

energia cria energia

galp



---

## Plano para a igualdade 2018

---

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de 15.12.2017

---

## Índice

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. ENQUADRAMENTO</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVOS DO PLANO</b>	<b>4</b>
<b>4. MEDIDAS E PRÁTICAS IMPLEMENTADAS</b>	<b>4</b>
<b>5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2018</b>	<b>7</b>
<b>6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO</b>	<b>9</b>

## 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).

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.

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

### **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, a Galp apresenta o seu plano para a igualdade em 2018, 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.

### **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.

Por outro lado, 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.

O questionário realizado teve por base o “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas” da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e assentou em 9 vetores principais:

- Missão e valores;
- Recrutamento e seleção;
- Aprendizagem e formação;
- Compensação/benefícios e gestão de carreiras;
- Diálogo social;
- Respeito pela dignidade;
- Informação, comunicação e imagem;
- Conciliação entre vida profissional e pessoal;
- Parentalidade e assistência à família.

O levantamento teve como objetivo identificar, com objetividade, os pontos fortes e as áreas que deveriam ser objeto de melhoria, possibilitando o planeamento e o desenvolvimento de ações adequadas, bem como o *benchmarking* com outras empresas que usassem o mesmo guião.

Feito o diagnóstico, foi proposto um plano de ação e respetiva comunicação numa abordagem estruturada ao tema.

Em seguida apresentamos para cada uma das dimensões as principais iniciativas e ações implementadas:

Vetores	Iniciativa	Ações concretas
<b>MISSÃO E VALORES</b>	Redefinição dos valores	Os valores da Galp foram redefinidos por remissão para comportamentos, de forma abrangente e inclusiva; O Código de Ética e Conduta e as Políticas de Responsabilidade Social e Direitos Humanos fazem referência à diversidade, na qual se inclui a Igualdade de Género.
<b>RECRUTAMENTO E SELEÇÃO</b>	Explicitar manifesto/princípios nos concursos internos e externos e nas apresentações em Universidades	Foi criado um guião para apresentações de <i>employer branding</i> e incluído o tema Igualdade de Género; Foi introduzido 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.

Vetores	Iniciativa	Ações concretas
<b>REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS</b>	A Galp tem como princípios orientadores o reforço de uma cultura de meritocracia e a igualdade de oportunidades, não discriminando em função do género, raça ou religião aquando da promoção ou progressão dos seus colaboradores/as; os mesmos princípios se aplicam à gestão de desempenho, a qual é realizada com base em critérios objetivos, aplicados da mesma forma a todos os colaboradores/as	
<b>APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO</b>	Realizar periodicamente <i>workshops</i> e sessões de sensibilização (inclusive <i>Talks@Galp</i> ) relacionadas com a Igualdade de Género	Realizou-se um ciclo de conferências na Galp (extra <i>Talks@Galp</i> ), 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
	Garantir formação/sensibilização obrigatória para Quadros Dirigentes/Superiores	Foi definida a intensão de realizar uma ação de <i>e-learning</i> obrigatória sobre diversidade, incluindo Igualdade de Género, a realizar por todas as chefias da Galp
<b>CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL/ PROFISSIONAL</b>	Disponibilizar o acesso, quando possível e compatível (excluindo turnos e outras situações em que já existe compensação), dos horários flexíveis, da jornada contínua (pelo menos às sextas-feiras) e do teletrabalho	Foi realizada uma análise sobre o ponto de situação atual e os impactos de medidas deste tipo na Galp
	Estabelecer diretamente protocolos com entidades/parceiros que visem a facilidade de acesso a serviços relevantes (supermercados, lavandarias, farmácias)	Foi identificada a tipologia de serviços/parceiros facilitadores (em todas as geografias e de forma customizada) e estabelecidos protocolos com parceiros através do Clube Galp; foram divulgadas as parcerias estabelecidas, na página do Clube Galp e no mygalp
<b>DIÁLOGO SOCIAL</b>	Aproveitar o questionário do clima para igualmente promover uma análise séria em termos de género e promover ações decorrentes	O questionário do clima foi revisto por forma a contemplar questões sobre diversidade; foi realizada a análise ao questionário do clima e avaliados os resultados
	Incluir questões de Igualdade de Género no questionário do clima e agir em conformidade com os resultados obtidos	

