



Plano para a igualdade de género

2024/2025

Um mundo de igualdade não é feito de pessoas iguais, mas de pessoas com direitos iguais para serem diferentes.

Mensagem do presidente da comissão executiva



Luís Cocco
CEO

As pessoas são um pilar fundamental do foco da Glantt Global, não só internamente, onde nos comprometemos a criar um ambiente de valorização e desenvolvimento profissional, incentivando as nossas equipas a traduzir as suas competências, criatividade e experiência na criação de valor; como externamente, uma vez que nos propomos a contribuir com inovação tecnológica para a melhoria dos níveis de saúde e bem-estar na sociedade global em que vivemos.

Procuramos, continuamente, promover a igualdade de género, eliminar todas as formas de discriminação, evitando o assédio, e melhorar as condições de trabalho, permitindo a conciliação da vida profissional com a pessoal.

A Glantt Global é uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), acreditamos que com esta aliança conseguiremos impulsionar ainda mais estas temáticas.

Toda a nossa estratégia é dedicada às nossas pessoas.

Com a igualdade faremos a diferença!

Glantt Global

we think tech

Índice

| | |
|------------------------|-----------|
| 1. Quem somos? | 05 |
| 2. Enquadramento | 10 |
| 3. O nosso compromisso | 19 |
| 4. O nosso percurso | 25 |
| 5. Plano de ação | 33 |



1

Quem
somos?



Somos uma empresa líder em tecnologia que apoia a vida quotidiana, abraçando aquilo que é mais importante.

Através da Glantt Life e da Glantt Next, concentramo-nos em proporcionar estabilidade numa sociedade em constante mudança.

Com mais de 1200 mentes perspicazes, desenvolvemos e implementamos soluções e serviços em diversas indústrias que confiam em nós para a transformação digital de que o seu mundo necessita.

A nossa experiência e conhecimento multidisciplinar permitem-nos desenvolver uma tecnologia bem pensada, que amplia as visões de nossos clientes e abre caminho para futuros inovadores.

Estamos focados numa transformação tecnológica que procura resultados em vez de produtos e que resiste a todos os desafios.

120M€

Volume de Negócios

18,5M€

EBITDA

3,2Mil€

Resultado Líquido

900

Pessoas PT

300

Pessoas ES

5

Centros de Excelência em I&D de Software

Lisboa | Porto | Dénia |
Valência | Madrid

11

Escritórios

Sintra | Lisboa | Porto |
Coimbra | Bragança | Açores |
Madrid | Barcelona | Valência |
San Sebastián | Dénia

Projetos em

Portugal | Espanha |
Benelux | França

Cotada na Euronext



missão

Abraçar o mundo
através da
tecnologia

visão

Ser líder em
tecnologia, capaz de
conectar ambições,
pessoas
e uma rede digital
em evolução.
Nada verdadeiramente
grandioso se constrói
sem uma base forte

valores

Pessoas
Conhecimento
Compromisso
Ambição

Em vez de mudanças momentâneas, acreditamos num impulso duradouro. Na reinvenção, acima da adaptabilidade. Na resiliência, além de resistência.

É por isso que proporcionamos a cada transformação digital uma jornada global única e significativa.

Num mundo que muda mais rápido que o tempo, esforçamo-nos para criar valor que supere o amanhã.

Glantt Global
we think tech



2

Enquadramento do universo Glintt Global

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.

Considerando a importância do contributo de todas as organizações rumo a uma sociedade democrática e inclusiva, a Glantt Global **incorpora os princípios da diversidade e igualdade de género no seu dia a dia.**

Assim, 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 Glantt Global **reviu o seu Plano de Igualdade, para os anos de 2024/2025.**

O presente plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente pela **Glantt Global S.A.** e apresenta de forma global a sua estratégia, diagnóstico e ações implementadas e/ou em curso.



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 **1 200** Glintters com uma estratégia de expansão bem definida no Mercado Internacional.

