

MATOSINHOS, 15/12/2022

INNOVATION
FOR GROWTH

INOVA+

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

INOVA+, INNOVATION SERVICES, S.A

CENTRO DE INOVAÇÃO DE MATOSINHOS
RUA DR. AFONSO CORDEIRO, 567
4450-309 MATOSINHOS, PORTUGAL

PORTO | LISBOA | BRUXELAS | HEILDERBERG | VARSÓVIA

CONSULTING
SERVICES
RESEARCH &
TECHNOLOGY
POLICY
SUPPORT

ID do Documento:	PPIG.15.12.2022
Número da Versão:	V.1
Data da Versão:	15.12.2022
Criado por:	Recursos Humanos/ Jurídico/Conselho de Administração
Nível de Classificação:	Público
Aprovado por:	Conselho de Administração, em 15.12.2022

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	4
2. DIAGNÓSTICO: A REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA INOVA+ (DADOS NOV. 2022)	5
2.1 ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES	5
2.2 IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO	6
2.3 FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	7
2.4 IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	8
2.5 PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	9
2.6 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	10
2.7 PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO	11
3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	12
4. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO	22
5. CONCLUSÃO	23

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957. Desde então para cá, diversos instrumentos da política europeia têm continuado este intuito, de promover a igualdade entre ambos os sexos.

A nível nacional, a Constituição da República Portuguesa de 1976 salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo. O código civil português confere, a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos.

Nas últimas décadas têm sido desenvolvidas várias políticas no intuito de reforçar a promoção da igualdade de género, destacando-se, desde finais dos anos 90, a nível nacional, entre outros instrumentos, os vários planos nacionais de emprego e os planos nacionais de igualdade entretanto implementados.

A INOVA+, INNOVATION SERVICES, S.A. (INOVA+) assume o compromisso de promover o desenvolvimento do mérito, assumindo como objetivo identitário o cumprimento escrupuloso das regras e recomendações vigentes em matéria de igualdade de género, quer num prisma nacional, quer sob a égide das mais exigentes normas e recomendações internacionais.

O Plano para a Igualdade de Género da INOVA+ (“Plano”) enquadra-se num conjunto de medidas mais alargadas desenvolvidas pela INOVA+, encontrando correspondência nos compromissos e princípios por si já assumidos em matéria de diversidade, nomeadamente através:

- i) Da promoção do respeito mútuo e garantia da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- ii) Do reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e de valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia empresarial;
- iii) Da adoção de medidas de discriminação positiva e de sensibilização interna e, bem assim, junto da comunidade, com vista a uma efetiva realização e eficácia da política de diversidade; e
- iv) Da assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade, promovendo políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

Neste Plano para a Igualdade de Género da INOVA+ apresentar-se-á um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género na INOVA+, bem como o plano aprovado para o ano de 2023.

2. DIAGNÓSTICO: A REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA INOVA+

Dentro da estrutura INOVA+, 48% das funções de liderança são ocupadas por mulheres, sendo ainda que num universo total de 81 Colaboradores 59% são mulheres.

Recursos Humanos | Ano: 2022

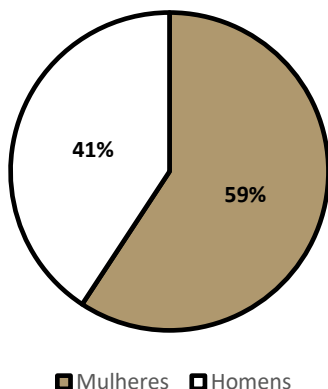


Gráfico 1 - Colaboradores 2022

A representação do género feminino em posições de liderança regista um equilíbrio quando comparado às posições de liderança por elementos do género masculino ao longo dos últimos 5 anos.

De seguida, e com vista a suportar o Plano para a Igualdade de Género apresentado, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico.

Os indicadores apresentados no presente diagnóstico datam a novembro de 2022.

