

+351 258 824 281

info@datacolab.pt

www.datacolab.pt



Plano Diversidade Igualdade e Inclusão

Índice

| | |
|---|---|
| ÂMBITO | 1 |
| CONTEXTO E CARATERIZAÇÃO | 2 |
| Missão e Valores..... | 2 |
| Indicadores de Género..... | 2 |
| DIMENSÕES..... | 5 |
| Estratégia e cultura organizacional | 5 |
| Equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal | 6 |
| Igualdade de género nas condições de trabalho, liderança e tomada de decisão..... | 7 |
| Igualdade de acesso ao emprego | 8 |
| Investigação e ensino..... | 8 |
| Prevenção do assédio no local de trabalho..... | 9 |
| Monitorização..... | 9 |

ÂMBITO

De acordo com as Nações Unidas, entramos uma década que será marcada pela Restauração dos Ecossistemas, pelo que governos, empresas e sociedade civil têm sido desafiados a definir estratégias e medidas concretas para proteger o ambiente e promover a prosperidade e o bem-estar de todas as pessoas, em todo o mundo. É um desafio impreterível para um futuro que se quer mais pacífico, justo, inclusivo e eficaz.

Tendo estas questões em mente, o L.C.S.D. – Associação Data CoLAB – Laboratório Colaborativo para Serviços de Inovação Orientados para os Dados (doravante Data CoLAB), enquanto organização recém-constituída, encontra-se empenhada em contribuir para os desafios acima indicados e consolidados na Agenda 2030 e nos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Pretendemos, desta forma, a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade, igualdade de oportunidades e de tratamento e inclusão, baseada no respeito pelo ser humano, no seu todo. Todavia, não podemos deixar de sublinhar a consciência do longo caminho que, ainda, existe para a (re)construção de sociedades mais inclusivas, cooperantes e resilientes.

CONTEXTO E CARATERIZAÇÃO

Missão e Valores

O Data CoLAB pretende desenvolver um ecossistema intersectorial inovador, com partes interessadas multidisciplinares, que usará dados para remodelar a forma como produzimos, consumimos e vivemos.

A organização trabalha toda a cadeia de fluxo de dados, para gerar soluções inovadoras que favoreçam tomadas de decisão conscientes, e impulsionem a revolução digital segura.

Para prosseguir com a missão são adotados os seguintes valores:

- Sustentabilidade.
- Criatividade.
- Diversidade.
- Confiança.

Indicadores de Género

A equipa do Data CoLAB é atualmente (abril de 2026) constituída por 35 pessoas, que trabalham no sentido de cumprir a missão da organização.

Relativamente ao equilíbrio de género, este apresenta a seguinte distribuição:

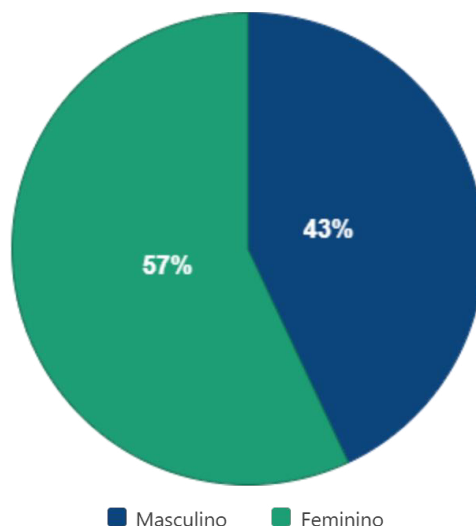


Figura 1 - Distribuição dos/as colaboradores/as por género

De acordo com a Figura 1, há uma maioria de mulheres (57%) na equipa do Data CoLAB, em comparação com os 43% de homens.

