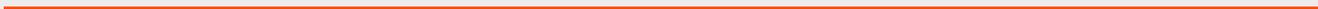




Plano para a Igualdade 2023

Aprovado em reunião de Comissão Executiva de 6 de setembro de 2022



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
ENQUADRAMENTO	3
OBJETIVOS DO PLANO	4
MEDIDAS E PRÁTICAS IMPLEMENTADAS	5
MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2023	10
AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO	14

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.

De acordo com o relatório do Progresso dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na UE 2020 que inclui, pela primeira vez, a situação e o progresso individualizado de cada Estado-membro quanto à concretização dos ODS, aponta que o ODS 5 (Igualdade de Género) é um dos objetivos que são demonstra menor progresso nos últimos 5 anos, em termos globais.

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.

ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 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 a ser regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho de 2019, o qual estabeleceu, designadamente, a obrigação das sociedades cotadas em bolsa comunicarem os seus planos para a igualdade no sistema de difusão de informação junto da CMVM, a qual remete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão para a

Cidadania e Igualdade de Género (CIG), assim como a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

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.

Através da Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro, o Código do Trabalho foi alterado para reforço da proteção na parentalidade, assim como o diploma que regula especificamente a proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

A Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- ▶ Resolução n.º 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.

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 e do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, a Galp apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2023, 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. O plano também cobre áreas como Estratégia, Missão e Valores e Formação Inicial e Contínua.

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, e depois de ter aderido em 2014, a Galp renovou em 2022 a sua ligação ao Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN, 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.

Durante o ano de 2022, foi revista a Estratégia de Pessoas de Galp, e a DEI foi definida como uma das linhas de trabalho prioritárias e, dentro desta, as atividades relacionadas com a igualdade de género. Nesta linha há um objetivo claro de, durante o ano de 2023, reforçar os recursos e foco nos tópicos de DEI, nomeadamente enfatizando o empenho de Galp em promover uma convergência acelerada para a paridade de género em todas as posições de gestão e não-gestão.

Continuando a cumprir os compromissos assumidos no Fórum Empresarial IGEN para a Igualdade, e prosseguindo os objetivos estabelecidos no Plano de Igualdade para 2022, a Galp implementou as seguintes iniciativas entre 2021 e 2022 (poucas ainda por iniciar):

Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade:

- No âmbito do reporte para Dow Jones Sustainability Index relativo aos indicadores da Igualdade de Género em 31 de dezembro de 2021:

Gaps	Indicators ¹	2020	2021
Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão	Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)	43	44
	Mulheres em cargos de gestão de topo (<i>Executiv/Top Management</i>) (%)	20	20
	Mulheres em Quadros dirigentes (<i>Middle/General Management</i>) (%)	27	27
	Mulheres em Quadros superiores (<i>First Line Management/Supervisores</i>) (%)	35	37
	Mulheres em cargos de gestão (%)	32	33
	Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)	32	31
Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais de M/H de 1	Rácio salário base M/H (Executive level)	0.91	0.87
	Rácio salário base M/H (Management level)	0.89	0.89
	Rácio remuneração total M/H (Management level)	0.93	0.89
	Rácio salário base M/H (Non-management level)	0.86	0.90

¹ verified by third party

- Utilização de dados desagregados por género nos principais instrumentos de gestão - Comp. & Ben; Atratividade / Recrutamento - permitindo analisar e definir medidas corretivas que abordem potenciais desafios específicos relacionados com o género.

Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa:

- Divulgação do Plano de Igualdade para 2022 no website oficial da Empresa, intranet e via e-mail.

Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas:

- Todos os fornecedores externos da Galp com contrato, geridos por pela área de Procurement, são obrigados a aceitar uma cláusula de não discriminação de género.

Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres e contrariar barreiras estruturais à igualdade:

- Implementação de um plano de formação para intervenientes em processos de R&S - RH e gestores - para reforçar práticas de seleção e recrutamento não tendenciosas com base em género. Formação interna no local de trabalho para recrutadores e cerca de 45 gestores durante 2020 e 2021;
- Indicação de objetivo de 50% de candidatos de ambos os géneros em *longlist* para parceiros externos de recrutamento, ou seleções externas (com poucas exceções ditadas pelo mercado de oferta). Entre 21 de janeiro e 22 de junho, 51% das novas contratações foram mulheres;
- O mesmo requisito, relacionado com a representação igualitária de géneros, foi respeitado no Programa de Trainees da Galp, com 51% de mulheres recrutadas (além disso, foram consideradas outras formas de não discriminação, e foi o primeiro ano em que foram aceites candidatos sem diploma universitário).

Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens e encorajar práticas alinhadas com esta através de formação inicial e contínua:

- Implementação do programa LeadHER, como um conjunto de iniciativas concebidas para reforçar e apoiar o desenvolvimento das mulheres identificadas como tendo elevado potencial para crescerem em posições de maior responsabilidade e impacto, incluindo iniciativas tais como:
 - Programa interno de *mentoring* (para mulheres em cargos de gestão sénior, *mentoring* assegurado por membros da Comissão Executiva);
 - Programa externo de *mentoring* - parceria "PWN"
 - Participação em programas externos de liderança: "Promova" e "Women on Board";

- Entrevistas de carreira (para mulheres em cargos de gestão sénior, plano de desenvolvimento pessoal seguido por um coach externo, bem como iniciativas de desenvolvimento personalizadas);
 - Programas externos de mentoring - parceria "PWN"
 - "Women talks" e "Get togethers". Como destaque, referência à iniciativa "Women@Galp", um evento que teve lugar na Refinaria de Sines, tipicamente considerado como um ambiente masculino, com o objetivo de quebrar barreiras e inspirar as mulheres a perseguirem os seus maiores objetivos, mesmo que geralmente ligados a homens. O evento, que contou com a presença de todos os membros do Conselho de Administração, incluiu os testemunhos de duas mulheres de sucesso Galp - um membro do Conselho de Administração e a CEO da Refinaria de Sines - e oradores externos que partilharam informações relevantes sobre barreiras de género, estereótipos e estratégias para as ultrapassar.
- Implementação da iniciativa "Diversity Talks", que, durante 2021-2022, teve mais de 357 participações em 5 sessões digitais com convidados internos e externos, abrangendo tópicos tais como diversidade de gerações, inclusão de pessoas com deficiência e diversidade de género.
 - Inclusão de ações transversais no plano anual de formação para aumentar a sensibilização para os tópicos de DEI. Mais de 2660 participantes entre 2021-2022, na sua maioria nos seguintes projetos:
 - "*E se fosse contigo?*" - Um programa que retrata comportamentos não toleráveis para a Organização, como por exemplo: Segregação, Assédio Sexual, Discriminação, Favoritismo e Assédio Moral;
 - "*O poder do feedback*", "*Pedir, dar e receber feedback*", e "*Feedback Eficaz*" - Sessões de formação com o objetivo de aumentar a consciência sobre boas práticas de feedback reforçando a importância de analisar as pessoas e dar-lhes feedback tão livre quanto possível de estereótipos e preconceitos;
 - "*Enviesamento inconsciente*" – Programa com o objetivo de mitigar os efeitos dos preconceitos inconscientes dentro do processo de avaliação do desempenho, bem como despertar as pessoas de Galp para a importância e impacto dos preconceitos inconscientes em todas as conversas, particularmente naquelas que incluem feedback.
 - Inclusão do módulo de enviesamento inconsciente no programa de integração de novos colaboradores.

Fomentar uma cultura de proteção e apoio parental:

- Divulgação na Intranet do "Kit de Parentalidade" com informações sobre todos os temas relevantes da parentalidade (direitos e deveres, regime jurídico, contactos e procedimentos úteis);
- Entrega de um kit em formato físico a todos os novos pais;
- Garantia do necessário apoio e esclarecimento das dúvidas dos novos pais através do Centro de Relações com os Colaboradores, onde qualquer colaborador poderia abrir um pedido de

esclarecimento sobre estes temas. Desde o início de 2022, cerca de 24 tickets sobre o tema foram abertos e resolvidos (40 por ano, em média).

Promover o equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal dos colaboradores:

- Plena implementação da política "*Smart Work*" – Política de Trabalho Híbrido - concebida para assegurar um acompanhamento especial dos dependentes menores durante o período pandémico Covid-19, mas mantida, após o período crítico, como o novo normal, a fim de proporcionar melhores opções de conciliação. Este objetivo foi confirmado por um inquérito onde os colaboradores inquiridos classificaram 7,89/10 considerando o seu nível de satisfação com o novo modelo e 4,29/5 quando questionados se o novo modelo ajudou a ter uma melhor conciliação entre trabalho e vida privada;
- Continuidade do compromisso e do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa de Benefícios Flexíveis para poder dar acesso a um conjunto de benefícios sociais aos colaboradores e suas famílias, de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontram-se o Bilhete de Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia, entre outros;
- Manutenção da possibilidade de substituição temporária dos colaboradores em licença parental, com otimização do processo para solicitar informações sobre o procedimento, através do Centro de Relações com os Colaboradores;
- Ainda a ser criado o procedimento formal para assegurar a implementação da indicação CITE em caso de desacordo entre colaborador e empresa relativamente ao pedido de horário de trabalho flexível.

