

Plano para a igualdade 2020

Aprovado em reunião de Conselho de Administração de 27 de setembro de 2019



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO	3
3. OBJETIVOS DO PLANO	4
4. MEDIDAS E PRÁTICAS IMPLEMENTADAS	5
5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2020	8
6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO	15

1. INTRODUÇÃO

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos os seus colaboradores/as.

São também diversos os estudos internacionais que comprovam a associação da Igualdade de Género à produtividade e à criação de valor nas empresas em várias vertentes, nomeadamente:

- Otimizando os sistemas de gestão, o desempenho organizacional e potenciando a retenção e a fidelização dos melhores recursos humanos;
- Estimulando a criatividade e a inovação, alicerces fundamentais da competitividade, e permitindo uma tomada de decisão mais apurada e cooperativa;
- Correlacionando positivamente a presença de mulheres nos órgãos de gestão com a rentabilidade das empresas.

A dimensão da Igualdade de Género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

2. ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigação veio a ser estendida às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

A Lei n.º 62/2017 veio a ser regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho de 2019, o qual estabeleceu, designadamente, a obrigação das sociedades cotadas em bolsa comunicarem os seus planos para a igualdade no sistema de difusão de informação junto da CMVM, a qual remete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), assim como a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

Através da Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro, o Código do Trabalho foi alterado para reforço da proteção na parentalidade, assim como o diploma que regula especificamente a proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

A Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- Resolução nº 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar

Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrará em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

3. OBJETIVOS DO PLANO

Tendo presente a importância da Igualdade de Género, como forma de demonstrar o compromisso da Galp com este tema, e em cumprimento do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, a Galp apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2020, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O plano abrange as dimensões contempladas no referido despacho, que são as seguintes:

- Igualdade no acesso ao emprego
- Igualdade nas condições de trabalho
- Igualdade remuneratória
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar

O plano abrange ainda as seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores
- Formação inicial e contínua

4. 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.

Como forma de demonstrar o seu compromisso, em 2014 a Galp aderiu ao Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN, no âmbito da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, organismo nacional que promove a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, tendo ao longo dos últimos anos definido compromissos concretos.

No âmbito da sua participação ativa no Fórum IGEN, a Galp faz parte dos grupos de trabalho dedicados à discussão de medidas de promoção da igualdade de género nas organizações e desde 2019 lidera o grupo de trabalho destinado à Academia de Formação IGEN.

Em 2016 foi criado um grupo de trabalho interno com a missão de realizar um diagnóstico às políticas e práticas no Grupo Galp nos domínios da Igualdade de Género e da não discriminação entre mulheres e homens, com referência à envolvente legal e normativa e às boas-práticas, e consequente análise de dados quantitativos e qualitativos.

No seguimento do plano de ação apresentado pelo grupo de trabalho em 2016/2017 foram implementadas diversas iniciativas e ações nos diferentes vetores da Igualdade de Género, tais como:

- Redefinição dos valores da Galp por remissão para comportamentos, de forma abrangente e inclusiva;
- Inclusão da Diversidade/Igualdade de Género no Código de Ética e Conduta e nas Políticas de Responsabilidade Social e Direitos Humanos da Galp;
- Criação de um guião para apresentações de *employer branding* e incluído o tema Igualdade de Género;
- Introdução de texto no final de cada anúncio de emprego da Galp (interno e externo) com destaque para o respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação de género, raça, religião;
- Realização de um ciclo de conferências na Galp (extra *Talks@Galp*), aberta ao exterior e com convidadas/os de outras empresas, sobre diversidade e Igualdade de Género e como as organizações estão a gerir estes temas;
- Identificação da tipologia de serviços/parceiros facilitadores de acesso a serviços relevantes e estabelecidos protocolos com parceiros através do Clube Galp;
- Revisão do questionário do clima por forma a contemplar questões sobre diversidade;
- Adoção da linguagem e comunicação inclusiva de forma transversal.

Em desenvolvimento e concretização dos compromissos assumidos pela Galp para 2019 no âmbito do Fórum das Empresas para a Igualdade – IGEN e incorporados no seu Plano para a Igualdade para 2019, a Galp implementou em 2019 as seguintes iniciativas:

- Continuidade do trabalho desenvolvido pelo grupo interno permanente e multidisciplinar de reflexão e ação com a missão de promover a discussão, definição e implementação de boas práticas no tema da igualdade de oportunidades, o qual desenvolveu um conjunto de discussões, análise de boas práticas e tendências, bem como a recolha e análise de informação interna sobre indicadores para o aprofundamento do diagnóstico/*assessment* sobre o tema da Igualdade de Género que permita a definição de um plano de ações com impacto na vida dos colaboradores da Galp;
- Implementação de um conjunto de ações de formação sobre o tema, nomeadamente, formação sobre enviesamento inconsciente transversal a toda a organização;
- Definição da estrutura final e respetiva aprovação interna do Programa de Mentoring dedicado em exclusivo a um conjunto de colaboradoras;
- Participação de elementos do grupo de trabalho no programa executivo – *Women on Boards*, dirigido pela Vieira de Almeida, (VDA) e em parceria com o ISEG, Porto Business School e PWN – Lisbon;
- Realização de workshops internos com a PWN sobre género e neurociência.

