



FUNDIESTAMO

SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS
DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Aprovado em Conselho de Administração de 4 de junho de 2019

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	2
II. Alguns dados Estatísticos	5
A. População Ativa	5
A. Taxa de Desemprego	5
B. Taxa de Escolaridade do nível de ensino superior	6
III. Caracterização da Fundiestamo	7
1. Informação Institucional.....	7
2. Missão	7
3. Recursos Humanos	7
3.1. Distribuição de Emprego Por Género na fundiestamo	8
3.2. Distribuição de Cargos Por Género	8
3.3. Remunerações Por Género.....	9
4. Organograma	10
IV. IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	11
1. Boas Práticas de Igualdade no emprego e no Trabalho	11
1.1. Boas Práticas de Igualdade de Género.....	11
1.2. Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal	12
V. IGUALDADE DE GÉNERO NA FUNDIESTAMO	13
1. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos.....	13
2. Formação.....	13
3. Gestão de carreiras e Remunerações.....	13
4. Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores	14
5. Conciliação Entre a Vida Profissional, Pessoal e familiar	14
6. Proteção da Maternidade, Paternidade e Assistência à Família.....	14
VI. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO E OBJETIVOS	15
1. Metodologia.....	15
2. Objetivos.....	16
VII. APROVAÇÃO DO PLANO	20
VIII. VIGÊNCIA	20

I. INTRODUÇÃO

A igualdade de género ou igualdade entre homens e mulheres é reconhecida como um requisito de um Estado de Direito e como um contributo essencial para o desenvolvimento sustentável de qualquer sociedade. A igualdade de género está consagrada Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Carta das Nações Unidas e traduz-se na igualdade de direitos, liberdade e oportunidades, entre homens e mulheres, em todos os domínios da sociedade: político, económico, laboral, pessoal e familiar.

O conceito de género é distinto do conceito de sexo. O conceito de sexo é um conceito biológico, isto é, refere-se às diferenças fisiológicas e biológicas entre homens e mulheres. Já o conceito de género é um conceito social, é uma construção cultural das características masculinas e femininas, que remete para as diferenças entre homens e mulheres, diferenças estas que resultam de todo um processo de socialização. Dito de outro modo, o conceito de género surge intimamente ligado aos comportamentos e às qualidades que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, o que se consubstancia na sua identidade social.

Neste sentido, as relações de género caracterizam-se por evoluírem no tempo e por serem diferentes entre sociedades, culturas e religiões.

Em Portugal, a igualdade de género mereceu acolhimento constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976. A promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º da Constituição da República Portuguesa), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa].

Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os

direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º).

No mesmo sentido, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual, consagra nos artigos 23º a 32º normas atinentes à promoção da igualdade de género e proibição de discriminação.

Portugal é ainda Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

- a) Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- b) Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul).

Pese embora a existência dos instrumentos legais acima referidos, a verdade é que Portugal continua a registar desigualdade entre homens e mulheres, no que se refere a direitos e oportunidades refletidas nos seguintes aspetos:

- Participação desigual dos homens e mulheres no mercado de trabalho, traduzida na existência de um *gap* salarial entre homens e mulheres;
- Os lugares de chefia, quer nas empresas privadas, quer na administração pública, continuam a ser maioritariamente ocupados por homens, não obstante o número de mulheres com habilitações superiores ser superior ao dos homens;
- Continua a verificar-se uma participação desigual entre homens e mulheres no que se refere à vida familiar, na qual as mulheres são ainda as principais responsáveis pela execução das tarefas domésticas e pela prestação de cuidados à família;
- Continuam a existir barreiras psicossociais no que se refere ao acesso a cargos políticos e à participação das mulheres na vida cívica.

Foi a persistência destas desigualdades que esteve na origem das Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 19/2012, de 8 de março e 61/2018, de 21 de maio.

A Resolução n.º 19/2012 determinou a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos na Resolução de Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Reportar o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

A Resolução n.º 61/2018 aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) que tem subjacente um ciclo programático, a concretizar até 2030, sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”, que define objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

É neste contexto que é elaborado o presente Plano de Igualdade do Género.

