



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO



0.

ÍNDICE

01. Nota Introdutória	3
02. Autodiagnóstico – “Compreendendo a igualdade de género na Sonaecom SGPS, S.A.”	4
A. Estratégia, Missão e Valores da Empresa	4
B. Igualdade no Acesso a Emprego	5
C. Formação Inicial e Contínua.....	6
D. Igualdade nas Condições de Trabalho	6
E. Proteção na Parentalidade.....	6
F. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	7
G. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.....	7
H. Clima Organizacional	8
I. Comunicação Interna e Externa	8
J. Principais Indicadores	8
03. Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”	10



01.

Nota Introdutória

A igualdade de género é um direito consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre mulheres e homens com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer uma atenção muito particular por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, e que também em Portugal mereceu destaque formal recente.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de cada género nos órgãos de administração e de fiscalização para as empresas cotadas em bolsa, de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género foi elaborado em 2019 o plano de igualdade de género cuja implementação tem vindo a decorrer desde então.

A Sonaecom, SGPS, S.A. encontra-se inserida no Grupo Sonae (sendo uma entidade controlada pela Sonae – SGPS, S.A. (adiante “Sonae”)) e nessa medida, tem participado ativamente nas iniciativas promovidas pelo Grupo. Como resultado do caminho até agora percorrido no grupo Sonae, foi possível à Sonae atingir a posição de liderança do ranking ‘Leading Together’ para o ano de 2020, que avalia a igualdade de género nos quadros de administração das empresas do PSI-20. Esta iniciativa, promovida



pela INSEAD Alumni Association, em parceria com a consultora McKinsey & Company, a Nova School of Business and Economics e a Euronext, distinguiu a Sonae como a empresa cotada em Portugal onde existe maior representatividade de mulheres em funções de liderança de topo.

A responsabilidade que a atribuição deste prémio aporta para a Sonae – e consequentemente para a Sonaecom - vem reforçar o compromisso no desenvolvimento de medidas destinadas a promover a diversidade de género nos quadros de todo o Grupo, bem como no sentido de privilegiar políticas e recomendações que visem o mesmo fim.

Neste documento apresentar-se-á um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género na Sonaecom, uma retrospectiva às medidas até agora implementadas e em curso, bem como o plano para 2022.

02.

Autodiagnóstico – “Compreendendo a igualdade de género na Sonaecom SGPS, S.A.”

A. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

A primeira componente do processo de autodiagnóstico realizado pela Sonaecom SGPS, S.A. procurou analisar as práticas empresariais em matéria de diversidade e inclusão, em particular no que se refere à igualdade de género, à luz dos vetores de estratégia, identidade e cultura da organização, suportada na respetiva documentação formal.

A este título, importa desde logo salientar que a Sonaecom, SGPS, S.A. coloca uma elevada ênfase na diversidade, identificando-a indubitavelmente como um dos vetores estruturais do seu sucesso.

O compromisso com a diversidade na Sonaecom, SGPS, S.A. assume, assim, um papel de destaque, o qual se procura assegurar através do incentivo ativo à inclusão em toda a organização, gerindo e avaliando os seus colaboradores(as) de forma isenta e promovendo igualdade de oportunidades para todos, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz da Sonaecom, SGPS, S.A. desde a sua génese, intrinsecamente relacionados com a evolução, crescimento e diversificação dos seus negócios. Historicamente, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem procurado incentivar estes valores através do desenvolvimento proativo e recorrente de um conjunto de iniciativas.



Em paralelo, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem acompanhado sistematicamente a evolução de um leque alargado de indicadores que, entre outros objetivos, visam alimentar a discussão relativa à inclusão e diversidade nos fóruns de planeamento e gestão da empresa.

Em particular, no que respeita à igualdade de género, a Sonaecom, SGPS, S.A. tem atuado em várias linhas estratégicas, realçando o seu investimento no desenvolvimento dos seus talentos, através de uma abordagem que visa a sustentabilidade no que concerne ao equilíbrio de géneros.

