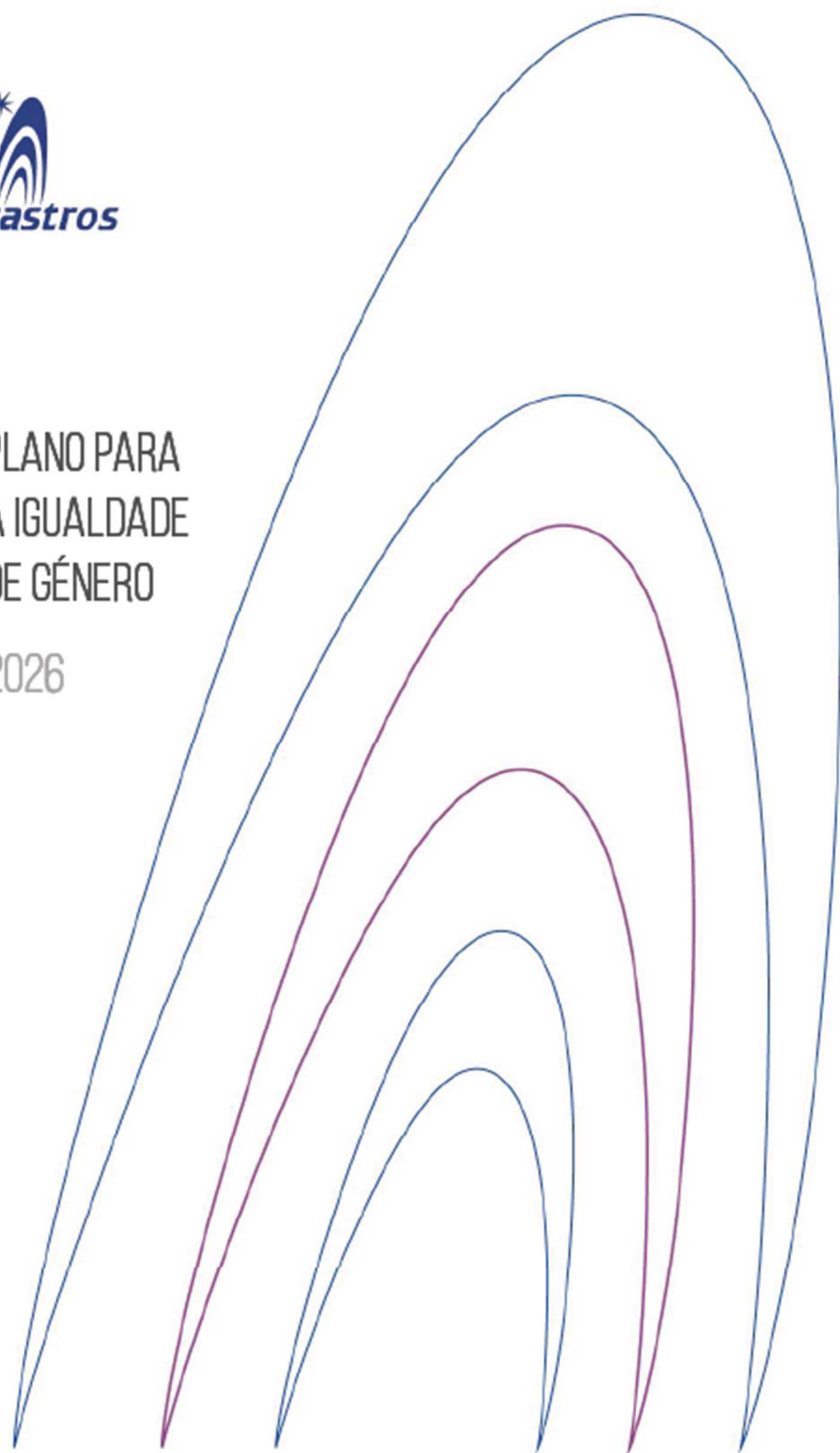
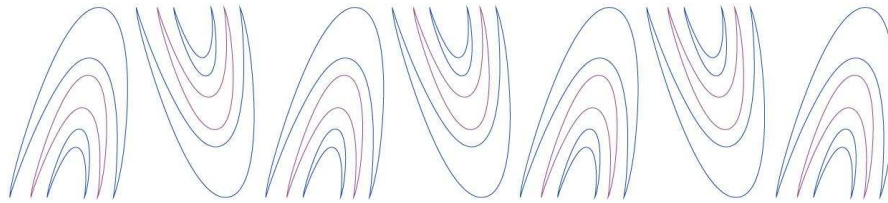




PLANO PARA
A IGUALDADE
DE GÉNERO

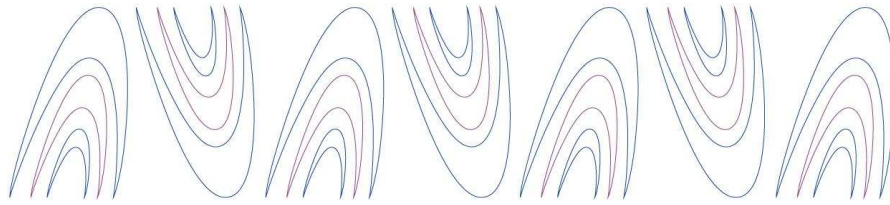
2026





Índice

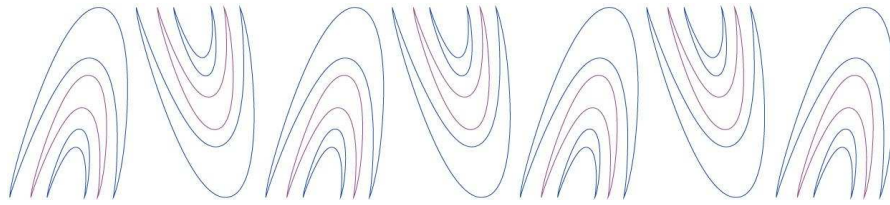
1 Introdução	3
2 Enquadramento	4
3 Caracterização da Castros – Iluminações Festivas	5
3.1 Caracterização do Quadro Pessoal	5
3.1.1 Caracterização por Género	6
3.1.2 Caracterização de Género por Departamento	7
3.1.3 Caracterização de Género por Responsáveis de Dep., Chefias e Subchefias	9
3.1.4 Caracterização de Género por Formação	10
4 Plano para Igualdade de Género	12
4.1 Panorama Atual – Boas Práticas nas Castros	13
4.2 Plano de Ação	16
5 Implementação de Medidas Previstas	21
6 Acompanhamento, Avaliação e Vigência	21



1 | Introdução

Consciente da importância do contributo das organizações para uma sociedade igualitária e inclusiva, a Castros – Iluminações Festivas (doravante “Castros”) rege a sua atividade e as suas relações humanas respeitando o princípio da igualdade de tratamento e oportunidades. A materialização deste princípio é aplicável no recrutamento e seleção, acesso ao emprego, formação, promoção de carreiras, níveis salariais, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e nas condições de trabalho.

