

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2020-2021



glintt

Índice

1	Enquadramento	3
2	Estratégia GLINTT	4
3	Caracterização do Universo GLINTT	8
4	Contexto Atual	11
5	Plano de Ação	12
6	Acompanhamento e revisão do Plano	14

1 Enquadramento

Com o objetivo de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades cotadas em bolsa e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, foi publicada, no dia 1 de agosto de 2017, a Lei n.º 62/2017.

Este diploma determina que as empresas devem elaborar planos anuais 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.

Nesse seguimento, e em cumprimento do determinado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, especialmente no seu artigo 4.º, bem assim do Guião para a elaboração do Plano de igualdade publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), a GLINTT – Global Intelligent Technologies, SA elaborou o seu Plano de Igualdade, para os anos de 2020/2021.

A elaboração do presente Plano seguiu as orientações da CITE, ao qual se antecipou um diagnóstico aprofundado sobre a situação dos colaboradores e colaboradoras da GLINTT, seguindo as regras da Matriz de apoio ao diagnóstico, parte integrante do predito Plano.

A elaboração do presente Plano envolveu uma equipa multidisciplinar integrada por elementos de vários níveis de responsabilidade e de distintos departamentos.

A sua construção assentou já num conjunto de diferentes iniciativas e considerou os objetivos já em vigor na GLINTT, desde já vários anos, e que por isso já integram naturalmente a nossa cultura diária e de melhoria contínua.

2 Estratégia GLINTT

A GLINTT – Global Intelligent Technologies SA é uma multinacional de tecnologia e consultoria, cotada na Euronext. Contamos com mais de 1100 pessoas (colaboradores e colaboradoras, doravante designadas por Glintters), que operam a partir de 10 escritórios em 6 países: Portugal, Espanha, Angola, Brasil, Reino Unido e Irlanda.

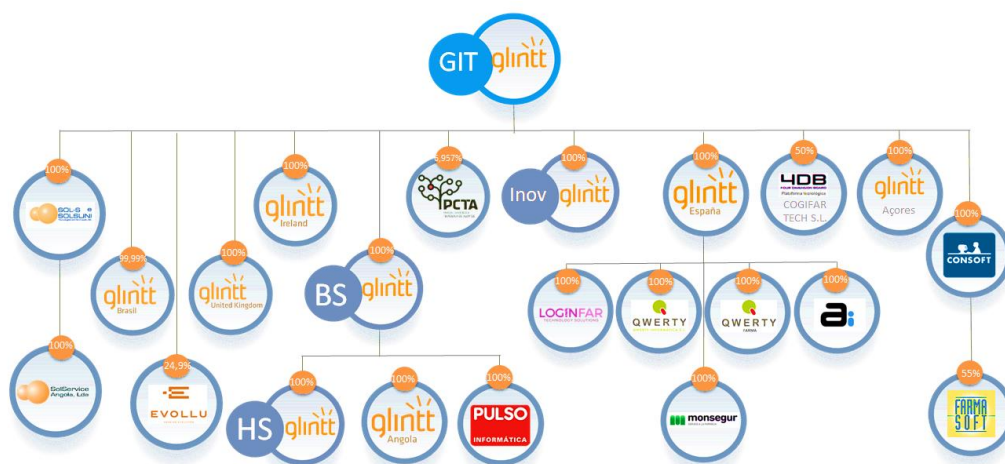
Com mais de 20 anos de experiência, somos uma empresa líder em consultoria e serviços tecnológicos na Saúde, sendo as nossas soluções utilizadas em mais de 200 hospitais e clínicas. No setor da Farmácia, mais de 14.000 farmácias, na Península Ibérica, utilizam o software de gestão suportado pela GLINTT, que disponibiliza aos seus Clientes um portfolio de serviços e bens mais alargado e especializado, que engloba conceção e projeção de espaço de lojas, automação, infraestruturas, consumíveis, entre outros.