2.1 ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A INOVA+ tem vindo a desenvolver um sólido percurso em matérias de equilíbrio de género e de igualdade de oportunidades para os seus Colaboradores. A representatividade de género tem vindo a ser endereçada de forma pró-ativa, mostrando uma clara evolução nos últimos anos.

Também a igualdade de oportunidades no desenvolvimento pessoal e profissional dos seus Colaboradores, na prossecução das suas ambições profissionais, nos seus papéis de liderança e gestão de equipas, são desafios com os quais a INOVA+ se compromete.

O Plano para a Igualdade de Género da INOVA+ contempla um conjunto de objetivos, políticas e princípios que têm vindo a ser continuamente aplicados e desenvolvidos com vista a responder aos desafios da atualidade no que respeita a boas práticas e exigências legais nos temas de diversidade e inclusão.

Com o enfoque nas matérias da igualdade de género, a INOVA+ reforça que a valorização das diferenças no foro empresarial equivale a reconhecer que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, independentemente das áreas e níveis hierárquicos, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, possuem experiências e perspetivas diversificadas que podem beneficiar a Sociedade, ao trazer uma abordagem mais completa à organização.

Para a INOVA+, a igualdade de género reveste importância civilizacional, enquanto corolário da igualdade de direitos, de liberdades, de garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres, permitindo ainda que se potenciem competências e conhecimentos pela inclusão de todos, promovendo um melhor ambiente de trabalho e motivação e, conseqüentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

A INOVA+ está, assim, comprometida em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades, que esteja presente na identidade da empresa e na gestão dos seus Colaboradores e que sirva como referência para a atuação interna e externa da organização.

2.2 IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

A INOVA+ promove uma cultura de igualdade no acesso ao emprego visando assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens;
- ii) Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- iii) Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- iv) Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.

Em 2022, do total de novas contratações realizadas na INOVA+, 55% foram mulheres, o que compara com 55% em 2021. No que toca a funções de liderança, a percentagem de mulheres contratadas em 2022 manteve-se estável.

Novas Admissões | Ano: 2022

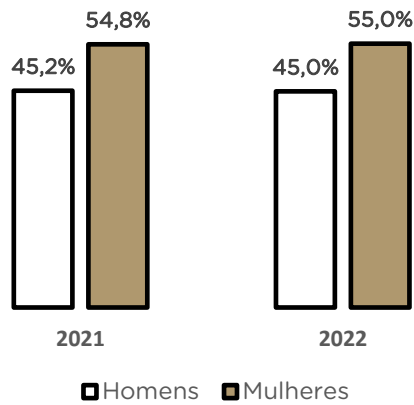


Gráfico 2 - Admissões por Género

A evolução e distribuição entre homens e mulheres compreendida entre 2019 e 2022 (dados de novembro), manteve-se estável, apresentando valores muito idênticos.

Evolução de Género

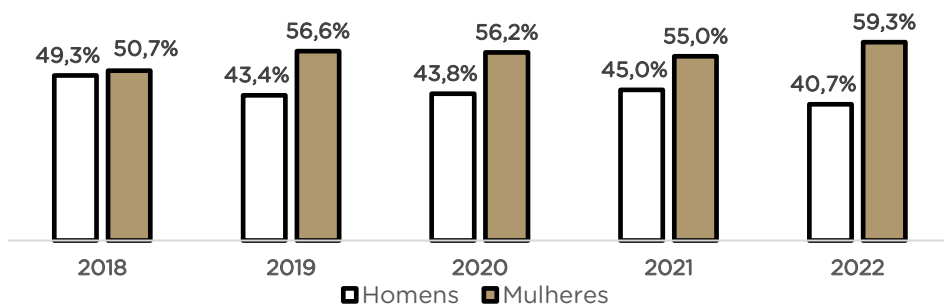


Gráfico 3 - Evolução de Género | 2018-2022

Evolução do recrutamento para funções de liderança entre homens e mulheres (2019-2022) foi, nestes últimos 5 anos, manifestamente equilibrada.

2.3 FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

A INOVA+ tem como objetivo primordial valorizar os seus Colaboradores, investindo na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização.

