

# **GUIA EQUAL SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO**

© Comissão Europeia 2004. Reprodução autorizada mediante indicação da fonte. O conteúdo da presente publicação não traduz necessariamente a opinião ou a posição da Comissão Europeia.

Uma versão electrónica deste Guia está disponível no sítio web da EQUAL  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

## ÍNDICE

- 1 INTRODUÇÃO
- 2 COMPREENDER A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
- 3 INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – OLHAR MAIS DE PERTO O CONCEITO E OS TERMOS
- 4 DEFINIÇÕES
- 5 RESENHA HISTÓRICA DA POLÍTICA DA UNIÃO EUROPEIA E DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
- 6 INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – ALGUNS NÚMEROS
- 7 EXERCÍCIO PRÁTICO: COMPREENDER O CONCEITO DE INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
- 8 INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – UM REQUISITO DA INICIATIVA COMUNITÁRIA EQUAL
- 9 INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NO CICLO DE VIDA DAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO
- 10 ANÁLISE DO IMPACTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO. UMA DESCRIÇÃO PASSO-A-PASSO PARA AS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO
- 11 EXERCÍCIO PRÁTICO PARA PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO. PASSOS PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO
- 12 ASPECTOS A CONSIDERAR: COMO TER EM CONTA A PERSPECTIVA DO GÉNERO NAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO
- 13 ASPECTOS DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DO PROGRAMA EQUAL
- 14 EXERCÍCIO PRÁTICO: ASPECTOS DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DO PROGRAMA EQUAL
- 15 ASPECTOS A CONSIDERAR: COMO TER EM CONTA A PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DO PROGRAMA
- 16 GRELHA DE AVALIAÇÃO DA DIMENSÃO DO GÉNERO NAS CANDIDATURAS EQUAL – UM EXEMPLO
- 17 UMA MOSTRA DAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO EQUAL
- 18 RECURSOS

# 1 INTRODUÇÃO

## Porquê este Guia?

A integração da perspectiva do género é um instrumento para compreender melhor as causas das desigualdades entre mulheres e homens nas nossas sociedades e propor estratégias adequadas para as solucionar. O objectivo é conseguir a igualdade entre mulheres e homens.

Mas o conceito ainda confunde muitas pessoas. Foi criticado por ser demasiado abstracto e difícil de compreender, especialmente para quem não tem o inglês como língua materna.

O que significa realmente a integração da perspectiva do género? Como poderei dela beneficiar, enquanto organização ou mesmo como pessoa? Será apenas mais um requisito administrativo?

Este guia pretende dar algumas das respostas. Explica a integração da perspectiva do género em termos simples e mostra os benefícios que daí podem resultar. Põe em evidência igualmente que a integração da perspectiva de género é um processo.

## Ligação à Iniciativa Comunitária EQUAL

Este guia foi escrito tendo em mente a Iniciativa Comunitária EQUAL. Isto porque a integração da perspectiva do género faz parte integrante da EQUAL, que explora novas formas de resolver os problemas comuns a diferentes tipos de discriminações e de desigualdades.

Na Iniciativa Comunitária EQUAL a integração da perspectiva do género não é uma opção. Não é algo que se acrescenta para a candidatura ser mais aceitável, afirmando por exemplo que “nós não discriminamos”, “tratamos toda a gente em pé de igualdade” ou “somos um projecto de igualdade e portanto isso não se aplica a nós” ou, ainda, “os homens e as mulheres trabalham juntos, pelo que não é necessário considerar separadamente as suas necessidades.”

Deve ser um princípio orientador para todos os parceiros de uma Parceria de Desenvolvimento, independentemente da prioridade temática escolhida, e para todos os que têm a responsabilidade da gestão do programa EQUAL.

A integração da perspectiva do género não é uma questão que se acrescenta a outros factores a ter em conta no planeamento ou na execução da Parceria de Desenvolvimento, tais como a eficiência financeira, contabilidade, transnacionalidade, responsabilização e autonomia, coordenação, etc. O guia mostra como a integração da perspectiva do género constitui uma parte integrante de todos estes aspectos da Parceria de Desenvolvimento.

Não é possível combater as desigualdades sem adoptar o conceito de integração da perspectiva do género. Independentemente de ser um coordenador ou um parceiro, precisa de ter um conhecimento suficiente desta matéria.

Resultará daí uma economia de tempo e uma melhoria de qualidade, porque poderá focalizar melhor a Parceria de Desenvolvimento e as suas actividades e resultados.

## A quem se destina este guia?

O guia foi escrito essencialmente para todas as pessoas envolvidas em programas nacionais EQUAL: parcerias de desenvolvimento, estruturas nacionais de apoio, autoridades de gestão e avaliadores nacionais e de parcerias de desenvolvimento, bem como Comissões de Acompanhamento e de selecção.

Mas poderá também ser útil a todas as pessoas ou organizações interessadas em saber mais sobre a integração da perspectiva do género e o modo de a implementar no planeamento, execução, acompanhamento e avaliação de projectos.

### **Como posso utilizar este guia?**

O guia foi concebido para lhe proporcionar a máxima flexibilidade. Contém uma série de notas informativas, que pode consultar e escolher de acordo com as suas necessidades, sem ter de seguir a sua ordem nem de ler todas as notas.

As notas podem ser agrupadas da seguinte maneira:

- Notas informativas destinadas a todos os leitores, contendo informações teóricas e factuais sobre a integração da perspectiva do género e exercícios práticos para permitir desenvolver a compreensão, pela sua organização e pelas parcerias, da integração da perspectiva do género
- Notas informativas dirigidas especialmente às Parcerias de Desenvolvimento
- Notas informativas especialmente destinadas às estruturas nacionais de apoio e às autoridades de gestão
- Notas informativas com exemplos de Parcerias de Desenvolvimento EQUAL e uma lista de recursos.

Não se deixe impressionar pela tarefa que tem pela frente. A integração da perspectiva do género é um processo. Este guia pode ajudá-lo(a) a começar e a acompanhá-lo(a) enquanto se vai familiarizando com a integração da perspectiva do género e com o seu enorme potencial para tornar a sua Parceria de Desenvolvimento mais eficaz.

### **Os autores**

Este guia é o resultado do labor do Grupo de Trabalho para a Integração da Perspectiva do Género da Comissão Europeia, criado no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL e composto por representantes das autoridades de gestão e das estruturas nacionais de apoio dos Estados-Membros da União Europeia. Em Julho de 2004 realizou-se em Budapeste, organizado pela Comissão Europeia e pelo Grupo de Trabalho para a Integração da Perspectiva do Género, um seminário que foi acolhido pela Autoridade de Gestão húngara e que forneceu excelente material para este guia. O guia foi compilado e redigido por Rebecca Franceskides.

## 2 COMPREENDER A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO

A igualdade de participação das mulheres e homens em todos os aspectos da sociedade é essencial para um crescimento duradouro e para a democracia e simboliza igualmente um nível de maturidade política da sociedade.

Todavia, este objectivo ambicioso está longe de ser uma realidade, apesar dos enormes progressos fomentados nos últimos 40 anos pela União Europeia.

A relação das mulheres com o mercado de trabalho continua a ser amplamente mediada por homens, seja como membros da família, como empregadores ou mesmo como fornecedores de crédito.

O mercado de trabalho continua a favorecer os homens em relação às mulheres e reflecte e reforça os papéis distintos dos homens e das mulheres no lar, polarizando as divisões existentes, apesar da prova evidente que o estilo de vida da maioria das mulheres, mas também dos homens, deixou de se enquadrar nestes compartimentos apertados.

Por exemplo, a exigência de um maior equilíbrio no trabalho e na vida familiar provém tanto de mulheres como de homens, mas as políticas para conciliar estas duas áreas continuam a centrar-se grandemente na mãe.

A incapacidade de alterar a situação das mulheres (e, por conseguinte, também a dos homens) levou os responsáveis políticos e os defensores da igualdade a questionarem o impacto das políticas de igualdade de oportunidades. Chegaram à conclusão de que as estruturas e práticas da sociedade, bem como a relação entre mulheres e homens, precisavam de ser fortemente repensadas para eliminar as causas profundas e frequentemente ocultas da desigualdade. Designaram este instrumento por abordagem da integração da perspectiva do género.

### **Desafiar o sistema convencional**

A integração da perspectiva do género reconhece que as iniciativas dirigidas especialmente às mulheres, que frequentemente se realizam à margem da sociedade, embora necessárias, são insuficientes só por si para conduzir a mudanças importantes. Embora muitas iniciativas sejam inovadoras e benéficas para as mulheres que nelas participam directamente, não afectam de maneira suficiente os serviços ou a distribuição de recursos das políticas e projectos e, por conseguinte, pouco contribuem para reduzir ou acabar com as desigualdades entre mulheres e homens.

A integração da perspectiva do género desafia estas políticas convencionais e a repartição dos recursos e reconhece a forte interligação entre a desvantagem relativa que afecta as mulheres e a vantagem relativa de que gozam os homens. Além disso, centra-se nas diferenças sociais entre mulheres e homens: diferenças aprendidas, mutáveis com o decorrer do tempo e que variam entre culturas e dentro das culturas.

Por exemplo, a utilização desigual do tempo pelas mulheres e homens tem um impacto directo nos padrões de trabalho e, em última análise, nas suas opções de vida. Os padrões típicos do trabalho remunerado dos homens – emprego contínuo a tempo inteiro durante o ciclo de vida – impõem restrições às disponibilidades de tempo para a família. As mulheres fornecem a flexibilidade.

São as mulheres que reduzem o tempo de trabalho ou que abandonam as carreiras a tempo inteiro quando as necessidades familiares o exigem.

O resultado é que as mulheres continuam a constituir a maioria dos desempregados, das pessoas mal pagas, das pessoas que cuidam dos outros e por aí adiante.

## Valorizar a diferença

A principal causa do problema está nas estruturas sociais, instituições, valores e crenças que criam e perpetuam o desequilíbrio entre mulheres e homens. A questão não está em saber como “acrescentar” mulheres aos vários processos, mas em redefinir esses processos, a fim de criar o espaço necessário para o envolvimento das mulheres e dos homens.

A integração da perspectiva do género começa com uma análise da situação quotidiana das mulheres e dos homens, tornando visíveis as suas necessidades e problemas diferentes e garantindo assim que as políticas e as práticas não se baseiem em hipóteses erradas e em estereótipos.

Mostra também que as mulheres e os homens não formam um grupo homogéneo. Para além do género, também são caracterizados pela religião, origem étnica, educação, deficiências, orientação sexual, classe, etc., que reforçam ou dão origem a outras desigualdades que têm de ser encaradas no âmbito da EQUAL.

Por exemplo, uma mulher com estudos universitários proveniente da classe média não parte da mesma posição que uma mulher com poucas qualificações e proveniente da classe operária, especialmente se esta pertencer também a uma minoria étnica. Ainda que ambas enfrentem discriminações no mundo do trabalho, as suas necessidades são diferentes.

Os responsáveis políticos e os gestores de programas podem assegurar uma melhor orientação política, uma execução mais eficaz e maior igualdade se tiverem em conta as diferentes situações das mulheres e dos homens.

Igualdade pode significar tratar todas as categorias exactamente da mesma maneira (por exemplo, no que diz respeito à remuneração) e tratar certas categorias de forma diferente, reconhecendo as suas diferenças (maternidade).

Pode significar a introdução de acções específicas destinadas às mulheres ou aos homens para resolver desigualdades persistentes ou mudar as políticas convencionais para ter em conta a diversidade de circunstâncias.

A integração da perspectiva do género pode preparar o caminho para procurar um terreno comum e satisfazer as necessidades de cada pessoa, enquanto grupo ou indivíduo, evitando uma visão do mundo que é definida unicamente pela cultura unilateral dominante.

Parte do problema reside no facto de a igualdade ser vista muitas vezes como uma luta entre um grupo, neste caso dos homens, que renuncia ao poder e a vantagens a favor de outro grupo, neste caso das mulheres.

O verdadeiro desafio consiste em mostrar que todos podem beneficiar de uma sociedade mais equitativa, assente no reconhecimento da diferença, que acolhe e valoriza as necessidades individuais e de grupo.

### **Duas abordagens vistas ao microscópio**

#### **Uma abordagem centrada nas mulheres considera que o problema reside na falta de participação destas**

Ponto focal: as mulheres

Problema: a exclusão das mulheres

Objectivo: desenvolvimento mais eficaz e eficiente

Solução: integrar as mulheres nas estruturas existentes

Estratégias: projectos só de mulheres, aumento da produtividade, dos rendimentos e da capacidade das mulheres para gerirem o lar

#### **Uma abordagem focalizada no género centra-se nas pessoas**

Ponto focal: relações entre mulheres e homens

Problema: relações desiguais, que impedem um desenvolvimento equitativo e a plena participação das mulheres e dos homens

Objectivo: desenvolvimento equitativo, em que as mulheres e os homens partilham as decisões e o poder, as oportunidades e os recursos

Solução: transformar as relações e as estruturas desiguais; capacitar os grupos desfavorecidos e as mulheres

Estratégias: identificar e abordar as necessidades práticas e estratégicas determinadas por mulheres e homens para melhorar a sua condição.

Fonte: Análise em função do género e planeamento das questões do género. Módulo de formação para o pessoal do PNUD.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

### 3

## INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – OLHAR MAIS DE PERTO O CONCEITO E OS TERMOS

### Conceito

#### A integração da perspectiva do género não é:

- Uma questão unicamente das mulheres
- Melhorar apenas o acesso ou equilibrar as estatísticas
- Dispor de declarações bem sonantes
- Censurar alguém pelas desigualdades existentes
- Serem só as mulheres a agir
- Fazer beneficiar só as mulheres
- Pôr termo ou substituir políticas e projectos específicos relacionados com o género destinados a mulheres e homens

#### A integração da perspectiva do género:

- Consiste em reduzir a pobreza, fomentar o crescimento económico e reforçar a cidadania
- É um processo proactivo destinado a combater as desigualdades que podem e levam à discriminação contra qualquer género
- Visa as principais políticas económicas e sociais que disponibilizam recursos importantes
- Faz sentido do ponto de vista económico, por garantir que tanto as mulheres como os homens estão activos e a usar 100% da força laboral produtiva
- Representa um passo suplementar na procura da igualdade
- Reconhece que o género é uma das características mais fundamentais das organizações em sociedade e afecta as nossas vidas desde o nascimento
- Pressupõe o reconhecimento das identidades masculina e feminina
- Reconhece que existem diferenças nas vidas dos homens e das mulheres e que, por conseguinte, as nossas necessidades, experiências e prioridades são diferentes
- Implica vontade para estabelecer uma repartição equilibrada das responsabilidades entre mulheres e homens
- Precisa da intervenção e de suporte políticos determinados, com indicadores e objectivos claros
- Não se faz de um dia para o outro, mas é antes um processo contínuo

#### A integração da perspectiva do género significa:

- Que as diferenças entre mulheres e homens nunca podem ser utilizadas como base para discriminação
- Uma reflexão radical sobre a maneira como os mercados de trabalho funcionam e o seu impacto no emprego das mulheres e dos homens
- Mudanças duradouras na sociedade, que transformem os papéis dos pais, as estruturas familiares e a organização do trabalho, do tempo e mesmo das práticas institucionais
- Inverter a tendência em vez de acrescentar actividades para as mulheres à margem
- Uma parceria entre mulheres e homens com vista a assegurar que ambos participem plenamente no desenvolvimento da sociedade e beneficiem em pé de igualdade dos recursos da mesma
- Reagir às causas fundamentais da desigualdade e criar medidas de correcção
- Assegurar que as iniciativas não dão apenas resposta às diferenças de género, mas procuram reduzir a desigualdade entre os géneros.