No setor dos Serviços Financeiros, Telecomunicações e Administração Pública, atuamos nas maiores e mais competitivas entidades públicas e privadas em vários países da Europa, executando projetos transformacionais de elevada complexidade e serviços de gestão aplicacional e de infraestruturas.

Resultado do compromisso com a excelência e significativo investimento em I&D em parceria com universidades líderes e em consórcios internacionais, e nas empresas do Grupo, orgulhamo-nos de deter um notável portfolio de propriedade intelectual, já reconhecido como parte do Sistema Científico e Tecnológico Português e certificado por várias entidades nacionais e internacionais que nos escolhem como parceiros de negócios.

Estrutura empresarial do Grupo GLINTT

Atualmente, o Universo GLINTT conta com mais de 20 empresas (detidas pela holding Global Intelligent Technologies SA), localizadas em diferentes Países.



Missão, Visão e Valores do Grupo GLINTT



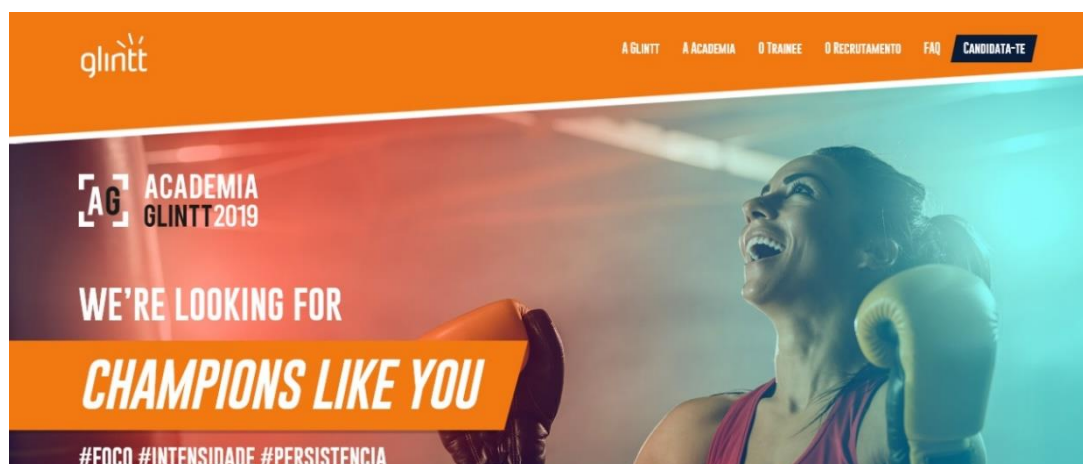
Foco

Em 2020 mantemos o foco nos seguintes vetores:

- Pessoas
- Clientes
- Inovação
- Crescimento

No que respeita às Pessoas, destacamos alguns dos principais projetos desenvolvidos:

Academia GLINTT



A Academia GLINTT iniciou a sua atividade em 2016 e promove o recrutamento de cerca de 70 pessoas por ano. O projeto desenvolve-se ao longo de 12 meses, durante os quais, cada *trainee* adquire competências direcionada à sua função, e integra planos de desenvolvimento individuais. Deste modo a GLINTT promove profissionais de topo.

Real Summer Trainees



O projeto “Real Summer Trainees” é o programa de Estágios de Verão da GLINTT e foi criado com o objetivo de proporcionar uma primeira experiência de trabalho aos jovens estudantes e finalistas universitários.

Academia de Liderança

Projeto de formação e desenvolvimento de líderes, que passa pela criação e promoção de um programa destinado aos Glintters com funções de chefia, e cujo objetivo é dotá-los de ferramentas para liderarem as suas equipas.

Plano de Formação Comum

O desenvolvimento contínuo de competências é um pilar estratégico na gestão de recursos humanos. A política da GLINTT nesta área assenta em promover a formação e o desenvolvimento de todos, com base numa cultura de evolução e crescimento sustentado a nível profissional e pessoal. Apostar nas competências técnicas, nas comportamentais, na formação de líderes e gestores ou na capacitação tecnológica das equipas, são apenas alguns exemplos que caracterizam a cultura de desenvolvimento de competências da GLINTT.

