

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

### 1. Missão e Estratégia da Empresa

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Inscrever o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres na missão e valores da empresa	Conselho de Administração	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Uma gestão socialmente responsável baseada na igualdade entre mulheres e homens	Responsável pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH)  Página oficial da empresa na internet	Primeiro ano da implementação do plano	Análise da missão e valores da empresa	A missão e valores da empresa devem incluir o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
Mencionar nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de conduta) a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da empresa	Conselho de Administração  Outros departamentos responsáveis pela elaboração dos documentos	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Uma gestão socialmente responsável baseada na igualdade entre mulheres e homens	Pessoas responsáveis pela elaboração dos documentos	Primeiro ano da implementação do plano	Análise/verificação dos documentos elaborados	Evidência documental  Os documentos estratégicos devem mencionar a igualdade entre homens e mulheres como valor da empresa
Divulgar junto dos/as trabalhadores/as a adoção de uma estratégia para a igualdade entre homens e mulheres por parte da empresa	Conselho de Administração	Assumir publicamente (internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Sensibilizar os/as trabalhadores/as para a adoção de uma estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, por parte da empresa	Plano de Ação para a Igualdade de Género  Instrumentos de comunicação interna – página oficial na internet, correio eletrónico, etc.	Primeiro ano da implementação do plano	Análise/verificação dos instrumentos de divulgação utilizados	Instrumentos de divulgação afixados na empresa nos locais apropriados e presentes nos meios de divulgação interna

## 2. Gestão de Recursos Humanos

### 2.1 Recrutamento e seleção

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Formar as pessoas responsáveis pelo recrutamento e seleção sobre procedimentos sem enviesamentos de género	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais justo e objetivo para mulheres e homens	50% das pessoas envolvidas em processos de recrutamento e seleção formadas no primeiro ano de implementação do plano	Uma gestão inclusiva de recursos humanos que favoreça a admissão das pessoas mais competentes para as funções	Ação de formação em igualdade entre mulheres e homens	Durante o tempo de implementação do plano	Verificação do número de pessoas que frequentaram a ação de formação	Rácios entre o número de pessoas envolvidas em processos de recrutamento e seleção que frequentaram ações de formação e número total de pessoas envolvidas no processo
Procedimentos de recrutamento e seleção sem enviesamento de género	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais justo e objetivo para mulheres e homens	Processos de recrutamento e seleção que garantam igualdade de acesso às funções por parte de homens e mulheres	Uma gestão inclusiva de recursos humanos que favoreça a admissão das pessoas mais competentes para as funções	Responsável pelo DRH  Outros trabalhadores/as envolvidos nos processos  Relatórios dos processos de recrutamento e seleção	Durante o tempo de implementação do plano	Análise dos relatórios dos processos de recrutamento e seleção	Processos de recrutamento e seleção sem enviesamentos de género

## 2.2 Aprendizagem e formação contínua

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Integrar nas práticas de formação da empresa conteúdos sobre igualdade entre mulheres e homens, articulação da vida profissional familiar e pessoal, assédio moral e sexual no local de trabalho	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Sensibilizar todos/as trabalhadores/as para a igualdade entre homens e mulheres	Número crescente de pessoas que frequentam ações de formação com conteúdos sobre igualdade entre mulheres e homens durante o tempo de implementação do plano	Maior consciencialização para a necessidade de promoção da igualdade entre mulheres e homens	Plano de formação da empresa Ações de formação internas e externas	Durante o tempo de implementação do plano	Análise dos conteúdos das ações formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as da empresa	O número de pessoas que frequentou ações de formação com conteúdos sobre igualdade entre mulheres e homens aumentou em cada ano de implementação do plano
Organizar as ações de formação realizadas de modo a garantir igualdade de acesso e participação a mulheres e homens	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Permitir que todos/as trabalhadores/as tenham igual acesso à formação, independentemente do género	Percentagem de acesso a ações de formação igual para mulheres e homens	O acesso à formação é garantido a todos/as os/as trabalhadores/as independentemente do género	Plano de formação da empresa Ações de formação internas e externas	Durante o tempo de implementação do plano	Verificação do número de trabalhadores/as mulheres e homens que tiveram acesso às ações de formação	Percentagem de acesso a ações de formação igual para mulheres e homens
Organizar os horários da formação de forma a coincidir com o horário de trabalho estabelecido	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Permitir que todos/as trabalhadores/as tenham acesso à formação sem interferir com a vida familiar e pessoal	Todas as ações de formação realizadas durante o horário de trabalho	Melhor articulação entre vida profissional e vida familiar e pessoal  Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos trabalhadores	Plano de formação da empresa Ações de formação internas e externas	Durante o tempo de implementação do plano	Verificação do Plano de Formação da empresa e dos horários em que decorreram a formação	Todas as ações de formação realizadas durante o horário de trabalho

