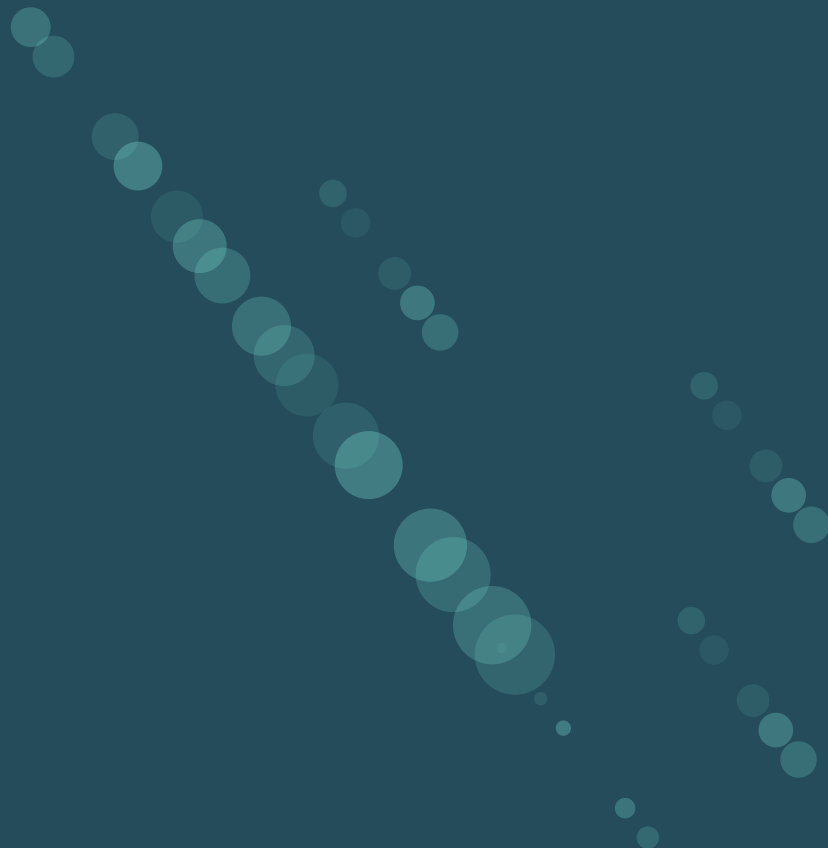




Plano para a Igualdade de Género

2026 / 2027



Diversidade não é um objetivo à parte — é como escolhemos construir a Glintt Global, todos os dias.

Cada pessoa que integra a Glintt Global traz consigo uma forma diferente de pensar, resolver e criar. É essa diversidade — de género, de percurso, de perspetiva — que torna as nossas equipas mais fortes e a nossa tecnologia mais relevante.



Eduardo Antunes

Presidente da Comissão Executiva (CEO)

Na Glintt Global, as pessoas são o motor da nossa evolução. Acreditamos que a diversidade das nossas equipas — de género, idade, origem, percurso, capacidades, experiências e formas de pensar — é o que nos torna melhores a resolver problemas complexos e a construir tecnologia que faz diferença na vida das pessoas.

Internamente, comprometemo-nos a criar um ambiente onde cada colaborador pode desenvolver-se, ser ouvido e progredir com base no que faz, não em quem é. Externamente, contribuímos com inovação tecnológica para diferentes setores de atividade, com particular destaque para a saúde, onde os nossos serviços e as nossas soluções têm um impacto direto na melhoria do acesso, da eficiência e da qualidade dos cuidados prestados às pessoas, contribuindo para níveis mais elevados de saúde e bem-estar na sociedade em que operamos — e fazemo-lo com uma equipa cada vez mais equilibrada e plural.

Somos uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), e esta aliança reforça o nosso compromisso com a igualdade de género, a eliminação de qualquer forma de discriminação e assédio, e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Hoje, como sempre, é nas nossas pessoas que assenta a nossa estratégia.

Acreditamos que a diversidade é o que nos permite ir mais longe, juntos. *Glintt Global — we think tech*

Índice

01	Quem somos?	05
02	Enquadramento	9
03	O nosso compromisso	19
04	O nosso percurso	26
05	Plano de ação 2026 2027	34

1

Quem somos?

Uma empresa tecnológica que combina experiência setorial e conhecimento técnico para criar valor para clientes e pessoas.

Combinamos experiência setorial e conhecimento técnico para criar tecnologia útil, fiável e preparada para crescer com os nossos clientes.

