

Plano para a igualdade 2021

Aprovado em reunião de Conselho de Administração de 23 de outubro de 2020



Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO	3
3. OBJETIVOS DO PLANO	5
4. MEDIDAS E PRÁTICAS IMPLEMENTADAS	5
5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2021	9
6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO	13

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.

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.

2. 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 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).

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 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.

A 15 de setembro de 2020 foi publicado o Comunicado do Governo de Portugal que confirma a decisão de prorrogar por 60 dias, até 25 de novembro de 2020, o termo do prazo para as empresas cotadas comunicarem os respetivos planos para a igualdade relativos a 2021, previstos no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho.

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 e do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 17 de junho, a Galp apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2021, 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 abrange as dimensões contempladas no referido despacho, que são as seguintes:

- Igualdade no acesso ao emprego
- Igualdade nas condições de trabalho
- Igualdade remuneratória
- Proteção na parentalidade
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar

O plano abrange ainda as seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores
- Formação inicial e continua

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.

No âmbito da sua participação ativa no Fórum IGEN, a Galp tem feito parte dos grupos de trabalho dedicados à discussão de medidas de promoção da igualdade de género nas organizações desde 2019.

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 2019 e 2020 no âmbito do Fórum das Empresas para a Igualdade – IGEN e incorporados no seu Plano para a Igualdade para 2020, a Galp implementou entre 2019 e 2020 as seguintes iniciativas:

- Continuidade do trabalho desenvolvido pela *taskforce* interna 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;
- Implementação de um conjunto de ações de formação sobre o tema, nomeadamente, formação sobre enviesamento inconsciente transversal a toda a organização e a todos os parceiros em temas de recrutamento e seleção;
- Desenho e implementação do programa transversal de *well being*, composto por diversas iniciativas de apoio à conciliação da vida pessoal e profissional, bem como ao bem-estar físico e psicológico das nossas pessoas;
- Identificação inicial da população feminina a enquadrar num programa abrangente de desenvolvimento para *High-Potential Women*, composto por ações tais como:
 - Programa de *mentoring* global da Galp
 - *Leadership program*
 - Programa Promova
 - *Career counseling*
 - Programas de mentoria externos (exemplo PWN)
 - *Women talks*

- *Get togethers*
- Reforço de parcerias com as quais a Galp trabalha de forma ativa e proativa esta temática: Promova, Rock in Rio, Nova SBE, CIP, entre outras;
- Realização de *workshops* internos entre os colaboradores e os seus filhos de forma a potenciar o equilíbrio trabalho-família;
- Inclusão de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão, incluindo nos pulsos recorrentes lançados à organização durante o principal período de pandemia Covid-19, permitindo analisar a situação pessoal das nossas pessoas e efetuar medidas de correção que garantissem o bem-estar e a saúde física e psicológica de todos, como por exemplo:
 - Teste de uma primeira versão da política de *Home Office* na Galp, pensada de forma a garantir o especial acompanhamento a dependentes menores durante o período de pandemia Covid-19;
 - Criação de uma linha de apoio psicológico especificamente direcionada para acompanhar as nossas pessoas durante este período;
 - Criação de uma linha de Assistência Psicossocial e Aconselhamento Financeiro;
- Desenho do “Kit de Parentalidade” com informação sobre direitos e deveres;
- Continuidade da aposta e trabalho desenvolvido no programa de Benefícios Flexíveis que dá acesso a um conjunto de benefícios sociais para as nossas pessoas e respetivas famílias de acordo com as suas preferências. Entre estes benefícios encontra-se o Ticket Infância, Formação Profissional, Aquisição de Tecnologia, entre outros.
- Acompanhamento e monitorização constante de indicadores que permitam trabalhar na antecipação e melhoria da performance da Galp na temática da igualdade de género.

No âmbito da reunião de Comissão de Sustentabilidade, realizada em outubro de 2020, foi partilhado e discutido o desempenho de indicadores de Igualdade de Género:

Gaps	Indicadores	2018	2019	2020 now
Aumentar a % de mulheres em cargos de Gestão (M:H - 50:50)	Mulheres na Galp (% face ao total de colaboradores)	42	43	42
	Mulheres em cargos de gestão de topo (Executive/Top Management) (%)	15	15	17
	Mulheres em quadros dirigentes (Middle/General Management) (%)	24	23	24
	Mulheres em quadros superiores (First Line Management/Supervisor) (%)	36	37	36
	Mulheres em cargos de gestão ¹ (%)	31	31	32
	Mulheres em cargos de gestão cuja função gera receitas (%)	9	8.4	9
Reduzir o pay gap entre géneros, atingindo um rácio entre salários médios anuais M/H de 1	Rácio salário base M/H (executive level)	0.84	0.92	0.96
	Rácio salário base M/H (management level)	0.91	0.86	0.88
	Rácio remuneração total M/H (management level)	0.87	0.89	0.91
	Rácio salário base M/H (non management level)	0.88	0.86	0.86

Para além dos compromissos assumidos no âmbito do Fórum IGEN, foram implementadas as seguintes iniciativas:

- Renovação da parceria com a PWN - Professional Women's Network de Lisboa;
- Adesão da Galp à iniciativa "*Equality means business*", do Pacto Global da ONU, como forma de medir a disparidade entre géneros e o alinhamento de compromissos nesta matéria;
- Reconhecimento em 2019 e 2020 no Bloomberg Gender Equality Index;
- Participação no Projecto *Girl Move*, uma associação que visa capacitar jovens moçambicanas 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, junto da comunidade Moçambicana, pretendendo capacitar a comunidade para as questões do planeamento familiar e *empowerment* feminino.

