

# Plano para a Igualdade 2025

26/07/2024

People & Spaces Team



## Medidas e práticas implementadas

A Galp tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa.

No âmbito do reporte de acordo com os requisitos da Directive on corporate sustainability reporting (CSRD) e framework da Global Reporting Initiative (GRI), relativo aos indicadores da Igualdade de Género:

Gaps	Indicadores <sup>1</sup>	2020	2021	2022	2023
Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão	Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)	43	44	45	45
	Mulheres em cargos de gestão sénior (%)	25	25	28	29
	Mulheres em cargos de gestão médios/outros (%)	35	37	39	38
	Mulheres em cargos de gestão (%)	32	33	35	35
	Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)	32	33	34	10
Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais de M/H de 1	Rácio salário base M/H (Quadros executivos)	0.91	0.87	0.98	0.93
	Rácio salário base M/H (Quadros de gestão)	0.89	0.89	0.90	0.97
	Rácio remuneração total M/H (Quadros de gestão)	0.93	0.89	0.91	0.98
	Rácio salário base M/H (Grupos de Especialistas e outros colaboradores)	0.86	0.90	0.89	0.89

\*a descida face aos anos anteriores deve-se ao facto de terem sido revistos os critérios de liderança, o que impactou o indicador. No entanto, de acordo com Leadership Dashboard a percentagem são 34 e inclui todas as mulheres em cargo de gestão no negócio (exclui conselho de administração e corporativos).

<sup>1</sup> verificados por entidade externa

- **Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres e contrariar barreiras estruturais à igualdade:**
  - Implementação de um plano de formação em Recrutamento Inclusivo para equipa de Pessoas & Espaços e líderes para reforçar práticas de seleção e recrutamento livre de enviesamentos, em plano para 2025;
  - Indicação de objetivo de 50% de candidatos de ambos os géneros em *longlist* para parceiros externos de recrutamento, ou seleções externas. Entre 1 de janeiro e 30 de Julho de 2024 41% das novas contratações foram mulheres;
  - O mesmo requisito, relacionado com a representação igualitária de géneros, foi respeitado no Programa de Trainees da Galp edição de

2024/2025, com 58% de mulheres recrutadas. Mantemos a tendência acima dos 50%.

- Representação igualitária de género, foi respeitada no programa Summer Break Galp, primeiro programa de estágios de verão da Galp lançado em 2023, com 59% de mulheres recrutadas, sendo que 12% foram absorvidas para o programa de Trainees Generation Galp.
- Representação igualitária de género foi respeitada no programa Ready Set Galp de 2024, com 59% de mulheres recrutadas.

- **Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens e encorajar práticas alinhadas com esta através de formação inicial e contínua:**

- Programa interno de mentoring (para mulheres em cargos de gestão sénior, mentoring assegurado por membros da Comissão Executiva);
- Programa externo de mentoring - parceria "PWN" com atribuição de 25 licenças para mulheres com "outstanding" performance numa lógica de desenvolvimento pessoal, de potencial e retenção;
- Participação em programas externos de liderança: "Promova" e "Women on Board";
- LinkedIn Learning & Coursera – Curadoria de conteúdos para promover a paridade de género;
- Criação de uma comunidade prática em 2024 - *Woman@Galp Community* - para desenvolver e criar *awareness* sobre temas de igualdade de género.

- **Fomentar uma cultura de proteção e apoio parental:**

- Ajuste de plataformas/sistemas em conformidade com o Código de Trabalho, no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e com impacto nos anos subsequentes;
- Comunicação sobre alterações fiscais com impacto significativo no retenção na fonte dos colaboradores;
- Disponibilização de acesso da plataforma Clarify para todas as empresas do grupo em Portugal – igualdade de acessos/ pedidos de info;
- Disponibilização de material/guidelines sobre como atuar/direitos em caso de parentalidade e estatuto trabalhador-estudante.

