

a. . .  
. . m. área  
. l. . metropolitana  
de lisboa

# PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

11 de novembro de 2022

a. . .  
. . m. área  
. l. . metropolitana  
de lisboa

## AML - ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA

Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

11 de novembro de 2022

*Task Force AML:*

Isabel Espada (DOTAU)

Isabel Gradil (EMGFEEI)

Ricardo Branco (DTARH - UGFRRH)

Rosa Silva (GASC)

Tiago Silva (DTARH - UGFRRH)

Equipa de investigação:

Sara Falcão Casaca (ISEG – Universidade de Lisboa) (coord.)

Susana Ramalho Marques (SOCIUS/ISEG - Universidade de Lisboa)

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. Estrutura do Plano para a Igualdade.....  | 5  |
| 2. Compromisso com a adoção do Plano para a Igualdade .....                            | 7  |
| 3. PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA..... | 8  |
| Anexo 1 – Equipa de Investigação .....   | 19 |
| Anexo 2 – <i>Task Force</i> (AML).....   | 21 |

## 1. Estrutura do Plano para a Igualdade

Nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, os Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens devem seguir o *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*<sup>1</sup> promovido pela CITE, em articulação com a CIG, abrangendo as seguintes áreas: i) Igualdade no acesso ao emprego; ii) Igualdade nas condições de trabalho; iii) Igualdade remuneratória; iv) Proteção na parentalidade; v) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Para as entidades que pretendam aprofundar a integração de uma perspetiva de igualdade entre mulheres e homens nos seus diagnósticos e planos para a igualdade, o guião contempla ainda outras dimensões relevantes, a saber: vi) Estratégia, missão e valores; vii) Formação inicial e contínua; viii) Prevenção da prática de assédio no trabalho<sup>2</sup>.

Por forma a cumprir a intenção de maior aprofundamento do diagnóstico, foram analisadas todas as dimensões que constam do *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*, tendo sido integradas na matriz do plano aquelas em que se identificou a necessidade de desenvolvimento de medidas. Posteriormente, foram

<sup>1</sup> Cf. *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*, disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/07/Gui%C3%A3o-para-a-Elabora%C3%A7%C3%A3o-dos-Planos-de-Igualdade-anuais.pdf> (data de acesso: 22 de abril de 2022) [Produzidos por Sara Falcão Casaca e Heloísa Perista].

<sup>2</sup> Casaca, Sara Falcão, Anália Torres, Heloísa Perista, Catarina Correia, Eudelina Quintal, e Patrícia São João. 2016. *Guião para a Elaboração do Diagnóstico*, in *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens* - ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa; EEAGrants-CIG. <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=1000953>

Casaca, Sara Falcão, Anália Torres, Heloísa Perista, Catarina Correia, Eudelina Quintal, e Patrícia São João. 2016. *Guião para a Elaboração do Plano de Ação*, in *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa; EEAGrants-CIG. [https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request\\_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad)

Casaca, Sara Falcão, Anália Torres, Heloísa Perista, Catarina Correia, Eudelina Quintal, e Patrícia São João. 2016. *Referencial de Formação*, in *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens* ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa; EEAGrants-CIG. [https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769463&request\\_checksum=a621c902bfc9fd635c0448dca7f0f47abfc36e51](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769463&request_checksum=a621c902bfc9fd635c0448dca7f0f47abfc36e51)

definidas – com a *Task Force* interna – as medidas que mais importaria considerar no primeiro Plano para a Igualdade da AML:

1. Estratégia, Missão e Valores da Entidade;
2. Formação Inicial e Contínua;
3. Proteção na Parentalidade;
4. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal.

O Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Área Metropolitana de Lisboa é precedido de Carta de Compromisso assinada pelo Primeiro-Secretário Metropolitano, enquanto principal responsável pela definição da estratégia da entidade. Segue-se a terceira e última secção do presente documento, que materializa o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Área Metropolitana de Lisboa.

## 2. Compromisso com a adoção do Plano para a Igualdade

Considerando o quadro normativo internacional e nacional relativo à efetivação da igualdade entre mulheres e homens, o reconhecimento da importância do contributo das organizações para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da organização, a **Comissão Executiva Metropolitana de Lisboa**, representada por **Carlos Humberto de Carvalho, Primeiro-Secretário Metropolitano**, compromete-se a:

Implementar o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens em apenso.

Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

Local: Lisboa

Data: 27 de dezembro de 2022

Assinatura: \_\_\_\_\_



### **3. PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA**



|   |  |                              |          |                                   |                              |                                |  |  |  |
|---|--|------------------------------|----------|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--|--|--|
| <b>EMPRESA/ENTIDADE</b>                 |  |                              |          |                                   | Área Metropolitana de Lisboa |                                |  |  |  |
| <b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b> |  |                              |          |                                   | 2022                         |                                |  |  |  |
| <b>SETOR</b>                            |  | <b>Administração Pública</b> | <b>X</b> | <b>Sector público empresarial</b> |                              | <b>Empresa cotada em bolsa</b> |  |  |  |

**Legenda:**

|  |   |
|--|---|
|  | Medidas prioritárias  |
|  | Medidas obrigatórias, que garantem o cumprimento dos preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens |

| <b>Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Entidade</b>   |   |   |   |                                |  |   |                    |  |  |
|---|---|---|---|--------------------------------|--|---|--------------------|--|--|
| <b>Objetivos</b>  | <b>Medidas</b>  | <b>Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal</b> | <b>Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal</b> | <b>Orçamento</b>               | <b>Indicadores</b>   | <b>Meta</b>   | <b>№ da medida</b> |  |  |
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens | <p>Instituição de uma Comissão para a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação</p> <p>Designação dos respetivos membros</p> <p>Assegurar, através de Despacho interno, que as atividades inerentes serão integradas nas funções inerentes ao trabalho dos membros da Comissão.</p> | Comissão Executiva Metropolitana                |   | Não envolve custos específicos | Despacho interno que institui a criação da Comissão para a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, que designa os seus membros, e que clarifica que as atividades inerentes serão integradas nas funções inerentes ao posto de trabalho dos membros da Comissão, no ano de referência | Criação do despacho interno que institui a criação da Comissão para a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, que designa os seus membros, e que clarifica que as atividades inerentes serão integradas nas funções inerentes ao posto de trabalho dos membros da Comissão, até ao final do primeiro trimestre de 2023 | 1                  |  |  |

Área Metropolitana de Lisboa – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

|  |  |   |  |   |   |  |          |
|--|--|---|--|---|---|--|----------|
|  | <p>Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da entidade, nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, avisos, planos estratégicos), que venham a ser produzidos ou alterados</p> | <p>Comissão Executiva Metropolitana</p>                   | <p>Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da entidade</p> | <p>Não envolve custos específicos</p>   | <p>Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da entidade, no ano de referência</p>  | <p>Os documentos estratégicos que venham a ser elaborados ou revistos, têm inscrito, até ao final do ano de referência de 2023, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da entidade</p> | <p>2</p> |
| <p>Divulgação do compromisso da entidade com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da entidade (<a href="http://www.ami.pt">www.ami.pt</a>), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p> | <p>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>  | <p>Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS)</p> | <p>Não envolve custos específicos</p>                              | <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da entidade (<a href="http://www.ami.pt">www.ami.pt</a>), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência</p> | <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da entidade (<a href="http://www.ami.pt">www.ami.pt</a>), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do primeiro trimestre de 2023</p> | <p>3</p>   |          |
| <p>Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente,</p>  | <p>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>  | <p>Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS)</p> | <p>Não envolve custos específicos</p>                              | <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da entidade (<a href="http://www.ami.pt">www.ami.pt</a>), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais</p>  | <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da entidade (<a href="http://www.ami.pt">www.ami.pt</a>), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais</p>  | <p>4</p>   |          |

Área Metropolitana de Lisboa – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

|  |  |   |   |                                |  |  |   |
|--|--|---|---|--------------------------------|--|--|---|
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade  | no sítio eletrónico da entidade ( <a href="http://www.aml.pt">www.aml.pt</a> ), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade   | Comissão Executiva Metropolitana e Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da entidade | Não envolve custos específicos | afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência  | internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência 2023   |   |
|  | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens   | Comissão Executiva Metropolitana e Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais             | 2.000,00 euros                 | Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência  | Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por ano civil   | 5 |
| Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a entidade<br>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da entidade ( <a href="http://www.aml.pt">www.aml.pt</a> ), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)                                    | Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS)          | Não envolve custos específicos | Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadoras da entidade, no ano em referência | 80 % de trabalhadoras e trabalhadoras da entidade abrangidos/as por ações de formação ou de sensibilização por ano civil<br><br>Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens efetuada no sítio eletrónico da entidade ( <a href="http://www.aml.pt">www.aml.pt</a> ), por correio eletrónico, e com afixação em locais | 6 |
|  |  |   |   |                                | Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens efetuada no sítio   |  | 7 |

|   |  |   |  |                                |  |  |   |  |
|---|--|---|--|--------------------------------|--|--|---|--|
|   |  |   |  |                                |  | eletrónico da entidade ( <a href="http://www.aml.pt">www.aml.pt</a> ), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos, no ano de referência | internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 180 dias do ano em referência |  |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Criação de mecanismos institucionizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) e Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação (CI-AMI) | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Não envolve custos específicos | Mecanismos de sugestão criados, no ano de referência | Mecanismos criados até ao final do ano de 2023   | 8   |  |