- Colocar a questão certa para saber para onde se podem reorientar melhor recursos limitados
- Prestar mais atenção aos homens e ao seu papel na criação de uma sociedade onde haja mais igualdade

**A integração da perspectiva do género abrange:**

- Conceção das políticas
- Tomada de decisões
- Acesso a recursos
- Procedimentos e práticas
- Metodologia
- Execução
- Acompanhamento e avaliação

**Termos**

**Sexo:** as diferenças determinadas biologicamente entre mulheres e homens, que são universais.

**Género:** as diferenças sociais ou os papéis atribuídos às mulheres e aos homens, papéis que nos são inculcados enquanto crescemos, que mudam ao longo do tempo e que dependem da cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. Estes modelos de comportamento determinam o padrão e influenciam aquilo que somos, com excepção do sexo. Por exemplo, se apenas as mulheres podem dar à luz (característica biologicamente determinada), a biologia não determina quem se encarregará da educação dos filhos (comportamento influenciado pelo género) nem quem executará as tarefas domésticas. O género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e forma a sua identidade social, uma identidade que difere duma cultura para outra e em diferentes períodos da história.

**Igualdade de género:** os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são igualmente valorizados e tratados e não dão origem a consequências diferentes que possam reforçar as desigualdades.

**Relações entre os géneros:** as relações interdependentes entre mulheres e homens. Implica que qualquer mudança para as mulheres exige mudanças para os homens e vice-versa.

**Sistema convencional:** as ideias, atitudes, práticas ou principais tendências dominantes. É neste contexto que são ponderadas as escolhas e tomadas as decisões que afectam as opções económicas, sociais e políticas. É onde as coisas se passam. O sistema convencional determina quem obtém e o quê e fornece uma razão para a atribuição de recursos e de oportunidades.

**Integração da perspectiva do género:** fazer da igualdade de género uma parte integrante desta tendência dominante (sistema convencional) na sociedade, de maneira que mulheres e homens beneficiem de maneira equitativa. Isto implica uma análise em cada fase das políticas – concepção, execução, acompanhamento e avaliação – a fim de promover a igualdade entre mulheres e homens.

**Análise/avaliação do impacto em função do género:** examina as políticas e as práticas com vista a garantir que tenham efeitos equitativamente benéficos para as mulheres e homens. Identifica a existência e o alcance das diferenças entre as mulheres e os homens, bem como as suas implicações para áreas políticas específicas. Avalia as políticas e práticas para verificar se poderão afectar de forma diferente as mulheres e os homens, de maneira a neutralizar a discriminação e garantir a igualdade. Para realizar esta análise são necessários indicadores e dados estatísticos desagregados por género.

**Ação específica/positiva:** favorece grupos específicos de mulheres ou de homens e é exigida para além das políticas de integração da perspectiva do género, a fim de erradicar as desigualdades que tenham sido identificadas ou resolver problemas particularmente resistentes.

## 4 DEFINIÇÕES

"A integração da perspectiva do género implica não limitar os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas gerais, introduzindo na sua concepção, de forma activa e visível, a consideração dos seus efeitos possíveis na situação dos homens e das mulheres (perspectiva do género). Tal perspectiva supõe uma análise sistemática das acções e das políticas e a consideração destes efeitos possíveis na sua definição e implementação".

"Ter em conta sistematicamente as diferenças entre as condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens em todas as políticas e acções comunitárias constitui a principal característica do princípio da integração da perspectiva do género ("mainstreaming"), adoptado pela Comissão. Não se trata, por conseguinte, unicamente de fazer com que os programas ou fundos comunitários sejam mais acessíveis às mulheres, mas sobretudo de mobilizar simultaneamente os instrumentos jurídicos, recursos financeiros e as capacidades de análise e de organização da Comunidade, para fomentar, em todos os domínios, o desejo de construir relações equilibradas entre mulheres e homens. Para isso, é necessário e importante basear a política da igualdade entre mulheres e homens numa análise estatística da situação das mulheres e dos homens em variados domínios da vida, bem como das mudanças ocorridas nas sociedades."

Comunicação da Comissão Europeia: "Integrar a igualdade de oportunidades entre as mulheres e os homens no conjunto das políticas e das acções comunitárias "(COM(96)67final). Só em francês, em formato electrónico.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

"A integração da perspectiva do género é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos políticos, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja integrada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos agentes envolvidos normalmente na tomada de decisões."

Conselho da Europa, Integração da perspectiva do género: quadro conceptual, metodologia e apresentação de boas práticas. Estrasburgo, 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

A integração da perspectiva do género é "... o processo de avaliação das implicações para as mulheres e para os homens de qualquer acção planeada, incluindo a legislação, políticas ou programas, em qualquer área e a todos os níveis. É uma estratégia destinada a fazer das preocupações e experiências, tanto das mulheres como dos homens, uma dimensão total da concepção, execução, acompanhamento e avaliação das políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que as mulheres e os homens beneficiem equitativamente e as desigualdades não se perpetuem. O objectivo supremo é a realização da igualdade entre os géneros."

Nações Unidas. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

## 5

# RESENHA HISTÓRICA DA POLÍTICA DA UNIÃO EUROPEIA E DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO

Durante muitos anos subsistiu a ideia de que a igualdade era essencialmente um assunto de mulheres. Esta ideia foi assumida pelos políticos e legisladores e mesmo pelas próprias mulheres.

### **Década de 70 – Período dos direitos individuais**

A União Europeia (UE) começou o longo caminho para chegar à igualdade entre mulheres e homens nos anos 70, embora no Tratado de Roma de 1957 já estivesse prevista a igualdade de remuneração.

A exigência de igualdade de tratamento dominou este período, que se centrou sobre o direito das pessoas à igualdade.

Em 1975 foi aprovada a primeira directiva europeia sobre a igualdade, que consagrou o princípio da igualdade de remuneração.

Esta directiva foi seguida em 1976 de uma directiva sobre a igualdade de tratamento no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Em 2002, a directiva de 1976 foi reforçada e alargada e passou a incluir uma proibição formal do assédio sexual.

Seguiram-se outras directivas: igualdade de tratamento nos regimes legais de segurança social (1978), nos regimes profissionais de segurança social (1986) e nas actividades independentes e em relação aos cônjuges que participam nessas actividades (1986); sobre a licença de maternidade e condições de higiene e segurança das mulheres grávidas e lactantes (1992); sobre a organização do tempo de trabalho (1993); sobre a licença parental e ausências por razões familiares (1996); sobre o ónus da prova para facilitar a prova de discriminação em acções junto dos tribunais (1997); e sobre o trabalho a tempo parcial (1997).

As directivas relativas à igualdade de tratamento foram eficazes no combate à discriminação, mas não foram suficientes para garantir a igualdade. O objectivo inicial era que as mulheres e homens fossem tratados em pé de igualdade. Todavia, como as mulheres e homens não partem da mesma posição, a igualdade de tratamento nem sempre conduziu a um resultado equitativo. Políticas aparentemente neutras conduziram a resultados diferentes.

### **Década de 80 – Período das acções específicas**

Nos anos 80 assistiu-se à introdução de acções específicas/positivas para resolver as desvantagens de que eram alvo as mulheres. Foi o início das políticas orientadas para a mulher, embora a um nível bastante marginal. Estas políticas centravam-se naquilo que “faltava” às mulheres, tendo como corolário implícito que o problema residia nas mulheres e, portanto, eram elas que tinham de mudar.

A UE, reconhecendo as lacunas da legislação relativa à igualdade de tratamento para combater as diferenças entre mulheres e homens, co-financiou acções específicas dirigidas às mulheres, especialmente no domínio da formação.

Adoptou também uma série de recomendações e de códigos de boas práticas em domínios como a educação e formação, cuidados infantis, luta contra o assédio sexual, acções positivas, discriminação nos meios de comunicação social e melhoria do acesso das mulheres à tomada de decisões.

### **Década de 90 – Período da integração**

As acções específicas a favor das mulheres também demonstraram ser uma solução parcial. Preparavam as mulheres para trabalhar numa cultura dominada pelos homens, mas não a contestavam.

Isto conduziu a um novo período, o da integração da perspectiva do género, em que a atenção passou a centrar-se nos próprios sistemas e estruturas, no relacionamento entre mulheres e homens e nas suas necessidades individuais. Esta abordagem foi aceite a nível mundial em 1995, na Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim.

A integração da perspectiva do género reconhece que as estruturas existentes não são neutras do ponto de vista do género, favorecendo ora um género ora o outro e de diversas formas, umas vezes mais subtis do que outras. O resultado é que aparentemente as políticas neutras em função do género podem de facto reforçar as divisões e conseqüentemente ser ainda mais desvantajosas para as mulheres ou para os homens.

Com a integração da perspectiva do género surgiu o apelo a políticas que se adaptem à diversidade de circunstâncias, que aceitem que a idade, a origem étnica, as deficiências e a orientação sexual, por exemplo, também têm implicações na capacidade de uma pessoa competir em termos de igualdade.

A UE adoptou a abordagem da integração da perspectiva do género em 1996.

Ao introduzir esta mudança, a Comissão Europeia referiu que queria implementar a perspectiva do género no planeamento, execução, acompanhamento e avaliação de todas as políticas e acções, para avaliar o seu impacto nas mulheres e homens.

Em 1997, o Tratado de Amesterdão confirmou a importância da promoção da igualdade de género e formalizou o compromisso da integração da perspectiva do género.

## 6 INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – ALGUNS NÚMEROS

Admite-se de uma forma geral que as mulheres foram objecto, de forma sistemática e persistente, de discriminações que se reproduzem a si próprias, dando origem a diferenças entre mulheres e homens no acesso ao emprego, aos recursos e ao poder.

A evolução do mercado de trabalho nas duas últimas décadas permite detectar isto claramente.

Na UE de 15 Estados-Membros, desde os anos 80 e mesmo mais cedo verificou-se uma enorme entrada de mulheres no mercado de trabalho, mas este fenómeno não foi acompanhado pela eliminação da segregação a nível sectorial, profissional ou do emprego. A maior parte das mulheres ainda trabalha num nicho de sectores e profissões, são maioritárias nos empregos a tempo parcial, estão em grande parte excluídas de cargos elevados e são mais mal pagas que os homens, mais susceptíveis de ficar desempregadas e mais sujeitas ao risco de pobreza do que os homens.

A participação activa das mulheres no mercado de trabalho e a redução das diferenças em função do género em todas as áreas são essenciais para a competitividade, para o crescimento económico e para a coesão social da UE. O objectivo de Lisboa de se atingir uma taxa de emprego feminino de 60% em 2010 não será atingido sem um maior esforço no domínio da igualdade de géneros. Para cumprir este objectivo é preciso que até 2010 entrem no mercado de trabalho pelo menos 6 milhões de mulheres.

### Alguns dados:

#### Emprego

- As taxas de emprego feminino aumentaram mais do que as do emprego masculino, sendo agora de 55,6%, em comparação com menos de 50% na primeira metade dos anos 90. Mas a diferença em relação aos homens ainda é grande. A taxa feminina está cerca de 17,2 pontos percentuais abaixo da masculina na UE -15 e de 16,3% na UE-25.
- A segregação profissional e sectorial em função do género continua estável, mas elevada. As mulheres predominam nos cuidados de saúde e serviços sociais, educação, administração pública e comércio de retalho, enquanto um número desproporcionado de homens trabalham como técnicos, engenheiros, profissionais de finanças e gestores. Embora se esteja a assistir ao acesso de mais mulheres a empregos de nível elevado, os homens ainda têm duas vezes mais probabilidades do que as mulheres de ocuparem cargos de enquadramento e mais de três vezes de ocuparem cargos de direcção. O número de mulheres que ocupam lugares com responsabilidades de supervisão é muito inferior ao dos homens e a diferença é ainda maior entre os trabalhadores mais antigos.

#### Desemprego

- Na maior parte dos Estados-Membros, a taxa de desemprego permanece mais elevada no que se refere às mulheres do que aos homens (1,8 pontos percentuais mais elevada do que o desemprego masculino na UE-15 e 1,9% na UE-25) e as mulheres continuam mais vulneráveis ao desemprego e à inactividade económica do que os homens.

#### Remuneração

- Ainda existe uma diferença de remuneração em função do género – pode dizer-se que é uma das desigualdades mais visíveis que as mulheres enfrentam no trabalho. Em média, na UE as mulheres ganham apenas 84% dos salários dos homens – 89% no sector público e 76% no sector privado.
- As mulheres constituem 77% dos trabalhadores mais mal pagos da UE e os homens 23%. O risco de pobreza é 3% mais elevado nas mulheres do que nos homens.

### **Trabalho a tempo parcial**

- As mulheres representam de longe a maioria dos trabalhadores a tempo parcial. Na UE-15, 34% das mulheres trabalham em regime de tempo parcial, sendo 30% na UE-25. Em contrapartida, apenas 7% dos homens trabalham a tempo parcial na UE-15 e na UE-25.

### **Trabalho e vida familiar**

- Ainda são as mulheres que fazem a maior parte do trabalho em casa e para a família, o que tem impacto nos seus padrões de trabalho e reduz as oportunidades de ocuparem funções comparáveis às da média dos homens.
- As mulheres com filhos trabalham 12 horas menos do que os homens com filhos na UE-15 e 11 horas menos na UE-25. Também têm uma taxa de emprego mais baixa 12,7 pontos percentuais do que as mulheres sem filhos.
- Os homens com filhos apresentam taxas de emprego mais elevadas em 9,5 pontos percentuais do que os homens sem filhos.

### **Educação**

- As mulheres têm maiores níveis de educação do que os homens. A diferença entre mulheres e homens com idades entre os 20 e 24 anos que atingem o nível do ensino secundário é de 6 pontos percentuais na UE-15 e de 5 pontos percentuais na UE-25. As mulheres representam a maioria dos licenciados na UE (55%), embora as suas opções de estudo ainda revelem os tradicionais padrões estereotipados em função do género – em 2001, 36% licenciaram-se nos domínios das ciências, matemática e informática e 21% nos domínios da engenharia.

