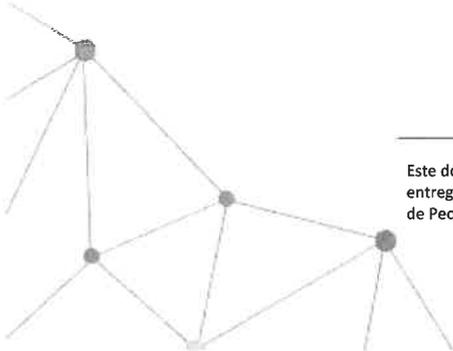
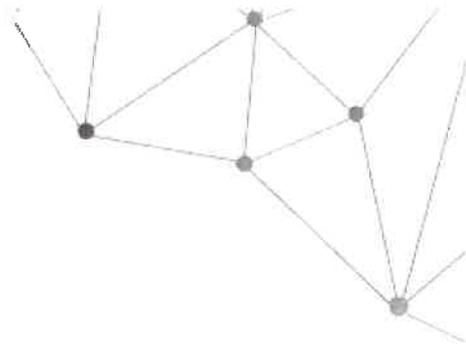


PLANO DE DIVERSIDADE, IGUALDADE & INCLUSÃO (2022-2025)



Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 1 / 18

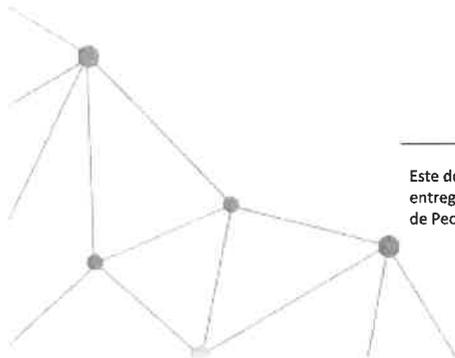


- valorização da diferença e da diversidade.
- adoção de políticas de discriminação positiva.
- sensibilização interna.

O aperfeiçoamento de competências e conhecimentos, promoverá um melhor e mais motivador ambiente de trabalho e, conseqüentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talentos.

Este plano encontra-se estruturado em áreas de intervenção, nomeadamente:

- Estratégia, valores e cultura organizacional.
- Equilíbrio entre vida profissional, familiar e social.
- Proteção da parentalidade.
- Equilíbrio de género na liderança e na tomada de decisões
- Igualdade no acesso ao emprego.
- Igualdade nas condições de trabalho e igualdade de remuneração.
- Prevenção e combate ao assédio, moral e sexual, no local de trabalho.



Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 3 / 18



3. Assegurar a implementação do plano e respetiva monitorização

Criação de um Grupo de Trabalho, dedicado a analisar e estabelecer medidas para a diversidade, igualdade de oportunidades e tratamento e inclusão.

Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nos inquéritos de clima organizacional

4. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da DI&I

Integração da dimensão do género nas investigações, pesquisas e publicações, que se levarem a cabo no âmbito das atividades de inovação.

Participação no projeto “Engenheiras por um dia” – projeto da cig.gov.pt.

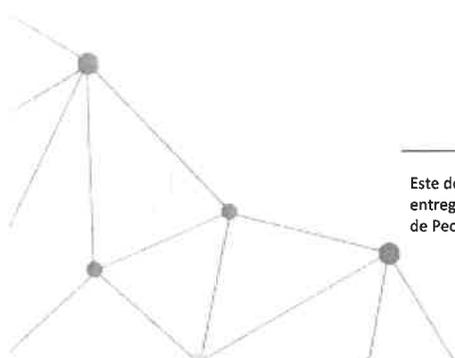
Colaboração com entidades, ainda a definir, de apoio à deficiência para:

- desenvolver ações de voluntariado.
- estimular a empregabilidade.

Aderir à Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, desenvolvida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI).

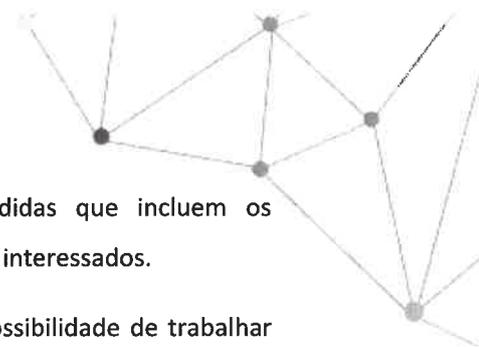
Ser associado da APPDI e fazer parte dos grupos de trabalho temáticos (GTT).

Divulgação das iniciativas da comunidade “Lean In Circles”.



Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 5 / 18



Programa de voluntariado organizacional do Data CoLAB, com medidas que incluem os colaboradores e as colaboradoras e os seus familiares, associados e outros interessados.

Modelo de trabalho híbrido - definição de um modelo que permite a possibilidade de trabalhar remotamente 2 dias por semana, para funções compatíveis.