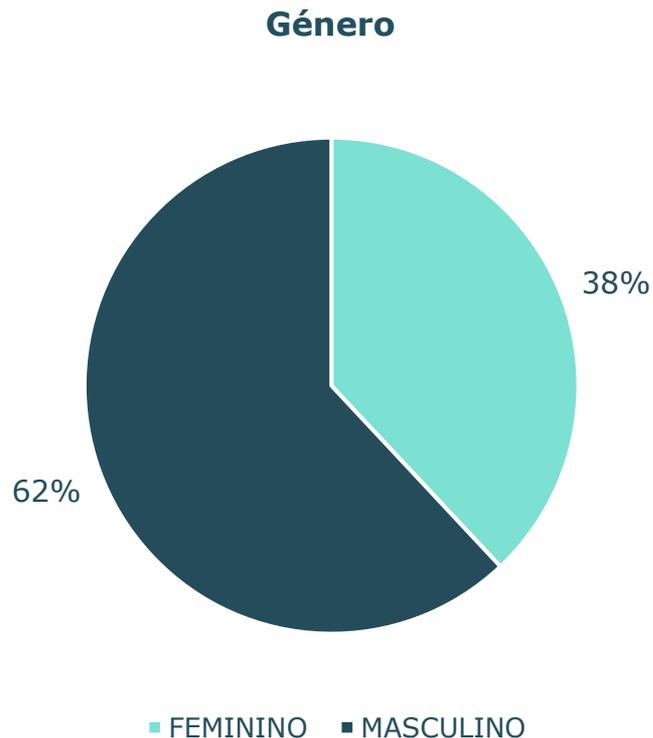
Não são reconhecidos comportamentos discriminatórios na nossa organização, em especial, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas.

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.

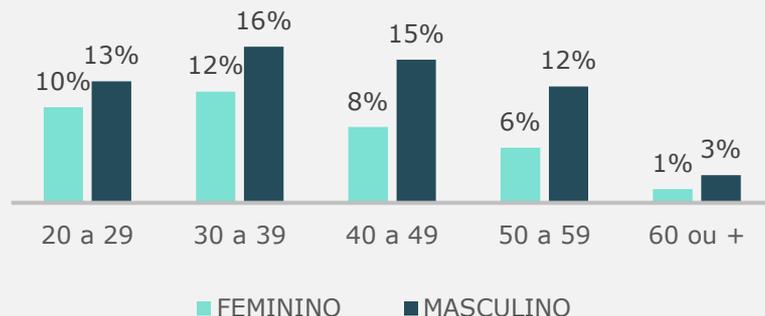
Caracterização global da **diversidade de género**

A distribuição entre géneros é sensivelmente idêntica desde 2019, na Glantt Global e muito se deve ao mercado de trabalho de IT ter uma forte predominância do género masculino.