GLINTT Women Tech Talks

GWTT GLINTT WOMEN TECH TALKS

As GWTT surgem da vontade de dar a conhecer histórias e experiências inspiradoras e de sucesso, em contexto corporativo, proporcionando momentos de *networking* e de maior descontração entre os colaboradores e colaboradoras. Estes eventos ocorrem trimestralmente e tiveram início no Dia da Mulher, 9 de março de 2020.

Acreditamos que, também esta iniciativa contribui para a promoção diária da igualdade de oportunidades, progressão e conciliação com a vida pessoal de todos o nosso Universo.

Programa UQUIO



O programa Uquio, lançado em janeiro 2020, tem como objetivo tornar a vida dos Glintters mais simples, para que possam viver melhor o seu dia-a-dia através da promoção de dicas em diversas áreas pessoais (alimentação, relaxamento, movimento, desenvolvimento, envolvimento e pensamento).

3 Caracterização do Universo GLINTT

Sabemos que o capital humano é uma das peças fundamentais para o sucesso das organizações. E é por isso que alicerçamos a nossa atividade numa cultura empresarial onde cada Glintter funciona como um empresário(a), que absorve a missão e os objetivos confiados e colabora diretamente com uma equipa de Técnicos(as) e Consultores(as), dedicados(as) ao sucesso dos projetos que desenvolve.

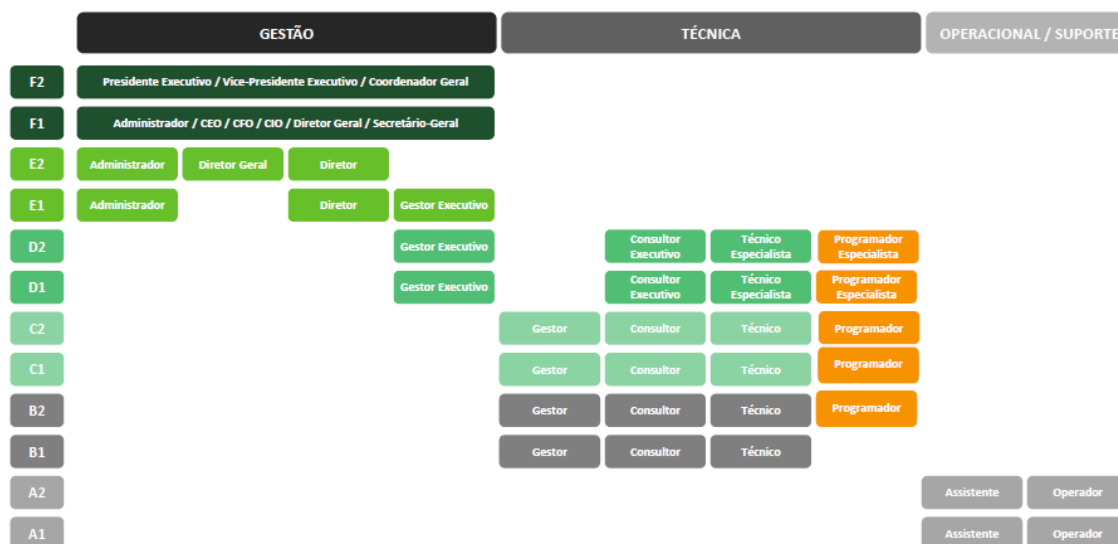
Atualmente contamos com cerca de 1 100 Glintters com uma estratégia de expansão bem definida no Mercado Internacional.