Encorajar a participação equilibrada de mulheres e homens em posições de tomada de decisão:

- O Modelo de Avaliação do Desempenho foi revisto e baseia-se totalmente em critérios de avaliação não tendenciosos em termos de género. Além disso, a distribuição forçada foi abandonada para garantir que todos recebem uma avaliação justa. Sessões de formação para gestores realizadas antes do início do período de avaliação e a oportunidade será utilizada para reforçar mensagens relacionadas com enviesamentos inconscientes e a necessidade de nunca penalizar um colaborador por exercer responsabilidades parentais;
- Toda a informação relacionada com o Modelo de Avaliação do Desempenho foi divulgada na intranet e via e-mail, e foram possíveis pedidos de esclarecimento através do Centro de Relações com o Colaborador;
- Ainda por definir um procedimento formal e estruturado que garanta a informação necessária para identificar pessoas sub-representadas em cargos de topo e de chefia/liderança, e o procedimento para garantir que progressivamente essas pessoas comecem a ser promovidas ou recrutadas para esses cargos. Apesar da falta de procedimentos estruturados, deve notar-se o ligeiro aumento em 2022 das mulheres em cargos de direção (especificamente cargos de direção de primeira linha).

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor:

- Aplicar o princípio da meritocracia do desempenho ao exercício de Promoções & Progressões, levando em 2022 a uma redução prevista de 20% na diferença salarial entre géneros, no âmbito da população inserida no exercício;
- Foram criados e implementados procedimentos internos para acompanhar, de forma atempada, a evolução dos salários dos homens/mulheres, bem como as progressões e promoções, a fim de assegurar as ações adequadas para evitar o potencial desequilíbrio de género.

Para além dos compromissos assumidos no âmbito do Fórum IGEN, e do Plano de Igualdade definido para 2022, foram implementadas as seguintes iniciativas:

- Participação no Programa "*Target Gender Equality*" da United Nations Compact Network com sessões de trabalho para definir as ações de reforço necessárias para melhorar a nossa pontuação relativamente à maturidade das nossas políticas de igualdade de género (atualmente com o score de Achiever, com aspiração de evoluir para Líder);
- Reconhecimento em 2020, 2021 e 2022 no Índice Bloomberg de Igualdade de Género;
- Participação no Projecto "*Girl Move*", uma associação que visa capacitar os jovens moçambicanos para serem agentes de desenvolvimento através de um projeto-piloto local na Beira, com a Universidade UniZambéze;
- Desenvolvimento de projetos de Responsabilidade Social, em parceria com a Helpo, com a comunidade moçambicana, com o objetivo de capacitar a comunidade no que diz respeito a questões de planeamento familiar e empoderamento das mulheres.

Com mais de 40% dos empregados do Grupo a serem mulheres, 26,3% do Conselho de Administração da Galp são mulheres, cumprindo a Lei n.º 62/2017. A Galp também mantém uma mulher como Presidente do Conselho de Administração do Grupo e duas Administradoras não executivas.

Até 2030, a Galp vai trabalhar numa convergência acelerada rumo à paridade de género em todas as posições de gestão e não gestão.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2023

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e acompanhar objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	<p>Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão (M:H - 50:50) Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores) Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%) Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%) Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%) Mulheres em cargos de gestão (%) Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)</p> <p>Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais M/H de 1 Rácio salário base M/H (executive level) Rácio salário base M/H (management level) Rácio remuneração total M/H (management level) Rácio salário base M/H (non management level)</p> <p>Total turnover rate (acompanhar e promover)</p>	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para promover a igualdade entre mulheres e homens
	Continuidade do trabalho e acompanhamento da desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Pessoas, Segurança e Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	<p><i>Dashboard de Indicadores:</i> - Pessoas - AQS - Saúde - Sustentabilidade</p>	Inclusão e monitorização de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão e publicação na Intranet da Empresa
Estrutura dedicada de DEI	Criação de uma estrutura dedicada exclusivamente à DEI, com o objectivo inicial de definir uma política DEI, com um grupo centrado no Plano de Igualdade de Género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos, mas pode gerar um movimento de recursos dentro da área	Estrutura criada	2023 com um Plano de Ação definido
Ações de acompanhamento OpenTalk para antecipar o plano de mitigação	Apoiar as acções OpenTalk e definir indicadores específicos para comunicar à Organização	Equipa OpenTalk + Direção de Pessoas	Os custos serão variáveis caso as ações de mitigação sejam transversais para o desenvolvimento e formação. Dentro do orçamento da formação e do desenvolvimento	% de queixas investigadas; % de queixas positivas; % de ações de atenuação.	Dashboard criado com indicadores para monitorização
Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres	Incentivar o trabalho com empresas lideradas por mulheres (mulheres empresárias), intensificando a procura nos processos de aquisição e contratos de serviços	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Definir um procedimento transversal numa primeira fase. Definir uma ferramenta de monitorização em fases posteriores.	Inicialmente, mudança cultural nos negócios a partir de uma perspectiva de género
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Criar e implementar procedimentos de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação pelas contrapartes/fornecedores	Procurement	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado % de parceiros abrangidos	Procedimento criado e implementado