Horário de trabalho flexível - horários flexíveis de chegada, saída e de almoço, para que estes possam ser melhor ajustados às necessidades de cada um ou uma, desde que sejam cumpridas as horas de presença exigidas e as horas semanais e mensais definidas.

Dias extra de férias: Terça-feira de Carnaval, dia 24 de dezembro, 31 de dezembro (período da tarde). Estes dias são aplicáveis a todas as pessoas ativas (contrato sem termo e contrato a termo certo) bem como aos que estão em estágio.

Aniversário como um dia de cortesia. Este dia pode ser gozado nos 5 dias úteis seguintes ou, em caso de fim de semana, na sexta-feira anterior. Esta medida é aplicável a todos os colaboradores e colaboradoras (contrato sem termo e contrato a termo certo) e estagiários e estagiárias.

Disponibilização de horas laborais, que permite aos colaboradores e colaboradoras ativar horas de trabalho voluntário para projetos da sua escolha, para além dos que o Data CoLAB promove. Estas horas são utilizadas durante o horário laboral, num máximo de 44 horas/ano, as quais podem ser utilizadas numa base mensal até um máximo de 4 horas.

Ver instruções referente ao trabalho voluntário, no Guia de Acolhimento.

Disponibilização de 4 horas no 1º dia de aulas como cortesia: isenção dos colaboradores e colaboradoras, com filhos, filhas, netos e netas, até aos 12 anos de idade (concluído até 31 de Dezembro do ano civil em vigor), trabalharem 4 horas, no primeiro dia de aulas de cada ano letivo. Esta medida é aplicável as pessoas no ativo (contrato sem termo e contrato a termo certo) e que se encontram a realizar estágio.

2. Assegurar que o esquema de ausências inclua o equilíbrio da vida profissional, familiar, pessoal e social de cada pessoa, em particular às que têm responsabilidades familiares.

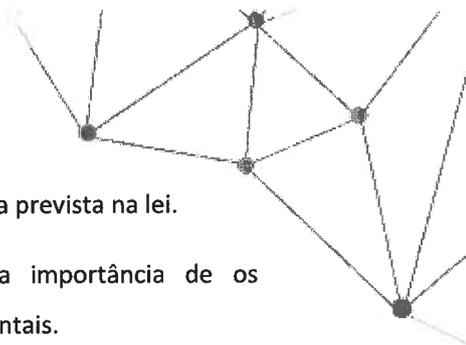
Atribuição de 2 horas/mês para tratar de assuntos privados: os colaboradores e colaboradoras poderão faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de rendimentos, num limite de 2 horas



Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 7 / 18





Controlo anual da licença parental, para garantir que todos gozam da licença prevista na lei.

Promover iniciativas sobre a parentalidade positiva, centrando-se na importância de os trabalhadores masculinos gozarem dos respetivos direitos e benefícios parentais.

Partilha de conteúdos, atividades familiares e incentivos à parentalidade positiva (ex. atividade no dia dos pais) através de canais de comunicação interna.

3. Garantia do direito à formação para a reintegração no trabalho após uma licença para cuidar de crianças ou de um indivíduo com deficiência ou doença crónica, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

4. Garantir a saúde e segurança durante a gravidez, pós-parto ou amamentação, de acordo com a legislação em vigor.

5. Assegurar a proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, em pós-parto ou lactantes ou trabalhadores em licença parental.

Cumprimento das disposições do art. 63º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), solicitando um parecer prévio da CITE para o despedimento de trabalhadoras grávidas, em pós-parto ou lactantes ou de trabalhador em licença parental.

6. Garantia do direito de usufruir de isenções e ausências relativas à parentalidade para trabalhadores masculinos e femininos.

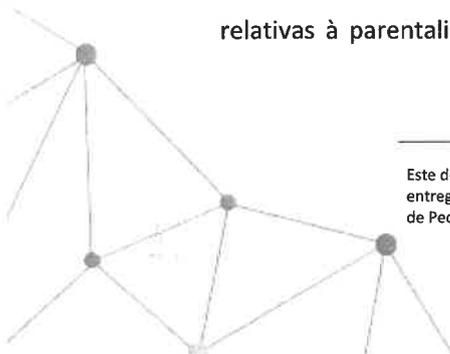
Encorajar os trabalhadores masculinos a utilizar isenções e ausências partilhadas no que diz respeito à parentalidade.