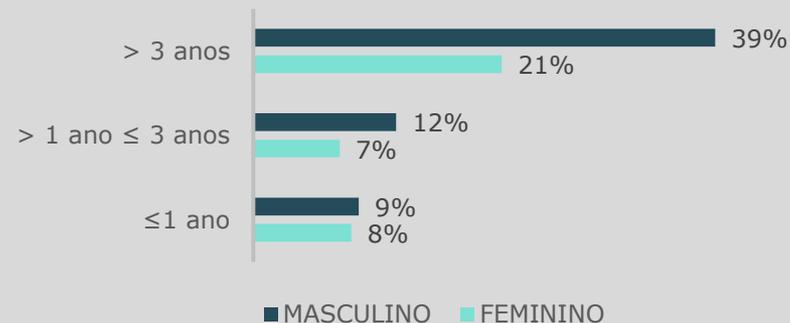


Caracterização global da diversidade de género

Grupo etário



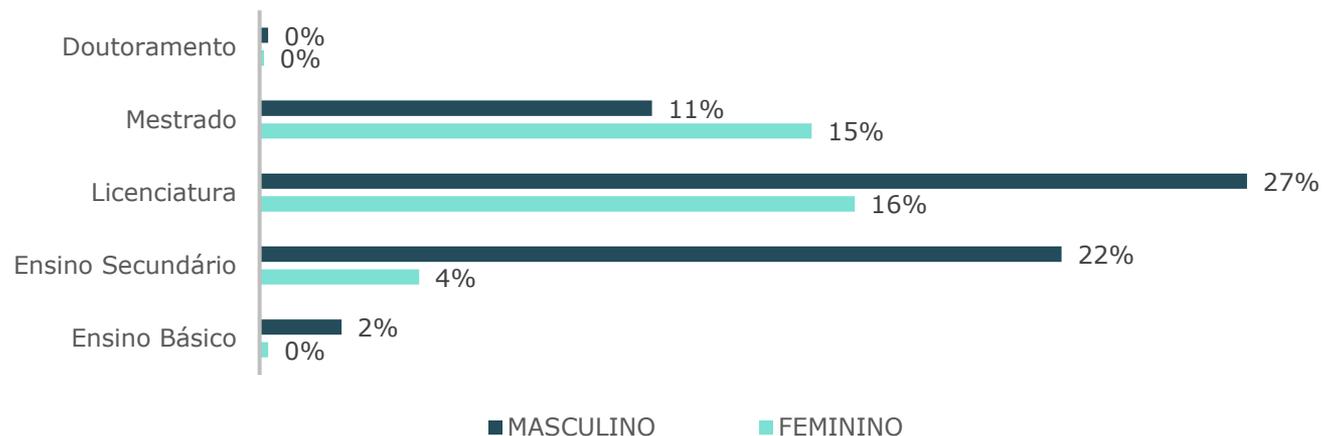
Género por antiguidade



Na atual distribuição de género por grupo etário e antiguidade observa-se maior equilíbrio nos grupos etários mais jovens, o que reflete a boa implementação das práticas resultantes do presente plano ao nível do recrutamento mas também derivado das alterações do mercado de trabalho.

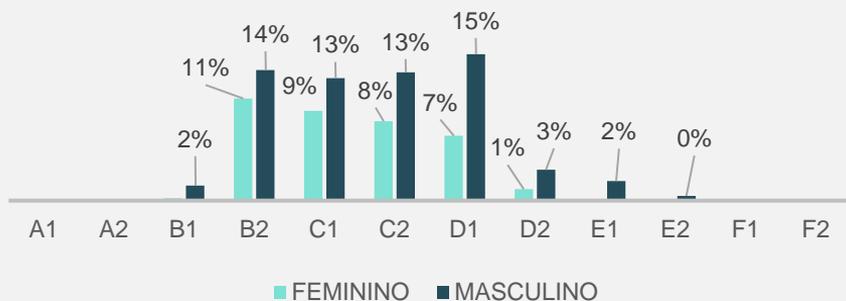
Caracterização global da diversidade de género

