

# NOVABASE

## Plano para a Igualdade de Género, Inclusão e Diversidade 2024 | 2025

**AUTHOR**  
**DATE**

NOVABASE SGPS  
Setembro 2024

*Na NOVABASE, acreditamos que o contributo das nossas pessoas para a sustentabilidade da comunidade e do negócio é maior num ambiente pautado por 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.

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, assinámos 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 na 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-2024.pdf>);
- A empresa tem também em vigor um “Regulamento Interno sobre Transações com Partes Relacionadas 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;
- Em relação à idade, é fundamental promover um equilíbrio geracional, que valorize a experiência e a maturidade, assim como novas perspetivas, de forma a fomentar a inovação e o debate de ideias, essenciais para a prossecução dos objetivos da organização;
- 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 nas Empresas ([cite.gov.pt](http://cite.gov.pt));
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Análíticas de Recursos Humanos que acompanham a definição das estratégias e planos de ação anualmente;
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE em Novembro 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. A comunicação dos nossos processos e procedimentos é transparente, 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, Inclusão 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 2023/24 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

### 1328 Pessoas



### Distribuição por Faixa Etária

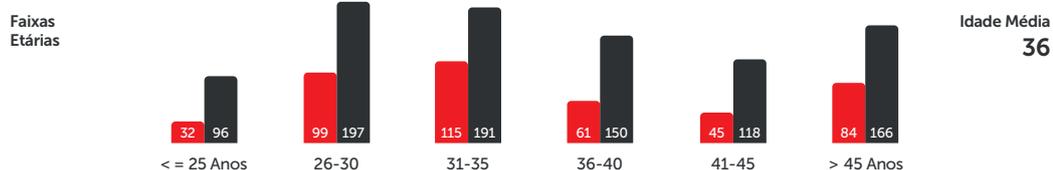


GRÁFICO 1.  
DISTRIBUIÇÃO DE  
HOMENS E MULHERES  
POR FAIXA ETÁRIA

**% Distribuição de Mulheres / Homens por nível de carreira em comparação com total Mulheres / Homens**

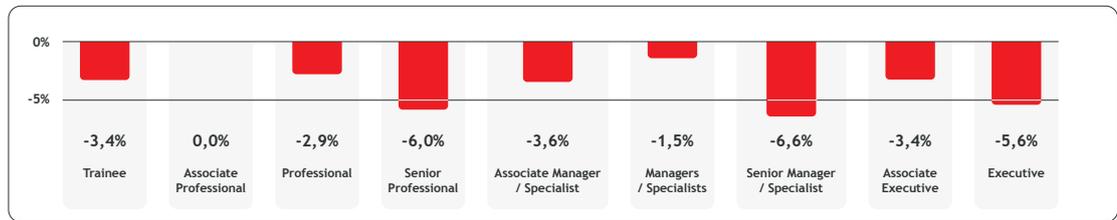


**GRÁFICO 2.**  
% DE MULHERES / HOMENS POR NÍVEL DE CARREIRA PROPORCIONAL AO NÚMERO DE MULHERES / HOMENS NA EMPRESA (CONSIDERANDO TODAS AS PESSOAS COM VÍNCULO CONTRATUAL DIRETO)

No que respeita às práticas de compensação, a NOVABASE mantém 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.

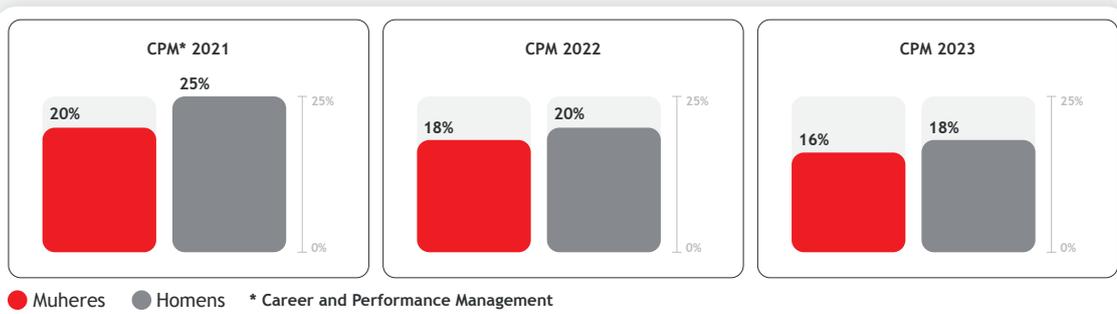
Atualmente, ainda se observam gaps salariais em alguns níveis de carreira.

