

NOVABASE

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

2023 | 2024

Author: Novabase SGPS

Date: AGOSTO 2023

A gestão da Diversidade, igualdade e inclusão é um imperativo de todos os nossos negócios. Acreditamos que as nossas pessoas são mais produtivas quando são tratadas com respeito e dignidade, quando se sentem envolvidas e orgulhosas da sua contribuição para o crescimento da empresa, quando se sentem revistas nas políticas corporativas, e quando as suas competências são potenciadas para que se desenvolvam num ambiente de trabalho que tem as portas abertas à diversidade, igualdade e inclusão.

Enquadramento

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

A NOVABASE incorpora a gestão da diversidade, igualdade e inclusão como parte integrante da sua estratégia global sendo, portanto, elementos transversais nos processos de gestão de talentos na nossa organização. Este compromisso é aplicável a todas as empresas que fazem parte do grupo e geografias.

A NOVABASE defende também a necessidade de aumentar a sensibilização nas políticas para a integração das mulheres, bem como a erradicação de qualquer obstáculo que possa violar o princípio da igualdade de oportunidades e da não discriminação com base no sexo e no género. O crescimento profissional deve ser valorizado pelas competências, capacidades e conhecimentos das nossas pessoas, independentemente do seu sexo, género e identidade.

Reforçando o compromisso da Novabase no desenvolvimento de práticas e políticas promotoras da diversidade, igualdade e inclusão no trabalho, assinamos em Maio de 2023 a 'Carta Portuguesa para a Diversidade', uma iniciativa da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações.

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:

- Plano de igualdade: apresenta um conjunto de medidas, com base em análises internas e de diagnóstico, que visam promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, eliminando qualquer discriminação em razão do sexo, género ou identidade.
- A atividade da NOVABASE e a conduta dos seus colaboradores e colaboradoras 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 e das 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, um comportamento considerado 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 das suas pessoas 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 (para detalhe do sistema consultar <https://content.novabase.com/storage/uploads/comunicacao-de-irregularidades-2.pdf>)
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Negócios com Titulares de Participação Qualificada na Novabase, SGPS, S.A.”.

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 géneros 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 sejam tomadas medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida pessoal 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 valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, a qual entrou 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.

Diagnóstico

Para uma correta aferição das presentes necessidades referentes à igualdade de género foram tidas em conta várias fontes de informação interna e externa, nomeadamente:

- Índice de diagnóstico, disponível no Portal, para a igualdade no trabalho e empresas.
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.

- Analíticas de Recursos Humanos que acompanham a definição das estratégias e planos de ação anualmente.
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE ao plano publicado pela Novabase em 2022/2023 .

Estratégia, Missão e Valores

A diversidade, igualdade e inclusão são valores integrantes e inerentes da cultura organizacional da Novabase. Permite-nos atrair, desenvolver, motivar e reter os nossos melhores talentos. Ajuda-nos a ser mais inovadores no desenvolvimento de produtos e soluções para os nossos clientes. Apoia-nos na expansão de negócio para novas geografias, acolhendo e integrando novas culturas e costumes. Alimenta o crescimento e sucesso contínuo do nosso negócio.

Na Novabase, promovemos uma cultura onde todas as pessoas têm uma “voz” ativa na organização. Apostamos numa comunicação transparente dos nossos processos e procedimentos, promovendo a igualdade de oportunidades numa organização cada vez mais multigeracional e multicultural.

Os valores de diversidade, igualdade e inclusão são condição necessária para a sustentabilidade da estratégia de negócio da Novabase a longo prazo. Como tal, é um compromisso da Novabase continuar a incentivar e promover a igualdade entre as nossas pessoas, aceitando a individualidade de cada um como uma vantagem competitiva.

Este compromisso está refletido no nosso Código de Conduta, no Plano de Igualdade de Género e Diversidade, nas Medidas de identificação e atuação em casos de Assédio Moral, na Política de trabalho híbrido, comunicados e disponíveis para consulta das nossas pessoas nos diferentes canais de comunicação da empresa, com foco nas questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

Resultados e Indicadores

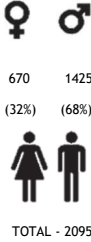
No exercício de 2022/23 não foi comunicada à Administração da NOVABASE SGPS, S.A. - através dos canais para o efeito disponíveis -, qualquer ocorrência relacionada com matérias respeitantes a direitos humanos, corrupção e tentativas de suborno, pelo que não existem indicadores a reportar a este respeito.