Somos uma empresa tecnológica que desenvolve soluções para simplificar o dia a dia e responder às necessidades reais das pessoas e das organizações.

O nosso foco está em gerar resultados concretos: processos mais simples, serviços mais eficientes e uma melhor experiência para quem os utiliza.

Ajudamos clientes a evoluir com segurança, estabilidade e capacidade de adaptação.

1300+

profissionais criam e implementam soluções e serviços para diferentes setores, apoiando as organizações na sua transformação digital.

Glantt Global
we think tech



139M€

Volume de Negócios

20M€

EBITDA

7,7M€

Resultado Líquido

950

Pessoas PT

280

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



Nada verdadeiramente grandioso se constrói sem uma base forte.

missão

Abraçar o mundo através da tecnologia

visão

Ser líder em tecnologia, capaz de conectar ambições, pessoas e uma rede digital em evolução.

valores

Pessoas
Conhecimento
Compromisso
Ambição

2

Enquadramento do universo Glintt Global

O contexto legal, o âmbito e a cultura que sustentam o nosso Plano para a Igualdade de Género.

Enquadramento legal

Lei n.º 62/2017

1 de agosto de 2017

Assegura uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades cotadas em bolsa e promove uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.

Este diploma determina que as empresas devem elaborar planos anuais para a igualdade, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Despacho Normativo n.º 18/2019 e Guião CITE

21 de junho de 2019 - artigo 4.º

Em cumprimento do determinado pelo Despacho Normativo, e do Guião para a elaboração do Plano de Igualdade publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), a Glintt Global reviu o seu Plano de Igualdade para os anos de 2026/2027.

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

Âmbito do plano

Este plano abrange toda a Glintt Global, S.A. e as sociedades por si detidas, direta ou indiretamente, em Portugal e em Espanha — reunindo estratégia, diagnóstico e ações, implementadas ou em curso.



Uma cultura de respeito e não discriminação

As pessoas fazem a Glintt Global — é assim que vemos o capital humano, e é por isso que o colocamos no centro da nossa cultura empresarial.

Na Glintt Global, cada pessoa tem autonomia para assumir desafios, responsabilidade pelos resultados e espaço para fazer acontecer. Em conjunto com equipas de técnicos(as) e consultores(as), transformamos conhecimento e colaboração em projetos com impacto.

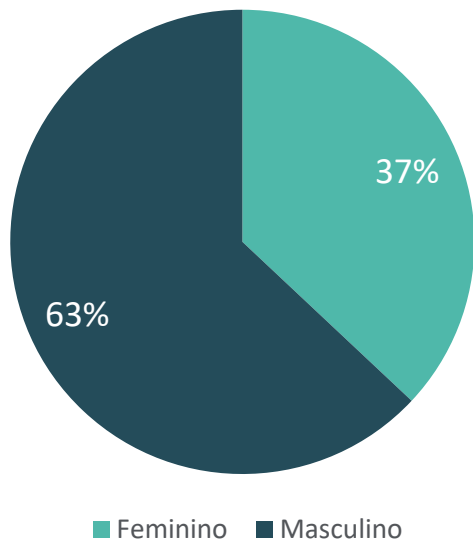
Somos hoje mais de 1 300 pessoas, a crescer de forma consistente nos mercados internacionais onde atuamos. E há uma linha que não atravessamos: **discriminação**, seja em razão da raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, convicções políticas ou religiosas, **não tem lugar entre nós**.

Todos os colaboradores e colaboradoras assumem o compromisso de:

- Respeitar a dignidade de cada pessoa e valorizar a diversidade.
- Não tolerar nem compactuar com comportamentos de assédio ou discriminação, em especial nos processos de entrevista e recrutamento, no acesso à formação, na progressão, na avaliação e na cessação do vínculo laboral.
- Tratar todas as pessoas com justiça e igualdade de oportunidades, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal.
- Adotar métodos de avaliação justos, claros e rigorosos, previamente comunicados aos seus destinatários.