**% Diferença de compensação salarial mensal Mulheres / Homens**



**GRÁFICO 3.**  
% DE DIFERENÇA DE COMPENSAÇÃO SALARIAL MENSAL DAS MULHERES COMPARATIVAMENTE AOS HOMENS, POR NÍVEL DE CARREIRA

No que se refere à análise das promoções dos últimos 3 anos, a tendência mantém-se com uma menor percentagem de mulheres promovidas comparativamente aos homens, ainda que as diferenças não sejam significativas (gap de 2 %).



**GRÁFICO 4.**  
% 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.*

O grupo NOVABASE tem processos e ferramentas internas que promovem proactivamente cenários de igualdade em situações de revisão salarial e promoção. Promovemos intencionalmente uma cultura de transparência, divulgando abertamente oportunidades de mobilidade interna e critérios de progressão de carreira assentes em competências técnicas e comportamentais e na concretização de objetivos.

## 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 2023 a Setembro 2024 (tabela 2), bem como as medidas e ações previstas para Setembro 2024 a Setembro 2025, nas várias vertentes do plano (tabela 3).

A construção do Plano para a Igualdade para 2024/2025 tem por base o diagnóstico realizado, 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 2024/ 2025 tem por base a observação das recomendações feitas pelo CITE ao Plano de Igualdade da NOVABASE (recomendação nº 37/cite/2023). Assim, refletimos no Plano para 2024/2025 metas para as medidas proposta e indicadores de avaliação de resultados.

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 continuamos a promover diversas ações com vista a perseguir este objetivo, apesar dos desafios particulares do mercado de trabalho em que atuamos. Em 2024 intensificámos o investimento na prossecução desta meta, através de parcerias, ações formativas e um processo de recrutamento mais inclusivo.

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 2024/2025****Tabela 1**

DEPARTAMENTOS / UNIDADES ENVOLVIDAS	OBJETIVOS	FREQUÊNCIA	STATUS
<b>Comité para a Igualdade, Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social</b> 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"> <li>Garantir e acompanhar a implementação das medidas relativas à igualdade de género, diversidade e inclusão</li> <li>Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da igualdade de género, da diversidade e da inclusão</li> <li>Criar condições para a implementação do plano</li> <li>Garantir a articulação do plano com os Administradores Delegados</li> </ul>	Reuniões trimestrais de acompanhamento e respetivas atas.	Conforme o previsto
<b>Equipa para a Igualdade de género, Diversidade e Inclusão</b> 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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>Missão e valores da organização</li> <li>Recrutamento e seleção de novos talentos</li> <li>Formação profissional</li> <li>Remuneração e gestão de carreira</li> <li>Conciliação entre a vida profissional pessoal e familiar</li> <li>Proteção da parentalidade e assistência à família</li> <li>Dever de respeito pela dignidade no local de trabalho</li> </ul> </li> </ul>	Reuniões bimensais para acompanhamento do plano de atividades definido e respetiva implementação	Conforme o previsto
<b>Plano para a Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão</b> 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 2024/2025

**MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2023/2024****Tabela 2**

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
<b>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</b>	<b>1.1</b> Criação e disponibilização de um novo espaço dedicado, com informação estruturada e atualizada, na plataforma online de comunicação interna	People	Comunicação	Sem custos específicos	Implementação (Sim/ Não)	Sim	Sim
<b>2. Avaliar a diversidade nas subsidiárias e as perceções de Diversidade e Inclusão na experiência de trabalho, identificando principais desafios, possibilidades e caminhos futuros</b>	<b>2.1</b> Desenho da metodologia para conhecer as perceções, representações e expectativas das nossas pessoas da ao nível da D&I, incluindo conhecimento das políticas referidas acima	People	Comunicação	Sem custos específicos	Definição da metodologia, estabelecimento da parceria e construção do questionário	Sim	Sim <b>Nota:</b> estabelecimento de parceria com APPDI para a realização de um Survey e Focus Group (ver tabela 3)