No que respeita à igualdade de género, no grupo NOVABASE continuamos empenhados a agir em conformidade com os princípios de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

Estamos atentos a indicadores que nos permitem monitorizar a evolução da nossa organização relativamente à proporção de homens e mulheres no total de pessoas, evolução de carreira e respetivas compensações.

Caracterização da nossa organização

O sector de IT continua a ser ainda predominantemente masculino. No grupo NOVABASE, este indicador tem-se mantido estável nos últimos anos. Em 2023, a distribuição de homens e mulheres corresponde a 68% e 32%, respetivamente.



No que respeita à percentagem de distribuição de mulheres/homens por nível de carreira, em função da proporção total de mulheres/homens na empresa, podemos observar que se mantém uma distribuição menos representativa de mulheres nos níveis de topo da estrutura, embora a diferença não seja elevada.

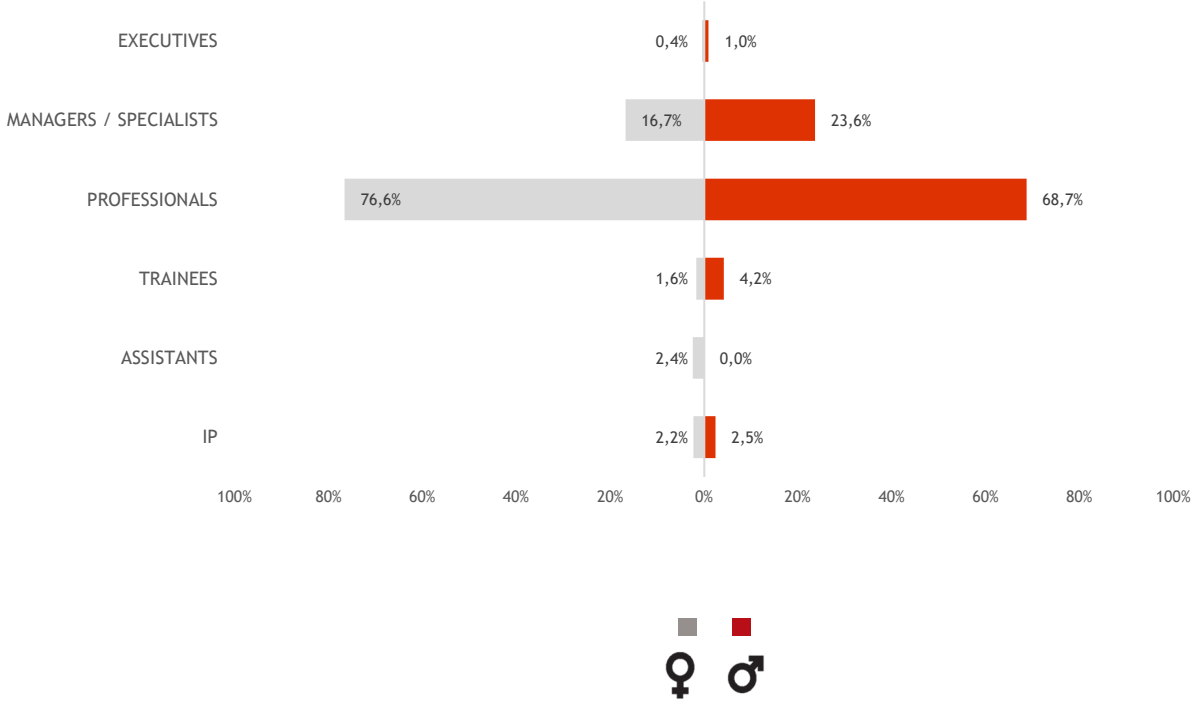


Gráfico 1: % de mulheres/homens por nível de carreira proporcional ao número de mulheres/homens na empresa (considerando todas as pessoas com vínculo contratual)

No que respeita às práticas de compensação, o grupo NOVABASE promove ativamente uma cultura de equidade, seja no ato de admissão, com estudos comparativos com o mercado, seja a nível interno, tendo para isso ferramentas de avaliação de desempenho e de reconhecimento, cujo contributo individual e coletivo são fatores diferenciadores.

