

**Provisional version  
Laid out document available soon**

Contributos EQUAL  
para a integração da  
**igualdade de género**  
no FSE 2007-2013

# Índice

**Introdução**

**Pertinência da igualdade de género**

**Valor acrescentado – a experiência do actual período de programação**

**A integração da perspectiva de género nos Quadros de Referência Estratégicos Nacionais e os Programas Operacionais resultantes**

**Integração da perspectiva do género no ciclo do FSE**

**Anexo 1 – Listas de verificação para auto-avaliação**

**Anexo 2 – Experiência e exemplos ilustrativos da EQUAL**

**Anexo 3 – Literatura e documentos pertinentes e respectivas ligações**

## **Ficha técnica**

Autores: Autoridades de Gestão EQUAL da Áustria, Bélgica (flamenga), Bélgica (francófona), Espanha, Estónia e Finlândia (Grupo de trabalho *ad hoc* de Estados-Membros)

Versão original (2006): The principle of Gender Equality in the new ESF programmes (2007-2013)

Tradução: Maria Carvalho

Gabinete de Gestão EQUAL

## Introdução

O **Grupo de Trabalho** *ad hoc* de Estados-Membros sobre igualdade de género e integração da perspectiva do género foi criado para partilhar experiências e desenvolver opções tendo em vista formas eficazes de integrar nos Programas Operacionais para 2007-2013 os princípios da igualdade de género e da integração da perspectiva do género.

O Grupo de Trabalho era constituído por representantes dos seguintes Estados-Membros: Áustria, Finlândia, Espanha, Bélgica (Flandres e Valónia) e Estónia. A responsabilidade de desenvolver e gerir programas dos Fundos Estruturais, integrando assim questões da igualdade de género na concepção, estruturas de execução e procedimentos e no sistema de acompanhamento e avaliação dos Programas Operacionais do FSE, cabe aos Estados-Membros, que podem, no entanto, aprender uns com os outros. O Grupo de Trabalho assumiu a tarefa de organizar uma plataforma destinada a partilhar as lições aprendidas no período em curso bem como ideias e planos sobre uma integração eficaz da perspectiva do género com o apoio do FSE. Por conseguinte,

- funcionou como comissão organizadora de um **seminário** sobre integração nos novos programas do FSE da igualdade de género e da perspectiva do género, que reuniu mais de cem representantes dos Estados-Membros envolvidos no planeamento dos novos programas do FSE; e
- redigiu esta **nota de reflexão** que analisa a pertinência da igualdade de género e da integração da perspectiva do género bem como as vantagens que se obtêm com a integração, identifica opções de implementação a nível do Programa Operacional e sublinha as disposições de implementação críticas para o sucesso.

## Estatuto e finalidade deste relatório

O enquadramento tem sido elaborado por um grupo de trabalho de Estados-Membros e reflecte a opinião desse grupo. Procura definir um conjunto de boas práticas consistentes no domínio da igualdade de género e da integração da perspectiva do género, e proporcionar orientações práticas tendo em vista o cumprimento das obrigações legais e regulamentares bem como dos requisitos de uma gestão sólida. No entender do grupo de trabalho, a aplicação destas boas práticas é necessária para garantir a integração eficaz da igualdade de género nos novos programas do FSE.

Enquanto a primeira parte do documento, centrada na pertinência legal, política e económica da integração da perspectiva do género, pode interessar especialmente aos responsáveis nos Estados-Membros pela concepção e implementação dos Fundos Estruturais Europeus e pela sua consistência com o processo revisto de Lisboa e com as prioridades das Orientações Estratégicas Comunitárias em matéria de coesão, a segunda parte e o Anexo procuram responder às necessidades dos responsáveis pela concepção de documentos de programação e por uma gestão adequada dos programas em termos de execução, acompanhamento e avaliação.

Estamos gratos à Comissão pelo apoio que deu ao nosso trabalho.

## *Membros do Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Género*

PAÍS	MEMBRO	e-mail
Áustria	Elke Schmidt Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Bélgica (Flandres)	Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Bélgica (FR & DE)	Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be
Estónia	Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee
Finlândia	Riitta Kangasharju Janne Pennanen	riitta.kangasharju@mol.fi <a href="mailto:janne.pennanen@mol.fi">janne.pennanen@mol.fi</a>
Espanha	Susana Climent	sclimentd@mtas.es

*Perito externo*

Suzanne Seeland	seeland@aol.com
-----------------	-----------------

## ***1. PERTINÊNCIA DA IGUALDADE DE GÉNERO***

A igualdade entre mulheres e homens constitui um valor fundamental da Comunidade e, de acordo com o **Artigo 2º** do Tratado, é uma das tarefas que **a Comunidade deve promover activamente**. O **Artigo 3º** estabelece o princípio da integração da perspectiva do género ao afirmar que a Comunidade deve, em todas as suas actividades, visar a eliminação das desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres. Além disso, o **Artigo 13º** fornece medidas proactivas de combate à **discriminação em razão do sexo**, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Finalmente, os **Artigos 137º e 141º** referem-se à igualdade de género em relação ao mercado de trabalho, estipulando a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho, bem como a obrigação, para cada Estado-Membro, de assegurar a aplicação do princípio de «a trabalho igual (ou de igual valor) salário igual» para os seus trabalhadores e trabalhadoras.

A Comunidade adoptou uma abordagem dupla para promover a igualdade de género, combinando acções positivas de apoio ao sexo sub-representado com integração da perspectiva do género em todos os domínios políticos. A integração da perspectiva do género na Estratégia Europeia de Emprego (EEE) constitui um instrumento que permite revelar e compreender melhor as causas das desigualdades entre mulheres e homens nas nossas sociedades e conceber estratégias adequadas para lidar com elas. Trata-se da integração da perspectiva do género em todos os passos dos processos políticos – concepção, execução, acompanhamento e avaliação – tendo em vista promover a igualdade entre mulheres e homens. Utilizado sistematicamente, este instrumento permite evidenciar as diferenças entre mulheres e homens no que toca a uma determinada política em termos de direitos, acesso a recursos ou representação nas instâncias de decisão, por exemplo.

A Estratégia Europeia de Emprego (EEE) reflecte esta abordagem dupla combinando objectivos específicos para mulheres (por exemplo, uma taxa de emprego de 60%, redução das desigualdades no emprego, desemprego e remuneração) com a necessidade de integrar uma perspectiva do género em todas as acções levadas a cabo. No quadro da EEE revista e da sua integração no novo Programa Comunitário de Lisboa, as Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego (2005-2008), bem como a Comunicação da Comissão sobre as Orientações Estratégicas Comunitárias para 2007-2013 sublinham que a igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e a promoção da integração da perspectiva do género são essenciais à realização de progressos no sentido do pleno emprego e da redução do desemprego e da inactividade.

Não obstante este enquadramento legal abrangente, as desigualdades persistem e bloqueiam a participação equitativa de mulheres e homens em todos os aspectos da sociedade, que simboliza um nível de maturidade política da sociedade. No entanto, este objectivo ambicioso está longe de ser uma realidade. O mercado de trabalho continua a favorecer os homens em relação às mulheres e reflecte e reforça os papéis distintos de homens e mulheres no lar, polarizando as divisões existentes, apesar da prova evidente de que o estilo da vida da maioria das mulheres, mas também dos homens, deixou de se enquadrar nestes compartimentos apertados.<sup>1</sup> É notório que as diferenças em função do género em matéria de educação, formação e mercado de trabalho, bem como a falta de serviços de apoio que permitam conciliar o trabalho e a vida privada estão a impedir ou, pelo menos, a retardar o avanço em relação aos objectivos da EEE e de Lisboa.

### **Alguns factos e números para ilustrar a situação<sup>2</sup>:**

1 Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2006, Comissão Europeia, COM (2006) 71 final.

2 Ver anexo ao Relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2006, e Guia EQUAL Integração da Perspectiva do Género.

**Emprego e Remuneração**

- Na União Europeia, a diferença em função do género em matéria de emprego é de 15%, tal como em matéria de remuneração.
- As taxas de emprego feminino aumentaram mais que as do emprego masculino, mas nem todos os Estados-Membros parecem capazes de vir a atingir a meta de 60% de participação feminina no mercado de trabalho em 2010. Sem um aumento das taxas de emprego feminino, não será possível atingir a meta de 70% estabelecida para o emprego global pelos líderes da UE como parte integrante dos objectivos económicos e sociais mais gerais no quadro do processo de Lisboa.

### **Alguns factos e números para ilustrar a situação<sup>3</sup>:**

#### **Emprego e Remuneração (continuação)**

- A segregação profissional e sectorial em função do género é elevada e tende a aumentar na UE (Sectorial: 25,4%; Profissional: 18,1%)<sup>4</sup>. O número de mulheres que ocupam lugares com responsabilidades de supervisão é muito inferior ao dos homens. Nas empresas, só 32% dos cargos de gestão são desempenhados por mulheres. Além disso, as mulheres encontram-se muito sub-representadas em posições de chefia e de responsabilidade: nas grandes empresas europeias, representam apenas 10% dos membros da administração e 3% dos directores-gerais.

#### **Desemprego**

- Em muitos Estados-Membros, mas não em todos, a taxa de desemprego das mulheres permanece mais elevada que a dos homens (2,1 pontos percentuais).

#### **Trabalho a tempo parcial**

- As mulheres representam a maioria dos trabalhadores a tempo parcial (32,4% das mulheres em comparação com 7% dos homens) e pagam um preço por isso: os trabalhadores a tempo parcial dispõem de menos oportunidades de formação e de progressão na carreira e usufruem de salários mais baixos e de um acesso reduzido a retribuições suplementares e a benefícios da protecção social.

#### **Trabalho, família e vida privada**

- Ainda são as mulheres que arcam com o grosso das responsabilidades e tarefas domésticas (não-remuneradas). Os estudos sobre utilização do tempo<sup>5</sup> que comparam o número de horas que mulheres e homens despendem em actividades relacionadas com o trabalho, os deveres familiares e os tempos livres revelam que, em média, os dias de trabalho das mulheres são mais longos que os dos homens quando se considera o tempo total gasto num emprego remunerado e nas tarefas domésticas<sup>6</sup>. As diferenças em função do género na utilização do tempo acentuam-se quando há crianças pequenas na família. Esta situação tem consequências nos padrões de trabalho das mulheres e limita as suas oportunidades de ocuparem funções comparáveis à da média dos homens. As mães trabalham em média menos 11 horas remuneradas por semana do que os pais, dedicando diariamente às tarefas domésticas e relacionadas com os filhos entre cinco horas e meia a sete horas e meia.