Fonte: Relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2004. Comissão Europeia.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

## 7

# EXERCÍCIO PRÁTICO: COMPREENDER O CONCEITO DE INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO

É importante que a sua organização e todos os seus parceiros tenham o mesmo entendimento da integração da perspectiva do género e uma visão comum do que querem atingir com a Parceria de Desenvolvimento. Um dos primeiros passos é definir o que é que isto significa.

Pode fazer este exercício simples, para dar início ao debate na sua organização e parceria.

Antes de começar, lembre-se de três regras básicas da formação que exigem o acordo e o apoio de todos os participantes:

- Confidencialidade – O que quer que seja dito durante as sessões do grupo fica no grupo e não se discute no exterior nem se permite que interfira com a relação normal de trabalho.
- Abordagem sem juízos de valor – Podem ser feitos juízos, mas não se permite que interfiram com o processo do grupo. Portanto, se houver uma divergência, ouça todos os pontos de vista sem os contestar imediatamente. Isto significa igualmente que não se deve interromper um participante quando está a falar, ouvindo-o calmamente para compreender o que está a dizer.
- Co-responsabilidade – o sucesso da sessão dependerá do envolvimento activo de todos. Ninguém pode ser observador passivo.

Neste exercício é importante mostrar a importância da integração da perspectiva do género tanto para os homens como para as mulheres.

A desigualdade em função do género tem efeitos mais significativos nas mulheres do que nos homens, o que pode dar a impressão de que as mulheres serão as únicas a ganhar com o investimento na integração da perspectiva do género. Mas estas desigualdades também têm um efeito adverso – embora diferente – nos homens. A integração da perspectiva do género permite dar atenção a estes efeitos e ao mesmo tempo centrar-nos nos efeitos da desigualdade nas mulheres. É essencial salientar esta questão a todos os participantes, para a equipa se dispor a assumir um compromisso em relação à igualdade. Inclua informação sobre o modo como a sociedade está estruturada, com consequências menos favoráveis para os homens, e saliente como a integração da perspectiva do género pode conduzir a acções para solucionar esta situação.

Por exemplo:

- Muitos serviços de apoio são orientados para as mulheres e não há alternativas nem outros apoios para os homens
- Em princípio é mais fácil as mulheres assumirem os papéis tradicionais dos homens do que os homens assumirem os papéis das mulheres, por exemplo no sector da prestação de cuidados
- Inexistência de licença de paternidade remunerada
- As exigências do posto de trabalho continuam a criar dificuldades aos homens que queiram assumir papéis mais activos de pai e de prestação de cuidados

### **Primeiro passo**

Para começar o exercício, o facilitador pode sugerir um tema (a proibição de fumar nos edifícios públicos, as greves dos comboios, etc.) e pedir ao grupo que pense se isso tem um impacto diferente nas mulheres e nos homens e em grupos diferentes de mulheres ou de homens. Trata-se de um exercício para "aquecer", que deve ser rápido e divertido. Pode ser solicitado ao grupo que discuta este tema em pares e depois relate a discussão. Conseguirão ver alguma perspectiva do género sobre qualquer tema ou aspecto da vida?

### **Segundo passo**

Depois cada pessoa completa as três afirmações seguintes em folhas "Post-it" separadas:

1. Para mim, a integração da perspectiva do género significa...
2. Não significa...
3. É necessária porque...

Dê um minuto para esta parte do exercício. Escreva as primeiras definições que venham à cabeça. Não é um teste, nem um concurso, mas sim uma oportunidade de reflexão.

Quando todos tiverem acabado, cada pessoa fixa as folhas "Post-it" na parede e apresenta-as ao grupo. À medida que as pessoas vão acrescentando ideias, tente captá-las. Segue-se um debate para se chegar a uma visão e um entendimento comuns. Se o grupo for grande (mais de 12 pessoas) pode realizar-se um primeiro debate em grupos mais pequenos.

Outros aspectos a ponderar:

É possível tratar da mesma forma grupos diferentes e com necessidades diferentes?

Igualdade significa tratar as pessoas da mesma maneira apenas quando tudo o resto é igual?

A igualdade deve reconhecer e afirmar as diferenças entre mulheres e homens?

Pode aceitar-se que as mulheres ou homens são um grupo homogéneo, com as mesmas necessidades?

Qual o impacto de outros factores, como a idade, a origem étnica, as deficiências e a orientação sexual, nas possibilidades de as mulheres e homens competirem em condições de igualdade?

## 8

# INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO – UM REQUISITO DA INICIATIVA COMUNITÁRIA EQUAL

Tal como todas as políticas da União Europeia (UE) neste domínio, a EQUAL também optou por uma estratégia dupla para abordar as questões das desigualdades com que as mulheres e os homens se defrontam.

- As Parcerias de Desenvolvimento candidatas no âmbito da EQUAL devem respeitar a exigência da integração da perspectiva do género, independentemente da prioridade temática que escolheram. É uma componente essencial de todas as Parcerias de Desenvolvimento.
- É igualmente uma prioridade autónoma do programa, que incentiva acções específicas para grupos de mulheres ou de homens, a fim de combater as desigualdades persistentes.

A integração da perspectiva do género é um instrumento, uma estratégia para melhorar a qualidade. Aumenta a qualidade da sua Parceria de Desenvolvimento e permite-lhe atingir com maior eficácia o grupo-alvo, as suas necessidades e expectativas.

Implica desde o início uma análise de como se vão abordar as necessidades de todos os sectores da população, para assegurar que as Parcerias de Desenvolvimento não só evitam a multiplicação das discriminações com base no género, mas também contribuem activamente para o objectivo geral da igualdade entre mulheres e homens.

A perspectiva do género aplica-se mesmo quando o grupo-alvo é dominado por um dos géneros, como no caso das trabalhadoras do sector da prestação de cuidados ou dos engenheiros. A sua análise pode incidir sobre as razões porque mulheres ou homens dominam o sector de actividade e quais as barreiras que excluem as mulheres ou os homens, ou grupos de mulheres ou de homens, de participarem em termos de igualdade.

Independentemente de no seu caso conceder subvenções para novas empresas, oferecer formação ao longo da vida, reabilitação, assistência a ex-reclusos ou a minorias étnicas, a integração da perspectiva do género aplica-se-lhe. Isto porque os seus destinatários e participantes não constituem um grupo homogéneo. São homens e mulheres com diferentes necessidades e aspirações. Conseguirá orientar melhor as suas intervenções se tiver analisado previamente estas necessidades e a forma de as resolver.

### ALGUNS EXEMPLOS

#### **Financiamentos para novas empresas criadas por desempregados ou pessoas inactivas**

Está provado que o financiamento às empresas não chega aos grupos ou zonas vulneráveis. Como é que pode desenvolver a mesma capacidade financeira nas mulheres e nos homens dos diferentes grupos com que está a trabalhar? Enfrentam as mesmas barreiras no acesso ao financiamento? Qual é a sua atitude perante o risco? Por exemplo, os financiamentos mínimos oferecidos não podem ser demasiado elevados se se pretende atrair mulheres. Isto porque muitas mulheres procuram montantes mais baixos para arrancar, o que pode estar ligado à sua atitude de assunção de riscos e à tendência para subfinanciar o arranque das suas empresas. Mas também se pode explicar pela sua situação familiar – o número de filhos ou de familiares mais velhos delas dependentes.

#### **Manter os trabalhadores mais tempo empregados**

A gestão da idade tornou-se uma questão escaldante a nível nacional e europeu. A sua parceria pode abordar as barreiras directas e correntes para os trabalhadores mais idosos – motivação, formação, novas formas de trabalhar – ou pode estar à procura de estratégias de recursos humanos e práticas de gestão da idade a mais longo prazo. Existem muitas diferenças entre as

mulheres e os homens mais velhos, quanto ao nível a que chegaram no final das carreiras, diferentes níveis de competências, pensões e rendimentos mais baixos. Como é que vai ter isto em conta ao desenvolver a sua Parceria de Desenvolvimento? Como é que irá ajudar as mulheres e os homens e maximizar as suas escolhas?

### **Facilitar o acesso das pessoas desfavorecidas ao mercado de trabalho**

Suponha que quer preparar mulheres e homens desfavorecidos para o mundo do trabalho. Já pensou como é que o seu sistema de inserção atrairá mulheres e homens pelo menos na mesma proporção da existente na totalidade do grupo-alvo? Como é que a sua publicidade visará as mulheres e os homens? Como é que assegurará uma permanência semelhante de mulheres e de homens no emprego depois de terem passado do processo de inserção? Será preciso realizar acções específicas junto dos empregadores para assegurar que as mulheres e os homens encontram empregos que se ajustam às suas qualificações? Será preciso adoptar medidas de apoio diferentes para acompanhar as mulheres e os homens neste processo?

### **Acabar com a segregação no emprego**

A sua parceria quer atingir os sectores da construção e da engenharia, muitas vezes fechados às mulheres. Como é que prepara as mulheres para entrarem nestes sectores? E os empregadores? São todos homens? Como é que os abordará? Como é que resolverá a cultura de emprego nestes sectores para assegurar a sua abertura às mulheres e aos homens? Como é que tratará a orientação profissional? As mulheres e os homens precisam das mesmas medidas de apoio? Como é que tornará esta profissão mais atractiva para as mulheres?

### **Recuperação de zonas urbanas**

A sua Parceria de Desenvolvimento vai tratar problemas das zonas urbanas – desemprego, pobreza, falta de serviços, insegurança. Pretende criar postos de trabalho através da implantação de estruturas para prestação de cuidados, a explorar por desempregados de longo prazo. Espera-se que a maior parte dos candidatos sejam mulheres. Como é que chega aos homens e os consegue incentivar a participarem? Que estruturas de apoio precisa criar para satisfazer as suas necessidades? Como é que assegura que os seus serviços abrangerão tanto as mulheres como os homens?

### **Assistência a agricultores em risco**

Pretende apoiar agricultores e dar-lhes formação em novas competências. Uma análise em função do género revela que a maior parte dos agricultores profissionais são homens e que a maior parte das mulheres são cônjuges que participam nas suas actividades. Os papéis que desempenham são diferentes, assim como o seu estatuto e envolvimento na comunidade. Sem esta análise, as mulheres agricultoras continuariam invisíveis. Como é que vai tratar as necessidades das mulheres e dos homens para assegurar que beneficiam em condições de igualdade da sua Parceria de Desenvolvimento?

### **Emprego independente ou criação de empresas para desempregados**

Será que um homem desempregado considera a criação de uma empresa com o mesmo ânimo e autoconfiança que uma mulher desempregada? Terão as mesmas necessidades de apoio e a mesma disponibilidade em termos de tempo de trabalho? O que se passará com a assistência aos filhos ou outras responsabilidades? Será que o mundo empresarial os vê da mesma forma? Como é que os serviços que vai oferecer tratarão estas necessidades diferentes?

### **Fomentar oportunidades de emprego para requerentes de asilo**

Qual é a percentagem de mulheres no grupo de requerentes de asilo que quer atingir? Detecte eventuais barreiras à participação de mulheres em acções de formação e de acompanhamento. As mulheres requerentes de asilo participam nos mesmos cursos de formação que os homens? Se não, porquê?

### **Aumentar a empregabilidade dos imigrantes e dos grupos étnicos**

A situação das mulheres imigrantes ou de grupos minoritários, como os ciganos, pode ser muito diferente da dos homens. Podem encontrar-se na posição mais baixa da escala, defrontando-se com múltiplas desvantagens. Como é que atingirá estes grupos? Como é que aumentará a sensibilização dos empregadores para as suas diferentes necessidades?

### **Deficiência**

Pretende aumentar as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Já viu se as mulheres e os homens com deficiência têm as mesmas necessidades e expectativas? Precisa de introduzir na sua Parceria de Desenvolvimento estratégias diferentes para mulheres e homens relativamente ao recrutamento e selecção, sensibilização para a deficiência e avaliação do ambiente de trabalho?

### **Responsabilidade social das empresas**

Pode estar à procura de novas formas para motivar as pequenas empresas a desempenharem um papel activo na integração de grupos desfavorecidos. Também neste caso observou o perfil de género destes empregadores e dos seus empregados actuais? Quanto são homens e quantos são mulheres? Que tipo de empregos oferecem? As pessoas desfavorecidas precisam do mesmo nível de apoio? Se existem diferenças, como é que as teve em conta na sua Parceria de Desenvolvimento?

### **Promover maior diversidade da força de trabalho**

Quer alargar o mundo do trabalho sensibilizando os empregadores para os efeitos positivos das estratégias de diversidade nas suas empresas. Por exemplo, a redução do *stress*, menor rotação do pessoal e menos absentismo, melhor imagem da empresa e diversificação de serviços. Estas políticas são neutras do ponto de vista do género? Existem diferenças entre mulheres e homens? Como é que os empregadores podem aprender a valorizar a diferença? O que pode fazer para que estas novas práticas de trabalho tenham em conta as necessidades das mulheres e dos homens?

### **Orientação sexual**

Já viu como a orientação sexual influencia a percepção do que é feminino e do que é masculino no ambiente de trabalho? Alguns empregos não são acessíveis às mulheres ou aos homens por causa da sua orientação sexual? As mulheres e os homens enfrentam discriminações no trabalho por causa da sua orientação sexual? Enfrentam os mesmos níveis de discriminação?

## **INFORMAÇÕES SOBRE A EQUAL**

Sítio web da EQUAL e base de dados comum EQUAL (BDCE)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL no CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

## 9

# INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NO CICLO DE VIDA DAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

A integração da perspectiva do género irá reforçar a eficácia da sua Parceria de Desenvolvimento. Precisa de conhecer o impacto da sua Parceria de Desenvolvimento nos diferentes grupos, para ter a certeza de que não está a ter um efeito perverso, mesmo sem ser intencional. Não se trata de uma questão de “quantas mulheres vão participar”, mas sim de “como é que a nova abordagem testada no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL reduz as disparidades entre mulheres e homens”.

Lembre-se de que a integração da perspectiva do género implica incluir mulheres, mas não implica excluir homens. Pelo contrário, significa que é preciso implicar mais homens na procura de soluções.

Espera-se que a sua Parceria de Desenvolvimento EQUAL atinja os padrões mais elevados de igualdade em tudo o que faça. Terá de mostrar como é que a igualdade foi pensada:

- na constituição da sua equipa da Parceria de Desenvolvimento
- na concepção e execução da sua Parceria de Desenvolvimento
- nos métodos de trabalho, como empregador mas também como prestador de serviços
- e nos objectivos e indicadores que estabeleceu para saber se teve êxito na abordagem da igualdade de oportunidades.

## A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA SUA PARCERIA DE DESENVOLVIMENTO

### Uma vontade política como prioridade

A direcção de topo de todas as organizações da sua Parceria de Desenvolvimento deve estar empenhada na igualdade entre mulheres e homens. Isto pode assumir a forma de uma declaração incluída no acordo de parceria.