Distribuição dos colaboradores por nível de habilitação

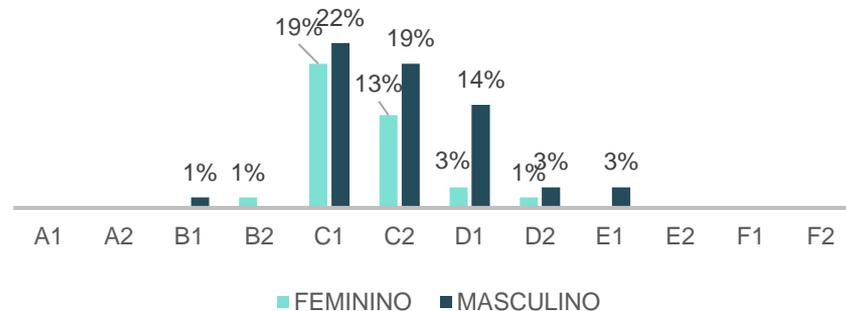


Caracterização global da diversidade de género

Distribuição entre género por níveis organizacionais

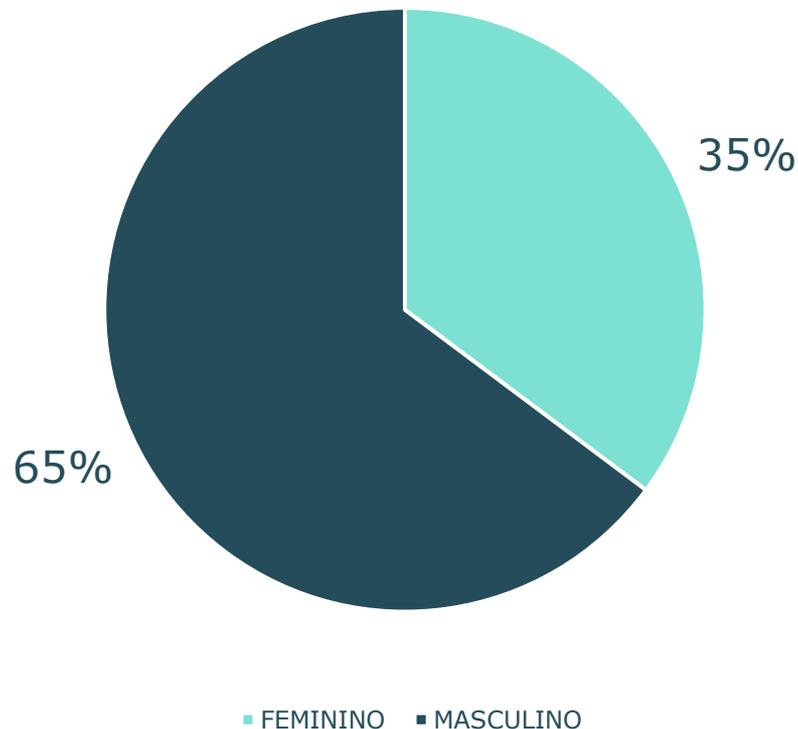


Evolução da progressão de carreira por género



Distribuição de género nas admissões de 2023

A natureza tradicionalmente masculina na área tecnológica continua a ser o fator predominante. O mesmo se verifica na análise das admissões do último ano, onde o género masculino se mantém predominante apesar das iniciativas adotadas.



3

O nosso compromisso



Compromisso da Glantt Global com os objetivos sustentáveis

No âmbito da nossa estratégia de sustentabilidade, a Glantt Global é atualmente uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), rede de organizações que, em Portugal que representa o United Nations Global Compact (UN Global Compact), nas diversas iniciativas de sustentabilidade das Nações Unidas.

A GCNP é composta por organizações nacionais e internacionais, com atuação em Portugal, e visa a aplicação dos 10 Princípios do UN Global Compact e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, divulgando-os junto das partes interessadas e da sociedade em geral, partilhando experiências entre os participantes, a nível mundial.

É nossa convicção que estes objetivos só poderão ser alcançados com um envolvimento real das organizações participantes ao mais alto nível. Assim, estaremos a fazer a diferença, contribuindo para a proteção dos direitos humanos e laborais numa sociedade mais justa, para a defesa do meio ambiente, para um contexto de negócios mais transparente, e para uma maior competitividade suportada por bons valores.

Compromisso com a **sustentabilidade**

Na Glantt Global, acreditamos que a sustentabilidade é essencial para o nosso sucesso e para o futuro da sociedade. Por isso, estamos comprometidos com nove prioridades ESG (Ambientais, Sociais e de Governação) que são cruciais para o desenvolvimento sustentável e para a responsabilidade corporativa.

Estas prioridades não só guiam as nossas operações diárias, mas também refletem a nossa dedicação em criar um impacto positivo duradouro nas comunidades e no meio ambiente.

As 9 prioridades ESG da Glantt estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, definidos em 2015, sendo a Glantt Global empresa participante no Global Compact Network Portugal (GCNP). Estes objetivos são baseados nos progressos e lições dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (2000-2015), e resultam da colaboração global entre governos e cidadãos.

Compromisso com a **sustentabilidade**

Prioridades ambientais

Sustentabilidade de produtos e soluções

Promover soluções mais sustentáveis. Comprometer-se a desenvolver produtos e soluções que tenham um impacto ambiental positivo e que contribuam para a redução das emissões de carbono.

12 PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS



Gestão de resíduos, nomeadamente eletrónicos

Minimizar a geração de resíduos, promover a reciclagem e a reutilização, e garantir a disposição adequada dos resíduos gerados, nomeadamente os resíduos eletrónicos, para não prejudicar o meio ambiente.

12 PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS



Eficiência energética

Minimizar o consumo de energia e otimizar o uso dos recursos energéticos em todas as operações e processos da organização. Data centers e infraestrutura de TI consomem grandes quantidades de energia.

7 ENERGIAS RENOVÁVEIS



Compromisso com a **sustentabilidade**

Prioridades sociais

Compromisso com a comunidade

Contribuir para o desenvolvimento das comunidades locais onde a Glantt Global atua, particularmente através do atendimento às necessidades tecnológicas e outras, das organizações sociais.

17 PARCERIAS PARA O DESENVOLVIMENTO



Diversidade e inclusão

Promover um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, incentivando a igualdade de oportunidades, equidade de género e representação de minorias.

10 REDUZIR AS DESIGUALDADES



Bem-estar dos colaboradores

Promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e que valorize o bem-estar físico, mental e emocional dos colaboradores. O seu bem-estar afeta a sua qualidade de vida e também tem implicações significativas na cultura organizacional e no desempenho geral da empresa.

