

# Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025

## Relatório de avaliação externa

Heloísa Perista

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Junho de 2023

## Índice

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Nota introdutória .....                                                                           | 3  |
| 1. Equipa de avaliação e abordagem metodológica .....                                             | 4  |
| 2. Avaliação externa do PMINDM – principais resultados .....                                      | 7  |
| 3. Ameaças, oportunidades e impacto da implementação do PMINDM .....                              | 26 |
| 4. Estratégias para o futuro - Propostas de melhoria no ciclo de implementação do<br>PMINDM ..... | 32 |
| 5. Síntese conclusiva .....                                                                       | 36 |
| Nota final .....                                                                                  | 39 |
| Anexos .....                                                                                      | 40 |

## Nota introdutória

O relatório de avaliação externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos (PMINDM) que agora se apresenta foi elaborado por Heloísa Perista, investigadora sénior do CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social. Heloísa Perista não esteve envolvida no trabalho de consultoria externa de acompanhamento do PMINDM, pelo que o relatório que agora se apresenta reveste os contornos de uma avaliação independente, desenvolvida por uma entidade externa especializada.

A estrutura deste relatório de avaliação toma como referência as linhas de orientação disponibilizadas pela CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e pelo POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego no “Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis” - Tipologia de Operações Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade.

## 1. Equipa de avaliação e abordagem metodológica

### *Equipa de Avaliação*

A investigadora responsável pela avaliação externa do PMINDM é Heloísa Perista, que tem uma ampla experiência de trabalho na área da igualdade de género.

Socióloga, com doutoramento pela University of Leeds (UK), é investigadora sénior no CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Tem mais de três décadas de experiência de investigação tanto no âmbito de projetos comparativos de natureza transnacional como de estudos de caso a nível local.

As suas áreas de trabalho, adotando uma perspetiva sensível ao género, incluem: usos do tempo e articulação do trabalho pago com o trabalho não pago de cuidado; igualdade entre mulheres e homens; emprego e condições de trabalho; políticas sociais; avaliação de projetos e avaliação de políticas; migrações e mobilidade; violência doméstica e de género; e direitos humanos.

Ao longo dos anos tem mantido colaboração regular com diferentes agências da União Europeia, tais como a EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, o EIGE – Instituto Europeu para a Igualdade de Género e a FRA – Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como com organizações internacionais, entre as quais a Organização Internacional do Trabalho.

Tem várias dezenas de textos editados, em publicações e e-publicações a nível nacional e internacional e participa, regularmente, como oradora em seminários e conferências.

Para mais informações, por favor, consultar o *Curriculum Vitae* em anexo (Anexo 1).

## Metodologia de avaliação

A avaliação externa do PMINDM baseia-se na informação recolhida através de diferentes estratégias metodológicas:

1. Análise documental:

- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025 | Diagnóstico;
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025;
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025 | Relatório de execução intercalar.

2. Entrevistas<sup>1</sup>:

- Luísa Salgueiro, Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos (CMM).
- Carlos Mouta, Vice-Presidente da CMM, responsável pelo pelouro Intervenção Social e Saúde.
- Catarina Pires e Miriam Silva, Equipa técnica afeta ao PMINDM.

3. Inquéritos por questionário *online*:

- Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Matosinhos.

4. *Focus group* com as dinamizadoras das Comissões Sociais de Freguesia.

---

<sup>1</sup> Por motivos de saúde, não foi possível concretizar, de forma atempada, a entrevista, inicialmente prevista, com Palmira Macedo, Presidente da Assembleia Municipal de Matosinhos e Conselheira Local Interna para a Igualdade.

Por outro lado, o processo de nomeação, em curso, do/a Conselheiro/a Local Externo/a para a Igualdade não permitiu que este/a fosse auscultado/a para efeitos desta avaliação.

## *Participação*

O acionamento das diferentes metodologias descritas acima permitiu a auscultação e a consideração da perspetiva dos principais *stakeholders* envolvidos no processo de elaboração e implementação do PMINDM.

Refira-se que a realização dos questionários *online* permitiu, no caso da EIVL, a obtenção de 10 respostas (face a um total de 16 elementos); e, no caso do CLAS, de 79 respostas (face a um total de 186 elementos).

Quanto ao *focus group*, foi possível contar com a participação de sete (face a um total de 10) dinamizadoras das Comissões Sociais de Freguesia.

## *Avaliação quantitativa*

Neste relatório, combina-se uma avaliação qualitativa com uma avaliação quantitativa das metas alcançadas nos primeiros 12 meses de implementação do PMINDM.

## *Propostas de melhoria*

Com este relatório de avaliação externa procede-se, ainda, à formulação de propostas de melhoria no ciclo de implementação do PMINDM.

## 2. Avaliação externa do PMINDM – principais resultados

Apresenta-se seguidamente os principais resultados alcançados, com base na análise dos dados recolhidos no processo de avaliação externa do PMINDM.

### *Avaliação quantitativa das metas alcançadas*

A informação recolhida para a elaboração do ‘Relatório de execução intercalar’ do PMINDM permite fazer uma avaliação quantitativa das metas alcançadas nos seus primeiros 12 meses de implementação, isto é, até ao final de março de 2023.

Podem ser consultadas, no Anexo 2, diversas tabelas que sistematizam o grau de cumprimento das metas do PMINDM.

- Um primeiro conjunto de tabelas (Anexo 2.1) apresenta, com um maior nível de detalhe, o grau de cumprimento das metas associadas a cada uma das medidas, distinguindo (através do recurso a um código de cores) aquelas que têm uma dimensão interna, as que têm uma dimensão externa e as que têm simultaneamente uma abrangência interna e externa.
- Um segundo conjunto de tabelas (Anexo 2.2) apresenta uma análise de síntese, organizada por eixos, objetivos estratégicos (OE) e objetivos específicos (oe), e com a mesma distinção entre as dimensões interna e externa.

É esta análise de síntese do grau de cumprimento das metas do PMINDM, no termo dos seus primeiros 12 meses de implementação, que se particulariza seguidamente.

O grau de cumprimento das metas está classificado como: ‘Não executada’, ‘Parcialmente executada’, ‘Totalmente executada’; quando se trata de medidas de continuidade ao longo do ciclo de implementação do Plano, acrescenta-se ‘Em implementação’. Nos casos em que a implementação da medida não estava calendarizada para os primeiros 12 meses de implementação do Plano, não se classifica o grau de execução da meta e inscreve-se a expressão ‘Em implementação’.

- Eixo 1 – Governança
  - OE 1. Coordenar e monitorizar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025

As metas associadas às medidas inscritas nos oe 1.2. ‘Avaliar a execução do PMINDM’ e 1.3. ‘Divulgar o PMINDM’ encontram-se totalmente executadas (à data da elaboração deste relatório de avaliação externa). Em contrapartida, a execução das metas do oe 1.1. ‘Garantir a execução do PMINDM’, que consistem em reuniões bimensais no contexto do

Núcleo Executivo da Rede Social e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, foram parcialmente executadas; o impacto da pandemia de COVID-19, num primeiro período, e, mais recentemente, da guerra na Ucrânia e do consequente programa de emergência para recolocação de pessoas deslocadas da Ucrânia no Município de Matosinhos comprometeram, nos primeiros 12 meses de implementação do PMINDM, a regularidade e a frequência destas reuniões. Contudo, sendo esta uma medida de continuidade ao longo do ciclo de implementação do Plano, considera-se que a mesma está em implementação.

- **Eixo 2 – Educação**

- OE 2. Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso e de sucesso a todos os níveis de educação e formação profissional

O oe 2.1. ‘Aumentar o número de jovens ciganos/as a concluir a escolaridade obrigatória com particular atenção para as meninas e raparigas ciganas’ integra uma medida cuja meta para os primeiros 12 meses não foi executada mas que se encontra em implementação; e uma outra medida cuja meta foi totalmente executada no período de referência mas também ela estará em implementação no decurso do Plano.

O oe 2.2. ‘Diminuir as taxas de retenção e abandono, sobretudo entre a população do jovem do sexo masculino’ inclui uma medida cuja meta foi totalmente executada no período de referência mas continua em implementação.

A medida inscrita no oe 2.3. ‘Valorizar, aumentar e diversificar as ofertas formativas de carácter profissional’ é uma medida de continuidade e não prevê nenhuma meta para os primeiros 12 meses, pelo que está em implementação (não se classificando, por isso, o respetivo grau de execução).

- **Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional**

- OE 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

No oe 3.1. ‘Combater a segregação sexual das profissões’, as três medidas estão em implementação.

O oe 3.2. ‘Contribuir para a redução das disparidades de rendimento entre mulheres e homens’, inclui uma medida cuja meta para os primeiros 12 meses não foi executada mas que se encontra em implementação; e uma outra medida cuja meta foi totalmente executada no período de referência mas também ela estará em implementação no decurso do Plano.

Quanto às metas associadas às medidas inscritas no oe 3.3. ‘Divulgar e valorizar boas práticas de articulação entre a vida profissional e familiar’: no que respeita à implementação da Norma NP 4552:2016, a meta foi totalmente executada no período de

referência na Unidade Local de Saúde (ULS) de Matosinhos, e o processo de certificação está em fase de conclusão na CMM, tendo esta medida continuidade na sua implementação; quanto à realização de um seminário concelhio de divulgação da Norma NP 4552:2016 e de instrumentos práticos para as empresas de Boas Práticas Empresarias em matéria de conciliação, a meta foi totalmente executada.

- Eixo 4 – Saúde
  - OE 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres

No oe 4.1. ‘Prevenir os comportamentos de risco e valorizar o género enquanto determinante nos comportamentos que envolvem risco na saúde’, as metas associadas a duas medidas não foram executadas nos primeiros 12 meses mas encontram-se em implementação; e as metas associadas a outras duas medidas foram totalmente executadas no período de referência mas também elas estarão em implementação no decurso do Plano.

- Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania
  - OE 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada

São várias as medidas inscritas no oe 5.1. ‘Combater e desconstruir estereótipos de género’, e as mesmas apresentam diferentes graus de cumprimento das respetivas metas: uma não foi executada (apesar de estar prevista a sua execução nos primeiros 12 meses de implementação do PMINDM); três não foram executadas mas estarão em implementação; uma foi totalmente executada; e cinco encontram-se em implementação.

As metas associadas às medidas inscritas no oe 5.2. ‘Capacitar profissionais para uma prática profissional que integre a perspetiva de género’, num dos casos, não foi executada mas estará em implementação e, no outro caso, está em implementação.

Já no oe 5.3. ‘Valorizar e evidenciar a participação de mulheres e de homens na cultura’, uma das metas foi totalmente executada mas a medida continuará em implementação; e a outra está em implementação.

No oe 5.4. ‘Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar’, quatro metas não foram executadas mas estarão em implementação; duas metas foram totalmente executadas; e uma foi totalmente executada no período de referência mas a medida continuará em implementação no decurso do Plano.

No oe 5.5. ‘Promover uma paternidade cuidadora’, duas metas não foram executadas mas estarão em implementação; e outras duas encontram-se em implementação.

- OE 6. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social

A meta associada ao oe 6.1. 'Capacitar profissionais' está em implementação.

Quanto ao oe 6.2. 'Empoderar mulheres, com especial atenção para as que se encontram em situação ou em risco de exclusão social': uma meta não foi executada; uma outra meta não foi executada no período de referência mas estará em implementação; duas metas foram totalmente executadas mas continuarão em implementação; e outras duas estão em implementação.

- OE 7. Promover a intolerância social à violência doméstica e um sistema de apoio e proteção às vítimas

No oe 7.1. 'Educar para a igualdade e para o respeito e para a não violência', uma meta não foi executada; e uma outra meta foi totalmente executada no período de referência mas a medida continuará em implementação no decurso do Plano.

No oe 7.2. 'Dinamizar a Rede de Intervenção em Violência Doméstica', a meta foi totalmente executada no período de referência mas a medida continuará em implementação.

- OE 8. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção na violência doméstica

No oe 8.1. 'Dar continuidade ao trabalho de formação dos recursos humanos do concelho em matéria de violência doméstica', a meta foi totalmente executada no período de referência mas a medida continuará em implementação.

No oe 8.2. 'Criar materiais de apoio a profissionais', a meta não foi executada no período de referência mas a medida continuará em implementação no decurso do Plano.

Uma vez feita esta análise, que percorreu todo o Plano de Ação, importa fazer uma referência específica às medidas que têm apenas uma abrangência interna à CMM. Estas medidas, com uma dimensão interna, inscritas nos OE 3 e 5, e nos oe 3.3., 5.1., 5.2., 5.4. e 5.5., apresentam metas com um grau de cumprimento diverso: duas não foram executadas mas continuarão em implementação no decurso do Plano; uma foi totalmente executada (*Digital Break*); uma outra foi parcialmente executada no período de referência mas a medida continuará em implementação (Norma NP 4552:2016); e quatro estão em implementação.

## Coerência

A realização do Diagnóstico no processo de elaboração do PMINDM beneficiou do processo que o tinha antecedido, de forma muito próxima no tempo, de atualização do Diagnóstico Social do Concelho de Matosinhos. No âmbito do Diagnóstico Social tinha sido recolhido um vasto conjunto de informação relevante, e (sempre que possível) desagregada por sexo, que pôde ser carregada para o Diagnóstico associado ao PMINDM. Não deixou, contudo, de ser necessária a recolha e análise de informação complementar de diagnóstico, nomeadamente de natureza estatística, em matéria de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação.

O processo de diagnóstico envolveu, na dimensão externa, as múltiplas e diversas entidades que compõem a Rede Social de Matosinhos, através da realização de grupos de discussão.

Na dimensão interna, foi realizado um inquérito *online* a trabalhadores e trabalhadoras.

Constituiu também informação de diagnóstico a auscultação que tinha sido feita à Comissão de Trabalhadores/as, no âmbito do diagnóstico realizado para efeitos de certificação pela Norma NP 4552:2016.

Na identificação de necessidades e áreas de intervenção prioritária, e tendo por base a devolução de resultados do Diagnóstico, foi garantido o envolvimento de dirigentes de diferentes unidades orgânicas da CMM, designadamente das pessoas que integravam a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Foram igualmente realizadas sessões de trabalho com a Rede Social, bem como com as dinamizadoras das Comissões Sociais de Freguesia (CSF).

Foi ainda auscultada a Conselheira Local Interna para a Igualdade.

Na sequência deste processo participativo, dinamizado pela CMM e por uma equipa consultora externa especializada, foram recolhidos e considerados diferentes contributos e propostas com vista ao desenho do Plano.

O PMINDM foi, subsequentemente, validado pelo Executivo camarário.

As diferentes metodologias de auscultação acionadas com vista a esta avaliação externa permitem concluir que a opinião generalizada é a de que existe uma coerência elevada entre o Diagnóstico e o Plano, isto é, este inclui medidas que respondem adequadamente à generalidade das necessidades e áreas de intervenção prioritária identificadas no Diagnóstico, quer na dimensão interna, ao nível da Câmara Municipal, que na dimensão externa, ao nível do território do Concelho.

Refira-se que, na dimensão interna, a implementação do PMINDM terá beneficiado do processo paralelo de certificação pela Norma NP 4552:2016, ao abrigo do qual a CMM tem vindo a introduzir medidas para permitir conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar. De acordo com a Presidente da CMM:

*“Temos em curso um conjunto de medidas (‘time-out’, por exemplo) e estamos a preparar outras que permitam nomeadamente dar resposta às situações de perda de rendimentos associadas ao crescimento da inflação e do aumento das taxas de juro (por exemplo, comparticipação do custo do passe de transportes), bem como a situações de trabalho remoto, que nos foram colocadas mais recentemente”.*

Contudo, ainda ao nível da Câmara, a Presidente realça a desigual participação de mulheres e homens na decisão de topo:

*“Ao nível da comunidade da Câmara, que é uma comunidade maioritariamente feminina, também representa a sociedade portuguesa. Na base, nos assistentes operacionais, há uma larga maioria de mulheres, e nos cargos de decisão de topo [Direções Municipais] não há nenhuma mulher – no topo só há homens, são cinco homens. De qualquer modo, as mulheres têm uma presença significativa nas chefias intermédias”.*

Uma outra forma de avaliar o critério ‘coerência’ consistiu na auscultação de opiniões sobre aquelas que serão de facto, hoje em dia, as principais necessidades locais, em matéria de igualdade de género e não discriminação.

Quanto à dimensão externa, o Vice-Presidente da CMM entendeu destacar, em relação ao modo como o PMINDM estará a dar resposta às principais necessidades locais, em matéria de igualdade de género e não discriminação, as medidas na área do desporto:

*“Temos uma campanha no desporto, o ‘igual=igual’ (...). É uma questão que está muito presente também na educação, na juventude... na participação cívica e no voluntariado, nestas áreas mais de contacto com a comunidade. Até com medidas que discriminam positivamente o facto de os clubes fomentarem modalidades com equipas femininas.”*

A Presidente identifica, entre as principais necessidades do território em matéria de igualdade de género: acesso das meninas e raparigas das comunidades ciganas à educação; melhores resultados escolares das raparigas mas maior incidência de problemas de saúde mental nas raparigas do que nos rapazes<sup>2</sup>; acesso ao emprego não equitativo, segregação sexual das profissões e desigualdades remuneratórias; no domínio da habitação (que se constituirá cada vez mais como problema), maiores probabilidades de despejo das mulheres que vivem sozinhas e das que têm filhos/as a cargo.