### Empenhamento de todos os parceiros

Todos os parceiros têm de contribuir para a igualdade de género, ainda que uma das organizações assuma a liderança. Mostre como a sua Parceria de Desenvolvimento está empenhada na igualdade em todas as áreas do seu trabalho. Explique as implicações deste empenhamento a todo o seu pessoal, incluindo voluntários, aos seus parceiros, intervenientes (*stakeholders*) e participantes. Assegure-se de que a igualdade de género é incluída de forma evidente em todas as reuniões dos seus parceiros para registar os progressos e introduzir em tempo oportuno eventuais mudanças.

### Partilhar uma definição comum de igualdade de género

Precisará de abordar no seio da sua parceria o que se entende por igualdade de género e integração da perspectiva do género. Existe muito material que pode ajudá-lo a compreender melhor estas expressões. Pode fazer o exercício incluído neste guia (ver nota 11) e ver os pontos a ter em conta na lista de controlo (ver secção 12). Precisa de conseguir uma visão comum antes de avançar com a Parceria de Desenvolvimento.

### Desenvolvimento de competências

Todas as organizações parceiras devem ter um conhecimento básico acerca da integração da perspectiva do género e um plano de como este conceito é aplicado no seu trabalho diário. Mesmo que em relação aos conhecimentos nesta matéria se recorra a especialistas externos ou aos conhecimentos de uma Parceria de Desenvolvimento parceira. Pode propor acções de formação e de desenvolvimento profissional para melhorar o conhecimento, a compreensão e o comportamento da sua Parceria de Desenvolvimento.

### **Métodos de trabalho**

Os seus métodos de trabalho têm de reflectir alguma sensibilidade quanto à igualdade de género.

Em relação a cada organização da sua Parceria de Desenvolvimento, isto significa:

- Ver a composição do pessoal. Quantas mulheres e homens há e em que níveis e áreas de responsabilidade? Pode fixar metas em termos de igualdade para recrutar pessoal, preencher as vagas e para a representação da parceria.
- A capacidade de compreender as questões da igualdade de género é um requisito para a contratação de pessoal? Oferece formação em matéria de igualdade de género ao pessoal que entra de novo e que não tem esses conhecimentos?
- Oferece opções de trabalho flexível ao seu pessoal, mulheres e homens? Quantos aproveitaram estas opções? Existe um padrão de género?
- Assegura a igualdade de remuneração entre o pessoal e a igualdade de oportunidades de formação e de acesso à progressão na carreira na organização?
- Avalia as competências e conhecimentos do pessoal para determinar as necessidades de formação? É dada formação em matéria de igualdade de género a todo o pessoal?
- São incluídos objectivos relativos à igualdade nas avaliações gerais de desempenho do pessoal?
- Como é que organiza as reuniões da sua Parceria de Desenvolvimento (composição, tempo de uso da palavra e níveis de responsabilidade, quando se realizam, etc.)?
- São tidas em conta as questões da igualdade de género nos concursos para aquisição de bens e serviços? Por exemplo, pode tornar claro que só faz compras a empresas que praticam a igualdade de género.
- Criou parcerias com organismos para a igualdade para aumentar os conhecimentos sobre estratégias de igualdade?

Para a sua prestação de serviços, isto significa:

- Analisou o número de mulheres e de homens que têm acesso aos seus serviços ou participam nas suas actividades e a que nível? Existe um padrão?
- Os seus procedimentos de recrutamento têm em conta a igualdade entre mulheres e homens (as suas campanhas de publicidade, brochuras informativas, procedimentos de selecção)?
- Criou medidas que reconhecem, respeitam e satisfazem as diferentes necessidades dos seus grupos-alvo? Como é que determina as necessidades específicas desses grupos-alvo e como é que as satisfaz?

### **Envolver organismos para a igualdade e outros grupos representativos no seu trabalho**

As agências nacionais e regionais para a igualdade são um recurso valioso. Podem dar conselhos úteis e oportunos em todas as fases da sua Parceria de Desenvolvimento. Consulte igualmente e incentive a participação de organizações representativas dos diferentes grupos-alvo, o que exige uma política proactiva. Analise os seus mecanismos de consulta para assegurar que podem participar.

### **Gerir a igualdade na sua Parceria de Desenvolvimento**

Pode nomear um “campeão” da igualdade para ajudar a gerir a igualdade na sua Parceria de Desenvolvimento e dar informações pertinentes aos outros membros, como artigos, evolução das políticas, manuais, etc. Inclua sistematicamente a igualdade de género em todas as reuniões da sua Parceria de Desenvolvimento para avaliar os progressos. Também pode criar um grupo de trabalho na parceria para desenvolver e acompanhar a igualdade. Convide organizações externas para participarem neste grupo.

### **Orçamento adequado**

Precisa de um orçamento adequado para cobrir os custos da integração da perspectiva do género na sua organização e nos seus serviços. Por exemplo, pode precisar de adquirir serviços de especialistas externos, organizar acções de sensibilização e de formação em matéria de género,

desenvolver instrumentos de análise das questões do género adaptados à sua Parceria de Desenvolvimento, organizar a consulta e participação das partes interessadas, assegurar o acompanhamento e avaliação e medir os resultados do impacto.

### **O trabalho de integração da perspectiva do género**

*Os passos seguintes são elementos essenciais de qualquer instrumento de planeamento eficaz. São compatíveis com o conjunto de ferramentas sobre planeamento, acompanhamento e avaliação das parcerias, baseado na Abordagem do Quadro Lógico, disponível no sítio web da EQUAL.*

#### **Analisar o contexto**

Independentemente do seu tema prioritário, precisa de analisar os problemas específicos que se deparam às mulheres e aos homens:

- no grupo-alvo pertinente
- na zona geográfica
- no sector

É o que se chama análise ou avaliação do impacto em função do género. Se quiser respeitar os requisitos da EQUAL relativamente à igualdade deve realizar esta análise antes de entrar na fase do planeamento da sua Parceria de Desenvolvimento.

Para ajudar nesta tarefa incluímos aqui (ver nota 10) um guia passo-a-passo, que sugere o tipo de questões que tem de colocar para identificar e dar resposta às diferentes situações e necessidades das mulheres e dos homens.

Tenha cuidado para não formular hipóteses de carácter geral. Por exemplo, que as mulheres beneficiarão automaticamente com uma intervenção proposta, que os dados e estatísticas agregados proporcionam um quadro exacto da vida das mulheres ou que aquilo que funciona para os homens funciona automaticamente para as mulheres.

Pode criar um pequeno grupo de mulheres e de homens que tenham competências em matéria de género e outras competências que sejam pertinentes para a área temática da sua Parceria de Desenvolvimento. Pode ver com eles onde pode encontrar dados para fazer a sua análise e como recolhê-los.

Para a análise terá primeiro de identificar e recolher os dados estatísticos desagregados em função do género disponíveis. À primeira vista trata-se do conhecimento mais concreto e menos questionável que se pode obter sobre a situação das mulheres e dos homens.

Além disso, procure outros factos e informações sobre a questão que está a tratar. Pode recorrer às estatísticas locais e nacionais ou a estudos. Tente descobrir quaisquer padrões de desigualdade.

Precisa destes antecedentes para assegurar que não depende demasiado de percepções e especulações. Se não conseguir encontrar a informação, pode conceber os seus próprios questionários para identificar padrões de participação e de discriminação. Na sua candidatura pode descrever as limitações com que se defronta em termos de dados e, sempre que possível, atribuir fundos para soluções práticas.

Consulte as mulheres e os homens que são potenciais participantes na sua Parceria de Desenvolvimento e veja o que eles consideram ser as questões mais prementes.

Identifique outros interessados, como formadores, entidades de apoio, organismos públicos para a igualdade, empregadores, sindicatos, organismos de investigação e ONG que trabalhem na área temática que escolheu. Equacione como vêem a igualdade entre mulheres e homens? Podem ajudar a atingir o objectivo de igualdade da sua Parceria de Desenvolvimento?

Consulte o maior número possível de interessados que considerar necessário. Os organismos públicos para a igualdade e as ONG que trabalham na sua área temática devem ser sempre consultados.

O alargamento do âmbito da sua consulta ajudará a construir um quadro preciso e assegurará apoio à sua Parceria de Desenvolvimento por parte de um público mais vasto do que os seus parceiros. Pode mesmo achar que algumas destas organizações podem desempenhar um papel essencial para a realização das mudanças e a disseminação dos resultados da sua Parceria de Desenvolvimento.

Também identifica organizações que podem ter uma posição-chave na sua área de intervenção, mas não estão convencidas das razões da integração da perspectiva do género. Pode decidir incluir na sua Parceria de Desenvolvimento acções de sensibilização destinadas a essas organizações ou mesmo integrá-las na sua parceria dando-lhes um papel num dos seus comités, por exemplo.

### **Planear a sua Parceria de Desenvolvimento**

Concluída a análise, pode entrar na fase de planeamento da sua Parceria de Desenvolvimento. Tem de olhar para a natureza e para a forma da sua intervenção e tomar decisões sobre:

- A área geográfica
- O domínio sectorial e temático
- Os objectivos específicos da Parceria de Desenvolvimento
- As soluções e resultados previstos. Que aperfeiçoamentos pretende fazer? Quais são os benefícios esperados para os seus grupos-alvo? A que resultados práticos quer chegar?
- As actividades planeadas e respectivo calendário
- Os papéis e responsabilidades de cada parceiro na sua Parceria de Desenvolvimento e de outros interessados identificados
- E os recursos: humanos, financeiros, logísticos e organizativos

Defina claramente os seus objectivos específicos em termos de género e fixe metas e indicadores.

As metas definem o que quer atingir. Lembre-se de que devem ser específicas, mensuráveis, atingíveis e realistas e ter um horizonte temporal claro (SMART). Fixe as suas metas num nível que considere que pode atingir, mas que ao mesmo tempo seja ambicioso.

Os indicadores servem para medir os resultados que definiu para a sua Parceria de Desenvolvimento. Podem ser quantitativos (números totais, percentagens, etc.) e qualitativos (baseados na apreciação e nas percepções das pessoas).

Pode encontrar os dados quantitativos de que precisa em estatísticas oficiais e registos administrativos. Em relação aos dados qualitativos, precisa de indagar a opinião das pessoas, por exemplo através de *focus* grupos e da avaliação, mas também da simples observação.

Para desenvolver os indicadores, precisa de decidir:

- O que quer que o indicador meça
- As informações que precisa para fazer a medição
- Onde e como pode recolher estas informações

Por exemplo, se o objectivo específico da Parceria de Desenvolvimento for facilitar o acesso de pessoas excluídas do mercado de trabalho ao emprego, o objectivo específico em matéria de género pode ser garantir a igualdade de acesso às mulheres e aos homens excluídos do mercado de trabalho. Uma das metas poderá ser aumentar para 70%, nos primeiros cinco meses da Parceria de Desenvolvimento, a sensibilização dos principais empregadores da zona para a importância do equilíbrio de género no pessoal. O indicador pode ser as taxas de inserção de trabalhadores femininos e masculinos e a taxa de manutenção do emprego nestas empresas.

Formule os seus objectivos como uma situação pretendida futura. Por exemplo, “facilitar a igualdade de acesso a mulheres e homens”.

Seja realista ao fixar estes objectivos. Dizer que fica “assegurada a igualdade de acesso para todas as mulheres e todos os homens” seria exagerar o que a Parceria de Desenvolvimento pode atingir.

Veja cada uma das actividades planeadas de uma perspectiva da igualdade. Certifique-se de que todas as actividades, sejam específicas ou gerais, reduzem as desigualdades e promovem a igualdade entre mulheres e homens.

Ao elaborar o seu orçamento, assegure-se de que atribuiu recursos suficientes para o trabalho da igualdade. Os avaliadores irão ver se o seu orçamento é realista para cumprir as promessas em termos de igualdade. Isto pode envolver os custos de assistência aos filhos, formação no domínio do género para o seu pessoal e o pessoal das organizações parceiras, apoio para o custo dos transportes do seu grupo-alvo, a prestação de serviços de apoio suplementares, actividades de sensibilização, etc.

### **Implementar a sua Parceria de Desenvolvimento**

Ao implementar a sua Parceria de Desenvolvimento, certifique-se de que todos os seus parceiros têm conhecimentos pertinentes em matéria de igualdade de género para compreender e implementar esta dimensão do trabalho. Pode organizar um dia de formação utilizando alguns dos exercícios deste guia? Pode trazer formadores externos? Inclua estes custos no seu orçamento.

Sem um entendimento comum da integração da perspectiva do género será difícil manter a dimensão da igualdade de género durante o trabalho da sua Parceria de Desenvolvimento.

### **Fazer o acompanhamento da sua Parceria de Desenvolvimento**

O acompanhamento permitir-lhe-á comparar o progresso da Parceria de Desenvolvimento e como é que os objectivos estão a ser atingidos e orientar as decisões sobre o que é preciso mudar ou melhorar.

Lembre-se de identificar os dados que o ajudam a medir os aspectos da sua Parceria de Desenvolvimento que podem ser reavaliados durante o período de vida da parceria e ajustados, se necessário. De outro modo, trata-se de uma perda de tempo e de recursos.

Precisa de afectar pessoal e sistemas para analisar os dados e incorporar os resultados nos seus processos de tomada de decisões.

Pode monitorizar, por exemplo:

- Quantas mulheres e quantos homens participaram até agora nas diversas actividades da Parceria de Desenvolvimento?
- Se participaram menos mulheres (homens) do que previsto, quais são as causas?
- Que medidas de correcção podem ser tomadas?
- Existem diferenças nos resultados das mulheres e dos homens participantes? Em caso afirmativo, porquê? Que medidas de correcção podem ser tomadas?
- As mulheres e os homens que participaram beneficiaram em termos de igualdade? Se não, porquê? Que medidas de correcção podem ser tomadas?
- Como é que desenvolveu e reforçou a capacidade do ponto de vista do género da sua Parceria de Desenvolvimento?

### **Avaliar a sua Parceria de Desenvolvimento**

A avaliação dá-lhe oportunidade de melhorar. Ajuda-o a ver se fez um bom trabalho e se conseguiu a diferença que esperava.

A sua avaliação deve abranger:

- **Pertinência:** Em que medida é que a Parceria de Desenvolvimento deu resposta às necessidades e expectativas das mulheres e dos homens que participaram?
- **Eficácia:** Quem beneficiou com a Parceria de Desenvolvimento? É um grupo diferente dos beneficiários originais? Em caso afirmativo, como e porquê? A proporção de mulheres e de homens entre os beneficiários mudou? As mulheres e homens beneficiaram em termos de igualdade? Houve efeitos negativos não esperados? Em caso afirmativo, em que medida afectaram as mulheres e homens?
- **Impacto:** Em função do resultado da Parceria de Desenvolvimento, que mudanças relativas se podem observar na situação das mulheres e dos homens?
- **Eficiência:** A Parceria de Desenvolvimento explorou plenamente o potencial das mulheres e homens? Os meios e os resultados foram distribuídos equitativamente entre mulheres e homens?
- **Sustentabilidade:** Os resultados perdurarão quando a Parceria de Desenvolvimento acabar?

