

RECOMENDAÇÃO Nº 18/CITE/2021

Nome da entidade: GLINTT – *Global Intelligent Technologies, SA.*

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da GLINTT – *Global Intelligent Technologies, SA.*

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 *Glantt*.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A *Glantt* faz menção ao propósito da [“elaboração do presente Plano ter seguido as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)] ...” e em consequência considerou-se com satisfação, novamente no presente plano, a apresentação de uma caracterização da empresa demonstrada através de alguns dados estatísticos desagregados por sexo, nomeadamente no que respeita ao número de colaboradores e colaboradoras; a distribuição etária, habilitações, antiguidade na empresa, “job grade” versus vencimento, entre outros, bem como a distribuição por sexo e por níveis do modelo de carreiras (de direção a cargos intermédios). Verifica-se, também, que o conselho de administração já se encontra a cumprir os 33% previstos na lei.

Apesar da importância dos dados em epígrafe, está omissa a operacionalização do modelo de carreiras instituído na *Glantt*, bem como a explicação do significado das nomenclaturas expostas no referido gráfico. No decorrer destas considerações, não é claro que tenha sido realizado um diagnóstico aprofundado sobre a situação de mulheres e homens na *Glantt*, tendo por base a matriz de diagnóstico proposta, para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021. É possível percecionarmos outras formas de análise diagnóstica, igualmente válidas para apoiar os *inputs* na elaboração do presente Plano, que derivam também das recomendações anteriores e dando-lhes continuidade. Apresentam uma análise *Swot* onde enunciam prioridades e onde estão refletidos os pontos fortes e oportunidades, bem como os pontos fracos e as ameaças/fragilidades. Não é fornecida informação sobre a situação da *Glantt* relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

1.1. Objetivos

Para a *Glantt* [O capital humano é uma das peças fundamentais para o sucesso da organização] “...alicerçando a sua atividade numa cultura empresarial onde acreditam que o sucesso se deve ao trabalho de uma equipa competente e dedicada, sendo inquestionável que o [*Talento não tem sexo*].

No cumprimento legislativo, tem o objetivo de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização e promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

1.2. Componentes de intervenção

São identificadas áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir na organização nomeadamente nas seguintes dimensões:

- Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores/as;
- Benefícios a trabalhadores/as e/ou aos seus familiares diretos;
- Comunicação

Para estas quatro dimensões, estão previstas dezasseis medidas. São igualmente definidos objetivos, responsáveis pela implementação das medidas, bem como indicadores. Todavia, não são contemplados itens fundamentais de análise como sejam, o orçamento (previsto), indicadores de resultado e metas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano corresponde a 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente Plano, representa o compromisso da *Glantt* com o fomento da Igualdade de Género no seu Grupo e, especialmente, com cada uma das medidas nele previstas. É referido que será monitorizado, avaliado e revisto anualmente.

II – Análise Técnica

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

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4.º do Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano apresentado pela *Glantt*, e apesar de no início terem feito alusão à utilização do Guião, da análise do mesmo não conseguimos concluir que tenha sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos. Caso tenha sido realizado um diagnóstico, não existe indicação de qual a metodologia que foi utilizada para o efeito.
- Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

- No caso da *Glintt*, não é fornecida informação que sustente a necessidade das atividades previstas, uma vez que se desconhece a situação da empresa, relativamente a cada uma das áreas visadas pelas medidas que constituem o Plano.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas esperadas. 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.

Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de grande importância pois permitem os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam. A calendarização das medidas apresentadas é vaga, aludindo apenas ao ano no qual se prevê implementar cada uma, por conseguinte não é perceptível se existe uma precedência ou prioridades de execução.

Das medidas previstas, julga-se de destacar aquela que tem por base o necessário e obrigatório cumprimento da lei:

- A medida 6 “Realizar anualmente um inquérito à organização” Esta medida pode ser enquadrada enquanto instrumento de apoio ao diagnóstico. Salientar a importância de consultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização ou alternativamente as estruturas representativas dos mesmos, previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização poderem avaliar os efeitos da respetiva implementação.
- A medida 15” Avaliar as iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão pelo colaborador” (vide art.º 56º, 57º e 64º do código do trabalho e art.º 55 e 150º do código do trabalho. Pode sugerir o recurso a horários flexíveis, e novas modalidades de organização do trabalho, compatíveis com o desenvolvimento da atividade core” (teletrabalho: n.º 3 e n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho; horário flexível: art.º 56.º, 57.º e 64.º do Código do Trabalho; outras modalidades, verificar caso a caso).
- No domínio da igualdade entre mulheres e homens e da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal” poderá ser enquadrada enquanto instrumento de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse no âmbito de adequar as políticas a implementar ou incrementar transversalmente, com vista à salvaguarda do interesse dos/as trabalhadores/as. a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças”.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade da *Glintt*:

- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género, bem como os respetivos seus resultados. Na verdade, um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.
- 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 site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html
- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas.

As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá igualmente incluir: objetivos estratégicos; recursos humanos envolvidos na implementação das medidas; departamentos/unidades responsáveis dentro da organização; orçamento para cada medida; metas a alcançar; indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação; e a calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização e avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.

- Promover a adoção da linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista em todos os instrumentos da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da Internet, comunicados, emails)”. De facto, a redação do Plano, assim como de todos os materiais verbais e não verbais produzidos pela organização/empresa deve empregar linguagem inclusiva, refletindo a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permitindo igual visibilidade a mulheres e homens. O emprego da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” / “colaboradores e colaboradoras” ou “colaboradores/as” deve ser utilizada, ao invés do 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.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, 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.