A Galp foi ainda premiada com a terceira posição no prémio *Leading Together* que distingue as empresas do PSI-20 que mais fazem pelo equilíbrio de género na liderança. A Galp surge este ano na 3ª posição, a seguir à Sonae Capital e à vencedora Sonae SGPS.

Com mais de 40% de colaboradores mulheres no Grupo, a administração da Galp passou desde 16 de abril de 2019 a contar com Sofia Tenreiro como administradora executiva para o pelouro da equipa Comercial e com Susana Quintana-Plaza como administradora executiva para o pelouro das Renováveis e Novos Negócios, ambas pastas fundamentais para o negócio da Galp e para a transformação da atividade rumo à transição energética. Mantém ainda Paula Amorim como Presidente do Conselho de Administração e duas administradoras não executivas. Neste momento a Galp conta com 26% de mulheres no Conselho de Administração, cumprindo com a Lei n.º 62/2017.

Atualmente em Portugal, de um total de 76 administradores executivos das empresas do PSI-20, apenas oito são mulheres. Mas a situação tem melhorado: o ano passado eram seis mulheres em 78 administradores executivos, sendo que nos últimos cinco anos só cinco empresas tiveram sempre uma mulher, pelo menos, como administradora executiva.

5. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2021

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 a retenção de talento equilibrada entre géneros) diferencial rate < 1 p.p. entre H e M</p>	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da 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</i> de indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Representatividade · Salário · Avaliação · Recrutamento e admissão · Aprendizagem · Parentalidade 	Inclusão e monitorização de dados desagregados por sexo nos principais instrumentos de gestão
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade 2021 e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgar Plano para a Igualdade a todos os colaboradores	Direção de Pessoas + Direção de Marketing e Comunicação + Direção de Assuntos Jurídicos e Governance	Não envolve custos específicos	Divulgação no site oficial da empresa, na <i>Intranet</i> e por correio eletrónico N.º de pessoas abrangidas N.º de acessos na <i>Intranet</i>	Divulgação no site oficial da empresa, na <i>Intranet</i> e por correio eletrónico
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	Manter implementação do procedimento 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
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres	Manter realização de ações de aprendizagem dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	Direção de Pessoas	23 000 €	Rácio entre o n.º pessoas responsáveis pelo processo de entrevistas abrangidas pelas ações de aprendizagem e o rácio do total de pessoas identificadas para realizarem esta ação	50% das pessoas
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Manter e monitorizar a orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento a garantirem uma representação de 50% de cada um dos sexos nas candidaturas à empresa para posições com candidatos de ambos os sexos em 50%	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	% H/M candidatos a emprego em 2021	50% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego (com 50% de candidatos de ambos os géneros)

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	Implementar um Programa abrangente de desenvolvimento para High-Potential Women	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	n.º de pessoas abrangidas/formadas nº de ações implementadas	Para população identificada, gestão e implementação de ações de desenvolvimento: - Mentoring global da Galp - Leadership program - Career counseling - Programas de mentoria externos (exemplo PWN) - Women talks - Get togethers - Promova
	Manter a integração de conteúdos sobre proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar, pessoal, assédio moral e sexual no trabalho nas ações gerais de aprendizagem em liderança	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Inclusão do tema e n.º de pessoas abrangidas/formadas	Módulo de formação no plano de formação anual
Enviesamentos e People Relations	Realizar ações ao longo do ano que envolvam toda a Galp na desconstrução de enviesamentos sobre relações pessoais (género, raça, idade)	Direção de Pessoas	30 000 €	n.º 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	Manter implementação de 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	Reanalisar modelo de avaliação de desempenho em vigor e eventual revisão, de modo a garantir que 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 + Direção de Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Divulgação na <i>intranet</i> , 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	Realizar uma análise interna e de uma revisão (se necessária) do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
	Diagnóstico ao nível das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico	Relatório de diagnóstico a realizar em 2021
	Manter e monitorizar implementação de procedimentos de acompanhamento das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens, para garantir que não existem disparidades ou que, caso existam, são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Criação e implementação de procedimento % de disparidades identificadas	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados

Dimensão: Proteção na Parentalidade					
Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de incentivo à parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes na empresa para esse efeito	Divulgar e implementar <i>kit</i> parentalidade, que contém toda a informação necessária sobre a parentalidade (regime legal, seguros, registos, direitos e deveres, entre outras)	Direção de Pessoas + Marketing e Comunicação	Não envolve custos específicos	Implementação do <i>kit</i> parentalidade N.º pessoas abrangidas	Implementação do <i>kit</i> parentalidade e divulgação pelos colaboradores
	Garantir apoio necessário e esclarecimento de dúvidas via Centro de Relacionamento com Colaboradores	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Nº de tickets sobre a temática dados como resolvidos	Implementação do procedimento

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	Desenhar e implementar uma política transversal de Home Office	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Política implementada % de pessoas que utilizaram estas possibilidades	Criação e implementação de procedimento
	Manter a possibilidade de substituição temporária de colaboradoras/es em gozo de licenças de parentalidade, através de procedimentos que assegurem essa substituição	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medida implementada	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados
	Implementar um canal para receção de ideias	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	Medida implementada via Eureka	Criação e implementação de procedimento
	Manter, monitorizar e reforçar parcerias ao abrigo do programa de benefícios flexíveis	Direção de Pessoas	Não envolve custos específicos	% de colaboradores que utilizam o programa	Otimização e manutenção dos procedimentos internos criados e implementados

6. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO

A Direção de Pessoas da Galp, com o suporte da *taskforce* interna, 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.