Para o acompanhamento e avaliação, uma importante fonte de informação são os participantes. Pode:

- controlar a participação e os níveis de absentismo, bem como quaisquer queixas ou injustiças
- organizar entrevistas e testemunhos das suas experiências, discussões de grupo, inquéritos, questionários e sessões confidenciais “*feedback*”
- realizar visitas ao terreno e auditorias

Também é importante entrevistar e organizar grupos de discussão com pessoas relevantes identificadas pela Parceria de Desenvolvimento.

### **Disseminação e integração nas políticas e práticas**

No quadro da Iniciativa Comunitária EQUAL precisa de identificar, disseminar e integrar as boas práticas da sua Parceria de Desenvolvimento. Isto significa que a disseminação tem de mostrar as novas ideias e abordagens desenvolvidas pela sua Parceria de Desenvolvimento e as implicações das mesmas para as políticas e práticas gerais.

Pensou como vai pôr em evidência os sucessos da sua Parceria de Desenvolvimento na promoção da igualdade entre mulheres e homens? Como vai mostrar o que para si funcionou e não funcionou? Como apresentará as provas de boas práticas relacionadas com a integração da perspectiva do género?

Planifique as suas actividades de disseminação e de integração nas políticas desde o início. Verifique se as mulheres e os homens que pretende visar respondem de forma diferente à mesma mensagem. Lêem publicações diferentes ou vêem ou escutam diferentes meios de comunicação?

Lembre-se de que todas as actividades de disseminação devem respeitar, promover e contribuir de forma activa para a igualdade de género. Assegure que as mulheres, bem como os homens, são agentes principais das suas actividades de disseminação e integração. Use uma linguagem positiva e imagens que contrariem os estereótipos do género.

Assegure-se de que tanto as mulheres como os homens são representados de forma igual e em papéis activos nas suas publicações (boletins, brochuras sobre boas práticas, relatórios/estudos, página Internet) e em entrevistas, documentários, editoriais, artigos de opinião, etc. Inclua sempre novos artigos sobre a igualdade de oportunidades nas suas várias publicações e sítios web.

## 10

# ANÁLISE DO IMPACTO EM FUNÇÃO DO GÉNERO – UMA DESCRIÇÃO PASSO-A-PASSO PARA AS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

### PASSO 1 – Analisar a representação e participação

Envolve a elaboração de um quadro quantitativo. A questão é saber qual o número de mulheres e de homens.

- Como é que a minha proposta afecta a vida quotidiana das mulheres e homens em geral ou em grupos definidos pela idade, deficiência, origem étnica, etc.?
- Existe uma proporção diferente de mulheres e de homens no grupo-alvo?
- Quais são as suas características?
- Qual é a representação de mulheres e de homens nos órgãos de decisão a diferentes níveis? Quais são os efeitos dessa situação?

### PASSO 2 – Analisar o acesso aos recursos

Analisar como os recursos essenciais estão divididos entre mulheres e homens, para ver se existem diferenças significativas. Os recursos não são apenas financeiros. Incluem:

- **Tempo:** o tempo dedicado pelas mulheres e homens às actividades produtivas (como trabalho remunerado e não remunerado, interrupções de carreira), às actividades reprodutivas (cuidar dos filhos e tarefas domésticas), tempo para a comunidade (associações, trabalho político) e tempo individual (desporto, tempo livre, aperfeiçoamento pessoal).
- **Informação:** sobre empregos, formação, possibilidades financeiras, criação de empresas, direito do trabalho e da igualdade.
- **Dinheiro e poder económico:** dependência e independência financeira, rendimento privado.
- **Educação e formação:** os níveis e sectores e sua importância para as tendências do mercado de trabalho.
- **Emprego e carreira:** a distribuição de mulheres e de homens por sector, função, nível, posição de responsabilidade e tipo de emprego (contrato a prazo, tempo parcial, tempo completo), percentagem de mulheres e de homens desempregados, desempregados de longa duração, em interrupção de carreira, à procura de emprego, a trabalhar como independentes e empresários .
- **TIC:** acesso à Internet, formação nos programas informáticos de base, percentagem de mulheres e de homens em empresas que utilizam a informática e impacto destas tecnologias nas actividades e profissões tradicionalmente masculinas ou femininas.
- **Serviços sociais:** acesso e utilização pelas mulheres e pelos homens dos serviços sociais, incluindo serviços de saúde, de alojamento, de assistência às crianças, serviços de apoio à família e cuidados com pessoas dependentes. Adequação destes serviços em comparação com as necessidades.
- **Mobilidade:** percentagem de mulheres e de homens que utilizam transportes públicos, acesso a automóveis privados, adequação dos serviços em comparação com as necessidades.

### PASSO 3 – Analisar os direitos e valores sociais

Em relação aos direitos, verificar as leis, regulamentos e normas em vigor. Discriminam directa ou indirectamente as mulheres ou os homens?

Em relação ao impacto dos valores sociais, considerar:

- Existem ideais feitas sobre o que fazem as mulheres e homens na área alvo da sua intervenção? Como é que influenciam os papéis dos géneros, a divisão do trabalho, as atitudes e o comportamento das mulheres e homens?
- São associados valores diferentes às mulheres e homens ou às características femininas e masculinas? Estes valores dão origem a desigualdades?

#### **PASSO 4 – Analisar as influências externas**

Considerar factores como o ambiente económico e social geral, tendências demográficas e legislação geral que possam influenciar negativa ou positivamente o que quer alcançar.

#### **PASSO 5 – Analisar as necessidades**

A partir de todos os dados acima referidos, deve poder verificar as necessidades específicas das mulheres e dos homens relativamente à sua área temática e como é que as pode satisfazer. Pode igualmente realizar inquéritos e questionários ao grupo-alvo.

Agora está em condições de entrar na fase de planeamento da sua Parceria de Desenvolvimento, onde irá definir os seus objectivos específicos, indicando o que quer atingir e qual é a prioridade.

### **Exemplos**

#### **Mobilidade**

**Participação:** as mulheres têm menos acesso ao automóvel privado, utilizam com maior frequências os transportes públicos e tendem a fazer múltiplas viagens num só dia. Também viajam normalmente com crianças e utilizam carrinhos de bebé. Estão sub-representadas no grupo de pessoas que tomam as decisões em matéria de transportes e correm mais riscos de não beneficiar de melhoramentos no sector. No âmbito da EQUAL, isto significa que pode ser preciso incluir viagens nas despesas da sua Parceria de Desenvolvimento.

**Recursos:** há uma diferença em função do género na distribuição de recursos (como ter um automóvel privado) que reforça as desigualdades existentes relativamente às restrições de tempo (na medida em que um automóvel corresponde a eficiência em termos de tempo).

**Normas e valores:** é dada maior importância às necessidades do homem quando é preciso partilhar um recurso limitado (um carro da família).

#### **Tempo de trabalho – Divisão de trabalho**

**Participação:** a grande maioria de trabalhadores a tempo parcial são mulheres. Além disso, as mulheres gastam em média dois terços do seu tempo de trabalho em actividades não remuneradas; os homens gastam apenas um terço.

**Recursos:** estas diferenças de participação por género têm impacto na distribuição dos recursos (tempo, rendimento e oportunidades de carreira).

**Normas e valores:** contribuem para escolhas influenciadas pelo género na educação e na carreira, bem como na distribuição interna das tarefas e responsabilidades domésticas.

**Direitos:** os diferentes direitos dos trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial têm impactos diferentes nas mulheres e nos homens.

#### **Segregação no emprego**

**Participação:** os homens quase não aparecem nas profissões de “cuidados” (segregação horizontal em função do género). Poucas mulheres têm acesso a cargos de elevado nível (segregação vertical em função do género). Com a actual tendência demográfica para o envelhecimento da população e o aumento da participação das mulheres no trabalho, as oportunidades de emprego no sector de cuidados (de crianças, idosos e outras pessoas dependentes) são susceptíveis de aumentar.

**Recursos:** os baixos salários, uma característica das profissões de “cuidados”, dominadas pelas mulheres, podem constituir uma barreira para o recrutamento de homens. A existência de mais homens nestes empregos poderá ter um efeito positivo nos níveis salariais.

**Normas e valores:** o aparecimento de novos modelos de papéis masculinos terá um impacto positivo na socialização do género de rapazes e raparigas e reduzirá a rigidez dos empregos.

**Direitos:** medidas para promover a participação masculina no sector dos cuidados pode proporcionar novas oportunidades de emprego a homens não especializados e semiespecializados, promovendo ao mesmo tempo um padrão mais equitativo de distribuição do trabalho entre mulheres e homens.

## 11

# EXERCÍCIO PRÁTICO PARA AS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO. PASSOS PARA A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO

Tem de entrar no mundo da perspectiva do género com um espírito lúcido. Certifique-se de que não está a basear a sua análise no modo como imagina uma situação, que pode estar mais ou menos perto da realidade.

Algumas sugestões para aperfeiçoar a sua capacidade de análise:

- Estude o terreno e não se baseie apenas numa única fonte de informação.
- Tenha sempre um espírito aberto e esteja consciente dos “etcéteras” de cada informação obtida.
- Evite generalizar demasiado. Afirmações como “as mulheres sentem...” ou “as mulheres precisam de...” criam estereótipos, por implicarem que todas as mulheres têm um conjunto único de valores ou de objectivos.
- Descreva as questões em termos de grau. Não as classifique em termos extremos, como certo ou errado, igual ou desigual, explorador e explorado. A realidade é mais complexa, por isso olhe para a “zona cinzenta”, que deve ser tida em conta.
- Analise pontos de vista diferentes. Procure fontes de informação diferentes. A informação não é necessariamente neutra. Reflecte os objectivos, intenções, limitações pessoais, a história, atitudes, etc. do seu autor e pode mesmo não retratar exactamente os factos.
- Date os acontecimentos, assinalando as alterações da informação com o tempo. As informações económicas, sociais e ambientais raramente são estáveis: o facto de se conhecer quando foram recolhidas pode fazer uma grande diferença para a sua análise.
- Pense em termos políticos. As soluções obtêm-se através de negociações e de transacções livres e equitativas entre pessoas que diferem nas percepções e nos entendimentos.
- Pense de forma complexa. Identifique e tenha em conta as interconexões e relações com outras áreas políticas.
- Assegure o presente, mas planifique para o futuro. Seja prático e estratégico.
- Trabalhe de forma colaborante. Para tratar as desigualdades, precisa de desenvolver um sentimento de solidariedade que inclui as mulheres e os homens.

Fonte: *Integração da Perspectiva do Género, Pacote de Aprendizagem e Informação*, 2000, Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Dimensão do Género no Programa de Desenvolvimento.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Escolha uma das prioridades temáticas da Iniciativa Comunitária EQUAL diferente da igualdade de oportunidades e faça este exercício em pequenos grupos. Pode tratar-se da situação real em que quer trabalhar.

Lembre-se que é fundamental concentrar-se na dimensão do género ao longo do exercício. Em cada passo procure ver se existe uma desigualdade ou potencial desigualdade entre mulheres e homens e grupos diferentes de mulheres e de homens e veja o que pode fazer.

Tente apresentar pelo menos um ponto em cada passo. Não complique.

Em relação à área de intervenção escolhida, analise:

- Esta questão afecta as mulheres e os homens de forma diferente? Lembre-se que não são grupos homogéneos. Como é que afecta as suas vidas no dia-a-dia? Utilize o documento de recurso da análise do impacto em função do género deste guia (ver nota 10) para ajudar a encontrar algumas das respostas.

- No caso de existirem diferenças significativas entre mulheres e homens (e quase sempre existem), quais são as implicações dessas diferenças para a minha proposta? Conduz a uma distribuição desigual de recursos, de serviços ou de influência entre mulheres e homens? Mantém as desigualdades ou conduz a maiores desigualdades?
- O que tenho de fazer para assegurar a igualdade de resultados para as mulheres e homens? Pondere a consulta de especialistas externos e de grupos locais de igualdade para o ajudar na sua estratégia. Veja como pode fazer ouvir os grupos de pessoas desfavorecidas na sua Parceria de Desenvolvimento.
- Como é que avalio o sucesso nesta área (indicadores, metas) e sei que consegui fazer a diferença?
- Quais poderão ser as consequências mais vastas de não conseguir adoptar uma abordagem sensível à dimensão do género?
- A minha organização tem capacidade para assegurar a igualdade? Em caso negativo, o que posso fazer?

## 12

# ASPECTOS A CONSIDERAR: COMO TER EM CONTA A PERSPECTIVA DO GÉNERO NAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

### Ao analisar o contexto

- Os objectivos globais estão de acordo com as obrigações e prioridades em termos de igualdade estabelecidas na Iniciativa Comunitária EQUAL?
- Antes de planear a sua Parceria de Desenvolvimento procedeu a uma análise da situação que identifica a existência e a extensão das diferenças entre mulheres e homens e as implicações destas diferenças?
- Até que ponto pessoas e ONG com conhecimentos e experiência da integração da perspectiva do género participaram na identificação, formulação e apreciação da sua Parceria de Desenvolvimento?
- Que percepção têm os intervenientes (*stakeholders*), mulheres e homens, da sua Parceria de Desenvolvimento em termos de custos, benefícios, aceitabilidade e exequibilidade?

### Ao estabelecer os objectivos específicos

- Decidiu como vai abordar as necessidades das mulheres e dos homens expressas na sua análise?
- Como é que a sua Parceria de Desenvolvimento irá contribuir para reduzir os preconceitos e os estereótipos?
- Como promoverá a igualdade?
- Que benefícios trará a Parceria de Desenvolvimento às mulheres e aos homens?
- Como é que enfrentará as barreiras existentes à igualdade de género?
- Como é que dará mais autonomia às mulheres e homens do seu grupo-alvo?
- Os indicadores de igualdade, quantitativos e qualitativos, são adequados e realistas?
- Foram identificados e tidos em conta os possíveis obstáculos que podem impedir as acções e a realização dos objectivos?

### Ao definir, consultar e envolver os grupos-alvo

- Como é que a sua análise da situação orientou a escolha dos grupos-alvo?
- Excepto em acções específicas, como é que assegurará que tanto as mulheres como os homens participam em condições de igualdade na Parceria de Desenvolvimento e beneficiam de forma equitativa?
- Como é que assegurará a possibilidade de tanto as mulheres como os homens exprimirem as suas necessidades durante a execução da Parceria de Desenvolvimento e tomarem parte nos processos de tomada de decisões para influenciar a mudança?
- Como é que envolveu os organismos para a igualdade da sua zona e organizações representativas dos grupos-alvo?
- Os seus mecanismos de consulta incentivam a participação?

### Ao organizar a sua Parceria de Desenvolvimento e elaborar o plano de trabalho

- Até que ponto o seu pessoal se informou da dimensão do género relativamente às temáticas que constituirão a intervenção da sua Parceria de Desenvolvimento?
- Identificou as necessidades de formação ou de informação do pessoal e dos representantes dos parceiros em matéria de integração da perspectiva do género e quanto à forma mais eficaz de as satisfazer (formação, informação, consultas semanais, discussões mútuas, etc.)?