Os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

A INOVA+ está a desenvolver um programa de formação transversal dedicado ao tema, com o intuito de dotar os Colaboradores de conhecimento, ferramentas e estratégias que lhes permitam reconhecer a importância da diversidade & inclusão e os benefícios das suas práticas para a organização, visando assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação;
- ii) Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

2.4 IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A INOVA+ promove uma cultura de igualdade nas condições de trabalho visando assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Promover ativamente uma cultura de meritocracia, onde a diferença do desempenho e o contributo das pessoas é sustentado em processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento;
- ii) Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens;
- iii) Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho;
- iv) Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional;
- v) Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão;
- vi) Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões;
- vii) Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- viii) Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa;
- ix) Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual; Promover a transparência interna sobre a política salarial;
- x) Assegurar a informação a todos os Colaboradores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e promover a transparência da política salarial.

No que diz respeito à igualdade salarial, a INOVA+ realiza regularmente estudos de avaliação e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria. Ao nível da evolução salarial, a INOVA+

atua proativamente no sentido de proporcionar condições para que as mulheres, quando chegam a uma situação de promoção, possam estar num cenário de igualdade.

2.5 PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A INOVA+ promove uma cultura de proteção na parentalidade visando assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os Colaboradores;
- ii) Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos Colaboradores;
- iii) Garantir o gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade por todos os Colaboradores;
- iv) Garantir o gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade por todos os Colaboradores;
- v) Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- vi) Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- vii) Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental.

Nos últimos anos, a Empresa tem assistido a um crescimento do pedido de licenças parentais alargadas, havendo cada vez mais Colaboradores (homens) a usufruir desse direito. É compromisso da INOVA+ garantir que todos os direitos dos Colaboradores são salvaguardados.

Acrescenta-se que a INOVA+ promove ações que reconhecem o valor e a importância que atribui à família dos seus Colaboradores, tais como: 1. a celebração da Festa da Família dinamizada enquanto Festa de Natal para os filhos dos Colaboradores e para os seus cônjuges e/ou parceiros; 2. apoiando ativamente os seus Colaboradores no suporte aos seus familiares permitindo a realização de horários flexíveis, antecipação de dias de férias e momentos de teletrabalho mais alargados.

Tabela 0 – Licenças Parentais 2022

	Homens	Mulheres
Percentagem de Colaboradores com direito a licença parental	6%	13%
Percentagem de Colaboradores que usufruíram de licença parental	6%	13%

2.6 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A INOVA+ implementou um conjunto de medidas que tem como missão contribuir de forma ativa para a integração entre a vida pessoal e profissional dos Colaboradores e, consequentemente, para o seu bem-estar e realização profissional. De entre essas medidas destacam-se, nomeadamente, a adoção do regime de teletrabalho, a atribuição de 5 dias por ano para gozo de pontes e o encerramento da empresa na terça-feira de Carnaval, na véspera de Natal e no dia 31 de dezembro.

A cultura de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal promovida pela INOVA+ visa assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os Colaboradores;
- ii) Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores, em particular dos que têm responsabilidades familiares;
- iii) Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os Colaboradores, em particular dos que têm responsabilidades familiares;
- iv) Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os Colaboradores, em particular dos que têm responsabilidades familiares;
- v) Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os Colaboradores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.

Sabendo que o regime de teletrabalho facilita a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a INOVA+ permite que os seus Colaboradores possam usufruir de um regime híbrido de trabalho, uma vez que todos beneficiam da possibilidade de fazerem teletrabalho. Acresce que, a INOVA+, tem 4 Colaboradoras, 5% do universo de todos as

Colaboradores, que solicitaram e quem lhes foi concedida a possibilidade de usufruírem do teletrabalho ao abrigo da Lei da Proteção da Parentalidade.

Complementarmente e procurando impactar positivamente naquilo que é o bem-estar dos seus colaboradores, a INOVA+ procura divulgar junto dos seus Colaboradores temáticas de bem-estar focados na postura física, técnicas de meditação, dicas de alimentação, ocupação dos tempos livres em família ou individualmente.