Não são reconhecidos comportamentos discriminatórios na nossa organização, em especial, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas. É compromisso de todos os colaboradores e colaboradoras:

- Respeitar a dignidade e a diversidade da pessoa;
- Não pactuar com quaisquer comportamentos de assédio ou discriminatórios, em particular, no momento de entrevista e recrutamento, no acesso à formação, na progressão ou na avaliação e aquando da cessação do vínculo laboral.
- Tratar cada individuo com justiça e igualdade de oportunidades, com preocupação em fomentar o seu desenvolvimento profissional e pessoal, com incentivo à participação ativa e participação em programas de formação.
- Adotar métodos de avaliação justos, claros e rigorosos que deverão ser previamente divulgados aos seus destinatários.

Modelo de Carreiras:

O Modelo de Carreiras da GLINTT consiste em 12 Job Grades (A1 a F2), 3 percursos de carreiras (Gestão, Técnica e operacional/Suporte) e 19 designações funcionais:



Descrição dos Job Grades:

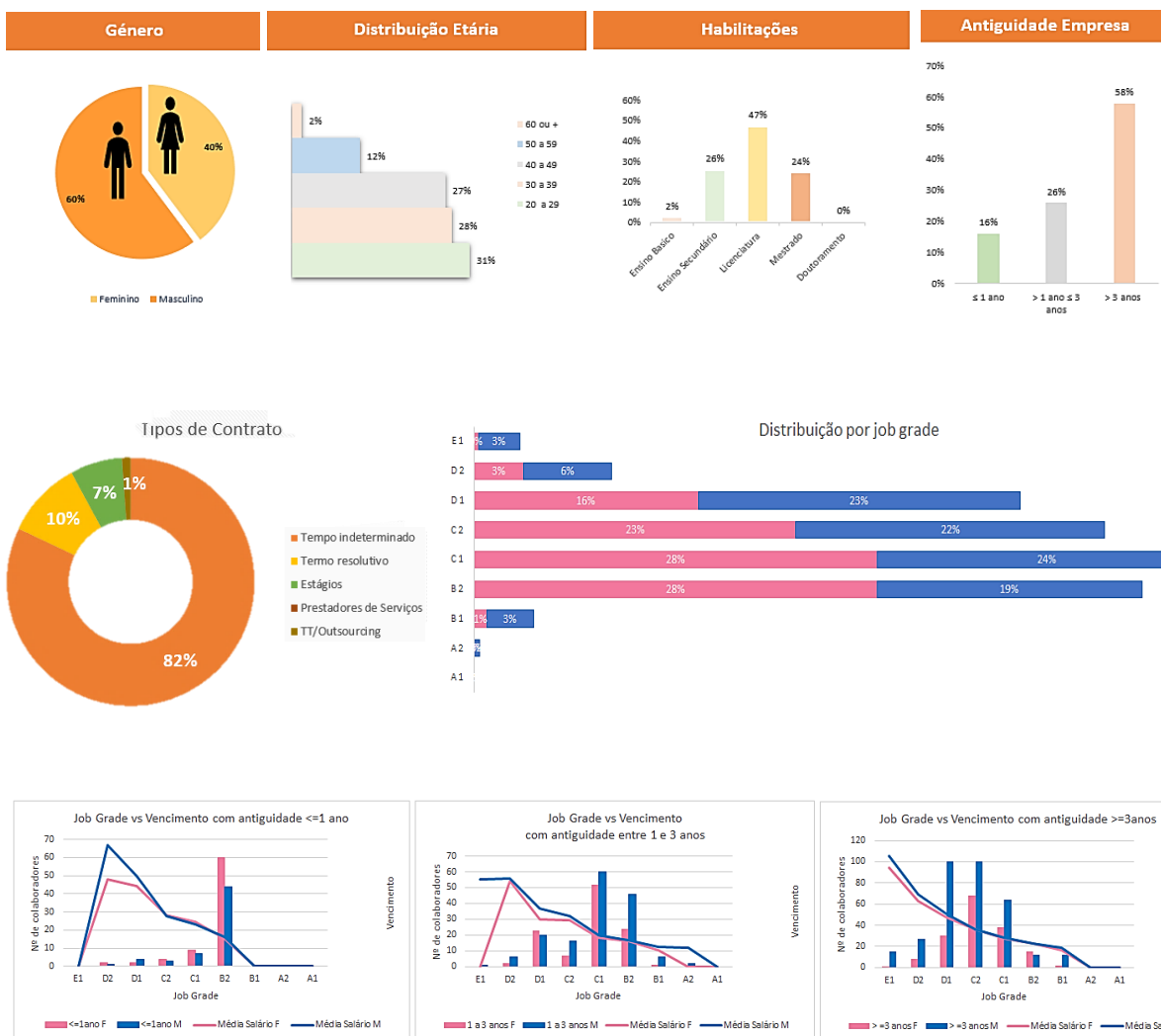
F2	Job Grade F	Funções com poder de definição da Missão, Visão e objetivos do Grupo com responsabilidades e atividades ao nível mais estratégico da organização.
F1		
E2	Job Grade E	Funções com poder de decisão e divulgação da visão e objetivos do Grupo com poder de negociação e influência, autonomia, planeamento e organização.
E1		
D2	Job Grade D	Funções que compreendem o planeamento, execução, implementação e supervisão da atividade ao nível da coordenação e gestão de equipas e recursos. Atuam diretamente nos resultados do Grupo e são determinantes para o funcionamento da estrutura intermédia da empresa.
D1		
C2	Job Grade C	Funções com execução de tarefas técnicas. O Exercício destas funções requer conhecimentos técnicos, operacionais e resolução de problemas no âmbito da execução de rotinas e conhecimentos genéricos da área.
C1		
B2	Job Grade B	Funções que implicam iniciativa e disponibilidade, flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças. O exercício destas funções assenta, geralmente na execução de rotinas, procedimentos de suporte ao negócio e conhecimentos genéricos da área.
B1		
A2	Job Grade A	Funções de execução e/ou suporte às atividades regulares, com uma natureza técnico-administrativa e operacional.
A1		

