

Plano para a igualdade 2019

Aprovado em reunião do Conselho de Administração de 14.12.2018



Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO	3
3. OBJETIVOS DO PLANO	4
4. MEDIDAS E PRÁTICAS IMPLEMENTADAS	4
5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2019	5
6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO	7

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

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, a Galp apresenta o seu plano para a igualdade em 2019, 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.

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 2018 no âmbito do Fórum das Empresas para a Igualdade – IGEN e incorporados no Plano para a Igualdade para 2018 da Galp, a Galp implementou em 2018 as seguintes iniciativas:

- Criação de um grupo de trabalho 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, recolha e análise de informação interna sobre indicadores para realização de um diagnóstico/assessment detalhado sobre o tema da Igualdade de Género que permita a definição de um plano de ações com impacto na vida dos colaboradores da Galp;
- Participação de elementos do grupo de trabalho interno em fóruns de discussão do tema Igualdade de Género;
- Adesão da Galp à iniciativa “Equality means business” da UNGlobal Compact como forma de medição do *gender gap* e alinhamento de compromissos nestas matérias;
- Adesão da Galp à PWN Lisbon – Professional Women’s Network, como associada;
- Realização de workshop interno com a PWN sobre neurociências do género;
- Participação no Projeto Girl Move, associação que pretende capacitar jovens mulheres moçambicanas para serem agentes de desenvolvimento, através da integração durante um mês de duas estagiárias moçambicanas em equipas internas.

5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2019

No âmbito do Fórum das Empresas para a Igualdade – IGEN, foram assumidos pela Galp os seguintes compromissos para 2019:

Ação prevista	Objetivo da ação	Dimensão da Igualdade	Data/Período de realização	Universo abrangido	Recursos financeiros/humanos
1. Definição, divulgação e monitorização de um dashboard de indicadores com carácter regular sobre o tema do IG	<ul style="list-style-type: none"> Promover a monitorização e melhoria contínua de indicadores sobre o tema do IG, bem como a eficácia das medidas implementadas Criar <i>awareness</i> e alinhamento estratégico dentro da organização sobre os temas de IG 	<ul style="list-style-type: none"> Missão e valores da organização Informação, comunicação e imagem 	2019	Todas/os as/os Colaboradoras/es da Galp em todas as geografias em que o grupo está presente	Grupo de trabalho Galp IG Direção de Pessoas
2. Definição e execução de um roadmap de formação dedicado em exclusivo aos temas da IG com destinatários definidos (temas como: remunerações & avaliação de desempenho dos colaboradores sem enviesamentos de género, recrutamento e seleção, desenvolvimento de carreiras (mentoring/coaching, entre outros).	<ul style="list-style-type: none"> Criar <i>awareness</i> e alinhamento estratégico dentro da organização sobre os temas de IG, nomeadamente nos responsáveis pela seleção e recrutamento, desenvolvimento de carreiras e avaliação de desempenho e nos níveis hierárquicos mais elevados Apostar, de forma estruturada, no desenvolvimento profissional e pessoal do género sub-representado nas diversas unidades organizacionais da Galp. 	<ul style="list-style-type: none"> Missão e valores da organização Aprendizagem ao longo da vida Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas 	A partir de 2019	Gestores de Topo Chefias Grupo alvo de Colaboradoras (mentoring) Direção de Pessoas Grupo interno Galp IG	Direção de Pessoas Orçamento de Aprendizagem e Formação da Galp
3. Estabelecimento de um plano de ação, sob iniciativa do grupo de trabalho interno, para promoção de melhoria em matéria de IG	Promover a adoção de medidas de melhoria sobre o tema da IG	<ul style="list-style-type: none"> Missão e valores da organização Recrutamento e seleção de pessoal Remuneração e gestão da carreira Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar Proteção parentalidade e assistência à família 	2019	Todas/os as/os Colaboradoras/es da Galp, em todas as geografias em que o grupo está presente.	Grupo de trabalho Galp IG Direção de Pessoas Comissão Executiva Recursos financeiros a definir em função das medidas

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.