### 2.3 Análise de funções, avaliação de desempenho e remunerações

Medidas	Departamento responsável/ Departamento s envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Adotar uma metodologia de avaliação dos postos de trabalho que potencie a eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Diagnosticar diferenças salariais entre homens e mulheres em função do género e identificar medidas corretivas	Ao fim do primeiro ano deve estar concluído o diagnóstico das diferenças salariais e definidas as medidas corretivas	Eliminar diferenças salariais em função do género	Responsável pelo DRH  Tabelas salariais  Documentos com descrição de funções	Primeiro ano da implementação do plano	Análise das funções desempenhadas pelos/as trabalhadores/as e respetivas remunerações	Evidência documental  Diagnóstico das diferenças salariais entre homens e mulheres em função do género e medidas corretivas definidas após um ano da implementação do plano
Implementar procedimentos ao nível do sistema de remuneração que garantam o respeito pelo princípio de salário igual para trabalho de valor igual	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Corrigir possíveis diferenças salariais entre homens e mulheres em função do género	Igualdade salarial entre mulheres e homens para trabalho de valor igual	Eliminar diferenças salariais em função do género	Responsável pelo DRH  Tabelas salariais  Documentos com descrição de funções	Durante o tempo de implementação do plano	Análise das funções desempenhadas pelos/as trabalhadores/as e respetivas remunerações  Verificação da implementação das medidas corretivas das diferenças salariais em função do género	Evidência documental  Existência de um sistema de remuneração da empresa que garante o respeito pelo princípio de salário igual para trabalho de valor igual

	<b>Departamento responsável/ Departamento s envolvidos</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metas</b>	<b>Impacto esperado</b>	<b>Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)</b>	<b>Calendarização</b>	<b>Metodologia de monitorização</b>	<b>Indicadores de resultados</b>
Definir e implementar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de enviesamentos de género	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Permitir uma avaliação de desempenho objetiva sem enviesamentos em função do género	Criação de um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de enviesamentos de género	Uma gestão inclusiva de recursos humanos que favoreça e valorize pessoas mais competentes para as funções independentemente do género	Responsável pelo DRH Modelo de avaliação de desempenho Documentos utilizados na avaliação de desempenho	Definir o modelo de avaliação durante o primeiro ano de implementação do plano Implementar o modelo de avaliação nos anos seguintes enquanto o plano estiver em vigor	Análise do modelo de avaliação de desempenho adotado Verificação da implementação do modelo de avaliação de desempenho	Evidência documental Existência de um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de enviesamentos de género
Definir e implementar um modelo de avaliação de desempenho que não penalize os trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Conselho de Administração Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Permitir uma avaliação de desempenho que não penalize os trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Criação de um modelo de avaliação de desempenho que não penalize os trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Uma gestão inclusiva de recursos humanos que favoreça e valorize pessoas mais competentes	Responsável pelo DRH Modelo de avaliação de desempenho Documentos utilizados na avaliação de desempenho	Definir o modelo de avaliação durante o primeiro ano de implementação do plano Implementar o modelo de avaliação nos anos seguintes enquanto o plano estiver em vigor	Análise do modelo de avaliação de desempenho adotado Verificação da implementação do modelo de avaliação de desempenho	Evidência documental Existência de um modelo de avaliação de desempenho não penalize os/as trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares

## 2.4 Progressão e desenvolvimento de carreiras

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Garantir a participação de pelo menos 33% de pessoas de cada sexo na administração da empresa	Conselho de Administração	Garantir uma representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração da empresa	Participação de pelo menos 33% de pessoas de cada sexo na administração da empresa, na nomeação de novos mandatos	Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração		Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação do número de mulheres e homens que integram o Conselho de Administração	A administração integra pelo menos 33% de mulheres na sua composição
Garantir que as atribuições em termos de tarefas e projetos envolvem o mesmo nível de responsabilidade e visibilidade, tanto para mulheres como para homens	Conselho de Administração	Igualdade em termos de tarefas e projetos que envolvem o mesmo nível de responsabilidade e visibilidade tanto para mulheres como para homens	Igualdade de tarefas e responsabilidades entre mulheres e homens	Uma gestão inclusiva de recursos humanos que favoreça e valorize pessoas mais competentes sem enviesamento de género	Responsáveis do Conselho de Administração  Documentos com descrição de funções	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Análise das funções desempenhadas por mulheres e homens e atribuição de responsabilidades	Evidência documental  Descrição de funções que não apresentam enviesamento de género

### 3. Articulação da vida profissional, familiar e pessoal

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Incentivar os trabalhadores homens a partilhar a licença parental inicial	Conselho de Administração	Garantir a proteção na parentalidade  Melhorar a articulação entre vida profissional e a vida familiar/pessoal	Rácio crescente entre trabalhadores homens que solicitam licença parental inicial e respetivas cedências por parte da empresa	Uma melhor articulação entre vida profissional e vida familiar/pessoal  Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos trabalhadores	Trabalhadores/as envolvidos e a beneficiar desta situação	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação do número de trabalhadores homens que solicitam licença parental inicial e respetivas cedências por parte da empresa	Rácio entre trabalhadores homens que solicitam licença parental inicial e respetivas cedências por parte da empresa
Incentivar os trabalhadores homens a prestar assistência à família e a possibilidade de atender às responsabilidades familiares	Conselho de Administração	Garantir a proteção na parentalidade  Melhorar a articulação entre vida profissional e a vida familiar/pessoal	Rácio crescente entre trabalhadores homens que solicitam ausência devido a responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa	Uma melhor articulação entre vida profissional e vida familiar/pessoal  Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos trabalhadores	Trabalhadores/as envolvidos e a beneficiar desta situação	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação do número de trabalhadores homens que solicitam ausência devido a responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa	Rácio entre trabalhadores homens que solicitam ausência devido a responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Desenvolver mecanismos que facilitem o regresso ao trabalho após licenças de parentalidade ou motivos relacionados com assistência à família	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Garantir a proteção na parentalidade  Melhorar a articulação entre vida profissional e a vida familiar/pessoal	Trabalhadores/as plenamente integrados nas funções após o regresso ao trabalho	Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as envolvidos e a beneficiar desta situação	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação das funções desempenhadas após o regresso ao trabalho  Auscultação dos/as trabalhadores/as que regressam ao trabalho	Trabalhadores/as plenamente integrados nas funções após o regresso ao trabalho
Facilitar que os trabalhadores/as se ausentem do local de trabalho para consultas e/ou tratamentos médicos, próprias ou decorrentes de responsabilidades familiares	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Garantir a proteção na parentalidade  Melhorar a articulação entre vida profissional e a vida familiar/pessoal	Rácio crescente entre trabalhadores/as que solicitam ausências para consultas e/ou tratamentos médicos, próprias ou decorrentes de responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa	Uma melhor articulação entre vida profissional e vida familiar/pessoal  Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as envolvidos e a beneficiar desta situação	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação do número de trabalhadores/as que solicitam ausências para consultas e/ou tratamentos médicos, próprias ou decorrentes de responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa	Rácio entre trabalhadores/as que solicitam ausências para consultas e/ou tratamentos médicos, próprias ou decorrentes de responsabilidades familiares e respetivas cedências por parte da empresa