**TABELA 2.**  
MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2023/2024

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
<b>3.</b> Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros)	<b>3.1</b> Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT – Portuguese Women in Tech (Programa Mentoring) e Professional Women Network	People	People	3000€	Nº Mentoras PWIT Nº Memberships PWN	3 Mentoras 13 Mentoras	100% 100%
	<b>3.2</b> 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 Happy Code	People	Comunidade Novabase	1500€	Número de Mentores da comunidade Novabase envolvidos  Número de turmas de formação tecnológica implementada	3 Mentores equipas Technovation  1 turma	19 Mentores / Juris envolvidos apoiaram 9 equipas NOVABASE  1 turma NOVABASE Outros resultados alcançados: • 2 equipas com familiares colaboradore/as NOVABASE • Participação de 2 equipas NOVABASE no Evento Nacional Technovation • Apuramento de 1 equipa NOVABASE para as semi-finais mundiais Technovation
<b>4.</b> Ações de comunicação e sensibilização internas e externas	<b>4.1</b> Iniciativas de partilha de conhecimento e/ou forums de discussão acerca de práticas de trabalho inclusivas e com foco na saúde mental	People Comunicação	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 (Sim/ Não)  Número de pessoas participantes	Sim  200	Sim  90% (180 participantes)
	<b>4.2</b> Celebração de dias com significado simbólico no contexto da diversidade	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Declaração pública solidária com não discriminação da comunidade LGBTI+	Sim	Sim
	<b>4.3</b> Publicações com propósito de contribuir para a informação e sensibilização da comunidade acerca da igualdade de género	Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Número de Publicações / presença em media	Sem meta específica definida	Publicação, na revista Human Resources, de um Artigo de Opinião em Julho 2024
DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
<b>5.</b> Formação de entrevistadores e entrevistadoras das áreas de negócio em técnicas de entrevista de competências, regras e guidelines sobre perguntas a fazer durante uma entrevista, assegurando objetividade, imparcialidade e igualdade de oportunidades para todas as pessoas durante o processo de seleção	<b>5.1</b> Criação de um curso de Técnicas de Entrevista e condução de sessões de formação para o primeiro grupo de 10 pessoas (piloto Performing Engaging Interviews)	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Realização (Sim/ Não)  Taxa de Conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas)  NPS de avaliação do curso	Sim  50%  50	Sim  98% para a primeira Sessão  Nota: Foram realizadas 5 sessões (4 para além da planeada), com participação total de 49 pessoas  45
		People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Realização (Sim/ Não)  Taxa de conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas)  NPS de avaliação do curso	Sim  50% (47 convocados)  50	Sim  56% (25 participantes)  Nota: Participação dos administradores da Novabase e Senior Leadership Team da subsidiária Celfocus  188% (NPS de .94)
<b>6.</b> Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	<b>6.1</b> Criação de uma formação de apoio à integração de pessoas com necessidades especiais – Understanding (dis)ability and taking steps forward (com Access Lab)	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Realização (Sim/ Não)  Taxa de conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas)  NPS de avaliação do curso	Sim  50% (47 convocados)  50	Sim  56% (25 participantes)  Nota: Participação dos administradores da Novabase e Senior Leadership Team da subsidiária Celfocus  188% (NPS de .94)

TABELA 2.  
MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2023/2024

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	RESULTADOS
	<b>6.2</b> 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  Número de candidatas com grau de deficiência igual ou superior a 60% incluídos nos processos de seleção	Sim  Sem meta específica	Sim  13 candidatos
<b>7.</b> Auxílio e suporte na realocação no mercado de trabalho de mulheres em condição de vulnerabilidade	<b>7.1</b> Participação no Projeto DRESS FOR SUCCESS, em parceria com a Associação Salvador; avaliação da adesão para estabelecimento de uma linha de base	People	Talent Acquisition	Sem custos específicos alocados	Não	Sem meta específica	Em avaliação
DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA							
<b>8.</b> Aumentar o nível de consciência dos enviesamentos inconscientes que geram preconceito e micro agressões, bem como da adoção de práticas inclusivas nas equipas	<b>8.1</b> Criação e implementação do curso "Unconscious Bias"	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Taxa de conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas)  NPS de avaliação do curso	50%  50	86% (103 pessoas formadas)  168% (NPS de .84)
DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO							
<b>9.</b> Recolher feedback 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)	<b>9.1</b> Lançamento do People Survey para aferição do e-NPS, motivação e satisfação relativa a temas com impacto na experiência de trabalho das pessoas da NOVABASE	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Evolução do e-NPS	>25 (e-NPS atual)	(e-NPS de 23) em Q3 2023
<b>10.</b> Promover a igualdade de género na remuneração e nos benefícios	<b>10.1</b> Análise aprofundada das diferenças encontradas no diagnóstico entre homens e mulheres quanto aos benefícios por nível de carreira	People	People	Sem custos específicos	Construção de um painel de Diversidade e Inclusão para monitorar continuamente a igualdade de género, incluindo remuneração e benefícios	Sem meta específica	Em desenvolvimento
DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
<b>11.</b> Apoiar pais e mães durante as licenças de parentalidade e no regresso ao trabalho	<b>11.1</b> 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 (Sim / Não)	Sim	Não  Desenho do Programa em curso, plano implementação adiado para Q4 2024
<b>12.</b> 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	<b>12.1</b> Criação e implementação curso de "Personal Balance" para pessoas com responsabilidade gestão e liderança equipas	People	People Unidades de Negócio	2000€ + iva	Número de Edições do curso realizadas  Taxa de conclusão (Número pessoas que concluíram a formação / Número de pessoas convocadas)  NPS de avaliação do curso	2 Edições do Curso  50%  50	250% (5 Edições)  78%  .85