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

| Objetivos  | Medidas   | Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal                     | Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal  | Orçamento                      | Indicadores  | Meta   | Nº da medida | Fonte de verificação |
|--|---|--|---|--------------------------------|--|--|--------------|----------------------|
| Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da | Reforço da divulgação e informação dos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS) e Divisão Técnico Administrativa e | Não envolve custos específicos | Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em | Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em | 9            |                      |

Área Metropolitana de Lisboa – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

|                               |  |                             |  |   |   |  |
|-------------------------------|--|-----------------------------|--|---|---|--|
| igualdade e não discriminação | do sexo, clarificando onde se encontra afixada e disponibilizada toda a informação | de Recursos Humanos (DTARH) |  | função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras | função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, no primeiro trimestre do ano em referência |  |
|-------------------------------|--|-----------------------------|--|---|---|--|

**Dimensão: Formação Inicial e Contínua**

| Objetivos   | Medidas   | Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal                     | Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal                       | Orçamento                      | Indicadores   | Meta   | Nº da medida |
|---|---|--|--|--------------------------------|---|--|--------------|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consoantes com a mesma | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação, a entidade tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens  | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Não envolve custos específicos | Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  | Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de referência 2024   | 10           |
|   | Promoção de uma ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | 2.000,00 €                     | Ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência | Ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até ao ano de referência 2024 | 11           |

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

| Objetivos   | Medidas   | Departments./Unids. responsáveis/Ponto focal              | Departments./Unids. envolvidas/Ponto focal                | Orçamento                      | Indicadores   | Meta   | Nº da medida | Fonte de verificação  |
|---|---|---|---|--------------------------------|---|--|--------------|---|
| Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo | Divisão Técnico Administrativa e Recursos Humanos (DTARH) | Divisão Técnico Administrativa e Recursos Humanos (DTARH) | Não envolve custos específicos | Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência<br>Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência | Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 180 dias do ano de referência<br>Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas, fazem referência a ambos os sexos, e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência | 12           | - n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho<br>- n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho |
|   | Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei   | Divisão Técnico Administrativa e Recursos Humanos (DTARH) | Divisão Técnico Administrativa e Recursos Humanos (DTARH) | Não envolve custos específicos | Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  | Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 180 dias do ano de referência   | 13           | - n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho<br>- n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho |

| <b>Dimensão: Proteção na Parentalidade</b>   |  |  |  |                                |   |   |                     |   |
|--|--|--|--|--------------------------------|---|---|---------------------|---|
| <b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>                               |  |  |  |                                |   |   |                     |   |
| <b>Objetivos</b>   | <b>Medidas</b>   | <b>Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal</b>              | <b>Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal</b>                | <b>Orçamento</b>               | <b>Indicadores</b>  | <b>Meta</b>   | <b>Nº da medida</b> | <b>Fonte de verificação</b>                         |
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras | Reforço da comunicação e divulgação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Não envolve custos específicos | Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da entidade (caso este exista) | Comunicação interna desenvolvida no primeiro trimestre do ano de referência | 14                  | - n.º 4 do art.º 127.º do <u>Código do Trabalho</u> |



### Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

| Objetivos  | Medidas   | Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal                     | Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal                                 | Orçamento                      | Indicadores                         | Meta   | Nº da medida |
|--|---|--|--|--------------------------------|-------------------------------------|--|--------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras  | Previsão de dispensa mensal, com duração máxima de dispensa a definir, a ser utilizada de uma só vez por mês, e dependente de autorização do superior hierárquico com competência para justificação de faltas, para efeitos de conciliação da vida profissional com vida familiar e pessoal | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Responsáveis pelas demais áreas funcionais da entidade (eventualmente) | Não envolve custos específicos | Procedimento de dispensa mensal     | Procedimento criado e implementado até ao final do ano de 2024 | 15           |
| <b>Subdimensão: Teletrabalho</b>   |   |  |  |                                |                                     |  |              |
| Objetivos  | Medidas   | Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal                     | Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal                                 | Orçamento                      | Indicadores                         | Meta   | Nº da medida |
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm | Criação e implementação de regulamento interno de teletrabalho, promovendo mecanismos de clarificação de condições e de acesso ao teletrabalho  | Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) | Responsáveis pelas demais áreas funcionais da entidade (eventualmente) | Não envolve custos específicos | Regulamento Interno de Teletrabalho | Regulamento interno de Teletrabalho criado e aprovado até 2024 | 16           |

responsabilidades  
familiares

Lisb@20<sup>20</sup>



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## Anexo 1 – Equipa de Investigação

