

RECOMENDAÇÃO N.º 26/CITE/2024

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

Nome da entidade: **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.**

I – 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 empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.** correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor. Apresenta de forma global a sua estratégia, o diagnóstico e as ações implementadas e/ou em curso.

2.1 Diagnóstico

A empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.** efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo e foi elaborado o Plano para a Igualdade de 2025.

Informa-se que foram tidos em conta os dados resultantes da avaliação do clima organizacional e da Gestão dos Recursos Humanos, a monitorização dos indicadores de referência e ainda as recomendações decorrentes da análise técnica da CITE dos Planos de Igualdade anteriores.

A empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.** apresentou uma caracterização global da “diversidade de género” da empresa, número de trabalhadores e trabalhadoras; com a

distribuição etária, as habilitações literárias, a antiguidade na empresa, “job grade”, a distribuição por sexo e por níveis nas carreiras, bem como a identificação da direção e dos cargos intermédios. A empresa apresentou também um resumo do diagnóstico, através da utilização de uma tabela de uma análise SWOT, onde se destaca o forte compromisso e a orientação da gestão de topo para o tema da igualdade de género.

A empresa cumpriu os 33% do limiar da representatividade de mulheres e homens nos órgãos sociais, previstos na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

2.2 Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.**, contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género.

O presente Plano para a Igualdade teve por base os princípios e valores de uma Política de Igualdade de Género e de sustentabilidade, visando a implementação de um conjunto de medidas para a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

A empresa 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. Procuram, continuamente, promover a igualdade de género e a eliminação de todas as formas de discriminação”.*

Esta empresa pretende 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 e promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

2.3 Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, Missão e Valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e Continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;

- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e Pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Para estas 7 dimensões, estão previstas 10 medidas, com a identificação das unidades orgânicas e responsáveis pela implementação das medidas e indicadores de resultado.

2.4. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

2.5 Acompanhamento e avaliação

A empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.** assume o compromisso de implementar uma Política de Igualdade, quer na avaliação e monitorização das medidas, quer na execução e correção da igualdade do género no Grupo.

A elaboração do presente Plano assentou num conjunto de diferentes iniciativas por meio de uma equipa multidisciplinar, constituída por elementos de vários níveis de responsabilidade e distintos departamentos e com a integração da igualdade de género na cultura organizacional da empresa.

Considera-se que a abordagem da dimensão da igualdade de género está em vigor, desde vários anos.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

A empresa **GLINTT, Global Intelligent Technologies, S.A.**, realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2025.

- O Plano de Igualdade inclui a dimensão da igualdade de género nas medidas, com os objetivos, a identificação dos departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, o orçamento, as metas para cada medida e os indicadores de resultado.
- A empresa contemplou no plano as 7 dimensões:
 - ✓ Estratégia, Missão e Valores;
 - ✓ Igualdade no acesso ao emprego;
 - ✓ Formação Inicial e Contínua;
 - ✓ Igualdade nas Condições de Trabalho;

- ✓ Proteção da Parentalidade;
 - ✓ Conciliação da vida Profissional, Pessoal e Familiar;
 - ✓ Prevenção da prática de assédio no trabalho.
-
- O Plano de 2025, contempla um conjunto de medidas de cariz facultativo sendo estas de continuidade do ano anterior. A empresa teve em consideração as recomendações da CITE do Plano de Igualdade do ano transato.
 - Realça-se, também, a monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, com o Comité para a Igualdade entre mulheres e homens e com elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos.
 - A empresa continua empenhada em destacar na sua organização as seguintes oportunidades: o Programa de mobilidade e trabalho remoto; a Mentoria e o networking; a rotatividade dos recursos técnicos de forma a ter um universo mais do sexo feminino; a revisão da estratégia de gestão de recursos humanos; a implementação de canal de denúncias, em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro; a participação no programa “SGDAmbition” do GCNP deu oportunidade de trabalhar nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, designadamente o ODS5 - Igualdade de Género e o programa “Women Empowerment Program” (WEP). Verificou-se, ainda, um aumento do número de estudantes universitárias em cursos tecnológicos.

Anualmente é aplicado um inquérito aos/às trabalhadores/as da organização para darem contributos na área da Igualdade de género tendo por objetivo a incorporação dos resultados na construção de novas medidas.

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 está disponível, no website da CITE, um Guião para apoio à 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.
- Recomenda-se que, para um Plano para a Igualdade possa ser eficaz, o processo de construção tenha conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico, e que integre as medidas operacionais e mensuráveis.
- Recomenda-se que haja a definição do orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas

a implementar no Plano para a Igualdade.

- 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.
- 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>.
- 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.
- 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 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

MDC/MRF