No planeamento estratégico da Castros, a igualdade entre homens e mulheres é um compromisso coletivo que queremos preservar através da adoção de políticas promotoras de comportamentos não discriminatórios em relação a qualquer pessoa, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, estado civil, gravidez, situação familiar ou social, orientação sexual, ideologia política, religião ou crença.

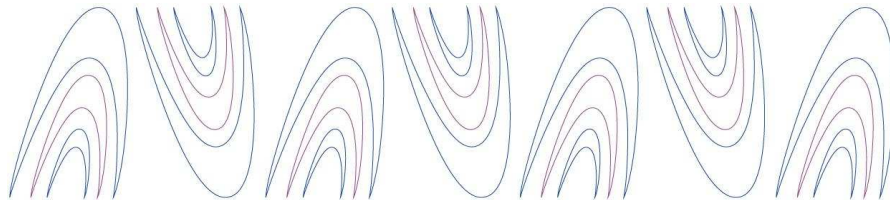


2 | Enquadramento

Em virtude das medidas decorrentes da legislação, nacional e europeia, a igualdade de género assumiu um lugar de destaque no mundo empresarial.

De acordo com a disposição do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, a igualdade de género é um direito humano essencial e uma condição de justiça social para o desenvolvimento da sociedade. E constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

Por conseguinte, também o Código do Trabalho (artigos 23.º a 65.º) tem sido sucessivamente alterado para fazer jus às necessidades de combate à discriminação de género em contexto laboral. Matérias de igualdade e não discriminação, tais como no acesso a emprego e no trabalho, proibição de discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo, igualdade de condições de trabalho, direitos de parentalidade têm sido reforçadas.



3 | Caracterização da Castros – Iluminações Festivas

A Castros é uma entidade privada, fundada em 1921, com um legado intergeracional. Sita em São Félix da Marinha, concelho de Vila Nova de Gaia, é a maior empresa nacional do setor das iluminações festivas e com atuação no mercado internacional.

Missão

A Castros tem por missão oferecer às pessoas ambientes com a beleza da luz.

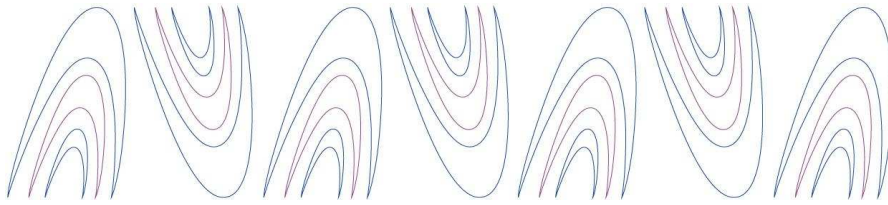
Valores

A atividade desenvolvida pela Castros pauta-se pelos seguintes valores: valorizar os colaboradores, promover uma cultura de segurança, criar valor para todas as partes interessadas, construir relações duradouras com base na ética e transparência, promover a criatividade orientada à inovação, contribuir para o desenvolvimento sustentável e procurar apaixonadamente a perfeição.

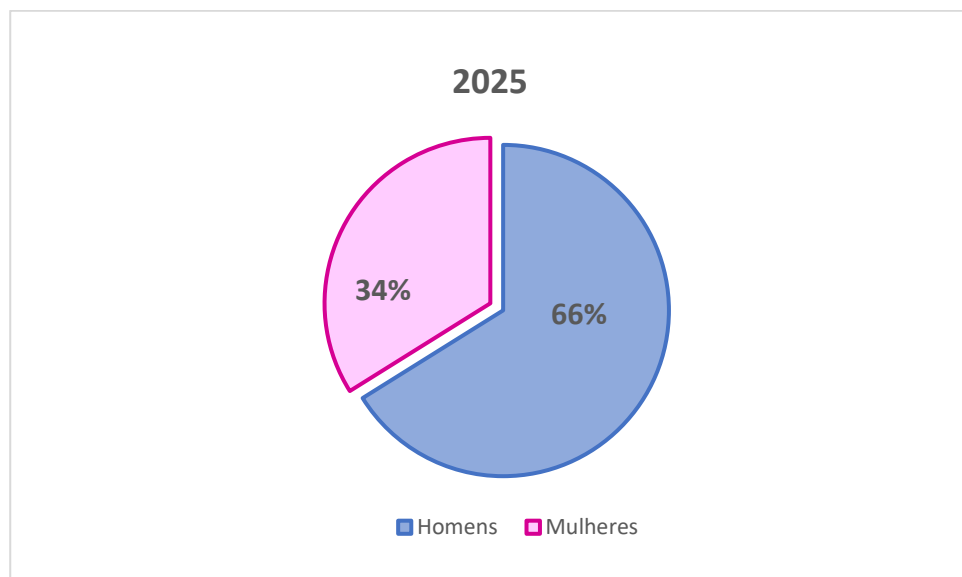
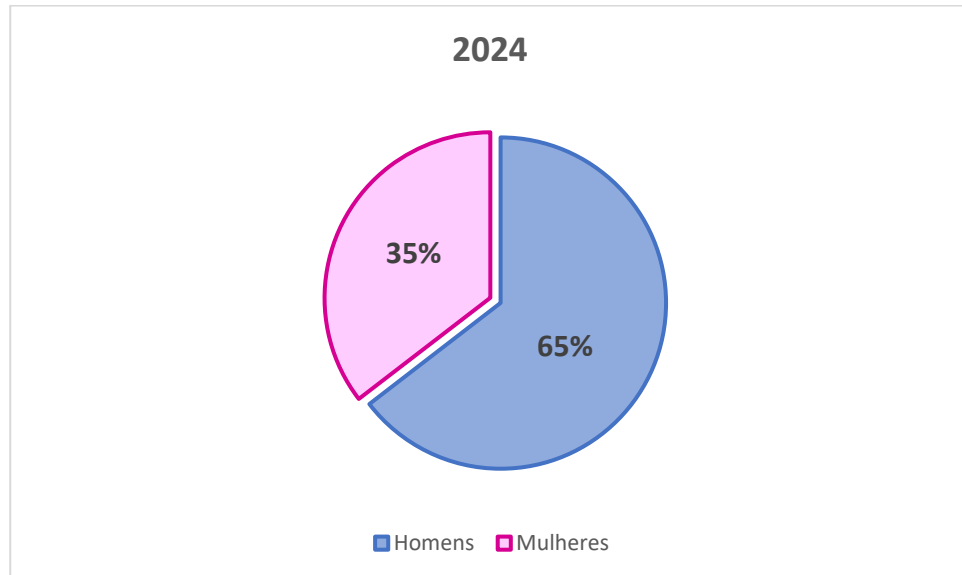
3.1 | Caracterização do Quadro Pessoal

No biénio de 2024-2025 a Castros, para concretizar a sua missão, contou com um quadro de pessoal composto por 127 colaboradores em 2024 e 121 colaboradores em 2025, sendo um elemento executivo da Administração.