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

Distribuição global por género



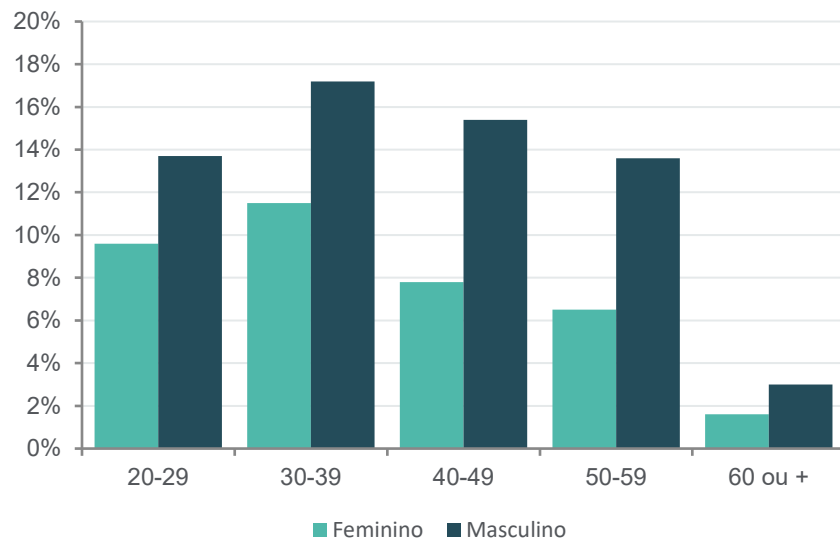
Na caracterização global da **diversidade de género** concluímos que a distribuição entre géneros é sensivelmente idêntica desde 2019 na Glintt Global, e deve-se em grande parte ao mercado de trabalho de IT, que tem ainda uma forte predominância do género masculino.

Dados referentes a 2025.

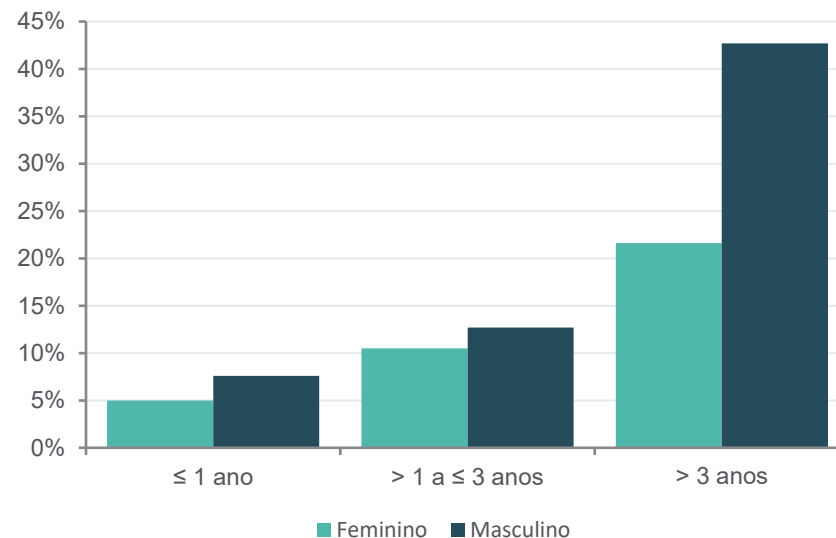
CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