O compromisso com a igualdade de género encontra-se também refletido nos valores e princípios que orientam a forma de estar na vida e nos negócios, designados “à nossa maneira”, de onde se destacam:

- **Confiança e Integridade** – “(...) estabelecemos estas relações com base em princípios de honestidade, integridade e transparência.”
- **As Pessoas no centro do nosso sucesso** – “(...) promovemos incessantemente a meritocracia e acolhemos a diversidade a todos os níveis da organização.”
- **Como trabalhamos** – “(...) com mérito. Assumimos o mérito como critério máximo de avaliação e progressão, porque só assim podemos crescer pessoal e profissionalmente.”
- **As nossas Equipas** – “(...) estamos cientes da riqueza que existe na heterogeneidade de percursos e perfis da nossa gente, assim como na pluralidade de negócios e geografias onde marcamos presença. Queremos continuar a fomentar a diversidade porque é a conjugação de diferenças que gera o dinamismo.”

Relativamente ao seu âmbito de aplicação, a política de igualdade de género da Sonaecom, SGPS, S.A. e o presente plano abrangem todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pela Sonaecom, SGPS, S.A. e são aplicáveis a todos os colaboradores(as) e membros dos órgãos sociais.

No que às sociedades dominadas e co-dominadas respeita, a Sonaecom, SGPS, S.A., enquanto acionista direta ou indireta, desenvolverá os melhores esforços no sentido da sua aplicação.

No que se refere à diversidade de género, a Sonaecom, SGPS, S.A. procura promovê-la ao longo de todo o ciclo de vida dos seus colaboradores(as).

Com a ambição de ser capaz de encarar cada uma das suas pessoas na sua singularidade, a Sonaecom, SGPS, S.A. promove uma gestão integrada e inclusiva de recursos humanos, assente em três pilares distintos: atrair; desenvolver e reter perfis diversos e diferenciadores.

B. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

B.1. Anúncios, seleção e recrutamento

A Sonaecom SGPS, S.A. investe na identificação e captação de pessoas com percursos académicos, profissionais e pessoais variados, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Ao longo do percurso profissional, procura-se que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a que os colaboradores(as) estejam melhor preparados para dar resposta aos múltiplos desafios que o negócio impõe.



B.2. Período Experimental

Durante o período inicial de execução dos contratos de trabalho, a Sonaecom, SGPS, S.A. aprecia o desempenho de cada colaborador(a) e avalia o interesse efetivo na sua manutenção.

C. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

No que diz respeito à formação, assegura-se que o acesso é transversal e equitativo a toda a empresa, abrangendo as diferentes funções, gerações e geografias. Neste processo, atribui-se um papel cada vez mais ativo ao colaborador(a), oferecendo-lhe a possibilidade de decidir sobre os temas/competências que considera relevantes desenvolver e inscrever-se de forma autónoma.

D. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

D.1. Avaliação de desempenho

A igualdade de género é um dos pilares do modelo de gestão de talento e uma área de constante investimento, essencial para conseguir desenvolver pessoal e profissionalmente os colaboradores(as) e, paralelamente, potenciar a amplificação das competências necessárias ao desenvolvimento dos negócios. Vive-se uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e contributo das pessoas e equipas é sustentado por processos e ferramentas de reconhecimento.

As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções desempenhadas por homens e por mulheres.

D.2. Promoção/Progressão na carreira profissional

A progressão na carreira profissional tem como objetivo alinhar as expectativas pessoais e profissionais dos colaboradores(as) com os objetivos estratégicos do negócio, pautando o comportamento da organização pelo princípio da igualdade de género. Através do modelo de carreiras procura-se apoiar a gestão do fluxo de talento atual, assim como dar resposta às necessidades e desafios de médio/longo prazo, bem como à conciliação entre trabalho, família e vida pessoal/ organização do trabalho, clima organizacional e comunicação interna e externa.

D.3. Salários

A Sonaecom, SPGS, S.A. pauta a sua política salarial pelas melhores práticas de mercado. As tabelas salariais, onde constam os valores de referência a atribuir por função são isentas de qualquer tipo de discriminação em função do sexo e revistas de acordo com estudos de competitividade salarial com o mercado, para funções comparáveis nas diversas geografias e sectores de atividade em que operam.

E. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE



A Sonaecom SGPS, S.A. cumpre na íntegra todos os direitos legais previstos para os colaboradores(as) em matéria de parentalidade, nomeadamente no que respeita ao gozo de licenças, dispensas e faltas, redução do tempo de trabalho, formação para reinserção profissional e mecanismos de proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

F. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A Sonaecom, SGPS, S.A. promove a conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal através do investimento ativo em práticas que a potenciem, dirigidas a todos os trabalhadores e com recurso a linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas.

Neste âmbito, destacam-se a disponibilização de protocolos com instituições de ensino para filhos de trabalhadores e a realização de eventos com o objetivo de envolver e celebrar a família, nomeadamente no Natal.