Enfatiza também, a Presidente, as assimetrias de género em termos do trabalho não pago de cuidado e doméstico, designadamente entre quem ocupa lugares executivos:

*“As mulheres continuam a ser as principais cuidadoras pelo que a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar continua a ser muito mais difícil para*

---

<sup>2</sup> Sendo esta situação objeto de medida específica no Plano Municipal da Juventude de Matosinhos.

*as mulheres – mesmo quando as mulheres ocupam lugares executivos, ninguém nos liberta, a sociedade não nos liberta, da responsabilidade de cuidar dos mais velhos e dos mais novos, das tarefas de cuidado tradicionais – são camadas sucessivas de responsabilidade que as mulheres vão assumindo. Enquanto não conseguirmos mudar isto, este ‘mindset’, as mulheres profissionais vão continuando a ter de enfrentar muitas dificuldades de conciliação”.*

Ainda em relação às necessidades locais, as dinamizadoras das CSF identificaram problemas cuja acutilância tem vindo a crescer nos últimos anos no Concelho (à semelhança do que tem acontecido no País): o acesso à habitação, quer própria quer arrendada, e os custos a ela associados, com consequentes processos de despejo; e a presença crescente de pessoas imigrantes, em muitos casos a viver em situações de sobrelotação dos alojamentos.

Quando auscultadas sobre se o Plano inclui medidas que respondem adequadamente às necessidades e áreas de intervenção prioritária identificadas no Diagnóstico, as pessoas que integram a EIVL expressaram as seguintes opiniões: na dimensão interna, 27% consideram que o Plano responde adequadamente a todas elas, e 73% à maioria das mesmas. Na dimensão externa, 18% consideram que o Plano responde adequadamente a todas elas, e 82% à maioria das mesmas.

Pelo seu lado, os/as membros do Conselho Local de Ação Social (CLAS) - que apenas foram auscultados/as em relação à dimensão externa do Plano - apresentam uma maior diversidade de opiniões: 18% consideram que o Plano responde adequadamente a todas elas, 66% à maioria das mesmas, e 1% a uma minoria das mesmas. Refira-se, ainda, que 15% destas entidades optaram pela resposta ‘Não sei / Prefiro não responder’.

A concluir esta secção do relatório, importa analisar até que ponto os termos do Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Matosinhos, assinado em 2 de março de 2022, se encontram devidamente refletidos no PMINDM. Uma larga maioria dos objetivos nele propostos está integrada no Plano. Contudo, alguns dos mesmos não se encontram expressamente previstos, em particular no que respeita à dimensão interna do Plano:

- Formação de um mínimo de 40% de dirigentes em igualdade e não discriminação: embora estejam previstas duas ações de formação, até ao final de 2023, em igualdade de género para pessoal dirigente da CMM, não é definida uma meta quantificada em relação à percentagem mínima de dirigentes a abranger.
- Formação em igualdade e não discriminação de recursos humanos, incluindo de empresas municipais: não está prevista.
- Garantia de representação de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos de direção superior (cf. Lei n.º 26/2019, de 28 de março): não está prevista.
- Inclusão de pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação: não está prevista.

Quanto à dimensão externa do PMINDM:

- Apesar de integrar, entre os seus objetivos estratégicos, ‘promover a intolerância social à violência doméstica e um sistema de apoio e proteção às vítimas’, ao qual está associado o objetivo específico ‘educar para a igualdade e para o respeito e para a não violência’, o Plano não prevê expressamente medidas de prevenção e combate a práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.
- Integrar objetivos da ENIND nos apoios e financiamentos providenciados pelo Município: não está expressamente previsto no PMINDM mas a CMM apoia entidades do concelho, inclusive a nível financeiro, para facilitar a implementação de certas medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação. Por exemplo, nos termos do Plano Municipal para a Juventude, o apoio financeiro a clubes e associações desportivas é majorado quando estas entidades promovem a prática do desporto feminino.

## *Envolvimento e compromisso*

O nível de compromisso com o domínio da igualdade de género e a não discriminação por parte das principais partes interessadas (*stakeholders*) envolvidas na implementação do PMINDM parece ser muito elevado.

Este critério foi analisado, em primeiro lugar, através do grau de importância atribuído à existência de políticas públicas neste domínio.

Foi identificada uma opinião partilhada de que, em muitas dimensões, a igualdade de género ainda precisa de ser trabalhada – *“há ainda muito a fazer”*, de acordo com uma das dinamizadoras das CSF. Nas palavras do Vice-Presidente da CMM, *“apesar de uma perceção, relativamente generalizada, de que há igualdade, há um caminho a percorrer e esse caminho faz-se através das políticas públicas”*.

E, a este nível, refere a Presidente:

*“A existência de políticas públicas é multinível: nacional, local e até europeu ou internacional. As políticas públicas são essenciais, precisamos de ter vontade política para se conseguir materializar as ações. Para orientar a intervenção das diferentes instituições mas também da comunidade como um todo.”*

A EIVL expressa, em 91% dos casos, que as políticas públicas para a igualdade de género e a não discriminação são muito importantes; e em 9% dos casos que estas são importantes.

Quanto ao CLAS, a classificação destas políticas como muito importantes é um pouco mais baixa, mas mesmo assim na ordem dos 86%; 14% das pessoas respondentes do CLAS consideram-nas importantes.

O papel dos municípios na promoção e efetivação da igualdade de género e da não discriminação é igualmente muito valorizado, quer ao nível interno, enquanto entidades empregadoras, quer ao nível externo, enquanto responsáveis pelas políticas públicas locais.

A questão da Autarquia como exemplo, também para o setor privado; a necessidade (ainda muito sentida) de ser a Câmara a tomar a iniciativa; desta ser veículo de promoção e capacitação, foram questões muito presentes, incluindo no *focus group* com as dinamizadoras das CSF.

A este respeito, disse o Vice-Presidente:

*“Devemos dar o exemplo internamente, também para os nossos colaboradores, porque eles também são cidadãos, muitos deles residentes no concelho de Matosinhos, e eles depois podem multiplicar esta orientação. Não podemos querer promover algo no exterior quando não a promovemos também internamente,*

*fazendo uma liderança pelo exemplo. Para fora, um dos passos é conseguir dar o exemplo, introduzir inovação e desenvolvimento social, e esperar que os restantes venham atrás de nós, nomeadamente o setor privado, e em particular as empresas. Esperar um efeito de arrasto das outras organizações.”*

A resposta da Presidente a esta questão, durante a entrevista, aponta num sentido semelhante, acentuando o ‘*papel conformador e transformador*’ ao nível do Município e da Câmara Municipal:

*“A nível local, a nível do Município e da Câmara Municipal, a nossa orientação é a de que definamos uma estratégia ‘bottom-up’ que defina os objetivos, a metodologia para lá chegar, e que envolvamos toda a comunidade, envolvamos as pessoas. E as entidades públicas têm uma importância decisiva para dar escala aos resultados, para se conseguir mudança. (...) Nós temos um papel conformador e transformador. A vantagem deste nível local é a capacidade de mudança rápida, de transformação e influência junto da comunidade. A nível externo, é muito importante termos connosco os principais agentes da comunidade, que alinham e intervêm em conjunto connosco e fazem com que as nossas ações sejam mais disseminadas. Ao nível interno, enquanto entidade empregadora de mais de 2000 funcionários, temos de intervir, por um lado, para dar o exemplo e, por outro lado, na nossa própria estrutura termos condições de equidade e de inclusão de que somos defensores e protagonistas.”*

Recolhe unanimidade dentro da EIVL a opinião de que o papel dos municípios na promoção e efetivação da igualdade de género e da não discriminação é muito importante, tanto a nível interno como nível externo.

A este respeito, o CLAS divide-se entre uma opinião maioritária, na ordem dos 78,5%, de que esse papel é muito importante e uma opinião minoritária, na ordem dos 21,5%, de que o mesmo é importante.

Entendeu-se também significativo, neste processo de avaliação externa do envolvimento e compromisso, saber qual é relevância reconhecida, a esse nível, à existência do PMINDM.

O Executivo camarário reconhece um elevado grau de importância à existência do Plano, ‘*uma ferramenta de trabalho*’, ‘*orientador, estrutural e estruturante*’, que permite ‘*ir monitorizando e avaliando*’ e ‘*que se mude*’.

*“O Plano é orientador, é estrutural e estruturante. É importante que todos conheçamos, todos e todas, aquilo que nos propomos alcançar, e que tenhamos definida uma estratégia para lá chegar, e o Plano é isso mesmo. É validado pelos destinatários, os destinatários e as destinatárias são parte do Plano e não ficam com uma intervenção lateral, são chamados desde o início. E permite monitorizar, como fazemos agora que chegamos ao fim de uma etapa, percebemos onde estávamos e onde ficamos, por força da existência do Plano, documento que*

*estrutura toda a ação e, em função dos resultados que vamos obtendo, de irmos ou não atingindo as metas, vamos corrigindo a trajetória. Vamos conhecendo em cada momento onde estamos e vamos conhecendo mais profundamente a nossa realidade. Todo o trabalho que se desenvolve em torno do Plano permite objetivar os problemas, permite uma melhor caracterização e portanto também, em função dessa informação e desse conhecimento, que se muda.” (Presidente)*

*“O plano materializa as opções que queremos implementar para chegar à nossa missão de promover a igualdade e a não discriminação. O plano é uma ferramenta de trabalho, muito importante para nós, para os nossos parceiros mais próximos - as IPSS, as coletividades, as associações locais, ... para, num segundo momento, chegarmos à população. Termos um plano com um plano de ação definido, com um cronograma definido permite-nos ir monitorizando e avaliando o que correu mal, o que correu bem, o que vale a pena integrar num próximo plano.” (Vice-Presidente)*

Também a Equipa técnica reconhece que o PMINDM tem um papel relevante, “*porque intencionaliza a nossa ação, organiza-a e dá-nos o mote para nós começarmos a fazer coisas e a puxar as pessoas*”.

A existência do Plano é reconhecida como muito importante pela larga maioria (82%) quer da EIVL quer do CLAS. As restantes opiniões (18% no caso da EIVL e 17% no caso do CLAS) classificam-no como importante. Apenas 1% das pessoas respondentes do CLAS selecionaram a opção ‘Não sei/prefiro não responder’.

Na opinião das dinamizadoras das CSF, a elaboração do Plano permitiu identificar ações para as quais cada CSF pode dar contributo, mas não tem havido uma responsabilização em relação ao cumprimento das medidas às quais ficaram associadas. O PMINDM não estará, de acordo com as próprias, a ser devidamente apropriado pelas CSF.

Face à questão sobre se, no Município de Matosinhos, a promoção da igualdade de género e da não discriminação deve ser considerada uma área estratégica, ou uma área prioritária de intervenção, as palavras da Presidente são particularmente eloquentes:

*“Não deve ser, é! É considerada uma área estratégica. Isso não significa que nós tenhamos tudo resolvido, não temos, em muitas áreas que consideramos estratégicas ainda não conseguimos. E por isso é que nos empenhamos na prossecução de objetivos para mudar a situação, porque sabemos que não vivemos numa situação em que esteja garantida a equidade em termos de género, e por isso temos de influenciar e fazer opções políticas orientadas para essa visão estratégica, e nós trabalhamos em consonância com essa visão estratégica.”*

E a mesma questão levou o Vice-Presidente a fazer referência à ‘*causa da igualdade e não discriminação*’, como uma prioridade para o Município.

Também a EIVL, de forma unânime, e o CLAS, de forma largamente maioritária (89%) consideram que a promoção da igualdade de género e da não discriminação deve ser considerada uma área estratégica de intervenção no Município. Esta foi porém uma questão em relação à qual 11% das pessoas respondentes do CLAS optaram pela resposta ‘Não sei/prefiro não responder’.

Questionadas/os diretamente sobre o nível de compromisso com a implementação do Plano por parte de diferentes atores locais, foram obtidas diferentes respostas neste processo de avaliação externa.

Esse será, de modo geral, um nível de compromisso ‘forte’, com um tema que é abraçado, ‘independentemente de sermos homens ou mulheres’, ‘como um desígnio’, disse o Vice-Presidente, ‘algo que vai ficar’:

*“O nível de compromisso é forte, de modo geral. Esta é uma cidade que tem uma identidade muito própria e um sentimento de cooperação e solidariedade. A população está muito disponível para estes temas. E temos a circunstância de termos uma Presidente de Câmara, uma Presidente de Assembleia Municipal, um Executivo com uma composição paritária, os elementos que estão nas empresas municipais... Aqui há uma consciência na primeira pessoa, de quem está na liderança, das dificuldades que sentiu no seu trajeto e isso leva a que, de uma forma natural, esse seja um tema que, independentemente de sermos homens ou mulheres, abracemos como um desígnio. E acho que isso é algo que vai ficar.”*

Relativamente ao grau de envolvimento da Rede Social, este é avaliado como heterogéneo, designadamente pelas dinamizadoras das CSF – “Há entidades que trabalham na área e puxam pelas outras” - e pela Equipa técnica que, metaforicamente, distingue entre as “praticantes” e as “não praticantes”. Esta heterogeneidade é também reconhecida pela Presidente da CMM:

*“Toda a Rede é chamada a participar e, depois, a intervir na implementação de medidas deste Plano, tal como em qualquer outro. A Câmara apoia, por vezes até a nível financeiro, para permitir que essas entidades assumam a implementação de medidas. A capacidade de intervenção não se esgota na Câmara, vai também para as associações, as IPSS, as universidades seniores, para as uniões de freguesia. Nem todas têm o foco nesta temática e por isso não participam, ou participam menos, nesta área. A participação e envolvimento da Rede potenciam uma intervenção de proximidade. A capilaridade que daqui resulta tem muito mais hipóteses de sucesso do que se centralizássemos tudo na Câmara. (...) [Na Rede Social] É gerada a discussão, promovida a participação, é suscitada essa visão mas isso não significa que ela exista; há vários níveis, os parceiros não estão todos na mesma condição, há parceiros mais alinhados e menos alinhados. Mas esse também é um dos méritos e objetivos do Plano, é arrebanhar todos para o rumo certo.”*

Mas, se *‘um dos méritos e objetivos do Plano é arrebanhar todos para o rumo certo’*, essa será uma dimensão particularmente relevante, dada a *‘capilaridade’* potenciada por uma intervenção na implementação do Plano por parte da Rede Social.

Contudo, se, no *focus group*, as dinamizadoras das CSF afirmaram a sua disponibilidade para colaborar com a Câmara na implementação do PMINDM, não deixaram de realçar que há ações do Plano que carecem de orientações por parte da Câmara quanto à forma de as implementar; clarificar os seus objetivos, bem como o que e como fazer. *“É importante que venha alguém da área esclarecer dúvidas e dar orientações.”*

Este é um aspeto que será tanto mais importante na medida em que, em geral, as entidades parceiras da Rede Social não identificam a igualdade de género e a não discriminação como problema, não trazem este assunto para a discussão. *“É preciso perceber a mais-valia do tema, e para isso é necessária formação.”* (Dinamizadoras das CSF). É certo, porém, ainda de acordo com as participantes no *focus group*, que quando desafiadas para participar em determinadas iniciativas, a generalidade das entidades manifesta o seu interesse em fazê-lo.

Os/As decisores/as têm de perceber os ganhos políticos, o impacto político ao nível das União de Freguesia das questões das igualdade e não discriminação. *“Tem de se começar por quem manda, quem decide”; “Vindo de cima, a coisa flui de uma forma diferente”*. (Dinamizadoras das CSF)

Por outro lado, ainda na opinião das respetivas dinamizadoras, as medidas do PMINDM deveriam estar inscritas no plano de ação das CSF. *“As entidades têm de sentir que fizeram parte da construção das medidas.”* (Dinamizadoras das CSF)

Mas também ao nível da Câmara, o envolvimento das diferentes unidades orgânicas na implementação das medidas do PMINDM de que são responsáveis se afigura díspar. Nas palavras da Presidente:

*“Na Câmara, há perspetivas muito diferentes de serviço para serviço. Tem a ver com o próprio modelo, com a própria função dos serviços mas também com o perfil das pessoas que neles trabalham. Há perspetivas muito diferentes, até no próprio Executivo.”*

O diferente nível de compromisso das diferentes unidades orgânicas foi reconhecido também pela Equipa técnica afeta à implementação do Plano. Sobretudo fora da área da intervenção social, tem-se revelado mais difícil garantir esse compromisso. Se a articulação com a Cultura, a Juventude e a Educação será mais fácil, áreas como o Orçamento e o Planeamento continuarão mais arredadas destas temáticas. A área da Comunicação, ainda segundo a Equipa técnica, *“foi um ganho, é onde temos conseguido introduzir mais mudança; (...) é o nosso megafone”*.

Ainda a respeito desta questão, merece referência específica, pela positiva, a iniciativa, já concretizada, de produção de um vídeo de divulgação do PMINDM, por ocasião do Dia Municipal para a Igualdade 2022. Este processo afigura-se como tendo potenciado a participação e o envolvimento, através da recolha de depoimentos dos e das principais *stakeholders* implicados/as na implementação do PMINDM: membros do Executivo – a Presidente e o Vice-Presidente; a Conselheira Local Interna para a Igualdade, simultaneamente Presidente da Assembleia Municipal; a Equipa técnica afeta ao Plano e todas as pessoas dirigentes que integram a Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Em jeito de remate desta secção, e também de recomendação, importa não deixar de mencionar que a implementação do PMINDM, no futuro, beneficiaria do envolvimento, já previsto mas ainda não concretizado, das entidades empregadoras do setor privado lucrativo do Concelho, designadamente através do Conselho Consultivo da Formação e Emprego.