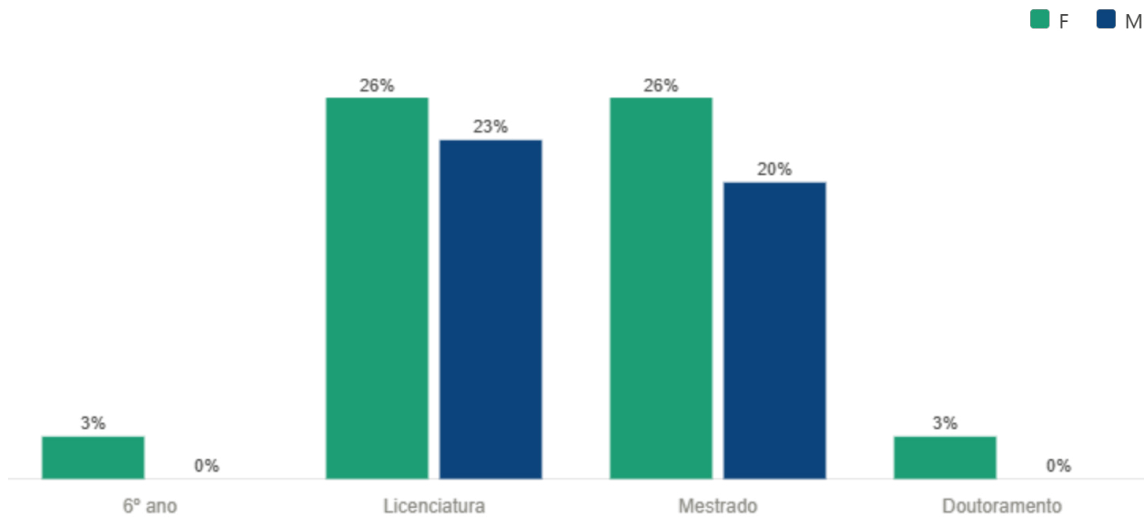


Figura 2 - Distribuição das habilitações literárias dos/as colaboradores/as por género

No que se refere às habilitações literárias há uma predominância do género feminino, em todos os níveis de escolaridade.

Relativamente à distribuição da equipa de acordo com a função, apresentamos as seguintes informações:

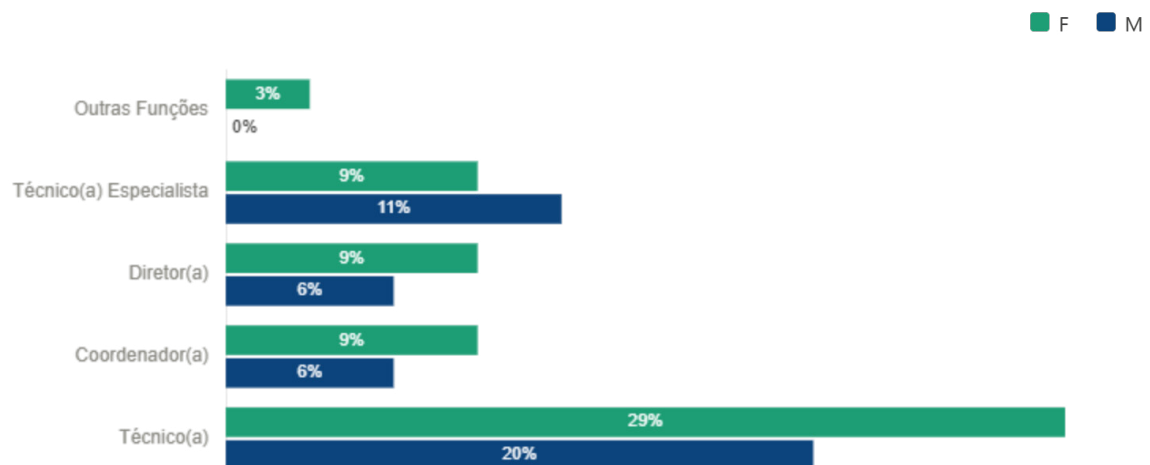


Figura 3 - Distribuição de funções por género.

A Figura 3 revela uma predominância de mulheres nas funções de direção, coordenação, técnico e outras funções. Nas restantes funções predomina o género masculino.