Grupo etário e antiguidade, por género

Grupo etário



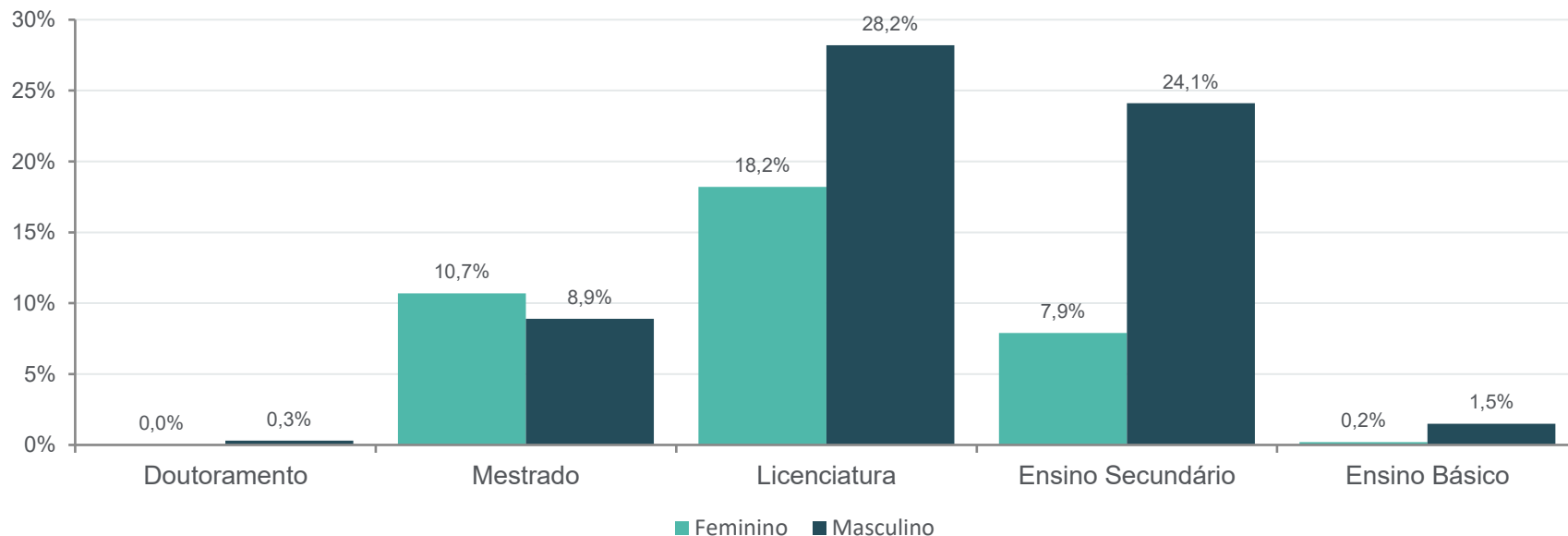
Género por antiguidade



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 de recrutamento resultantes do presente plano, bem como as alterações do mercado de trabalho. Dados referentes a 2025.

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

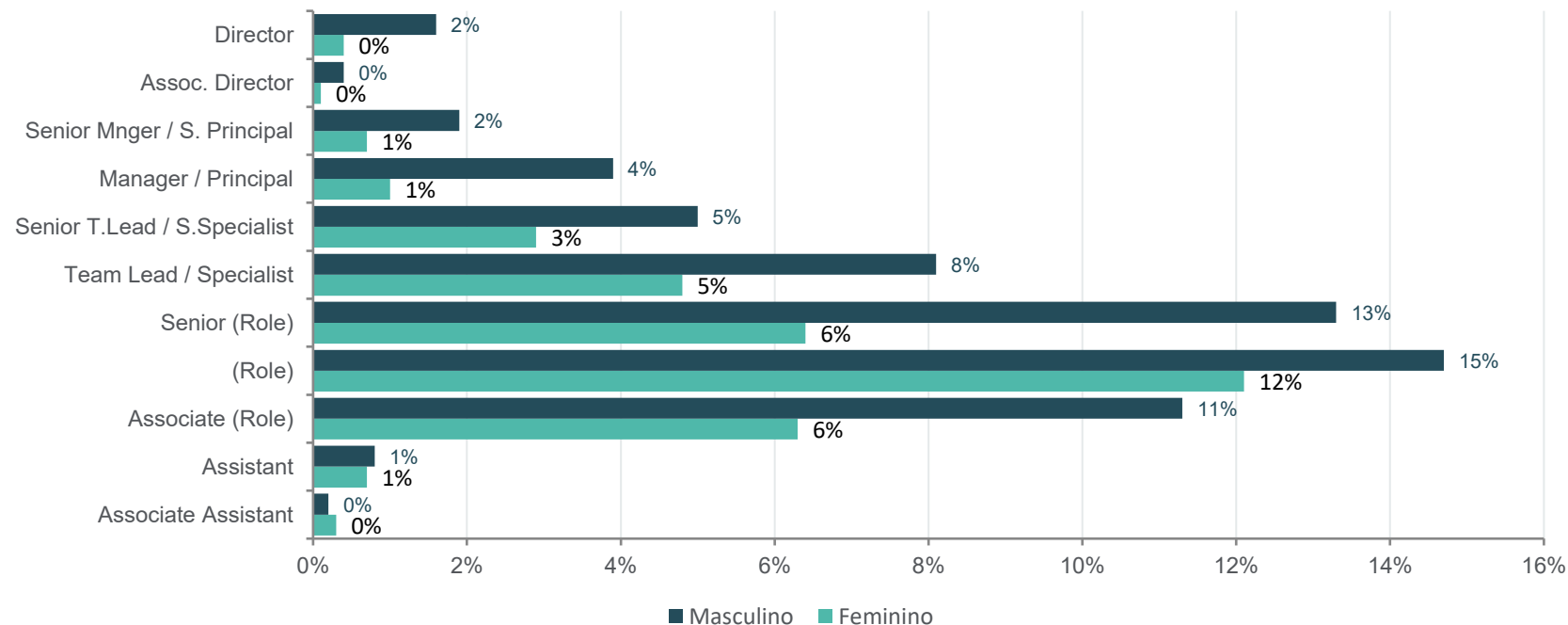
Distribuição por nível de habilitação



Dados referentes a 2025.