- Proporcionou formação ou possibilidades de desenvolvimento de competências para satisfazer estas necessidades?
- Estabeleceu mecanismos de acompanhamento adequados para medir o impacto da formação no desempenho da sua Parceria de Desenvolvimento quanto à igualdade de género?
- Os requisitos para todos os postos de trabalho incluem a sensibilidade às questões do género e/ou conhecimentos nesta matéria?
- Assegura a igualdade de remuneração?
- Oferece opções de trabalho flexível ao seu pessoal, mulheres e homens? Quantos escolheram estas opções? Verifica-se um padrão de género?
- Os procedimentos de promoção e de reexame asseguram a progressão na carreira e a promoção das mulheres e homens membros do pessoal?
- As questões de igualdade de género são tidas em conta nos concursos para a aquisição de bens e serviços?

#### **Ao elaborar o plano financeiro**

- Incluiu o custo da integração da perspectiva do género no seu orçamento?
- O seu orçamento foi objecto de verificação da integração da perspectiva do género para assegurar que as mulheres e os homens irão beneficiar da intervenção planeada?
- O seu orçamento é adequado para executar as acções relativas à igualdade?

#### **Ao executar o plano de trabalho, incluindo a cooperação transnacional**

- Foram tomadas todas as medidas para assegurar um equilíbrio de género nos comités e grupos de trabalho da Parceria de Desenvolvimento?
- Como garante que todas as organizações parceiras estão familiarizadas com a dimensão do género da parceria e têm capacidade para a abordar eficazmente?
- Criou procedimentos de informação e de apresentação de relatórios suficientes para detectar os pontos fracos da parceria na implementação dos aspectos da integração da perspectiva do género da Parceria de Desenvolvimento?
- Previu medidas de apoio, incluindo o recurso a especialistas externos, para resolver tais situações?
- Como garante que a sua Parceria de Desenvolvimento reconhece, respeita e satisfaz as diferentes necessidades do seu grupo-alvo durante a execução?

#### **Ao organizar o processo contínuo de acompanhamento e de auto-avaliação**

- Como é que garante que os objectivos da igualdade de género foram atingidos?
- Os indicadores quantitativos e qualitativos são adequados para medir a distribuição dos resultados entre mulheres e homens?
- Como é que controlará o conteúdo, os serviços e o processo administrativo da sua Parceria de Desenvolvimento?

#### **Ao avaliar o impacto da sua Parceria de Desenvolvimento na igualdade de oportunidades**

- Como acompanhará e avaliará a sua Parceria de Desenvolvimento para assegurar a igualdade de resultados entre as mulheres e os homens participantes?
- Foi desenvolvida uma estratégia de comunicação adequada para informar as organizações pertinentes e os decisores políticos da existência, evolução e resultados da Parceria de Desenvolvimento de uma perspectiva do género?

#### **Ao disseminar e proceder à integração nas políticas e práticas**

- Quais são os seus grupos-alvo? Quem está a tentar atingir e com que mensagens?
- As suas estratégias são adequadas para atingir esse resultado?
- Como é que vai evidenciar os sucessos da sua Parceria de Desenvolvimento na promoção da igualdade entre mulheres e homens?

- ASPECTOS A CONSIDERAR: Como ter em conta a perspectiva do género na sua Parceria de Desenvolvimento 12.2 -

## 13

# ASPECTOS DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DE UM PROGRAMA EQUAL

A igualdade de género tem efeitos a todos os níveis da gestão dos programas nacionais da EQUAL e dos serviços que prestam às Parcerias de Desenvolvimento, bem como nos trabalhos das comissões de acompanhamento e de selecção.

Como autoridade de gestão ou estrutura nacional de apoio não pode exigir às Parcerias de Desenvolvimento que sejam modelos de integração da perspectiva do género sem assegurar igualmente que também o é.

A integração da perspectiva do género tem impacto diário na forma como organiza o seu trabalho e presta os seus serviços.

### **Integrar a perspectiva do género nas práticas de trabalho e nos procedimentos da Autoridade de Gestão/Estrutura Nacional de Apoio**

#### **Empenhamento ao mais alto nível da Autoridade de Gestão/Estrutura Nacional de Apoio**

O pessoal superior deve ser convencido de que prestar atenção às diferenças de género aumentará a qualidade das Parcerias de Desenvolvimento e assegurará uma execução mais eficaz da EQUAL.

É difícil persuadir as Parcerias de Desenvolvimento da importância da integração da perspectiva do género se a autoridade de gestão ou a estrutura nacional de apoio a considerarem como uma questão marginal, que deve ser tratada por especialistas da "igualdade" nas suas organizações ou que só é importante para as Parcerias de Desenvolvimento que apresentam propostas no âmbito da prioridade temática da igualdade de oportunidades.

Deve mostrar que está a pôr em prática a teoria da integração da perspectiva do género com total apoio ao mais alto nível.

#### **Objectivos claros**

Estabeleça objectivos claros quanto ao que quer ver na sua organização e como o quer atingir. Por exemplo, como se propõe desenvolver a capacidade do seu pessoal em matéria de igualdade de género.

Assegure-se de que os objectivos são específicos, mensuráveis, exequíveis e realistas e que há um calendário claro. Por exemplo, a análise dos procedimentos de recrutamento do pessoal no mês 1; sensibilizar todos os quadros para a integração da perspectiva do género através de seminários até ao mês 3; etc.

#### **Colabore e esclareça quem faz o quê**

É preciso envolver um grande número de pessoas na organização para garantir uma implementação eficaz da integração da perspectiva do género. Pense em como pode estabelecer um quadro de cooperação na integração da perspectiva do género que envolva o pessoal de todas as prioridades temáticas da EQUAL.

#### **Existência de conhecimentos em matéria de igualdade de géneros**

Os conhecimentos em matéria de igualdade entre mulheres e homens não devem concentrar-se numa ou duas pessoas, mas estar cimentados na organização da autoridade de gestão/estrutura nacional de apoio. Dê tempo para desenvolver competências relativamente à integração da perspectiva do género a todos os níveis através de formação adequada e debates. Recorra a especialistas externos, mas não confie exclusivamente neles.

Pode convidar um especialista em integração da perspectiva do género para avaliar um número ao acaso de candidaturas anteriores da EQUAL que não tenham a ver com a prioridade temática da igualdade de oportunidades, o que pode ser utilizado como processo de aprendizagem para todo o pessoal. O especialista pode analisar as candidaturas e fazer perguntas pertinentes sobre o impacto nas mulheres e homens e sugerir onde se podem introduzir aperfeiçoamentos para apoiar as Parcerias de Desenvolvimento neste trabalho.

### **Reconheça o processo**

A integração da perspectiva do género é um processo. Quando implementado de modo eficaz, torna-se parte do trabalho quotidiano e da maneira de pensar.

### **Recrutamento do pessoal e organização do trabalho**

- Veja a composição do seu pessoal. Quantas mulheres e homens há e em que níveis e áreas de responsabilidade? Estabelece metas em termos de igualdade para recrutar e preencher as vagas?
- A capacidade de compreender as questões da igualdade de género constitui um requisito para o emprego? Oferece formação nesta matéria ao pessoal que entra de novo e que não possui esses conhecimentos?
- Proporciona opções de trabalho flexível ao seu pessoal, mulheres e homens? Quantos aceitaram estas opções? Existe um padrão de género?
- Assegura a igualdade de remuneração entre o pessoal e a igualdade de oportunidades de formação e de acesso às oportunidades de carreira na organização?
- Avalia as competências e os conhecimentos do pessoal para determinar as necessidades de formação? É dada formação a todo o pessoal em matéria de igualdade de género?
- Como é que organiza as suas reuniões internas (tempo de uso da palavra, quando se realizam, etc.)?
- Os objectivos de verificação da integração da perspectiva do género são incluídos nas avaliações gerais de desempenho do pessoal?
- As questões da igualdade entre mulheres e homens são tidas em conta nos concursos para aquisição de bens e serviços? Por exemplo, pode tornar claro que só faz aquisições a empresas que praticam a igualdade de género.

### **Comissões de acompanhamento/selecção – composição e organização**

Precisa de procurar activamente mulheres e homens qualificados para assegurarem uma representação equilibrada nas suas comissões, a todos os níveis e em todas as funções. Alguns países favorecem um sistema de quotas para garantir este equilíbrio.

Os representantes dos organismos para a igualdade podem participar nas comissões de acompanhamento para reforçar os conhecimentos disponíveis aos seus membros.

O horário das suas reuniões e a forma como são organizadas também tem impacto nas taxas de participação.

Pode criar períodos de debate sobre a integração da perspectiva do género no âmbito de todos os temas EQUAL. Pode fixar um ponto obrigatório de todas as reuniões, que tem de ser preparado com antecedência para fomentar um debate produtivo e esclarecido.

Pode determinar as necessidades de formação em matéria de igualdade de género dos membros das Comissões. Eles compreendem a integração da perspectiva do género? Gostariam de conhecer melhor a avaliação do impacto da igualdade de género? Proponha e organize acções de formação adequadas para satisfazer estas necessidades.

### **Acompanhamento e avaliação**

Acompanhe e avalie os seus progressos para ver em que medida é que está a atingir os objectivos de igualdade e faça os ajustamentos necessários.

### **Disponibilidade de recursos e de instrumentos**

Faça uma provisão nas despesas normais das políticas para o custo da integração da perspectiva do género na sua organização.

### **Integrar a perspectiva do género nos seus serviços**

#### **Papel da informação**

Promova a mensagem da igualdade de oportunidades em todas as suas actividades de informação e ao abrir o período para apresentação de candidaturas. Lembre-se que as imagens têm mais efeito do que as palavras, por isso tome cuidado para passar a mensagem certa nas suas imagens.

Pode recolher e divulgar informações sobre instrumentos e recursos da integração da perspectiva do género e disponibilizá-los no seu sítio web.

Pode identificar e disponibilizar dados pertinentes a nível europeu, nacional, regional e local sobre a posição relativa das mulheres e dos homens numa série de áreas para todas as prioridades temáticas da EQUAL.

#### **Orientação e aconselhamento a potenciais candidatos – Lançamento do programa**

Informe os candidatos da ênfase dada pela EQUAL à integração da perspectiva do género. Saliente que se trata de uma parte integrante da EQUAL e não apenas de uma opção que se acrescenta ou integra assinalando simplesmente o “item correspondente”.

Explique que os candidatos que demonstrarem que integraram a igualdade na Parceria de Desenvolvimento terão maiores possibilidades de êxito.

Dê informações sobre a integração da perspectiva do género a todos os candidatos e especialmente aos que não solicitaram tais informações.

Crie linhas telefónicas para ajuda aos candidatos que tenham questões sobre a integração da perspectiva do género. Complemente este serviço com sessões de informação individuais, onde se possa discutir como a igualdade de género pode ser integrada na ideia da Parceria de Desenvolvimento. Convide os candidatos interessados para uma sessão de introdução geral à iniciativa EQUAL e à integração da perspectiva do género.

Apregoe os benefícios do processo de integração da perspectiva do género para ambos os géneros. Os promotores de Parcerias de Desenvolvimento têm de compreender a importância do conceito e aceitá-lo.

Esclareça que os custos adicionais associados à integração da perspectiva do género são elegíveis.

Saliente a necessidade de realizar uma análise do impacto em função do género na fase de planeamento da Parceria de Desenvolvimento. Explique que, a menos que identifiquem o impacto da Parceria de Desenvolvimento nos diferentes grupos, não conseguem saber se eventualmente estão a produzir um efeito adverso, ainda que não intencional.

Ajude-os a localizar com precisão as fontes de informação pertinentes, incluindo as estatísticas desagregadas por sexo para as suas análises.

Pode compilar uma base de dados de especialistas em igualdade de género para os candidatos consultarem no seu sítio web.

Aconselhe-os a contactar organizações que se ocupam de questões de igualdade e ONG pertinentes para os ajudarem a obter um quadro preciso das diferentes necessidades, experiências e aspirações das mulheres e homens.

No que lhe toca, demonstre que está a implementar as suas próprias políticas de igualdade, enquanto empregador e prestador de serviços.

### **Avaliação e selecção das Parcerias de Desenvolvimento**

Inclua critérios para avaliar a dimensão do género nas candidaturas. Isto permite dar uma ponderação maior às Parcerias de Desenvolvimento que mostrem claramente que tiveram em conta a igualdade na candidatura.

Pode estabelecer uma pontuação mínima para ter em conta as questões do género que as Parcerias de Desenvolvimento devem respeitar. Neste guia (ver nota 16) é incluída uma grelha para o ajudar.

As candidaturas que não respeitarem esta norma da igualdade de género devem ser rejeitadas ou devolvidas aos promotores, com recomendações de aperfeiçoamento. A aprovação da Parceria de Desenvolvimento pode ficar dependente da introdução das mudanças sugeridas. Esta regra deve aplicar-se a todas as candidaturas, independentemente da prioridade temática EQUAL.

### **No seu papel de apoio e de acompanhamento**

Deve haver um diálogo permanente com as Parcerias de Desenvolvimento para avaliar como estão a conseguir atingir os seus objectivos em termos de igualdade de género.

Como a integração da perspectiva do género é um processo, haverá muitas curvas de aprendizagem.

Pergunte às Parcerias de Desenvolvimento se têm necessidades específicas de formação para reforçarem as suas capacidades em matéria de integração da perspectiva do género. Pode proporcionar-lhes essa formação ou facilitar-lhes o acesso a especialistas nesta matéria que possam consultar em momentos precisos da execução das Parcerias de Desenvolvimento.

Esteja atento a quaisquer lacunas de informação que possam ter sido detectadas. Pode encomendar estudos de igualdade de género, por exemplo, para colmatar essas lacunas.

Deixe claro aos promotores das Parcerias de Desenvolvimento que acompanhará regularmente o impacto da igualdade em função do género de todas as Parcerias de Desenvolvimento.

Nos seus relatórios intercalares, as parcerias terão de prestar informações pertinentes que permitam proceder a esta avaliação. Todos os dados relativos à Parceria de Desenvolvimento devem ser discriminados por género, bem como outros critérios, como a idade, origem étnica e religião, se a informação for conhecida. A análise feita pelas parcerias deve ir além da mera indicação de números.

Quando detectar pontos fracos, faça recomendações que devem ser respeitadas. Se uma Parceria de Desenvolvimento revelar dificuldades para alcançar os seus objectivos, dê-lhe apoio para encontrar soluções.

As visitas às Parcerias de Desenvolvimento também são um bom momento para apreciar os sucessos da integração da perspectiva do género e para discutir com os parceiros da parceria e, se possível, com alguns dos seus participantes, sobre o que foi conseguido e as dificuldades em manter uma focalização no género.

