

1. ENQUADRAMENTO

Com o objetivo de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização 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 as quotas de representação de ambos os géneros para as empresas cotadas em bolsa de 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que se refere à totalidade dos administradores (executivos e não executivos) e estabelece que estas mesmas empresas deverão 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.

Nos termos do disposto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, a GLINTT vem, pelo presente documento, comunicar o seu Plano para a Igualdade.

A elaboração do presente Plano seguiu as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

2. CONTEXTO ATUAL

Quem somos?

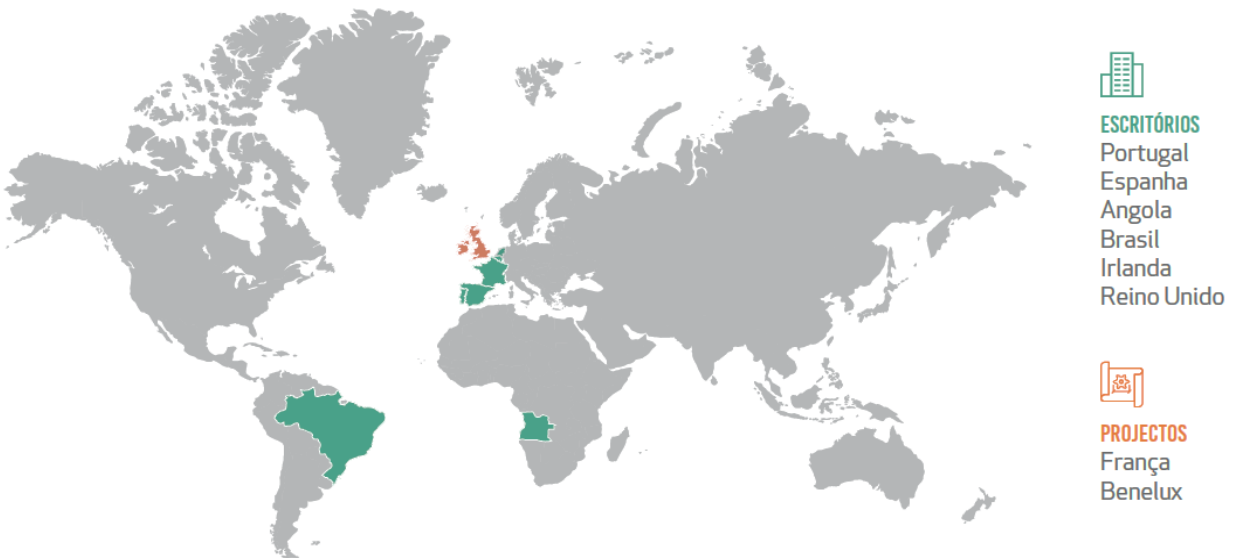
A Glintt – Global Intelligent Technologies é uma das maiores empresas tecnológicas Portuguesas, cotada na Euronext Lisbon, a operar na Europa, África e América Latina, com presença forte nos setores da Saúde, Banca, Telecomunicações, Comércio, Indústria e Administração Pública.

Na sua estratégia de expansão no Mercado Internacional, criou as empresas Glintt España e, mais recentemente, a Glintt Brasil. Está ainda com fortes presenças na Alemanha, Reino Unido, França e Holanda.

Está preparada para desenvolver soluções complexas para empresas que operam num ambiente internacional, altamente competitivo. Promove a Imaginação, Inovação e Competências necessárias para o desenvolvimento de soluções. Promove a rentabilidade dos seus Clientes e o sucesso dos seus Acionistas. O crescimento e a prosperidade dos seus Clientes são os maiores objetivos da Glantt.

Onde estamos?

Temos escritórios em 6 países – Portugal | Espanha | UK | Irlanda | Angola | Brasil. Mas a internacionalização não fica por aqui. Estamos ativamente a endereçar a nossa oferta em vários pontos da Europa.



A Glantt tem uma missão clara e bem definida

A Glantt tem como missão liderar a transformação do ecossistema da saúde com base em competências de tecnologia e de ciências de vida, focados nas pessoas.

