



iNSIGNALS
NEUROTECH

Gender Equality Policy

[public information]

InSignals Neurotech is an equal opportunity employer. All of our operations are underpinned by Equal Opportunity, Inclusiveness & Gender Equality Principles.

InSignals Neurotech provides equal opportunities to all employees and applicants for employment, such as in conditions of employment, training or experience for or in relation to employment, promotion or re-grading, or classification of job, and in other employment decisions without discrimination on grounds of gender, marital status, family status, sexual orientation, religion, age, disability or race.

All employees at InSignals Neurotech will be treated with respect, dignity, and with consideration for differences in order to bolster each individual's potential to work and grow. This applies regardless of sex, gender identity or expression, ethnicity, religious or other beliefs, impairment, sexual orientation, or age.

This Equal Opportunities Policy constitutes part of InSignals Neurotech's quality and development work. In Equal Opportunities, we operate in order to create a good work and growth environment that is free from discrimination, harassment and unequal treatment. Promoting equal opportunities means working on knowledge, attitudes, values and behaviour. These efforts are well rooted in InSignals Neurotech and permeate all of its activities.

1. Eligibility

The Equal Opportunities and Diversity Policy and the procedures contained within apply to all employees of InSignals Neurotech.

2. Definitions

Underemployment equality legislation declares that it is illegal to discriminate directly or indirectly on pay or non-pay issues on any of the following nine grounds:

- Gender
- Age
- Disability
- Family Status
- Sexual Orientation
- Marital Status
- Race
- Religion

3. Responsibilities and resources

All staff are responsible for ensuring that they are familiar and comply with the InSignals Neurotech Equal Opportunities and Diversity Policy and that equal opportunities principles are respected.

Each employee is responsible for familiarising themselves with the Equal Opportunities and Diversity policy and ensuring that the employment decisions are made and implemented in accordance with InSignals Neurotech's equal opportunities policy. All persons involved in decision-making shall act in a non-discriminatory manner.

Any individual with a concern, grievance, or complaint of discrimination or retaliation under this policy should utilise the appropriate procedure from those available:

- Staff Policy on Duty of Respect and Right to Dignity or;
- Staff Grievance Procedure.

Violation of the Equal Opportunities and Diversity Policy can result in serious disciplinary action up to and including dismissal. Retaliation, which is conducted constituting any interference, coercion, restraint or reprisal against a person complaining of discrimination or participating in the resolution of a complaint of discrimination, is considered a violation of this policy and a disciplinary offence. Prevailing to practise unfair discrimination or to act in a way which is contrary to the spirit of this policy is considered a violation of the policy. Violation of this policy is a disciplinary offence and disciplinary procedures may be applied as appropriate.

4. Dignity and respect policy

Bullying is repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could reasonably be regarded as undermining the individual's right to dignity and respect. An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to your dignity however, as a once off incident, is not considered to be bullying.

Sexual harassment includes acts of physical intimacy, or requests for sexual favours or any act or conduct by a harasser, including spoken words, gestures or the production, display or circulation of written words, pictures or other material that is unwelcome to the recipient and could reasonably be regarded as sexually offensive, humiliating or intimidating to the recipient. The unwanted nature of sexual harassment distinguishes it from flirtatious or sexual behaviour, which is entered into freely and mutually. It is the damaging impact of the unwanted behaviour on the recipient, not the intention of the harasser, which counts.

Individuals who feel they have experienced bullying or sexual harassment should report this to their supervisor or to Human Resources before the conduct becomes severe or pervasive. All employees are strongly encouraged to report any bullying or harassment conduct they experience or witness as soon as possible to allow InSignals Neurotech to take appropriate action.


INSIGNALS NEUROTECH, LDA.
CENTRO DE INCUBAÇÃO E ACELERAÇÃO DO PORTO
RUA DO PASSEIO ALEGRE, Nº 20
4150-570 PORTO,
PORTUGAL

NIF 515 267 678

----- Portuguese translation -----

The English version prevails

Política de Igualdade de Género

[informação pública]

A InSignals Neurotech é uma entidade que proporciona igualdade de oportunidades. Todas as nossas operações são sustentadas pelos princípios da Igualdade de Oportunidades, Inclusividade e Equidade de Género.

