

RECOMENDAÇÃO Nº 47/CITE/2023

Nome da entidade: GALP Energia S.G.P.S., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **GALP Energia S.G.P.S., S.A.**

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **GALP Energia S.G.P.S., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** é de 2023.

1. Diagnóstico

Não há referência que a **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** tenha efetuado o diagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anual, com vista a conhecer a realidade da empresa. Apresenta um conjunto de medidas e de práticas da empresa que “contribuem para a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios e realidade da empresa”.

A empresa **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** apresentou indicadores de igualdade de género de 2021, no âmbito do reporte na *Dow Jones Sustainability Index*.

1.1. Objetivo

A **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2023, com o objetivo de 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 profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange as dimensões previstas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho: Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade e a Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Abrange adicionalmente as seguintes áreas: Estratégia, missão e valores e a Formação inicial e contínua.

1.3. Calendário de execução

A **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** apresenta um Plano com vigência para 2023, mas sem calendarização específica.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Direção de Pessoas da empresa **GALP Energia S.G.P.S., S.A.** acompanhará e monitorizará a implementação do Plano, verificando-se medidas definidas que estão a

ser postas em prática e com objetivos alcançados, devendo apresentar os resultados aos órgãos da empresa.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **GALP Energia S.G.P.S., S.A** apresenta um conjunto de medidas e práticas implementadas, mas não faz referência à aplicação do autodiagnóstico, conforme a Matriz do Guião, previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um autodiagnóstico da situação da igualdade de género na empresa, com vista à identificação dos pontos fortes e pontos fracos em matéria de igualdade de género. A lista de medidas e práticas implementadas pode demonstrar o compromisso da empresa para a igualdade entre mulheres e homens, mas não demonstra qual o seu contributo efetivo para o objetivo último de promover a igualdade, nem quais as áreas fundamentais ainda a ser trabalhadas.
- Assim, pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da igualdade de género na empresa, nos quais seja necessário intervir para alcançar a promoção da igualdade mulheres e dos homens na empresa.
- O Plano contempla os objetivos, as atividades a desenvolver com a respetiva identificação dos serviços responsáveis pela implementação, os recursos financeiros envolvidos em cada medida, os indicadores e as metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.
- Congratula-se a **GALP Energia S.G.P.S., S.A** pelo uso da linguagem inclusiva, um progresso face ao último plano, apesar de não estar harmonizada por todo o Plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **GALP Energia S.G.P.S., S.A**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que se encontra disponível no website da CITE
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar

a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.

- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico sobre a igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Sugere-se a alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

FS