8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO



Compromisso com a **sustentabilidade**

Prioridades de governance

Conformidade regulatória, transparência e ética empresarial

Promover soluções mais sustentáveis.
Comprometer-se a desenvolver produtos
e soluções que tenham um impacto
ambiental positivo e que contribuam para
a redução das emissões de carbono.

16 PAZE
JUSTIÇA



Gestão de riscos

Desenvolver uma abordagem proativa para
identificar, avaliar e mitigar riscos, incluindo
riscos operacionais, financeiros, de
segurança e estratégicos, que possam
impactar negativamente a empresa, as suas
partes relacionadas e o meio ambiente.

16 PAZE
JUSTIÇA



Segurança cibernética

Segurança cibernética
Proteger os dados da empresa e dos
clientes contra ameaças cibernéticas é
um desafio constante, e o modelo de
governança deve abordar questões de
segurança de dados proactivamente.

16 PAZE
JUSTIÇA



4

O nosso percurso

Forças

- Forte compromisso e orientação da gestão de topo para o tema da igualdade de género
- 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 transmitindo os valores fundamentais sobre as temáticas: conflito de interesses, confidencialidade, segurança, corrupção, suborno, donativos, ambiente no trabalho, assédio, igualdade de tratamento e não discriminação
- Comunicação clara e não discriminatória disponível em toda a organização
- Maturidade do processo de gestão de risco organizacional e de negócio

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 woman empowerment program (WEP)

Fraquezas

- Natureza tradicionalmente masculina nas áreas técnicas
- Rotação de recursos nas áreas de IT

Ameaças

- Pressão do mercado na contratação dos escassos recursos do género feminino das áreas tecnológicas
- Avanços na temática da igualdade de género ainda são frágeis

Para a realização do **diagnóstico na Glantt Global** foram considerados os seguintes contributos:

- Guião para elaboração dos planos de igualdade anuais, disponibilizado pela CITE (matriz de autodiagnóstico em matéria de igualdade de género em anexo)
- Dados resultantes da avaliação de clima organizacional
- Gestão de recursos humanos
- Monitorização dos indicadores de referência no âmbito
- Recomendações decorrentes da análise da CITE

A elaboração do presente Plano assentou num conjunto de diferentes iniciativas por meio de uma equipa multidisciplinar (integrada por elementos de vários níveis de responsabilidade e de distintos departamentos) e considerou os objetivos já em vigor na Glantt Global, desde já vários anos, e que por isso já integram naturalmente a nossa cultura diária e de melhoria contínua.



1.

Estratégia, missão e valores da empresa

- Política de gestão com o compromisso da promoção da igualdade entre mulheres e homens
- Implementação, monitorização e divulgação do plano para a igualdade de género
- Estudo de clima organizacional
- Promoção na documentação interna de boas práticas de linguagem neutra e/ou inclusiva
- Dashboard people

Status completo



2.

Igualdade no acesso ao emprego

- 40% de representação do sexo sub-representado nas admissões
- Presença em feiras de emprego
- Glintt Global Academy

Status:



3.

Formação inicial e contínua

- Plataforma de formação com temas direcionados para promover a igualdade, diversidade e inclusão

Status completo



4.

Igualdade nas condições de trabalho

- Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo
- Modelo de avaliação de desempenho com base em comportamentos e competências
- Autocarro Glintt Global

Status:



5.

Proteção na parentalidade

- Vale escolar
- Atribuição dos cheques infância

Status completo



6.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Dias de ausência remunerados (aniversário, carnaval, véspera de natal, véspera de ano novo)
- Kit bebé Glantt Global
- Política de teletrabalho e flexibilização horária
- Plano de proximidade e engagement
- Sensibilização ao direito a "desligar"

Status:



7.

Prevenção da prática de assédio no trabalho

- Canal de denúncias
- Código de ética e conduta profissional

Status completo



No que respeita às pessoas, destacamos alguns dos principais projetos desenvolvidos



Glantt Global Academy

Em 2023 a **Glantt Global Academy** regressou para uma nova edição!

Desde 2016, a **Glantt Global Academy** já integrou mais de 300 jovens de várias áreas de formação. Ao longo de 12 meses, cada academista tem formação direcionada à função e planos de desenvolvimento individuais. Numa fase inicial são envolvidos na cultura, equipas e processos da organização, passando depois por uma das três áreas: Glantt Next, Glantt Life e Glantt Global Corporate Services.