II. ALGUNS DADOS ESTATÍSTICOS¹

A. POPULAÇÃO ATIVA

Período de referência dos dados	Local de residência	População ativa por Local de residência e Sexo		
		Sexo		
		T: HM	1: H	2: M
		Grupo etário		
		T: Total		
		N.º (milhares)	N.º (milhares)	N.º (milhares)
1.º Trimestre de 2019	PT: Portugal	5233,9	2654,2	2579,6
	1: Continente	4972,9	2518,5	2454,4
	2: Região Autónoma dos Açores	122,1	66,9	55,2
	3: Região Autónoma da Madeira	138,9	68,9	70

A. TAXA DE DESEMPREGO

Período de referência dos dados	Local de residência	Taxa de desemprego por Sexo		
		Sexo		
		T: HM	1: H	2: M
		T: Total		
		%	%	%
1.º Trimestre de 2019	PT: Portugal	6,8	6	7,6

¹ Fonte: Portal do Instituto Nacional de Estatística

B. TAXA DE ESCOLARIDADE DO NÍVEL DE ENSINO SUPERIOR

Período de referência dos dados	Local de residência (NUTS - 2013) (1)	Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 25 e 64 anos por Local de residência e Sexo		
		Sexo		
		T: HM	1: H	2: M
		Grupo etário		
		T: Total		
		%	%	%
2018	PT: Portugal	25	19,7	29,8
	1: Continente	25,3	20	30,2
	2: Região Autónoma dos Açores	15,2	11,1	19,2
	3: Região Autónoma da Madeira	21,2	16,4	25,5

Conforme se pode retirar dos dados apresentados, não obstante a taxa de escolaridade do nível de ensino superior ser superior nas mulheres, a população ativa continua a ter um peso superior dos homens, sendo que a taxa de desemprego é superior nas mulheres.

III. CARACTERIZAÇÃO DA FUNDIESTAMO

1. INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

- **Denominação:** Fundiestamo Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S.A.
- **Sede:** Avenida Defensores de Chaves, n.º 6, 3º, 1000-117, Lisboa
- **Natureza Jurídica:** Sociedade anónima
- **N.º de Pessoa Coletiva e Matrícula na C.R.C. de Lisboa:** 505091500
- **Endereço Eletrónico:** geral@fundiestamo.pt
- **Capital Social:** € 1.000.000,00
- **Acionista Único:** Parpública Participações Públicas, SGPS, S.A.
- **Órgãos Sociais:** <http://www.fundiestamo.com/index.php/empresa/os>
 - **Entidades de Supervisão:** Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (www.cmvm.pt) e Banco de Portugal (www.bportugal.pt)

2. MISSÃO

A Fundiestamo foi criada pelo Decreto-Lei n.º 209/2000, de 2 de setembro, com a missão de administração, em representação dos participantes, de um ou mais fundos de investimento imobiliário, abertos ou fechados ou mistos, nos termos e condições estabelecidos na lei.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 48/2016, de 1 de setembro veio ainda atribuir à Fundiestamo a missão de gestão do Fundo Nacional de Reabilitação do Edificado (FNRE), criado por essa mesma Resolução.