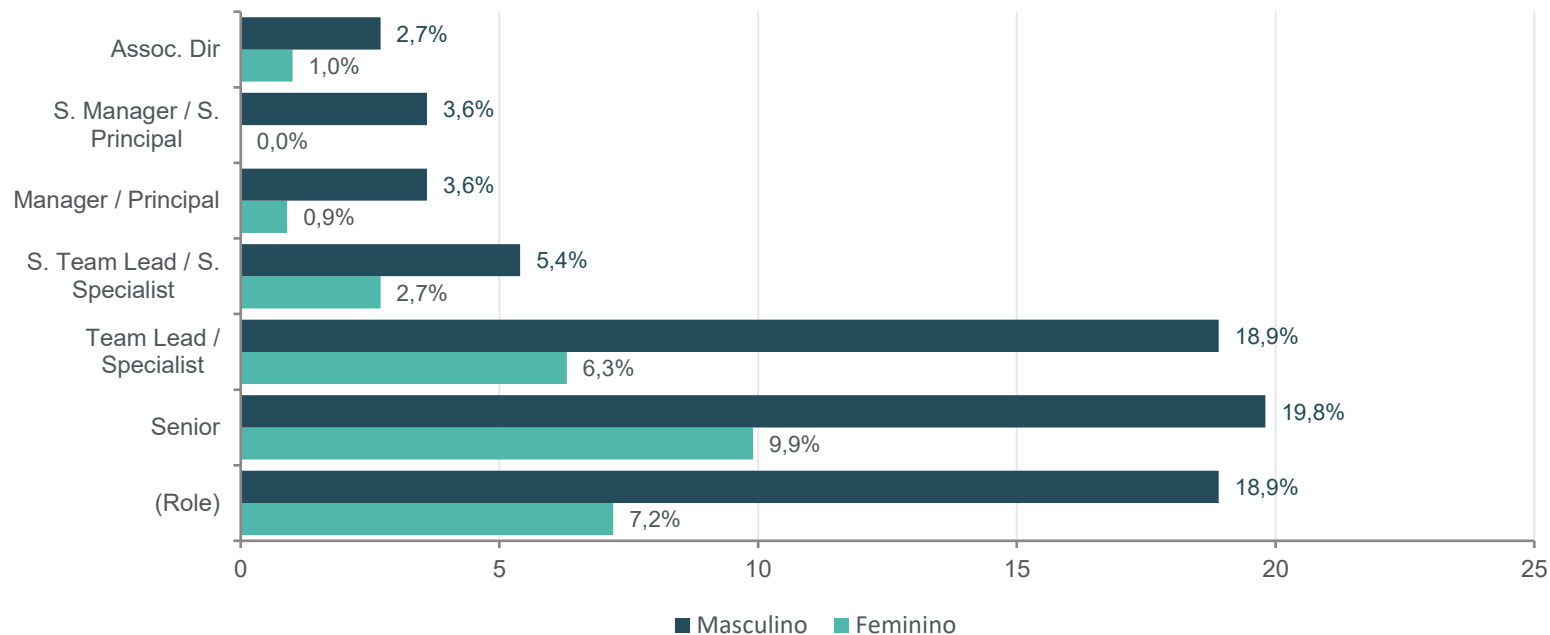
CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

Distribuição entre géneros por níveis organizacionais



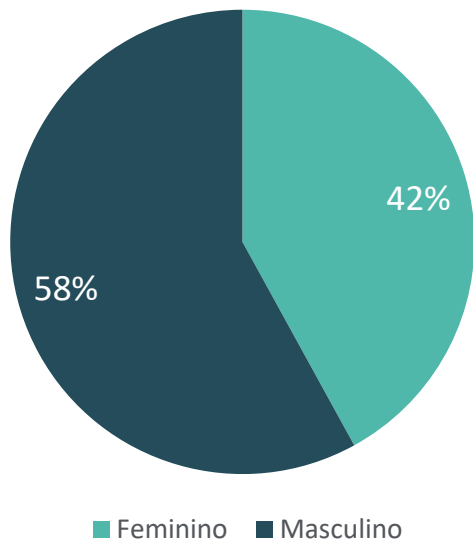
CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

Evolução da carreira — promoções por género



CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO

Distribuição de género nas admissões de 2025



A predominância histórica do género masculino na área tecnológica continua a verificar-se. Esta tendência mantém-se também na análise das admissões do último ano, onde, apesar das iniciativas implementadas, o género masculino permanece maioritário, ainda que demonstrando uma maior tendência de aproximação.