No diagnóstico realizado em 2023, a análise comparativa dos níveis de compensação entre homens e mulheres permite observar diferenças tendenciais. O nível médio de compensação das mulheres no início de carreira inicial é equivalente ou mesmo superior ao dos homens. Contudo, esta diferença tem evolução negativa para as mulheres ao longo

da carreira, situando-se entre 2% e 8%. Esta diferença tende a ser mais volátil nos níveis de carreira superiores, sobretudo no nível Executivo, onde se encontram menos pessoas.

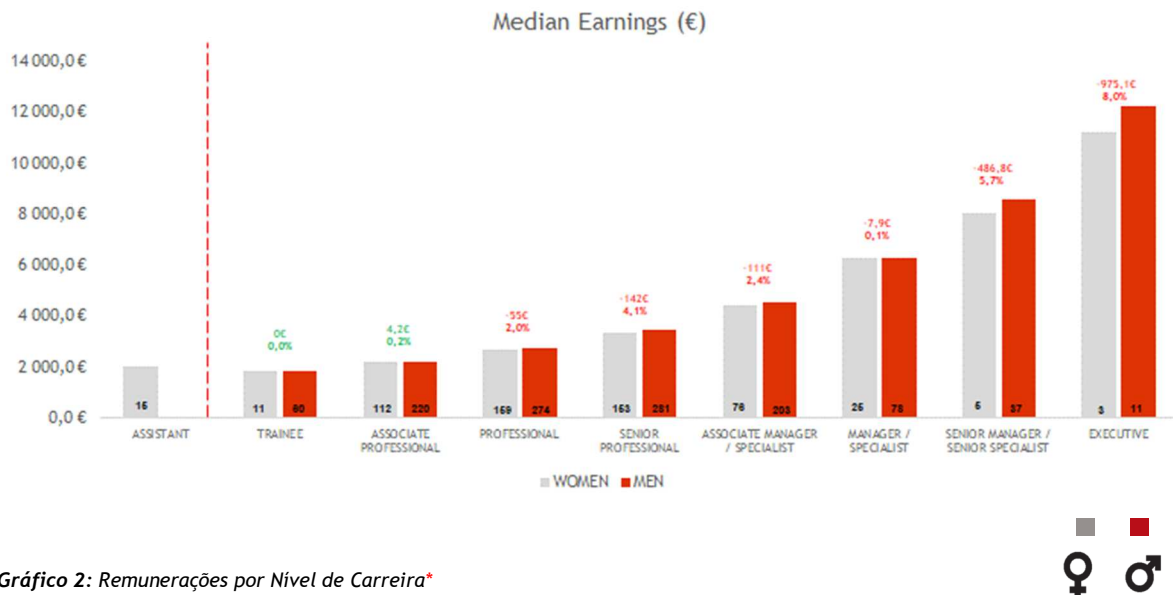


Gráfico 2: Remunerações por Nível de Carreira*

€ (Remunerações mensais auferidas por mulheres e homens- mediana)

% (Diferença percentual em relação à mediana mais alta)

*Para efeitos de remuneração foram consideradas todas as rúbricas salariais em vigor exceto plafond de telemóvel e garagem.

No que se refere à análise das promoções, não se observa uma diferença significativa. Podemos concluir que as promoções não apresentam enviesamentos de género. De notar também a existência de promoções no caso de mulheres com licença de parentalidade prevista ou em curso no momento da promoção.

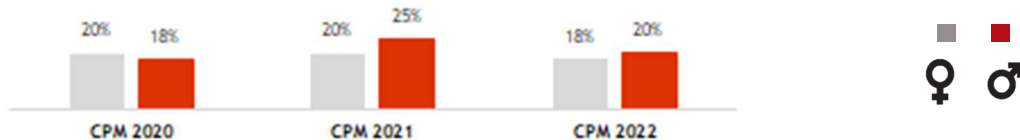


Gráfico 3: % Promoções proporcionais ao número total de mulheres VS homens

A análise das promoções foi atualizada neste Diagnóstico de forma a incluir as promoções que ocorrem de forma continuada ao longo do ano e não apenas as que se concentram no momento que lhe é especialmente dedicado.