## *Sucessos e insucessos*

O processo de implementação do PMINDM tem-se pautado por vários sucessos mas também por alguns insucessos.

Começando por nomear os sucessos, bem como os respetivos elementos facilitadores:

A implementação do PMINDM surge na sequência de um primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Género em Matosinhos, Plano esse que decorreu de uma candidatura, em 2010, ao POPH – Programa Operacional Potencial Humano. Este historial de intervenção do Município na área da igualdade entre mulheres e homens, mas também da não discriminação, terá constituído um importante elemento facilitador da elaboração e implementação do PMINDM.

Refira-se, aliás, que o Município de Matosinhos foi distinguido com o Prémio ‘Viver em Igualdade 2022-2023’, promovido pela CIG, no âmbito da ENIND – Portugal + Igual.

Um dos principais fatores de sucesso residirá no elevado nível de compromisso do Executivo camarário, e da sua Presidente em particular, com a efetivação da igualdade de género, elegendo esta área como área de investimento prioritário a nível da CMM e do Município.

Tem sido, pois, possível garantir a transversalização da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação nas políticas públicas locais, em particular através de outros planos municipais, designadamente o Plano Municipal da Juventude 2021-2025 e o Plano Local para a Integração das Comunidades Ciganas (em curso).

Este é também, e muito em particular, o caso do Plano de Desenvolvimento Social que, desde sempre, integra estas preocupações. O facto de ter existido um processo muito recente de atualização do Diagnóstico Social do Concelho constituiu um elemento facilitador da realização do Diagnóstico associado ao PMINDM, na medida em que aquele já incorporava (tal como antes se referia) a recolha e análise de um conjunto alargado de variáveis relevantes do ponto de vista da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação, bem como de dados (sempre que possível) desagregados por sexo.

Um outro elemento facilitador do sucesso terá sido o processo paralelo de certificação da CMM, que se encontra em fase de conclusão (bem como da ULS de Matosinhos, uma entidade parceira na implementação do PMINDM, esta já certificada), pela Norma NP 4552:2016. O processo de diagnóstico e, subsequentemente, da implementação das medidas promotoras da conciliação entre a vida profissional e vida familiar e pessoal previstas ao abrigo da Norma tem-se revelado muito importante como meio para envolver as pessoas trabalhadoras da CMM na área da conciliação e igualdade de género. *“Foi uma maneira de envolvermos as pessoas porque lhes toca diretamente; (...) as pessoas começaram a sentir que lhes vem trazer mudanças positivas.”* (Equipa técnica)

Por outro lado, a existência de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação aprovado e em implementação é, em si mesmo, um indicador de sucesso.

O Plano cria a oportunidade para que estas matérias sejam refletidas e trabalhadas por um conjunto muito alargado e diversificado de entidades, aquelas que compõem a Rede Social de Matosinhos, estando mais próximas ou mais afastadas do tema.

Este é um trabalho facilitado pela existência de uma Rede Social muito abrangente, com uma ampla experiência anterior de trabalho em rede e baseado em metodologias participativas.

Tal como explicitado pela Presidente da CMM, quando foi convidada a identificar os principais pontos fortes na implementação do Plano:

*“O envolvimento de todos é o principal. Não fizemos este plano de uma forma diferente do que fazemos noutras áreas. Na nossa Rede Social são trabalhos muito participados, muito assentes nas parcerias, na relação com entidades locais mas também da administração desconcentrada, da segurança social, da saúde,... Temos definido metas que são exequíveis, agregando outros atores, e irmos sucessivamente avaliando. Temos sensibilizado pessoas e entidades que não estariam predispostas para este tema, e portanto vamos alargando a mancha de cúmplices com o Plano.”*

A abertura para a temática por parte da Rede Social e o alinhamento estratégico da Câmara Municipal com as políticas do Governo e com as medidas legislativas foram destacadas pelo Vice-Presidente. Complementarmente, este responsável pelo Pelouro salienta, ainda,

*“(...) o alinhamento com as entidades da nossa comunidade. Dar-lhes instrumentos para a intervenção: campanhas, formação, sensibilização, dão-lhes instrumentos para, depois, eles próprios pegarem na causa e levarem a causa mais além. E reuniões regulares com os grupos consultivos, com a Conselheira para a Igualdade, com a Equipa técnica, vão permitindo afinar procedimentos.”*

O papel da Conselheira Local Interna para a Igualdade, também na sua qualidade de Presidente da Assembleia Municipal, foi igualmente apontado como relevante. Esta tem acompanhado todo o processo, desde o diagnóstico até à elaboração e implementação do Plano. E, nas palavras da Equipa técnica, a Conselheira Local Interna é uma pessoa *“muito preocupada em querer fazer bem e que puxa pela Equipa”*.

Finalmente, um importante fator de sucesso na implementação do PMINDM, consistiu, tal como antes referido, na produção do vídeo de divulgação do Plano, o qual conta com a participação ativa, para além da Equipa técnica, da Conselheira Local Interna para a Igualdade, de todas as pessoas dirigentes que integravam a Equipa para a Igualdade na Vida Local e do Executivo da CMM, representado ao mais alto nível.

No que toca aos insucessos, e aos principais constrangimentos a eles associados:

Quando, neste processo de avaliação externa, foi solicitado, no decurso das entrevistas, à e ao membro do Executivo camarário que identificassem os principais pontos fracos na implementação do Plano, as respostas apontam, sobretudo, para o ‘tempo’ requerido para fazer acontecer a ‘mudança’ no que ‘ainda temos por resolver’.

*“O fator tempo pode ser decisivo, são transições lentas que não se fazem num só ano – por exemplo, mulheres nos cargos de liderança no tecido associativo.”* (Vice-Presidente)

*“Eu não diria um ponto fraco, mas as principais dificuldades, que ao mesmo tempo é um ponto forte, é nós percebermos aquilo que ainda temos por resolver. Eu acho que é forte porque sem conhecimento nós não podemos promover a mudança.”* (Presidente)

E se as dificuldades no envolvimento e na ativação continuada de pessoas e entidades representarão, na opinião da Equipa técnica, um constrangimento/ponto fraco, é curioso constatar que, na perspetiva da Presidente, este ponto fraco também se poderá constituir como uma potencialidade de melhoria da intervenção neste domínio:

*“E também o poderemos evidenciar a falta de predisposição de certas pessoas para alinharem com a estratégia, também acho que é bom.”*

Ao nível de constrangimentos internos ao contexto, dos quais decorrerão insucessos relativos na implementação do PMINDM, os seguintes merecem ainda particular menção.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local, cuja composição está em processo de revisão e alargamento, correspondendo aos termos do Protocolo de Cooperação com a CIG (renovado em março de 2022), revela ainda, em geral, um grau limitado de apropriação do Plano, dos seus objetivos e medidas.

Uma limitada apropriação do Plano, a dificuldade de se ‘reverem’ no mesmo (apesar de terem dado contributos para a respetiva elaboração), é também revelada por parte de algumas dinamizadoras das Comissões Sociais de Freguesia.

Esta será uma dificuldade partilhada por várias entidades da Rede Social que, pelo facto de não participarem nas reuniões de CLAS, não conhecem (bem) o PMINDM. Por esta razão, as dinamizadoras das CSF explicitaram que, na sua opinião, o Plano deveria ser apresentado nas CSF pela respetiva Coordenadora. Em tempos, ter-se-á assistido ao início de uma dinâmica nesse sentido mas esta foi interrompida e ‘cortada’ pela pandemia de COVID-19.

Por último, mas não menos importante, não foi ainda concretizada a figura de Conselheiro/a Local Externo/a para a Igualdade em Matosinhos. O respetivo processo de nomeação estava em curso à data da elaboração deste relatório de avaliação externa.

### *Fatores críticos de sucesso*

Quais serão, pois, os fatores críticos de sucesso que poderão ajudar a ultrapassar as dificuldades identificadas e potenciar melhorias na implementação do PMINDM no futuro?

Enuncia-se, seguidamente, aqueles que este processo de avaliação externa permitiu identificar como os principais fatores críticos de sucesso:

- ✓ Formação e reforço da capacitação, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, de profissionais e de decisores/as, na CMM bem como nas entidades locais do Concelho.
- ✓ Reforço do trabalho de coordenação da implementação do PMINDM, com um maior investimento na capacitação em igualdade entre mulheres e homens e não discriminação dos recursos humanos a ela afetos, em particular nas áreas nas quais o PMINDM se propõe intervir para a mudança.
- ✓ Maior envolvimento e compromisso das diferentes unidades orgânicas da CMM, para além da área social.
- ✓ Nomeação do Conselheiro/a Local Externo/a para a Igualdade em Matosinhos.
- ✓ Maior envolvimento e consciência reforçada das responsabilidades da Equipa para a Igualdade na Vida Local no ciclo de implementação do Plano.
- ✓ Maior visibilidade e consistência das responsabilidades das Comissões Sociais de Freguesia, e das respetivas dinamizadoras, na implementação do Plano.
- ✓ Reativação do Conselho Consultivo da Formação e Emprego: esta será potenciadora do envolvimento das entidades empregadoras do Concelho na implementação do Plano e, em particular, na execução de medidas enquadradas pelo OE 3. 'Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional'.
- ✓ Adoção de uma metodologia de análise das medidas de política local em função do impacto de género, com recurso ao instrumento 'Avaliação de Impacto na Igualdade de Género no procedimento legislativo', desenvolvido pela CIG e o PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública.

### 3. Ameaças, oportunidades e impacto da implementação do PMINDM

#### *Ameaças*

A realização do Diagnóstico e a subsequente elaboração e implementação do PMINDM foram marcadas pelos impactos de dois fatores externos ao contexto, tanto local como nacional, da maior importância.

Referimo-nos aos impactos, em primeiro lugar, da pandemia de COVID-19. Foram muitas as medidas de emergência social acionadas no Município de Matosinhos, com a consequente necessidade de afetação de recursos humanos à implementação das mesmas, na CMM – e concretamente das pessoas que compõem a Equipa técnica afeta ao Plano - e em várias outras entidades locais.

Por outro lado, as medidas de contenção da propagação do coronavírus SARS-CoV-2, e em particular, os períodos de confinamento decretados, exigiram uma adaptação das metodologias participativas inicialmente previstas no processo de diagnóstico e recolha de contributos para a elaboração do Plano; por exemplo, vários grupos de discussão só puderam ser realizados *online*, através de plataformas de comunicação virtual.

Mais recentemente, a guerra na Ucrânia, na sequência da invasão do País pela Rússia, e a crise socioeconómica dela decorrente têm também requerido respostas sociais específicas, tanto no que respeita ao aumento da inflação e das taxas de juro, como ao acionamento do programa municipal de emergência para recolocação de pessoas deslocadas da Ucrânia no Município de Matosinhos – programa este que, uma vez mais, exigiu a redefinição das prioridades de intervenção municipal e a reafecção de recursos humanos, tendo como consequência uma menor capacidade de investimento na implementação do PMINDM.

Estes foram relevantes constrangimentos, externos ao contexto, com impactos significativos ao nível do cumprimento do cronograma inicialmente previsto (e, entretanto, reajustado) e, até, da não execução de algumas medidas com metas calendarizadas para os primeiros 12 meses de implementação do Plano (tal como se detalha na secção 2 deste relatório de avaliação externa), e que, portanto, se constituíram como ameaças à implementação do PMINDM.

A eventual emergência, no futuro, de novas situações de urgência social poderá vir a comprometer, uma vez mais, o ritmo de implementação das medidas e o cumprimento dos objetivos e das metas do PMINDM.

## Oportunidades

Apesar das ameaças acima identificadas, o território de Matosinhos apresenta oportunidades que permitirão alavancar a boa execução do Plano.

Tal como frisado pela Equipa técnica, *“a Autarquia esteve sempre muito atenta à igualdade como área estratégica de intervenção.”*

E, quando surgiu a hipótese de captar novos recursos financeiros através do POISE, este foi um incentivo para a elaboração e implementação no PMINDM. A Rede Social de Matosinhos terá assumido, a este nível, protagonismo significativo.

O facto de algumas entidades parceiras da Rede Social estarem, desde há muito, envolvidas na área da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação é uma importante oportunidade a considerar no Concelho.

Essa oportunidade será ainda potenciada pela existência de um grupo muito alargado e diversificado de entidades parceiras no território, entre as quais existirá um trabalho em rede consolidado.

Tal como afirma a Presidente da CMM, o Município de Matosinhos tem a oportunidade, que significa também uma responsabilidade acrescida, não só de acompanhar, mas de ir mais além do que as políticas nacionais em matéria de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação:

*“Nós fomos dos primeiros municípios a ter um Plano. Nós temos uma robusta intervenção social. Já há muitos anos temos equipas dedicadas a isto, e portanto temos de saltar e mudar mais (...) para que não seja só acompanhar a tendência nacional.”*

E, para isso, é fundamental a existência de um Plano de Ação, para não deixar ‘desfocar’ ‘do que temos de fazer para a mudança que entendemos ser necessária’, que envolva as mulheres e os homens e que permita que ‘consigamos resultados’:

*“Quando se tem um papel de dirigir um município, uma equipa de profissionais tao grande, há muitas tarefas e muitas responsabilidades que assumimos. E é muito fácil deixar que a pressão do que é mais frequente nos desfoque, do que temos de fazer para a mudança que entendemos ser necessária. Por isso é que estes Planos são tão importantes, porque estruturam o nosso trabalho, e não nos deixam desfocar. E também é preciso que as pessoas, todas, compreendam que não é uma questão de uma minoria fundamentalista tratar as questões de género. Nenhuma sociedade pode evoluir razoavelmente se as questões de género não estiverem presentes na vida de todas as pessoas. (...) É uma questão da sociedade como um todo, é importante para os homens e para as mulheres, para todas as*

*peessoas. Por isso é que temos um Plano de Ação e que é importante que consigamos resultados: que são difíceis, que são morosos, que são lentos mas que têm de ser conseguidos.”*

## *Impacto*

Fazer um balanço global do impacto da implementação do Plano no território, no termo dos primeiros 12 meses de implementação do mesmo, afigura-se prematuro. Contudo, nesta avaliação externa, fazemos recurso a alguns indicadores que poderão apontar nesse sentido.

Um impacto efetivo no território deverá ir para além da abrangência de entidades e instituições locais, e chegar às e aos munícipes de Matosinhos.

Um primeiro passo nesse sentido é o acesso à informação sobre a existência do Plano e os seus objetivos.

Refira-se, a este nível, que estão disponíveis no sítio na *internet* da CMM uma síntese e uma infografia sobre o PMINDM.

Por outro lado, o Plano tem vindo a ser divulgado, sempre que considerado oportuno, por exemplo, por ocasião do Dia Internacional das Mulheres.

Também a Campanha igual=igual, este ano focada na área do desporto (tal como acima referido) tem contribuído para dar visibilidade, não tanto ao Plano em si, mas aos objetivos a que este se propõe, de promoção da igualdade e da não discriminação.

Está, ainda, prevista a realização de várias outras campanhas, por exemplo nas áreas do papel dos homens na parentalidade ou da dessegregação das profissões, que serão dirigidas a munícipes do Concelho.

Quanto às entidades parceiras da Rede Social de Matosinhos, importa mencionar que o PMINDM foi apresentado e discutido, em detalhe e em pequenos grupos, em reunião do CLAS. E, quando questionadas sobre se o PMINDM pode contribuir para que a entidade que representa no CLAS de Matosinhos venha a adotar/aprofundar uma perspetiva sensível ao género na intervenção que desenvolve, uma larga maioria (80%) das mesmas respondeu afirmativamente. Contudo, não é de menosprezar a percentagem de 5% que responderam 'Não' e, sobretudo, a percentagem significativa, na ordem dos 15%, que optaram por não se pronunciar a este respeito, optando pela resposta 'Não sei/prefiro não responder'.

Pelo seu lado, as pessoas respondentes que integram a EIVL consideram, de forma amplamente maioritária (91%) que o PMINDM poderá contribuir para que venha a adotar/aprofundar uma perspetiva sensível ao género na sua prática profissional. As restantes 9% manifestaram a opinião contrária, tendo respondido 'Não'.

Tentámos, complementarmente, neste processo de avaliação externa, indagar se o PMINDM tem conduzido, até ao momento, ou poderá vir a conduzir, no futuro, a uma

apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – ENIND Portugal + Igual.

A opinião expressa pela Presidente, a este respeito, é claramente positiva, tanto ao nível da CMM, como ao nível da Rede Social e dos e das munícipes.

*“Acho que o Plano já contribuiu para uma apropriação local dos objetivos da ENIND e espero que, ao longo da sua implementação, continue a contribuir, quer ao nível interno quer ao nível externo. Tem havido um grande esforço de envolvimento dos protagonistas – poucas reuniões se terão feito na Câmara como aquela que reuniu as chefias todas, a discutir, terá sido caso único. E esta discussão é feita também no exterior, muito assente nos parceiros da Rede. (...) Ao nível dos e das munícipes, temos feitos campanhas como o igual=igual e outras dirigidas aos públicos mais jovens, que têm promovido o trabalho e abrangido públicos que, de outra forma, não teriam predisposição para trabalhar o tema, como por ex. os mais idosos.”*

Esta opinião positiva é totalmente partilhada pela EIVL; e maioritariamente partilhada pelo CLAS: 80% das entidades responderam ‘Sim’ a esta questão (enquanto 20% optaram pela resposta ‘Não sei/prefiro não responder’).