#### 4. Organização do trabalho

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Disponibilizar opções flexíveis de organização do trabalho, previamente negociadas com os/as trabalhadores/as	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Ajustar a organização do tempo e local de trabalho às necessidades dos trabalhadores/as	Rácio crescente entre trabalhadores/as que solicitam opções flexíveis de organização do trabalho e respetivas cedências por parte da empresa	Uma melhor articulação entre vida profissional e vida familiar e pessoal  Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Responsável pelo DRH  Trabalhadores/as que solicitam estas opções de organização do trabalho	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação do número de trabalhadores/as que solicitam opções flexíveis de organização do trabalho e respetivas cedências por parte da empresa	Rácio entre trabalhadores/as que solicitam opções flexíveis de organização do trabalho e respetivas cedências por parte da empresa
Implementar e assegurar o cumprimento de processos escritos e standardizados para requerer e utilizar opções flexíveis de trabalho	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Garantir a transparência do processo de adoção de opções flexíveis de trabalho	Criação de um procedimento standardizado para requerimento de opções flexíveis de trabalho	Melhoria no clima organizacional, maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Responsável pelo DRH	Durante o primeiro ano de implementação do plano	Análise/verificação dos documentos elaborados	Processo de requerimento para opções flexíveis de trabalho e respetivos documentos elaborados

## 5. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Criar procedimentos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Garantir a possibilidade de as pessoas denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias	Procedimentos definidos até ao final do primeiro ano da implementação do plano	Um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas trabalhadoras  Maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Responsável pelo DRH	Durante o primeiro ano da implementação do plano	Análise dos procedimentos criados para denúncia e/ou apresentação de queixas	Procedimentos criados para denúncia e/ou apresentação de queixas

## 6. Diálogo social e participação



Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Criar mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos/as trabalhadores/as nos domínios de: recrutamento e seleção, igualdade entre homens e mulheres, articulação entre vida profissional, familiar e pessoal, proteção na parentalidade, avaliação de desempenho, progressão e desenvolvimento de carreiras	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)  Estruturas representativas de trabalhadores/as	Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as proporcionando a possibilidade de apresentarem sugestões	Mecanismos definidos até ao final do primeiro ano da implementação do plano	Melhoria do diálogo social  Melhoria do clima organizacional  Maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Responsável pelo DRH  Outros profissionais da empresa em representação dos/as trabalhadores/as	Criação dos procedimentos durante o primeiro ano da implementação do plano  Manutenção dos procedimentos durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Análise dos mecanismos desenvolvidos  Verificação da evolução do número de sugestões e respetiva integração nas políticas e práticas da empresa	Mecanismos criados para apresentação de sugestões  Número de sugestões apresentadas por trabalhadores/as  Rácio entre o número de sugestões apresentadas e a sua integração nas políticas e práticas da empresa
Realizar reuniões com os/as trabalhadores/as ou estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)  Estruturas representativas de trabalhadores/as	Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as proporcionando a possibilidade de apresentarem sugestões	Aumentar o número de reuniões com os/as trabalhadores/as que permitam abordar estas questões	Melhoria do diálogo social  Melhoria do clima organizacional  Maior satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as	Responsável pelo DRH  Outros profissionais da empresa em representação dos/as trabalhadores/as	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Verificação da evolução do número de reuniões realizadas e integração das sugestões apresentadas nas políticas e práticas da empresa	Número de reuniões realizadas  Rácio entre o número de sugestões apresentadas nas reuniões e a sua integração nas políticas e práticas da empresa