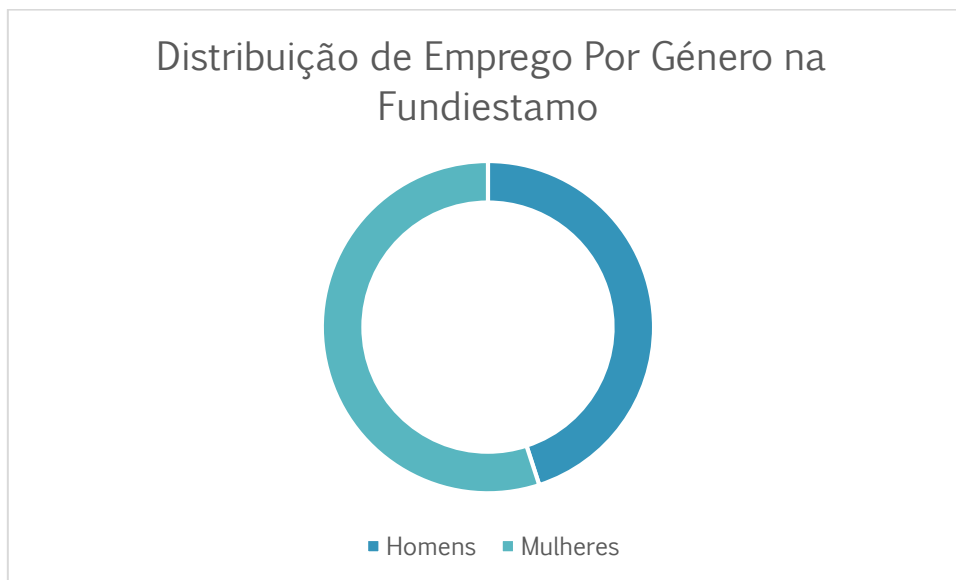
3. RECURSOS HUMANOS

A Fundiestamo tem presente a importância da igualdade de género na estruturação dos seus recursos humanos.

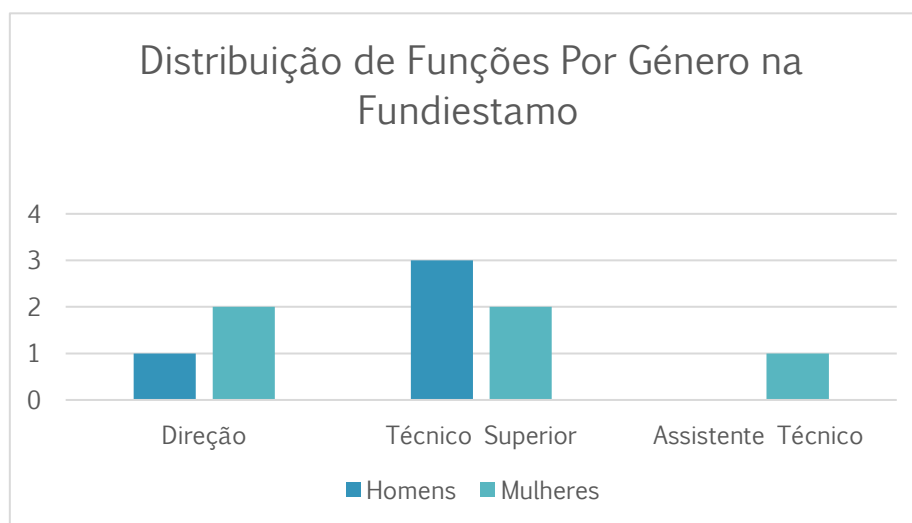
A equipa da Fundiestamo, à data de aprovação deste plano, é constituída por nove colaboradores, quatro do sexo masculino e cinco do sexo feminino.

No que diz respeito aos órgãos sociais, o Conselho de Administração é, na presente data, constituído por dois membros, de cada um dos sexos. O Conselho Fiscal é composto por quatro membros, dos quais três são do sexo feminino.