#### **Educação**

- Presentemente, as mulheres possuem níveis de educação superiores aos dos homens, representando a maioria dos licenciados na UE. Embora se verifique uma tendência para as mulheres penetrarem cada vez mais em domínios masculinos, como a matemática, as ciências e a engenharia civil, as suas opções de estudo ainda revelam, em média, os tradicionais padrões estereotipados em função do género, negligenciando muitas vezes oportunidades de estudos mais orientados para o futuro (em ciências ou em informática).

#### **Empreendedorismo**

- Na UE, só 30% dos empresários são mulheres.

Perante estas desigualdades persistentes, a Comissão adoptou um «Roteiro para a Igualdade entre homens e mulheres»<sup>7</sup>, que chama a atenção para os domínios prioritários de acção em matéria de igualdade de género na UE para o período 2006-2010. O Roteiro visa, entre outros, lidar com diversas desigualdades tais como as diferenças entre mulheres e homens em matéria de dependência económica, e nomeadamente as diferenças de remuneração em função do género, a

<sup>3</sup> Ver anexo ao Relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres, 2006, e Guia EQUAL Integração da Perspectiva do Género.

<sup>4</sup> Calcula-se uma média com base na proporção nacional de emprego para homens e mulheres. Esse valor médio representa o número de homens ou de mulheres que deveriam trabalhar numa determinada profissão ou sector se o emprego se distribuisse equitativamente. Quando se somam os resultados numa economia, distingue-se a proporção total de pessoas que estão empregadas para lá desse equilíbrio, isto é, o total dos desequilíbrios em matéria de género. Esse desequilíbrio apresentado como uma proporção do emprego total é um indicador de segregação.

<sup>5</sup> Eurostat: Statistics in Focus: How women and men spend their time, Results from 13 European countries, 2004.

<sup>6</sup> À excepção da Dinamarca, da Finlândia, da Suécia e do Reino Unido, onde são quase equivalentes.

<sup>7</sup> Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: [Roteiro para a Igualdade entre homens e mulheres - 2006-1010](#) (Com (2006) 92 final).

persistência das tensões na conciliação entre o trabalho e a vida privada ou a igualdade de representação de mulheres e homens no processo de tomada de decisões.

Além disso, o Conselho Europeu de Chefes de Estado e de Governo decidiu estabelecer um Pacto Europeu para a Igualdade dos Sexos<sup>8</sup>, que representa o empenhamento dos Estados-Membros em pôr fim às diferenças em função do género, combater os estereótipos no mercado de trabalho, promover um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida e reforçar a integração da perspectiva do género em todas as políticas. Acresce que a Comissão propôs, em 8 de Março de 2005, a criação de um Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres<sup>9</sup>, destinado a tornar-se um importante instrumento de disseminação de informação, de intercâmbio de boas práticas e de desenvolvimento de instrumentos técnicos para a promoção da integração da perspectiva do género.

O pacto e o roteiro estão em consonância tanto com o Relatório de Progresso Anual da Comissão sobre a Estratégia de Lisboa 2006 como com o Relatório sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006, que sublinham que o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho em termos de eliminar as diferenças em função do género e permitir um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada continuam a ser cruciais para a realização dos objectivos de Lisboa de diversificação e melhoria das competências da mão-de-obra europeia, contribuindo assim para tornar a Europa mais dinâmica e competitiva, de uma maneira sustentada, e promovendo ao mesmo tempo a inclusão social.

Com efeito, a nível microeconómico, comprova-se cada vez mais que as políticas de pessoal que integram uma dimensão de igualdade de género beneficiam tanto os empregadores **como** os empregados. Uma organização de trabalho flexível e “amiga” da família, bem como medidas no sentido de equilibrar o trabalho e a vida que, além de disposições em matéria de organização do tempo de trabalho adequadas às necessidades, proporcionam assistência e outros serviços de apoio às famílias, contribuem para reduzir o absentismo e para aumentar a produtividade e a competitividade das empresas, das localidades ou das regiões.

A um nível macroeconómico, a maximização do contributo económico das mulheres é um trunfo para mitigar as consequências das alterações demográficas que estão a causar uma falta de mão-de-obra e de competências em muitas profissões e sectores económicos. O apoio às mulheres no desenvolvimento do seu potencial, particularmente em sectores onde se encontram sub-representadas, amplia e fortalece o capital de talentos e competências, que constitui um recurso crucial para a competitividade da Europa nos mercados globais.

## **2. VALOR ACRESCENTADO – A EXPERIÊNCIA DO ACTUAL PERÍODO DE PROGRAMAÇÃO**

### **2.1. Concepção e execução**

A experiência do FSE, e particularmente da EQUAL<sup>10</sup>, tem demonstrado o valor acrescentado que uma abordagem de integração da perspectiva do género proporciona à concepção e execução de políticas inclusivas em matéria de mercado de trabalho à resposta aos desafios acima referidos. Em particular, a integração da perspectiva do género:

- ajuda a assegurar que **tanto as mulheres como os homens são economicamente activos**, o que conduz à utilização de uma maior proporção da força de trabalho produtiva, contribuindo, assim, para a redução da pobreza e para a promoção do crescimento económico;

---

<sup>8</sup> Conselho da União Europeia (23/24 de Abril de 2006) 7775/06: [Conclusões da Presidência](#)

<sup>9</sup> COM(2005)81 final, 8.3.2005.

<sup>10</sup> O Grupo sobre integração da perspectiva do género criado no contexto da EQUAL produziu em 2004, com base na sua experiência no âmbito desta Iniciativa, um guia sobre integração da perspectiva do género que, embora se destine em primeiro lugar aos participantes na EQUAL, também é útil num contexto mais amplo.



- contribui para a concretização de **mudanças estruturais na sociedade**, ao não restringir os seus esforços a medidas específicas de apoio às mulheres e ao visar, ao invés, a igualdade<sup>11</sup>, tomando em consideração o impacto na situação respectiva dos homens e das mulheres;
- **preenche lacunas nos enquadramentos políticos existentes** ao apoiar o desenvolvimento de novas políticas que relacionam a igualdade de género com outros domínios políticos, como o desenvolvimento económico, o apoio à criação de empresas e ao empreendedorismo, a formação ao longo da vida, etc.;
- **aborda as desigualdades**, que podem discriminar e discriminam qualquer dos sexos;
- representa um passo em frente em termos de igualdade de oportunidades e, enquanto tal, implica uma vontade de estabelecer uma **distribuição equilibrada de responsabilidades** entre mulheres e homens **tanto na família como na vida profissional**;
- reforça as estratégias que proporcionam **oportunidades equitativas aos imigrantes e a outros grupos vulneráveis** de mulheres e homens tendo em vista uma integração eficaz;
- apoia uma **contratação e progresso na carreira equilibrados** na perspectiva do desmantelamento da segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho e da maximização das vantagens produtivas da diversidade de género;
- acentua o **equilíbrio dos géneros no processo de tomada de decisões**, criando melhores condições para a igualdade entre mulheres e homens;
- conduz a **melhorias nas políticas e práticas existentes** pois uma análise/avaliação do impacto em função do género permite adequar melhor as estratégias e medidas às necessidades dos diferentes grupos-alvo femininos e masculinos;
- proporciona – através da cooperação transnacional – uma **perspectiva alternativa** sobre questões pertinentes em cada Estado-Membro, estimulando novas ideias e soluções ao alargar os horizontes; e
- ajuda a **tornar reais as leis e as regulamentações** ao suscitar mudanças na vida quotidiana das pessoas.

## 2.2. Ligações a outros princípios dos Fundos Estruturais e da Iniciativa EQUAL

A combinação da integração da perspectiva do género com outros princípios – como a parceria, a inovação, a transnacionalidade, o *empowerment* (responsabilização e autonomia) e a generalização e integração nas políticas e práticas (*mainstreaming*) – cria um efeito de reforço mútuo. A **cooperação transnacional**, por exemplo, estimula o intercâmbio de experiências e o *empowerment*, contribui para as análises comparativas (*benchmarking*) comuns e desencadeia sinergias a nível da generalização e integração nas políticas e práticas. Existem imensos exemplos de boas práticas que mostram como o intercâmbio e a transferência podem **estimular o desempenho das organizações em matéria de igualdade de género e, também, desencadear a**

<sup>11</sup> Ver **Duas abordagens vistas ao microscópio**. Fonte: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff [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>) Para uma abordagem **centrada na mulher**, o problema reside na exclusão e na falta de participação das mulheres. Consequentemente, o objectivo é um desenvolvimento mais eficaz e eficiente, a solução está na integração das mulheres nas estruturas existentes, e a estratégia consiste no estabelecimento de acções específicas para mulheres. Uma **abordagem centrada no género** centra-se nas pessoas. O foco é a relação (desigual) entre mulheres e homens. O objectivo é um desenvolvimento equitativo, com as mulheres e os homens a partilharem decisões e poder, oportunidades e recursos. A solução está em transformar relações e estruturas desiguais, e a estratégia consiste em identificar e responder a necessidades práticas e estratégicas determinadas por mulheres e homens de modo a melhorar as suas condições.

**disseminação e a generalização e integração nas políticas e práticas** de resultados alcançados noutros pontos da Europa ou desenvolvidos em conjunto pelas parcerias transnacionais<sup>12</sup>.

A **parceria**<sup>13</sup> revela-se importante na abordagem dos desequilíbrios em razão do género. Tanto a nível dos programas como dos projectos, será aconselhável muitas vezes incluir os conhecimentos de organismos públicos e privados que lidam com questões relacionadas com o género. No que toca aos desequilíbrios em função do género nos locais de trabalho, é crucial envolver tanto as associações patronais como os sindicatos, que são os actores principais das políticas de mercado de trabalho. As desigualdades em função do género resultam frequentemente das estruturas da sociedade que não podem ser mudadas por uma só instituição mas por todos os actores relevantes em cooperação uns com os outros (ONG, o futuro Instituto do Género, Pactos Territoriais, etc.). Isto também revela que a integração da perspectiva do género não é uma ferramenta burocrática mas sim um verdadeiro instrumento de consulta.

Os princípios do **empowerment**<sup>14</sup> e a integração da perspectiva do género mantêm um inter-relacionamento muito próximo. Tanto a nível do programa como do projecto, o princípio do *empowerment* não se restringe apenas à incorporação dos grupos-alvo nos processos de planeamento e de decisão, implicando também o *empowerment* de ambos os géneros dos grupos-alvo. Na prática, este facto é ignorado demasiadas vezes. Constitui um aspecto importante porque, também nos grupos-alvo, existem desigualdades e necessidades diferentes dos homens e mulheres.