A promoção da maternidade e paternidade e assistência à família é igualmente uma das áreas de investimento ativo da Sonaecom, SGPS, S.A.. A disponibilização de informação sobre os direitos e deveres no âmbito da parentalidade, o incentivo à participação ativa dos pais na vida familiar, bem como a atribuição de flexibilidade na organização dos tempos de trabalho e a criação de condições para a realização de trabalho remoto, são alguns exemplos desse investimento.

Importa ainda destacar uma outra esfera de atuação relevante da Sonaecom, SGPS, S.A. e que se relaciona com a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, na qual se identificam, desde logo, a disponibilização, nas instalações, de serviços de proximidade e de saúde/bem-estar e ainda o sistema de benefícios e vantagens do grupo – *Mais Sonae* – o qual visa proporcionar um conjunto de benefícios e vantagens aos trabalhadores, através de uma rede alargada de parceiros em diversas esferas de atividade.

Durante os últimos anos, dadas as condicionantes que resultaram da situação epidemiológica do país (e do mundo), foi particularmente importante para a conciliação da vida familiar e profissional a possibilidade de trabalho remoto colocada à disposição da generalidade dos colaboradores(as).

G. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

A preservação da integridade física e psicológica de todos quanto desempenham a sua atividade no universo Sonaecom constitui preocupação permanente, não apenas dos que exercem funções de administração ou de direção da Sociedade, mas do conjunto dos profissionais que nela prestam serviço, sem exceções.

Neste sentido, e em linha com os seus valores e as disposições previstas no seu Código de Ética e Conduta, a Sonaecom adotou e tem implementado um código de boa conduta nas matérias de prevenção e reação ao assédio no trabalho, de aplicação a todas as empresas integrantes do Grupo Sonaecom, o qual integra um conjunto de princípios, procedimentos e compromissos destinados a identificar o fenómeno e a contribuir ativamente para a respetiva prevenção, combate e eliminação de todos os comportamentos que sejam suscetíveis de o configurar.



H. CLIMA ORGANIZACIONAL

A Sonaecom SGPS, S.A. realiza periodicamente uma auscultação aos colaboradores(as), no sentido de conhecer a sua opinião relativamente a um conjunto de dimensões consideradas relevantes para a sua satisfação e compromisso. Complementarmente, realiza *focus groups* com o objetivo de aprofundar o *feedback* recolhido e, simultaneamente, obter o contributo ativo dos colaboradores(as) na construção de novas iniciativas que permitam mitigar aspetos referidos por estes como menos positivos e, simultaneamente, expandir os pontos sinalizados como positivos.

I. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

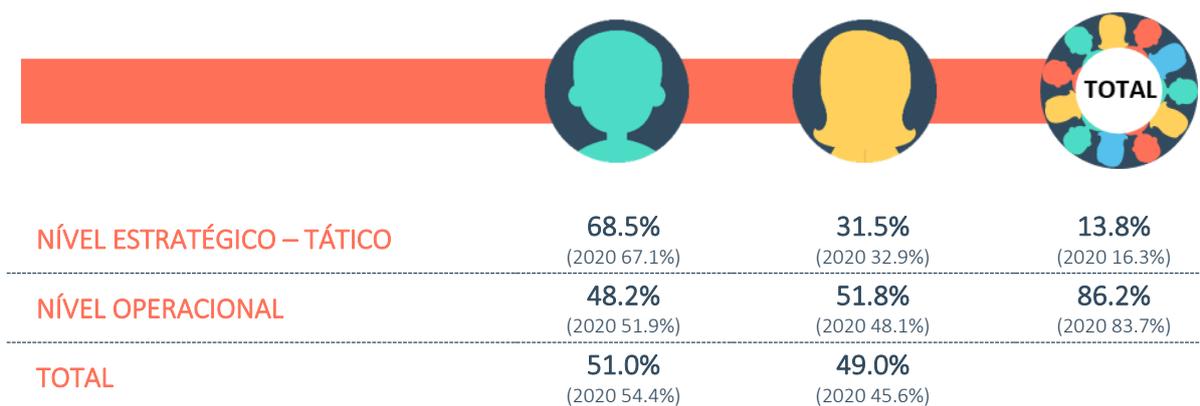
A Sonaecom SGPS, S.A. pauta a sua comunicação por uma linguagem inclusiva e não discriminatória na promoção das suas atividades, bem como na relação com os seus colaboradores(as).