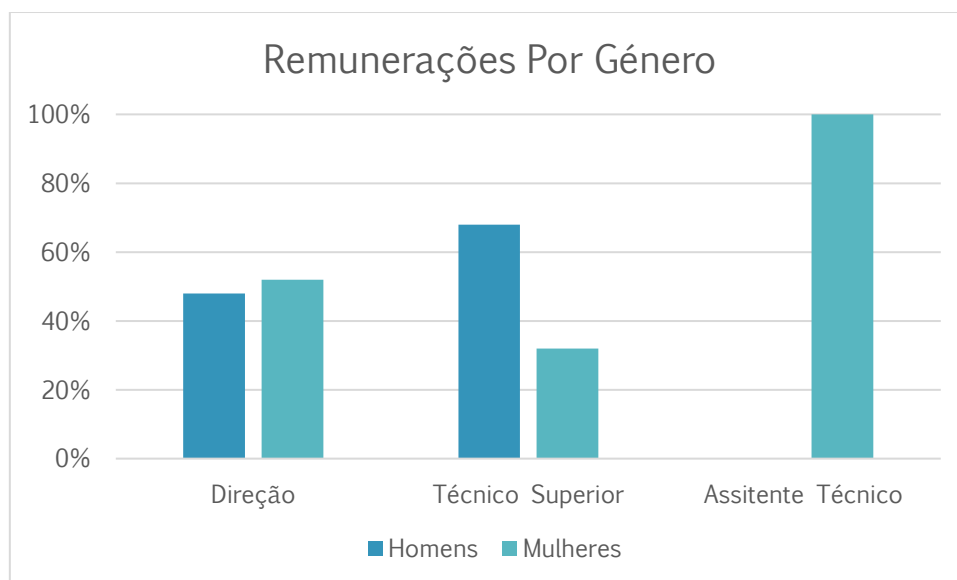
3.1. DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGO POR GÉNERO NA FUNDIESTAMO



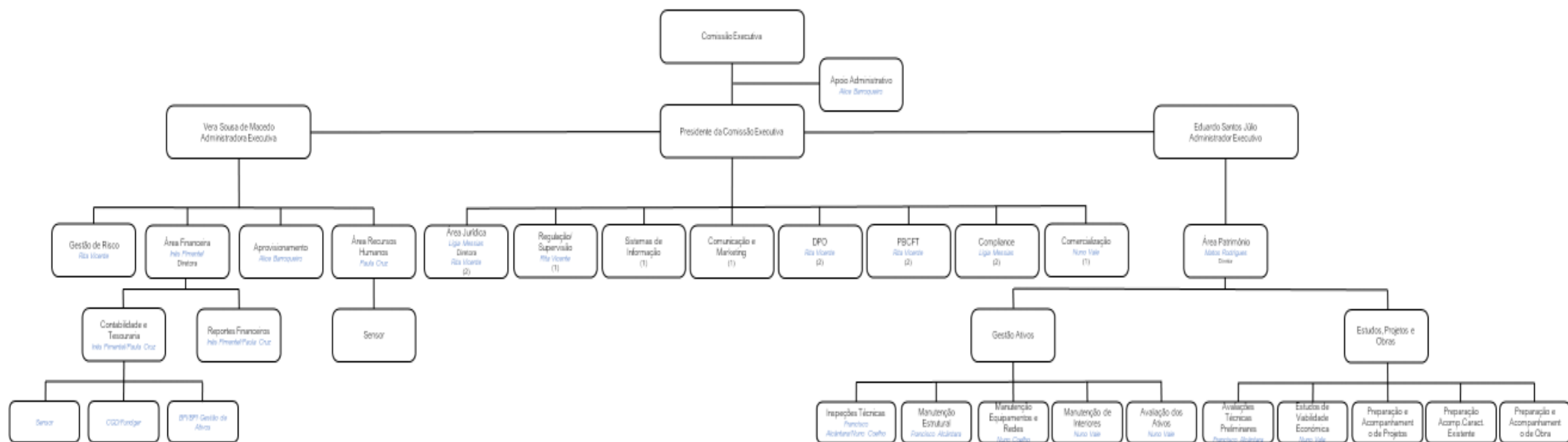
DISTRIBUIÇÃO DE FUNÇÕES POR GÉNERO



3.2. REMUNERAÇÕES POR GÉNERO



4. ORGANOGRAMA



IV. IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO EMPREGO E NO TRABALHO

A Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) enumera o que considera serem boas práticas, em dois eixos e vertentes de intervenção: igualdade de género e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

1.1. BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

- ✓ Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção;
- ✓ Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as;
- ✓ Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre;
- ✓ Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo;
- ✓ Implementação de Planos de Ação para a Igualdade;
- ✓ Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade;
- ✓ Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes;
- ✓ Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas;
- ✓ Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;

- ✓ Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- ✓ Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;
- ✓ Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens.