Pelo mesmo motivo, a **inovação**<sup>15</sup> – e talvez em particular a chamada inovação orientada para os contextos – revela-se importante no que toca à abordagem das desigualdades em razão do género. É crucial compreender que a integração da perspectiva do género é, em si, uma inovação orientada para os processos capaz de possibilitar mudanças substanciais.

### **3. A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NOS QUADROS DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICOS NACIONAIS E OS PROGRAMAS OPERACIONAIS RESULTANTES**

Para o novo período de programação 2007-2013, as ligações entre os Fundos Estruturais e o enquadramento político – a Estratégia Europeia de Emprego – estão a ser reforçadas para que os Fundos Estruturais possam contribuir mais eficazmente para os objectivos e **metas** de emprego da «Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego». Está a ser concedida uma importância particular aos três principais objectivos de **pleno emprego, qualidade e produtividade no trabalho, coesão social e inclusão social**. Para alcançar estes objectivos, são essenciais as políticas de igualdade de género: o pleno emprego requer o reforço da participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho; as políticas e práticas que melhoram o equilíbrio entre o trabalho e a vida tanto das mulheres como dos homens são uma componente essencial da melhoria da qualidade e da produtividade no trabalho; e as estratégias de coesão e inclusão social não podem ser bem sucedidas se não forem tidas em consideração a situação de vida e as diferentes necessidades das mulheres e dos homens.

Segundo o **Artigo 14º** da Proposta de Regulamento que estabelece disposições gerais relativas aos [Fundos Estruturais \(2007-2013\)](#)<sup>16</sup>, os Estados-Membros e a Comissão devem assegurar a promoção da igualdade entre homens e mulheres, da não-discriminação e da **integração da perspectiva do género**, durante as diversas fases de planeamento, implementação e avaliação dos Fundos.

---

<sup>12</sup> Exemplos: a PD portuguesa «[Agir para a Igualdade](#)» inspirou parceiros em Itália e na Hungria a produzirem guias destinados a apoiar as empresas na introdução de planos de igualdade. A [JIVE DP](#) do Reino Unido «exportou» para a Finlândia o conceito de Centro Nacional de Recursos de Mulheres na Ciência, Engenharia e Tecnologia.

<sup>13</sup> Ver exemplo de uma parceria bem sucedida sobre igualdade de remuneração na [Escócia](#).

<sup>14</sup> Exemplo inovador nos [Países Baixos](#): *empowerment* tanto de homens como de mulheres em partilharem tarefas e responsabilidades familiares em casa (não-remuneradas).

<sup>15</sup> A inovação foi desencadeada por uma PD francesa que lançou um processo de mudança baseado em políticas de tempo orientadas para a igualdade de género.

<sup>16</sup> COM (2004) 492 final.

Este aspecto é especificado em diversas disposições da proposta de [Regulamento do FSE](#). O **Artigo 2º** refere-se à promoção da igualdade de género. O **Artigo 3º** menciona acções específicas para permitir o progresso das mulheres no emprego, para reduzir a segregação em função do género no mercado de trabalho, incluindo a questão dos motivos da diferença de remuneração em função do género, para conciliar o trabalho e a vida familiar, incluindo o acesso à assistência às crianças e outros dependentes. O **Artigo 6º** solicita aos Estados-Membros que promovam, nos seus Programas Operacionais, a igualdade de género e de oportunidades e que incluam uma descrição do modo como estas actividades serão organizadas ao longo do ciclo – isto é, na preparação, execução, acompanhamento e avaliação. Acresce que o **Artigo 10º** proposto menciona a obrigatoriedade por parte dos Estados-Membros de apresentarem relatórios acerca da implementação da integração da perspectiva do género e de quaisquer acções específicas em matéria de género.

O **compromisso em matéria de igualdade de género do Tratado** e as disposições claras da proposta de Regulamento do FSE constituem **obrigações**, exigindo uma resposta real, e não simbólica, nos documentos de programação do FSE, não devendo tão-pouco ser encarados como um «extra opcional».

### 3.1. Desafios e opções de implementação

Um conjunto de investigações cada vez mais vasto evidencia a **inexistência de uma realidade neutra em função do género**. Ao referir-se ao período de financiamento do FSE em curso (2000-2006), a Comissão<sup>17</sup> sublinhou que as decisões políticas que parecem ser neutras em função do género podem ter repercussões diferentes nas mulheres e nos homens, mesmo quando essas diferenças não são intencionais. Por conseguinte, atribuir às prioridades o rótulo de **neutras em função do género** seria ignorar claramente as actuais orientações políticas incluídas nos Quadros de Referência Estratégicos Nacionais (QREN) ou nos Programas Operacionais (PO). Além de consolidar a igualdade de género como um dos objectivos horizontais nos documentos de programação, é necessário concretizar a integração da perspectiva do género para assegurar que essa dimensão é incluída em todos os eixos prioritários. Consoante a pertinência, a escala e o âmbito da desigualdade em razão do género tal como é referida nos programas nacionais de reforma ou identificada por meio da avaliação *ex-ante*, os Estados-Membros disporão de espaço de manobra na aplicação do princípio da integração da perspectiva do género a nível dos projectos ou dos beneficiários.

Como é obrigatória em todas as fases dos processos políticos, a integração da perspectiva do género deve ser aplicada como um princípio transversal e horizontal.

- A experiência anterior mostra que uma prioridade específica independente é encarada como o habitual «cantinho das mulheres», onde são tratados todos os requisitos em matéria de igualdade de género. Esta solução tende a diminuir a pressão no sentido de se aplicar a integração da perspectiva do género a todas as outras prioridades, e corre o risco de conduzir ao desenvolvimento de actividades orientadas para a acção positiva e de não permitir o aparecimento da pretendida abordagem estrutural à igualdade de género.
- Contudo, a transformação da igualdade de género num princípio exclusivamente transversal pode acarretar o risco de se negligenciar a necessidade de acções positivas. Por conseguinte, se se pretende encarar com seriedade a integração da perspectiva do género, deve-se **adoptar uma combinação de ambas**. Para garantir que as diferentes situações de vida, necessidades e interesses das mulheres e dos homens são tidos em consideração ao longo dos programas, é necessário realizar uma avaliação do impacte em função do género de modo a identificar as possíveis repercussões das prioridades e medidas pretendidas nas mulheres em comparação

---

<sup>17</sup> Comissão Europeia: New Programming Period 2000–2006: Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, 2000.

com os homens. Os resultados da avaliação podem revelar enormes diferenças em função do género cuja eliminação está a ser, como se disse mais atrás, incentivada pela proposta de Regulamento do FSE, pela Estratégia Europeia de Emprego e pelo novo processo de Lisboa. Por conseguinte, é extremamente importante e lógico estabelecer igualmente um enquadramento para acções positivas destinadas a mulheres e, em alguns casos, também a homens.

Como é evidente, uma abordagem dupla deste tipo possui um elevado potencial de generalização e integração nas políticas e práticas como o demonstram as boas práticas da EQUAL tanto a nível de programas como de projectos (Ver Anexo: Dossier de Fichas de Boas Práticas). As lições extraídas apontam para a necessidade de se cumprirem alguns requisitos para que se produzam mudanças duradouras. Entre essas regras, incluem-se:

- Uma abordagem do topo para a base;
- Disponibilidade de conhecimentos e saberes especializados;
- A formulação de objectivos viáveis em matéria de igualdade de género;
- Estratégias que atraiam pessoas a todos os níveis da hierarquia organizacional (da base para o topo);
- Acompanhamento e avaliação;
- Integração da perspectiva do género nos sistemas de gestão e de controlo das organizações ou instituições que estão a implementar a abordagem;
- Recolha e disseminação de casos de empresas susceptíveis de provar o êxito da integração da perspectiva do género não apenas como um instrumento para fazer da igualdade de género uma realidade mas também para promover a economia europeia.

A elaboração de uma **Estratégia e Plano de Acção em matéria de Integração da Perspectiva do Género** que implique uma obrigação para todos os organismos implementadores parece ser uma boa prática, tal como foi proposta pelas autoridades do FSE da Bélgica (Flandres). A especificação dos indicadores de desempenho, etc., constitui um bom instrumento para gerir esses requisitos e garantir a transparência. Durante a programação, é aconselhável identificar os possíveis problemas específicos em função do género relacionados com cada prioridade isolada e garantir que o orçamento contém os montantes de financiamento necessários em vez de integrar uma cláusula tipo e remeter a questão para a fase de execução. Aplicado com êxito, o FSE poderá, pois, servir de catalisador para a integração da perspectiva do género em todas as políticas e acções nacionais.

#### **4. INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NO CICLO DO FSE**

No recente Seminário do FSE em Bruxelas, identificaram-se alguns obstáculos que parecem estar a tornar difícil e muito exigente a integração da igualdade de género nos futuros programas do FSE. A falta de vontade política e de conhecimentos e saberes ocupam o primeiro lugar da lista de problemas, mas a complexidade da integração da perspectiva do género enquanto instrumento e os estereótipos persistentes em matéria de género também estão a ser responsabilizados pela lenta progressão do princípio.

Para superar estas barreiras, é crucial perspectivar todo o processo de programação e execução e analisar, para cada fase do processo, um conjunto de passos possíveis susceptíveis de assegurar a integração da perspectiva do género. Poderíamos descrever as fases ou componentes da seguinte maneira:

- **Programação**  
É constituída pelos três elementos principais que representam as pedras angulares dos documentos de programação: análises socioeconómicas, estabelecimento de objectivos e planeamento da sua execução.
- **Execução**  
Envolve a tradução dos documentos de programação em acções reais. Implica um processo que transformará os objectivos e estratégias previamente estabelecidos em actividades que

serão financiadas ao abrigo das prioridades e medidas escolhidas. Como é óbvio, a avaliação e aprovação dos projectos faz parte desta fase.

- **Direcção e gestão dos programas do FSE com uma dimensão de género incorporada**  
Não é uma fase que se segue às duas anteriores, devendo antes fazer parte de todas as fases do processo. No entanto, a integração da perspectiva do género nas funções de direcção e de gestão assume uma importância crucial não apenas no momento de escolher gestores de programa e de criar comissões de acompanhamento, mas também durante todo o ciclo de vida dos programas.
- **Acompanhamento e Avaliação**  
Em termos ideais, é a fase de captação dos resultados quantitativos e qualitativos nos diferentes níveis de actividade. A avaliação deve ser concebida de forma a aplicar a integração da perspectiva do género a todos os domínios e a todos os níveis de actividade, e não como um elemento que se acrescenta e que pode facilmente ser marginalizado.