## 7. Comunicação interna e externa

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Adotar linguagem inclusiva e não sexista em todos os documentos e instrumentos de comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, página oficial na internet, comunicados)	Conselho de Administração  Todos os departamentos e trabalhadores/as envolvidos	Contrariar a persistência de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	Os documentos devem ser revistos até ao final do primeiro ano da implementação do plano	Uma cultura da empresa orientada pelos valores da igualdade entre mulheres e homens e que não contribua para os estereótipos de género	Todos os/as trabalhadores/as responsáveis pela elaboração de documentos e instrumentos de comunicação da empresa	Documentos revistos durante o primeiro ano da implementação do plano  Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor para novos documentos elaborados	Análise de documentos e instrumentos de comunicação da empresa	Os documentos e instrumentos de comunicação da empresa adotam uma linguagem inclusiva em função do género
Divulgar o compromisso para com a igualdade entre mulheres e homens nos materiais e informação oficial da empresa	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos (DRH)	Assumir publicamente (externa e internamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Uma gestão socialmente responsável baseada na igualdade entre mulheres e homens	Todos os/as trabalhadores/as responsáveis pela elaboração de documentos e instrumentos de comunicação da empresa	Primeiro ano da implementação do plano	Análise de materiais e informação oficial da empresa	Os materiais e informação oficial da empresa devem incluir o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Divulgar em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos	Garantir a possibilidade de as pessoas estarem informadas sobre os seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Maior consciência por parte dos/as trabalhadores/as dos seus direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Responsável pelo DRH  Instrumentos de divulgação e comunicação interna – página oficial da empresa na internet, correio eletrónico, etc.	Primeiro ano da implementação do plano	Análise/verificação dos instrumentos e procedimentos de divulgação utilizados	Evidência documental  Publicações divulgadas durante o primeiro ano da implementação do plano
Informar os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e sexual no trabalho	Conselho de Administração  Departamento de Recursos Humanos	Garantir a possibilidade de as pessoas estarem informadas sobre procedimentos para denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias	Concluído no primeiro ano da implementação do plano	Trabalhadores/as mais informadas sobre procedimentos para denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias	Responsável pelo DRH  Instrumentos de divulgação e comunicação interna – página oficial da empresa na internet, correio eletrónico, etc.	Primeiro ano da implementação do plano	Análise/verificação dos instrumentos e procedimentos de divulgação utilizados	Evidência documental  Publicações divulgadas durante o primeiro ano da implementação do plano

## 8. Relações externas no plano da igualdade

Medidas	Departamento responsável/ Departamentos envolvidos	Objetivo	Metas	Impacto esperado	Recursos (financeiros, técnicos, logísticos)	Calendarização	Metodologia de monitorização	Indicadores de resultados
Procurar estabelecer e manter relações com outras empresas ou entidades com boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração  Todos os departamentos e trabalhadores/as envolvidos nas relações externas da empresa	Partilha de boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	No final do primeiro ano de implementação do plano devem ter aumentado o número de parcerias com empresa e entidades com boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	Promoção e consolidação de boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	Responsáveis do Conselho de Administração  Protocolos estabelecidos	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Análise das práticas das empresas e entidades parceiras no domínio da igualdade entre mulheres e homens	As boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens são partilhadas e incorporadas na empresa
Partilha de boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens com outras empresas e entidades	Conselho de Administração  Todos os departamentos e trabalhadores/as envolvidos nas relações externas da empresa	Partilha de boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	No final do primeiro ano de implementação do plano devem ter aumentado o número de parcerias com empresa e entidades com boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	Promoção e consolidação de boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens	Responsáveis do Conselho de Administração  Protocolos estabelecidos	Durante o tempo em que o plano se mantiver em vigor	Análise das práticas incorporadas nas empresas e entidades parceiras no domínio da igualdade entre mulheres e homens	As boas práticas no domínio da igualdade entre mulheres e homens são partilhadas e incorporadas nas empresas e entidades parceiras