No que se refere ainda à evolução de carreira, a análise do tempo médio em cada nível de carreira não sugere um padrão claro de diferenças.

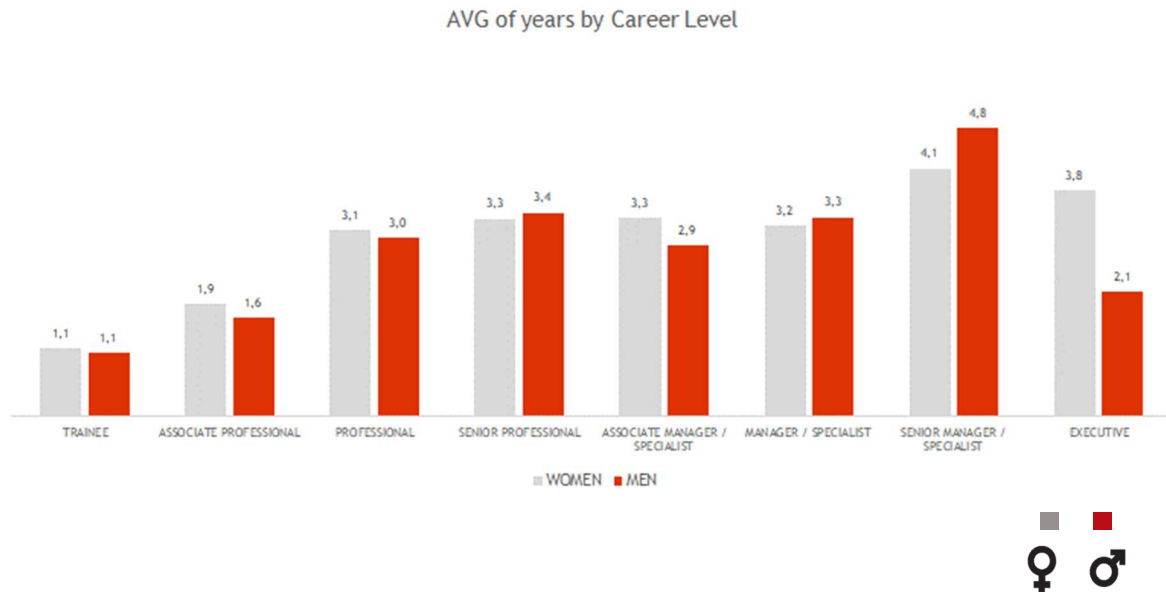


Gráfico 4: tempo médio em cada nível de carreira para mulheres/homens

Continuamos empenhados em reduzir e eliminar as disparidades salariais e, para o efeito, serão progressivamente adotadas as medidas necessárias para alcançar o objetivo fixado.

O grupo NOVABSE tem processos e ferramentas internas que promovem proactivamente cenários de igualdade em situações de revisão salarial e promoção. Valorização da experiência profissional, competências técnicas e comportamentais, e o desempenho e potencial são fatores transversais à organização e conhecidos pelas nossas pessoas. Pautamos por uma cultura de transparência relativamente a oportunidades de mobilidade interna, e progressão de carreira.

Medidas e práticas a implementar, e a sua monitorização

Na NOVABASE, a criação de uma cultura cada vez mais inclusiva continua a ser um dos nossos principais objetivos, e temos procurado dar passos firmes nesse sentido. A definição e concretização do Plano anual para a Igualdade reflete o nosso compromisso e 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.

Na definição, aprovação e monitorização deste plano participam várias pessoas com diversos papéis na organização. (Tabela 1).

Apresentamos um resumo das medidas e práticas implementadas no último ano, de Setembro 2022 a Setembro 2023 (tabela 2), bem como as medidas e ações previstas para Setembro 2023 a Setembro 2024, nas várias vertentes do plano (tabela 3).

A construção do Plano para a Igualdade para 2023/2024 tem por base o diagnóstico realizado em 2022/2023, suportado na matriz de apoio disponibilizada pela CITE - Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Este diagnóstico foi levado a cabo por uma equipa diversa e multidisciplinar composta por elementos dos Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico e do Negócio.