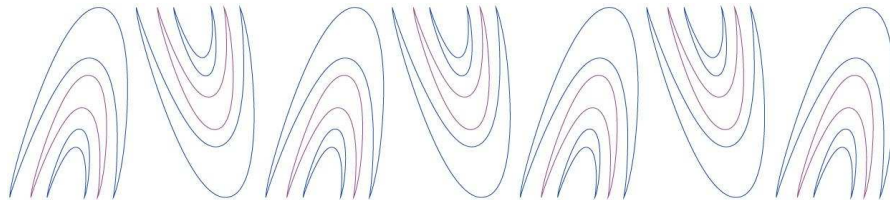
Segue a apresentação de alguns indicadores relativos aos colaboradores da organização:



3.1.1 | Caracterização por género

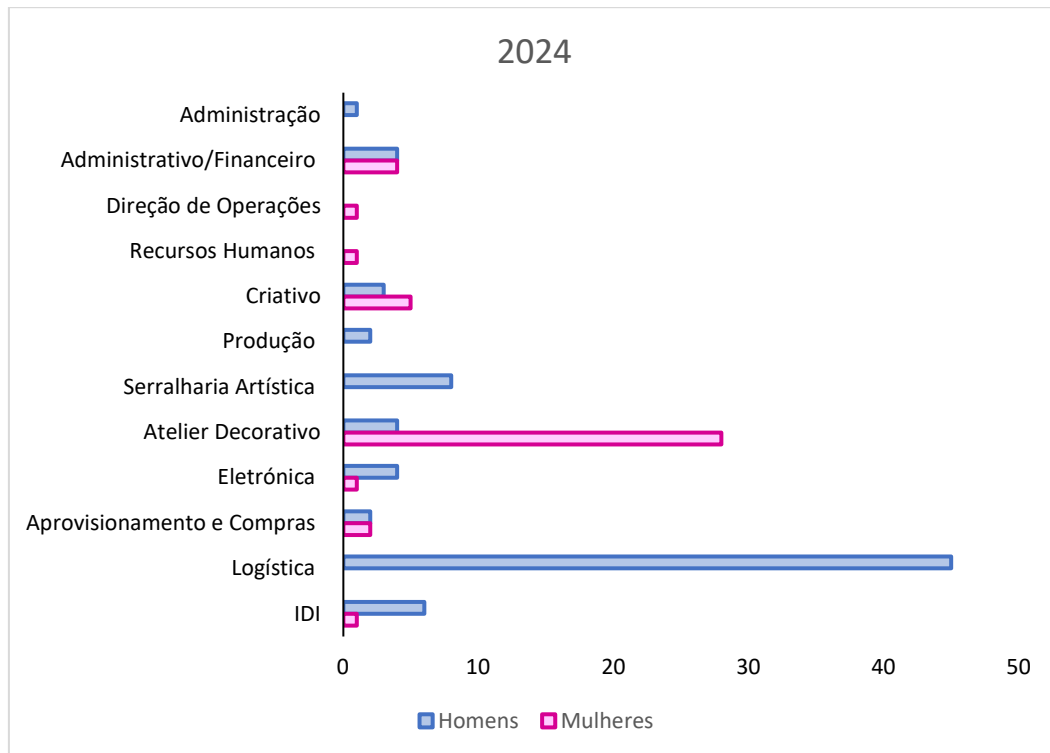


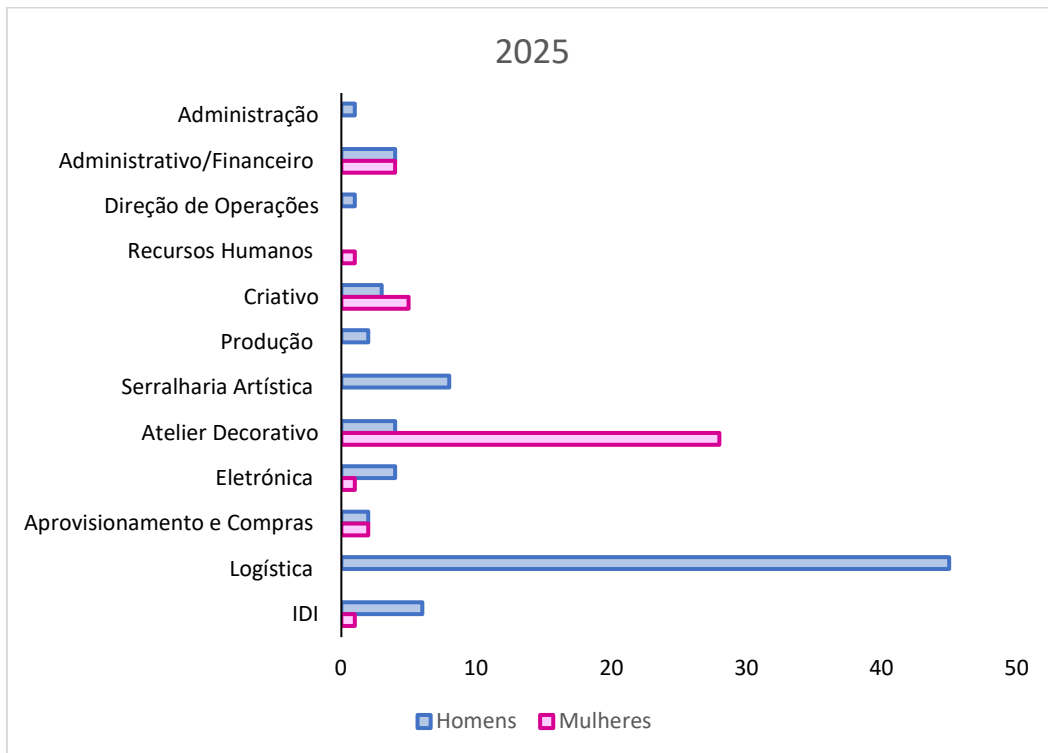
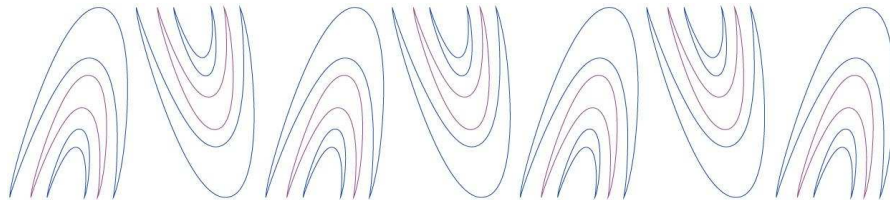
A análise dos gráficos evidencia uma predominância do género masculino, situação que se justifica pela natureza da atividade desenvolvida pela organização, na qual a robustez e a capacidade física continuam a assumir relevância no desempenho de determinadas funções. Não obstante, a organização mantém o compromisso assumido no anterior Plano para a Igualdade de Género, promovendo medidas de adaptação que contribuam para uma maior



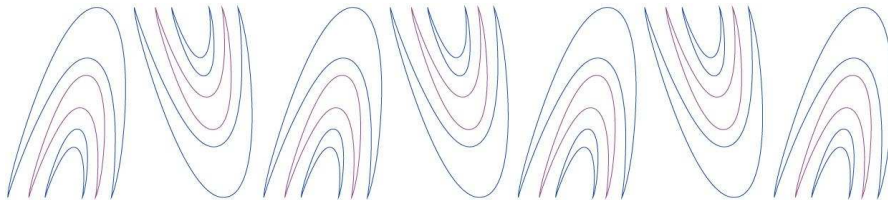
equidade na representação entre mulheres e homens. Neste contexto, os dados apresentados nos gráficos demonstram que foi possível manter a distribuição percentual por género, comparativamente ao ano de 2022.