A Gestão do Ciclo do Projecto (*Project Cycle Management* ou PCM) é um instrumento que pode ajudar a lidar eficazmente com as quatro fases acima referidas. No âmbito da EQUAL, desenvolveram-se dois instrumentos baseados no PCM susceptíveis de ser usados tanto a nível de programas como de projectos: um guia passo-a-passo que faz parte do Guia EQUAL Integração da Perspectiva do Género<sup>18</sup> e uma «caixa de ferramentas» que incorpora um guia de planeamento, acompanhamento e avaliação<sup>19</sup>.

## 4.1. Programação

### 4.1.1. Análise socioeconómica

No quadro de um documento de programação como o QREN, a análise socioeconómica compila dados, estatísticas e resultados de investigação pertinentes a fim de produzir afirmações válidas sobre os problemas económicos e de mercado de trabalho que deverão ser abordados e também sobre a situação inicial. Em programas anteriores, a situação das mulheres e as novidades em termos de igualdade de género costumavam ser um capítulo adicional da análise. Num novo programa em que a integração da perspectiva do género é uma orientação clara, a dimensão do género deve constar de cada capítulo e revelar as diferenças entre mulheres e homens no que toca ao modo como são afectados pelos problemas que o FSE pretende tratar e também em termos das diferentes realidades da sua vida.

Isto exige que:

- Só sejam usados **dados desagregados por género**, particularmente os que ilustram taxas de actividade e de inactividade, desemprego e desemprego de longa duração, segregação vertical e horizontal do mercado de trabalho, criação e crescimento de empresas.
- Seja descrita a **situação** em termos de igualdade entre mulheres e homens nos programas do mercado de trabalho e na formação e qualificações profissionais, bem como os presentes níveis de serviços pertinentes para a igualdade de oportunidades (assistência a crianças e idosos, transportes, etc.).
- Os grupos-alvo dos programas do FSE sejam sempre desagregados por género. Não se aceitam descrições de grupos-alvo do tipo «jovens, trabalhadores idosos, imigrantes e mulheres». **Nem as mulheres nem os homens devem ser categorizados como um grupo-alvo.** Em cada grupo-alvo, as mulheres e os homens estão – quantitativamente – representados de uma forma diferente. Negligenciar essas diferenças reproduzirá as discrepâncias específicas do mercado de trabalho em função do género.

<sup>18</sup> Comissão Europeia: Guia EQUAL Integração da Perspectiva do Género, Ponto 10, p. 28.

<sup>19</sup> Comissão Europeia: EQUAL Partnership Development Toolkit.

- **Não sejam perpetuadas diferenças em função do género que possam (já) não ser pertinentes nem satisfazer as necessidades de mulheres e homens.** Exemplo: não se deve partir do princípio de que a formação e o emprego a tempo parcial se adequam às mulheres, ao passo que a formação e o emprego a tempo inteiro servem os homens.
- As diferenças em função do género sejam identificadas mas que também sejam reveladas as **raízes** e as causas da discriminação e das desigualdades, que constituem um requisito prévio para a concretização da mudança.

Para tornar a análise numa base exacta e frutífera para a programação, importa assegurar que:

- Os responsáveis pela concepção dos documentos de programação possuam conhecimentos especializados em matéria de género ou recorram a especialistas nesse domínio; ou
- No caso de análises realizadas por instituições de investigação exteriores, essas instituições possuam as competências necessárias em matéria de género.

#### 4.2. Estabelecimento de objectivos de igualdade de género

Com base nos resultados da análise, formular-se-ão os objectivos estratégicos gerais dos novos programas do FSE, que – de acordo com a abordagem da integração da perspectiva do género – deverão conter uma dimensão de género.

Assim, os Quadros de Referência Estratégicos Nacionais evidenciarão uma abordagem credível de integração da perspectiva do género se contiverem **objectivos claros** e, preferencialmente, também **metas** (numéricas e qualitativas) relacionadas com a igualdade de género.

Será necessário um **entendimento claro** acerca do modo como as intervenções do FSE podem contribuir para a igualdade de género nos domínios políticos respectivos.

- Os **principais desafios relacionados com a igualdade de género devem reflectir-se nos objectivos** e metas. Por exemplo: a sub-representação de mulheres (e em muito menor grau de homens) em certos sectores económicos e profissões; a falta de medidas de apoio à conciliação do trabalho e da vida privada; a sub-representação de homens nos cuidados não-remunerados e nas tarefas domésticas; etc.
- É inevitável que surjam objectivos incompatíveis noutros domínios políticos, e o estabelecimento de prioridades caberá aos decisores políticos. Neste aspecto, será posta à prova a vontade política de desenvolver realmente uma estratégia de integração da perspectiva do género – isto é, **os actores chave deverão dedicar suficiente atenção** à questão da igualdade e da igualdade de oportunidades e empenhar-se nela.
- A importância concedida à igualdade de género no apuramento final dos objectivos deverá ser garantida através de declarações vinculativas, de requisitos prévios e de mecanismos de controlo que permitam **acompanhar** o progresso e os eventuais desvios em relação aos objectivos e metas estabelecidos.

#### 4.3. Operacionalização dos objectivos

Após o estabelecimento dos objectivos, o passo seguinte no processo é **planear e operacionalizá-los** em termos de **orçamento e atribuição de recursos**. Também são definidas as responsabilidades e tarefas dos órgãos de direcção e de acompanhamento, bem como os indicadores para uma futura avaliação e acompanhamento do programa.

Para a implementação da integração da perspectiva do género, este é provavelmente o período mais crucial no processo de programação, pois é nesta altura que os QREN e os PO que se seguem irão indicar claramente que as análises e objectivos equitativos em termos de género previamente elaborados estão firmemente consolidados, vinculando as administrações relevantes,

os órgãos de gestão e os futuros promotores de projectos, mas também respondendo às necessidades dos beneficiários finais. Para esse efeito:

- Qualquer PO do FSE deve incluir uma descrição do modo como serão asseguradas a promoção e a integração da **igualdade de género e de oportunidades** (Artigo 6º, Regulamento do FSE). A maneira mais eficaz de o realizar é incluir uma estratégia **concreta** de melhoria do desempenho em matéria de igualdade de género em todos os domínios políticos pertinentes;
- A avaliação dos resultados do presente período de programação, em particular da Iniciativa EQUAL, prestar-se-á com facilidade ao estabelecimento de enquadramentos conceptuais e de fundamentos para a implementação da integração da perspectiva do género (estudos, instrumentos adequados a domínios políticos específicos, etc.);
- A criação e o posterior desenvolvimento de critérios de avaliação e de **conjuntos de indicadores** deverão ser incluídos nos documentos de programação, como uma actividade permanente;
- O desenvolvimento e implementação de políticas relacionadas com a igualdade de género deverão dispor de um **financiamento adequado**.

A **Espanha** é um bom exemplo do modo como uma estratégia concreta de melhoria do desempenho nacional em matéria de igualdade de género se traduz em compromissos financeiros pertinentes. Perante as enormes diferenças no desemprego em função do género (pois as taxas de desemprego feminino continuavam a ser duas vezes superiores às dos homens, apesar dos progressos crescentes das mulheres no domínio da educação), a Autoridade de Gestão do FSE estabeleceu uma meta clara de aumento da participação feminina no mercado de trabalho e aprovou um conjunto de medidas para enfrentar a segregação do mercado de trabalho e a conciliação do trabalho e da vida privada. Esses objectivos reflectiram-se em termos orçamentais numa atribuição de financiamento superior a 30% nas fases 1 e 2 da EQUAL.

As boas práticas desenvolvidas no período em curso sublinham alguns **factores de êxito** que são cruciais para a integração da perspectiva do género e que devem ser considerados. Entre eles, incluem-se, em particular:

- Estruturas específicas na administração do FSE que são responsáveis pelo acompanhamento da integração da perspectiva do género e pela avaliação dos resultados;
- Comissões de Acompanhamento que evidenciam um melhor equilíbrio em termos de género entre os seus membros e que são susceptíveis de adquirir competências nessa matéria;
- Organizações de mulheres e outras ONG que estão empenhadas na igualdade de género e envolvidas proactivamente nas Comissões de Acompanhamento;
- Tanto as Autoridades de Gestão como as Comissões de Acompanhamento são orientadas e apoiadas por comissões ou grupos de trabalho formais sobre igualdade de oportunidades. Entre os organismos e individualidades pertinentes que devem ser envolvidos incluem-se: estruturas governamentais de igualdade a nível nacional ou regional, organizações de mulheres da sociedade civil a nível nacional ou regional, comissões para a igualdade ou comissões de mulheres existentes nas organizações dos parceiros sociais (sindicatos, associações empresariais e profissionais); redes ou associações de mulheres que representam interesses especiais (por exemplo, mulheres rurais, empresárias, migrantes ou pertencentes a minorias étnicas), institutos de investigação e universidades especializados em questões de género, especialistas em estatísticas de igualdade.
- O discurso sobre a igualdade de género e a implementação da integração da perspectiva do género é um «tópico permanente» na agenda das Comissões de Acompanhamento.

No presente período de programação, **Portugal** criou um Grupo de Trabalho Temático sobre igualdade de oportunidades para mulheres e homens cuja finalidade era identificar e promover formas concretas de incluir a igualdade de género como objectivo transversal em todos os programas dos Fundos Estruturais. Do trabalho desse grupo surgiu toda uma gama de propostas e recomendações. Entre as componentes principais incluem-se:

- Planos de acção que integrem a dimensão de igualdade de género em todas as fases do ciclo de gestão;
- Inclusão, nos formulários, de um item relacionado com a igualdade de género;
- Inclusão, nas estruturas de assistência técnica aos gestores, de conhecimentos específicos no domínio da igualdade de género;
- Inclusão, no contrato de co-financiamento do FSE, de uma cláusula sobre a obrigatoriedade de promover a igualdade de género.

No quadro da Iniciativa EQUAL, a **Finlândia** criou um mecanismo específico de aplicação da integração da perspectiva do género a nível do programa, assegurando assim a implementação do instrumento ao longo do ciclo de vida de todos os projectos EQUAL. Esta abordagem envolve a «aquisição de conhecimentos em matéria de género» através da contratação de especialistas durante todo o programa, cuja tarefa é avaliar as partes pertinentes das candidaturas em termos de integração da perspectiva do género – isto é, verificar se a abordagem foi tida em consideração nas acções propostas de um projecto EQUAL. Ao mesmo tempo, realizou-se formação destinada ao pessoal da Estrutura Nacional de Apoio (ENA) responsável pela avaliação de todas as candidaturas. Nessa fase, a integração da perspectiva do género não era um critério de exclusão. Um plano de integração da perspectiva do género constituía um requisito prévio para as Acções 2 ou 3. Mais tarde, a Autoridade de Gestão recorreu a estes especialistas para ministrar formação a todos os projectos EQUAL seleccionados.