3

O nosso compromisso

O nosso alinhamento com os princípios da sustentabilidade, o Global Compact Network Portugal e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Compromisso da Glintt Global com os objetivos sustentáveis

No âmbito da nossa estratégia de sustentabilidade, a Glintt Global é atualmente uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), rede de organizações que, em Portugal, 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, e 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

Sustentabilidade não é um capítulo à parte para a Glintt Global — é parte de como pensamos o nosso sucesso e o futuro da sociedade em que operamos. Não nos interessam declarações de intenção: interessam-nos decisões concretas, tomadas no dia a dia, que se traduzem em resultados mensuráveis.

É esse compromisso que assumimos em nove prioridades ESG — Ambientais, Sociais e de Governação — que orientam as nossas operações e o impacto que queremos gerar nas comunidades e no meio ambiente.

Estas prioridades ligam-se diretamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, e é assim que medimos se esse impacto é, de facto, positivo e duradouro.



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 center 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 Glintt 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, impacta a cultura organizacional e o 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

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

16 PAZE
JUSTIÇA



4

O nosso percurso

O diagnóstico, o balanço SWOT e as conquistas que sustentam a evolução do nosso Plano de Igualdade.

DIAGNÓSTICO

Análise SWOT

Forças

- Forte compromisso e orientação da gestão de topo para o tema da igualdade de género
- Estudo de clima organizacional apresenta o ambiente de trabalho como ponto forte
- Código de ética e conduta profissional apresentado a todos os colaboradores no acolhimento
- Comunicação clara e não discriminatória 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 de estudantes universitárias do género feminino em cursos tecnológicos
- Canal de denúncias em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro
- Participação no programa SGDAmbition do GCNP (ODS igualdade de género) e conhecimento do Women Empowerment Program (WEP)

Fraquezas

- Predominância histórica do género masculino na área tecnológica
- Rotação de recursos nas áreas de IT

Ameaças

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

DIAGNÓSTICO

Como construímos o diagnóstico

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
- Práticas de gestão de recursos humanos
- Monitorização dos indicadores de referência no âmbito da igualdade
- 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. O trabalho considerou os objetivos já em vigor na Glantt Global, há já vários anos, que integram naturalmente a nossa cultura diária e de melhoria contínua.



O QUE JÁ CONQUISTÁMOS

O nosso percurso — conquistas 1 a 4

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
- Mecanismos de não discriminação em processos de recrutamento e seleção
- Glantt Global Academy

● Status: Completo

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

● Status: Completo

O QUE JÁ CONQUISTAMOS

O nosso percurso — conquistas 5 a 7

5

Proteção na parentalidade

- Entrega do Kit Bebê Glantt Global
- Política de benefícios flexíveis, com acesso a cheques infância

● Status: Completo

6

Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Política de teletrabalho e flexibilização horária
- Plano de proximidade e engagement
- 3 dias de ausência adicionais remunerados

● Status: Completo

7

Prevenção da prática de assédio no trabalho

- Canal de denúncias
- Código de ética e conduta profissional

● Status: Completo

PROJETOS DE PESSOAS

Glintt Global Academy



Em 2025 a **Glintt Global Academy** regressou para uma nova edição!

Desde 2016, a **Glintt 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 nossas áreas: Glintt Next, Glintt Life e Glintt Global Corporate Services.

Na **última edição** deste programa a **Glintt Global** integrou **25 novos academistas**.

48%
Mulheres

52%
Homens

**Glintt Global
Academy**

PROJETOS DE PESSOAS

Plataforma de formação

>10h

de formação disponibilizada por
colaborador

O desenvolvimento contínuo de competências é um pilar estratégico na gestão de recursos humanos. A política da Glantt Global assenta na promoção do acesso à formação e no desenvolvimento de todos, patrocinando uma cultura de evolução e crescimento — profissional e pessoal.

Nesse sentido, e para reforçar o igual acesso às oportunidades de aprendizagem, a Glantt Global disponibilizou a todos os seus colaboradores licenças de utilização de uma plataforma digital de formação online.