Para além dos compromissos assumidos no âmbito do Fórum IGEN, foram implementadas as seguintes iniciativas:

- Adesão da Galp ao PWN - Professional Women's Network de Lisboa;
- Adesão da Galp à iniciativa "Equality means business", do Pacto Global da ONU, como forma de medir a disparidade entre géneros e o alinhamento de compromissos nesta matéria;
- Adesão da Galp ao *Bloomberg Gender Equality Index*, tornando-se a única empresa portuguesa presente no mesmo;
- Participação no Projecto *Girl Move*, uma associação que visa capacitar jovens moçambicanas para serem agentes de desenvolvimento através da integração de duas formandas moçambicanas em equipas internas;
- Desenvolvimento de projetos de Responsabilidade Social em parceria com a Helpo, junto da comunidade Moçambicana, pretendendo capacitar a comunidade para as questões do planeamento familiar e *empowerment* feminino.

Na Assembleia Geral Anual da Galp realizada a 12 de abril de 2019, foram eleitos os novos membros dos órgãos sociais para o quadriénio 2019-2022, tendo o Conselho de Administração passado a ser composto por 5 mulheres de entre os 19 membros, das quais uma exerce o cargo de Presidente do Conselho de Administração e duas compõem a Comissão Executiva da Sociedade, constituída por 7 membros, representando assim o género feminino 26,3% do Conselho de Administração, portanto acima da quota de 20% legalmente estabelecida, e 28,6% da Comissão Executiva. O órgão de fiscalização é constituído por 3 membros efetivos, um dos quais é mulher.

5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2020

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas Taskforce interna Galp IG	Não envolve custos específicos	Rácio H/M por grupo funcional Nº novas admissões H/M Entre outros a definir no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas Departamento de Comunicação	Não envolve custos específicos	Dashboard de Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Representatividade • Salário • Avaliação • Recrutamento & Admissão • Formação • Parentalidade 	Inclusão de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgação do Plano para a Igualdade a todos os colaboradores	Direção de Pessoas Aprendizagem	Direção de Pessoas Taskforce interna Galp IG Departamento de Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação no site oficial da empresa, na intranet (mygalp) e por correio eletrónico	Divulgação no site oficial da empresa, na intranet (mygalp) e por correio eletrónico

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Criar e implementar procedimento de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação pelas contrapartes/fornecedores	Direção de Pessoas Direção de <i>Procurement</i> e Contratação	Direção de Pessoas Direção de <i>Procurement</i> e Contratação	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado	Procedimento criado e implementado
Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego						
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades Responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/ Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	Direção de Pessoas	Responsáveis pelas áreas de Desenvolvimento e Formação e pessoas da UN envolvidas no processo de seleção e recrutamento	13.000 €	Rácio entre o nº pessoas responsáveis pelo processo de entrevistas abrangidas pelas ações de formação e o rácio do total de pessoas identificadas para ter esta formação	50% das pessoas

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades/ Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/ Unidades/ Envolvidas/Pont o Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento a garantirem uma representação de 50% de cada um dos sexos nas candidaturas à empresa para posições com candidatos de ambos os sexos em 50%	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	% H/M candidatos a emprego em 2020	50% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego (com 50% de candidatos de ambos os sexo)

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades/ Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/ Unidades/ Envolvidas/Pont o Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma	Integração nas ações gerais de formação em liderança de temas sobre linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar, pessoal, assédio moral e sexual no trabalho	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas - responsável pela área de Formação e Aprendizagem	NA	Inclusão do tema e n.º de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano de formação anual

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades Responsáveis/Po nto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Pessoas	Responsáveis pelas UNs	Não envolve custos específicos	Procedimentos internos criados e implementados	Procedimentos internos criados e implementados
	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	Direção de Pessoas	Responsáveis pelas UNs	15.000€	Ação implementada e n.º de pessoas abrangidas	Ação implementada

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades/ Responsáveis/Po nto Focal	Departamentos/ Unidades/ Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradores pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico e na intranet	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet (mygalp) e por correio eletrónico	Divulgação na intranet (mygalp) e por correio eletrónico

Dimensão: Igualdade Remuneratória

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unidades/ Responsáveis/Po nto Focal	Departamentos/ Unidades/ Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária) do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes	Direção de Pessoas	Responsáveis das UNs	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)

Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Diagnóstico ao nível das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado em 2020	Relatório de diagnóstico realizado em 2020
	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou que, caso exista, são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo.	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Criação e implementação de procedimento	Criação e implementação de procedimento

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Departamento s/ Unidades Responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes na empresa para esse efeito	Criação do “Kit Parentalidade”, que contém toda a informação necessária sobre a parentalidade (regime legal, seguros, registos, direitos e deveres, etc)	Direção de Pessoas Direção de Gestão de Riscos – área de Seguros Departamento de Comunicação	Direção de Pessoas Direção de Gestão de Riscos – área de Seguros Departamento de Comunicação	Não envolve custos específicos	Criação do “Kit Parentalidade”	Criação do “Kit Parentalidade” e divulgação pelos colaboradores

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Departamento s/ Unidades Responsáveis/ Ponto Focal	Departamentos/ Unidades Envolvidas/Ponto Focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	Facilitação informal do trabalho a partir de casa e de horário flexível, quando necessário à conciliação vida profissional/pessoal	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas - área da Compensação Responsáveis da UNs	Não envolve custos específicos	Medida implementada	Criação e implementação de procedimento
	Possibilidade de substituição temporária de colaboradores em gozo de licenças de parentalidade, através de procedimentos que assegurem essa substituição	Direção de Pessoas	Direção de Pessoas	NA	Medida implementada	Criação e implementação de procedimento

6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

A Direção de Pessoas da Galp, com o suporte do grupo de trabalho interno, 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 à Comissão Executiva da Galp um relatório trimestral.