### **Actividades de disseminação e de integração nas políticas e práticas**

Não perca de vista o objectivo último da integração da perspectiva do género – reduzir de forma quantificada as desigualdades entre mulheres e homens e melhorar a igualdade para ambos em todos os domínios das políticas.

Todas as suas actividades de disseminação e de integração nas políticas e nas práticas devem salientar este ponto.

Lembre-se igualmente que as Parcerias de Desenvolvimento têm muito para oferecer mutuamente e que podem ser uma importante fonte de informação. Pode organizar reuniões regulares no âmbito de cada prioridade temática e das prioridades transversais para dar oportunidade às Parcerias de Desenvolvimento de trocarem informações e experiências sobre a integração da perspectiva do género.

As redes temáticas nacionais e regionais no domínio da integração da perspectiva do género podem ser um instrumento útil para divulgar resultados e para actividades de integração nas políticas e nas práticas.

Outra possibilidade consiste em geminar Parcerias de Desenvolvimento que trabalham na prioridade temática da igualdade de oportunidades com Parcerias de Desenvolvimento de outras prioridades, a fim de trocarem informações, darem apoio e transmitirem conhecimentos.

## 14

# EXERCÍCIO PRÁTICO: ASPECTOS DA INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DO PROGRAMA EQUAL

Verifique a situação em que está a sua organização – autoridade de gestão ou estrutura nacional de apoio – nas questões do género e negocie as mudanças.

Em pequenas equipas de três, identifique as questões da igualdade na sua organização – número de mulheres e de homens, qualificações, níveis de salários, procedimentos de recrutamento e de promoção.

Como é que a igualdade de género pode ser melhorada? Elabore um plano com um máximo de cinco acções que gostaria de ver implementadas. Seja tão imaginativo quanto puder.

As pequenas equipas trocam informações entre si e discutem as acções propostas.

Pode recorrer ao jogo de papéis para negociar a implementação de algumas das acções.

Tem de trabalhar de novo com grupos de três pessoas, assumindo cada uma um papel diferente.

“A” é o negociador que procura mudar as coisas

“B” é o gestor que tem de ser convencido

“C” é o observador

O negociador explica o que está em jogo, o contexto da negociação e a fase do processo negocial, incluindo a posição do gestor, desempenhado por “B”. É desta posição que o gestor negocia no jogo de papéis.

O jogo dura cinco minutos e depois o negociador e o gestor informam como é que "viveram" os seus papéis. A seguir é o observador que fala das negociações, da linguagem corporal, das questões abertas e fechadas, etc. Cada participante é à vez negociador, gestor e observador.

Dê informação ao grupo em geral sobre o desempenho em cada papel. Qual foi o seu sucesso no processo de negociação? Quais foram os obstáculos observados?

Lembre-se que grande parte da aptidão para negociar reside na capacidade de assegurar que ambas as partes apoiem o resultado. Todas as negociações seguem um processo distinto:

- Preparação: identifique o resultado que quer atingir com a negociação e qual a posição provável da outra parte.
- Convite para negociar: é a declaração inicial, onde estabelece o resultado que pretende da negociação e algumas das questões essenciais que quer discutir e esclarecer.
- Discussão: fale das diferentes necessidades e limitações e explore eventuais acordos.
- Fechar o acordo: todas as condições são acordadas e é alcançada uma solução comum. Se as duas partes estiverem satisfeitas, a negociação está concluída.

O segredo do sucesso de uma negociação consiste em seguir estes passos, de acordo com a outra pessoa, o que exige:

- Demonstrar empatia
- Escuta activa
- Clareza na comunicação
- Fazer perguntas estratégicas abertas
- Capacidade de fixar limites e objectivos para conseguir tomar decisões de forma eficaz
- Saber como fechar o negócio
- Capacidade de desenvolver relações a longo prazo.

## 15

# ASPECTOS A CONSIDERAR: COMO TER EM CONTA A PERSPECTIVA DO GÉNERO NA GESTÃO DO PROGRAMA

### **Ao constituir as comissões de acompanhamento/selecção**

- Deu todos os passos possíveis para assegurar um equilíbrio de género nas comissões?
- Identificou as necessidades de formação e de informação dos membros das comissões em matéria de integração da perspectiva do género?
- Analisou estas necessidades para poder identificar a forma mais eficaz de as resolver?
- Deu formação ou possibilidades de desenvolvimento para colmatar estas necessidades?
- Identificou e forneceu documentação e materiais de formação pertinentes?
- Os membros das comissões receberam informação sobre as questões do género?
- Prepara sistematicamente informações sobre a igualdade de géneros e apresenta-as nas reuniões para assegurar o debate sobre as questões do género?

### **Ao planear e lançar o programa**

- Mostrou claramente em todo o material informativo a ênfase dada pela Iniciativa Comunitária EQUAL à integração da perspectiva do género e o que isso significa para os candidatos?
- Identificou e recolheu informações pertinentes em matéria de igualdade de género, em especial informações socioeconómicas e dados desagregados por género, para ajudar os promotores das Parcerias de Desenvolvimento nas suas análises?
- Consultou especialistas neste domínio e representantes das mulheres a todos os níveis para apurar os seus pontos de vista e avaliar como podem contribuir para o programa?
- Como é que transmitiu a informação em matéria de género a todo o pessoal?

### **Ao lançar o concurso para apresentação de propostas**

- Forneceu informações suficientes sobre a integração da perspectiva do género aos potenciais candidatos e explicou o que isso significa para uma Parceria de Desenvolvimento?
- Salientou a importância da realização de uma análise do impacto em função do género na fase de planeamento?
- Forneceu aos candidatos uma lista de especialistas no domínio da igualdade de género que os podem ajudar nesta tarefa?

### **Ao dar orientações e conselhos aos potenciais candidatos**

- O seu pessoal está suficientemente preparado para dar informações e apoio aos candidatos em matéria de integração da perspectiva do género?
- Em caso negativo, que disposições adoptou para superar esta necessidade?

### **Ao analisar as candidaturas e seleccionar as Parcerias de Desenvolvimento**

- Os candidatos demonstraram o impacto provável nas mulheres e nos homens?
- A análise da situação relativa das mulheres e dos homens é adequada?
- Foram fornecidos dados desagregados por género?
- O grupo-alvo da Parceria de Desenvolvimento participou na concepção da acção?
- As actividades previstas são suficientes para atingir os objectivos da igualdade?
- Como é que a proposta contribuirá positivamente para a igualdade de géneros?
- Como assegurarão os candidatos em todas as fases da Parceria de Desenvolvimento que resolverão as diferentes necessidades das mulheres e dos homens?
- Que medidas foram adoptadas para o grupo-alvo dar informações sobre o evoluir do processo e influenciar a execução da Parceria de Desenvolvimento?
- Quais serão os benefícios para ambos os géneros?
- Os candidatos mostraram um empenhamento claro em relação à igualdade de géneros?

- Têm capacidade para a sua execução?
- O seu orçamento é suficiente e realista para atender às promessas de igualdade que fazem?

**Ao apoiar as Parcerias de Desenvolvimento ao longo da execução**

- O seu pessoal possui as competências e conhecimentos necessários para ponderar o possível impacto em função do género de uma Parceria de Desenvolvimento durante a execução?
- Se não, como serão desenvolvidos ou adquiridos os conhecimentos necessários?
- Como assegura que os seus serviços de apoio são suficientes para dar resposta às necessidades de informação e de orientação das Parcerias de Desenvolvimento em matéria de igualdade de género?

**Ao acompanhar e avaliar o programa**

- Deu informações claras às Parcerias de Desenvolvimento sobre os dados de que precisa para acompanhar e avaliar o programa, a fim de assegurar que são atingidos os objectivos da igualdade de género?
- Criou um sistema de controlo que lhe permita detectar os pontos fracos em matéria de igualdade de género e introduzir correcções, sempre que possível?
- A sua equipa de avaliação foi informada das questões pertinentes em matéria de igualdade de género?

**Ao organizar as actividades de disseminação e de integração nas políticas e práticas**

- Assegura sistematicamente que toda a informação sobre a EQUAL abrange a dimensão do género?
- Como assegura que as prioridades da igualdade de género estão reflectidas na selecção dos temas e programas de todos os eventos EQUAL?
- Como assegura que as mulheres e os homens participam em condições de igualdade em todos os eventos EQUAL como oradores, presidentes, decisores, etc. e são consultados de forma igual durante a preparação e o acompanhamento?
- Como sensibiliza os participantes nestes eventos para a dimensão do género dos debates EQUAL (documentação de apoio, apresentações, definição do programa)?
- Como assegura que as boas práticas em matéria de perspectiva do género são integradas sistematicamente nas políticas de emprego e de inclusão social?
- Como tenciona desenvolver as redes e canais de comunicação necessários nas regiões e entre organizações e responsáveis políticos para facilitar este processo?

# 16

## GRELHA DE AVALIAÇÃO DA DIMENSÃO DO GÉNERO NAS CANDIDATURAS EQUAL – UM EXEMPLO

**Classifique cada uma das questões a seguir com:**

Muito bom  
Bom  
Médio  
Suficiente  
Fraco

### 1. Análise do contexto

A Parceria de Desenvolvimento demonstra analisar as diferentes situações, necessidades e aspirações das mulheres e dos homens?

#### Prova

Referência a estudos, dados desagregados por género, contributo de grupos locais de igualdade.

### 2. Objectivos específicos e grupo-alvo

Os objectivos específicos têm em conta as necessidades das mulheres e homens, tal como referidas na análise? Os objectivos específicos abordam adequadamente as desigualdades identificadas e promovem a igualdade?

#### Prova

Pelo menos um objectivo específico aborda a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

### 3. Apresentação da Parceria de Desenvolvimento

É explicado como será implementada a igualdade de oportunidades na execução da Parceria de Desenvolvimento?

A abordagem é exequível? As actividades previstas são suficientes para atingir os objectivos?

#### Prova

Existência de uma estratégia de igualdade de oportunidades clara que percorre todas as actividades da Parceria de Desenvolvimento.

Número de acções que dizem especificamente respeito à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

### 4. Execução da Parceria de Desenvolvimento – Métodos e recursos

Os promotores demonstram compreender os aspectos do género da sua Parceria de Desenvolvimento e são capazes de os executar? Os métodos são adequados e os recursos humanos suficientes para executar as actividades em matéria de igualdade previstas? O orçamento é suficiente e realista para atingir os seus objectivos em matéria de igualdade?

#### Prova

Existência de uma estratégia clara para desenvolver na parceria a capacidade e os conhecimentos no domínio da igualdade de género e apoiá-la com recursos suficientes (pessoal, orçamento, assistência externa, instrumentos, etc.).

Um compromisso claro dos parceiros da Parceria de Desenvolvimento em relação à igualdade de género e prova de que, enquanto empregadores, respeitam a igualdade.

## 5. Execução da Parceria de Desenvolvimento – Avaliação

Está prevista uma avaliação da igualdade entre mulheres e homens em todas as actividades para assegurar que a Parceria de Desenvolvimento cuida das desigualdades e promove a igualdade entre mulheres e homens?

### Prova

Indicadores quantitativos e qualitativos adequados para medir o impacto nas mulheres e homens.

### PONTUAÇÃO

Muito bom	= 4
Bom	= 3
Médio	= 2
Suficiente	= 1
Fraco	= 0

### Para fazer o cálculo:

Se tem 2 “muito bons”, 1 “bom” e 2 “suficientes”, a classificação final será:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

A pontuação total é de 20.

### A sua apreciação global

Pensa que globalmente a Parceria de Desenvolvimento tem em conta, em todos os seus aspectos, o objectivo geral da igualdade entre mulheres e homens e contribui activamente para esse objectivo? Explique, por favor.

Se a sua apreciação global é “suficiente” ou “fraco”, que recomendações faria para os candidatos reforçarem a dimensão da igualdade da Parceria de Desenvolvimento?

Nota:

Uma Parceria de Desenvolvimento que receba menos de 10 pontos ou uma apreciação global de “suficiente” ou “fraco” não pode ser financiada. Se for considerado apropriado, o pedido pode ser devolvido aos promotores com recomendações em matéria de igualdade, que têm de ser implementadas antes da Parceria de Desenvolvimento poder ser apreciada de novo.

(Baseada numa grelha elaborada para avaliadores de candidaturas a Parcerias de Desenvolvimento no quadro do Objectivo 3 do FSE em França. « FSE França. Integração da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos projectos do Objectivo 3: grelha do instrutor », Ministério do Emprego, Trabalho e Coesão Social / RACINE, Junho de 2004)

## 17

# UMA MOSTRA DAS PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO EQUAL

Os exemplos que se seguem foram fornecidos pelos Estados-Membros que participaram no Grupo de Trabalho para a Integração da Perspectiva do Género. Só é incluído um exemplo por país, mas existem muitos para além dos descritos.

### **E-QUALITY – Desenvolvimento de um sistema de qualidade para os serviços de orientação profissional, de apoio e de emprego, Grécia** (Tema 1A, GR-200889) [www.equality.gr](http://www.equality.gr)

A parceria E-QUALITY está a desenvolver sistemas de qualidade para melhorar a estrutura, os serviços e as competências do pessoal de organizações que dão orientação, apoio e aconselhamento em matéria de emprego a grupos sociais confrontados com obstáculos múltiplos e crescentes para a inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Desde o início que os parceiros desta Parceria de Desenvolvimento receberam formação em igualdade de género para incluírem este aspecto em todo o seu trabalho e nas próprias políticas de pessoal. Para a sua pesquisa integraram as questões relacionadas com o género nos guiões das entrevistas e em todos os questionários. A igualdade de género também foi um dos elementos fundamentais que presidiu à concepção dos instrumentos metodológicos utilizados para desenvolver os procedimentos de qualidade e faz parte da formação e do apoio oferecido aos conselheiros. Além disso, dos contactos entre agências, conselheiros, empregadores e o grupo-alvo surgiram resultados interessantes em matéria de questões relacionadas com o género.

### **Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, França** (Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Esta Parceria de Desenvolvimento centrou-se na assistência a agricultores em risco. Na análise das suas necessidades foram examinados os diversos desafios a que os homens têm de fazer face, mas igualmente as mulheres. Esta análise revelou o papel importante desempenhado pelas mulheres nas actividades agrícolas, apesar da falta de reconhecimento e estatuto profissional. As mulheres trabalham em todos os domínios da vida rural – profissionais, familiares e comunitários – mas por vezes falta-lhes confiança nas suas aptidões profissionais. Assim, a parceria integrou os diversos papéis desempenhados pelas mulheres e pelos homens na actividade agrícola na concepção da sua Parceria de Desenvolvimento e em acções de formação. Além disso, foi criado um grupo de formação só para mulheres, a fim de aumentar a sua confiança.