Vetores	Iniciativa	Ações concretas
	Disponibilizar indicadores desagregados por género (formação, recrutamento, outros)	A Galp efetua a desagregação por género de diversos indicadores, também em documentos internos, como publicações/índices/apresentações/estatísticas
<b>INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO</b>	Adotar a linguagem inclusiva na comunicação	Foi adotada a linguagem e comunicação inclusiva de forma transversal
<b>PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA</b>	A Galp, para além do que está definido legalmente sobre este tema, atribui regalias/benefícios aos seus colaboradores/as regulamentados no ACT das empresas petrolíferas (ex: dias de dispensa, subsídio de infantário, apoio a filhos de colaboradoras/es com deficiência)	

## 5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2018

No âmbito do Fórum das Empresas para a Igualdade – IGEN, foram assumidos pela Galp os seguintes compromissos para 2018:

Ação prevista	Objetivo da ação	Breve descrição da ação	Universo abrangido	Indicador de concretização	Recursos financeiros/humanos
Criar grupo interno permanente de reflexão e ação para a Igualdade de Género (discussão, boas-práticas, imagem, propostas).	Criar um espaço para o debate interno sobre a Igualdade de Género; Aumentar a sensibilização para esta temática; Promover a adoção de medidas de melhoria.	Criar um grupo interno e permanente de reflexão para a Igualdade de Género, no qual se possam abordar realidades, tendências, boas-práticas e realizar propostas, mantendo a Galp em reflexão e evolução contínuas neste âmbito.	Todas/os as/os Colaborador as/es da Galp.	Criação do grupo e dinâmica de atividade; Ações propostas e concretizadas.	Direção de Pessoas coordenará o tema; Pessoas que fizerem parte do Grupo; Recursos financeiros a definir em função das ações.

Ação prevista	Objetivo da ação	Breve descrição da ação	Universo abrangido	Indicador de concretização	Recursos financeiros/humanos
Realizar periodicamente <i>workshops</i> e sessões de sensibilização relacionadas com a Igualdade de Género.	Promover o debate interno sobre a Igualdade de Género; Sensibilizar a Empresa para a temática.	Desenvolver ações de sensibilização sobre a temática da Igualdade de Género, conciliação trabalho, vida pessoal e familiar e parentalidade.	Todas/os as/os Colaborador as/es da Galp.	Número de <i>workshops</i> e sessões realizadas; Avaliação dos <i>workshops</i> e das sessões realizadas.	Direção de Pessoas promoverá as ações e envolverá as/os Colaboradoras/es; Convidadas/os externas/os; Recursos financeiros a definir em função dos <i>workshops</i> e das sessões.
Criar programas de desenvolvimento para o género sub-representado e visando a respetiva gestão de carreiras, incluindo <i>mentoring/coaching</i> .	Apostar, de forma estruturada, no desenvolvimento profissional e pessoal do género sub-representado nas diversas unidades organizacionais da Galp e nos diversos níveis hierárquicos.	Desenvolver planos de desenvolvimento pessoais que englobem a promoção do género sub-representado, apostando em formação específica e em programas de <i>mentoring</i> e de <i>coaching</i> .	Todas/os as/os Colaborador as/es da Galp.	Número de programas criados e respetiva avaliação; Número de pessoas envolvidas nos programas criados.	Direção de Pessoas; Orçamento de Aprendizagem e Formação da Galp.

Em 2018, a Galp dará continuidade às iniciativas já implementadas em 2017 (ver ponto 3) e irá:

- Implementar a formação *e-learning* sobre diversidade, incluindo Igualdade de Género, a realizar por todas as chefias da Galp;
- Implementar formação para avaliadores relacionada com o tema de enviesamentos inconscientes;
- Reavaliar o interesse na criação de um manifesto/princípios para a Igualdade de Género na Galp, no seguimento dos resultados ao questionário ao clima a realizar no primeiro semestre;
- Incluir o tema da igualdade nas formações transversais a realizar (ex. acolhimento), sobretudo através do *e-learning*.



## 6. 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.