A elaboração do Plano para 2023/ 2024 tem por base a observação das recomendações feitas pelo CITE ao Plano de Igualdade da Novabase (recomendação nº 45/cite/2023). Assim, refletimos no Plano para 2023/2024 indicadores de avaliação de resultados, investimento financeiro e calendarização das medidas propostas.

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 pessoas são prioritárias para a Novabase, pelo que promovemos diversas ações com vista a perseguir este objetivo, apesar dos desafios particulares do mercado de trabalho em que atuamos.

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 1). 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.

A identificação dos resultados apresentados e dos gaps encontrados é objeto de análise e discussão pelo Comité e pela equipa para a Diversidade & Inclusão, no sentido de identificar medidas a implementar no próximo ciclo com vista à progressiva eliminação de *gaps* e à promoção da paridade de género em todas as dimensões.

Modelo de Governo para a Igualdade 2023/2024

Tabela 1

				Status
Comité para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Administrador Delegado Direção de Recursos Humanos (DRH) Direção Jurídica Relação com Investidores Coordenação da equipa para a igualdade de género e diversidade (elemento nomeado pela DRH)	<ul style="list-style-type: none"> › Garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género, diversidade e inclusão Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género, da diversidade e da inclusão › Criar condições para a implementação do plano › Garantir a articulação do plano com a Comissão Executiva 	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas.	Conforme o previsto
Equipa para a igualdade de género, diversidade e inclusão	Equipa multidisciplinar com representantes de diferentes áreas da organização e com conhecimento ou ativamente envolvidos em tópicos de diversidade, igualdade e inclusão (p.e. comunidade LGBT, associações para pessoas com deficiência, associações para empoderamento de mulheres)	Definir um plano de ações, em resultado da análise das diferentes dimensões da igualdade de género e diversidade, que inclui: <ul style="list-style-type: none"> › Missão e valores da organização › Recrutamento e seleção de novos talentos › Formação profissional › Remuneração e gestão de carreira › Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar › Proteção da parentalidade e assistência à família › Dever de respeito pela dignidade no local de trabalho 	Reuniões mensais para acompanhamento do plano de atividades definido e respetiva implementação	Conforme o previsto

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 definido	ver Tabela 2.
----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	-----------------------------------------	---------------

Tabela 1. Modelo de governo do Plano para a Igualdade 2023/2024.

Medidas implementadas em 2022/2023

Tabela 2

Dimensão: Estratégia, missão e valores						
Objetivos	Medidas	Departamento s/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Avaliação de resultados	Estado de implementação
1. Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros)	1.1 Assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade, uma iniciativa da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações.	Equipa para a Diversidade e Inclusão	People	Sem custos específicos	Compromisso com o reconhecimento, o respeito e a valorização das diferenças entre as pessoas como um pilar orientador da atuação interna e externa da Novabase, fazendo parte dos nossos valores.	Implementado Q2 2023
	1.2 Participação no “Fórum iGen: Fórum Organizações para a Igualdade”	People	Corporate Development	Sem custos específicos	Participação no Livro “Igualdade de Género”, lançado pela Ordem dos Psicólogos, com a coordenação da SHL e GRACE - Empresas Responsáveis, através do Capítulo “A diversidade de género no sector tecnológico e os desafios da Celfocus e da Neotalent”	Implementado Q3 2022
	1.3 Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT - Portuguese Women in Tech (Programa Mentoring)	People	Corporate Development	Sem custos específicos	Participação de 3 Mentoradas no Programa	Implementado Programa anual
	1.4 Participação no Programa Technovation Girls com Mentoria de equipas de jovens alunas que no âmbito do desenvolvimento de projetos de	People	Comunidade Novabase	Sem custos específicos	Mentoria de 3 equipas com sucesso na conclusão do projeto	Implementado Q4 2022 + Q1 2023