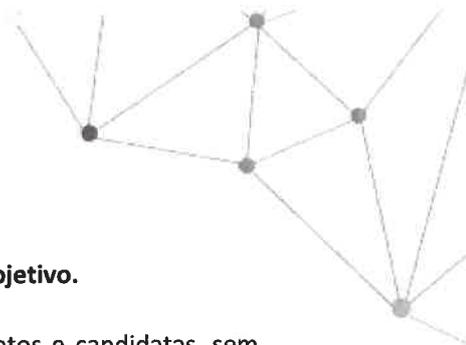
Atribuição de 2 horas/mês para tratar de assuntos privados: os colaboradores e colaboradoras poderão faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de rendimentos, num limite de 2 horas mensais, por necessidade ocasional de tratar de assuntos privados, após comunicação e aceitação, prévia, da direção executiva a que reporta.

Sensibilização das direções, coordenações e gestores e gestoras de equipa, sobre a importância de respeitar os direitos do trabalhador masculino ou feminino de usufruir de isenções e ausências relativas à parentalidade, nomeadamente: avaliação para adoção; consulta pré-natal; cuidar de

Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 9 / 18





IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

1. Contribuir para um processo de recrutamento e seleção (R&S) justo e objetivo.

Parcerias com universidades e organizações estudantis para atrair candidatos e candidatas, sem segregação de género, idade, nacionalidade, entre outros.

Conceção do procedimento de R&S de forma a assegurar um processo de R&S inclusivo.

Definição clara dos requisitos e qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo a remuneração a ser fornecida.

Desenvolvimento de uma formação sobre viesamentos inconscientes destinada a indivíduos responsáveis pelo R&S relativas a procedimentos não tendenciosos em termos de género, idade, nacionalidade, estado civil, deficiência, estilo pessoal e/ou outros.

2. Contrariar as barreiras estruturais à diversidade e igualdade de oportunidade e de tratamento, para um melhor equilíbrio entre todos os indivíduos

Integração da dimensão do género nas investigações, pesquisas e publicações, que se levarem a cabo no âmbito das atividades de inovação.

Redigir sistematicamente documentos que contemplem uma linguagem inclusiva.

Utilização paritária de figuras masculinas e femininas, em campanhas de comunicação internas.

Adoção da carta portuguesa da diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, desenvolvida pela APPDI.

Participação nos GTT da APPDI

Participação no projeto "Engenheiras por um dia".

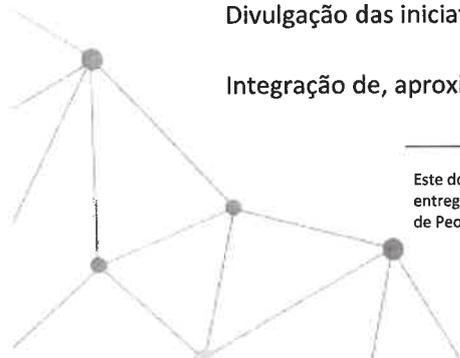
Criação de um programa de estágios que permita a capacitação de jovens estudantes nas áreas STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), com especial enfoque nas jovens estudantes do sexo feminino.

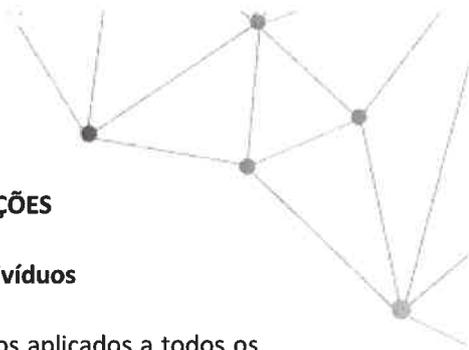
Divulgação das iniciativas da comunidade "Lean In Circles".

Integração de, aproximadamente, 2% de pessoas portadoras de deficiência.

Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 11 / 18





IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E IGUALDADE DE REMUNERAÇÕES

1. Assegurar um processo de avaliação, justo e objetivo, para todos os indivíduos

Modelo de avaliação de desempenho traduzido em ponderações e objetivos aplicados a todos os funcionários e todas as funcionárias, independentemente do sexo, idade, raça, nacionalidade entre outros.

Relativamente à avaliação do desempenho para a atribuição de prémios, os critérios de elegibilidade comunicados devem ser cumpridos, através da realização de sessões de informação, assegurando que qualquer licença, ausência ou isenção gozada ao abrigo do disposto nos parágrafos 1 e 2 do artigo 65 do Código do Trabalho seja considerada como trabalho efetivo.

Formação na área de enviesamentos inconscientes para todas as pessoas em cargos de direção, coordenação ou gestão de equipas, contribuindo para a consciencialização de potenciais preconceitos na gestão de pessoas, tais como R&S, avaliação de desempenho e formação/desenvolvimento.

2. Promoção da transparência interna relativamente ao modelo de avaliação do desempenho, que implica um passo individual de tomada de conhecimento e validação dos objetivos e ponderações.