- **Promover o equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal dos colaboradores:**
  - Manutenção da possibilidade de substituição temporária dos colaboradores em licença parental;
  - Implementação de Sala das Mamãs (Edifício ALLO, Refinaria Sines, Parque Logístico de Matosinhos e Escritório de Espanha);
  - Divulgação das Golden Rules dedicadas à Saúde Mental e Física independentemente do género;
  - Implementação de 25 dias de férias a todos os colaboradores.
- **Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor:**
  - Disponibilização de informação, em Power BI, no decorrer de todo o processo de ASR, onde os diretores puderam acompanhar a evolução do pay-gap à medida que iam propondo ajustes, garantindo desta forma que, caso o movimento não fosse de acordo com a regra existente, o responsável da direção tinha de automaticamente rever as propostas para cumprir o objetivo definido;
  - Acompanhamento das condições de admissão de modo a garantir que as mesmas não são condicionadas pelo género;
  - Avaliação e acompanhamento de métricas (alinhadas com o ACT e Bloomberg Gender Equality Index) que avaliam o pay-gap entre géneros.
- **Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em posições de tomada de decisão:**
  - Criação e disponibilização de um dashboard sobre as funções de liderança da Galp. Ter acesso a informação atualizada permite a análise e a proatividade de antecipar iniciativas que promovam e encorajem o equilíbrio, a diversidade e a inclusão das várias igualdades que se procuram sustentar. Este dashboard potencia as seguintes análises: Para a Galp e Para cada BU/Área; Número de líderes; Número de líderes por género; Número de líderes por género e por nível; Número de líderes por geografia; Nacionalidade dos líderes; Pirâmide etária dos líderes; Antiguidade dos líderes; Amplitude de gestão dos líderes; Número de líderes por BU; Leadership Index; Wellbeing Index.

- Criação e divulgação dos princípios de liderança da Galp onde matérias de equidade, inclusão, meritocracia, segurança psicológica entre outras são protagonistas e de atenção e adopção por todos os líderes da Galp.

Neste momento a Galp conta com um aumento de 10,5% face ao mandato anterior: 26,3% versus 36,8% de mulheres no Conselho de Administração.

## Medidas a implementar em 2025

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e acompanhar objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	<p><b>Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão (M:H - 50:50)</b>  Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)  Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%)  Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%)  Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%)  Mulheres em cargos de gestão (%)  Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)</p> <p><b>Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais M/H de 1</b>  Rácio salário base M/H (executive level)  Rácio salário base M/H (management level)  Rácio remuneração total M/H (management level)  Rácio salário base M/H (non management level)</p> <p><b>Total turnover rate (acompanhar e promover a retenção de talento equilibrada entre géneros)</b>  diferencial rate &lt; 1 p.p. entre H e M</p>	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para promover a igualdade entre mulheres e homens
	Continuidade do trabalho e acompanhamento da desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Pessoas, Segurança e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	<p><b>Dashboard de Indicadores:</b>  - Pessoas  - AQS  - Saúde  - Sustentabilidade</p>	Inclusão e monitorização de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão e publicação na Intranet da Empresa
Estrutura dedicada de DEI	Criação de uma estrutura dedicada exclusivamente à DEI, com o objetivo inicial de definir uma política DEI, com um grupo centrado no Plano de Igualdade de Género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos, mas pode gerar um movimento de recursos dentro da área	<p>Estrutura criada: Monitorizar indicadores de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilíbrio de Género</li> <li>- % Mulheres em Cargos de Liderança</li> <li>- % Pessoas com deficiência na Galp</li> <li>- % Jovens na Galp &lt;29 anos</li> <li>- % Voluntários na Galp</li> </ul>	2024 com continuidade de plano de ação definido
Ações de acompanhamento OpenTalk para antecipar o plano de mitigação	Apoiar as ações OpenTalk e definir indicadores específicos para comunicar à Organização	Equipa OpenTalk + Direção de Pessoas	Os custos serão variáveis caso as ações de mitigação sejam transversais para o desenvolvimento e formação. Dentro do orçamento da formação e do desenvolvimento	<p>% de queixas investigadas;  % de queixas positivas;  % de ações de atenuação.</p>	Dashboard criado com indicadores para monitorização
Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres	Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres (mulheres empresárias), intensificando a procura nos processos de aquisição e contratos de serviços	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Definir um procedimento transversal numa primeira fase. Definir uma ferramenta de monitorização em fases posteriores.	Inicialmente, mudança cultural nos negócios a partir de uma perspectiva de género
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Criar e implementar procedimentos de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação pelas contrapartes/fornecedores	Procurement	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado % de parceiros abrangidos	Procedimento criado e implementado

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Formalizar, em contratos com recrutadores externos e equipa da Galp, a garantia de paridade na apresentação dos candidatos, e em posições sub-representadas, manter uma discriminação positiva	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Numero de contratos com entidades parceiras atualizadas para clausula de género e formação em recrutamento inclusivo para profissionais de RH e gestores	<p>50% dos contratos  100% da equipa recrutamento formada em recrutamento Inclusivo em 2024  Formação Gradual dos gestores em recrutamento inclusivo em 2024 (25% da população target)</p>
Dimensão: Formação Inicial e Contínua					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma	Criação de uma comunidade prática em 2024 - Woman@Galp Community - para desenvolver e criar awareness sobre temas de igualdade de género.	Direção de Pessoas & Comunicação Interna	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de mulheres participants; NPS; Taxa de participação	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e desenvolvimento
	Incluir no Programa de Middle Managers um módulo específico para aumentar este compromisso	Direção de Pessoas - Equipa de Liderança	Custos incorporados no orçamento para o Programa de Liderança	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e desenvolvimento
Enviesamentos e People Relations	Formação abrangente sobre violência, assédio e exploração sexual	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano anual de formação
	Continuar a realizar ações que reforcem a desconstrução de preconceitos sobre as relações pessoais (género, raça, idade) - através de palestras sobre Diversidade	Direção de Pessoas	Custos Incorporados no Plano de desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Implementação de ações transversais como por exemplo: - Onboarding - Women & Galp - Movember & others