**TABELA 2.**  
MEDIDAS  
IMPLEMENTADAS  
EM 2023/2024

## MEDIDAS PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

Tabela 3

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	CALENDARIZAÇÃO
1. Avaliar a diversidade na NOVABASE e as perceções de Diversidade e Inclusão na experiência de trabalho, bem como do grau de reconhecimento das políticas e medidas de D&I, identificando principais desafios, possibilidades e caminhos futuros	1.1 Análise dos dados recolhidos pelo Survey de D&I	People, com parceria APPDI	Comunicação	6 000€	% taxa de respostas ao survey	30%	Q3 2024
	1.2 Dinamização de Focus groups para auscultação e reflexão mais profunda sobre os tópicos de D&I mais relevantes						
	1.3 Produção e apresentação do Relatório de Conclusões do Survey e Focus Group						
2. Dar suporte e visibilidade a movimentos empresariais para a inclusão (igualdade de género, diversidade, não discriminação e outros)	2.1 Participação em programas e iniciativas com entidades externas, tais como a PWIT – Portuguese Women in Tech (Programa Mentoring) e Professional Women Network;	People	People	3000€	Nº Mentoras PWIT Nº Memberships PWN	3 Mentoras 13 pessoas	Programa Anual Parceria Anual
	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 Happy Code	People	Comunidade Novabase	1500€	Número de equipas Technovation apoiadas pela NOVABASE  Número de equipas de familiares de colaboradores/as NOVABASE  Representação NOVABASE no Evento Nacional Technovation Girls  Número de turmas de formação tecnológica	Apoiar 10 equipas  3 equipas  Sim	Q1 / Q2 2025
	2.3 Assinatura do Compromisso com a Inclusão com o objetivo de promover a empregabilidade de pessoas com deficiência.	People	People	Sem custos específicos	Decisão sobre Data/ Local / Evento para assinatura do documento pelo CEO ou DRH Integração na Jornada para a Inclusão	Análise e Decisão	Até Dez 2024
	2.4 Participação como Voluntários na Companhia de Estudo, apoiando o desenvolvimento de competências em crianças e jovens inseridos em contextos socio-económicos desfavorecidos	People	People	Sem custos específicos	Decisão de participação	Análise e Decisão	Até Dez 2024
	2.5 Avaliar a participação da Novabase no Programa Engenheiras por Um Dia, da APPDI	People	Áreas de Negócio	Sem custos específicos	Decisão de participação	Análise e Decisão	Até Set 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 de saúde mental para a comunidade Novabase e para o mercado	People Comunicação	Comunicação	2000€ + IVA	Webinar sobre Saúde Mental	Realização (Sim / Não)
3.2 Celebração de dias com significado simbólico no contexto da diversidade		Comunicação	Comunicação	Sem custos específicos	Statement público de apoio à não discriminação da comunidade LGBTI+ (Sim/Não)	Sim	2025