3.1.2 | Caracterização de género por departamento

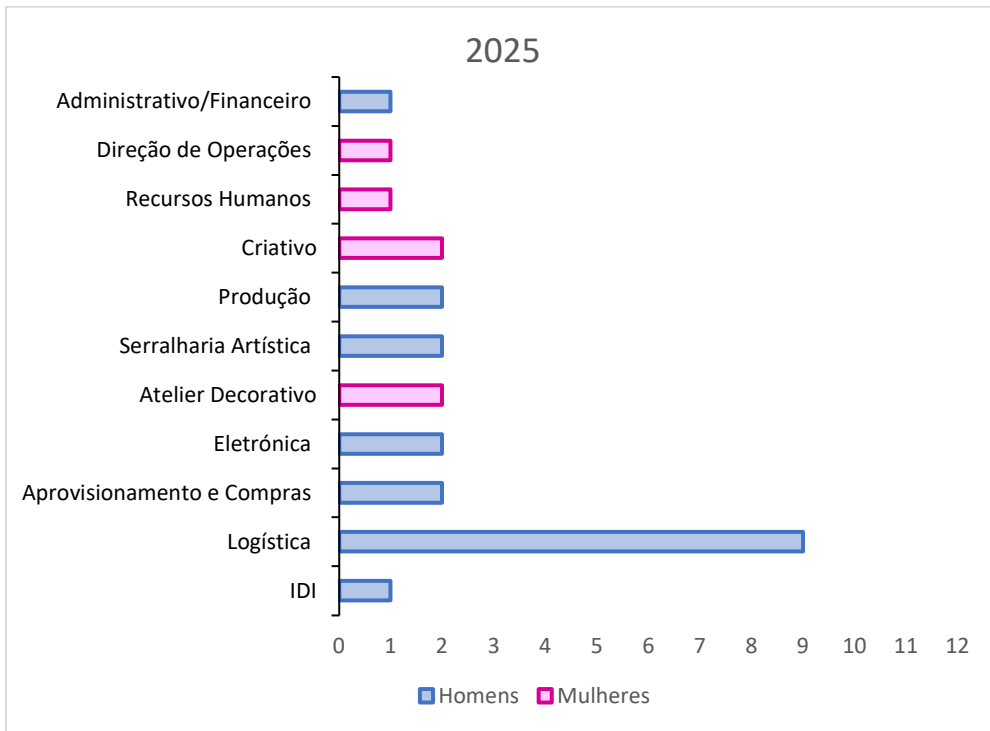
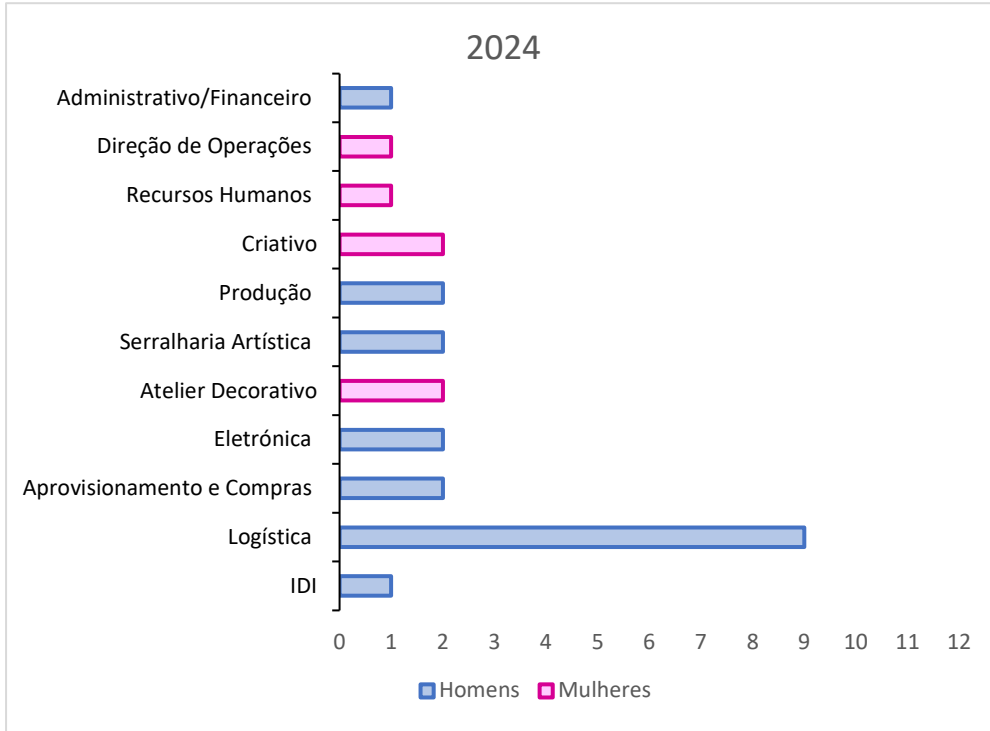




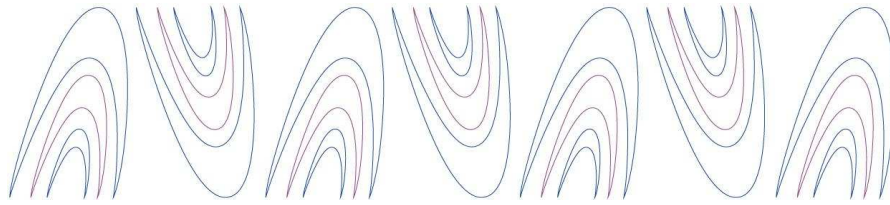
Comparativamente aos dados do Plano de Igualdade de Género de 2022, verifica-se a manutenção de uma assimetria na representatividade de género, evidenciando-se uma predominância masculina na área da Logística e feminina no Atelier Decorativo. Esta distribuição encontra-se diretamente associada à natureza e tipologia das funções desempenhadas em cada uma das áreas, refletindo padrões ocupacionais tradicionalmente segmentados por género.