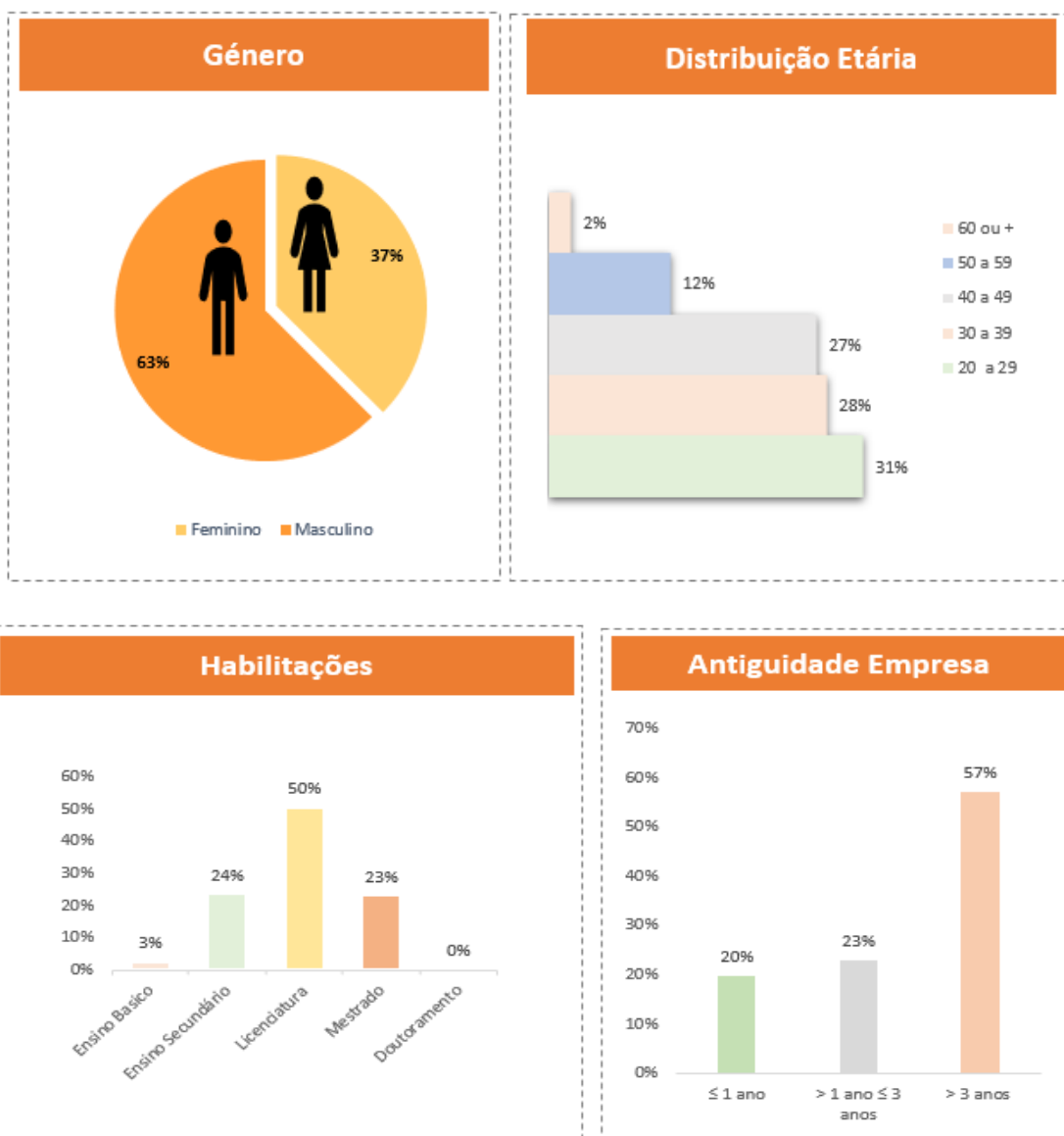
Valores Estratégicos

- Ética
- Inovação
- Superação
- Compromisso

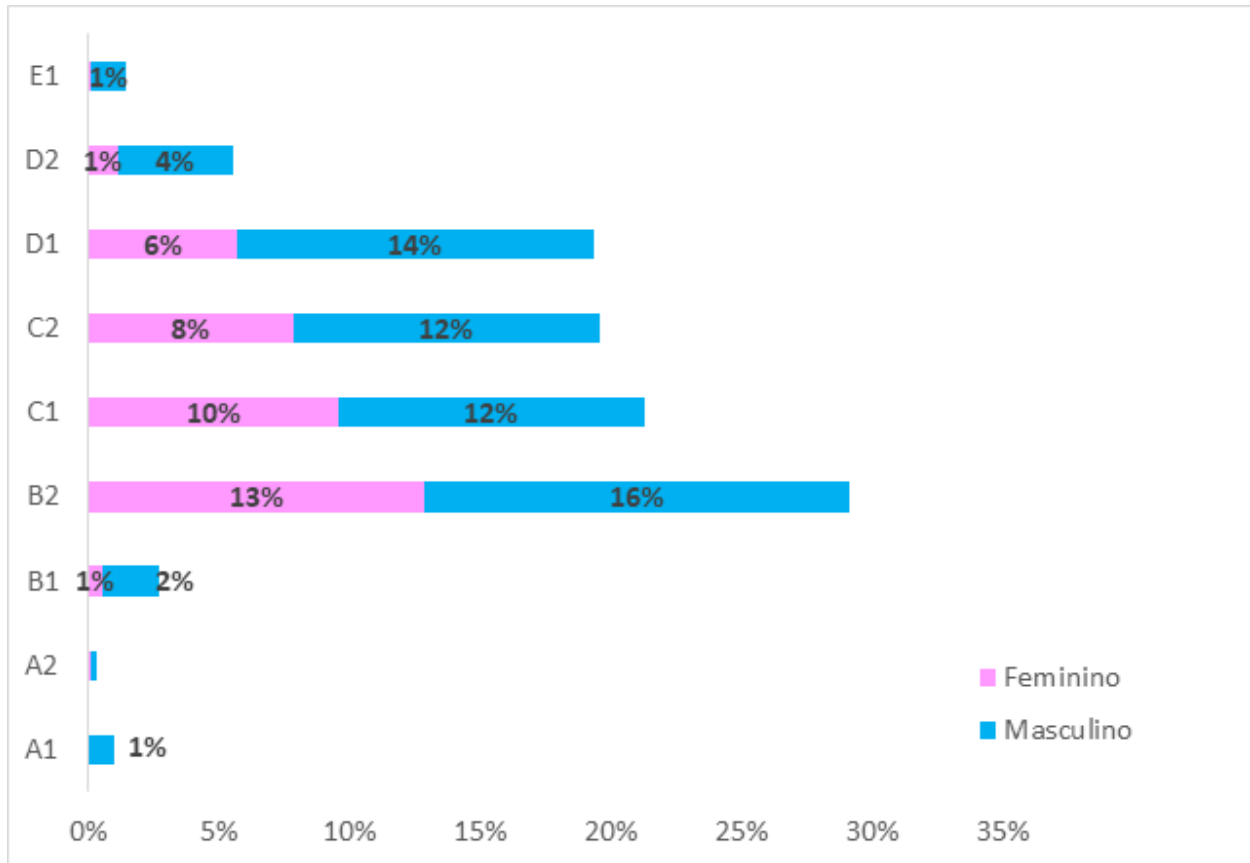
3. CARACTERIZAÇÃO DA GLINTT

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

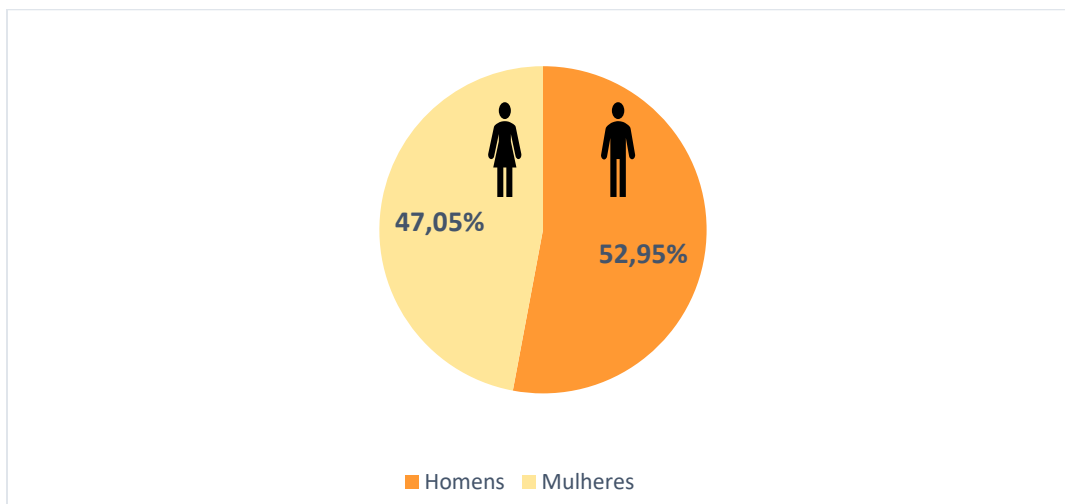
Atualmente contamos com cerca de 1 000 colaboradores com uma estratégia de expansão bem definida no Mercado Internacional.



Distribuição de género por níveis do Modelo de Carreiras (de Direção a Cargos intermédios):



Distribuição de formação por género:



Verifica-se 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, e que nos coloca entre os melhores no âmbito deste sector, no panorama nacional e internacional. 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.

3. PLANO PARA A IGUALDADE – GLINTT 2020

DIMENSÃO	OBJETIVOS	MEDIDA A IMPLEMENTAR	RESPONSÁVEL
Recrutamento e Seleção	Igualdade de género nos processos de R&S	Procurar incluir nos processos de R&S em cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos, 1 do género subrepresentado	DRH
	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)	DRH