2.7 PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A INOVA+ não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos Colaboradores, tendo para tal desenvolvido um documento - Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho - que sistematiza um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação e disciplina dos Colaboradores, na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

A cultura de prevenção da prática de assédio no trabalho promovida pela INOVA+ visa assegurar, nomeadamente, o cumprimento dos seguintes objetivos:

- i) Prevenir e combater o assédio no trabalho (incluindo assédio sexual);
- ii) Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos Colaboradores.

O diagnóstico realizado vem sublinhar a importância atribuída pela INOVA+ à construção de uma organização mais diversa e inclusiva, que confira igualdade de oportunidades e liberdades, independentemente do género. No entanto, a empresa reconhece a necessidade de reforçar o seu investimento com vista a atingir esta missão. Com o Plano a seguir definido será apresentado mais detalhe sobre as medidas já implementadas e em curso, assim como o plano a desenvolver para 2023, com vista à criação de maior igualdade entre homens e mulheres.

3. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O presente Plano tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos seus Colaboradores, como a membros dos órgãos sociais. A INOVA+ está totalmente comprometida com a implementação das iniciativas propostas, assim como com a respetiva monitorização e melhoria constantes. O diagnóstico realizado permitiu definir o posicionamento atual da empresa possibilitando a identificação e desenho de um plano conducente à ambição nesta temática.

O Plano apresentado inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como medidas a implementar em 2023.

Tabela 1 - Estratégia, Missão e Valores

1. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Em vigor	Recursos Humanos
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) enquanto valor da empresa	Em vigor	Recursos Humanos
	Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática	A implementar em 2023	Recursos Humanos
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis e medidas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens explícitos nas políticas da INOVA+	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Desagregação e análise de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, divulgados, designadamente nos relatórios legalmente obrigatórios	Em vigor	Conselho de Administração, Recursos Humanos e Departamento Financeiro
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver todos os Colaboradores na	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através, designadamente, de sessões de sensibilização, de divulgação no	A implementar em 2023	Recursos Humanos

implementação do Plano para a Igualdade	sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico		
Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Recursos Humanos
	Criação de caixa de email para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional	A implementar em 2023	Recursos Humanos
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no clima organizacional da Empresa	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Envolver todos os Colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade	Partilha com os Colaboradores de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através de canais designados para o efeito	A implementar em 2023	Recursos Humanos
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de homens e mulheres em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo; Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres	Alinhamento de publicações corporativas com os princípios de igualdade de género, não discriminação e não assédio	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração, Direções e Recursos Humanos
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de novas parcerias e relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil	A implementar em 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Assegurar a informação a todos os trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Recursos Humanos e Departamento Jurídico

Tabela 2 - Igualdade no acesso ao emprego

2. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Política de Diversidade e Inclusão que garante a igualdade/justiça de género no processo de recrutamento	Em vigor	Recursos Humanos
	Parcerias com Universidades para atração de candidatos, sem segregação de género	Em vigor	Recursos Humanos
	Promoção de atividades para atração de candidatos (participação em feira de emprego, etc), em que não é feita qualquer segregação de género	Em vigor	Recursos Humanos
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	Em vigor	Recursos Humanos
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Em vigor	Recursos Humanos
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por género, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Em vigor	Recursos Humanos
	Divulgar e promover o Programa de Trainees junto de públicos diversos, garantindo uma estratégia de comunicação em mais e mais diversos canais bem como de um processo de recrutamento inclusivo para homens e mulheres, com diferentes perfis, com e sem deficiência, backgrounds académicos e nacionalidades diversas	Em vigor	Recursos Humanos

Tabela 3 - Formação Inicial e Contínua

3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Implementação de política de formação transversal a todos os Colaboradores	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género	A implementar em 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e coaching, que contribuam para o desenvolvimento de novas competências que conduzam a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres em funções de liderança	A implementar em 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	A implementar em 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Execução da formação obrigatória apenas em horário laboral	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno para garantir que, ao divulgar e emitir convites para ações de formação, a descrição do perfil do participante/formando faça referência a ambos os sexos e não contenha, direta ou indiretamente, nenhuma restrição, especificação ou preferência com base no género	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei	Em vigor	Recursos Humanos