3.1.3 | Caracterização de género por Responsáveis de Departamento, Chefias e Subchefias



A distribuição de funções de Responsáveis de Departamento, Chefias e Subchefias continua a revelar uma discrepância de género. Em 2024, o sexo masculino representava 79%, enquanto o

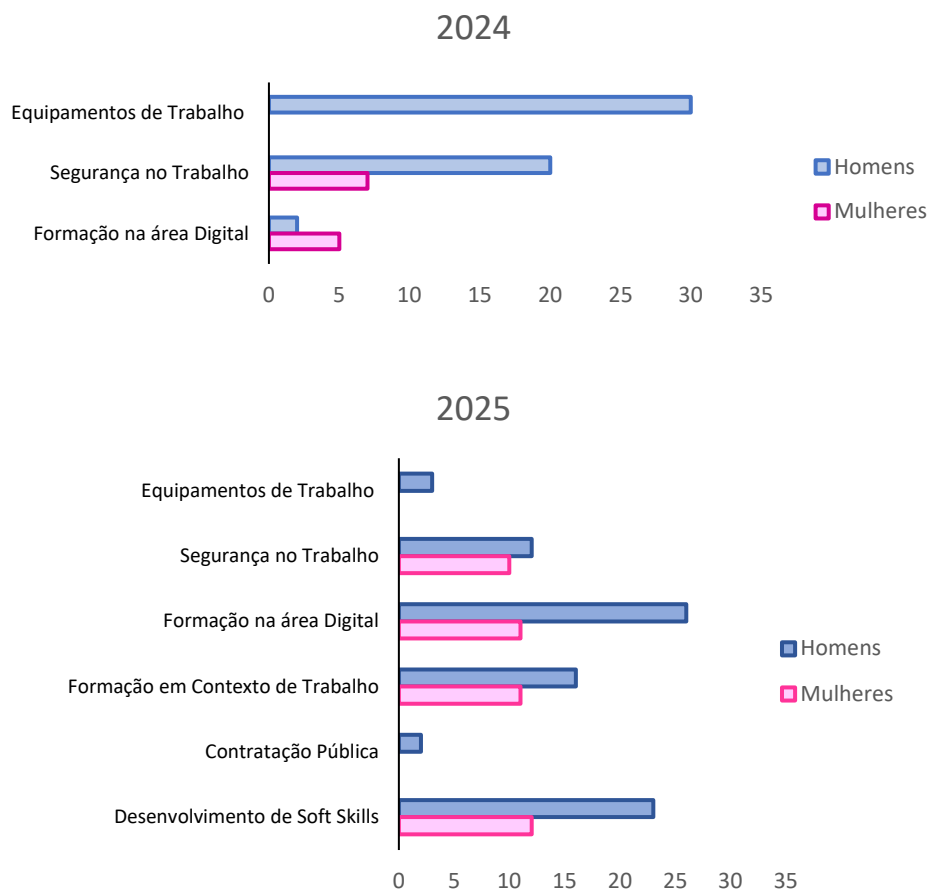


sexo feminino correspondia a 21%. Em 2025, verifica-se uma ligeira melhoria na representatividade feminina, passando para 24%, com o masculino a reduzir-se para 76%.

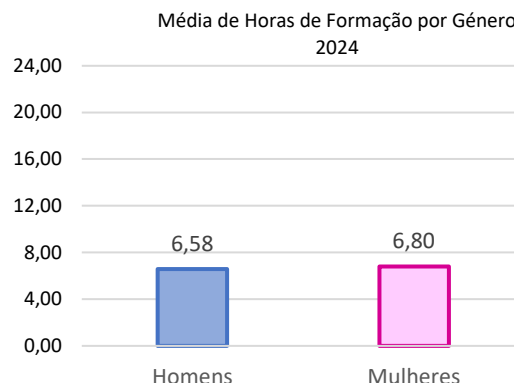
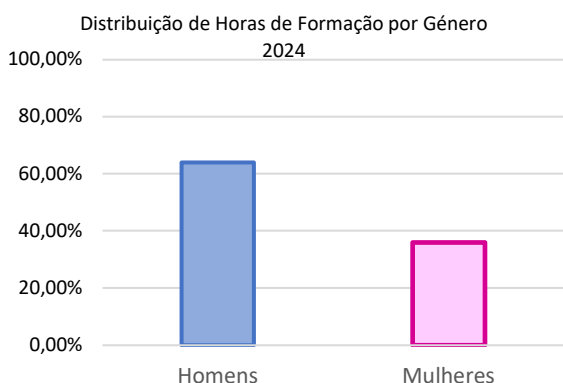
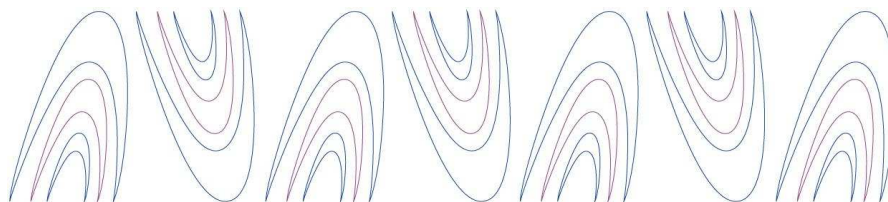
A análise comparativa entre os dados do Plano da Igualdade de Género anterior e o atual permite concluir que a representatividade feminina aumenta de 19% para 24% e que, em contrapartida, a representatividade masculina diminui de 81% para 76%.

Em síntese, os dados demonstram uma melhoria gradual na representatividade feminina, indicando a eficácia das medidas implementadas.

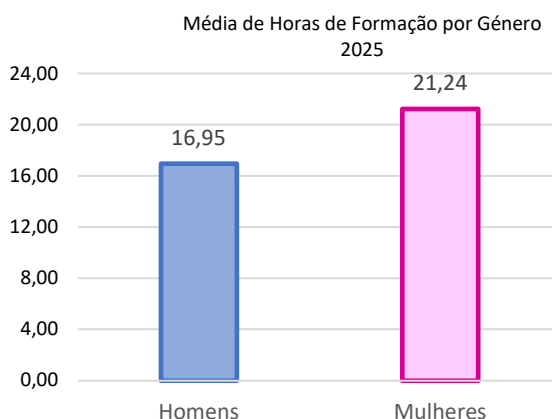
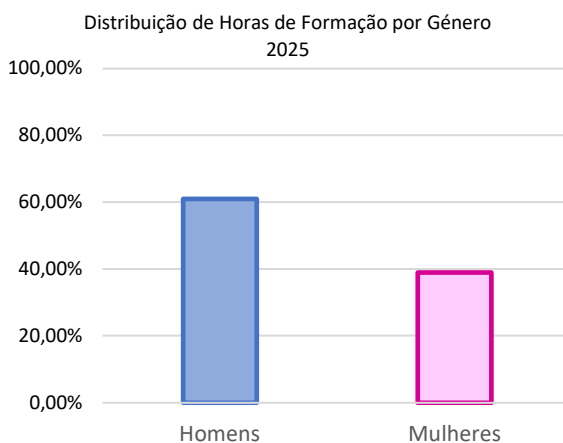
3.1.4 | Caracterização de género por horas de formação



No biénio de 2024-2025, foram realizadas 23 ações de formação, distribuídas por seis áreas temáticas, num total de 3073 horas de formação ministradas.