Finalmente, tentámos perceber qual é a tendência de opinião sobre se o PMINDM tem contribuído, até ao momento, ou poderá vir a contribuir, no futuro, para transformar o território de Matosinhos, transversalizando uma perspetiva sensível ao género nas medidas de política e nas iniciativas a nível local.

As dinamizadoras das CSF exprimiram algumas dúvidas em relação a esta capacidade transformadora do PMINDM. Para isso, na sua opinião, o Plano terá de chegar a outros públicos: decisores/as políticos/as, chefias e secretarias nas diversas Uniões de Freguesia.

Pelo seu lado, a EIVL está convicta, a 100%, de que esse contributo do PMINDM para a mudança é, ou poderá vir a ser, real.

Apesar de ser nítida ‘uma tendência de mudança’, no entender do Vice-Presidente, existe o potencial de se ‘alcançar os resultados’, ‘mas com mais algum tempo, no final do Plano ou até no próximo plano’.

*“Matosinhos é uma cidade com dezenas e dezenas de organizações e com uma grande participação cívica organizada da população. Aqui temos esses fatores reunidos para existir uma disponibilidade para este tema. Com mais algumas intervenções, poderemos vir a mudar as perceções e alcançar os resultados. Não agora, após 12 meses, mas com mais algum tempo, no final do Plano ou até no próximo plano. (...) Mas nitidamente há uma tendência de mudança.”*

O potencial do Plano e, mais do que isso, *‘essa vontade’ e ‘essa capacidade transformadora do território’* são reafirmados pela Presidente da CMM, na perspetiva de que *‘o Matosinhos que vamos entregar seja diferente, em matéria de igualdade de género, do que aquele que temos agora’*.

*“O Plano tem esse potencial, tem essa vontade e tem essa capacidade transformadora do território. Essa é a nossa posição: o que pretendemos é gerar a mudança: que possa haver uma aproximação salarial entre homens e mulheres, que possa haver um alívio das responsabilidades enquanto cuidadoras no seio familiar, que possa haver a sensibilização para que as raparigas podem exercer profissões que são tradicionalmente masculinas e vice-versa, essa é a nossa perspetiva, de que o Matosinhos que vamos entregar seja diferente, em matéria de igualdade de género, do que aquele que temos agora.”*

## 4. Estratégias para o futuro - Propostas de melhoria no ciclo de implementação do PMINDM

Pretendeu-se com esta avaliação do PMINDM dar um contributo externo especializado que concorresse para uma reflexão participada sobre o respetivo processo de elaboração e implementação, e permitisse traçar estratégias futuras para uma melhoria continua na implementação do Plano ao longo dos três anos subsequentes.

Nesse sentido, identifica-se seguidamente fatores externos ao contexto que podem contribuir para enquadrar a intervenção e introduzir melhorias no ciclo de implementação do PMINDM.

- ❖ Ao nível do quadro legal e normativo:
  - i. A aprovação, a 29 de junho de 2023, dos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), para o período 2023-2026, nas áreas da promoção da igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), da prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAIOEC).
  - ii. A publicação, a 15 de junho de 2023, da Norma Portuguesa NP 4588:2023 ‘Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens – Requisitos e orientações’, bem como do Relatório Técnico que lhe está associado DNP TR 4589:2023.
  - iii. A Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação, e a sua transposição para o direito nacional.
  - iv. A aprovação do Plano Nacional de Saúde 2030, em 11 de Maio de 2023, que estabelece as orientações estratégicas da política de saúde com vista a reduzir as desigualdades e aumentar o bem-estar da população em todo o ciclo de vida. O Plano Nacional de Saúde 2030 identifica, entre os problemas de saúde de magnitude elevada ou em crescimento, os transtornos mentais e do comportamento, sendo esta uma área que poderia/deveria merecer uma atenção renovada no ciclo de implementação do PMINDM<sup>3</sup>.
- ❖ Ao nível de boas práticas internacionais, os parágrafos seguintes incluem referência a exemplos de práticas potencialmente inspiradoras de melhorias na prossecução

---

<sup>3</sup> Em articulação com o Plano Municipal da Juventude 2021-2025.

de determinados objetivos e na implementação de medidas do PMINDM (devidamente identificados/as no início de cada alínea):

- i. Ações de sensibilização e informação para o incentivo de rapazes e raparigas a práticas desportivas: sugere-se a consulta do programa do Ayuntamiento de Madrid 'Chicas, el deporte nos hace poderosas!' (#PODEROSAS), uma iniciativa que visa promover a prática da atividade física e do desporto por raparigas e mulheres jovens.  
[Arranca la 4ª edición del programa madrileño '¡Chicas, el deporte nos hace poderosas!' — Gacetín Madrid \(gacetinmadrid.com\)](https://gacetinmadrid.com/arranca-la-4a-edicion-del-programa-madrileno-jchicas-el-deporte-nos-hace-poderosas/)
- ii. Ações de valorização de mulheres residentes no concelho que se destaquem pela sua participação cívica e/ou capacidade de liderança: sugere-se a consulta da iniciativa do Laboratorio de Innovación Ciudadana de Medialab Prado 'Barrio de las Mujeres de Puente de VK'.  
<https://barriomujerespvk.maransay.com/>
- iii. Ainda no que respeita a ações de valorização de mulheres residentes no concelho que se destaquem pela sua participação cívica e/ou capacidade de liderança: sugere-se a consulta do projeto 'Huellas Gójar - Mujeres imparables', um projeto criativo e experimental para recuperar e registar o contributo das mulheres nas povoações de Granada.  
<https://igualdadengranada.com/pasos-imparables-mujeres-gojar/>
- iv. Empoderar mulheres, com especial atenção para as que se encontram em situação ou em risco de exclusão social - Criação de dois grupos de mulheres gitanas: sugere-se a consulta do *podcast* feminista 'Feminismos gitanos', no qual se aborda a experiência do feminismo na etnia cigana.  
<https://igualdadengranada.com/feminismos-gitanos/>
- v. Educar para a igualdade e para o respeito e para a não-violência - Ações de sensibilização e debate sobre violência doméstica e suas consequências ao nível dos direitos humanos para jovens do concelho: sugere-se a consulta do projeto 'Igualescentes', um projeto da Delegação de Igualdade do Conselho Provincial de Granada para educar em igualdade através das artes cénicas.  
<https://igualdadengranada.com/igualescentes-2023-jovenes-de-guahortuna-y-guadix-a-escena/>
- vi. Ações de formação em Igualdade de Género para profissionais: sugere-se a consulta do Manual 'Con peso y poso', um manual para os Conselhos de Igualdade da província de Granada.  
<https://igualdadengranada.com/con-peso-y-poso-manual-concejalias-de-igualdad-granada/>
- vii. Apoio financeiro a organizações locais para a promoção de projetos de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação: sugere-se a consulta

do programa de subvenções a entidades e instituições sem fins lucrativos que desenvolvem projetos na área da violência de género, igualdade e diversidade no município de Madrid.

<https://sede.madrid.es/sites/v/index.jsp?vnextoid=64b0d597867c3810VgnVCM100001d4a900aRCRD&vnextchannel=23a99c5ffb020310VgnVCM100000171f5a0aRCRD>

❖ Ao nível de outros recursos:

- i. Instrumentos práticos para as empresas de Boas Práticas Empresarias em matéria de conciliação: sugere-se a consulta do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. Este é composto por 73 organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que assumiram o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego. As medidas a desenvolver pelas organizações membros do Fórum iGen, com vista à promoção da igualdade no trabalho e emprego entre mulheres e homens, devem privilegiar, entre outras, as dimensões conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade e assistência à família.  
<http://forumigen.cite.gov.pt/>
- ii. Ainda a respeito de instrumentos práticos para as empresas de Boas Práticas Empresarias em matéria de conciliação: sugere-se a consulta do artigo da McKinsey, com a McGill University, sobre os benefícios do exercício da licença de parentalidade pelos homens pais, também para as organizações onde estes trabalham.  
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal>
- iii. Ações de informação / sensibilização sobre igualdade salarial: sugere-se a consulta da oferta formativa do Fórum iGen, em particular da ação de formação sobre ‘Remunerações e avaliação de postos de trabalho sem enviesamentos de género’.  
<https://forumigen.cite.gov.pt/oferta-formativa-igen/>

- iv. Ações de informação que combatam a segregação sexual nas profissões dirigidas a pessoas desempregadas: sugere-se a consulta do projeto 'IgualPro - As profissões não têm género', promovido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.  
<https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/igualpro-as-profissoes-nao-tem-genero/>
- v. Elaboração de Guia para a Linguagem inclusiva: sugere-se a consulta do 'Manual de Linguagem Inclusiva', adotado, em 2021, pelo CES – Conselho Económico e Social.  
<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

## 5. Síntese conclusiva

Apresenta-se seguidamente um conjunto de notas, que retomam conteúdos das secções anteriores, em jeito de síntese conclusiva deste relatório de avaliação externa.

1. O PMINDM surge na sequência de um primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Género em Matosinhos, bem como de um historial de intervenção do Município na área da igualdade entre mulheres e homens, mas também da não discriminação, o que terá constituído um importante elemento facilitador da elaboração e implementação do PMINDM. Refira-se ainda, a este nível, que o Município de Matosinhos foi distinguido com o Prémio ‘Viver em Igualdade 2022-2023’, promovido pela CIG, no âmbito da ENIND – Portugal + Igual.
2. A elaboração do PMINDM permitiu tornar mais consistente a transversalização da igualdade de género em diferentes áreas, embora um dos fatores de sucesso deste Plano seja a pré existência de uma abordagem sensível ao género na elaboração do Diagnóstico Social do concelho e respetivos Planos de Desenvolvimento Social.
3. Por outro lado, o Plano criou a oportunidade para que estas matérias fossem refletidas e trabalhadas por um conjunto muito alargado e diversificado de entidades, aquelas que compõem a Rede Social de Matosinhos, estando mais próximas ou mais afastadas do tema. Este é um trabalho facilitado pela existência de uma Rede Social muito abrangente, com uma ampla experiência anterior de trabalho em rede e baseado em metodologias participativas.
4. O Plano fundamenta-se num diagnóstico que se apoia na recolha de informação objetiva (estatística) mas também na auscultação de um conjunto alargado de parceiros locais que integram a Rede Social.
5. A maior parte destas entidades parceiras auscultadas neste processo de avaliação considera que o PMINDM responde adequadamente à maioria dos problemas identificados no diagnóstico, tanto na dimensão externa como na dimensão interna. A identificação dessa coerência na dimensão interna do Plano foi também expressa pela maioria dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local.
6. O nível de compromisso com o domínio da igualdade de género e a não discriminação por parte das principais partes interessadas envolvidas na implementação do PMINDM parece ser muito elevado, na medida em que consideram que as políticas públicas para a igualdade de género e a não discriminação são muito importantes; por outro lado, o papel dos municípios na promoção e efetivação da igualdade de género e da não discriminação é igualmente muito valorizado, quer ao nível interno, enquanto entidades empregadoras, quer ao nível externo, enquanto responsáveis pelas políticas públicas locais.

7. No entanto, foi também expressa a opinião de que os/as decisores/as têm de perceber os ganhos políticos, o impacto político ao nível das Uniões de Freguesia das questões da igualdade e não discriminação. Para isso, o Plano terá de chegar a outros públicos: decisores/as políticos/as, chefias e secretarias nas diversas Uniões de Freguesia.
8. Quanto à (re)formulação do Plano, em linha com os termos do Protocolo assinado entre a CIG e o Município de Matosinhos, sugere-se considerar:
  - Formação de um mínimo de 40% de dirigentes da CMM em igualdade e não discriminação.
  - Formação em igualdade e não discriminação de recursos humanos, incluindo de empresas municipais.
  - Garantia de representação de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos de direção superior na CMM (cf. Lei n.º 26/2019, de 28 de março).
  - Inclusão, pelo menos, no SIADAP 2 de objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação.
  - Integração de medidas de prevenção e combate a práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.
  - Integração dos objetivos da ENIND, de forma sistemática, nos apoios e financiamentos providenciados pelo Município.
9. Os resultados do processo de avaliação externa realçaram as seguintes necessidades:
  - Formação e reforço da capacitação, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, de profissionais e de decisores/as, na CMM bem como nas entidades locais do Concelho.
  - Reforço do trabalho de coordenação da implementação do PMINDM, com um maior investimento na capacitação em igualdade entre mulheres e homens e não discriminação dos recursos humanos a ela afetos, em particular nas áreas nas quais o PMINDM se propõe intervir para a mudança.
  - Maior envolvimento e compromisso das diferentes unidades orgânicas da CMM, para além da área social.
  - Nomeação do Conselheiro/a Local Externo/a para a Igualdade em Matosinhos.
  - Maior envolvimento e consciência reforçada das responsabilidades da Equipa para a Igualdade na Vida Local no ciclo de implementação do Plano.
  - Maior visibilidade e consistência das responsabilidades das Comissões Sociais de Freguesia, e das respetivas dinamizadoras, na implementação do Plano.
  - Reativação do Conselho Consultivo da Formação e Emprego; esta será potenciadora do envolvimento das entidades empregadoras do Concelho na implementação do Plano.
  - Adoção de uma metodologia de análise das medidas de política local em função do impacto de género, com recurso ao instrumento 'Avaliação de Impacto na Igualdade de Género no procedimento legislativo', desenvolvido pela CIG e o PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública.

10. Quanto à execução do PMINDM, findos os seus primeiros 12 meses de implementação:
- ✓ três medidas que tinham metas calendarizadas para esse período não foram executadas (nos oe 5.1., 6.2. e 7.1., respetivamente) – estas são medidas às quais importará dar particular atenção;
  - ✓ várias medidas, com metas definidas para os primeiros 12 meses, não foram executadas mas continuarão em implementação no decurso do Plano - uma outra situação a exigir reparo, no sentido de recuperar as metas ainda não alcançadas;
  - ✓ sete medidas foram totalmente (uma das quais parcialmente) executadas no período de referência;
  - ✓ diversas medidas têm um carácter de continuidade ao longo do ciclo do PMINDM e estão em implementação.
11. A maior parte das medidas inscritas no PMINDM ainda está em curso pelo que se requer particular atenção no acompanhamento da sua execução, no sentido de garantir essa execução e o cumprimento das metas inicialmente estabelecidas.
12. Para isso, requer-se o reforço da periodicidade de reuniões do Núcleo Executivo da Rede Social e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, cujo ritmo foi prejudicado pela pandemia de COVID-19 e pelos seus efeitos.
13. Requer-se, ainda, um reforço do trabalho no sentido de uma maior apropriação do Plano por todas as entidades participantes nas CSF.
14. Em termos de execução do PMINDM, salienta-se o trabalho desenvolvido ao nível de:
- ✓ divulgação do Plano;
  - ✓ implementação da Norma NP 4552:2016, trabalho esse que continua em curso na CMM;
  - ✓ combate aos estereótipos de género, através de uma campanha com forte impacto mediático;
  - ✓ dinamização da 'Rede de Intervenção em Violência Doméstica';
  - ✓ capacitação dos recursos humanos do concelho em matéria de violência doméstica.
15. Fazer acontecer a mudança requer tempo. Aconselha-se, pois, que o Plano, e a intervenção do Município de Matosinhos no domínio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação que o sustenta, perdurem para além do período de vigência do PMINDM.

## **Nota final**

O presente relatório de avaliação externa do PMINDM será, num primeiro momento, proposto para aprovação à Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Num segundo momento será remetido ao Executivo da Câmara Municipal de Matosinhos.

## **Anexos**

## **Anexo 1**

Curriculum vitae da investigadora responsável pela avaliação do PMINDM

## INFORMAÇÃO PESSOAL

## Heloísa Perista

📍 Av. Aníbal Firmino da Silva, 195-3º-Esq – 2775-692 Carcavelos, Portugal

☎ +351.21.4567156 📠 +351.96.7056105

✉ heloisa.perista@cesis.org

Sexo Feminino | Data de nascimento 03/02/1963 | Nacionalidade Portuguesa

## EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Desde Março 2018

## Tesoureira da Direção

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Av. 5 de Outubro, 12-4º-Esq – 1050-056 Lisboa, Portugal

Setor | Atividades de investigação

Fevereiro 2016 – Março 2018

## Secretária da Mesa da Assembleia Geral

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Av. 5 de Outubro, 12-4º-Esq – 1050-056 Lisboa, Portugal

Setor | Atividades de investigação

Março 2012 - Março 2014

## Presidente da Mesa da Assembleia Geral

- Condução das Assembleias Gerais da Associação

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Av. 5 de Outubro, 12-4º-Esq – 1050-056 Lisboa, Portugal

Setor | Atividades de investigação

Janeiro 1992 - Março 2012

## Membro / Presidente da Direção

- Gestão das atividades e projetos do Centro, preparação de relatórios e planos de atividades

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Av. 5 de Outubro, 12-4º-Esq – 1050-056 Lisboa, Portugal

Setor | Atividades de investigação

Desde Janeiro 1992

## Investigadora sénior

- Coordenação de / participação em projetos de Investigação, preparação de candidaturas, avaliação de projetos, consultoria, preparação e implementação de atividades formativas

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Av. 5 de Outubro, 12-4º-Esq – 1050-056 Lisboa, Portugal

Setor | Atividades de investigação

Setembro 1986 – Janeiro 1992

Investigadora

- Participação em projetos de Investigação
- Perita nacional no EC Observatory on Ageing and Older People (1987-1990).