**A melhor solução para garantir a integração da igualdade de género em todo o ciclo dos Fundos Estruturais e para assegurar um impacte duradouro tanto a nível dos programas como dos projectos é, provavelmente, a criação de uma infra-estrutura.**

Pode ser uma instituição independente ou uma unidade especial num ministério relevante com a tarefa de apoiar todos os actores na integração da perspectiva do género na programação, execução, acompanhamento e avaliação.

Co-financiada ao abrigo do objectivo 3 do programa do FSE, a Áustria criou uma dessas infra-estruturas, a Unidade de Coordenação para a Integração da Perspectiva do Género no âmbito do FSE, para o período de programação que termina agora. Há outros institutos que fornecem os seus conhecimentos aos Programas dos Fundos Estruturais, ao mesmo tempo que recolhem, analisam e disseminam dados de investigação e informações fiáveis e comparáveis sobre igualdade de género de que os decisores políticos necessitam em vários domínios de acção. Semelhantes ao Instituto Europeu do Género, esses centros nacionais ou regionais podem estimular a investigação, organizar intercâmbios de experiência entre responsáveis políticos, especialistas e intervenientes e promover uma sensibilização geral para as políticas de igualdade de género. Um exemplo deste tipo de abordagem mais ampla é a Unidade de Igualdade e Género no quadro do [Governo Regional da Andaluzia em Espanha](#), que está a desenvolver instrumentos para apoiar a integração da igualdade de género em todas as políticas regionais.

Trata-se de exemplos práticos que tornam real a alteração à Directiva do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho<sup>20</sup>. Com efeito, segundo o novo Artigo 8<sup>o</sup>a, «os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a

<sup>20</sup> Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho.



promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.»

#### **4.4. Execução**

##### *4.4.1. Preparação do terreno para acções concretas*

O início desta fase é marcado pela ulitimação dos documentos de programação e o lançamento de uma série de actividades concretas. Apoiada pela Comissão de Acompanhamento, a administração do FSE deverá atender então aos compromissos operacionais no sentido de aplicar à realidade a integração da perspectiva do género, o que inclui:

- Criar condições organizacionais no interior da administração e afectar recursos humanos de modo a honrar os compromissos estabelecidos nos documentos de programação;
- Ter em consideração a dimensão do género ao desenvolver (ou adaptar) os mecanismos de controlo e o sistema de acompanhamento;
- Instituir efectivamente comissões consultivas e/ou grupos de trabalho específicos centrados na igualdade de género, tal como consta dos documentos de programação;
- Organizar formações destinadas aos responsáveis pela avaliação e aprovação de projectos e também aos promotores dos projectos, bem como actividades e campanhas de relações públicas;
- Incluir, na descrição de tarefas da Assistência Técnica e da Avaliação, a obrigatoriedade de aplicação da integração da perspectiva do género e incluir as competências em matéria de género como critério de selecção para ambas.

Nesta fase:

- Estão terminados os procedimentos para a avaliação, classificação e aprovação das candidaturas de projecto que aplicam a integração da perspectiva do género, bem como as listas de verificação e outros instrumentos destinados a facilitar esse processo;
- Os decisores responsáveis pelo FSE decidem e formulam com clareza as consequências no caso de as candidaturas de projecto não integrarem uma dimensão de género.

Uma vez estabelecidas as condições e os mecanismos acima referidos, o passo seguinte envolve o convite para apresentação de projectos e, a seguir, a avaliação e eventual aprovação dos mesmos. Segundo a abordagem da integração da perspectiva do género, os projectos devem contribuir para os objectivos da igualdade de género estabelecidos pelo referido Estado-Membro para os novos programas do FSE. A identificação de tais contributos para o processo de desmantelamento das discrepâncias em razão do género e a criação de séries significativas de indicadores<sup>21</sup> é uma tarefa altamente complexa que exige não apenas competências profundas em matéria de educação, formação, sistemas de emprego e políticas estruturais da UE, mas, também, um elevado nível de conhecimentos e competências no que diz respeito às diversas formas de discriminação em razão do género no mercado de trabalho e suas causas. Por conseguinte:

- É crucial o desenvolvimento de competências enquanto processo contínuo para as pessoas responsáveis por essa tarefa. As estruturas de administração e de gestão do FSE só conseguirão gerar uma abordagem sustentável e a longo prazo susceptível de ser aperfeiçoada se desenvolverem e reforçarem este tipo de conhecimentos e competências.

---

<sup>21</sup> O EGG/SIE (Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment) produziu alguns instrumentos que podem ser úteis e servir de modelos para desenvolver indicadores. Jill Rubery *et al.* (ed.): [Indicators on gender equality, 2002](#); Janneke Plantenga *et al.*: [Towards an EU gender equality index](#) – Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission, 2003.

- Deverá ser lançada uma série de actividades inter-relacionadas que incluam apoio e aconselhamento aos promotores de projectos no sentido de aplicarem a integração da perspectiva do género, bem como orientações e instrumentos e um debate público permanente acerca das experiências realizadas durante esse processo.

Preparar os actores para enfrentarem este desafio, tanto a nível do programa como do projecto, requer estratégias viradas para o futuro.

Tendo em conta o facto de estes processos de mudança levarem tempo, a [Agência para o FSE da Flandres](#) organizou dois grupos de trabalho temáticos que estão a desenvolver métodos e instrumentos de integração da perspectiva do género durante o presente período de programação, na expectativa de colherem os frutos dos seus esforços no período que se seguirá.

Quando seleccionam os projectos, as comissões de avaliação que analisam as candidaturas têm de considerar dois aspectos diferentes:

- Os promotores dos projectos enquanto instituições que gerem projectos do FSE deverão incluir no seu desenvolvimento organizacional a integração da perspectiva do género. No contexto de selecção do projecto, isto significa que se verificarão muitos indicadores, tais como a representação e a média de mulheres nos diferentes níveis da hierarquia organizacional, o historial anterior em matéria de igualdade de género das políticas de pessoal e de gestão da qualidade, etc.;
- O contributo do projecto proposto para o objectivo de promoção da igualdade de tratamento de mulheres e homens no mercado de trabalho. As listas de verificação são úteis para este efeito ajudando a medir o contributo potencial<sup>22</sup> do projecto para os objectivos de igualdade de género estabelecidos nos documentos de programação e a verificar questões como a utilização de dados desagregados por género, a apresentação da situação inicial com uma dimensão clara de género, a avaliação do impacto em função do género das acções propostas, o impacto esperado nas mulheres e nos homens das actividades propostas, o plano pormenorizado de aplicação da integração da perspectiva do género durante o ciclo de vida do projecto.

O Grupo de Trabalho Temático português atrás mencionado produziu uma série de passos muito concretos que merecem ser generalizados e integrados nas políticas e práticas porque ajudam a melhorar o desempenho em matéria de igualdade de género em projectos do FSE. Entre esses passos, incluem-se:

- No processo de selecção das candidaturas para financiamento, além da pontuação mínima abaixo da qual um candidato não é seleccionado, estabeleceu-se uma pontuação mínima para a componente de igualdade de género em que essa dimensão é particularmente significativa;
- É concedido um acesso prioritário ao investimento destinado a empresas em projectos promovidos por mulheres;
- Os custos de quaisquer publicações financiadas e dos recursos técnicos e pedagógicos que contêm imagens sexistas ou conteúdo discriminatório não foram considerados elegíveis;
- Disseminação e promoção entre operadores de informações acerca da elegibilidade das despesas decorrentes dos transportes e assistência aos dependentes, para serem mais amplamente utilizados;

<sup>22</sup> Ver: Comissão Europeia: New Programming Period 2000–2006: Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, 2000.

- Promoção do recrutamento de especialistas a fim de facilitar e revigorar todos os aspectos da dimensão da igualdade de género nas acções dos projectos.

#### 4.4.2. *Direcção e gestão de programas do FSE com uma dimensão de género incorporada*

Dirigir e gerir programas do FSE é uma tarefa dupla: por um lado, implica funções de gestão propriamente ditas em que, de acordo com os requisitos da parceria, estão envolvidas as Autoridades de Gestão e as Comissões de Acompanhamento; por outro lado, embora faça parte das responsabilidades desses actores chave, o acompanhamento é levado a cabo por uma instituição (independente) contratada para essa finalidade específica. No que toca à gestão e acompanhamento de programas, a Assistência Técnica é outro actor.

Por conseguinte, a integração da perspectiva do género no processo de direcção e de gestão significa garantir a sua aplicação às diferentes estruturas e organismos (como se explicou atrás) em que estão representados os actores chave com diferentes interesses, ao mesmo tempo que é incorporada nos instrumentos de acompanhamento (recolha de dados, bases de dados, etc.) que estão a ser utilizados.

As estratégias possíveis de observação e de eventual orientação/reorientação do desempenho das Autoridades de Gestão, Comissões de Acompanhamento e Assistência Técnica, e até avaliação, podem incluir:

- Envolver a intervalos regulares as comissões e grupos de trabalhos de igualdade de género já mencionados;
- Estabelecer procedimentos de modo a canalizar para esses grupos, mas também para as comissões de acompanhamento, dados de investigações recentes sobre género e integração da perspectiva do género;
- Contratar cientistas, investigadores ou centros especializados em género para reforçar a gestão e acompanhamento do programa em termos de igualdade de género;
- Criar um cargo com responsabilidades pela integração da perspectiva do género para evitar a situação comum de «há muitos responsáveis, mas ninguém actua».

### 4.5. Acompanhamento e Avaliação

#### 4.5.1. *Indicadores de igualdade de género*

Os indicadores assumem uma importância crucial tanto no acompanhamento como na avaliação (**em todas as fases da avaliação**). Os indicadores de igualdade possuem uma importância estratégica pois dizem respeito a um domínio prioritário específico das políticas da UE. A sua importância também é operacional pois o acompanhamento do progresso em termos dos objectivos estabelecidos para a igualdade de género é um requisito do Regulamento dos Fundos Estruturais e pode ser um dos elementos a incluir na lista de indicadores utilizados na avaliação do desempenho e na atribuição de recursos. Serão necessárias informações tanto quantitativas como qualitativas, pois não bastam números sobre a participação de mulheres e de homens na formação, sistemas de apoio à criação de empresas ou áreas segregadas do mercado de trabalho. Além disso, os indicadores também devem estar relacionados com produtos, resultados e impactes.