### **JIVE Partners, Reino Unido** (Tema 4H, UKgb-35)

Os parceiros da JIVE orientaram a sua atenção para os sectores da engenharia, construção e tecnologia, onde as mulheres são minoritárias – 10% de mulheres na construção, 1% e 4% de mulheres em estágios de construção e de engenharia e 7% de mulheres a trabalhar nas tecnologias da engenharia. Como primeiro passo, admitiram na sua parceria duas organizações nacionais de formação (uma de engenharia e construção e a outra de serviços imobiliários) interessadas em abrir os seus sectores às mulheres. A parceria dá assistência a mulheres que trabalham e estudam e estão a pensar entrar nos sectores da engenharia, construção e tecnologias. Mas também está a ver como pode incentivar uma mudança cultural e de atitude na orientação das carreiras, na oferta de formação e nas práticas de emprego e de trabalho das empresas destes sectores.

**RepaNet – Reparaturnetzwerk, Áustria**  
(Tema 2D, AT-3-08/135)

A RepaNet promove empresas sociais do sector da reparação. Dá formação a desempregados de longa duração para aprenderem a reparar aparelhos electrodomésticos e outros aparelhos usados no dia-a-dia. Como se trata de um sector dominado por homens, a RepaNet procurou atrair mulheres para este sistema. Fê-lo através da sensibilização, formação no domínio da igualdade entre mulheres e homens e adaptação do enquadramento de trabalho para atender mais às necessidades tanto de mulheres como de homens desempregados de longo prazo. Além disso, criou um grupo de trabalho para a integração da perspectiva do género na Parceria de Desenvolvimento, que se reúne regularmente para troca de experiências, fez recomendações e designou uma pessoa como responsável pela integração da perspectiva do género, que se pode opor às decisões da parceria que não promovam a igualdade.

**Gender Equality Developers (GED), Suécia**  
(Tema 4H, SE-59)

A parceria Gender Equality Developers (GED) centra-se em organizações interessadas em implementar planos de igualdade de género para criar ambientes de trabalho que atendam às necessidades das mulheres e dos homens. Para isto trabalha a nível individual, colectivo e organizacional, aumentando a sensibilização para o que significa ser mulher e homem na vida profissional e como é que os métodos e as atitudes das empresas podem melhorar a eficácia das organizações e promover a igualdade entre mulheres e homens. A parceria deu formação a promotores da igualdade de género e realizou sessões de sensibilização dirigidas a empregadores e aos seus empregados.

**Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Alemanha**  
(Tema 4H, DE-EA- 31910)

Esta Parceria de Desenvolvimento foi constituída por vasta parceria de empresas, organizações, autoridades locais, organismos de formação, serviços de emprego, empregadores e sindicatos, com o objectivo de estabelecer um equilíbrio em termos de géneros no sector das TIC e aumentar a influência das mulheres na implantação da sociedade da informação e do conhecimento. O trabalho da Parceria de Desenvolvimento começa pelas escolas, serviços de orientação profissional e formadores em matéria de igualdade de género para assegurar que as raparigas têm mais oportunidades de aprender ou de praticar as competências relacionadas com as TI. No outro extremo das suas actividades colabora com as empresas para desenvolverem práticas de recrutamento e de trabalho sensíveis à igualdade de género. A Telekom, um dos maiores empregadores do sector das TIC na Alemanha e parceiro desta Parceria de Desenvolvimento, lidera o trabalho sobre a integração da perspectiva do género e a gestão da diversidade. Abrange a oferta de opções de conciliação da vida familiar com o trabalho a mulheres e a homens e a introdução de sistemas de tutoria para ajudar as gestoras femininas a progredirem na empresa.

**The National Flexi-Work Partnership, Irlanda**  
(Tema 4g, IE-19)

A parceria National Flexi-Work (que faz parte da rede transnacional FAIR) tem como objectivo promover o equilíbrio entre a actividade profissional e a vida familiar dos pais que trabalham, das pessoas que se ocupam dos filhos, de pessoas idosas e pessoas com dificuldades de saúde mental. Parte do seu trabalho consiste em recrutar pessoas que descreve como 'não-típicas', ou seja, rapazes e mulheres mais velhas para trabalharem em centros de cuidados de crianças nos locais de trabalho. Pretende introduzir um equilíbrio de géneros e de idades no pessoal, acreditando que isso tem impacto na fase inicial e de formação da vida de uma criança, porque lhe fornece modelos de papéis masculinos e femininos.

**Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Itália**  
(Tema 4H, IT-G-VEN-003)

Esta Parceria de Desenvolvimento desenvolveu uma rede de cooperação baseada em centros de recursos de igualdade de oportunidades criados especialmente para oferecer informação, apoio, formação e instrumentos a organizações públicas e do sector privado, para poderem promover melhor a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Trabalha em estreita colaboração com os municípios, autoridades regionais e organismos da administração para desenvolver modelos de trabalho conjunto de organizações dos sectores público e privado de uma localidade, para reforçar a integração da perspectiva do género como parte das suas políticas de desenvolvimento local. A Parceria de Desenvolvimento criou uma Plataforma de Acção para a Igualdade de Género (<http://www.gender-platform.net>) que integra também Parcerias de Desenvolvimento da Áustria e da Suécia. Está a elaborar um pacote de instrumentos e serviços que podem promover a igualdade de géneros no mercado de trabalho, no contexto do desenvolvimento local, e como abrir caminhos para a igualdade de género nas organizações que estão a abordar questões como as mudanças culturais.

**Multiculturalism as a resource in a working community, Finlândia**  
(Tema 1B, FI-13)

Esta Parceria de Desenvolvimento espera criar, em comunidades de trabalho que reúnem empregadores e empregados, bem como membros das comunidades imigrantes e trabalhadores finlandeses, novas ideias e desenvolver, elaborar e testar métodos de boas práticas para promover a tolerância e o multiculturalismo no trabalho e na formação, a fim de aumentar a empregabilidade dos imigrantes. Os finlandeses e os imigrantes, tanto mulheres como homens, aprendem entre si como "ver" pelos olhos da outra cultura e afastar os preconceitos causados pela ignorância. O objectivo da parceria é criar 16 comunidades de trabalho deste tipo, em que a diversidade será considerada um recurso. Além disso, são criados clubes de cultura do trabalho para darem apoio, conselhos, material e orientação aos membros das comunidades de imigrantes.

**Emprego Apoiado, Portugal**  
(Tema 1 A, PT-2001-070)

Esta Parceria de Desenvolvimento centrou-se no reforço das comunidades locais. Desenvolveu uma vasta parceria que reúne associações locais, entidades públicas e associações empresariais com grupos que se defrontam com a discriminação, como pessoas com deficiência ou com doenças mentais, ciganos, imigrantes e mulheres vítimas de violência doméstica. É dada ênfase à autodeterminação e à promoção de uma forte ligação às empresas, através daquilo que descrevem como uma abordagem de emprego apoiado. São organizados "Fóruns de diversidade" pelos próprios grupos-alvo. Envolvem as comunidades locais e permitem o debate sobre problemas comuns, como a inclusão social e profissional, a promoção da mudança, a luta contra as desigualdades entre mulheres e homens e o desenvolvimento do "poder das comunidades". Através destes fóruns, as mulheres recebem formação em competências de direcção para se valorizarem e apoiarem melhor as suas comunidades.

Para mais informações sobre estas Parcerias de Desenvolvimento e sobre o trabalho de outras Parcerias de Desenvolvimento EQUAL, ver a base de dados comum (BDCE) da EQUAL  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

# 18

## RECURSOS

### INFORMAÇÕES SOBRE A INICIATIVA EQUAL

Sítio web da EQUAL e base de dados comum da EQUAL (BDCE)  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL no CIRCA  
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

### PUBLICAÇÕES NACIONAIS SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO, A INICIATIVA EQUAL E OS FUNDOS ESTRUTURAIS EUROPEUS

#### BÉLGICA

IMPLEMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO EM PROJECTOS EQUAL: GUIA PRÁTICO PARA OS PROMOTORES.  
AGÊNCIA PARA O FSE DA COMUNIDADE FRANCÓFONA (2003)  
[www.fse.be](http://www.fse.be)

#### ALEMANHA

INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO. FUNDAMENTOS E ESTRATÉGIAS NO QUADRO DA INICIATIVA COMUNITÁRIA EQUAL.  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO TRABALHO.  
[www.equal-de.de](http://www.equal-de.de)

#### GRÉCIA

GUIA PARA IMPLEMENTAR AS POLÍTICAS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TERCEIRO PROGRAMA-QUADRO COMUNITÁRIO.  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS. 2003.  
<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

#### ESPANHA

GUIA PARA A INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS ACÇÕES DOS FUNDOS ESTRUTURAIS.  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.  
[www.mtas.es/UAFSE](http://www.mtas.es/UAFSE)

SUGESTÕES PARA INTEGRAR A PERSPECTIVA DO GÉNERO NO PROJECTOS EQUAL.  
EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

## **FRANÇA**

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS: TOMAR EM CONSIDERAÇÃO A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O EMPREGO NAS ACÇÕES EUROPEIAS. RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANÇA. INTEGRAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO SEU PROJECTO: COMO FAZER?

MINISTÉRIO DO EMPREGO, TRABALHO E COESÃO SOCIAL / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANÇA. 18 PERGUNTAS PARA AVALIAR A CONSIDERAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO SEU PROJECTO.

MINISTÉRIO DO EMPREGO, TRABALHO E COESÃO SOCIAL / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

## **ITÁLIA**

INSTRUÇÕES OPERACIONAIS PARA IMPLEMENTAR AS ORIENTAÇÕES VISPO – INDICAÇÕES PARA A REPROGRAMAÇÃO DO FSE. ISFOL.

[www.equalitalia.it](http://www.equalitalia.it)

## **HUNGRIA**

ORIENTAÇÕES RELATIVAS À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA CANDIDATOS E AVALIADORES. 2004

[www.equalhungary.hu](http://www.equalhungary.hu)

[www.ofa.hu](http://www.ofa.hu)

## **PORTUGAL**

GUIA DE APOIO AO UTILIZADOR

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA ACÇÃO 3

[www.equal.pt](http://www.equal.pt)

## **REINO UNIDO**

### **INGLATERRA**

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES – GUIA PARA PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO. UNIDADE DE APOIO À EQUAL.

[www.equal.ecotec.co.uk](http://www.equal.ecotec.co.uk)

"EMPOWERMENT" – GUIA PARA PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO. UNIDADE DE APOIO À EQUAL.

### **ESCÓCIA**

PACOTE RELATIVO À IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NOS FUNDOS ESTRUTURAIS EUROPEUS. CENTRO DE INVESTIGAÇÃO DAS POLÍTICAS EUROPEIAS. UNIVERSIDADE DE STRATHCLYDE.

[www.eprc.strath.ac.uk](http://www.eprc.strath.ac.uk)

### **PAÍS DE GALES**

ORIENTAÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA OS PROGRAMAS EUROPEUS NO PAÍS DE GALES. PARCERIA EUROPEIA PARA A IGUALDADE.

[www.wefo.wales.gov.uk](http://www.wefo.wales.gov.uk)

CANDIDATURAS AOS FUNDOS ESTRUTURAIS EUROPEUS NO PAÍS DE GALES – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. ORIENTAÇÕES ADICIONAIS PARA CANDIDATOS E AVALIADORES. CHWARAE TEG. PARCERIA EUROPEIA PARA A IGUALDADE.

## PUBLICAÇÕES DA COMISSÃO EUROPEIA

COMISSÃO EUROPEIA. INFORMAÇÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO - panorâmica, base *legal, método da Comissão, instrumentos*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

COMISSÃO EUROPEIA. ESTATÍSTICAS DA UE SOBRE GÉNERO – *mercado do trabalho, educação, rendimentos, vida quotidiana, reforma, pensões*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/statistics\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html)

COMISSÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO: "INTEGRAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE AS MULHERES E OS HOMENS NO CONJUNTO DAS POLÍTICAS E DAS ACÇÕES COMUNITÁRIAS" (COM(96)67FINAL). EM VERSÃO ELECTRÓNICA, APENAS EM FRANCÊS.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com9667.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm)

RUMO A UMA ESTRATÉGIA-QUADRO DA COMUNIDADE PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2001-2005). 2000. COMISSÃO EUROPEIA; *Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf)

RELATÓRIO SOBRE A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, 2004. COMISSÃO EUROPEIA. – *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

A IGUALDADE DE GÉNEROS NO TRATADO DE AMSTERDÃO – *artigos 3º, 13º, 136º, 137º, 141º e 251º*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/treaty\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html)

AValiação do Desenvolvimento Socioeconómico. TEXTOS SOBRE TEMAS E ÁREAS DE POLÍTICAS; Dezembro 2003. – *Um dos temas: Igualdade entre mulheres e homens*

[http://www.evaled.info/frame\\_themes\\_policy1\\_3.asp](http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp)

INTEGRAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULHERES E HOMENS NOS PROGRAMAS E PROJECTOS DOS FUNDOS ESTRUTURAIS – *lista de controlo, conceito e objectivos, integração da igualdade nos planos e documentos de desenvolvimento e gerir os programas*

[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/mains\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm)

## OUTRAS PÁGINAS WEB COM INTERESSE

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> – Resumos legislativos – *Igualdade entre homens e mulheres: integração da igualdade de oportunidades nas políticas comunitárias*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> – Resumos legislativos – *Igualdade entre homens e mulheres: introdução*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> – Resumos legislativos – *Emprego e política social: medidas de criação de postos de trabalho*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm) – No sítio web da DG Emprego e Assuntos Sociais – *Home page da Unidade Igualdade de Oportunidades (DG EMPREGO/G1)*

## **PUBLICAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS**

INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO, PACOTE DE APRENDIZAGEM E INFORMAÇÃO, 2000, PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD), A DIMENSÃO DO GÉNERO NO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

ANÁLISE E PLANEAMENTO DAS QUESTÕES DO GÉNERO. MÓDULO DE FORMAÇÃO PARA AO PESSOAL DO PNUD.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

A PERSPECTIVA DO GÉNERO NO DESENVOLVIMENTO: INSTRUMENTOS DE ANÁLISE E DE INTEGRAÇÃO DO GÉNERO.

[http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender\\_in\\_Development/Tools\\_for\\_Gender\\_Analysis\\_and\\_Mainstreaming/](http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/)

INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA PRÁTICA. MANUAL. PROGRAMA REGIONAL NO DOMÍNIO DO GÉNERO DO GABINETE REGIONAL PARA A EUROPA DO PNUD E DO CIS.

[http://www.undp.org/gender/docs/RBEC\\_GM\\_manual.pdf](http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf)

NAÇÕES UNIDAS. PLATAFORMA DE ACÇÃO ADOPTADA NA QUARTA CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE AS MULHERES, PEQUIM, 1995. TEXTO E PLANOS DE ACÇÃO ESCOLHIDOS. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

ESTATÍSTICAS DA ONU

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

NAÇÕES UNIDAS, ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

## **PUBLICAÇÕES DO CONSELHO DA EUROPA**

CONSELHO DA EUROPA, INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO: QUADRO CONCEPTUAL, METODOLOGIA E APRESENTAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS. ESTRASBURGO. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)