A InSignals Neurotech proporciona igualdade de oportunidades a todos os empregados e candidatos a emprego, tais como em condições de emprego, formação ou experiência para ou em relação ao emprego, promoção ou requalificação, ou classificação do emprego, e noutras decisões de emprego sem discriminação com base no género, estado civil, estado civil, situação familiar, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou raça.

Todos os empregados da InSignals Neurotech serão tratados com respeito, dignidade e consideração pelas diferenças, a fim de reforçar o potencial de trabalho e crescimento de cada indivíduo. Isto aplica-se independentemente do sexo, identidade ou expressão sexual, etnia, crenças religiosas ou outras, deficiência, orientação sexual ou idade.

A Política de Igualdade de Oportunidades constitui parte integrante do trabalho de qualidade e desenvolvimento da InSignals Neurotech. No que concerne à igualdade de oportunidades, operamos no sentido de criar um bom ambiente de trabalho e crescimento, livre de discriminação, assédio e tratamento desigual. A promoção da igualdade de oportunidades significa trabalhar sobre conhecimentos, atitudes, valores e comportamentos. Estes esforços devem estar bem enraizados na InSignals Neurotech e permear em todas as suas atividades.

1. Elegibilidade

A Política de Igualdade de Género e os procedimentos contidos dentro dela aplicam-se a todos os empregados da InSignals Neurotech.

2. Definições

Ao abrigo das normas sobre igualdade no emprego, não é permitido discriminar direta ou indiretamente em questões salariais ou não salariais, por qualquer dos nove motivos seguintes:

- Género
- Idade
- Deficiência
- Estatuto familiar
- Orientação sexual
- Estado civil
- Raça
- Religião

3. Responsabilidades e recursos

Todos os funcionários são responsáveis por assegurar que estão familiarizados e cumprem com a Política de Igualdade da InSignals Neurotech, bem como que os princípios da igualdade de oportunidades são respeitados.

Cada trabalhador é responsável por se familiarizar com a política e por assegurar que as decisões de emprego são tomadas e implementadas de acordo com a política de igualdade de oportunidades da InSignals Neurotech. Todas as pessoas envolvidas na tomada de decisões devem agir de forma não discriminatória.

Qualquer indivíduo com uma preocupação, reclamação ou queixa de discriminação ou retaliação ao abrigo desta política deve utilizar o procedimento adequado disponível:

- Política de pessoal sobre o dever de respeito e direito à dignidade ou;
- Procedimento de reclamação do pessoal.

A violação da política de igualdade pode resultar em ações disciplinares graves, incluindo a respetiva demissão. A retaliação, que é uma conduta que constitui qualquer interferência, coação, restrição ou represália contra uma pessoa que se queixa de discriminação ou que participa na resolução de uma queixa de discriminação, é considerada uma violação desta política e uma infração disciplinar. A prevalência da prática de discriminação injusta ou de uma atuação contrária ao espírito desta política é considerada uma violação da política. A violação desta política é uma infração disciplinar e podem ser aplicados procedimentos disciplinares, conforme apropriado.

4. Política de dignidade e respeito

O bullying é um comportamento inapropriado repetido, direto ou indireto, verbal, físico ou outro, conduzido por uma ou mais pessoas contra outra ou outras, no local de trabalho e/ou no decurso do emprego, que pode razoavelmente comprometer o direito do indivíduo à dignidade e ao respeito. Um incidente isolado do comportamento descrito nesta definição pode ser uma afronta à sua dignidade mas, enquanto incidente isolado, não é considerado bullying.

O assédio sexual inclui atos de intimidade física, ou pedidos de favores sexuais ou qualquer ato ou conduta de um assediador, incluindo palavras proferidas, gestos ou a produção, exibição ou circulação de palavras escritas, imagens ou outro material que não seja bem-vindo ao recetor e que possa razoavelmente ser considerado como ofensivo sexual, humilhante ou intimidante para o recetor. A natureza indesejada do assédio sexual distingue-o de um comportamento sexual ou de namoro, que é assumido livre e mutuamente. É o impacto prejudicial do comportamento indesejado sobre o recetor, e não a intenção do assediador, que conta.

Os indivíduos que sintam que foram vítimas de bullying ou assédio sexual devem comunicar o facto ao seu supervisor ou aos Recursos Humanos antes que a conduta se torne grave ou generalizada. Todos os funcionários são fortemente encorajados a comunicar qualquer conduta de bullying ou assédio que experienciem ou testemunhem o mais rapidamente possível para permitir que a InSignals Neurotech tome as medidas adequadas.