Disponibilização de formação sobre temáticas como:



Diversidade



Inclusão



**Igualdade
de género**

PROJETOS DE PESSOAS

Estudo de clima organizacional

Inquérito anual de auscultação dos colaboradores, destinado a recolher feedback sobre o que está a correr bem e sobre oportunidades de desenvolvimento.

95%

Sinto-me
seguro(a)
fisicamente no
meu local de
trabalho.

94%

Tenho orgulho
em contribuir
para os
resultados da
minha equipa.

92%

Sinto-me
respeitado(a)
pelos meus
colegas.

92%

Valorizo a
política de
teletrabalho
em vigor na
organização.

89%

Sinto que o
meu período
de férias e não
trabalho é
respeitado
pelo meu
gestor direto.

5

Plano de ação 2026/2027

O balanço das medidas em vigor desde 2025 e o roteiro de novas medidas para consolidar a igualdade de género na Glintt Global.

PLANO DE AÇÃO · MEDIDAS EM VIGOR

O nosso percurso em 2025 (1–2 de 8)

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Avaliação de funções com base em critérios objetivos e ponderados

Objetivo: Estruturar funções com critérios claros para garantir igualdade de acesso

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento alocado às iniciativas de RH

METAS

Funções avaliadas com critérios objetivos

INDICADORES

% de funções avaliadas com critérios objetivos

ESTADO

Em vigor

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Reestruturação do Modelo de Carreiras, tendo por base critérios objetivos

Objetivo: Garantir progressão equitativa e transparente na carreira

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento alocado às iniciativas de RH

METAS

Modelo de carreiras revisto e comunicado

INDICADORES

Existência de modelo revisto e % de colaboradores abrangidos

ESTADO

Em vigor

PLANO DE AÇÃO · MEDIDAS EM VIGOR

O nosso percurso em 2025 (3–4 de 8)

RECRUTAMENTO

Não identificação do género do ocupante pretendido; análise cega de CVs; short lists com 1 candidato do género sub-representado; ofertas baseadas nas bandas salariais do Cluster e nível de carreira

Objetivo: Promover recrutamento justo e inclusivo

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Não envolve custos específicos

METAS

Implementação de práticas inclusivas no recrutamento

INDICADORES

% de processos com análise cega e diversidade nas short lists

ESTADO

Em vigor

GESTÃO DE TALENTO

Manutenção de critérios objetivos de avaliação de performance

Objetivo: Assegurar avaliação justa e baseada em mérito

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Não envolve custos específicos

METAS

Critérios objetivos aplicados em todas as avaliações

INDICADORES

% de avaliações realizadas com critérios objetivos

ESTADO

Em vigor

PLANO DE AÇÃO · MEDIDAS EM VIGOR

O nosso percurso em 2025 (5–6 de 8)

GESTÃO DE TALENTO

Manutenção e avaliação contínua de critérios de elegibilidade ao movimento de carreira

Objetivo: Garantir equidade nas oportunidades de progressão

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Não envolve custos específicos

METAS

Critérios revistos e aplicados anualmente

INDICADORES

Distribuição de movimentos de carreira por género

ESTADO

Em vigor

GESTÃO DE MOVIMENTOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÕES

Na Revisão Salarial Anual e Movimentos de Carreiras, inclusão de informação de apoio à decisão sobre distribuição de movimentos por género e aumentos salariais (% e valor) por género

Objetivo: Monitorizar e corrigir desigualdades salariais e de progressão

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento anual de RH

METAS

Relatórios anuais com dados por género

INDICADORES

% de equilíbrio nas progressões remuneratórias por género

ESTADO

Em vigor

PLANO DE AÇÃO · MEDIDAS EM VIGOR

O nosso percurso em 2025 (7–8 de 8)

IGUALDADE NA POLÍTICA REMUNERATÓRIA

Revisão da Política de Benefícios por nível de carreira

Objetivo: Assegurar equidade nos benefícios atribuídos

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento de benefícios

METAS

Implementação de Política de Benefícios por nível de carreira

INDICADORES

% de colaboradores abrangidos pela nova política

ESTADO

Em vigor

IGUALDADE NA POLÍTICA REMUNERATÓRIA

Monitorização anual do GPG e do GPA, com base em dados do Relatório Único, sistemas internos e auditorias internas

Objetivo: Acompanhar e reduzir disparidades salariais entre géneros

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Não envolve custos específicos

METAS

Monitorização anual do GPG e GPA

INDICADORES

% de redução anual do GPG e GPA

ESTADO

Em vigor

PLANO DE AÇÃO · NOVAS MEDIDAS

Como vamos evoluir — 2026 | 2027 (1–2 de 8)