Nas **últimas 6 edições** deste programa de academistas a **Glantt Global** já conseguiu integrar:

54%
Mulheres

46%
Homens

**Glantt Global
Academy**



Plataforma de formação

O desenvolvimento contínuo de competências é um pilar estratégico na gestão de recursos humanos. A política da **Glantt Global** 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. Assim, este ano a **Glantt Global** adquiriu uma nova plataforma de formação.



10h

de formação

Disponibilização de formação sobre temáticas como:



Diversidade



Inclusão



**Igualdade
de género**



Estudo de clima organizacional

Inquérito efetuado aos colaboradores de forma anual para os ouvir e identificar áreas de melhoria organizacional.

Top 3 de questões

88%

Tenho uma boa relação com os meus colegas e chefia direta.

84%

A minha chefia direta preocupa-se com o meu bem-estar pessoal.

84%

Quando toma decisões sobre o meu trabalho, a minha chefia direta trata-me com respeito.

Renovação
da **marca**

Renovámos toda a nossa imagem, passando a ter um **site mais inclusivo**.

de 4% para 19%

Referente ao aumento da presença de mulheres que fazem parte deste Comité.

**Comité
de direção**

Workshop de
**Empoderamento
feminino**

Oportunidade para mulheres se unirem numa comunidade de mulheres Glintters incríveis, e impulsionar a sua jornada de empoderamento pessoal e profissional.

5

Plano de ação 2024 | 2025

| Dimensão | Medida | Objetivo | Depart. Responsáveis | Depart. Envolvidos | Orçamento | Metas | Indicadores |
|--|--|--|----------------------|--------------------|-------------------------------------|--|---|
| Estratégia, missão e valores da empresa | Criação de Comité de Igualdade integrado no Comité de sustentabilidade | Acompanhamento do plano de Igualdade e promoção de novas medidas | ADM Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Consciencialização ao tema e acompanhamento do plano de ação | Nºde reuniões realizadas |
| Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | Criação de espaço específico na Intranet com informação sobre a parentalidade; | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras | Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Promover benefícios, conciliação e incrementar a qualidade de vida | Comunicação e divulgação |
| Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | Possibilidade de acompanhar o filho (...) Atribuição de um meio dia de dispensa no primeiro ano letivo de cada ciclo escolar para acompanhamento dos filhos; | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras | Recursos humanos | Todas as unidades | Orçamento alocado às iniciativas RH | Promover benefícios, conciliação e incrementar a qualidade de vida | Comunicação e divulgação |
| Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | Criação de protocolos com entidades externas com serviços de natureza variada, na área de educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras | Recursos humanos | Todas as unidades | Orçamento alocado às iniciativas RH | Promover benefícios, conciliação e incrementar a qualidade de vida | Nº de protocolos estabelecidos |
| Prevenção da prática de assédio no trabalho | Formações em temática de assédio e discriminação | Consciencialização ao tema | Recursos humanos | Todas as unidades | Orçamento alocado às iniciativas RH | Consciencialização ao tema | Nº de sessões realizadas face ao objetivo |
| Estratégia, missão e valores da empresa | Gender Report | Elaborar e divulgar relatórios periódicos sobre a distribuição de género na empresa, incluindo dados sobre contratação, promoção e retenção. | Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Partilha de um Gender pay Gap report periódico | Redução da % de gender Gap |
| Igualdade de acesso ao emprego | Apresentar em short-list sempre um candidato do género sub-representado | Promover a igualdade de acesso ao emprego | Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Consciencialização ao tema | % de processos que cumprem esta medida |
| Igualdade de acesso ao emprego | Análise cega de currículos (Recrutamento) | Promover a igualdade de acesso ao emprego | Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Consciencialização ao tema | % de processos que cumprem esta medida |
| Estratégia, missão e valores da empresa | Criação de canal de feedback e sugestões | Reforçar a política de comunicação | Recursos humanos | Todas as unidades | Não envolve custos específicos | Implementação e divulgação do canal | Análise de medidas apresentas |
| Estratégia, missão e valores da empresa | Implementação de um modelo de carreiras, baseado em critérios objetivos e livre de enviesamentos | | ADM Recursos humanos | Todas as unidades | Orçamento alocado às iniciativas RH | Implementação e divulgação do modelo | Alocação de colaboradores ao novo modelo |

glintt
global

we
think
tech

Obrigado!

Contacte-nos

People@glinttglobal.com