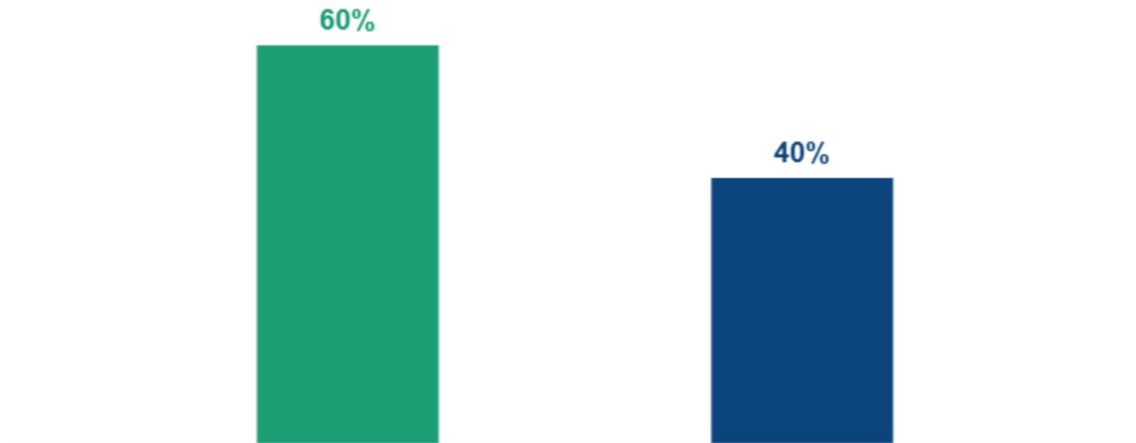


Figura 4 - Distribuição dos membros da Direção Executiva por género

Por fim, a figura 4 revela que as mulheres estão em maioria nos membros da direção executiva.

DIMENSÕES

O objetivo do presente Plano é partilhar o conjunto de políticas e medidas adotadas e/ou a adotar pelo Data CoLAB, e estabelecidas pela lei portuguesa, abrangendo as seguintes áreas:

- Estratégia e cultura organizacional.
- Equilíbrio entre vida profissional, familiar e social.
- Equilíbrio de género nas condições de trabalho, liderança e tomada de decisões.
- Igualdade no acesso ao emprego e na progressão na carreira.
- Integração da dimensão de género nos conteúdos de investigação e ensino.
- Prevenção e combate ao assédio, no local de trabalho.

Estratégia e cultura organizacional

O compromisso com a promoção da diversidade, igualdade, inclusão e não discriminação, encontra-se integrado na estratégia organizacional. Algumas das iniciativas planeadas são:

- Criação no site do Data CoLAB uma página dedicada à Diversidade, Igualdade & Inclusão, onde se encontra publicado o presente plano e os nossos compromissos.
- Redação sistemática de documentos que contemplem uma linguagem inclusiva.
- Utilização paritária de figuras masculinas e femininas, nas comunicações internas.
- Monitorização e divulgação de dados relativos à gestão de pessoas com desagregação por género.
- Divulgação, internamente, do Plano para a Diversidade, Igualdade e Inclusão.
- Criação de um Grupo de Trabalho, dedicado a analisar e estabelecer medidas para a diversidade, igualdade de oportunidades e de tratamento, e inclusão.
- Divulgação de informação sobre legislação em matéria de igualdade e não discriminação.
- Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, desenvolvida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI).

Equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal

Fomentaremos uma cultura organizacional baseada na flexibilidade, conciliação e equilíbrio, através de um conjunto de medidas, que promovem o bem-estar e a satisfação no local de trabalho, bem como o desenvolvimento empresarial sustentável. Destacam-se as seguintes:

- Garantir uma equidade na gestão/ atribuição de tarefas.
- Horários de trabalho flexíveis e opções de trabalho remoto para acomodar necessidades pessoais e familiares.
- Dias extra de férias, aplicáveis a todas as pessoas ativas (contrato sem termo e contrato a termo certo) e em situação de estágio.
- Dia de aniversário como um dia de cortesia. Esta medida é aplicável a todas as pessoas ativas (contrato sem termo e contrato a termo certo) bem como em estágio.
- Implementação de um programa de benefícios, que permita usufruir de vários descontos e oportunidades estabelecidos com parceiros externos.
- Garantir o respeito pela lei portuguesa, no que se refere à proteção na parentalidade.
- Divulgação de toda a informação sobre legislação referente ao direito à parentalidade.
- Promoção de um ambiente de apoio e compreensão para os que enfrentam desafios na parentalidade.
- Suporte à plena reinserção profissional, após o gozo de uma licença, através de sessões de (in)formação e mentoria, por parte do superior hierárquico ou de um peer definido para este efeito.
- Promoção de atividades recreativas e sociais, com intuito de reforçar os laços de união entre todas as pessoas.
- Possibilidade de receberem pequenas encomendas privadas no seu local de trabalho.
- Disponibilidade de espaço de refeições, nas instalações do Data CoLAB.
- Realização de ações de sensibilização, dirigidas a todas as pessoas, sobre vários temas de bem-estar psicossocial, na perspetiva do conhecimento e da prevenção.