1.2. BOAS PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

- ✓ Formas de organização do tempo de trabalho:
 - Flexibilidade de horário
 - Horário compactado num número reduzido de dias por semana
 - Trabalho a partir de casa/Escritório móvel
 - Teletrabalho
 - Banco de horas;
- ✓ Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares:
 - Apoios financeiros
 - Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress (acupuntura, massagens, etc., desenvolvimento de workshops de gestão do stress, promoção de atividades desportivas e culturais)
 - Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar (programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores/as, serviços domésticos, serviços de apoio a idosos e outros dependentes)
 - Serviços de transportes
 - Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa
 - Concessão de períodos para assistência a familiares - ascendentes, descendentes ou cônjuges - para além dos instituído na lei.

V. IGUALDADE DE GÉNERO NA FUNDIESTAMO

1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal na Fundiestamo são conduzidos no estrito cumprimento do disposto no artigo 24º do Código do Trabalho, nos termos do qual, o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Neste sentido, a Fundiestamo atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

2. FORMAÇÃO

A Fundiestamo reconhece o acesso à formação e à educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.

3. GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

A Fundiestamo não dispõe, atualmente, de um processo de avaliação de desempenho que permita a implementação de um plano de gestão de carreiras.

Estes dois planos – de avaliação de desempenho e de gestão de carreiras- serão, contudo, implementados na Fundiestamo, previsivelmente, até ao final do presente ano e assentarão, entre outros, nos princípios de igualdade de género e não discriminação.

4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Embora de forma não sistematizada, a Fundiestamo promove um diálogo social com os seus colaboradores, no sentido de obter os seus contributos relativos a questões que promovam o aumento do bem-estar coletivo e individual.

A Fundiestamo está ciente da importância do envolvimento de cada trabalhador nos desígnios da empresa e procurará fomentar outro tipo de ações que promovam o diálogo social e a participação dos trabalhadores.

5. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

A Fundiestamo, na definição da sua estratégia, tem presente que um equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar promove a motivação dos trabalhadores, o que se reflete num aumento da sua produtividade.

Neste sentido, é permitido ao trabalhador a flexibilização do seu horário de trabalho, quando tal seja necessário, para fazer face a contingências da vida pessoal ou familiar.

Por outro lado, a Fundiestamo atribui aos seus colaboradores meios técnicos adequados a, ocasionalmente e por motivos de conciliação com a vida familiar, estes poderem trabalhar a partir de casa.

6. PROTEÇÃO DA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

A Fundiestamo cumpre as imposições legais em termos de proteção da maternidade, paternidade e assistência à família.

De referir que a Fundiestamo disponibiliza a todos os seus colaboradores um seguro de saúde, extensível aos respetivos descendentes e cônjuges, sem qualquer custo.

VI. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO E OBJETIVOS

Pretende-se que o presente Plano, promova a implementação de medidas concretas, tendentes a:

- a) Alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar eventuais discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Neste sentido, estabelecem-se alguns objetivos e definem-se as respetivas medidas, com vista à concretização de tais propósitos.

1. METODOLOGIA

A metodologia a seguir para a implementação do presente plano será a seguinte:

1. Elaboração de diagnóstico da situação interna da empresa em matéria de igualdade de género, não discriminação e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, utilizando para o efeito o modelo de questionário disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
2. Análise e avaliação dos resultados do inquérito;
3. Enquadramento dos resultados obtidos nos objetivos traçados no presente Plano;
4. Adoção de medidas corretivas, quando necessário;
5. Acompanhamento e monitorização do plano através do Relatório Anual de Execução do Plano

2. OBJETIVOS

Os objetivos e as respetivas medidas, a implementar com vista a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar eventuais discriminações que existam e a facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, são os que a seguir se apresentam:

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO			
Objetivo	Medida	Responsável Pela Implementação	Calendarização
Salvaguardar os Princípios da Igualdade do género e da Não Discriminação	Preenchimento pelos trabalhadores de um questionário sobre igualdade de género e conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal.	Recursos Humanos	31-01-2020
	Promoção de reunião com os colaboradores para divulgação do Plano de Igualdade de Género, dos resultados do questionário, assim como para obtenção de contributos para a implementação do plano.	Conselho de Administração	31-01-2020
	Designação de colaborador com competências adequadas para coordenar e implementar as ações relacionadas com a igualdade de género.	Conselho de Administração	31/01/2020

	Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa.	Área Jurídica	31/12/2019
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS			
Objetivo	Medida	Responsável Pela Implementação	Calendarização
Garantir as condições do princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção	Elaboração de Manual de Acolhimento de Novos Colaboradores, com um capítulo dedicado à Igualdade de Género e Não Discriminação.	Recursos Humanos	31/12/2020
	Utilizar na divulgação de concursos de recrutamento de pessoal linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.	Recursos Humanos	No imediato
	Dar cumprimento ao quadro legal a cada tempo vigente relativo à igualdade de género e não discriminação nos processos de recrutamento e seleção.	Recursos Humanos	No imediato
	Garantir o equilíbrio entre o número de homens/mulheres nos recrutamentos a efetuar.	Recursos Humanos	No imediato
	Manter durante 5 anos registo dos processos de recrutamento efetuados com desagregação por sexo da seguinte informação: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação curricular, número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção, número de candidatos que aguardam ingresso, resultados de testes ou provas de admissão ou seleção, balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a eventual discriminação de pessoas de um dos géneros no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e condições de trabalho.	Recursos Humanos	No imediato

	Garantir, e guardar evidências de tal, que as empresas de recrutamento prestadoras de serviços com as quais se contrate, cumprem integralmente a legislação em matéria de igualdade de género.	Recursos Humanos	No imediato
Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão de recursos humanos	Elaboração de política de avaliação de desempenho e de gestão de carreiras alicerçada nos princípios de igualdade de género e de não discriminação.	Área Jurídica	31/12/2020
	Utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras nas comunicações internas enviadas com regularidade aos trabalhadores e às trabalhadoras.	Todos	No imediato
Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação na formação dos recursos humanos	Elaborar e implementar planos de formação com base na necessidade de garantir a igualdade de oportunidade de qualificação	Recursos Humanos	31/12/2020
	Atendar à participação equilibrada de género no levantamento das necessidades de formação	Recursos Humanos	31/12/2020
	Efetuar o tratamento desagregado por género na monitorização da execução dos planos de formação	Recursos Humanos	31/12/2020
COMUNICAÇÃO			
Objetivo	Medida	Responsável Pela Implementação	Calendarização
Promover a comunicação e informação no que respeita à Igualdade de Género e Não Discriminação juntos de todas as partes interessadas	Divulgação interna e externa de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação.	Todos	31/12/2020
	Incluir a variável género nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística.	Todos	No imediato
	Incluir a referência à igualdade de género nos manuais e procedimentos internos, nomeadamente no Código de Ética e no Manual de acolhimento de Novos Colaboradores.	Área Jurídica	31/12/2020
Incentivar as políticas internas de Igualdade de Género e Não Discriminação	Disseminação de Boas Práticas ao nível da Igualdade de Género e Não Discriminação.	Todos	31/12/2020

Diálogo social e participação	Promoção de reuniões com os colaboradores sobre o tema da igualdade de género.	Conselho de Administração	Anual
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL			
Objetivo	Medida	Responsável Pela Implementação	Calendarização
Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Proceder ao levantamento das necessidades relativas ao assunto junto dos colaboradores e das colaboradoras para que sejam possível apresentar ao Conselho de Administração propostas concretas.	Recursos Humanos	31/12/2020

VII. APROVAÇÃO DO PLANO

O presente Plano, bem como as suas subseqüentes alterações, será aprovado pelo Conselho de Administração.

Os meios necessários à execução do Plano serão assegurados pelo Conselho de Administração, o qual designará o interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação, a quem competirá coordenar as ações necessárias à sua implementação e divulgação.

VIII. VIGÊNCIA

O Plano vigorará desde a sua aprovação e até ser expressamente revogado.