

NOVABASE

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE

2021 | 2022

NOVABASE

ENQUADRAMENTO

Na NOVABASE acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual. Estas diferenças tendem a melhorar a qualidade dos processos de tomada de decisão através da multiplicidade de perspetivas, da maior riqueza intelectual e cultural e também da melhor representação da realidade e das partes interessadas.

Neste contexto, destacam-se de seguida os principais aspetos, documentos, práticas e processos existentes no Grupo NOVABASE e que o mesmo considera que têm impacto em questões de índole não financeira relevantes para o Grupo, designadamente ambientais, sociais, laborais, de igualdade de género e não discriminação, direitos humanos e combate à corrupção:

- A atividade da NOVABASE e a conduta dos seus trabalhadores e trabalhadoras rege-se pela lei aplicável nas jurisdições relevantes e pelo Código de Conduta NOVABASE (publicado no site corporativo), documento aprovado internamente e que vigora no Grupo desde 2011 com o objetivo de orientar as condutas dos profissionais da NOVABASE pelos valores cultivados pelo Grupo, não só nas suas relações com clientes mas também entre si;
- Em 2019 foi implementado um procedimento específico sobre como agir em caso de assédio no local de trabalho, comportamento inaceitável pela NOVABASE;
- A atividade da empresa é gerida de acordo com o Sistema de Gestão Integrado, sendo que as empresas NOVABASE são auditadas pelos seus auditores financeiros e as suas certificações de Qualidade (ISO 9001), Gestão Ambiental (ISO 14001) e de Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001) são renovadas anualmente após auditorias internas e externas – estas últimas conduzidas pelas entidades certificadoras;
- A empresa monitoriza regularmente a satisfação dos seus clientes, bem como a dos seus trabalhadores e trabalhadoras em relação aos serviços internos e outros temas de interesse para a gestão;
- Em observância das Recomendações do Instituto Português de Corporate Governance sobre o Governo das Sociedades Cotadas e tendo em vista o fomento de uma cultura responsável e cumpridora, a NOVABASE adotou um sistema de comunicação de práticas irregulares (designado como “SPI”) eventualmente ocorridas no seio do seu Grupo. A comunicação de práticas irregulares através do SPI é dirigida a um dos elementos do Conselho Fiscal especialmente designado para essa função;
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Negócios com Titulares de Participação Qualificada na Novabase, SGPS, S.A.”.

NOVABASE

Todas as práticas acima mencionadas respondem aos requisitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade da NOVABASE, entre os quais destacamos:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 20/2112, de 8 de março de 2012, que veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Esta obrigação veio a ser estendida às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, determinando no artigo 7.º a obrigação de elaborarem anualmente planos 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”;
- A Lei n.º 62/2017, a qual veio ainda determinar para as empresas cotadas em bolsa as quotas de representação de ambos os sexos de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que tiver lugar após 1 de Janeiro de 2020, relativamente à totalidade dos administradores (executivos e não executivos);
- O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, o qual dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

A Assembleia da República tem também emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema:

- Resolução n.º 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual

NOVABASE

valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrará em vigor a 21 de fevereiro de 2019.

POLÍTICA DE DIVERSIDADE NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO

Acreditamos que a diversidade dos nossos órgãos estatutários contribui para um melhor desempenho e uma maior competitividade da NOVABASE. Assim, comprometemo-nos a promover a seguinte política:

- Cumprir a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, dado que a diversidade de género permite diferentes estilos de gestão e complementaridade de abordagens;
- No que respeita à idade, deverá ser assegurado um equilíbrio entre, por um lado, a experiência e maturidade e, por outro, juventude e energia necessárias ao dinamismo e ao acelerado ritmo de inovação do nosso sector (tecnologias de informação);
- Em matéria de qualificações e habilitações literárias, para além das associadas às vertentes tecnológicas, deverão estar representadas diversas áreas do conhecimento dada a crescente importância da multidisciplinaridade no desempenho das equipas.

A NOVABASE acompanhará a implementação desta política, de acordo com o seu modelo de governo, revendo-a sempre que considere adequado.

RESULTADOS E INDICADORES

No exercício de 2020 não foi comunicada à Administração da NOVABASE SGPS, S.A. – através dos canais para o efeito disponíveis –, qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, corrupção e tentativas de suborno, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

No que respeita à igualdade de género, o indicador chave considerado é o da proporção de homens e mulheres no total de colaboradores e colaboradoras, que deve tender a ser equilibrada. Este indicador tem revelado uma evolução positiva nos últimos anos. Em 2020 tivemos 68% de homens e 32% de mulheres. Em 2019 a proporção foi de 69% de homens e 31% de mulheres, e em 2017 e 2018, a proporção foi de 70% de homens e 30% de mulheres.