Tabela 4 - Igualdade nas Condições de Trabalho

4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho- O modelo de estrutura de KPIs (Key Performance Indicators) traduzido em clusters, pesos e metas aplicado a todos os Colaboradores, independentemente do género, idade e/ou segmento	Em vigor	Conselho de Administração, Direções e Recursos Humanos
	No âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade são cumpridos os critérios de elegibilidade comunicados a todos os Colaboradores, através de sessões de esclarecimento realizadas, que asseguram que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Em vigor	Conselho de Administração, Direções e Recursos Humanos
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Progressão dos trabalhadores com base no mérito	Em vigor	Conselho de Administração, Direções e Recursos Humanos
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento e potencial, particularmente no nível estratégico	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões	Programa de mobilidade interna global e transparente, que dá resposta aos desafios e necessidades da Empresa, respeitando as especificidades dos diferentes negócios e geografias, contribuindo para o desenvolvimento dos Colaboradores e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Exclusão dos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores ou às suas responsabilidades familiares para efeitos de progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sessões de esclarecimento com os trabalhadores para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a	A implementar em 2023	Recursos Humanos

	política de progressão e desenvolvimento de carreiras		
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Representação equilibrada entre homens e mulheres nas posições de direção	Em vigor	Conselho de Administração
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Tabela Salarial determinada segundo o sistema de enquadramento profissional vigente, com indicação dos valores a atribuir por função, por referência à descrição atualizada dos conteúdos funcionais, contribuindo para o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Em vigor	Conselho de Administração
	Estudos de análise de equidade interna para monitorização das retribuições de base e complementares de todos os trabalhadores, minimizando as potenciais disparidades salariais	Em vigor	Conselho de Administração E Recursos Humanos
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária) do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Em vigor	Conselho de Administração E Recursos Humanos
	Realização de uma verificação interna e de uma revisão (se necessária) da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico e condições em que o trabalho é efetuado	Em vigor	Conselho de Administração E Recursos Humanos
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Divulgação anual sobre os escalões salariais bem como sobre os critérios de atribuição de desempenho junto dos trabalhadores	Em vigor	Conselho de Administração E Recursos Humanos

Tabela 5 - Proteção na Parentalidade

5. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade, e outros direitos no âmbito da parentalidade, pelos Colaboradores	Procedimento interno com vista à informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Recursos Humanos e Departamento Jurídico
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os Colaboradores gozam das licenças previstas na lei	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que, em situação de risco clínico para a Colaboradora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as Colaboradoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as Colaboradoras gozam a licença por interrupção da gravidez	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, os Colaboradores gozam as licenças parentais a que têm direito	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos dos Colaboradores às faltas, licenças e dispensas a tem direito	Em vigor	Recursos Humanos
Garantir o gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade por todos os Colaboradores	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de todos os Colaboradores no que respeita à redução do tempo de trabalho a que têm direito	Em vigor	Recursos Humanos
Garantir o gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade por todos os Colaboradores	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de Colaborador após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	Em vigor	Recursos Humanos

Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Procedimento interno que assegura que a Empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar	Em vigor	Recursos Humanos
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde	Em vigor	Recursos Humanos
Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental	Em vigor	Recursos Humanos
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental	Em vigor	Recursos Humanos