**Sara Falcão Casaca**, Professora Catedrática do Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa), Investigadora-integrada do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS), onde coordena a linha de investigação Trabalho, Emprego, Género e Organizações.

Integra o grupo de investigadores/ as do Consórcio em Ciências Sociais e Gestão (CSG). As suas temáticas de investigação e publicações, fundamentalmente no âmbito da Sociologia do Trabalho e Relações de Género, têm incidido sobre: flexibilidade de emprego e de tempos de trabalho; desigualdades de género na esfera laboral; género, liderança e tomada de decisão na esfera económica; e articulação trabalho-família.

É Coordenadora do Programa de Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações.

Coordenou a Research Network – Gender Relations in the Labour Market and the Welfare State, da European Sociological Association (ESA), entre 2005 e 2010.

Integrou o Grupo de Alto Nível em *Mainstreaming* de Género da União Europeia e o conselho de administração do European Institute for Gender Equality (EIGE, Vilnius – agência da União Europeia).

Foi Presidente da CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (Presidência do Conselho de Ministros), em 2010. Coordenou o Projeto Igualdade de Género nas Empresas (Programa PT07 Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada / EEA Grants). Além do Projeto ‘*Women on Boards*’, coordena o Projeto ‘Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Salarial’ (EEA Grants).

Foi consultora, em 2018 e 2019, do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Integra o Grupo Técnico-Científico do Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na qualidade de perita nas áreas dos direitos das mulheres, da igualdade de género e da cidadania. É colaboradora da Organização Internacional de Trabalho (OIT), do Centro Internacional de Formação, na área de Género e Mudança

Organizacional. Tem colaborado como perita em Igualdade de Género com os mecanismos oficiais para a Igualdade e agências nacionais, europeias e internacionais. É atualmente vice-presidente do Conselho Económico e Social.

**Susana Ramalho Marques**, Licenciada e mestre em Psicologia Social e das Organizações pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), e doutorada em Sociologia Económica e das Organizações pelo ISEG-ULisboa.

É investigadora e membro do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIOUS) e docente convidada no Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento da Universidade Aberta. Integra Equipas de Investigação que realizam Auditorias de Género em organizações e as auxiliam na conceção de Planos para a Igualdade de Género.

Foi assistente de investigação em vários projetos de centros de investigação de instituições nacionais de ensino superior, nomeadamente do ISCTE-IUL e ISEG-ULisboa. Mais recentemente, foi investigadora Pós-Doc a tempo integral no Projeto “Mulheres nos Órgãos de Gestão das Empresas: uma abordagem integrada”, financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) e desenvolvido no âmbito do Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIOUS) / Consórcio em Ciências Sociais e Gestão (CSG) do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG-ULisboa).

A atividade de investigação tem-se centrado no multiculturalismo, minorias e a igualdade de género. Desenvolveu atividade científica sobre competências multiculturais e formação de profissionais em acolhimento institucional de crianças e jovens, a aplicação da Lei da Paridade, o desenvolvimento das políticas de articulação trabalho-família em Portugal e o equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas vinculadas à Lei da representação equilibrada em Portugal.

## **Anexo 2 – Task Force (AML)**

---

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Isabel Espada</b> | <b>Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Urbanismo (DOTAU)</b> |
|----------------------|---|

---

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Isabel Gradil</b> | <b>Equipa Multidisciplinar para Gestão<br/>dos Fundos Europeus Estruturais de Investimento (FEEI) e do PDCT</b> |
|----------------------|---|

---

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Ricardo Branco</b> | <b>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) –<br/>Unidade de Gestão, Formação e Requalificação de Recursos Humanos</b> |
|-----------------------|--|

---

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Rosa Silva</b> | <b>Gabinete de Assuntos Sociais e Culturais (GASC)</b> |
|-------------------|--|

---

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Tiago Silva</b> | <b>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) –<br/>Unidade de Gestão, Formação e Requalificação de Recursos Humanos</b> |
|--------------------|--|

---