MEDIDAS E PRÁTICAS A IMPLEMENTAR E SUA MONITORIZAÇÃO

Na NOVABASE, a criação de uma cultura cada vez mais inclusiva é um dos nossos principais objetivos e esse é o caminho que temos vindo a construir. A concretização deste Plano para a

NOVABASE

Igualdade reflete o nosso percurso em tornar a organização cada vez mais inclusiva, com maior diversidade e com igualdade no acesso às oportunidades e no cumprimento dos deveres, acrescentando valor às nossas pessoas, parceiros e clientes.

Neste tópico apresentamos a evolução dos objetivos propostos no Plano para a Igualdade 20/21, onde adicionamos o status dos mesmos (**Tabela 1**), um resumo das medidas implementadas em 20/21 e as propostas de ações para 21/22 (**Tabela 2**).

A construção do Plano para a Igualdade 21/22 tem por base o diagnóstico realizado em 2019, suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE – *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. A NOVABASE fez uma análise detalhada ao documento, explorando as várias dimensões mencionadas no mesmo, com o objetivo de fazer um levantamento das práticas existentes na organização relacionadas com cada um desses tópicos e de forma a identificar os pontos fortes e as necessidades de melhoria a esse respeito. Após esta primeira fase, procuramos desenhar as novas propostas de ação que visam colmatar as principais questões decorrentes da análise anterior. Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos dos departamentos de recursos humanos, jurídico e do negócio e tem sido um trabalho desenvolvido de uma forma contínua.

As medidas que visam o cumprimento da lei, como é o caso do estabelecimento de um sistema obrigatório de quotas para pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%, no total de colaboradores do empregador são consideradas, pela organização, como medidas prioritárias.

A monitorização e avaliação do cumprimento destas ações terá por base uma reunião mensal de acompanhamento com os responsáveis pela implementação de cada uma das medidas descritas (**Tabela 2**). Adicionalmente, o Comité para a Igualdade de Género & Diversidade reunirá trimestralmente com o mesmo objetivo e, ainda, para tomada de decisões relativas ao Plano proposto sempre que se considere necessário.

NOVABASE

Principais atores mobilizadores	Equipa	Responsabilidades	Monitorização	Status
Comitê para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Representante da Comissão Executiva (CEO e/ou CHRO)	<ul style="list-style-type: none"> › Desenhar, garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género, diversidade e inclusão› 	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas.	Conforme o previsto
	Direção de Recursos Humanos (DRH)			
Equipa operacional para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Direção Jurídica	Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género, da diversidade e da inclusão	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas	Conforme o previsto
	Relação com Investidores	› Criar condições para a implementação do plano› Garantir a articulação do plano com a Comissão Executiva		
	Coordenador da equipa operacional para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)	› Definir a equipa operacional para a igualdade de género e diversidade		
	Representantes das diferentes vertentes da DRH (recrutamento e seleção; formação e desenvolvimento; remuneração e gestão de carreira; conciliação; proteção da parentalidade; cultura & valores)	Definição de um plano de ações, em resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade: <ul style="list-style-type: none"> › Missão e valores da organização › Recrutamento e seleção de pessoal › Formação profissional › Remuneração e gestão de carreira › Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar › Proteção parentalidade e assistência à família › Dever de respeito pela dignidade no local de trabalho 		
	Representante da Direção Jurídica, na vertente Laboral			
	Representante da área de Comunicação			
	Representante da área de Desenvolvimento Organizacional			

NOVABASE

Principais atores mobilizadores	Equipa	Responsabilidades	Monitorização	Status
Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão	Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão Gestores das iniciativas aprovadas e respetivas equipas de trabalho	Ver a descrição das ações na Tabela 2.	De acordo com o plano de ações	ver Tabela 2.

Tabela 1. Modelo de governo do Plano para a Igualdade 2020/2021.