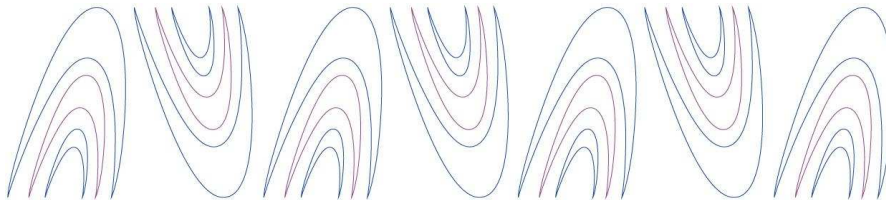


Assim, em 2024 os homens receberam 540 horas de formação (64%) e as mulheres 306 horas (36%). Contudo, as mulheres receberam em média mais horas de formação do que os homens tal como mostra o gráfico à direita. Esta tendência já era observável nos dados de 2022, que indicavam um padrão semelhante na distribuição das horas médias de formação por género.



Em 2025, os homens receberam 1356 horas de formação (61%) e as mulheres 871 horas (39%). Contudo, as mulheres receberam em média mais horas de formação do que os homens tal como mostra o gráfico à direita. Esta tendência já era observável nos dados de 2022, que indicavam um padrão semelhante na distribuição das horas médias de formação por género.

Em suma, verifica-se que, tanto em 2024 como em 2025, os homens concentraram a maior percentagem do volume total de horas de formação (64% vs. 36% em 2024 e 61% vs. 39% em



2025). No entanto, observa-se uma redução da disparidade entre géneros em 2025, evidenciada pela aproximação das percentagens.

Em termos absolutos, registou-se um aumento significativo do número de horas de formação em 2025 para ambos os géneros, sendo esse crescimento mais expressivo nas mulheres (de 306 para 871 horas) do que nos homens (de 540 para 1356 horas). Este facto contribuiu para uma distribuição mais equilibrada da formação.

Adicionalmente, apesar de os homens apresentarem um maior volume total de horas em ambos os anos, as mulheres evidenciam uma média de horas de formação por participante superior, o que poderá indicar uma maior intensidade formativa individual neste grupo.

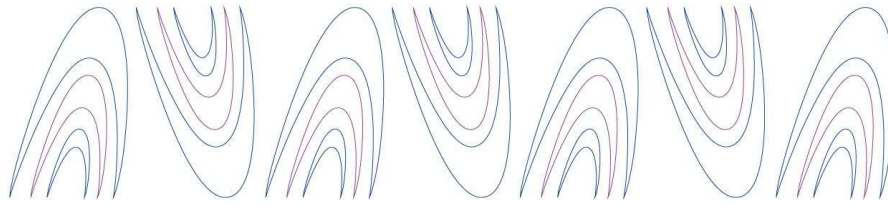
4 | Plano para Igualdade de Género

O presente Plano para a Igualdade de Género constitui um instrumento de diagnóstico, dinâmico e de referência no pilar da igualdade com vista a melhorar progressivamente as assimetrias existentes. Simultaneamente, enquanto agente de mudança, pretende ser um contributo ativo para minorar os efeitos perniciosos em matéria de equilíbrio de género e de igualdade de oportunidades para os colaboradores e candidatos a colaboradores da Castros.

Este plano pretende dar resposta às exigências legais e tem como objetivos:

- Identificar e melhorar as boas práticas já desenvolvidas;
- Estabelecer novas medidas para suprimir desequilíbrios e desigualdades que subsistem na Gestão de Talento (especificamente, continuar a reduzir o *gap* entre homens e mulheres e aumentar o n.º de mulheres em cargos de liderança);
- Adotar boas práticas com base nas referências nacionais e internacionais;
- Promover a divulgação de regras internas e princípios de ética, para um ambiente de trabalho seguro e salutar, livre de assédio e desigualdade, definidos no Código de Boa Conduta.

O Plano da Castros assenta na análise das seguintes áreas de intervenção: Planeamento Estratégico (a), Gestão de Talento (b) e Comunicação (c).



4.1 | Panorama Atual – Boas Práticas na Castros

a) Planeamento Estratégico

- Estratégia, Missão e Valores

Para a Castros, a prevenção de Riscos Psicossociais, nomeadamente a Igualdade de Género, é um princípio já contemplado no Código de Boa Conduta. Assim, organização e colaboradores comprometem-se a atuar com padrões de elevada integridade e dignidade individual, mitigando possíveis práticas discriminatórias.

b) Gestão de Talento

- Recrutamento & Seleção

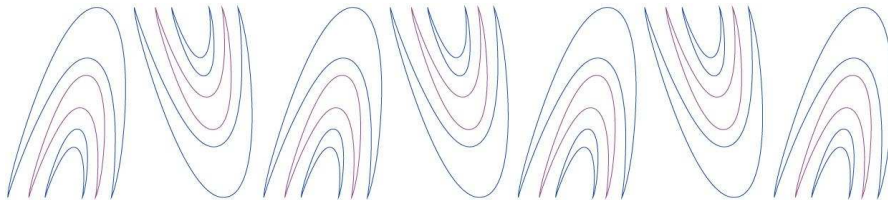
O Recrutamento & Seleção, independentemente do tipo de perfil, é um processo objetivo e transparente, realizado com base no princípio do direito à igualdade no acesso a emprego e trabalho. Está proibida a discriminação de tratamento do(a) candidato(a), não podendo ser beneficiado(a) ou prejudicado(a), em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou entre outras, previstas no artigo 24.º do Código do Trabalho.

A par disto, a Castros cumpre ainda com a legislação que vigora no que às regras de publicitação de anúncios de ofertas de emprego diz respeito (artigo 30.º do Código do Trabalho).

- Formação Inicial e Contínua

No planeamento estratégico da Castros, a formação profissional assume-se como essencial para incrementar a qualidade e rentabilidade e, posteriormente, o desenvolvimento e competitividade. Nesse sentido, a Castros cumpre com o artigo 131.º do Código do Trabalho, assegurando a todos os colaboradores o acesso à formação profissional, quer interna quer externa. Trata-se de um acesso transversal e equitativo, proporcionando os recursos necessários e incentivando à participação.

Cada plano formativo anual é concebido, tendo como *guidelines*, a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando que todas as ações de formação



executadas tenham uma representação de género equilibrada. Todavia, pela discrepância de género na totalidade dos colaboradores, nem sempre é alcançada essa representação.

- Igualdade nas condições de trabalho e remunerações

A Castros faculta as mesmas condições de acesso à carreira profissional e em matéria de remunerações, sem qualquer discriminação em função do género, assentes no princípio da meritocracia.

- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e Proteção na Parentalidade

A organização dos tempos de trabalho dos colaboradores, enquanto elemento homeostático entre a vida profissional, familiar e pessoal tem sido uma preocupação constante da Castros.

Outros destaques como elementos conciliadores entre a vida profissional, familiar e pessoal são:

- a garantia a todos os colaboradores do direito ao gozo das licenças de parentalidade;
- gozo de férias em simultâneo a cônjuges.