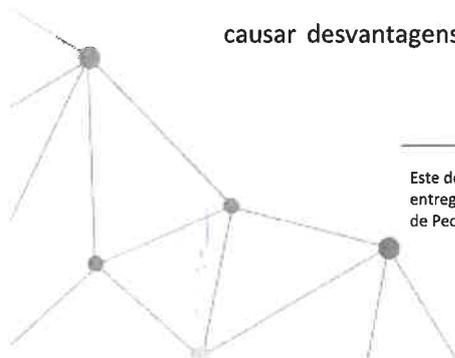
3. Incentivar a igualdade entre todos e todas na área da progressão e desenvolvimento profissional.

Promover a mobilidade interna, através da partilha das oportunidades de emprego disponíveis, nos canais de comunicação internos, permitindo a qualquer pessoa, candidatar-se às ofertas.

Exclusão de critérios associados à disponibilidade das pessoas ou das suas responsabilidades familiares para a progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.

4. Encorajar o equilíbrio na participação de mulheres e homens em posições de decisão.

Formação de enviesamentos inconscientes por forma à tomada de consciência de alguns dos próprios comportamentos e pontos de vista e identificar como os processos institucionais podem causar desvantagens às mulheres ou outras pessoas em situações de minoria. Esta consciência





EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E NA TOMADA DE DECISÕES

1. Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.

Formação na área de enviesamentos inconscientes de forma a promover e criar uma cultura que encoraje a flexibilidade e (re)conciliação, e, por conseguinte, a igualdade e a inclusão.

Criação e divulgação de conteúdos e iniciativas relevantes para promover a conciliação/equilíbrio da vida profissional, familiar e social e o bem-estar e felicidade familiar.

Desenvolvimento e partilha de conteúdos transversais sobre a conciliação e equilíbrio, como por exemplo: Atenção no Trabalho, Gestão do Stress e Bem-Estar, Inteligência Emocional, Gestão do Stress, entre outros, disponíveis a todos os indivíduos.

2. Promover e assegurar a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no acesso à formação.

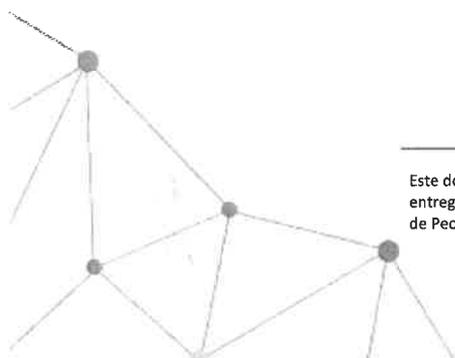
Criação de Planos de Desenvolvimento Individual para todos os trabalhadores e trabalhadoras, com vista a definir ações para o desenvolvimento de competências.

Cumprimento do plano anual de formação.

Medição das horas de formação

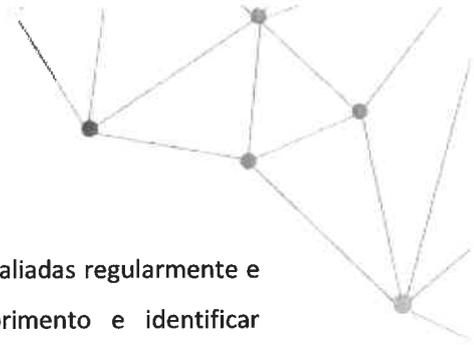
Realização de formação obrigatória apenas durante o horário de trabalho.

Assegurar que, a divulgação das ações de formação, faça referência a ambos os géneros e não contenha, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência com base em fatores discriminatórios.



Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 15 / 18



MONITORIZAÇÃO E COLABORAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Diversidade, Igualdade e Inclusão são avaliadas regularmente e monitorizadas pelo Data CoLAB para assegurar o seu pleno cumprimento e identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado pela Grupo de trabalho constituído, cujas responsabilidades, são os seguintes:

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas.
- Remeter a implementação das medidas para as adequadas áreas funcionais e estabelecer os seus respetivos prazos.
- Assegurar a divulgação das várias iniciativas, a melhoria contínua das medidas, bem como a sua ligação a outros trabalhos de intervenção.
- Monitorizar o impacto da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.
- Produzir um relatório anual que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano.

Este plano e a execução das suas medidas, é o nosso compromisso inicial com as questões em causa; pretendemos continuar a estabelecer parcerias e colaborações com outras entidades, integrar grupos de trabalho e participar em fóruns e seminários e até em formações de nível mais avançado. De outro lado, a abertura deste tópico na organização, permitirá a todos os indivíduos com relações com o Data CoLAB estarem ativamente envolvidos em temas e iniciativas de DI&I.

Este documento é confidencial e propriedade do Data CoLAB, não sendo permitida a sua entrega ou comunicação do seu conteúdo a terceiros, sem autorização expressa do núcleo de People Management & Training.

Plano de Diversidade, Igualdade & Inclusão - Versão 1	
Fevereiro 2022	Página: 17 / 18