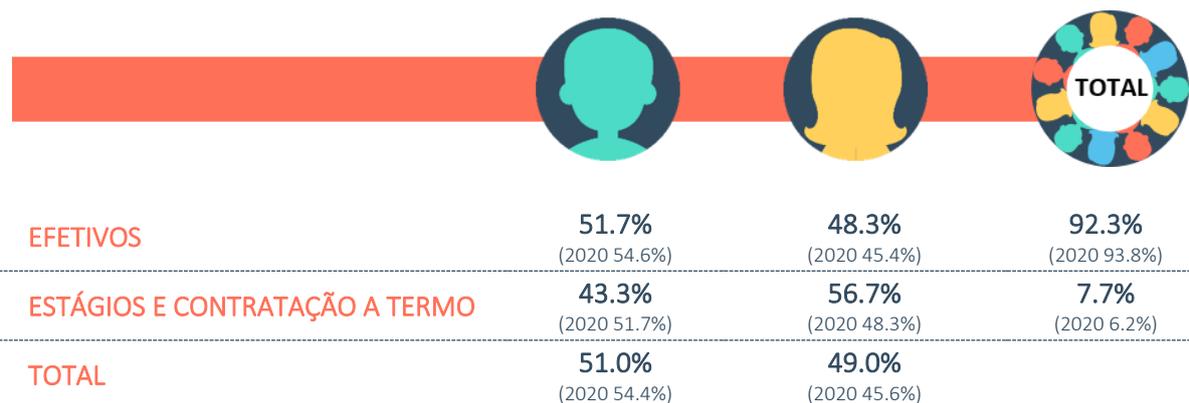
Ao nível da comunicação interna, a Sonaecom SGPS, S.A. associou-se ao programa 'All In for Gender Equality' criado em 2020 no grupo Sonae e que visa reforçar junto dos(as) colaboradores(as) a importância da temática da igualdade de género e consciencializá-los(as) para a mais-valia do seu envolvimento nesta matéria.

J. PRINCIPAIS INDICADORES

No sentido de assegurar uma leitura mais completa do *status quo* da organização nesta matéria, complementando o autodiagnóstico realizado, foram sistematizadas algumas métricas chave relativas à atual distribuição de géneros na organização.

Os dados estatísticos sobre o género no contexto laboral português da Sonaecom SGPS, S.A., tendo por base informação recolhida a 31 de agosto de 2021, traduzem-se no seguinte:



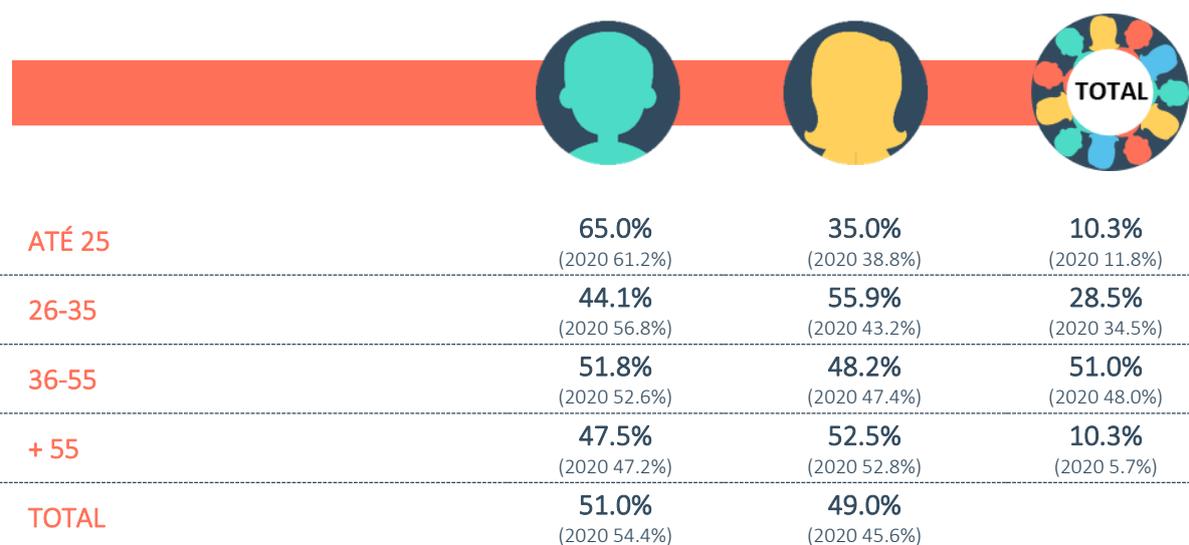


Analisando o contexto atual do Grupo Sonaecom, verificamos que, ao nível estratégico (68.5%), o exercício das funções é desempenhado, na sua maioria, por indivíduos do sexo masculino, encontrando-se o género feminino sub-representado. Ao nível operacional (51.8%), as funções são desempenhadas, na sua maioria, por indivíduos do sexo feminino, encontrando-se o género masculino sub-representado.