	sustentabilidade social. Esta mentoria tem também como objetivo promover a atração de mais alunas para as áreas STEM, tornando assim o mercado de trabalho mais equilibrado e permitindo a contratação de mais talento feminino.					
2. Ações de comunicação e sensibilização internas e externas	2.1. Comunicação externa e interna de parcerias	Comunicação	People e Comunicação	Sem custos específicos	Comunicação interna e externa do trabalho desenvolvido no âmbito do Programa Technovation Girls, dando visibilidade aos objetivos e resultados alcançados pelas equipas.	Implementado Q2 2023
	2.2 Publicações com propósito de contribuir para a informação e sensibilização da comunidade acerca da igualdade de género, especialmente na Indústria das Tecnologias de Informação	Comunicação	People e Comunicação	Sem custos específicos	Publicação, na revista Human Resources, de um Artigo de Opinião: “Representação feminina no setor das TI e a necessária mudança de mentalidade”	Implementado Q3 2022
	2.3 Celebração de dias com significado simbólico no contexto da diversidade	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Afirmação de compromisso com a inclusão e apoio à não discriminação da comunidade LGBTI+	Implementado Q2 2023
3. Implementação gradual de linguagem inclusiva na Comunicação interna e externa	3.1 Promoção e monitorização da utilização de linguagem inclusiva em todos os elementos de comunicação interna e externa	Equipa para a Diversidade e Inclusão	People e Comunicação	Sem custos específicos	100% utilização linguagem inclusiva nos canais e plataformas internos (tais como website, plataformas de comunicação internas, sistemas de avaliação desempenho)	Implementado Medida de continuidade
Dimensão: Igualdade no acesso a emprego						
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Avaliação de resultados	Estado de implementação
4. Anúncios de emprego com alcance para o maior número possível de candidatos e candidatas com o perfil desejado (respeitando a igualdade de oportunidades e sem estereótipos)	4.1 Redação de ofertas de emprego em linguagem inclusiva, não discriminatória em género nem qualquer outro fator	People	People	Sem custos específicos alocados	Zero número de oportunidades de emprego publicadas sem denúncia	Implementado Medida de continuidade

5. Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	5.1 Estabelecimento de parceria com a Valor T, agência para a empregabilidade de pessoas com deficiência Realização de webinar de divulgação do nosso compromisso com este objetivo e promoção de maior consciência para inclusão a toda a comunidade Novabase	People Comunicação	People Comunicação Unidades de negócio	Sem custos específicos	Realização de sessão de esclarecimento sobre recrutamento de pessoas com deficiência, em parceria com a Valor T, para todo o universo Celfocus Levantamento de necessidades específicas junto das áreas de negócio, relativamente à contratação de pessoas com deficiência Zero contratações até ao momento	Implementado Q1 2023 Q1 2023
	5.2 Estabelecimento de parceria com a Associação Salvador Participação em 2 Encontros de Recrutamento Online	People	People	Sem custos específicos	Participação nos Encontros de Recrutamento da Associação Salvador: Entrevistas com candidatos (online) e posterior partilha dos respetivos perfis com as unidades de negócio 0 contratações até ao momento	Q2 + Q3 2023
	5.3 Estabelecimento de parceria com o IEPF, instituto para o emprego e formação profissional	People	People	Sem custos específicos alocados	2 anúncios publicados	Implementado - medida de continuidade
	5.4 Estabelecimento de parceria com a Fundação EUROFIRMS	People (equipa de Talent Acquisition)	Talent Acquisition	Custos específicos dependem de sucesso na contratação	Reunião planeada e acordada com a Fundação para partilha de vagas de emprego	Q3 + Q4 - medida de continuidade

Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Avaliação de resultados	Estado de implementação
6. Desenvolver mulheres de alto potencial para a organização e aumentar o equilíbrio de género nos vários níveis de carreira	6.1 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 a mulheres de alto potencial, de níveis	People	Unidades de Negócio People	1 500 € + IVA	Participação de 12 mulheres no programa PWN 22/23	Implementado Programa anual

	de carreira iniciais e intermédios					
7. Dar a conhecer as nossas líderes atuais como inspiração para futuras líderes	7.1 Presença equilibrada de mulheres com papéis de liderança nos espaços de comunicação interna	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	2 publicações (Entrevista e artigo de opinião) das nossas líderes de Marketing e Recursos Humanos	Implementado

