

RECOMENDAÇÃO N.º 11/CITE/2024

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

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

I – 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 **GALP, S.G.P.S., S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **GALP, S.G.P.S., S.A.** correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

Não há evidência que a **GALP, 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, nem é identificado o instrumento que serve de base ao diagnóstico com vista a conhecer a realidade da empresa. É apresentado um conjunto de medidas e de práticas da empresa que “contribuem para que a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa”.

A GALP apresentou alguns indicadores de igualdade de género de 2020-2023, no âmbito do reporte de acordo com os requisitos da *Directive on corporate sustainability reporting (CSRD)* e *framework da Global Reporting Initiative (GRI)*. Há ainda uma informação adicional da percentagem de mulheres no Conselho de Administração da empresa.

2.2. Objetivo

A Empresa **GALP, S.G.P.S., S.A.** apresenta como estratégia o cumprimento estrito de toda a legislação aplicável nesta matéria, zelando pela promoção ativa da igualdade de oportunidades e a

adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e Contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade Remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.4. Calendário de execução

O Plano é apresentado como sendo para 2025, mas as medidas não têm calendarização específica, surgindo algumas medidas com a informação “já implementado”.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **GALP, S.G.P.S., S.A.** refere que “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.”, mas não especifica as medidas de acompanhamento e de monitorização do Plano.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A **GALP, S.G.P.S., S.A.** não refere como foi realizado o Diagnóstico de Igualdade de Género ou quais as ferramentas utilizadas para efetuar o seu diagnóstico, nem quais os inputs que deram origem à seleção de medidas para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025. Não há qualquer informação dos resultados obtidos, os quais são essenciais para a

um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens. A identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permite a definição objetiva e mensurável das prioridades nos diversos domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

- Enumera-se um conjunto de medidas e práticas implementadas e a implementar, à semelhança de anos anteriores, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- O Plano contempla os objetivos, as atividades a desenvolver, as metas, os indicadores, bem como a respetiva identificação dos serviços responsáveis pela implementação e recursos financeiros envolvidos em cada medida. 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.
- Há medidas que surgem no Plano para 2025 com a informação de “procedimento implementado”, assumindo-se que são medidas de continuidade.
- 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 metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa GALP:

- 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, o referido Guião está disponível no website da CITE, para consulta.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: de calendarização e metas

apropriadas. Há medidas já implementadas e metas com referências de calendarização a 2024. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

- Na redação do Plano deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. O emprego da forma dupla, quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens. Por fim, sugere-se alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género e não usar o termo géneros no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma *Task-Force* que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité deve envolver toda a organização, incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais, de acordo com a lei em vigor.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- A monitorização e a avaliação do Plano constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do

plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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/MRF