Departamento de Pesquisa Social do Centro de Reflexão Cristã

Rua Castilho, nº61-2º-Dto – Lisboa – Portugal

Setor | Atividades de investigação

Setembro 1985 – Dezembro 1998

Investigadora

- Participação em projetos de Investigação, nomeadamente na EC Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market

CISEP – Centro de Investigação sobre Economia Portuguesa / ISEG

Rua Miguel Lupi, nº 20 – Lisboa – Portugal

Setor | Atividades de investigação

## EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

2009 PhD

University of Leeds, UK

- Género, usos do tempo, trabalho pago e não pago, carreiras científicas

2006-2007

Curso de formação de formadores/as

CESIS, Lisboa

1987-1988

Curso de formação profissional pós-graduada

Confederação Portuguesa de Cooperativas, Lisboa

- Gestão e desenvolvimento de cooperativas

1986

Curso de formação profissional pós-graduada

Partex, Lisboa

- Gestão de recursos humanos

1985

Licenciatura

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa

- Sociologia

## COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua mãe

Português

Outras línguas

UNDERSTANDING

SPEAKING

WRITING

Listening

Reading

Spoken interaction

Spoken production

Inglês

C2

C2

C1

C1

C1

Francês

C1

C1

C1

C1

B2

| Espanhol | B2 | B2 | B1 | B1 | A1 |
|----------|----|----|----|----|----|
|----------|----|----|----|----|----|

Levels: A1/2: Basic user - B1/2: Independent user - C1/2 Proficient user  
Common European Framework of Reference for Languages

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Competências comunicacionais | Boas competências comunicacionais adquiridas no decurso da minha experiência como: membro de equipas de investigação / coordenadora de equipas / parceira em projetos; investigadora e consultora; participante ativa / oradora em seminários, conferências e outros eventos públicos; participante ativa em redes de investigação, reuniões de trabalho e comités de pessoas peritas |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Competências organizacionais / de gestão | Organização de seminários nacionais e europeus. Responsabilidades de gestão e organização das atividades do CESIS, sobretudo na qualidade de membro da Direção e da Mesa da Assembleia Geral. Gestão de projetos e coordenação de equipas e consórcios de investigação. |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                           |                                                                                                                          |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Competências informáticas | Utilizadora de Microsoft Office software (Word, Excel, Power Point), SPSS e MAXQDA (Qualitative Data Analysis Software). |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                   |   |
|-------------------|---|
| Carta de condução | B |
|-------------------|---|

INFORMAÇÃO ADICIONAL

## Publicações Livros e contribuições em livros

- Co-autora (1990) *Roteiro de formação profissional*. Lisboa: Comissão da Condição Feminina.
- Co-autora (1990) *Catalogue des entreprises des femmes migrantes et de minorités ethniques dans la CE 1990*. Bruxelas: CREW.
- Co-autora (1993) *A pobreza no feminino na cidade de Lisboa*. Lisboa: ONG'S do Conselho Consultivo da CIDM. (Distinguido com o Prémio Mulher-Investigação 1991.)
- Co-autora (1995) *A pobreza no Porto - representações sociais e práticas institucionais*. Porto: REAPN, Cadernos REAPN, nº 1.
- Co-autora (1995) *As portuguesas e a União Europeia - prospectiva para a acção*, Lisboa: CIDM, Cadernos Condição Feminina, nº 44.
- Co-autora (1997) *Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres - duas dimensões de uma mesma realidade*. Lisboa: CITE.
- (1997) "O uso do tempo", *Indicadores para a igualdade - uma proposta inadiável*. Lisboa: CIDM.
- Co-autora (1998) *A mulher e a riqueza: o poder de a gerar, a impossibilidade de a gerir*. Lisboa: Departamento Nacional das Mulheres do Partido Socialista.
- (1998) "A igualdade de oportunidades hoje" e "Balanço das boas práticas", in *Igualdade de Oportunidades*. Lisboa: CC FSE.
- Co-autora (1998) *Levantamento das necessidades das pessoas idosas em contexto local*. Lisboa: DGAS.
- Co-autora (1998) Chapter six, in L. Ackers, *Shifting spaces. Women, citizenship and migration within the European Union*. Bristol: The Policy Press.
- Co-autora (1998) "Chapter XI - Portugal", in C. Borzaga e A. Santuari (ed.) *Social enterprises and new employment in Europe*. Trento: Autonomous Region of Trentino-South Tirol.
- Co-autora (1999) *Práticas laborais e igualdade de oportunidades - banca, têxteis, vestuário e calçado*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- (1999) "Mulheres imigrantes em Portugal: um estudo de caso relativo à migração intra-comunitária", in A. Cova e M. B. Nizza da Silva (org.) *As mulheres e o Estado*, Lisboa: CEMRI/Universidade Aberta.

- Co-autora (1999) *A licença de paternidade - um direito novo para a promoção da igualdade*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Co-autora (1999) *Os usos do tempo e o valor do trabalho - uma questão de género*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Co-autora (2000) "(Re)inventar solidariedades. O local como eixo dinamizador do apoio social às pessoas idosas. Que inovação possível?", *Prémio OISS - Los Servicios Sociales para las Personas Mayores*. Madrid: Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).
- Co-autora (2000) "Avaliação da Campanha Europeia de sensibilização da opinião pública para a violência contra as mulheres", in CIDM, *Violência contra as mulheres: tolerância zero*. Actas da Conferência Europeia. Lisboa: CIDM.
- Co-autora (2001) "Portugal: co-operatives for rehabilitation of people with disabilities", in C. Borzaga e J. Defourny (ed.) *The Emergence of Social Enterprise*. Londres: Routledge (edição japonesa, em 2004).
- (2001) "Para uma caracterização social das pessoas idosas. Um apontamento numa perspectiva de género", in R. Sampaio (ed.) *Seniores*. Lisboa: Instituto para o Desenvolvimento Social.
- Co-autora (2001) "Trabalho e família", in INE, *Inquérito à Ocupação do Tempo: principais resultados*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.
- Co-autora (2002) *National profiles of work integration social enterprises: Portugal*. EMES Working Papers, nº 02/09.
- (2003) *Time, paid and unpaid work in Portugal – a gender issue*. Working Paper nº 4. Centre for the Study of Law and Policy in Europe, University of Leeds.
- Co-autora (2004) *Science careers in Portugal*. Working paper nº 13. Centre for the Study of Law and Policy in Europe, University of Leeds.
- Co-autora (2004) *Work integration social enterprises in Portugal*. EMES Working Papers, nº 04/06.
- (2004) *Living with Science: Time for Work and Time for Private Life - A Gendered Balance?*. Working Paper nº 27, Centre for the Study of Law and Policy in Europe, University of Leeds.
- (2004) "Prefácio" do livro de Elsa Sertório e Filipa Sousa Pereira, *Mulheres imigrantes*. Lisboa: Ela por Ela.
- Co-autora (2005) "Concilier famille et travail au Portugal: droit et pratiques". In *Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques*. Atenas e Bruxelas: Ant. N. Sakkoulas e Bruylant: 191-220.
- Co-autora (2005) *Impacto em função do género. Avaliação de medidas de política*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 10.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género na comunicação social*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 11.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género na cultura*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 12.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género na saúde*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 13.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 14.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género – cidadania e inclusão social*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 15.
- Co-autora (2005) *Guia para o mainstreaming de género na cooperação com os países da CPLP*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Colecção Bem Me Quer, nº 16.

- Co-autora (2006) "Work integration social enterprises in Portugal: a tool for work integration?". In Nyssens, Marthe (ed.) (2006) *Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society*. London and New York: Routledge: 195-205 (obra distinguida com o Prémio da Compagnie du Bois sauvage).
- (2007) "A partilha do privado". In Amâncio, Lúcia et al. (org.) *O longo caminho das mulheres. Feminismos – 80 anos depois*. Lisboa: Publicações Dom Quixote: 365-374.
- Co-autora (2009) *Perfil da mulher e do homem imigrante no concelho do Montijo*. Montijo: Gráfica da Câmara Municipal do Montijo.
- Co-autora (2009) *Igualdade de género na vida local. O papel dos municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Co-autora (2010) "Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens". In Ferreira, Virgínia (org.) *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal. Políticas e circunstâncias*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Co-autora (2011) *Breaking the Taboo 2 – Violência contra mulheres idosas no contexto das famílias: reconhecer e agir*. Programa de formação para profissionais de saúde e serviço social. Manual de formação (editado em CD ROM).
- Co-autora (2011) *Diagnóstico da população imigrante no concelho do Montijo: Desafios e potencialidades para o desenvolvimento local*. Lisboa, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI).
- Co-autora (2012) *Género e envelhecimento. Planear o futuro começa agora! – Estudo de diagnóstico*, Cadernos Condição Feminina 65, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012), *Género e envelhecimento. Planear o futuro começa agora! – Recomendações*, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012), *Género e envelhecimento. Planear o futuro começa agora! – Sumário Executivo*, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012), *Gender and ageing: planning the future must begin today! Executive Summary*. Resúmen. Résumé Exécutif. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012), *Mulheres, homens e envelhecimento – um guia para serviços de acção social*, Coleção Bem-me-quer 17, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012), *Mulheres, homens e envelhecimento – um guia para forças de segurança*, Coleção Bem-me-quer 18, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Co-autora (2012) "Nunca é tarde para agir! Violência contra mulheres idosas no contexto das famílias". In Sofia Neves (coord.) *Intervenção Psicológica e Social com Vítimas - Volume II – Adultos*. Coimbra: Ed. Almedina.
- Co-autora (2012) *O impacto das formas de organização do tempo de trabalho na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras*. Lisboa: CGTP-IN.
- Co-autora (2013) "How has the crisis impacted on working conditions in Portugal? The price for young people". In Hernâni Veloso Neto et al. (eds.) *Proceedings CICOT 2013. Working Conditions International Congress*. Vila do Conde: Civeri Publishing.
- (2013) *Living with Science: Time for Care and Career Progression. A Gendered Balance?*. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- Co-autora (2014) *The Impact of Partnering, Parenting and other Caring Responsibilities on SSH Work and Careers*. Mapping the Population, Careers, Mobilities and Impacts of Advanced Degree Graduates in the Social Sciences and Humanities (POCARIM) - Policy Report 12. CESIS and the University of Salford.
- Co-autora (2014) *The Impact of Partnering, Parenting and other Caring Responsibilities on SSH Work and Careers*. Mapping the Population, Careers, Mobilities and Impacts of Advanced Degree Graduates in the Social Sciences and Humanities (POCARIM) – European Policy Brief 6. CESIS and the University of Salford.

- (2014) “Um olhar feminista sobre os usos do tempo”. In Eduarda Ferreira et al. (orgs.) *Percursos Feministas: Desafiar os tempos*. Lisboa: UMAR/Universidade Feminista (e-book).
- (2015) “Violência contra mulheres idosas em relações de intimidade”. In Anália Torres et al. (org.) *Estudos de Género numa Perspetiva Interdisciplinar*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Co-autora (2016) *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Policy Brief. Lisboa: CESIS / CITE.
- Co-autora (2016) *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS / CITE.
- Co-autora (2016) *Violência Doméstica. Necessidades Específicas e Proteção*. Relatório Nacional – Portugal. Lisboa: CESIS.
- Co-autora (2016) *Violência Doméstica. Necessidades Específicas e Proteção*. Policy Paper Portugal. Lisboa: CESIS.
- Co-autora (2017) “Ageing and older workers in Portugal: a gender-sensitive approach”. In Áine Ní Léime et al. (eds) *Gender, Ageing and Extended Working Life. Cross-national perspectives*. Bristol: The Policy Press: 137-156.
- Co-autora (2017) *Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal*, SOCIUS/CSG Working Papers, Nº 01/2017.  
<http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/w.papers.2017.shtml>
- Co-autora (2020) “Chapter 29 - Portugal”. In Áine Ní Léime et al. (eds) *Extended Working Life Policies International Gender and Health Perspectives*. Springer: 373-383.  
eBook <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-030-40985-2>

## Artigos em revistas

- Co-autora (1986) "Sociografia populacional da Área Metropolitana de Lisboa. Uma aproximação aos dados estatísticos", *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº1.
- Co-autora (1991) "Potencialidades e vulnerabilidades do emprego das mulheres", *Organizações e Trabalho*, nº 5/6.
- Co-autora (1991) "Enfants pauvres à Lisbonne: quelques facteurs d'insertion au système d'enseignement", *Revue de la Mutualité*, nº 145.
- Co-autora (1992) "Crianças pobres em Lisboa - Alguns factores de inserção no sistema de ensino", *Cadernos de Educação de Infância*, nº 22.
- (1992) "A situação económica das pessoas idosas - alguns elementos de caracterização", *Do Serviço Social*, nº 2/3.
- (1993) "Social and economic policies and older people in Portugal - a short summary", *Europe Sociale*, 1/93.
- (1993) "Older people in Portugal", *Eurolink Age*. Co-autora (1994) "A pobreza urbana - algumas situações - tipo", *Mediterrâneo*, nº 4.
- Co-autora (1994) "A cidade esquecida: pobreza em bairros degradados de Lisboa", *Sociologia-Problemas e Práticas*, nº 15.
- Co-autora (1995) "A pobreza no Porto - representações sociais e práticas institucionais", *Sociologia - Problemas e Práticas*, nº 17.
- (1996) "Imigrantes e minorias étnicas em bairros degradados de Lisboa", *Reflexão Cristã*, nº. 3.
- Co-autora (1997) "Femmes immigrées au Portugal: identités et différences", *Migrations - Société*, vol. 9, nº. 52.
- (1998) "Mulheres em diáspora na União Europeia", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 50.
- (1998) "Mulheres em diáspora na União Europeia", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 50.
- (2000) "EU migrant women: migration, family life and professional trajectories", *Papers*, nº. 60.
- (2000) "Conselheiras para a Igualdade - protagonismos e indefinições: a propósito do Plano Global para a Igualdade de Oportunidades", *Ex aequo*, nº 2-3.
- (2000) "Trabalho, família e usos do tempo - uma questão de género", *Sociedade e Trabalho*, nº6.
- (2001) "Envelhecimento e condições de vida", *Futurando*, nº 2.
- (2002) "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", *Análise Social*, vol. XXXVII (163), pp. 447-474.
- Co-autora (2003) "Social quality and the policy domain of employment in Portugal". *The European Journal of Social Quality*, volume 4, issue 1&2: 219-250.

- Co-autora (2005) "Trajectórias escolares e vida familiar : uma análise de transições numa perspectiva de género ", *Revista Sociedade e Trabalho*, nº 25.
- Co-autora (2005) "Social quality in Portugal: Reflecting on the context and the conditional factors", *The European Journal of Social Quality*, volume 5 – issue 1 & 2: 201-215
- Co-autora (2005) "Projecto MERI: mulheres idosas na Europa – Comentário", *Futurando*, nº 14-15-16: 29-33.
- Co-autora (2008) "Condições de trabalho e emprego em Portugal. Alguns apontamentos com base no EWCS 2005", *Organizações e Trabalho*, Nº especial 2008: 41-49.
- Co-autora (2008) "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social – o projecto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas", *Ex Aequo*, nº 18: 103-120.
- Co-autora (2009) "La misurazione della job satisfaction nelle indagini. Una relazione analitica comparada", *Quaderni rassegna sindacale*, ano X, nº 1: 97-117.
- (2010) "Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal", *Revista de Estudos Demográficos*, nº 47: 47-63.
- (2010) "Pequim + 15: Os usos do tempo em Portugal: Uma preocupação inadiável", *Notícias*, nº 85: 9-11.
- Co-autora (2012) "Género e envelhecimento: planear o futuro começa agora", *Notícias*, nº 87: 9-10.
- Co-autora (2013) "Juvenile delinquency, school failure and dropout in Portugal: Drafting a picture in different voices", *Journal of Criminal Justice and Security*, nº 2013/4: 510-530.
- Co-autora (2015) 'Doctoral graduates of the Social Sciences and Humanities career paths: the case of Portugal', *Revista Lusófona de Estudos Culturais*, vol. 3, no 2: 143-159.