No que diz respeito ao vínculo laboral, no total de efetivos da Sonaecom, o percentual de mulheres é ligeiramente inferior (48.3%) ao dos homens (51.7%), em linha com a população total.

Em termos gerais, verificou-se um ligeiro aumento do percentual de indivíduos do sexo feminino durante o último ano, de 45.6% (2020) para 49.0% (2021).

Apresenta-se na tabela seguinte a distribuição por género tendo por base a distribuição etária:



Importa, no entanto, referir que a realidade da operação das sociedades que integram o universo Sonaecom conta com duas áreas muito distintas. Uma área muito técnica ligada às ciências, tecnologia, engenharia e matemática, onde o número de licenciados do género feminino é tipicamente inferior



ao do género masculino. E outra área de Media, onde, por regra, existe um maior equilíbrio nos licenciados do género feminino e masculino.

03.

Plano de ação – “Do diagnóstico à implementação”

O autodiagnóstico realizado pela Sonaecom SGPS, S.A. em 2019 permitiu identificar com objetividade os pontos fortes e as áreas de melhoria da organização no domínio da igualdade de género, tendo servido como base para estabelecer o conjunto de medidas integrantes do plano de ação plurianual.

Para o efeito, a Sonaecom, SGPS, S.A. definiu e priorizou em 2019 um plano de intervenção multinível, em que o foco é colocado, ao nível das políticas de gestão de pessoas, das lideranças responsáveis pela sua execução e do acompanhamento da sua implementação.

Detalhamos de seguida o estado de implementação de cada medida, bem como novas medidas que ao longo de 2021 foram sendo introduzidas, tendo em vista enriquecer o plano.

NÍVEL	INICIATIVAS	HORIZONTE	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO	EQUIPAS RESPONSÁVEIS	EQUIPAS ENVOLVIDAS	INDICADORES
ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	Auscultar os seus colaboradores(as) dos diferentes níveis organizativos, com o objetivo de avaliar a perceção relativa a diferentes dimensões da igualdade de género na organização, nomeadamente no que respeita à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade.	2020	Contínuo	RH Sonaecom	RHs das sociedades participadas	Elaboração de relatórios internos com a análise do <i>feedback</i> recolhido
	Disponibilizar o plano para a Igualdade de género num local interno de reconhecida visibilidade.	Contínuo	Contínuo	RH Sonaecom	RHs das sociedades participadas	Evidência da divulgação do plano
	Reforçar o leque de parcerias e compromissos com entidades externas, relativamente à promoção de igualdade entre homens e mulheres, referidos na secção de autodiagnóstico.	2020	Contínuo	RH Sonaecom	RHs das sociedades participadas	Evidência das parcerias e compromissos criados
	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género no âmbito do Programa 'Sonaec All In for Gender Equality', lançado ao nível do grupo Sonaec.	2020-2022	Em implementação	GCRH Sonaec e RH Sonaecom	RHs das sociedades participadas e Equipas de gestão	Realização de eventos dinamizados por influenciadores internos e/ou externos.