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Analisar a representação de género por BU. Isto alinhará os compromissos e planos de ação específicos para recrutamento, sucessão e mobilidade com o objetivo global de género, com objetivos por líder e área para 2024/2025, e mecanismos de controlo para a sua realização	Direção de Pessoas com Parceiros de Negócio das BUS	Não envolve custos específicos	% de mulheres por Unidade de Negócio Definição dos objectivos por Unidade Comunicação a cada desenvolvedor estratégico Assinatura de compromissos até 2030 Definição das variáveis que irão condicionar os objectivos. Criação de uma ferramenta de monitorização da implementação	2024 com um Plano de Ação definido
	Criação e disponibilização de um dashboard sobre as funções de liderança da Galp. Ter acesso a informação atualizada permite a análise e a proatividade de antecipar iniciativas que promovam e encorajem o equilíbrio, a diversidade e a inclusão das várias igualdades que se procuram sustentar.	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Este dashboard potencia as seguintes análises: oPara a Galp e Para cada BU/Área •Número de líderes; •Número de líderes por género; •Número de líderes por género e por nível; •Número de líderes por geografia; •Nacionalidade dos líderes; •Pirâmide etária dos líderes; •Antiguidade dos líderes; •Amplitude de gestão dos líderes; •Numero de líderes por BU; •Leadership Index; •Wellbeing Index.	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
	Criação e divulgação dos princípios de liderança da Galp onde matérias de equidade, inclusão, meritocracia, segurança psicológica entre outras são protagonistas e de atenção e adopção por todos os líderes da Galp.	Direção de Pessoas	Custos incorporados no orçamento para o Programa de Liderança	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho implementado exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradoras/es pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Manter divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico, na <i>intranet</i> , programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas + Departamento de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital N.º de pessoas abrangidas	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico, programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores

Dimensão: Igualdade Remuneratória					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Continuar a controlar a remuneração base e suplementar de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimentos de monitorização	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente
	Continuar a trabalhar em indicadores de desempenho e progressão salarial, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres no sentido da paridade	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Diminuição da % de diferença entre os salários de ambos os géneros	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente
Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos da empresa para a prestação desse apoio	Elaborar um plano de ação para situações de regresso de licença de maternidade, paternidade e prestação de cuidados	Direção de Pessoas - Saúde	Custos decorrentes da implementação de propostas que vão mais além da lei	Definição e implementação de uma Política de Parentalidade Número de pessoas que gozam dos benefícios da nova política	Implementação da primeira ação da Política divulgada em 2024, continuidade da optimização das medidas em plano para 2025.

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
<b>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es</b>	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado	Jurídico	Não envolve custos específicos	Procedimento implementado	Procedimento criado e implementado
	Continuidade do compromisso e do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa de Benefícios Flexíveis para poder dar acesso a um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores e suas famílias, de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontram-se o Bilhete de Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia, entre outros	Direção de Pessoas - Rewards e Benefícios	Custos incluídos no Plano de Benefícios Flexíveis Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Numero Ofertas diferenciadas.	Alargar as propostas de benefícios flexíveis
	Implementação de Sala das Mamãs (Centro Médico Torres, Refinaria Sines, Parque Logístico de Matosinhos e Escritório de Espanha)	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Procedimento implementado	Alargar a sala da amamentação ao escritório ALLO
	Divulgação das Golden Rules dedicadas à Saúde Mental independentemente do género;	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Implementação das regras, Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital	2024 com um Plano de Ação definido
	Implementação de 25 dias de férias a todos os colaboradores.	Direção de Pessoas	Custos incluídos no Plano de Rewards Transversal	Procedimento implementado	Plano de Ação criado e implementado a 1 Jan 2023.
	Adaptar no Plano de Bem-Estar um espaço para ações diferenciadas por género	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Ações diferenciadas em função do género	Plano de Ação criado e implementado



## **AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO**

A Direção de Pessoas da Galp acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados, devendo apresentar os resultados para processos e reportes internos ou externos solicitados e a todos órgãos de governo Galp, quando relevante.