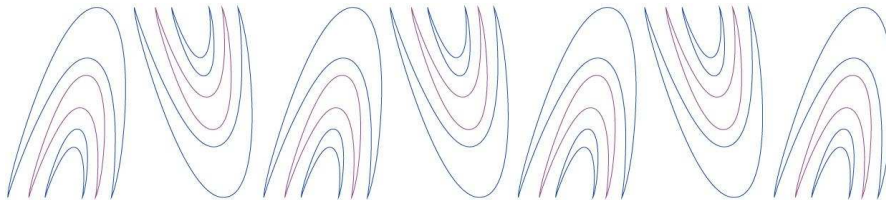
- Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

O Código de Boa Conduta da Castros é um instrumento regulador de prevenção e combate ao assédio no trabalho. Nos termos desse código, a Castros não compactua com nenhuma prática abusiva de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos colaboradores. Assim, qualquer colaborador que considere ser alvo de assédio no trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com o mesmo, deve reportar a situação, o mais breve possível, no Portal de Denúncia disponibilizado em [Portal Denúncias | castros.workky.com](https://portal.denuncias.castros.workky.com) e/ou também disponível a partir do site da empresa (www.castros.com.pt).

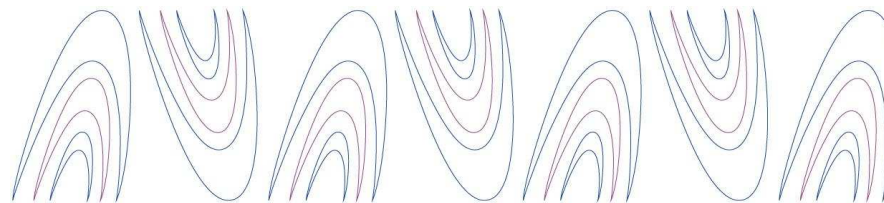
c) Comunicação

No que concerne à comunicação interna e externa, a Castros privilegia uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória. São de todo evitadas terminologias, formas gramaticais ou visuais passíveis de impacto diferenciador entre homens e mulheres.

A nível interno, nos conteúdos comunicacionais aos colaboradores, há recurso rigoroso à menção “todos” para que a dimensão da igualdade de género seja garantida.



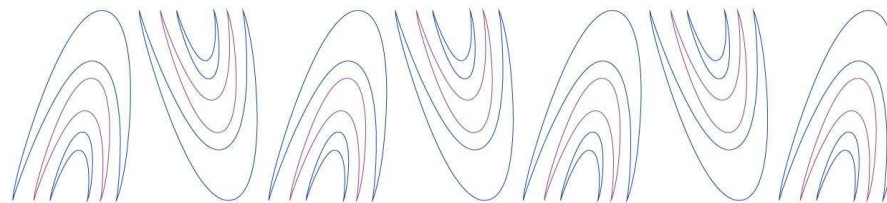
Dispomos de outros instrumentos de comunicação interna orientados ao *onboarding* na Castros (por exemplo, o Manual de Acolhimento e o Castros PIB – Programa Integrar com Brilho) que são promotores e facilitadores da igualdade de género.



4.2 | Plano de Ação

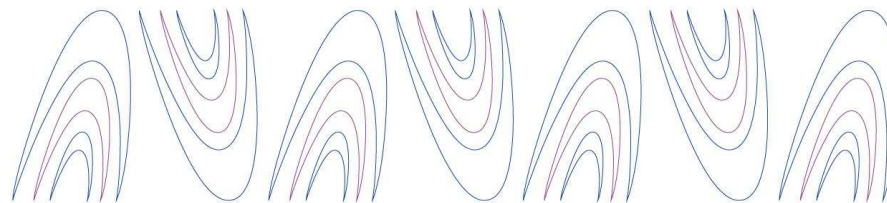
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Estratégia, Missão e Valores	1. Proporcionar aos colaboradores informação relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade de género e não discriminação;	Publicar , nos canais de comunicação interna, informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	R_RH	R_RH	AD_C_EST	Implementado desde 2022
	2. Garantir a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;	Partilhar com os colaboradores o Plano para a Igualdade de Género da Castros	R_RH	Rd Rs	R_RH	Implementado desde 2022
	3. Consciencializar toda a comunidade Castros para a importância da Igualdade de Género;	Organizar um projeto ilumino/decorativo com toda a comunidade Castros para promoção da Igualdade de Género	R_RH R_CR R_PR	Rd Rs	AD_C_EST	Até ao final de 2027
	4. Publicar interna e externamente, o compromisso da Castros com a promoção da Igualdade de Género.	Divulgar no sítio eletrónico da Castros o Plano para a Igualdade de Género	R_CR_CD	Externo	R_RH	Implementado desde 2022
		Gerar procedimentos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos colaboradores, no domínio do recrutamento e seleção, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	R_MC R_RH	Rd Rs	AD_C_EST	Até ao final de 2027

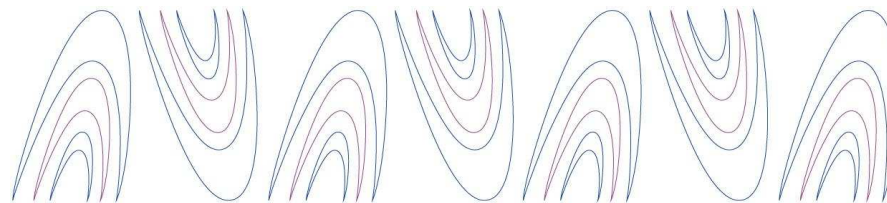


GESTÃO DE TALENTOS

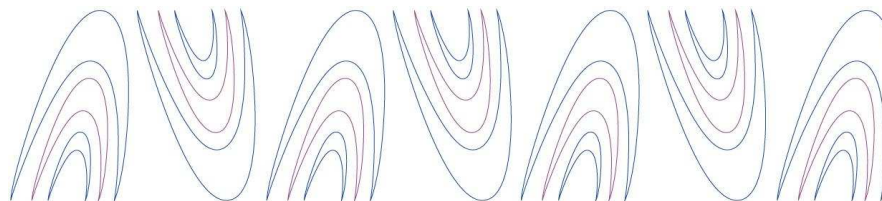
	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Recrutamento & Seleção	<ol style="list-style-type: none"> Contribuir para processos de recrutamento e seleção justos e objetivos para homens e mulheres; Contrariar a perpetuação do estereótipo de género e promover um maior equilíbrio entre o n.º de homens e mulheres na organização; Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego. 	<p>Promover ações de sensibilização e formação direcionadas às equipas responsáveis pelo recrutamento e seleção sobre procedimentos de atração de talento, sem enviesamento de género</p> <p>Incentivar à candidatura e seleção de homens e mulheres para funções onde o género esteja sub-representado, em processos de recrutamento e seleção internos e externos</p> <p>Elaborar programas dedicados à atração do género sub-representado, para determinadas funções</p>	R_RH R_RH_F	R_RH Externo	AD_C_EST	Até final de 1º semestre de 2027
			R_RH Rd Rs	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	Implementado desde 2022
			R_RH R_RH_F	R_RH R_RH_F Rd Rs	AD_C_EST	Até final de 1º semestre de 2027
	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Formação Inicial e Contínua	<ol style="list-style-type: none"> Assegurar que o Plano Anual de Formação da Castros efetiva o princípio da igualdade de género; Promover uma cultura de igualdade nos locais de trabalho, dando formação nas práticas de trabalho, de acordo com as funções; Permitir o acesso equilibrado de homens e mulheres a posições de chefias. 	<p>Elaborar o Plano Anual de Formação incluindo ações de formação sobre a temática da igualdade de género de forma a sensibilizar toda a comunidade Castros para a mesma</p> <p>Realizar Workshops com todos os responsáveis de departamento e chefias (<i>Top down</i>), incrementando as suas capacidades de gestão e sensibilização para a cultura da igualdade de género</p> <p>Garantir o acesso de ambos os géneros ao número de horas de formação profissional certificada</p>	R_RH R_RH_F	R_RH Externo	AD_C_EST	Até final de 1º semestre de 2027
			R_RH R_RH_F	R_RH Externo	AD_C_EST	
			R_RH R_RH_F	R_RH R_RH_F	AD_C_EST	



