

RECOMENDAÇÃO Nº 30/CITE/2023

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

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da GLINTT – Global Intelligent Technologies, 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 **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **GLINTT – Global Intelligent Technologies, SA.** de 2024 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** refere que para realizar o seu diagnóstico considerou como contributos a “elaboração do presente Plano ter seguido as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais” a Matriz de autodiagnóstico, disponibilizado pela CITE. Utilizou também os dados resultantes da avaliação do clima organizacional. Refere ter tido em consideração a monitorização dos indicadores de referência e ainda as recomendações decorrentes da análise da CITE ao anterior Plano de Igualdade.

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** faz menção ao propósito da apresentação de uma caracterização da empresa demonstrada através de alguns dados estatísticos, nomeadamente sobre o número de trabalhadores e trabalhadoras; a distribuição etária, habilitações, antiguidade na empresa, “job grade”, bem como a distribuição por “género” e por níveis do modelo de carreiras (de direção a cargos intermédios). Verifica-se, também, que o conselho de administração se encontra a cumprir os 33% previstos no artº 4º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

Utilizou também a Análise Swot definindo assim as suas prioridades para o Plano para a Igualdade de 2024.

1.1. Objetivo

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** apresenta como objetivo principal: a promoção do capital humano como sendo 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 e que o Talento não tem Género”.

Pretendem continuamente, promover a igualdade de género e eliminar todas as formas de discriminação na empresa.

No cumprimento da legislação em vigor, têm como objetivo assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização, 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

Os objetivos deste Plano e em continuidade com o ano anterior, encontram-se divididos pelas seguintes dimensões:

- Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Para estas três dimensões, estão previstas treze medidas, estão identificados os/as responsáveis pela implementação das medidas, bem como indicadores de resultado e estado de implementação. As medidas são de continuidade do Plano do ano anterior.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade corresponde ao ano de 2024

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente Plano foi definido para o ano de 2024 e representa o compromisso da empresa com a promoção da igualdade do género no seu Grupo e, especialmente, com cada uma das medidas nele previstas.

Tem um Comité para a Igualdade, especialmente, para implementar cada uma das medidas previstas no plano. É referido que o plano é monitorizado, avaliado quanto à sua eficácia e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das suas iniciativas, de forma a verificar a necessidade de se introduzir novas medidas/ou alterar as existentes (conforme metodologia de gestão da melhoria contínua implementada na empresa. As conclusões do processo de monitorização, avaliação e revisão serão apresentadas à comissão executiva da **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** para aprovação e ou definição de novas medidas.

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 n.º 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 autodiagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico.
- As medidas apresentadas no plano são de cariz facultativo, no entanto seguem uma deliberação de continuidade do Plano do ano anterior e foram tidas em consideração a maior parte das recomendações elaboradas pela CITE face ao Plano de Igualdade do ano transato.
- De ressaltar também o propósito de levar a cabo a implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, agora com a implementação do Comité para a Igualdade entre mulheres e homens (Task-Force). E nessa medida constarem também a formalização das respetivas competências, querendo assim promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também elementos provenientes de outras áreas na organização e a tentativa de representatividade de ambos os sexos.
- Foi ainda integrado o modelo de carreiras da **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** e com a sua operacionalização bem como a explicação do significado das nomenclaturas expostas no referido gráfico. É possível perceber 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. Apresentaram de novo uma Análise Swot onde enunciam prioridades e onde estão refletidos os pontos fortes e oportunidades, bem como os pontos fracos e as ameaças/fragilidades.
- É de referir que a empresa está empenhada em destacar as seguintes oportunidades:
 - Programa de Mobilidade e Trabalho remoto;
 - Mentoria e networking;
 - Aumento do número de estudantes universitários do género feminino em cursos tecnológicos;
 - Rotatividade dos recursos técnicos pode incrementar o universo do género feminino;
 - Revisão da estratégia de gestão de RH;
 - Implementação de canal de denúncias em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro;
 - Participação no programa “SGDAmbition” do GCNP deu oportunidade de trabalhar no ODS sobre a Igualdade de Género e conhecimento sobre o programa “Women Empowerment Program” (WEP).

- Realizam anualmente de um inquérito aos/às trabalhadores/as da organização para incorporar os seus contributos na área da igualdade de género para a construção de novas medidas no Plano para a Igualdade.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **GLINTT – Global Intelligent Technologies, 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/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois 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 se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrado nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se 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, bem como as suas metas e respetiva calendarização. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo, ou seja, Homem ou Mulher. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve utilizar a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o

uso da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es”, e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género.

- No Plano utiliza-se o termo género em detrimento do termo sexo, propõe-se a alteração dessa nomenclatura para uma linguagem inclusiva, bem como na desagregação dos dados por sexo.
- 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 de 2024, da empresa **GLINTT – Global Intelligent Technologies, 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, 10 de novembro 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.

MDC/MRF