	<p>Criação de iniciativas de mentoria, aconselhamento e <i>coaching</i>, que contribuam para o desenvolvimento de novas competências e, consequentemente, conduzam a uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres em funções de liderança no âmbito do Programa 'Sonae All In for Gender Equality' lançado ao nível do grupo Sonae.</p> <p>Criação de KPI estratégico - <i>Women in Leadership</i> -, sustentado num aumento da representatividade de mulheres em funções de liderança, e monitorização da sua evolução</p>	2020-2022	Em implementação	GCRH Sonae e RH Sonaecom	RHs das sociedades participadas	Evidência dos círculos de mentoria de discussão, capacitação e orientação realizados
		2020-2022	Contínuo	GCRH Sonae	RHs Sonaecom e sociedades participadas	<i>Dashboard</i> semestral de acompanhamento da evolução do indicador
IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO	Assegurar que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, através de uma elaboração objetiva e transparente.	Contínuo	Contínuo	RHs sociedades participadas	RH Sonaecom	Análise periódica dos processos de recrutamento (por amostragem).
	Explicitar os princípios da igualdade de oportunidades por género em ações de <i>employer branding</i> relevantes. Promover continuamente a diversidade na atração e retenção de talento.	2020	Contínuo	RHs sociedades participadas	RH Sonaecom	Evidência das iniciativas de <i>employer branding</i> realizadas
FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	Incluir no plano anual formativo módulos específicos sobre a igualdade de géneros, incorporando igualmente esta preocupação no desenvolvimento de formações gerais e específicas. Assegurar o respeito pela conciliação com a vida pessoal e familiar de cada colaborador(a) na calendarização das formações.	2020-2022	A implementar em 2022	RH Sonaecom	RHs sociedades participadas	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados.
IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	Efetuar formação a todos os colaboradores(as) sobre a avaliação de desempenho, com particular relevância para o tema da não discriminação e disponibilizar informação sobre o modelo implementado.	2020	Contínuo	RHs sociedades participadas	RH Sonaecom	Evidência dos conteúdos formativos disponibilizados.
	Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional, assegurando que as suas competências são reconhecidas de igual modo nos processos de promoção e progressão de carreira, incentivando planos de sucessão que incluam um <i>pipeline</i> diverso de potenciais candidatos.	Contínuo	Contínuo	RH Sonaecom	RHs sociedades participadas e equipas de gestão	Elaboração de relatórios de análise do reconhecimento das competências, por género, aquando da realização dos processos de revisão salarial, promoções e <i>pipeline</i> de talento.
	Fomentar a representatividade de género nas posições de liderança, em linha com os compromissos já estabelecidos e a participação em	2020-2022	Contínuo	RH Sonaecom	RHs sociedades participadas	Elaboração de relatórios de análise do reconhecimento



	redes de partilha e <i>networking</i> que promovam igual visibilidade e acesso à gestão de topo aos diferentes géneros.				s e equipas de gestão	das competências, por género, aquando da realização dos processos de revisão salarial, promoções e pipeline de talento.
	Monitorizar a competitividade das práticas retributivas comparativamente com o mercado e analisar periodicamente o equilíbrio salarial entre homens e mulheres que efetuam funções semelhantes, procurando soluções corretivas, quando tal se justifique.	2020-2022	Contínuo	RH Sonaecom	RHs sociedades participadas	Elaboração de relatórios de análise do reconhecimento das competências, por género, aquando da realização do processo de revisão salarial.
PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	Melhorar e reforçar o pacote de benefícios disponibilizados aos colaboradores(as) no âmbito do apoio à parentalidade.	2020-2022	Em implementação	RH Sonaecom	RHs sociedades participadas	Evidência dos benefícios disponibilizados.
CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	Fortalecer a adoção de práticas <i>flexi-work</i> , através da criação de condições para trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.	2020-2022	Contínuo	RHs sociedades participadas	Equipas de gestão e equipas de IT	Evidência das práticas adotadas e inerentes comunicações
	[novo] Promoção do trabalho remoto, em formato parcial, mesmo após o término do estado de emergência e de calamidade, por forma a permitir que os colaboradores(as) consigam fazer uma melhor gestão e conciliação da vida familiar.	2021-2022	Em implementação	RHs sociedades participadas	Equipas de gestão e equipas de IT	Evidência das práticas adotadas e inerentes comunicações

A execução do plano é alvo de acompanhamento regular, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos. Para o efeito, o grupo de trabalho existente, composto por elementos da direção de recursos humanos e da direção jurídica, reporta ao conselho de administração e continuará a assumir um papel ativo na promoção, sensibilização e monitorização das ações de melhoria.

Adicionalmente, no que concerne às iniciativas que são desenvolvidas no âmbito do grupo Sonaecom, existe ainda um debate, acompanhamento e monitorização do seu impacto efetuado pelo Grupo Consultivo de Recursos Humanos do grupo Sonaecom, órgão em que também se encontra representada a Sonaecom, SGPS, S.A..

A título de conclusão, importa salientar que a Sonaecom, SGPS, S.A. procurará assumir um papel mais ativo no âmbito da igualdade de género, reconhecendo a importância do tema, agindo como um catalisador capaz de influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona, para assim impulsionar uma mudança sistémica no atual paradigma da igualdade de género.