**TABELA 3.**  
MEDIDAS E AÇÕES PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	CALENDARIZAÇÃO	
4. Formação de entrevistadores e entrevistadoras das áreas de negócio em técnicas e práticas de entrevista de competências que asseguram objetividade, imparcialidade e igualdade de oportunidades para todas as pessoas no processo de seleção	4.1 Criação de um curso de Técnicas de Entrevista e condução de sessões de formação para o primeiro grupo de 10 pessoas (piloto Performing Engaging Interviews)	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Taxa de participação do Universo de Entrevistadores (Número de Participantes / Número de Entrevistadore)  NPS de avaliação do curso	70%  .55	2024/2025	
	5. Inclusão na força de trabalho de pessoas com deficiência, com um grau de deficiência igual ou superior a 60%	5.1 Criação de um curso de e-learning sobre integração de pessoas com necessidades específicas	People	People	Sem custos específicos	Implementação do curso  Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação/Headcount NOVABASE)  NPS de avaliação do curso	Sim  20%  .60	Até Set 2025  Até Set 2025  Até Set 2025
5.2 Criação do Programa de Recrutamento Inclusivo: Including with Intention Program: processo de recrutamento que reflecte as melhores práticas no acesso ao emprego de pessoas com necessidades específicas ou outras		People	People	Sem custos específicos	Realização (Sim / Não)	Análise e decisão	Q4 2024	
5.3 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	Sim	Até Set 2025
						Número de candidatos/as com grau de deficiência igual ou superior a 60% incluídos nos processos de seleção	25 candidatos	Até Set 2025
5.4 Realização de entrevistas customizadas e adaptadas às necessidades específicas de pessoas com deficiência			People	Comunicação	Sem custos específicos	Acompanhamento de todas as entrevistas por uma pessoa dedicada a garantir a adaptação das entrevistas	100% Entrevistas	Até Set 2025
5.5 Elaboração do Manual de Recrutamento Inclusivo			People	People	Sem custos específicos	Descrição e guia de boas práticas no que respeita ao recrutamento e onboarding inclusivo	Sim 100%	Até Out 2024
5.6 Sponsorship de 1 Bolsa Code for ALL para uma pessoa com deficiência igual ou superior a 60% com mentorship NOVABASE			People	Talent Acquisition	Sem custos específicos	Conclusão do Programa Code for ALL	1 formando seleccionado e a frequentar o Bootcamp a partir de Set 2024	Até Jan 2025
DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA								
6. Aumentar o nível de consciência dos enviesamentos inconscientes que geram preconceito e micro agressões, bem como da adoção de práticas inclusivas nas equipas	6.1 Criação de e-learning do curso "Unconscious Bias" e inclusão no Programa de formação de Onboarding da subsidiária Celfocus Plugin	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Criação do e-learning (Sim / Não)	Sim	Q1 2025	
					Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação/Headcount subsidiária Celfocus)  NPS de avaliação do curso)	30%  .60	Até Set 2025  Até Set 2025	

TABELA 3. MEDIDAS E AÇÕES PLANEADAS PARA SET 2024 A SET 2025

DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEP. / UNIDADES RESPONSÁVEIS	DEP. / UNIDADES ENVOLVIDAS	INVESTIMENTO FINANCEIRO	INDICADORES DE AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	META	CALENDARIZAÇÃO
<b>7.</b> Aumento do nível de consciência sobre diversidade cultural e das práticas colaborativas na cultura NOVABASE	<b>7.1</b> Extensão da formação Cultural Awareness at Middle East (curso e-learning)	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Taxa de participação (Número pessoas que concluíram a formação/Headcount subsidiária Celfocus)	30%	Até Set 2025
					NPS de avaliação do curso	.60	Até Set 2025
	<b>7.2</b> Criação da formação Cultural Awareness at Portugal para acelerar a inclusão de pessoas que integram a NOVABASE com diferentes matrizes culturais	People	Unidades de Negócio	Sem custos específicos	Criação do e-learning (Sim / Não)	Sim	Q4 2024
					NPS de avaliação do curso	.50	
DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO							
<b>8.</b> Recolher feedback das nossas pessoas sobre uma série de temáticas importantes para uma melhor experiência de trabalho na organização	<b>8.1</b> Lançamento do People Survey para aferição do e-NPS, motivação e satisfação relativa a temas com impacto na experiência de trabalho das pessoas da Novabase	People	People Unidades de Negócio	Sem custos específicos alocados	Evolução do e-NPS	>25	Q4 2024
<b>9.</b> Promoção da paridade de género em matéria de compensação e benefícios	<b>9.1</b> Análise contínua das diferenças encontradas entre homens e mulheres relativamente a benefícios auferidos por Nível de Carreira através de integração dessa informação no People Analytics	People	People	Sem custos específicos alocados	Construção de um dashboard de diversidade e inclusão que permita a monitorização contínua da paridade de género, inclusive ao nível da compensação & benefícios (Sim / Não)	Sim	Até Set 2025
DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
<b>10.</b> Apoiar pais e mães durante as licenças de parentalidade e no regresso ao trabalho	<b>10.1</b> 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 (Sim / Não)	Sim	Q4 2024
<b>11.</b> 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	<b>11.1</b> Extensão do curso de "Personal Balance" para pessoas com responsabilidade gestão e liderança equipas	People	People Unidades de Negócio	2000€ + iva	Número de Edições do curso a realizar NPS de avaliação do curso	3 Edições do Curso .60	

**TABELA 3.**  
MEDIDAS E AÇÕES  
PLANEADAS PARA SET  
2024 A SET 2025

Versions 1.0

**CREATED BY**  
People

**APPROVED BY**  
Ago. 2024

**LAST UPDATED**  
Ago.2024

**NOVABASE**