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Formalizar, em contratos com recrutadores externos, a garantia de paridade na apresentação dos candidatos, e em posições sub-representadas, manter uma discriminação positiva	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	No of contracts with external recruiters updated with the gender parity clause	50% dos contratos

Dimensão: Formação Inicial e Contínua					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma	Continuar a desenvolver um programa de desenvolvimento abrangente para Mulheres de Elevado Potencial a todos os níveis organizacionais para assegurar de forma sustentável o objectivo da paridade	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento de Target Groups	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e
	Incluir no Programa de Liderança um módulo específico para aumentar este compromisso	Direção de Pessoas - Equipa de Liderança	Custos incorporados no orçamento para o Programa de Liderança	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Para a população identificada, gestão e implementação de ações de formação e desenvolvimento
Enviesamentos e People Relations	Formação abrangente sobre violência, assédio e exploração sexual	Direção de Pessoas	Custos incorporados no Plano de Desenvolvimento Transversal	Nº de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano anual de formação
	Continuar a realizar ações que reforcem a desconstrução de preconceitos sobre as relações pessoais (género, raça, idade) - através de palestras sobre Diversidade	Direção de Pessoas	TBD	Nº de pessoas abrangidas/formadas Nº de ações implementadas	Implementação de ações transversais

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão	Analisar a representação de género por BU. Isto alinhará os compromissos e planos de acção específicos para recrutamento, sucessão e mobilidade com o objetivo global de género, com objetivos por líder e área para 2023/2024, e mecanismos de controlo para a sua realização	Direção de Pessoas com Parceiros de Negócio das BUs	Não envolve custos específicos	% de mulheres por Unidade de Negócio Definição dos objectivos por Unidade Comunicação a cada desenvolvedor estratégico Assinatura de compromissos até 2030 Definição das variáveis que irão condicionar os objectivos. Criação de uma ferramenta de monitorização da implementação	2023 com um Plano de Ação definido
	Criar e implementar procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Procedimentos internos criados e implementados Rácio entre o n.º de pessoas identificadas e o n.º de pessoas nas funções referidas	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Garantir que o modelo de avaliação de desempenho implementado exclui qualquer discriminação baseada no sexo e que não penaliza colaboradoras/es pelo exercício das responsabilidades familiares	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medidas implementadas	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Manter divulgação do modelo de desempenho por correio eletrónico, na <i>intranet</i> , programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas + Departamento de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet, por correio eletrónico e via programa digital N.º de pessoas abrangidas	Divulgação na <i>intranet</i> , por correio eletrónico, programas digitais e Centro de Relacionamento com Colaboradores

Dimensão: Igualdade Remuneratória					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Continuar a controlar a remuneração base e suplementar de mulheres e homens para garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de género	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Implementação de procedimentos de monitorização	Otimização e manutenção dos procedimentos criados e implementados internamente
	Continuar a trabalhar em indicadores de desempenho e progressão salarial, para continuar a reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres no sentido da <u>paridade</u>	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Diminuição da % de diferença entre os salários de ambos os géneros	+ 20% vs 2022 target
Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos da empresa para a prestação desse apoio	Elaborar um plano de ação para situações de regresso de licença de maternidade, paternidade e prestação de cuidados	Direção de Pessoas - Saúde	Custos decorrentes da implementação de propostas que vão mais além da lei	Definição e implementação de uma Política de Parentalidade Número de pessoas que gozam dos benefícios da nova política	Implementação da primeira ação da Política em 2023

Dimensão: Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os colaboradoras/es	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado	Jurídico	Não envolve custos específicos	Procedimento implementado	Procedimento criado e implementado
	Adaptar no Plano de Bem-Estar um espaço para ações diferenciadas por género	Direção de Pessoas - Saúde	Custos incluídos no Plano de Bem-Estar Transversal, mas com afectação específica para ações diferenciadas	Ações diferenciadas em função do género	Plano de Ação criado e implementado

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, devendo apresentar os resultados para processos e reportes internos ou externos solicitados e a todos órgãos de governo Galp, quando relevante.