#### Comunicações a conferências publicadas

- (1994) "Cidade e cidadania - mulheres pobres em Lisboa", *Forum As Mulheres e a Cidade - Intervenções*. Lisboa: Câmara Municipal de Lisboa.
- (1998) "Women in diaspora in the EU: migration, family life and professional trajectories", in V. Ferreira, T. Tavares e S. Portugal (org.) *Shifting bonds, shifting bounds. Women, mobility and citizenship in Europe*. Lisboa: Celta.
- (2000) "Exclusões: mulheres pobres em Lisboa", in M. J. Vaz, E. Relvas e N. Pinheiro (org.) *Exclusão na História. Actas do colóquio internacional sobre exclusão social*. Oeiras, Celta Ed.
- (2000) "Sistemas formais de apoio às pessoas idosas - necessidades e dilemas", in AAVV, *Envelhecer - um direito em construção. Actas do Seminário*. Lisboa: CESIS.
- (2000) Comunicação ao Painei "Analisar situações, compreender processos", in AAVV, *Actas do Seminário Pobreza e exclusão social. Percursos e perspectivas da investigação em Portugal*. Lisboa: CESIS.
- (2000) Comunicação ao Painei "Analisar situações, compreender processos", in AAVV, *Actas do Seminário Pobreza e exclusão social. Percursos e perspectivas da investigação em Portugal*. Lisboa: CESIS.
- (2001) "Researchers and mobility in Europe: the specific case of the TMR fellows", in *Investing in Europe's Human Research Potential - Conference Proceedings*. Crete: European Commission - Research Directorate-General.
- (2001) "Envelhecimento, um direito em construção", in Comissão Executiva do AIPI e Secretariado Técnico (org.) *Actas do Seminário de Encerramento do Ano Internacional das Pessoas Idosas*. Lisboa: DGAS - Núcleo de Documentação Técnica e Divulgação.
- Co-autora (2001) "Projecto Coeducação: metodologia e componentes de uma avaliação externa", in *Coeducar para uma Sociedade Inclusiva - Actas do Seminário Internacional*. Lisboa: CIDM.
- (2002) "Trabalho pago em contexto profissional e trabalho não pago em contexto familiar - questões de género", in *IV Encontro Anual dos Serviços de Psicologia e Orientação da Casa Pia de Lisboa*. Lisboa: Casa Pia de Lisboa.

- (2003) “Velhice(s) e vulnerabilidades: mulheres idosas em Portugal”. In Anne Cova, et al. (org.) *Desafios da comparação : família, mulheres e género em Portugal e no Brasil*. Lisboa: Celta Editora: 255-261.
- (2004) “Por um novo conceito de trabalho. Uma perspectiva inclusiva das questões de género”. In Manuela Silva (coord.). *O trabalho na economia e na sociedade portuguesas do século XXI – Desafios e oportunidades para uma nova ecologia social*. Lisboa: CNJP, Cidade Nova: 101-109.
- (2004) “O contexto: análise das desigualdades salariais de género em Portugal”. In *Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens*. Lisboa: DGEEP-CID: 45-60.
- (2005) “Usos do tempo, ciclo de vida, vivência da velhice – uma perspectiva de género”. In Oliveira, Guilherme de (coord.) *Direito da infância, da juventude e do envelhecimento*. Coimbra: Coimbra Editora: 165-173.
- (2016) “Comentário”. In Vanessa Cunha et al. (org.) *A(s) Problemática(s) da Natalidade em Portugal. Uma Questão Social, Económica e Política*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

#### Relatórios de investigação (uma seleção, desde 2006)

- Co-autora (2006) *Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report*, European Foundation, 28 August 2006. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf)
- Co-autora (2007) *Qualitative post testing of the European Working Conditions Survey – Portuguese national report*, CESIS / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Co-autora (2008) *New Forms of Physical and Psychosocial Health Risks at Work*, Study, IP/A/EMPL/FWC/2006-205/C1-SC1, Policy Department, Economic and Scientific Policy. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies/searchPerform.do>
- Co-autora (2008) *Working conditions and social dialogue — Portugal*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/pt0710019q.htm>
- Co-autora (2008) *Flexible working hours seen as key to better work–life balance*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2007/10/PT0710019I.htm>
- Co-autora (2008) *Impact of working conditions and work-related accidents on wages*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/01/PT0801019I.htm>
- Co-autora (2008) *Relationship between ICT workers and trade unions*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/02/PT0802019I.htm>
- Co-autora (2008) *Overcoming the low skills profile in Portugal*, EWCO, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/04/PT0804019I.htm>
- Co-autora (2008) *Main types of accident in the workplace*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/05/PT0805029I.htm>
- Co-autora (2008) *Disparities in job security and satisfaction among Portuguese workers*, EWCO, Eurofound. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/PT0808019D/PT0808019D.htm>
- Co-autora (2008) *Perceptions of globalisation: attitudes and responses in the EU - Portugal*, European Restructuring Monitor of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0708016s/pt0708019q.htm>
- Co-autora (2010) *Telework and mobile workers*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/05/PT0605039I.htm>
- Co-autora (2010) *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/pt0812019q.htm>

- Co-autora (2010) *Employment implications of job–skills mismatch*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/09/PT0909049I.htm>
- Co-autora (2010) *Working poor in Europe – Portugal*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0910026s/pt0910029q.htm>
- Co-autora (2010) *Impact of reward practices on perception of fairness and job satisfaction*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/01/PT1001029I.htm>
- Co-autora (2010) *Absence from work*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911039s/pt0911039q.htm>
- Co-autora (2010) *Changing practices in management control*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/04/PT1004019I.htm>
- Co-autora (2010) *Information, consultation and participation of workers concerning health and safety*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911028s/pt0911029q.htm>
- Co-autora (2010) *Work-related Stress*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/pt1004059q.htm>
- (2011) *A persistência das desigualdades de género no trabalho doméstico*. Disponível em: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=news&id=143>
- Co-autora (2011) *Immigrant women entrepreneurs*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/07/PT1107019I.htm>
- Co-autora (2011) *Green jobs and training*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/08/PT1008019I.htm>
- Co-autora (2011) *Management, labour and social gender relations*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/04/PT1104019I.htm>
- Co-autora (2011) *Thirty years of education, training and work among women and men*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/01/PT1101019I.htm>
- Co-autora (2011) *Lifelong training: satisfaction and intentions among post-graduates*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/10/PT1010049I.htm>
- Co-autora (2011) *Portugal: Recent Developments in Work Organisation*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1102013s/pt1102019q.htm>
- Co-autora (2011) *Portugal: Working conditions of nationals with a foreign background*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1012015s/pt1012019q.htm>

- Co-autora (2011) *Portugal: Getting prepared for the upswing: Training and Qualification during the Crisis*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1010023s/pt1010029q.htm>
- Co-autora (2011) *Portugal: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/pt0812019q.htm>
- Co-autora (2011) *Joint public-private local partnerships for employment to cope with the recession*. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1010012s/pt1010019q.htm>
- Co-autora (2011) *Portugal: Emerging forms of entrepreneurship*, Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1009034s/pt1009039q.htm>
- Co-autora (2012) *Portugal: Annual Review 2011*, Network of European Observatories of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn1203020s/pt1203029q.htm>
- Co-autora (2012) *Portugal: Working conditions in the retail sector – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1109058s/pt1109059q.htm>
- Co-autora (2012) *Inequalities in higher education pathways - Information Update*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/01/PT1201019I.htm>
- Co-autora (2012) *Portugal: Evolution of wages during the crisis – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1203015s/pt1203019q.htm>
- Co-autora (2012) *Young people's transition from school to working life – Survey Data Report*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/PT1212019D/PT1212019D.pdf>
- Co-autora (2012) *Feedback from boss has positive impact on worker satisfaction – Information Update*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/08/PT1208019I.htm>
- Co-autora (2012) *Portugal: Use of Alcohol/Drugs at the Workplace – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1111013s/pt1111019q.htm>
- Co-autora (2012) *Immigration and accidents at work - Information Update*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/10/PT1110029I.htm>
- Co-autora (2012) *Portugal: Public support instruments to support self-employment and job creation in one-person and micro enterprises - National Contribution*, European Monitoring Centre on Change. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1108034s/pt1108039q.htm>
- Co-autora (2012) *Diagnóstico da igualdade de género na Câmara Municipal de Abrantes*
- Co-autora (2013) *Portugal: Working conditions in central public administration – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1303013s/pt1303019q.htm>
- Co-autora (2013) *Portugal: 'Public policy and support for restructuring in SMEs' – National Contribution*, European Restructuring Monitor of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1208013s/pt1208019q.htm>

- Co-autora (2013) *Impact of the Crisis on Working Conditions – National Contribution*, European Working Conditions Observatory of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/pt1212029q.htm>
- Co-autora (2013) *Portugal: Young people and temporary employment in Europe – National Contribution*, European Restructuring Monitor of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em:  
<http://eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn1304017s/pt1304019q.htm>
- Co-autora (2013) *Impact of the Crisis on Working Conditions – National Contribution*, European Observatory of Working Life of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1212025s/pt1212029q.htm>
- Co-autora (2014) *Portugal: Employment opportunities for people with chronic diseases – National Contribution*, European Observatory of Working Life of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em:  
<http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/portugal/portugal-employment-opportunities-for-people-with-chronic-diseases>
- Co-autora (2014) *Portugal: Working conditions of young entrants to the labour market – National Contribution*, European Observatory of Working Life of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em:  
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1306013s/pt1306019q.htm>
- Co-autora (2013) *Delinquência e Violência Juvenil em Portugal Traçando um retrato a diferentes vozes*. CESIS / YouPrev / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev\\_NationalReport\\_PT.pdf](http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev_NationalReport_PT.pdf)
- Co-autora (2013) *Criminalidade e Violência Juvenil: Resultados de um Estudo Europeu sobre Delinquência e Prevenção. Materiais de Apoio à Formação de Profissionais da Área Social*. CESIS / YouPrev / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev\\_CE\\_Materials\\_SocialWork\\_PT.pdf](http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev_CE_Materials_SocialWork_PT.pdf)
- Co-autora (2013) *Criminalidade e Violência Juvenil: Resultados de um Estudo Europeu sobre Delinquência e Prevenção. Materiais de Apoio à Formação de Profissionais de Forças Policiais*. CESIS / YouPrev / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev\\_CE\\_Materials\\_Police\\_PT.pdf](http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev_CE_Materials_Police_PT.pdf)
- Co-autora (2013) *Delinquência e Violência Juvenil em Portugal. Recomendações*. CESIS / YouPrev / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em: YouPrev / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em: [http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev\\_Summary+Recommendations\\_PT.pdf](http://www.youprev.eu/pdf/YouPrev_Summary+Recommendations_PT.pdf).
- Co-autora (2013) *Mind the Gap! As respostas da polícia e do sistema judicial com base*. CESIS / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.ipvow.org/images/ipvow/reports/file\\_analysis/Portugal\\_case\\_file\\_analysis\\_English.pdf](http://www.ipvow.org/images/ipvow/reports/file_analysis/Portugal_case_file_analysis_English.pdf)
- Co-autora (2013) *Mind the Gap! Melhorar a intervenção no domínio da violência contra mulheres idosas em relações de intimidade*. Linhas orientadoras para serviços sociais. CESIS / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.ipvow.org/images/ipvow/manuals/Portugal\\_social\\_services\\_manual\\_Portuguese.pdf](http://www.ipvow.org/images/ipvow/manuals/Portugal_social_services_manual_Portuguese.pdf)
- Co-autora (2013) *Mind the Gap! Melhorar a intervenção no domínio da violência contra mulheres idosas em relações de intimidade. Um programa de formação para as forças de segurança* (editado em CD rom). CESIS / Daphne, Comissão Europeia. Disponível em:  
[http://www.ipvow.org/images/ipvow/reports/training/Portugal\\_training\\_material\\_police\\_Portuguese.pdf](http://www.ipvow.org/images/ipvow/reports/training/Portugal_training_material_police_Portuguese.pdf)
- Co-autora (2016) *Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*, ISEG-ULisboa, CESIS, CIEG, STK - University of Oslo / CIG-EEAGRANTS. Disponível em:  
[https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request\\_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00)

- Co-autora (2016) *New forms of employment Crowd employment, Portugal: Case study Idea Hunting*, European Monitoring Centre on Change of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/25\\_-\\_ef1461\\_-\\_pt\\_-\\_crowd\\_employment\\_-\\_idea\\_hunting\\_-\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/25_-_ef1461_-_pt_-_crowd_employment_-_idea_hunting_-_final.pdf)
- Co-autora (2016) *Portugal: Regulation of labour market intermediaries and role of the social partners in preventing trafficking of labour – National Contribution*, European Observatory of Working Life of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Disponível em: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_national\\_contribution/field\\_ef\\_documents/pt\\_trafficking.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_national_contribution/field_ef_documents/pt_trafficking.pdf).
- (2017) *Portugal: Gender differences in time use*. EurWORK Article. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/portugal-gender-differences-in-time-use>
- Co-autora (2017) *Inquérito às Condições de trabalho em Portugal Continental: Entidades Empregadoras*. CESIS / ACT. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inquerito%20às%20Condições%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental\\_Entidades%20Empregadoras.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inquerito%20às%20Condições%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental_Entidades%20Empregadoras.pdf)
- Co-autora (2017) *Inquérito às Condições de trabalho em Portugal Continental: Trabalhadores/as*. CESIS / ACT. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inquerito%20às%20Condições%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental\\_Trabalhadores.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Publicacoes/ProjetosApoiados/2017/Documents/Inquerito%20às%20Condições%20de%20Trabalho%20em%20Portugal%20Continental_Trabalhadores.pdf)
- Co-autora (2018) *Portugal: Musculoskeletal disorders identified as main risk factor in companies*, European Observatory of Working Life - EurWORK of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/portugal-musculoskeletal-disorders-identified-as-main-risk-factor-in-companies>
- (2018), *Portugal: Latest working life developments Q1 2018*, European Observatory of Working Life - EurWORK of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/portugal-latest-working-life-developments-q1-2018>
- Co-autora (2018) *Portugal: Latest working life developments Q2 2018*, European Observatory of Working Life - EurWORK of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/portugal-latest-working-life-developments-q2-2018>
- Co-autora (2018) *Portugal: Latest working life developments Q3 2018*, European Observatory of Working Life - EurWORK of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/portugal-latest-working-life-developments-q3-2018>
- Co-autora (2018) *Country framing report - Portugal*. COST Action Gender and health impacts of policies extending working life in Western countries. Disponível em: [http://genderewl.com/wp-content/uploads/2018/06/Portugal\\_COUNTRY-FRAMING-REPORTpdf.pdf](http://genderewl.com/wp-content/uploads/2018/06/Portugal_COUNTRY-FRAMING-REPORTpdf.pdf)
- (2019) *Mulheres, homens e usos do tempo – o contributo da CITE para o desvelar das assimetrias de género no trabalho não pago de cuidado em Portugal, 40 anos de atividade da CITE*. [http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar\\_igualdade\\_002.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/concretizar_igualdade_002.html)
- Co-autora (2019) *Portugal: Latest working life developments Q4 2018*, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/portugal-latest-working-life-developments-q4-2018>
- Co-autora (2019) *Portugal: Latest developments in working life Q1 2019*, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/portugal-latest-developments-in-working-life-q1-2019>
- Co-autora (2019) *Portugal: Latest developments in working life Q2 2019*, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/portugal-latest-developments-in-working-life-q2-2019>

- Co-autora (2019) Portugal: Latest developments in working life Q3 2019, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/portugal-latest-developments-in-working-life-q3-2019>
- Co-autora (2019) Just being heard? Engaging in the European Semester in the shadow of macroeconomic surveillance. Case study Portugal. National trade union involvement in the European Semester (INVOTUNES) project. OSE Working Paper Series, Research Paper No. 41, Brussels: European Social Observatory, May 2019, 32 p. [http://www.ose.be/files/publication/OSEResearchPaperSeries/Invotunes\\_2019\\_OseResearchPaper41\\_Portugal\\_Exec\\_Sum\\_EN.pdf](http://www.ose.be/files/publication/OSEResearchPaperSeries/Invotunes_2019_OseResearchPaper41_Portugal_Exec_Sum_EN.pdf)
- Co-autora (2020) Portugal. In: Ní Léime Á. et al. (eds) Extended Working Life Policies International Gender and Health Perspectives. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-030-40985-2>
- Co-autora (2020) Portugal: Latest developments in working life Q4 2019, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2020/portugal-latest-developments-in-working-life-q4-2019>

#### Projetos (breve seleção)

- Perita nacional em *EC LEI Network – Local Employment Initiatives for Women* (1993-1995)
- Coordenação do Estudo *Re-inventar solidariedades: o papel do 'local' na provisão de apoio social às pessoas idosas* (distinguido com OISS international research prize) (1996-1997)
- Coordenação do Estudo *Flexible retirement: the transition from work to retirement - Portugal* (preparatory work of the publication "Social Protection in Europe 1997);
- Coordenação do Estudo *Políticas Sociais para Pessoas Idosas e Segurança Social* (trabalho preparatório do Livro Branco sobre Segurança Social) (1998)
- Coordenadora nacional do projeto *The Participation of Women Researchers in the TMR Programme of the European Commission: An Evaluation* (2000-2001)
- Coordenação da *Evaluation of the European Awareness Raising Campaign on Violence Against Women – Zero Tolerance* (2001)
- Coordenadora nacional do projeto *Social Quality and the Policy Domain of Employment*, European Foundation on Social Quality (2001-2002)
- Responsável por *Análise transversal do tratamento da Igualdade de Oportunidades nos Programas Operacionais do QCA III e nas Iniciativas Comunitárias* (2003) / Grupo de Trabalho Temático sobre Igualdade de Oportunidades – QCA III
- Responsável por *Tableau de bord para a monitorização da Igualdade de género nos Programas Operacionais do QCA III e nas Iniciativas Comunitárias* (2004) / Grupo de Trabalho Temático sobre Igualdade de Oportunidades – QCA III
- Responsável por *Análise transversal do tratamento da Igualdade de Oportunidades nos relatórios de avaliação intercalar dos Programas Operacionais do QCA III e das Iniciativas Comunitárias* (2005) / Grupo de Trabalho Temático sobre Igualdade de Oportunidades – QCA III
- Coordenadora nacional do *EC project MOBISC – Wage equality, career progression and the socio-legal valuation of work* (2004-2005)
- Membro da Parceria de Desenvolvimento do projeto *EQUAL Agir para a Igualdade* (Acting towards Equality) (2002-2004)