#### 4.5.2. *Sistemas de acompanhamento e de elaboração de relatórios*

Os sistemas de acompanhamento e de elaboração de relatórios devem conter informações e dados respeitantes ao desenvolvimento e progresso dos programas nos quais possam basear-se as avaliações (por exemplo, os Relatórios Anuais de Acompanhamento). Além dos relatórios de avaliação, estas apreciações assumem uma importância crucial para os decisores (representados nas Autoridades de Gestão e nas Comissões de Acompanhamento) caso necessitem de/desejem reajustar os programas.

Em termos de igualdade de género, as questões principais relacionadas com o acompanhamento são, por exemplo:

- A capacidade de o sistema de acompanhamento recolher e ilustrar as informações pertinentes respeitantes à implementação e efeitos da integração da perspectiva do género;
- Informações pormenorizadas que permitam avaliar a existência ou inexistência da dimensão do género nas diferentes prioridades e medidas;
- A necessidade de desenvolver instrumentos específicos e/ou de realizar explorações e estudos específicos de modo a possibilitar a demonstração de desequilíbrios em função do género e a medir o progresso ou os recuos.

Um bom exemplo sobre como acompanhar e comparar o progresso é o chamado *Gender Radar* desenvolvido por uma [PD austríaca](#). Além de constituir um instrumento valioso de apresentação dos níveis de igualdade de género alcançados em domínios cruciais como a educação e a formação, o emprego, o desemprego e o processo de decisão política, também é um factor impulsionador da integração da igualdade de género. O sistema permite efectuar comparações entre todos os distritos de uma região e todos os diferentes domínios. A comparação de indicadores durante vários anos permite identificar e demonstrar progressos em domínios específicos, bem como no desempenho geral no interior das zonas geográficas.

#### 4.5.3. Avaliação

Para a preparação dos planos e dos documentos de programação, deve efectuar-se uma avaliação *ex-ante*, que terá em consideração a igualdade entre homens e mulheres e incluirá uma reflexão sobre os objectivos de igualdade de género a nível nacional, regional e local e os contidos na proposta de Regulamento, nomeadamente: as oportunidades do mercado de trabalho e o tratamento no trabalho, incluindo os condicionalismos específicos sentidos por cada grupo. Além disso, a avaliação *ex-ante* deverá incluir uma estimativa do impacte esperado da estratégia e do apoio fornecido pelos programas do FSE na integração de mulheres e homens no mercado de trabalho, na educação e na formação profissional, na criação de empresas por mulheres, na redução da segregação horizontal e vertical e na conciliação entre a vida familiar e profissional.

Numa lógica de integração da perspectiva do género, a avaliação deverá incluir uma dimensão de género em todas as fases e em todos os componentes principais (apreciação da análise socioeconómica e pertinência da estratégia para as necessidades identificadas; avaliação da fundamentação da estratégia e sua consistência; apreciação da coerência da estratégia com as políticas regionais e nacionais e com as Orientações Estratégicas Comunitárias; avaliação dos resultados esperados e impactes; apreciação dos sistemas de execução propostos) em vez de produzir um capítulo adicional sobre igualdade de género, como era habitual no passado.

## 5. ANEXO 1: LISTAS DE VERIFICAÇÃO PARA AUTO-AVALIAÇÃO

As listas de verificação seguintes foram concebidas para avaliar o modo como se realizou a integração, em novos programas do FSE, da perspectiva do género, tanto em termos de requisitos legais como de boas práticas. Fornecem-se duas listas de verificação que seguem os procedimentos de programação e o requisito de concepção de documentos de programação coerentes: a primeira destina-se ao Quadro de Referência Estratégico Nacional e a segunda aos Programas Operacionais.

Em ambas as listas de verificação de auto-avaliação, os pontos **a negrito e itálico** são considerados requisitos mínimos pelo grupo de trabalho, sendo os outros pontos recomendáveis. Seja como for, as listas de verificação não devem ser consideradas exaustivas. A análise da cada situação específica pode conduzir à inclusão de outros pontos.

As listas de verificação foram elaboradas por um grupo de trabalho de Estados-Membros e reflectem a opinião desse grupo. Nos aspectos em que ultrapassam as obrigações regulamentares, o grupo de trabalho teve em consideração normas decorrentes de boas práticas, tendo considerado, pois, que a sua aplicação era necessária para garantir a integração eficaz da igualdade de género em novos programas do FSE.

**Os dois aspectos que devem ser considerados em todas as fases (concepção do QREN, programação, execução) são:**

- **A representação equilibrada dos géneros nas Comissões;**
- **O envolvimento de organismos de igualdade de género e/ou de especialistas nessa matéria que apoiem a programação e execução.**

<b>Lista de verificação da integração da perspectiva do género no Quadro de Referência Estratégico Nacional</b>
---

De acordo com o Art. 25º do Regulamento que estabelece as disposições gerais relativas aos Fundos Estruturais, o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) constitui um instrumento de referência para preparar a programação dos Fundos Estruturais.

A lista de verificação que se segue toma como referência diferentes artigos sobre o QREN constantes do Regulamento que estabelece as disposições gerais relativas aos Fundos Estruturais.

<b>Questões principais</b>	<b>Integração da Perspectiva do Género e Igualdade de Oportunidades</b>
<b>Coerência</b> (Art. 25º)	<b>Coerência</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Com o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, da Comissão</li><li>▪ Com as Orientações Estratégicas Comunitárias 2007-2013</li><li>▪ Com a Estratégia Europeia de Emprego e as Orientações para o Emprego 2005-2008</li><li>▪ Com as prioridades nacionais e regionais</li><li>▪ Com os planos nacionais de igualdade de género ou outros documentos semelhantes nessa matéria</li></ul>

	<p>1. <b>Haverá uma referência ao Roteiro, às Orientações Estratégicas, à Estratégia Europeia de Emprego e às Orientações para o Emprego, bem como às prioridades nacionais/regionais para a igualdade 2006-2010?</b></p> <p>2. Terão os seis domínios prioritários de acção comunitária em matéria de igualdade de género estabelecidos no Roteiro sido tomados em consideração no QREN?</p>
	<p>3. <b>Existem indicadores de género utilizados para analisar a situação existente</b>  – <b>na utilização e necessidade de serviços e infra-estruturas (no âmbito do objectivo da convergência), e</b>  – <b>na investigação, inovação, acessibilidade e criação de emprego (no âmbito do objectivo de competitividade regional e de emprego)?</b></p>
	<p>4. <b>Existem taxas nacionais de emprego feminino coerentes com os objectivos de Lisboa e acções propostas para reduzir as taxas de inactividade?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propõem-se acções destinadas a reduzir diferenças de remuneração em função do género?</li> <li>▪ Estabelecem-se objectivos para a prestação de assistência a crianças e outros serviços relacionados com cuidados a dependentes coerentes com a estratégia de Lisboa?</li> <li>▪ Propõem-se acções destinadas a facilitar formas de organizar o trabalho que tenham em conta a família?</li> <li>▪ Propõem-se acções destinadas a reforçar as instituições do mercado de trabalho introduzindo nas suas organizações a integração da perspectiva do género?</li> <li>▪ Propõem-se acções destinadas a reduzir o trabalho não-declarado, sobretudo nos sectores de segregação feminina?</li> <li>▪ Propõem-se acções destinadas a reconhecer competências informais, particularmente as adquiridas fora do mercado de trabalho?</li> </ul>
Estratégia e execução (Art. 25º)	<p>5. <b>O QREN inclui uma Estratégia e Plano de Acção em matéria de Integração da Perspectiva do Género?</b></p> <p>6. Haverá uma referência ao desenvolvimento de competências em questões de género nos actores envolvidos no ciclo do FSE?</p> <p>7. <b>Perspectiva-se a exigência de conhecimentos especializados em matéria de género como requisito para o desenvolvimento de projectos com Fundos Estruturais ?</b></p>
Secção estratégica (Art. 25º)	<p>8. <b>Utiliza-se a perspectiva do género na análise das disparidades, debilidades e potencialidades de desenvolvimento, e faz-se uma análise do impacte em função do género das prioridades temáticas e territoriais?</b></p> <p>9. As prioridades temáticas e territoriais são consistentes com as desigualdades em função do género detectadas na análise?</p> <p>10. As prioridades possuem indicadores de impacte que tomam em consideração os efeitos das actividades propostas nos homens e nas mulheres?</p> <p>11. A formação sobre género e integração da perspectiva do género faz parte das acções levadas a cabo para reforçar a eficácia administrativa?</p> <p>12. O plano de avaliação descrito inclui a análise do grau de implementação do princípio da igualdade de oportunidades?</p> <p>13. <b>O plano de avaliação inclui os efeitos nas mulheres e nos homens das actividades desenvolvidas e aprecia o contributo das actividades para a diminuição das igualdades de género detectadas na análise?</b></p>
Conteúdo (Art. 25º)	<p>14. <b>Estabelece-se um mecanismo, ou uma responsabilidade institucional, de coordenação da implementação do princípio da igualdade de género nos programas operacionais?</b></p> <p>15. A coordenação da implementação do princípio da igualdade de género é da competência de especialistas nessa matéria?</p>

**Lista de verificação da integração da perspectiva do género  
na programação (avaliação *ex-ante* e Programas Operacionais)**

Os Art. 2º.2 e 6 do novo regulamento do FSE estipulam que o Fundo deve promover a igualdade entre mulheres e homens e a não-discriminação, e especifica que os Programas Operacionais devem incluir uma descrição do modo como a igualdade de género e de oportunidades é promovida na preparação, execução, acompanhamento e avaliação. O Art. 6º também sublinha a promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens na gestão e realização dos PO. O Art. 10ºa estipula que os relatórios anuais e finais devem mencionar a implementação da integração da perspectiva do género bem como qualquer acção específica em matéria de género.

A lista de verificação apresentada a seguir toma como referência diferentes artigos nos capítulos III (Programação) e IV (Eficiência) do Regulamento que estabelece disposições gerais relativas aos Fundos Estruturais.