POLÍTICA REMUNERATÓRIA

Implementação do novo modelo de compensação, com enquadramento das funções em bandas salariais e critérios objetivos de posicionamento

Objetivo: Reforçar a transparência, consistência e equidade nas decisões remuneratórias

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento associado ao projeto de compensação

METAS

Modelo de compensação implementado e comunicado às populações abrangidas

INDICADORES

% de colaboradores abrangidos; % de funções enquadradas em bandas salariais

ESTADO

Em construção

POLÍTICA REMUNERATÓRIA

Realização de auditoria anual de equidade salarial com base no novo modelo de compensação

Objetivo: Identificar, monitorizar e corrigir diferenças salariais não justificadas por função, nível, desempenho ou responsabilidade

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Administração / Direções

ORÇAMENTO

N.a.

METAS

Relatório anual de equidade salarial e plano de ação, quando aplicável

INDICADORES

Gender Pay Gap ajustado e não ajustado; n.º de desvios e correções salariais

ESTADO

Em construção

PLANO DE AÇÃO · NOVAS MEDIDAS

Como vamos evoluir — 2026 | 2027 (3–4 de 8)

GESTÃO DE MOVIMENTOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÕES

Monitorização anual das promoções, progressões e mobilidade interna por género, nível de carreira e unidade organizacional, com suporte informático

Objetivo: Garantir visibilidade sobre a distribuição das oportunidades de progressão e identificar desequilíbrios

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Não envolve custos específicos

METAS

Dashboard de movimentos de carreira disponível e analisado semestralmente

INDICADORES

Distribuição de promoções por género/nível; tempo médio até promoção

ESTADO

Em construção

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO / RECRUTAMENTO

Monitorização do funil de recrutamento por género, desde candidatura até contratação, com análise das principais etapas

Objetivo: Promover recrutamento mais inclusivo e identificar perdas de representatividade no processo seletivo

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

N.a.

METAS

Análise periódica do funil de recrutamento implementada

INDICADORES

% de candidaturas, shortlists, entrevistas e contratações por género

ESTADO

Em construção

PLANO DE AÇÃO · NOVAS MEDIDAS

Como vamos evoluir — 2026 | 2027 (5–6 de 8)

GESTÃO DE TALENTO

Criação de dashboard de diversidade e representatividade em sistema informático, com indicadores por género, área, nível de carreira e liderança

Objetivo: Apoiar decisões de gestão de pessoas com base em dados e reforçar a monitorização da diversidade

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

N.a.

METAS

Dashboard de diversidade implementado e revisto anualmente

INDICADORES

% de mulheres por área, nível de carreira e liderança; evolução anual

ESTADO

Em construção

LIDERANÇA E SUCESSÃO

Monitorização da representatividade de género em posições de liderança e em pipelines de sucessão para funções críticas

Objetivo: Promover maior equilíbrio na preparação de futuras lideranças e processos de sucessão mais inclusivos

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Administração / Direções

ORÇAMENTO

N.a.

METAS

Critério de diversidade integrado na análise de sucessão e posições críticas

INDICADORES

% de mulheres em liderança; % de planos de sucessão com ambos os géneros

ESTADO

Em construção

PLANO DE AÇÃO · NOVAS MEDIDAS

Como vamos evoluir — 2026 | 2027 (7–8 de 8)

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Integração de conteúdos sobre enviesamentos inconscientes, avaliação objetiva e liderança inclusiva nos programas de desenvolvimento de líderes

Objetivo: Reforçar a capacidade dos líderes para decisões mais objetivas e inclusivas

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

Orçamento de formação

METAS

Conteúdos integrados no plano de desenvolvimento de liderança

INDICADORES

% de líderes abrangidos; n.º de ações; taxa de participação

ESTADO

Em construção

GESTÃO DE TALENTO

Análise anual da distribuição de avaliações de desempenho por género, nível de carreira e unidade organizacional

Objetivo: Garantir aplicação consistente dos critérios de avaliação e identificar enviesamentos nos resultados

DEPT. RESPONSÁVEIS

Recursos Humanos

DEPT. ENVOLVIDOS

Todas as unidades

ORÇAMENTO

N.a.

METAS

Relatório anual de distribuição de avaliações produzido

INDICADORES

Distribuição das avaliações por género; variação face à média; desvios por unidade

Em construção



Plano para a Igualdade de Género

2026 / 2027

