

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

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	17
Anexo 2 – <i>Task Force</i> (AML).....	19

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)*¹ 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 trabalho².

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 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;

¹ 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].

² 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

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

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



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

Legenda:

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

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Entidade									
Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal	Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Nº da medida		
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Instituição de uma Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação Designação dos respetivos membros Assegurar, através de Despacho interno, que as atividades inerentes serão integradas nas funções inerentes ao trabalho dos membros da Comissão.	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 (www.aml.pt), 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 (www.aml.pt), 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 (www.aml.pt), 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, no sítio eletrónico da entidade (www.aml.pt), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação</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 (www.aml.pt), 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 (www.aml.pt), na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência 2023</p>	<p>4</p>	

a. . . .

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

<p>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	<p>em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Comissão Executiva Metropolitana e Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>	<p>Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da entidade</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência</p>	<p>Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por ano civil</p>	<p>5</p>
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a entidade Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da entidade (www.aml.pt), 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>Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais</p>	<p>2.000,00 euros</p>	<p>Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>6</p>
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a entidade Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens efetuada no sítio eletrónico da entidade (www.aml.pt), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 180 dias do ano em referência</p>	<p>Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadoras e abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadoras da entidade, no ano em referência</p>	<p>80 % de trabalhadoras e trabalhadoras da entidade abrangidos/as por ações de formação ou de sensibilização por ano civil</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens efetuada no sítio eletrónico da entidade (www.aml.pt), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 180 dias do ano em referência</p>	<p>7</p>

<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadoras 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</p>	<p>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) e Comissão para a Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação (CI-AML)</p>	<p>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Mecanismos de sugestão criados, no ano de referência</p>	<p>Mecanismos criados até ao final do ano de 2023</p>	<p>8</p>
<p>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</p>							
<p>Objetivos</p>	<p>Medidas</p>	<p>Departments./Unids. responsáveis/Ponto focal</p>	<p>Departments./Unids. envolvidas/Ponto focal</p>	<p>Orçamento</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Meta</p>	<p>Nº da medida</p>
<p>Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação</p>	<p>Reforço da divulgação e informação dos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, clarificando onde se encontra afixada e disponibilizada toda a informação</p>	<p>Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>	<p>Gabinete de Informação e Comunicação Social (GICS) e Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e a todos os trabalhadores, no primeiro trimestre do ano em referência</p>	<p>9</p>	<p>Fonte de verificação</p>

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 consonantes 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

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

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal	Departs./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 formanda/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 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 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 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 <u>Código do Trabalho</u> - n.º 3 do art.º 30.º do <u>Código do Trabalho</u>
	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 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 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 <u>Código do Trabalho</u> - n.º 3 do art.º 30.º do <u>Código do Trabalho</u>

a. . .
. . m.
. l. .

Área metropolitana de Lisboa

Dimensão: Proteção na Parentalidade								
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
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>

a. . . .

. . m. área metropolitana de Lisboa
. . l. .

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

Subdimensão: Teletrabalho

Objetivos	Medidas	Departs./Unids. responsáveis/Ponto focal	Departs./Unids. envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Nº da medida
Garantir que o regime de teletrabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	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

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 (SOCIUS) 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 (SOCIUS) / 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)

Isabel Espada	Divisão de Ordenamento do Território, Ambiente e Urbanismo (DOTAU)
---------------	--

Isabel Gradil	Equipa Multidisciplinar para Gestão dos Fundos Europeus Estruturais de Investimento (FEEI) e do PDCT
---------------	---

Ricardo Branco	Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) – Unidade de Gestão, Formação e Requalificação de Recursos Humanos
----------------	--

Rosa Silva	Gabinete de Assuntos Sociais e Culturais (GASC)
------------	---

Tiago Silva	Divisão Técnico Administrativa e de Recursos Humanos (DTARH) – Unidade de Gestão, Formação e Requalificação de Recursos Humanos
-------------	--
