

RECOMENDAÇÃO Nº 42/CITE/2023

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

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa 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.**

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** de 2023 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** referiu que utilizou a Matriz de autodiagnóstico, disponibilizada pela CITE, no Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais). Os dados estatísticos são resultantes da avaliação do clima organizacional. Informou que teve em consideração a monitorização das medidas e as recomendações do anterior Plano para a Igualdade.

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.** apresentou a caracterização da empresa com os dados desagregados por sexo, tais como: o número de trabalhadores/as, por distribuição etária, as habilitações, a antiguidade e por níveis de cargos intermédios e direção. Verificou-se que os órgãos sociais da empresa cumpriram os 33% previstos por lei.

Utilizou também um resumo do diagnóstico com uma Análise Swot definindo assim as suas prioridades.

1.1. Objetivo

A **GLINTT – Global Intelligent Technologies, S.A.**, apresenta como objetivo 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.*

A empresa pretende promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar todas as formas de discriminações, permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização.

1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos do Plano são de continuidade com o anterior plano, encontram-se divididos pelas seguintes dimensões:

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

Para estas três dimensões, estão previstas doze medidas de continuidade, com treze ações e metas, são referidos os/as responsáveis pela implementação das medidas e os indicadores de resultado.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano corresponde a 2022/2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente Plano, representa o compromisso da Glintt com o fomento da Igualdade de Género no seu Comité para a Igualdade, especialmente, com cada uma das medidas nele previstas. É referido que será monitorizado, avaliado quanto à sua eficácia e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das suas iniciativas, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas/ou alterar as existentes (conforme metodologia de gestão da melhoria contínua implementada na Glintt. As conclusões do processo de monitorização, avaliação e revisão serão apresentadas à comissão executiva para aprovação e ou definição de novas ações.

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 Glintt, e apesar de no início terem feito alusão à utilização do Guião, da análise do mesmo não conseguimos concluir que tenha sido utilizada essa matriz de diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens e dos resultados obtidos.
- As medidas apresentadas no Plano são de cariz facultativo.
- A empresa tem um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens e em articulação com a Administração, o departamento de recursos humanos, entre outros elementos, fazem a implementação, a monitorização e a avaliação das medidas do Plano para a Igualdade.

- A empresa realiza anualmente um inquérito aos/às trabalhadores/as para solicitar contributos na área da Igualdade de género e serem incorporados na construção de novas medidas.
- De acordo com o plano está previsto o tratamento da informação desagregada por sexo nos indicadores dos RH (vide n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30º do Código do Trabalho e n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24º do Código do Trabalho, art.º 32º do CT e alínea a) do n.º 2 do art.º 24 do CT, alínea c) do n.º 3 e n.º 5 do art.º 106 do CT);
- A empresa incorporou o Código de Ética e Conduta Profissional para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, conforme alínea k do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **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 no website da CITE.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade deve corresponder às necessidades identificadas através do respetivo diagnóstico e que contribuiu para a elaboração das medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- 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.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. 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, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens;
- No Plano utiliza-se o termo género, sendo necessário a alteração do termo para sexo.
- 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>.

- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, 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.

MDC