Diversidade de género da GLINTT:

Conselho de Administração



Universo GLINTT:



Embora se verifique alguma disparidade que resulta, em grande medida, pela natureza tradicionalmente masculina na área tecnológica; orgulhamo-nos dos serviços que prestamos e da qualidade que imprimimos nos mesmos. Acreditamos que o nosso sucesso se deve ao trabalho de uma equipa competente e dedicada. Apostamos na retenção de talentos e na captação de novos talentos, sendo inquestionável que, para a GLINTT, o talento não tem género.

4 Contexto Atual

Resumo do Diagnóstico com Análise Swot definindo Prioridades

	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
Contexto Interno	<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte compromisso e orientação da Gestão de Topo para o tema da igualdade de género • Comité GLINTT Tech Women como impulsionador do Universo feminino na área das tecnologias • GLINTT Tech Women Talks como ações de sensibilização junto das pessoas • Estudo de Clima Organizacional apresenta como ponto forte o ambiente de trabalho • Código de ética e conduta profissional é apresentado a todos os colaboradores nas sessões de Acolhimento • Comunicação clara e não discriminatória disponível em toda a organização 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natureza tradicionalmente masculina na área tecnológica • Rotatividade dos recursos técnicos • Maior número de candidaturas do género masculino
Contexto Externo	<p>Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa de Mobilidade e Teletrabalho 2. Mentoria e networking 3. Aumento do número de estudantes universitários do género feminino em cursos tecnológicos 4. Rotatividade dos recursos técnicos pode incrementar o Universo do género feminino 	<p>Ameaças</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rotatividade dos recursos técnicos pode incrementar o Universo do género masculino 2. Pressão do mercado na contratação dos escassos recursos do género feminino das áreas tecnológicas

5 Plano de Ação

O seguinte Plano de Ação aplica-se à totalidade das empresas do Grupo GLINTT e contempla apenas as novas iniciativas ou as que transitaram do ano anterior para conclusão. Não é discriminado o orçamento específico para cada uma das ações, uma vez que o orçamento para 2021, ainda não foi aprovado.