	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Igualdade nas condições de trabalho e remunerações	1. Proporcionar a igualdade de género no domínio da progressão e desenvolvimento profissional; 2. Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em posições de decisão; 3. Assegurar as mesmas oportunidades de trabalho, garantindo a igualdade de género;	Construir planos de sucessão com base em regras de igualdade de género e não discriminação Reconhecer colaboradoras mulheres com elevado potencial para ocupação de posições de topo no sentido de terem oportunidade de ocupar as mesmas Controlar e minimizar o risco de <i>offboarding</i> de mulheres com elevado talento e potencial	R_RH R_MC	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	Até final de 2º semestre de 2027
			R_RH Rd Rs	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	
			R_RH Rd Rs	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	



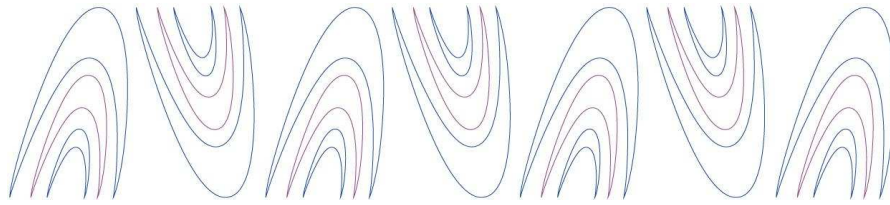
	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
<p>Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal E Proteção na Parentalidade</p>	<ol style="list-style-type: none"> Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores; Criar uma verdadeira cultura de apoio à política de parentalidade. Permitir o gozo de férias em simultâneo a cônjuges, pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum. 	Flexibilizar os horários de trabalho e outras modalidades de organização do trabalho	AD R_RH R_MC	Rd Rs R_PR	AD_C_EST	Implementado desde 2022
		Facilitar situações de teletrabalho, sempre que o mesmo seja possível	AD	Rd Rs	AD_C_EST	Implementado desde 2022
		Abster contactos aos colaboradores no período de descanso	Rd Rs	Todos	AD_C_EST	Implementado desde 2022
		Estabelecer protocolos e acordos de benefícios que permitem o acesso a bens e serviços em condições vantajosas	R_RH	R_RH	AD_C_EST	Implementado desde 2024
		Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos(as) colaboradores(as)	R_RH	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	Implementado
		Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	R_RH	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	Implementado
		Criar e implementar procedimentos internos que assegurem o respeito pelo direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho	R_RH R_MC	Rd Rs	AD_C_EST	Implementado
		Garantir aos casais que, pelo menos, metade do período das férias seja gozado em simultâneo.	R_RH R_MC	Rd Rs	AD_C_EST	Implementado



	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	1. Prevenir e combater o assédio no trabalho; 2. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos colaboradores.	Garantir a divulgação do Código de Boa Conduta por todos os colaboradores	R_RH	Rd Rs	AD_C_EST	Implementado desde 2022
		Facultar no <i>onboarding</i> o acesso ao Manual de Acolhimento, módulo do Código de Boa Conduta	R_RH	R_RH	AD_C_EST	Implementado desde 2023
		Constituir e designar uma comissão ética	AD	AD	AD_C_EST	Até final de 2º semestre de 2027
		Instituir um canal específico de denúncias relativas a discriminação e/ou assédio no trabalho	AD R_RH	R_RH R_MC	AD_C_EST	Implementado desde 2025

COMUNICAÇÃO

	OBJETIVOS	MEDIDAS	ÁREA RESPONSÁVEL			CALENDARIZAÇÃO
			Planeamento	Execução	Verificação	
Comunicação	1. Incluir na comunicação interna e externa, a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual; 2. Disseminar boas práticas no âmbito da Igualdade de Género e da Não Discriminação.	Aplicar linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória em toda a documentação Castros – interna e externa	R_RH R_MC Rd Rs	Todos	AD_C_EST	Implementado
		Criar e afixar um Cartaz Organizacional orientador de comportamentos que visem a Igualdade de Género	R_RH	CR_DE CR_IL	AD_C_EST	Até final de 2º semestre de 2027
		Promover atividades para o Dia Internacional da Mulher (08 de março) e para o Dia Internacional do Homem (19 de novembro)	R_RH	R_RH Rd Rs	AD_C_EST	Implementado desde 2022



5 | Implementação das Medidas Previstas

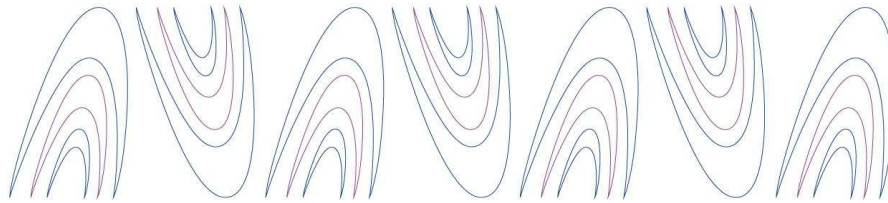
Através da execução das medidas definidas neste Plano acreditamos que a igualdade de género se difunda, afirme e perdure na nossa cultura empresarial, orientada para a satisfação e bem-estar de todos, independentemente do género.

6 | Acompanhamento, Avaliação e Vigência

O presente Plano, aprovado pela Administração, vigora no biénio 2026-2027 e valida o compromisso da Castros para com as medidas que nele constem.

O Plano de Igualdade de Género envolve a Administração, o Comité Estratégico, Departamento de Recursos Humanos, Responsáveis de Departamentos e Chefias Intermédias de forma a assegurar a implementação das ações contempladas e identificar oportunidades de melhoria.

A sua monitorização será semestral e a sua revisão anual a fim de reajustar medidas já definidas e/ou introduzir novas.



SIGLAS

AD	Administração
AD_C_EST	Administração Comité Estratégico
CR_DE	Criativo Design
CR_IL	Criativo Ilustração
R_AF	Responsável Administrativo e Financeiro
R_CR	Responsável Criativo
R_CR_CD	Responsável Criativo Comunicação Digital
R_MC	Responsável Melhoria Contínua
R_PR	Responsável Produção
R_RH	Responsável Recursos Humanos
R_RH_F	Responsável Recursos Humanos Formação
Rd	Responsável Departamento
Rs	Responsável secção