- Membro da Parceria de Desenvolvimento e da avaliação transnacional do projeto EQUAL *Diálogo Social e Igualdade nas Empresas* (Social Dialogue and Equality in Companies) (2005-2009)
- Coordenadora nacional de *Qualitative Post-Testing of the 2005 European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)
- Coordenadora nacional de *New forms of physical and psychosocial health risks at work. A specific study request from the European Parliament under the Framework contract Health and Safety at the workplace*, TNO (2008)
- Correspondente Nacional do EWCO – *European Working Conditions Observatory* (atualmente EurWORK – *European Observatory of Working Life* (desde 2004) and ERM - *European Restructuring Monitor* (atualmente EMCC – *European Monitoring Centre on Change / ERM*) (desde 2006), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Coordenadora nacional de *Study of the gender dimension and discrimination in social protection*, European Commission / WIG International
- Coordenadora do estudo *O impacto das formas de organização do tempo de trabalho sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e sobre a saúde de trabalhadores/as*, Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-IN (2010-2011)
- Coordenadora nacional dos projetos Daphne *Breaking the Taboo* (2008-2009) e *Breaking the Taboo II* (2010-2011)
- Coordenadora nacional do projeto Daphne *IPVoW – Intimate Partner Violence Against Older Women* (2009-2010)
- Coordenadora nacional do projeto Daphne *III Mind the Gap! Improving Intervention in Intimate Partner Violence against Older Women* (2011-2013)
- Coordenadora nacional do projeto Daphne *III Youth deviance and youth violence: a European multi-agency perspective on best practices in prevention and control (YouPrev)* (2011-2012)
- Coordenadora nacional de *ESF Expert Evaluation Network*, European Commission (2010-2011; 2012; 2013)
- Coordenadora das atividades de Investigação e formação no âmbito do projeto *Progress Gender and Ageing: Planning the Future begins Today!*, CIG (2011-2012)
- Coordenadora da equipa Portuguesa da FRANET, Ponto Focal Nacional da FRA – EU Agency for Fundamental Rights (2011-2018)
- Coordenadora nacional de *Evaluation of the EU strategy for health and safety at work 2007-2012*, DG Employment (2012)
- Coordenadora nacional de *WEESP – Webtools for Evaluated Employment Services Practices*, European Commission (2012)
- Coordenadora nacional do *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental*, ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho (2013-2016)
- Coordenadora nacional do projeto FRA *Victim Support Services: An Overview and Assessment of Victims' Rights in Practice* (2012-2013)
- Coordenadora nacional do projeto FP7 *Mapping the Population, Careers, Mobilities and Impacts of Advanced Research Degree Graduates in the Social Sciences and Humanities (POCARIM)* (2012-2014)
- Coordenadora nacional de *Preparatory study for the ex post evaluation of the ESF 2007-2013*, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2013)
- Coordenadora nacional do projeto FRA *Indicators on Political Participation of Persons with Disabilities* (2013)
- Coordenadora da *Avaliação do IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica*, CIG (2013)
- Coordenadora nacional de *Collection and review of skill mismatch policies and practices in the EU*, CEDEFOP (2013-2014)

- Coordenadora nacional de *Evaluation of the practical implementation of EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States with a view to assessing their relevance, effectiveness and coherence, and identifying possible improvements to the regulatory framework*, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2013-2014)
- Parceira no projeto *Estudo Qualitativo a partir do I Relatório sobre diferenciações salariais por ramos de actividade*, CITE (2014)
- Coordenadora do projeto *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres*, EEA Grants – PT 07 (2014-2016)
- Parceira no projeto *Igualdade de Género nas Empresas – Break Even (Promoção da Igualdade de Género nos Lugares de Decisão e Redução das Assimetrias Salariais nas Empresas: do diagnóstico à ação)*, EEA Grants – PT 07 (2014-2016)
- Coordenadora nacional do projeto *Daphne III SNaP – Special Needs and Protection* (2014-2016)
- Coordenadora nacional de *EGERA – Effective gender equality in Research and the Academia*, European Commission / FP7 (2014-2017)
- Membro da equipa nacional da ESPN – European Social Policy Network (desde 2014)
- Coordenadora nacional do projeto *Severe Labour Exploitation – Foreign Workers’ Perspectives (SELEX II)*, FRA (2017)
- Coordenadora da equipa nacional membro da *Network of Eurofound Correspondents (NEC)*, abrangendo os seguintes observatórios: EurWORK - European Observatory of Working Life; EMCC - European Monitoring Centre on Change; e EurLIFE - European Observatory of Quality of Life (na sua atual configuração, desde 2018)
- Membro da equipa do *Estudo de Reformulação da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2020 (ENICC)* (2017-2018)
- Membro do Management Committee da *COST Action - Gender and health impacts of policies extending working life in Western countries* (2014-2019)
- Consultora do *iGen – Fórum Organizações para a Igualdade* (2018-2020)
- Coordenadora da assessoria técnica especializada prestada à Câmara Municipal de Lisboa, no âmbito do processo de construção do *I Plano Municipal para a Igualdade de Género – PMIG* (2018-2019)
- Membro da equipa nacional do projeto *National Trade Union involvement in the European Semester – INVOTUNES*, Comissão Europeia (2018-2019)
- Co-coordenadora nacional do projeto *Improving Justice in Child Contact: Children affected by Domestic Violence - IJCC*, Comissão Europeia (2018-2020)
- Membro da equipa nacional do projeto *New employment forms and challenges to industrial relations – NEWEFIN*, Comissão Europeia (2018-2020)
- Membro da equipa do *Estudo sobre o Gender Pay Gap em Portugal*, OIT (2019-2020)
- Consultora do projeto *Women on Boards: An Integrative Approach / Mulheres nos Órgãos de Gestão das Empresas: Uma Abordagem Integrada*, FCT (2019-...)
- Consultora do projeto *PDP1 EPS – Equality Platform and Standard*, EEA Grants (2019-...)
- Perita nacional no estudo *As desigualdades de género na prestação não remunerada de cuidados e no mercado de trabalho na UE. Balanço de execução da área F: As mulheres e a economia da Plataforma de Ação de Pequim*, EIGE (2019-2020)
- Coordenadora nacional do projeto *PATTERN – Prevent and CombAT Domestic Violence against Roma Women*, European Commission (2020-...)
- Coordenadora do projeto *O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas*, EEA Grants (2020-...)
- Parceira no projeto *GPG\_E - Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens*, EEA Grants (2020-...)
- Peer Country Expert (em co-responsabilidade) no *Peer Review on Increasing pay transparency with legislative measures and digital tools – gender pay gap*, Comissão Europeia (2021)

## Outras atividades profissionais

- Membro do corpo docente do Mestrado de Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento – Universidade Aberta.
- Membro do corpo docente do Curso Executivo Auditorias de Género e Planos para a Igualdade nas Empresas e Organizações – IDEFE – ISEG/ULisboa.
- Membro do corpo docente do Curso de Pós-Graduação em Igualdade de Género – ISCSP-IEPG/ULisboa.
- Membro do corpo docente do Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género na Defesa Nacional – ISCSP-IFOR/ULisboa.
- Membro da equipa de formação responsável pela Ação de Capacitação de Profissionais do Concelho de Matosinhos em Violência Doméstica e de Género (2018-2021).
- Membro do Conselho Técnico-Científico do CICOT - Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho.
- Membro do Conselho Científico Multidisciplinar da SPGG - Sociedade Portuguesa de Geriatria e Gerontologia.
- Membro da Comissão Técnica 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis.
- Membro da Comissão Técnica 216 - Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.
- Membro da Comissão Técnica de Acompanhamento da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual.
- Conselheira Local para a Igualdade no Município de Lisboa.
- Membro do Conselho Municipal para a Igualdade do Município de Lisboa.
- Embaixadora da Aliança ODS Portugal - ODS 5 Igualdade de Género (Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas).

## Prémios e distinções

- "(Re)inventar solidariedades: o local como eixo dinamizador do apoio social às pessoas idosas. Que inovação possível?", distinguido com o International research prize OISS - Los Servicios Sociales para las Personas Mayores).
- "A pobreza no feminino na cidade de Lisboa", distinguido com o prémio Mulher-Investigação 1991.
- "Mulheres e emprego: trajetórias familiares e inserção laboral", distinguido com uma menção honrosa do prémio Igualdade entre Mulheres e Homens no Emprego.
- "Work integration social enterprises in Portugal: a tool for work integration?". In Nyssens, Marthe (ed.) Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society. London and New York: Routledge: 195-205, livro distinguido com o prémio Compagnie du Bois sauvage.
- Prémio Normalização 2019, atribuído pelo Instituto Português da Qualidade à Comissão Técnica 179 – Organizações Familiarmente Responsáveis, na qualidade de Vogal Efetiva da CT, em representação do CESIS.

## **Anexo 2**

Grau de cumprimento das metas do PMINDM

## Anexo 2.1 – Grau de cumprimento das metas do PMINDM

As tabelas que se seguem incluem uma versão simplificada da sistematização do PMINDM, omitindo algumas colunas incluídas nas tabelas originais, para facilidade de visualização e leitura.

Nas mesmas, recorre-se a um código de três cores para distinguir as medidas que têm uma abrangência interna e externa à CMM:

- bege, para as medidas que têm simultaneamente uma dimensão interna e externa;

- verde, para as medidas que têm uma dimensão interna; e

- rosa, para as medidas que têm uma dimensão externa.

Algumas notas adicionais de leitura:

- Foi incluída uma coluna com o título ‘Cumprimento das metas’, na qual se dá conta do grau de execução das medidas, nos primeiros 12 meses de implementação do Plano, i.e. até ao final de março de 2023. A informação reporta-se pois (salvo indicação em contrário) a este período de referência.

- O grau de cumprimento das metas está classificado como: ‘Não executada’; ‘Parcialmente executada’; ‘Totalmente executada’. Quando se trata de medidas de continuidade ao longo do ciclo de implementação do Plano, acrescenta-se ‘Em implementação’.

- Nos casos em que a implementação da medida não estava calendarizada para os primeiros 12 meses de implementação do Plano, não se classifica o grau de execução da meta e inscreve-se a expressão ‘Em implementação’.

## Eixo 1 - Governação

| Objetivo estratégico                                                                                      | Objetivo(s) específico(s)          | Medida(s)                                                                                                 | Metas                                                      | Cumprimento das metas                     | Entidade responsável                              | Calendarização |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------|
| 1. Coordenar e monitorizar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025 | 1.1. Garantir a execução do PMINDM | Reuniões bimensais no contexto do Núcleo Executivo (NE) e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) | 3 reuniões anuais com o NE<br>3 reuniões anuais com a EIVL | Parcialmente executada - Em implementação | Câmara Municipal de Matosinhos (CMM)              | 2022-2025      |
|                                                                                                           | 1.2. Avaliar a execução do PMINDM  | Relatório externo de avaliação                                                                            | 1 relatório de avaliação do PMINDM                         | Totalmente executada (em junho 2023)      | CMM e entidade externa                            | 2022           |
|                                                                                                           | 1.3. Divulgar o PMINDM             | Produção de materiais de divulgação                                                                       | 3 eventos/iniciativas de divulgação criados                | Totalmente executada                      | CMM / diferentes departamentos e entidade externa | 2022           |
|                                                                                                           |                                    | Realização de encontro com vista a partilha de experiência e identificação de boas práticas               | 1 encontro<br>30 participantes                             | Totalmente executada (em maio 2023)       | CMM e entidade externa                            | 2022           |

## Eixo 2 – Educação

| Objetivo estratégico                                                                                                                                  | Objetivo(s) específico(s)                                                                                                                    | Medida(s)                                                                                                                                                                                      | Metas       | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável                     | Calendarização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| 2. Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso e de sucesso a todos os níveis de educação e formação profissional | 2.1. Aumentar o número de jovens ciganos/as a concluir a escolaridade obrigatória com particular atenção para as meninas e raparigas ciganas | Divulgação dos materiais de sensibilização sobre o direito à educação das meninas ciganas concebidos no âmbito do projeto “Abordagens Integradas”, junto de famílias ciganas e pessoal docente | 3 ações/ano | Totalmente executada – Em implementação | ADEIMA                                   | 2022-2024      |
|                                                                                                                                                       |                                                                                                                                              | Ações de formação sobre a história e a cultura cigana dirigidas a docentes                                                                                                                     | 2 ações/ano | Não executada - Em implementação        | Associação para o Planeamento da Família | 2022-2025      |

## Eixo 2 – Educação (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                                                                  | Objetivo(s) específico(s)                                                                             | Medida(s)                                                  | Metas                                                                                                | Cumprimento das metas                                                   | Entidade responsável                                       | Calendarização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------|
| 2. Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso e de sucesso a todos os níveis de educação e formação profissional | 2.2. Diminuir as taxas de retenção e abandono, sobretudo entre a população do jovem do sexo masculino | Apoio ao funcionamento da Escola de 2ª Oportunidade (ESOM) | Integrar pelo menos 50% dos jovens do sexo masculino com insucesso escolar e sinalizados para a ESOM | Totalmente executada – Em implementação                                 | E2ªO<br>Agrupamento de Escolas Oscar Lopes                 | 2022-2025      |
|                                                                                                                                                       | 2.3. Valorizar, aumentar e diversificar as ofertas formativas de carácter profissional                | Ações de orientação vocacional                             | Integrar 50 jovens, por ano em cursos profissionais                                                  | Não se dispõe de informação sobre a execução da meta – Em implementação | CMM / Divisão da Juventude<br><br>ADEIMA / Loja de Emprego | 2022-2025      |

### Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional

| Objetivo estratégico                                                                                                                 | Objetivo(s) específico(s)                        | Medida(s)                                                                                                                                                                                                             | Metas                                                                   | Cumprimento das metas | Entidade responsável                                                        | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional | 3.1. Combater a segregação sexual das profissões | Ação de divulgação<br>Implementação da medida Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho (majoração na comparticipação às entidades empregadoras que contratam desempregados/as do sexo sub-representado) | Abranger 20 entidades empregadoras                                      | Em implementação      | CMM<br>Centro de Emprego de Matosinhos                                      | 2022-2025      |
|                                                                                                                                      |                                                  | Ações de informação que combatam a segregação sexual nas profissões dirigidas a pessoas desempregadas                                                                                                                 | Integrar 50 pessoas em atividades onde o seu sexo está sub-representado | Em implementação      | ADEIMA – Loja de Emprego<br><br>CMM / Divisão da Juventude<br>Rede de GIP's | 2022-2025      |

### Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                                                 | Objetivo(s) específico(s)                                                             | Medida(s)                                                     | Metas                                                         | Cumprimento das metas            | Entidade responsável                                                                                         | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional | 3.1. Combater a segregação sexual das profissões                                      | Ações de divulgação dos apoios à criação do próprio emprego   | Criar 4 novas iniciativas empresariais dirigidas por mulheres | Em implementação                 | ADEIMA – Loja de Emprego<br>CMM/<br>Gabinete de Apoio às Atividades Económicas e Investidor<br>Rede de GIP's | 2022-2025      |
|                                                                                                                                      | 3.2. Contribuir para a redução das disparidades de rendimento entre mulheres e homens | Ações de informação / Sensibilização sobre igualdade salarial | Realizar 1 ação/ano<br>Abranger 20 entidades empregadoras     | Não executada - Em implementação | CMM                                                                                                          | 2022-2025      |

### Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                                                 | Objetivo(s) específico(s)                                                                   | Medida(s)                                                                                                                                                  | Metas                                                                 | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------|----------------|
| 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional | 3.3. Divulgar e valorizar boas práticas de articulação entre a vida profissional e familiar | Implementação da Norma NP 4552:2016                                                                                                                        | Implementar a Norma em pelo menos duas entidades públicas do Concelho | Em implementação                        | CMM                  | 2022-2025      |
|                                                                                                                                      |                                                                                             |                                                                                                                                                            |                                                                       | Totalmente executada – Em implementação | ULS de Matosinhos    |                |
|                                                                                                                                      |                                                                                             | Seminário concelhio de divulgação da Norma NP 4552:2016 e de instrumentos práticos para as empresas de Boas Práticas Empresarias em matéria de conciliação | Realizar uma iniciativa                                               | Totalmente executada                    | CMM                  | 2022           |

#### Eixo 4 – Saúde

| Objetivo estratégico                                                                                              | Objetivo(s) específico(s)                                                                                                          | Medida(s)                                                                                                               | Metas                                                                                                                                                | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável                     | Calendarização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres | 4.1. Prevenir os comportamentos de risco e valorizar o género enquanto determinante nos comportamentos que envolvem risco na saúde | Ações de formação sobre género e comportamentos de risco                                                                | Realizar 1 ação por ano<br><br>Abranger 10 profissionais de saúde em cada ação<br><br>Abranger 5 outros/as profissionais da Rede Social em cada ação | Não executada - Em implementação        | CMM e ULS de Matosinhos                  | 2022-2025      |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Sessões sobre saúde sexual e reprodutiva, dirigidas a jovens rapazes e raparigas em situação de acolhimento residencial | Realizar 2 sessões / ano                                                                                                                             | Não executada - Em implementação        | Associação para o Planeamento da Família | 2022-2025      |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                    | Ações de formação sobre o impacto da masculinidade no desenvolvimento dos rapazes                                       | Realizar 1 sessão / ano                                                                                                                              | Totalmente executada – Em implementação | Associação Plano I                       | 2022-2025      |