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDA A IMPLEMENTAR	PERIORIZIDADE	RESPONSÁVEL	INDICADOR
Estratégia, Missão e Valores da Empresa	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	P1	Administradora GLINTT	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência
		Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	P1	DRH	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência
	Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através das sessões de acolhimento	P1	DRH	Nº de formandos = Nº de admissões, no ano de referência
	Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	P1	DRH	Taxa de submissão destes temas via APP UQUIO Incluir temática no estudo de clima organizacional
	Procurar atrair talento independentemente do género	Dar a conhecer a realidade da GLINTT junto dos jovens, incentivando um maior número de raparigas a optarem por áreas tradicionalmente masculinas, designadamente, áreas tecnológicas (cursos de engenharia)	P2	DRH	Nº de presenças nas feiras de emprego, no ano de referência
Diálogo Social e Participação	Avaliar a perceção das trabalhadoras e trabalhadores	Realizar anualmente um inquérito à organização	P1	DRH	Resultados obtidos no inquérito

dos/as Trabalhadores/as	quanto à igualdade de género na GLINTT	Definir de um plano de melhoria do clima organizacional	P1		Taxa de execução do Plano de ações de melhoria
Benefícios a trabalhadores/as e/ou aos seus familiares diretos	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho / vida pessoal / vida familiar e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação	P1	DRH	Nº de sessões realizadas face ao objetivo
		Oferecer o dia do aniversário	P1	DRH	Validação do registo de horas em dias de aniversário
		Implementar o direito a “desligar”	P3	DRH	Cortar a comunicação de emails entre as 20h e as 8h do dia seguinte
		Atribuição dos cheques infância	P2	DRH	Taxa de atribuição de cheque infância
		Atribuição de vales de apoio ao ensino (compra de livros escolares)	P3	DRH	Taxa de atribuição dos vales
		Promover o Programa de Apoio ao Colaborador (aconselhamento e apoio psicossocial)	P1	DRH	Taxa de adesão
		Promover ações no âmbito da saúde e bem-estar: caminhadas, pausa ativa, nutrição e <i>mindfulness</i>	P1	DRH	Taxa de adesão
		Reforçar a política de protocolos com entidades externas que permitam a facilidade de acesso a serviços relevantes, facilitando a gestão familiar	P3	DRH	Nº de novas parcerias
		Avaliar as iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão (ex: Teletrabalho)	P2	DRH e Chefias GLINTT	Plano de alocação das equipas em teletrabalho
Comunicação	Promover a partilha de conhecimento e boas práticas com instituições de referência	Promover a análise de <i>benchmarking</i> de métricas relevantes no domínio da igualdade de género	P3	DRH	Conhecimento de métricas relevantes

6 Acompanhamento e revisão do Plano

O presente Plano foi definido para o ano de 2021 e representa o compromisso da GLINTT com o fomento da igualdade do género no seu Grupo e, especialmente, com cada uma das medidas nele previstas.

Será monitorizado, avaliado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das suas iniciativas, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas e/ou alterar as existentes. As conclusões do processo de monitorização, avaliação e revisão são apresentadas à Comissão Executiva da GLINTT para aprovação e/ou definição de novas ações.

Composição do Comité para a Igualdade (equipa de implementação e de monitorização deste Plano):

- Administrador do Pelouro dos Recursos Humanos
- Comité da GWTT
- Parceira de Negócio dos Recursos Humanos
- Responsável pelo Desenvolvimento Organizacional

Responsabilidades:

- Assegurar a implementação do Plano
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade
- Promover a divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização
- Identificar potenciais melhorias e novas medidas a implementar
- Proporcionar momentos de networking entre os colaboradores e colaboradoras, dando a conhecer histórias inspiradoras e perspetivas diferentes sobre a liderança no feminino por parte de convidadas com carreiras profissionais de relevância na tecnologia e no contexto da saúde

Setembro/2020

A Administração