Tabela 6 - Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os Colaboradores	Disponibilização de um conjunto de benefícios para os Colaboradores que promovem o seu bem-estar e o da sua família, como por exemplo: (i) despesas com creche/ infantário (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de Colaboradores com idade inferior a 7 anos); (ii) despesas de educação de descendentes (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de Colaboradores com idade superior a 6 anos); (iii) Despesas com transportes ou combustível (O colaborador pode utilizar os seus créditos Flex para financiar as suas despesas com combustível ou transporte (aquisição de passe social); (iv) seguro de saúde, com possibilidade de extensão a elementos do agregado familiar	Em vigor	Conselho de Administração
	Promoção de comunicações de sensibilização dirigidos a Colaboradores sobre várias temáticas de bem-estar psicossocial, numa ótica de conhecimento e prevenção de questões contemporâneas de âmbito da Pessoa, da Família e da Saúde Mental	Em vigor	Comunicação Interna e Recursos Humanos
	Disponibilização de espaços físicos que promovem a saúde e bem-estar na Empresa, como por exemplo, espaços de lazer e convívio, interiores e exteriores	Em vigor	Conselho de Administração e Comunicação Interna
	Atribuição de 8 dias extra de descanso: 5 dias em gozo de Pontes e 3 dias como encerramento da empresa (dia de Carnaval e véspera de Natal e de Ano Novo ou o dia útil imediatamente anterior), isto, por se perceber que esta medida vem impactar positivamente na motivação e satisfação no local de trabalho.	Em vigor	Conselho de Administração
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores, em particular	Adoção de teletrabalho	Em vigor	Conselho de Administração
	Criação e implementação de procedimento internos que asseguram que a Empresa respeita o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares a	Em vigor	Recursos Humanos

dos que têm responsabilidades familiares	trabalho a tempo parcial ou outros regimes especiais de organização do tempo de trabalho		
	Criação e implementação de procedimentos internos que garantam que a empresa respeita todos os direitos respeitantes à proteção da parentalidade, <i>lato sensu</i>	Em vigor	Recursos Humanos

Tabela 7 - Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO			
Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável
Prevenir e combater o assédio no trabalho (incluindo assédio sexual). Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos Colaboradores	Adoção e divulgação de Código de Boa Conduta Para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	Em vigor	Conselho de Administração
	Adoção de medidas que garantam o cumprimento do Código de Boa Conduta aprovado bem como da demais legislação aplicável	Em vigor	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Criação de procedimentos internos que garantam não só a comunicação, mas também a reação a comportamentos ou ações enquadráveis na prática de assédio no trabalho (incluindo assédio sexual)	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos
	Garantia de que o procedimento de averiguações é conduzido de forma a assegurar que a privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas são protegidas a tempo inteiro, sem prejuízo da relevância que a participação e respetivos elementos possam revestir para instruir procedimento disciplinar	Em vigor com melhorias previstas para 2023	Conselho de Administração e Recursos Humanos

4. MONITORIZAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO

A execução do plano de igualdade da INOVA+ será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

Este acompanhamento é assegurado pelo Conselho de Administração da INOVA+ bem como pelo seu departamento de Recursos Humanos, conjuntamente com outras áreas transversais de suporte ao negócio, visando-se:

- i) Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- ii) Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais;
- iii) Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

5. CONCLUSÃO

A INOVA+ tem como principais objetivos contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos seus Colaboradores, eliminar barreiras de carreira, potenciar um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover, sempre, a igualdade de género.

Para o plano do ano de 2023 a INOVA+ continua determinada em reforçar a sua diversidade e em promover uma cultura que atraí e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na colaboração e envolvimento de todos, que reconhece e recompensa a excelência e o mérito, que valoriza a individualidade, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito, de igualdade de oportunidades e de produtividade para todos.

A INOVA+ procura também em torno da comunidade geograficamente próxima acolher e dar as boas-vindas por forma a criar um clima empático. Procurando, assim, conseguir um retorno positivo e de bem-estar para toda a comunidade e favorecedor de sinergias positivas.

Em guisa, mas não menos relevante, destaca-se que a INOVA+ tem bem presente a importância de estimular juntos dos seus Colaboradores o espírito de equipa, coesão, união e de ligação à empresa, e, por isso mesmo, desenvolve ao longo do ano vários eventos facilitadores da interação formal e informal entre todos, tais como: *Spring Event*, *Summer Event*, *Fall Event*, Jantar de Natal, Magusto e os *Monthly Breakfasts*.

Matosinhos, 15 de dezembro de 2022

O Conselho de Administração,

Eurico Correia Neves
Luís Miguel Nunes de Sousa
Nuno Augusto Paiva Soares