<b>Questões principais</b>	<b>Igualdade de género e integração da perspectiva do género</b>
Avaliação <i>ex-ante</i> : análise socioeconómica (Art. 46º.2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Existe uma análise específica (quantitativa e qualitativa) da discriminação em razão do género, dos dados desagregados por género e das desigualdades, e são bem descritas as causas detectadas das desigualdades em função do género?</b></li> <li>2. A análise especifica os principais domínios onde persistem as desigualdades mais fortes em função do género (de modo a estabelecer os objectivos da intervenção)?</li> <li>3. <b>A situação dos grupos-alvo foi descrita e analisada numa perspectiva de género? Nota: «mulheres» per se não constituem um grupo-alvo.</b></li> <li>4. São tidos em consideração os resultados em termos de igualdade de género dos programas 2000-2006 (EQUAL e FSE) e as lições extraídas?</li> <li>5. A análise utiliza fontes secundárias sensíveis à questão do género?</li> </ol>
Programas Operacionais: estabelecimento de objectivos (Art. 36º.1.a, b, c e Art. 36º.3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. <b>Existem objectivos claros relacionados com os domínios onde foram detectadas as desigualdades mais fortes em função do género?</b></li> <li>7. Existem <b>objectivos numéricos e qualitativos</b> relacionados com a igualdade de género?</li> <li>8. Existem prioridades específicas para as metas e objectivos descritos de igualdade de género?</li> <li>9. As prioridades incluem o impacte esperado em homens e mulheres?</li> <li>10. As prioridades incluem o modo como contribuirão para a igualdade de género?</li> <li>11. Existem indicadores relacionados com os objectivos estabelecidos de igualdade de género?</li> <li>12. Os objectivos e prioridades escolhidos são coerentes com os objectivos de Lisboa no que toca à taxa de emprego feminino e de serviços de assistência?</li> </ol>
Programas Operacionais: operacionalização dos objectivos (Art. 36º.1.e e g)	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Existem referências ao modo como o princípio da igualdade de género foi implementado no período de programação 2000-2006, às suas debilidades e forças?</li> <li>14. <b>Existe um plano de acção em matéria de integração da perspectiva do género para implementar o princípio da igualdade de género através do Programa Operacional?</b></li> <li>15. É possível distinguir os <b>recursos financeiros</b> relacionados com os objectivos estabelecidos em matéria de igualdade de género?</li> <li>16. São adequados os recursos financeiros afectados aos objectivos de</li> </ol>

	<p>igualdade de género ?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>17. Existem recursos financeiros para a estratégia de integração da perspectiva do género ou para a implementação do princípio da igualdade de género ao longo do Programa Operacional? (por exemplo, através da assistência técnica)</li><li>18. Existem estruturas específicas (na gestão do FSE ou fora dela) responsáveis pelo acompanhamento e avaliação da integração da perspectiva do género?</li><li>19. Perspectiva-se qualquer acção de <b>desenvolvimento de competências</b> destinada às estruturas administrativas do FSE para implementar a igualdade de género ao longo do Programa Operacional?</li><li>20. Existe uma infra-estrutura específica concebida para ajudar os promotores a implementarem a igualdade de género nos projectos financiados pelos Fundos Estruturais, para validar, disseminar e realizar o intercâmbio de boas práticas, e para transferir os resultados para outros domínios e arenas políticas?</li></ol>
--	---



## 6. ANEXO 2: EXPERIÊNCIA E EXEMPLOS ILUSTRATIVOS DA EQUAL

Uma parte importante das boas práticas relacionadas com a integração da perspectiva do género desenvolvida no âmbito da EQUAL foi validada e documentada num [Guia para a Integração da Perspectiva do Género](#), que contém um sistema de apoio passo-a-passo para ajudar a integrar e a reforçar o desempenho em matéria de igualdade de género tanto a nível dos programas como dos projectos. Muitos exemplos individuais demonstram como os projectos EQUAL utilizaram com êxito o instrumento da integração da perspectiva do género.

### 6.1. A nível dos programas

#### 6.1.1. *Como a Finlândia assegura a integração da perspectiva do género em todas as parcerias de desenvolvimento EQUAL*

### ENGENDRAR A IGUALDADE DE GÉNERO POR MEIO DE UMA ABORDAGEM DO TOPO PARA A BASE

#### INTEGRAR A DIMENSÃO DO GÉNERO A NÍVEL DOS PROGRAMAS E PROJECTOS

Na **Finlândia**, a Autoridade de Gestão EQUAL fez da igualdade de género uma prioridade transversal e assegurou a integração da perspectiva do género ao longo do ciclo de vida das Parcerias de Desenvolvimento (PD). A igualdade de género e uma abordagem de integração da perspectiva do género constituíram um critério de selecção. O Ministério recorreu a um avaliador externo das PD que apreciou as partes pertinentes das candidaturas dos projectos em termos de integração da perspectiva do género – ou seja, verificou se a abordagem era tida em consideração nas acções propostas pela PD. Ao mesmo tempo, era ministrada formação ao pessoal da ENA cuja tarefa era avaliar todas as candidaturas. Nessa fase, a integração da perspectiva do género não constituía um critério de exclusão. Contudo, o Ministério solicitou a todas as parcerias seleccionadas um plano de integração da perspectiva do género como primeiro marco do projecto na Acção 1. A aceitação desse plano constituía um requisito prévio para a confirmação das PD nas Acções 2 ou 3.

Posteriormente, a Autoridade de Gestão recorreu ao mesmo especialista para dar formação a todas as PD seleccionadas. A lista de verificação utilizada na fase de selecção também foi distribuída a todas as PD.

Na segunda fase da EQUAL, é atribuído ao especialista externo um papel ainda mais activo: dará orientações e acompanhamento durante todo o ciclo de vida das PD e ministrará formação ao pessoal das PD e aos grupos dirigentes. O Ministério considera estes aspectos essenciais em termos de garantir que a abordagem da integração da perspectiva do género se torna realmente parte das actividades de todas as PD e não se limita a ser letra morta num papel. Portanto, os promotores dos projectos e os membros dos grupos dirigentes são levados a compreender que a abordagem de género é realmente uma parte importante do trabalho do projecto, que proporciona valor acrescentado, em vez de ser um fardo que aumenta a complexidade na execução e acompanhamento das acções das PD.

Para assegurar a incorporação deste princípio horizontal da Iniciativa Comunitária EQUAL na execução dos projectos, o Ministério exige-lhes que realizem um acompanhamento regular do progresso. Os promotores dos projectos têm de avaliar o impacte das suas actividades tanto nas mulheres como nos homens. O Ministério também desenvolveu uma lista de verificação para a

integração da perspectiva do género, que os projectos podem utilizar para medir e avaliar o modo como as questões da generalização e integração têm sido abordadas pelas suas PD.

Além disso, as questões de género são um elemento fundamental das avaliações tanto a nível dos programas como dos projectos. A avaliação fornece uma reflexão sólida que permite que a Autoridade de Gestão assegure a implementação correcta do princípio da integração da perspectiva do género. Além disso, fornece informações valiosas acerca da implementação dos princípios da EQUAL e, portanto, das possibilidades de intervenção na execução do programa se os princípios foram deficientemente implementados.

### **QUEM ESTEVE ENVOLVIDO E COMO**

Como se sublinhou mais atrás, a cooperação estreita entre o especialista em igualdade de género e o pessoal da ENA foi crucial para conceber e dar apoio e formação às PD. A unidade para a Igualdade do Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde esteve envolvida no processo de selecção das PD tal como o Presidente do Grupo de Trabalho para a Igualdade do Ministério do Trabalho.

Um dos membros do Parlamento Nacional que representa as organizações políticas de mulheres faz parte da Comissão de Acompanhamento da EQUAL.

Para a segunda fase, está previsto o envolvimento de especialistas em igualdade de género em todos os Grupos Temáticos Nacionais. A Unidade para a Igualdade do Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde está interessada em contribuir. O especialista escolhido para organizar a formação e o acompanhamento individual das PD da segunda fase também será responsável pela organização da formação em questões relacionadas com igualdade de género destinada aos grupos temáticos.

### **PRINCIPAIS FACTORES DE ÊXITO E BARREIRAS**

Segundo a ENA finlandesa, a orientação e apoio à medida fornecidos aos projectos individuais por meio dos esforços conjuntos do especialista e da ENA terão constituído os factores decisivos para a integração da perspectiva do género nas PD EQUAL.

### **RESULTADOS**

É demasiado cedo para falar dos reais resultados destes esforços. No entanto, parece que, na primeira fase, a integração da perspectiva do género deixa muito a desejar. Contudo, estabeleceram-se mais e melhores pontos de apoio e assistência constante para a segunda fase. Desta vez, foi muito maior o número de PD que tiveram em consideração a igualdade de género como um objectivo e a integração da perspectiva do género como um instrumento para a alcançar. Por conseguinte, espera-se que, durante a segunda fase, a EQUAL realize na Finlândia mais progressos em matéria de igualdade de género, não apenas relacionados com os temas da conciliação e da dessegregação, mas também baseados na integração da perspectiva do género como princípio transversal firmemente enraizado em todos os outros temas.

### *6.1.2. Integração da Perspectiva do Género na Agência para o FSE na Flandres*

## **INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA AGÊNCIA PARA O FSE NA FLANDRES**

### **PREPARAR O TERRENO PARA O PRÓXIMO PERÍODO DE PROGRAMAÇÃO**

Quando se trabalha na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, é necessário ter em consideração tanto a cultura como a estrutura. É impossível alterar uma situação se a cultura (a forma de as pessoas olharem para as coisas) de uma organização ou empresa não incorporar a abertura e a vontade de mudança (mesmo que a estrutura dessa organização possa proporcionar oportunidades iguais). E o oposto também é verdade: se existe vontade de mudança, mas nenhuma estrutura onde ela se encaixe, nada mudará .

Estes aspectos deverão ser tidos em consideração no que toca à integração da perspectiva do género. Para convencer as pessoas-chave da pertinência e valor da integração da perspectiva do género nos futuros programas e projectos do FSE, é importante dar-lhes orientações tanto sobre a cultura como sobre as estruturas.

Para esse efeito, a Agência para o FSE na Flandres criou dois grupos de trabalho temáticos:

- Um centra-se na integração e generalização de alguns dos instrumentos e ferramentas desenvolvidos por promotores de projectos de igualdade de oportunidades. Em cooperação com uma equipa de especialistas, a Agência para o FSE analisará atentamente todos os produtos e instrumentos, desenvolvendo a seguir uma «caixa de ferramentas» com os melhores, sobretudo os que se centram no desenvolvimento dos recursos humanos. Após debate, o grupo de trabalho decidiu reescrever os instrumentos, tornando-os mais úteis para um público mais vasto. O motivo para esta decisão foi a conotação «negativa» do género que persistia nas empresas e em certas organizações. Com efeito, vêem todos os conceitos relacionados com o género como instrumentos destinados a mulheres e, portanto, destituídos de interesse e de pertinência. O grupo de trabalho está convencido de que a apresentação desses produtos como instrumentos de recursos humanos poderá levar muitas empresas a apreciá-los e a começar a utilizá-los.
- Um segundo grupo de trabalho temático centrar-se-á nos estereótipos de género. Neste caso, a ideia é desenvolver estratégias que possam ajudar os promotores a sensibilizar os seus grupos-alvo e a analisar quais os instrumentos que provaram ser bem sucedidos no desmantelamento de estereótipos de género em escolas, empresas, etc.