	Tratamento da informação estatística	Tratar a informação por género nos indicadores de RH relativos a processos de R&S	DRH
Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores	Avaliar a perceção dos colaboradores quanto à igualdade de género na Glintt	Realizar anualmente um inquérito à organização	DRH

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



Compromisso	Realizar um tratamento igualitário	Incluir um tópico acerca da igualdade de género no Código de Ética e Conduta Profissional	DOD/DRH
Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	Promover a proteção da maternidade e paternidade e assistência à família	Incentivo ao gozo das horas para frequência de cursos de preparação para o parto	DRH
		Divulgar na intranet os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade	Qualidade & Melhoria Contínua
		Acompanhar o regresso dos trabalhadores após o período de licença, aferindo a sua satisfação no processo de regresso	DRH
Benefícios a trabalhadores e/ou aos seus familiares diretos	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Permitir a participação dos trabalhadores nas iniciativas escolares dos filhos	Chefias Glintt
		Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho / vida pessoal / vida familiar e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação	DRH
		Disponibilizar consultas de nutrição e psicologia	DRH
		Reforçar a política de protocolos com entidades externas que permitam a facilidade de acesso a serviços relevantes, facilitando a gestão familiar	DRH

		Avaliar as iniciativas de trabalho mais flexível que permitam uma melhor gestão pelo colaborador	DRH e Chefias Glintt
Comunicação	Promover a partilha de conhecimento e boas práticas com instituições de referência	Promover a análise de benchmarking de métricas relevantes no domínio da igualdade de género	DRH

4. ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

O presente Plano foi definido para o ano de 2020 e representa o compromisso da GLINTT para com as medidas nele previstas.

Será monitorizado semestralmente e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das medidas definidas, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas e/ou alterar as existentes.

A Direção de Recursos Humanos e a Direção de Desenvolvimento Organizacional serão as áreas responsáveis pelo acompanhamento e implementação do Plano apresentado.

Setembro/2019