#### Eixo 4 – Saúde (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                              | Objetivo(s) específico(s)                                                                                                          | Medida(s)                                                                                                          | Metas                          | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável                     | Calendarização |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres | 4.1. Prevenir os comportamentos de risco e valorizar o género enquanto determinante nos comportamentos que envolvem risco na saúde | Dinamização de grupos de mulheres em situação de vulnerabilidade social sobre saúde sexual e direitos reprodutivos | Dinamização de 3 sessões / ano | Totalmente executada – Em implementação | Associação para o Planeamento da Família | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                           | Medida(s)                                                                                                    | Metas                                       | Cumprimento das metas            | Entidade responsável          | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.1. Combater e desconstruir estereótipos de género | Ações de formação contínua e certificada sobre Igualdade de Género para docentes e educadoras/es de infância | 80% dos Agrupamentos envolvidos na formação | Em implementação                 | CMM/<br>Divisão da Educação   | Até 2024       |
|                                                                                                              |                                                     | Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania                                                      | Todos os Agrupamentos têm os guiões         | Não executada                    | CMM/<br>Divisão da Educação   | Até 2022       |
|                                                                                                              |                                                     | Exposição de trabalhos realizados no pré-escolar e nos ATL's em matéria de igualdade de género               | Pelo menos uma exposição por ano            | Não executada - Em implementação | Comissões Socias de Freguesia | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                          | Medida(s)                                                                                                                          | Metas                                           | Cumprimento das metas            | Entidade responsável                                             | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.1.Combater e desconstruir estereótipos de género | Campanha concelhia de desconstrução de imagens negativas associadas às mulheres (=igualigual)                                      | Existência de uma campanha                      | Totalmente executada             | CMM/Divisão da Juventude e Equipa para a Igualdade na Vida Local | Até 2023-2024  |
|                                                                                                              |                                                    | Campanha concelhia de desconstrução de estereótipos de género associados à prática desportiva (=igualigual)                        | Existência de uma campanha                      | Em implementação                 | CMM/Divisão da Juventude e Equipa para a Igualdade na Vida Local | Até 2023       |
|                                                                                                              |                                                    | Campanha interna à CMM de valorização de homens e de mulheres em categorias/áreas profissionais onde o seu sexo é sub-representado | Existência de uma campanha                      | Em implementação                 | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local                       | Até 2024       |
|                                                                                                              |                                                    | Ações valorização de mulheres residentes no concelho que se destaquem pela sua participação cívica e/ou capacidade de liderança    | Uma ação/ ano no dia municipal para a igualdade | Não executada - Em implementação | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local                       | Até 2024       |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                           | Medida(s)                                                                                                                                          | Metas                                            | Cumprimento das metas               | Entidade responsável                       | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.1. Combater e desconstruir estereótipos de género | Continuação da aplicação das “Normas Específicas de Apoio ao Associativismo Desportivo”, que entidades que promovem a prática do desporto feminino | Apoiar 25% das entidades desportivas do concelho | Em implementação                    | CMM/<br>Unidade do Desporto                | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                                     | Ações de sensibilização e informação para o incentivo de rapazes e raparigas a práticas desportivas                                                | 1 ação/ano                                       | Não executada<br>- Em implementação | CMM/<br>Unidade do Desporto                | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                                     | Elaboração de Guia para a Linguagem inclusiva                                                                                                      | 1 Guia                                           | Em implementação                    | CMM/<br>Divisão de Promoção Social e Saúde | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                                     | Medida(s)                                                                                                                    | Metas                                         | Cumprimento das metas            | Entidade responsável                      | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.2. Capacitar profissionais para uma prática profissional que integre a perspetiva de género | Ações de formação em Igualdade de Género para Profissionais que trabalham com públicos em situação de vulnerabilidade social | Duas ações / ano<br>15 profissionais por ação | Não executada - Em implementação | CMM                                       | Até 2024       |
|                                                                                                              |                                                                                               | Ações de formação em Igualdade de Género para pessoal dirigente da CMM                                                       | 2 ações                                       | Em implementação                 | CMM/Equipa para a Igualdade na Vida Local | Até 2023       |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                     | Medida(s)                                                                             | Metas      | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------|----------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.3. Valorizar e evidenciar a participação de mulheres e de homens na cultura | Divulgação mensal nas redes sociais de obras/criações de mulheres                     | 1 ação/ano | Totalmente executada – Em implementação | CMM/Cultura          | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                                                               | Criação de instrumento que possa medir o perfil do público nas iniciativas da cultura | 1 ação     | Em implementação                        | CMM/Cultura          | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                 | Medida(s)                                                                                                                                                          | Metas                                                                                               | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.4. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar | Implementação da Norma NP 4552:2016 (EIXO 3)                                                                                                                       | Implementar a Norma em pelo menos duas entidades públicas do Concelho                               | Totalmente executada – Em implementação | CMM                  | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                                                           |                                                                                                                                                                    |                                                                                                     | Totalmente executada – Em implementação | ULS de Matosinhos    |                |
|                                                                                                              |                                                                           | Seminário concelhio de divulgação da Norma NP 4552:2016 e de instrumentos práticos pra as empresas de Boas Práticas Empresarias em matéria de conciliação (EIXO 3) | Realizar uma iniciativa                                                                             | Totalmente executada                    | CMM                  | 2022           |
|                                                                                                              |                                                                           | Estudo da possibilidade de alargamento do horário flexível e da jornada contínua                                                                                   | Abranger mais 50 trabalhadores/as com novos horários de trabalho de acordo com as suas necessidades | Não executada – Em implementação        | CMM                  | 2024           |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                 | Medida(s)                                                                                              | Metas                                           | Cumprimento das metas            | Entidade responsável                            | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.4. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar | Ações de divulgação do Guia “Tenho uma criança”                                                        | 1 ação/ ano dirigida a trabalhadores/as da CMM  | Não executada – Em implementação | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local      | 2022-2024      |
|                                                                                                              |                                                                           | Ações de divulgação do Guia “Tenho uma criança”, no contexto dos GIP                                   | 1 ação/ ano realizada por cada um dos GIP       | Não executada – Em implementação | Centro de Emprego de Matosinhos / Rede de GIP's | 2022-2024      |
|                                                                                                              |                                                                           | Ações de (in)formação sobre a participação dos homens no trabalho de cuidado                           | 3 ações / ano                                   | Não executada – Em implementação | CMM/Divisão da Juventude                        | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                                                           | Ações de valorização de homens residentes no concelho que se destaquem pela sua função como cuidadores | Uma ação/ ano no dia municipal para a igualdade | Não executada – Em implementação | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local      | Até 2024       |
|                                                                                                              |                                                                           | Garantia do “Direito a desligar” com a criação do “Digital Break”                                      | 0% emails enviados entre as 20:00 e as 08:00    | Totalmente executada             | CMM / Equipa para a Igualdade na Vida Local     | 2022           |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)               | Medida(s)                                                                                      | Metas                          | Cumprimento das metas            | Entidade responsável                       | Calendarização |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|----------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.5. Promover uma paternidade cuidadora | Ações de sensibilização de profissionais de saúde para a promoção de uma paternidade cuidadora | Dinamização de 3 sessões / ano | Não executada – Em implementação | ULS de Matosinhos                          | 2022-2025      |
|                                                                                                              |                                         | Ações de sensibilização junto de jovens para a promoção de uma paternidade cuidadora           | Dinamização de 3 sessões / ano | Não executada – Em implementação | CMM / Divisão da Juventude e CSF           | 2023-2025      |
|                                                                                                              |                                         | Ações de sensibilização junto de profissionais da CMM promoção de uma paternidade cuidadora    | Dinamização de 3 sessões / ano | Em implementação                 | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local | Até 2025       |
|                                                                                                              |                                         | Campanha de divulgue a figura masculina como figura cuidadora                                  | 1 campanha                     | Em implementação                 | CMM/ Equipa para a Igualdade na Vida Local | 2023           |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                               | Objetivo(s) específico(s)                                                                                         | Medida(s)                                                                                  | Metas                                                                                                                                                           | Cumprimento das metas | Entidade responsável                     | Calendarização |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------|----------------|
| 6. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social | 6.1. Capacitar profissionais                                                                                      | Elaboração de Guia de Orientação para profissionais de intervenção social em matéria de IG | 1 Guia que envolva as diferentes áreas de intervenção: atendimento social; trabalho com crianças e jovens; trabalho com pessoas idosas; intervenção comunitária | Em implementação      | CMM                                      | Até 2024       |
|                                                                                                    | 6.2. Empoderar mulheres, com especial atenção para as que se encontram em situação ou em risco de exclusão social | Criação de um curso de autodefesa para mulheres                                            | Existência do curso                                                                                                                                             | Em implementação      | ASSUS                                    | Até 2024       |
|                                                                                                    |                                                                                                                   | Criação de dois grupos de mulheres ciganas                                                 | Existência dos grupos                                                                                                                                           | Não executada         | Associação para o Planeamento da Família | 2022           |
|                                                                                                    |                                                                                                                   | Dinamização do Grupo de Jovens Peritos/as em Acolhimento Residencial                       | Existência do Grupo                                                                                                                                             | Em implementação      | CMM                                      | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                               | Objetivo(s) específico(s)                                                                                         | Medida(s)                                                                                    | Metas           | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável                     | Calendarização |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|----------------|
| 6. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social | 6.2. Empoderar mulheres, com especial atenção para as que se encontram em situação ou em risco de exclusão social | Ações de desenvolvimento de competências digitais - projeto ECO                              | 6 sessões / ano | Totalmente executada - Em implementação | ADEIMA                                   | 2022-2025      |
|                                                                                                    |                                                                                                                   | Ações de sensibilização sobre prevenção de burlas com particular atenção às vítimas mulheres | 1 ação/ano      | Não executada - Em implementação        | GNR                                      | 2022-2025      |
|                                                                                                    |                                                                                                                   | Ações sobre Igualdade de Género dirigidas a mulheres em contextos de vulnerabilidade social  | 2 ações/ano     | Não executada - Em implementação        | Associação para o Planeamento da Família | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                | Objetivo(s) específico(s)                                             | Medida(s)                                                                                                                             | Metas                                            | Cumprimento das metas                   | Entidade responsável                      | Calendarização |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------|
| 7. Promover a intolerância social à violência doméstica e um sistema de apoio e proteção às vítimas | 7.1. Educar para a igualdade e para o respeito e para a não violência | Ações de sensibilização e debate sobre violência doméstica e suas consequências ao nível dos direitos humanos para jovens do concelho | Uma ação/ ano nas escolas                        | Totalmente executada - Em implementação | GNR                                       | 2022-2025      |
|                                                                                                     |                                                                       |                                                                                                                                       | Uma ação/ ano nas Casas de Acolhimento de Jovens | Não executada - Em implementação        | CMM/ Divisão da Juventude                 | 2022-2025      |
|                                                                                                     | 7.2. Dinamizar a Rede de Intervenção em Violência Doméstica           | Sessões de coordenação da RIV                                                                                                         | Uma reunião/ bimensal                            | Totalmente executada - Em implementação | CMM/Divisão de Intervenção Social e Saúde | 2022-2025      |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                             | Objetivo(s) específico(s)                                                                                        | Medida(s)                                                       | Metas                                                                                                                                                                                                                                                         | Cumprimento das metas                               | Entidade responsável | Calendarização |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------|----------------|
| 8. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção na violência doméstica | 8.1. Dar continuidade ao trabalho de formação dos recursos humanos do concelho em matéria de violência doméstica | Ações de capacitação em violência doméstica                     | 2 ações/ano<br>20 pessoas abrangidas<br>Pelo menos 75% dos/as participantes reconhecem a pertinência do tema<br>Pelo menos 75% dos/as participantes revelam satisfação com a ação                                                                             | Totalmente executada (n.º ações) - Em implementação | CMM                  | 2023-2025      |
|                                                                                  | 8.2. Criar materiais de apoio a profissionais                                                                    | Elaboração de um Guia para a Intervenção em Violência Doméstica | Guia divulgado junto de todas as entidades da Rede Social de Matosinhos<br>Pelo menos 50% das entidades junto de quem o Guia foi divulgado reconhecem o interesse do mesmo<br>Pelo menos 25% das entidades junto de quem o Guia foi divulgado já o utilizaram | Não executada - Em implementação                    | CMM                  | 2023-2024      |

## Anexo 2.2 – Grau de cumprimento das metas do PMINDM – síntese

### Eixo 1 – Governação

| Objetivo estratégico                                                                                      | Objetivo(s) específico(s)          | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 1. Coordenar e monitorizar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Matosinhos 2022-2025 | 1.1. Garantir a execução do PMINDM |               |                                |                      | 1<br>(parcialmente executada)         |                  |
|                                                                                                           | 1.2. Avaliar a execução do PMINDM  |               |                                | 1                    |                                       |                  |
|                                                                                                           | 1.3. Divulgar o PMINDM             |               |                                | 2                    |                                       |                  |

Eixo 2 – Educação

| Objetivo estratégico                                                                                                                                  | Objetivo(s) específico(s)                                                                                                                    | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 2. Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso e de sucesso a todos os níveis de educação e formação profissional | 2.1. Aumentar o número de jovens ciganos/as a concluir a escolaridade obrigatória com particular atenção para as meninas e raparigas ciganas |               | 1                              |                      | 1                                     |                  |

## Eixo 2 – Educação (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                                                                  | Objetivo(s) específico(s)                                                                             | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 2. Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso e de sucesso a todos os níveis de educação e formação profissional | 2.2. Diminuir as taxas de retenção e abandono, sobretudo entre a população do jovem do sexo masculino |               |                                |                      | 1                                     |                  |
|                                                                                                                                                       | 2.3. Valorizar, aumentar e diversificar as ofertas formativas de carácter profissional                |               |                                |                      |                                       | 1                |

### Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional

| Objetivo estratégico                                                                                                                 | Objetivo(s) específico(s)                                                             | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional | 3.1. Combater a segregação sexual das profissões                                      |               |                                |                      |                                       | 3                |
|                                                                                                                                      | 3.2. Contribuir para a redução das disparidades de rendimento entre mulheres e homens |               | 1                              |                      | 1                                     |                  |

Eixo 3 – Mercado de Trabalho e Atividade Profissional (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                                                 | Objetivo(s) específico(s)                                                                   | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 3. Garantir condições de participação plena e igualitária de mulheres e de homens no mercado de trabalho e na atividade profissional | 3.3. Divulgar e valorizar boas práticas de articulação entre a vida profissional e familiar |               |                                | 1                    |                                       |                  |

#### Eixo 4 – Saúde

| Objetivo estratégico                                                                                              | Objetivo(s) específico(s)                                                                                                          | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres | 4.1. Prevenir os comportamentos de risco e valorizar o género enquanto determinante nos comportamentos que envolvem risco na saúde |               | 2                              |                      | 2                                     |                  |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                           | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.1. Combater e desconstruir estereótipos de género | 1             | 3                              | 1                    |                                       | 5                |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                                     | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.2. Capacitar profissionais para uma prática profissional que integre a perspetiva de género |               | 1                              |                      |                                       | 1                |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                     | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.3. Valorizar e evidenciar a participação de mulheres e de homens na cultura |               |                                |                      | 1                                     | 1                |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)                                                 | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.4. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar |               | 4                              | 2                    | 1                                     |                  |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                         | Objetivo(s) específico(s)               | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 5. Promover a participação plena e igualitária de mulheres e de homens na esfera pública e na esfera privada | 5.5. Promover uma paternidade cuidadora |               | 2                              |                      |                                       | 2                |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                               | Objetivo(s) específico(s)                                                                                         | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 6. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social | 6.1. Capacitar profissionais                                                                                      |               |                                |                      |                                       | 1                |
|                                                                                                    | 6.2. Empoderar mulheres, com especial atenção para as que se encontram em situação ou em risco de exclusão social | 1             | 1                              |                      | 2                                     | 2                |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                                                | Objetivo(s) específico(s)                                             | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 7. Promover a intolerância social à violência doméstica e um sistema de apoio e proteção às vítimas | 7.1. Educar para a igualdade e para o respeito e para a não violência | 1             |                                |                      | 1                                     |                  |
|                                                                                                     | 7.2. Dinamizar a Rede de Intervenção em Violência Doméstica           |               |                                |                      | 1                                     |                  |

## Eixo 5 – Coesão Social e Cidadania (continuação)

| Objetivo estratégico                                                             | Objetivo(s) específico(s)                                                                                        | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 8. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção na violência doméstica | 8.1. Dar continuidade ao trabalho de formação dos recursos humanos do concelho em matéria de violência doméstica |               |                                |                      | 1                                     |                  |
|                                                                                  | 8.2. Criar materiais de apoio a profissionais                                                                    |               | 1                              |                      |                                       |                  |

### Medidas que têm uma abrangência interna à CMM

| Objetivos estratégicos | Objetivos específicos        | Não executada | Não executada Em implementação | Totalmente executada | Totalmente executada Em implementação | Em implementação |
|------------------------|------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------|
| 3., 5.                 | 3.3., 5.1., 5.2., 5.4., 5.5. | -             | 2                              | 1                    | -                                     | 5                |