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Departamento s/Unidades responsáveis	Departamento s/Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Avaliação de resultados	Estado de implementação
8. Manter um ambiente de trabalho em que todas as pessoas se sentem tratadas com respeito, cortesia, consideração e profissionalismo.	8.1 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 internos Disponibilização da Política de Assédio e Código de conduta no ato da admissão	Corporate Development People Legal	Corporate Development People Legal	Custos relacionados com o plano de comunicação	Comunicação no canal Teams Entrega da informação pelo total de novas admissões	Implementado
9. Recolher <i>feedback</i> das nossas pessoas sobre uma série de temáticas importantes para uma melhor experiência de trabalho na Novabase (trabalho remoto, oportunidades de desenvolvimento, compensação e benefícios, carreira, etc)	9.1 Lançamento, análise e divulgação, a todas as pessoas, do Celfocus People Survey	People Comunicação	People Comunicação Unidades de Negócio	1200€ + IVA	Lançamento de 4 Surveys para aferir a experiência de colaboradores e colaboradoras em temas de Liderança, Saúde e Bem Estar, Motivação e satisfação no trabalho, apoio à saúde física e mental/emocional. Os resultados foram analisados tendo em conta a diversidade de perfis e partilhados com todas as pessoas. Com base nesta análise, foram identificadas medidas direcionadas a mitigar ou eliminar os gaps encontrados entre expectativas e experiência de trabalho.	Implementado - Medida de continuidade

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Departamento s/Unidades responsáveis	Departamento s/Unidades envolvidas	Investimento financeiro	Avaliação de resultados	Estado de implementação
-----------	---------	--------------------------------------	------------------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

10. Facilitar e reforçar a existência de mais informação na plataforma e-Care sobre temas de suporte familiar	10.1 Desenvolver e aprofundar o sistema de informação com temas de suporte familiar, melhorar a facilidade em encontrar respostas e apoio	People	People Equipa de Contract Management	Sem custos específicos	Atualização da plataforma e-Care e Comunicação a todas as pessoas sobre os Seguros de saúde para a família Inclusão da cobertura da saúde mental e medicinas alternativas num maior leque de opções	Implementado Q3 2022
11. Disponibilizar acesso a condições de trabalho remoto adequadas	11.1 Reforço do plano de Benefícios <i>Flex Benefits</i> com equipamento necessário ao trabalho remoto	People	People	Sem custos específicos	Inclusão de mais de um item de equipamento informático de desgaste rápido Inclusão da rede de internet	Implementado Q2 2023

Tabela 2. Medidas implementadas em 2022/2023

Medidas planeadas para Set 2023 a Set 2024

Tabela 3

Dimensão: Estratégia, missão e valores						
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
1. Estabelecer mecanismos de informação acessível a todas as pessoas relativamente a políticas e práticas no domínio da igualdade de género, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade	1.1 Criação e disponibilização de um novo espaço dedicado, com informação estruturada e atualizada, na plataforma <i>online</i> de comunicação interna Consulta a todas as nossas pessoas sobre o grau de reconhecimento destas políticas na experiência de trabalho através do People Survey	People	People Comunicação	Sem custo específicos	Avaliação do grau de reconhecimento das políticas na experiência de trabalho para estabelecimento de uma linha de base	Q3 2024
2. Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade,	2.1 Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT - Portuguese Women in Tech	People	Corporate Development	Sem custos específicos alocados	Participação com 3 Mentoras	Q3 2023 a Q3 2024

não discriminação e outros)	(Programas Mentoring)					
	2.2 Participação no Programa Technovation Girls: Mentoria de equipas de jovens alunas no desenvolvimento de projetos de sustentabilidade social, com objetivo de promover a atração de alunas para as áreas STEM Apoio à formação tecnológica das alunas participantes, através da parceria com a Escola de Programação <i>Happy Code</i>	People	People Unidades de Negócio	1000€ + IVA	Participação com 3 ou mais Mentores/as Criação de 1 turma patrocinada pela Novabase no desenvolvimento da educação tecnológica das alunas	Q1 2024 a Q1 2025
3. Ações de comunicação e sensibilização internas e externas	3.1 Iniciativas de partilha de conhecimento e/ou fóruns de discussão acerca de práticas de trabalho inclusivas e com foco na saúde mental	People Comunicação	People Comunicação	2000€ + IVA	Realização de Webinar sobre práticas promotoras de saúde mental que promovam a inclusão de pessoas com diferentes perfis e necessidade, com audiência de 200 ou mais pessoas	Q4 2023
	3.2 Celebração de dias com significado simbólico no contexto da diversidade	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Afirmação de compromisso com a diversidade de género através de ações de comunicação de suporte à comunidade LGBTI+	Q2 2024