Igualdade de género nas condições de trabalho, liderança e tomada de decisão

Proporcionaremos condições de trabalho e oportunidades, que promovam o desenvolvimento profissional de todos os géneros, nomeadamente:

- Desenvolvimento de um modelo de avaliação de desempenho assente em objetivos transparentes e fatores de sucesso, previamente definidos e acordados, aplicáveis a todas as pessoas, independentemente do sexo, idade, raça, nacionalidade, entre outros.
- Garantir a equidade na atribuição de prémios/ bónus, promoções e reconhecimento.
- 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.
- Criação de planos de desenvolvimento profissional, individuais, interligadas com a avaliação de desempenho e com vista à progressão na carreira.
- Inclusão de ações de formação, obrigatória, sobre igualdade de género, preconceitos inconscientes e interculturalidade, que permitam a tomada de consciência de alguns comportamentos, que possam causar desvantagens a pessoas em situações de minoria.

Esta tomada de consciência poderá contribuir para o aumento da visibilidade e projeção do trabalho e para o desenvolvimento de capacidades de liderança.

- Realização de formação obrigatória preferencialmente durante o horário de trabalho.
- Divulgação de conteúdos e iniciativas com vista a promoção da conciliação e equilíbrio da vida profissional, familiar e social e bem-estar (p.e: Gestão do tempo, Organização do trabalho, Gestão do Stress, Inteligência Emocional, entre outros).

Igualdade de acesso ao emprego

Desenvolveu-se e encontram-se implementados processos de recrutamento inclusivos que garantam igualdade de oportunidades para todos os géneros. Neste contexto, destacam-se as seguintes iniciativas:

- Conceção do procedimento de Recrutamento e Seleção de forma a assegurar que este processo é claro e seguido por qualquer pessoa.
- Definição clara dos requisitos e qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher.
- Publicação de anúncios de emprego escritos em linguagem inclusiva na designação da profissão (escrita numa forma comum para ambos os sexos e/ou com a indicação M/F/D) e no conteúdo do anúncio de vaga, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género.
- Parcerias com universidades e organizações estudantis para atrair candidatas/as, sem segregação de género, idade, nacionalidade, entre outros.

Investigação e ensino

Nos projetos de investigação e atividades de transferência de conhecimento será sempre considerada e incorporada a perspetivas de género, contribuindo para uma compreensão mais abrangente desta matéria. Para este efeito proceder-se-á à:

- Revisão e atualização, pelo Grupo de Trabalho constituído, das diretrizes de investigação e das suas formas de avaliação, incluindo o potencial impacto dos seus resultados em diferentes grupos.
- Inclusão da perspetiva de género na monitorização dos resultados das investigações.
- Conceção de programas de ensino/ formação/ capacitação, bem como o respetivo material didático, que reflita os princípios de igualdade de género e que fomente um ambiente de ensino inclusivo.
- Integração da dimensão do género, incluindo a linguagem inclusiva, em conferências e publicações, que se realizem no âmbito das atividades de inovação.

Prevenção do assédio no local de trabalho

Desenvolveu-se uma política abrangente contra o assédio que defina claramente comportamentos inaceitáveis e delineie procedimentos de denúncia. Proceder-se-á às seguintes ações:

- Elaboração e divulgação do código de conduta para prevenir e combater ações contra a integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores/as.
- Divulgação do mesmo no website da entidade.
- Realizar sessões de sensibilização sobre conduta apropriada no local de trabalho e a importância de interações respeitadas.

Monitorização

As medidas previstas neste plano são avaliadas regularmente e monitorizadas pelo Grupo de Trabalho constituído, para assegurar o seu cumprimento, analisar o progresso, identificar oportunidades de melhoria, desafios e objetivos futuros.

Esta monitorização realizar-se-á através de:

- Recolha e análise de dados desagregados por género. Estes servirão para definir as medidas de acordo com a situação atual e também para se conseguir verificar os progressos, ou não, efetuados.
- Revisão e atualização regulares de políticas e procedimentos com base no feedback e perante contextos de mudança.
- Realização de um Relatório Anual.

Este Plano para a Igualdade de Género é um documento dinâmico, sujeito a revisões e atualizações periódicas para se adaptar à evolução das normas sociais, alterações legislativas e necessidades organizacionais.

O presente Plano foi revisto e aprovado pela Direção do Data CoLAB a 20 de abril de 2026.

Assinado por: **António José
Ferreira Dias**

Num. de Identificação:

Data: 2026.05.12 22:07:59+01'00'