

RECOMENDAÇÃO Nº 44/CITE/2023

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

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

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A. surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Não há referência que a GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A. tenha efetuado o autodiagnóstico 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 que a Igualdade de Género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa”.

A empresa GALP Energia S.G.P.S., S.A. apresentou alguns indicadores de igualdade de género de 2020-2022, no âmbito do reporte para o *Bloomberg Gender Equality Index* e *framework* da *Global Reporting initiative*. Há ainda uma informação adicional da percentagem de mulheres no Conselho de Administração da empresa.

1.1. Objetivo

A GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A. tem como objetivo implementar um conjunto de medidas para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

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 entre a vida

profissional, familiar e pessoal. 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 2024, mas sem calendarização específica.

1.4. Acompanhamento e avaliação

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 a todos os órgãos de governo da Galp, quando relevante.

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 análise efetuada pela empresa em função do autodiagnóstico, conforme a Matriz do Guião, previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, à semelhança do que fez nos anos anteriores.
- 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 GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A. utilizou uma metodologia para reportar os indicadores de género, com o *Bloomberg Gender Equality Index e framework da Global Reporting Initiative (GRI)*, com o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres em cargos de gestão, nos quadros executivos e em chefias intermédias, onde se verifica uma evolução significativa. No entanto, a empresa não apresentou os órgãos sociais, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano contempla os objetivos, as atividades a desenvolver, as metas, os indicadores de resultado, 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 2024 com a informação de “procedimento implementado”, assumindo-se que são medidas de continuidade.

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 em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- 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 em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do autodiagnóstico 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Recomenda-se que a GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A. apresente os órgãos sociais da sua empresa de acordo com o nº 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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.
- 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 da empresa GALP ENERGIA, S.G.P.S., S.A.
- 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.

Lisboa, 21 de dezembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, no dia 3 de janeiro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

FS/MRF