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
4. Formação de entrevistadores e entrevistadoras das áreas de negócio em técnicas de entrevista de competências, regras e <i>guidelines</i> sobre perguntas a fazer durante uma entrevista, assegurando objetividade, imparcialidade e igualdade de	4. 1 Criação de um curso de Técnicas de Entrevista e condução de sessões de formação para o primeiro grupo de 10 pessoas	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Taxa de conclusão igual ou superior a 50% NPS de avaliação da formação igual ou superior a 50%	Q4 2023

oportunidades para todas as pessoas durante o processo de seleção						
5. Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	5.1. Criação de uma formação de apoio à integração de pessoas com necessidades especiais	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Taxa de conclusão igual ou superior a 50%	Q4 2023
	5.2 Manutenção das parcerias com Valor T, Associação Salvador, EUROFIRMS e IEFP	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Publicação de anúncios na plataforma IEFP Inclusão de candidatas e candidatas com grau de deficiência igual ou superior a 60% no processo de seleção	Medida de continuidade
6. Auxílio e suporte na realocação no mercado de trabalho de mulheres em condição de vulnerabilidade	6.1 Participação no Projecto DRESS FOR SUCCESS, em parceria com a Associação Salvador	People	Talent Acquisition	Sem custos específicos alocados	Participação na iniciativa e avaliação da adesão para estabelecimento de uma linha de base	Q3 2024

Dimensão: Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
7. Aumentar o nível de consciência dos enviesamentos inconscientes que geram preconceito e micro agressões, bem como da adoção de práticas inclusivas nas equipas	7.1 Criação e implementação do curso "Unconscious Bias"	People	People Unidades de Negócio		Taxa de conclusão superior a 50% NPS de avaliação da formação igual ou superior a 50%	Q1 2024

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
8. Recolher <i>feedback</i> das nossas pessoas sobre uma série de temáticas importantes para uma melhor experiência de trabalho na organização (trabalho remoto, oportunidades de desenvolvimento, compensação e benefícios, carreira, etc)	8.1 Lançamento do People Survey para aferição do e-NPS, motivação e satisfação relativa a temas com impacto na experiência de trabalho das pessoas da Celfocus	People	People Unidades de Negócio	Custos relacionados com o desenvolvimento e implementação do processo de comunicação e sistema de recolha de informação	Evolução positiva do e-NPS (25)	Q4 2023 Q2 2024

9. Promoção da paridade de género em matéria de compensação e benefícios	9.1 Análise aprofundada das diferenças encontradas no diagnóstico entre homens e mulheres relativamente a benefícios auferidos por Nível de Carreira	People	People	Sem custos específicos	Identificação de variáveis promotoras do gap observado e de ações promotoras da paridade entre homens e mulheres em matéria de benefícios	Q1 2024
--------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	--------	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
10. Apoiar pais e mães durante as licenças de parentalidade e no regresso ao trabalho	10.1 Criação de programa de acompanhamento e regresso ao trabalho	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Criação do Programa e avaliação do grau de adesão para estabelecimento de uma linha de base	Q2 2024

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis	Departamentos/Unidades envolvidas	Investimento financeiro previsto	Indicadores de avaliação de resultados	Calendarização
11. Capacitar as pessoas com responsabilidade de gestão de equipas para a dinamização de práticas de organização do trabalho promotoras de saúde, bem estar, equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como para a identificação e atuação em situações de vulnerabilidade e stress	11.1 Criação e implementação curso de "Personal Balance" para pessoas com responsabilidade gestão e liderança equipas	People	People Unidades De Negócio	2000€ + iva	Realização de 2 Edições do Curso Taxa de conclusão superior a 50% NPS de avaliação da formação igual ou superior a 50%	Q4 2023 a Q3 2024

Tabela 3. Medidas e ações planeadas para Set 2023 a Set 2024