NOVABASE

DIMENSÃO	MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2020/2021	MEDIDAS PARA 2021/2022
<p>Missão, valores, estratégia e comunicação (internos e externos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Atualização da Política do Sistema de Gestão Integrado, a qual passou a incluir tópicos sobre igualdade, diversidade e inclusão; › Divulgação de QuickGuides de Linguagem Inclusiva (em Português, Inglês e Espanhol); › Revisão de documentos de forma a assegurar a utilização de linguagem inclusiva. Exemplos: Relatório e Contas, Código de Conduta, Sessão de Acolhimento (NBoarding); › Participação nas equipas de trabalho do “Fórum iGen: Fórum Organizações para a Igualdade”: Task Force, Grupo de Trabalho #2: “Medidas de Igualdade de Género” e Grupo de Trabalho #5: “Academia de Formação iGen”; › Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT – Portuguese Women in Tech (Programas Mentoring e Awards), PWN Lisbon – Professional Women’s Network (networking, acções formativas) e Valor T, agência para a empregabilidade de pessoas com deficiência. › Comunicação Interna com três webinars/“mesas redondas” sobre Igualdade, Diversidade e Inclusão: “IT jobs have no gender”; “IT jobs welcome disability”; e “Accidental Excluder or Deliberate Include?”; › Oferta do livro “O Longo Caminho para a Igualdade. Mulheres e Homens no Século XXI”, a todos os colaboradores, primeiro livro publicado pelo iGen numa parceria com a editora Imprensa Nacional, da autoria da dupla Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (texto) e de Susana Carvalhinhos (ilustrações); › Criação de uma comunidade na Intranet onde se encontram todos os documentos, ex.: Plano para a Igualdade de Género e Diversidade, bem para divulgação interna de comunicação e sensibilização destas temáticas; 	<ul style="list-style-type: none"> › Continuação da utilização e da promoção da linguagem inclusiva interna e externamente; › Oferta do livro “O Longo Caminho para a Igualdade” aos novos colaboradores no kit de acolhimento; › Ações de comunicação e sensibilização.

NOVABASE

DIMENSÃO	MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2020/2021	MEDIDAS PARA 2021/2022
Igualdade no acesso ao emprego: recrutamento e seleção	<ul style="list-style-type: none"> › Na Novabase identificamos-nos como uma empresa inclusiva. Não obstante, durante o ano de 2021, reforçámos a consciencialização para a redação de ofertas de emprego em linguagem inclusiva, não discriminatória em género nem qualquer outro fator; › Estabelecimento de parceria com a Valor T, agência para a empregabilidade de pessoas com deficiência, seguida de webinar de apresentação e divulgação a toda a comunidade Novabase. 	<ul style="list-style-type: none"> › Consolidação da parceria com a Valor T; › Novas parcerias com entidades promotoras da empregabilidade de pessoas com deficiência; › Promoção de estratégias que visem a capacitação e desenvolvimento de competências técnicas e digitais em pessoas com deficiência.
Gestão de desempenho e desenvolvimento da carreira	<ul style="list-style-type: none"> › Acesso ao programa da PWN Lisbon – Professional Women’s Network, nomeadamente os “pequenos-almoços” com <i>role models</i>, e formações / workshops na área do desenvolvimento individual; › Programa de mentoria da PWIT – Portuguese Women in Tech com 5 mentoras da Novabase e as respectivas atividades de desenvolvimento das <i>mentees</i>, entre as quais a partilha de experiências em projectos internacionais com equipas diversas e multiculturais. 	<ul style="list-style-type: none"> › Reforço da consciencialização sobre preconceitos, discriminação, tratamento ; › Partilha e divulgação de programas de Mentoring, nomeadamente o programa da PWN.
Equilíbrio entre a vida profissional e o bem-estar e proteção na parentalidade	<ul style="list-style-type: none"> › Definição e implementação de uma política de trabalho flexível / híbrido, a qual prevê oferecer o máximo de flexibilidade possível para apoiar estilos de trabalho individuais, necessidades pessoais e familiares, ao mesmo tempo que responde às necessidades de negócios e promove a cultura empresarial desejada; › As ausências de parentalidade não afetam o pagamento do prémio anual nem dos subsídios de férias e natal; › Seguro de saúde extensível ao agregado familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> › Promoção de novas parcerias que facilitem a conciliação da vida pessoal com profissional diária (centros de estudo, transporte de criança, babysitting, atividades desportivas).

NOVABASE

DIMENSÃO	MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2020/2021	MEDIDAS PARA 2021/2022
Respeito pela dignidade e integridade dos trabalhadores e trabalhadoras	› Reforço da divulgação do Código de Conduta e do procedimento específico sobre como agir em caso de assédio no local de trabalho em diferentes canais de comunicação (onboardings, site interno, contacto de email)	› Assegurar que o Código de conduta é conhecido, compreendido e respeitado no dia-a-dia. › Incentivar cada um/a de nós a sermos embaixadores/as nesta missão.
Remuneração	› Realização do diagnóstico sobre a distribuição de salários na Novabase, com análise aos últimos 10 anos.	› Atualização do diagnóstico sobre a distribuição de salários na organização; › Definição das abordagens a implementar em processo de revisões salariais e evolução de carreira para evitar comportamentos enviesados e/ou discriminatórios.

Tabela 2. Medidas implementadas em 2020/2021 e proposta de ações 2021/2022.

NOVABASE