### **QUEM ESTÁ ENVOLVIDO E COMO**

Além dos membros da equipa da Agência para o FSE e dos especialistas, esta iniciativa envolve diferentes categorias de actores chave tais como decisores políticos, parceiros sociais, promotores de projectos, organizações de mulheres, especialistas, etc. Em paralelo com este dois grupos de trabalho, a Agência para o FSE organizará almoços onde será dada a palavra a outros promotores que desenvolveram produtos e instrumentos com interesse. Além dos decisores políticos que serão os anfitriões destas reuniões, serão convidados membros do parlamento, organizações interessadas, etc.

## **FACTORES CRÍTICOS DE SUCESSO E BARREIRAS**

Os grupos de trabalho temáticos que visam desenvolver alguns instrumentos em conjunto com os promotores (com base nos produtos desenvolvidos pelos promotores) exigem uma preparação meticulosa. Os aspectos mencionados a seguir podem ser considerados importantes factores de sucesso para os grupos temáticos:

- Os promotores necessitam de orientações antes de compreenderem que tipo de instrumentos e produtos precisam de desenvolver. Por esse motivo, a Agência para o FSE orienta e acompanha os promotores de projectos, não só antes de apresentarem uma proposta de projecto como também durante o tempo de vida do projecto.
- A Agência para o FSE já experimentou oferecer o método de Gestão do Ciclo do Projecto aos promotores que necessitam realmente dele. Este método ajuda-os a estabelecer correctamente os seus objectivos e a desenvolver um instrumento útil em matéria de género. Esta maneira de trabalhar funcionou tão bem que se decidiu passar a fornecer regularmente este método de Gestão do Ciclo do Projecto.
- Durante as visitas de acompanhamento, os promotores recebem orientações da Agência para o FSE, estando a ser acompanhados tanto o desenvolvimento do seu instrumento como a implementação da integração da perspectiva do género no seu projecto.
- A experiência da equipa que, no interior da Agência para o FSE, está a lidar com a igualdade de género é um factor muito importante, e ter boas relações com uma rede de organizações de mulheres e de responsáveis políticos é crucial.
- O facto de a Agência para o FSE possuir muita experiência no desenvolvimento de projectos europeus sobre questões de género tem sido um grande trunfo. O intercâmbio transnacional de boas práticas tem proporcionado oportunidades de desenvolver novas ideias na Flandres.

Contudo, a criação e funcionamento dos grupos de trabalho temáticos significa um enorme fardo para a equipa que lida com a integração da perspectiva do género. Outro desafio colocado por este método de trabalho consiste na permanente motivação dos promotores dos projectos no sentido de cooperarem, pois a sua ajuda e ideias são cruciais para o trabalho temático.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Espera-se que a Agência para o FSE disponha, em 2007, de um conjunto de instrumentos para disseminar, que possam ajudar a sensibilizar os promotores para terem em consideração o género (também durante o novo programa).

Os resultados serão apresentados numa conferência e os instrumentos serão amplamente disseminados (não se restringindo apenas aos promotores do FSE).

### *6.1.3. Integração da perspectiva do género na região espanhola da Andaluzia*

## **INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NA ANDALUZIA**

### **A UNIDADE DE IGUALDADE E GÉNERO OU A INTEGRAÇÃO DA DIMENSÃO DO GÉNERO NO GOVERNO REGIONAL DA ANDALUZIA (ESPANHA)**

A **Unidade de Igualdade e Género** é um projecto de assistência técnica destinado a testar a estratégia da integração da perspectiva do género no Governo Regional da Andaluzia. É co-financiado por esse Governo Regional e pelos Fundos Estruturais e co-administrado pela Direcção-Geral de Fundos Europeus (do Ministério Regional da Economia e Finanças) e pelo Instituto Andaluz da Mulher (do Ministério Regional da Igualdade e da Segurança Social).

A Unidade começou a trabalhar em 2002 e desde essa altura que proporciona à administração regional uma estrutura estável que presta aconselhamento e assistência técnica tendo em vista iniciar e consolidar o processo de integração da perspectiva do género no Governo Regional e em todas as suas políticas públicas.

As actividades da Unidade consistem na aplicação, de uma forma prática, de um modelo de intervenção pública que favorece a igualdade de género. Desde o seu início que a Unidade visa os seguintes objectivos:

- Identificação das necessidades e potencialidades das diferentes Direcções-Gerais da Administração Pública Regional no que respeita à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- Prestação de assistência especializada em matéria de género e de igualdade de género a esses organismos administrativos;
- Promoção da formação necessária em igualdade e em género destinada ao pessoal desses centros;
- Validação de um modelo de introdução no Governo Regional da estratégia de integração da perspectiva do género.

A definição, funções e tarefas da Unidade de Igualdade e Género foram reformuladas num modelo de introdução progressiva, com quatro fases:

#### Fase 1: Sensibilização, diagnóstico e formação

Nesta fase, o objectivo é descobrir o grau de implementação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no Governo Regional e sensibilizar o seu pessoal para a necessidade de intervenções tendo em vista a igualdade de género. Isto significa que o pessoal pode participar voluntariamente em programas de formação em igualdade de género e integração da perspectiva do género. Em cooperação com a Unidade, desenvolver-se-ão planos de trabalho individual com membros do pessoal tendo em vista a integração da perspectiva do género no seu trabalho quotidiano.

#### Fase 2: Motivação e organização

Esta fase centra-se na identificação das resistências e, por vezes, das barreiras inconscientes à mudança ao nível da tomada de decisões, e também na criação de um grupo de pessoas dos diferentes departamentos do Governo Regional que actuem como promotores da integração da dimensão do género. A ideia subjacente a esta fase é estimular e reforçar o empenhamento a todos os níveis de decisão, sobretudo dos Directores-Gerais com quem são acordados programas de formação e planos de trabalho especiais, adaptados às especificidades das suas Direcções-

Gerais. Por conseguinte, nesta fase em comparação com a anterior, o empenhamento deixou de ser individual e passou a ser hierárquico, para permitir o avanço rumo a mudanças estruturais.

Fase 3: Execução (a realizar em 2006)

A fase de execução iniciar-se-á logo que a Unidade e os Directores-Gerais chegarem a acordo quanto aos programas de formação e planos de trabalho para as suas unidades. Esta fase também visa disseminar e transferir para outras Direcções-Gerais os procedimentos testados e comprovados e as lições aprendidas.

Fase 4: Generalização

Esta última fase consiste na implementação geral da estratégia de integração da perspectiva do género, aplicada enquanto processo sistemático e permanente em todas as políticas públicas.

#### QUEM ESTÁ ENVOLVIDO E COMO

A Unidade foi lançada pelo Instituto Andaluz da Mulher e pela Direcção-Geral de Fundos Europeus da região da Andaluzia. Contudo, a estratégia da integração da perspectiva do género exige a participação activa das organizações que têm de a pôr em prática. Por conseguinte, existem 14 Ministérios regionais envolvidos através de 84 Direcções-Gerais. Nessas 84 Direcções, 145 unidades administrativas têm participado em actividades promovidas pela Unidade.

#### FACTORES CRÍTICOS DE SUCESSO E BARREIRAS

Até ao momento, todos os Ministérios Regionais participam no projecto, com diferentes graus de envolvimento, estando a ser analisada a integração da perspectiva do género nas actividades de 73 Direcções-Gerais. É notável que, no Ministério Regional para a Saúde, todas as Direcções-Gerais e seus departamentos estejam envolvidos.

O principal factor de êxito reside no facto de o modelo de intervenção ter sido concebido de tal forma que, logo que tiverem passado as três primeiras fases, funciona por si, podendo ser alargado a todas as actividades do Governo Regional.

As barreiras estiveram sempre a mudar durante a implementação do modelo. Na primeira fase, a Unidade não era conhecida, e a obrigatoriedade de introdução do princípio da igualdade de género no trabalho diário tornava muito difícil convencer as pessoas a participar no processo de diagnóstico e na formação. Durante essa fase, surgiu outro obstáculo decorrente do facto de o Governo Regional ter concordado que a participação se devia fazer numa base voluntária e individual: a falta de apoio e de reconhecimento das pessoas activamente envolvidas na introdução da perspectiva do género nas suas tarefas. Na segunda fase, foi possível observar um tipo diferente de obstáculo quando se estabeleceram compromissos a níveis mais elevados e estruturais. A resistência passiva acentuou-se, apesar dos acordos a níveis decisoriais elevados e intermédios. Parece que as mudanças introduzidas nos procedimentos dificultam o trabalho e, como são diferentes de todas as outras tarefas, não há tempo para as implementar. Outro problema importante é a falta de procedimentos formais de concepção do programa de formação e dos planos de trabalho para as Direcções-Gerais. Em vez de se confiar na vontade dos decisores, será necessário introduzir protocolos que regulem a colaboração entre a Unidade e as diversas Direcções-Gerais.

#### RESULTADOS

Como já se referiu, a integração da perspectiva do género está a ser analisada no quadro das actividades de 73 Direcções-Gerais do Governo Regional. 352 membros do pessoal receberam formação nos aspectos básicos da integração da perspectiva do género e em questões específicas relacionadas com a igualdade de género, tais como pertinência do género, género e saúde, e integração da perspectiva do género nos processos orçamentais.

Já se registaram mudanças parciais, mas significativas, que incluem:

- a utilização de dados desagregados por género;
- a utilização de uma linguagem não-sexista;
- uma revisão dos critérios utilizados para afectação de verbas, introduzindo a perspectiva do género;
- formação de pessoal técnico e inclusão do tópico da igualdade de oportunidades nos sistemas internos de formação;
- uma revisão dos sistemas de informação (Internet, bases de dados, formulários, etc.);
- a elaboração de indicadores de género.

## 6.2. A nível dos projectos

### 6.2.1. *Integração da perspectiva do género na Áustria*

#### INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DO GÉNERO NUMA REGIÃO DA ÁUSTRIA

##### UM NOVO MODELO INTEGRA A DIMENSÃO DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE FORMAÇÃO E DE EMPREGO

A PD **austríaca** Just GeM conseguiu convencer as organizações responsáveis pela formação e medidas de emprego em toda a região da Estíria a adoptarem estratégias que têm em conta a diversidade dos seus «clientes» masculinos e femininos, em vez de os forçarem a adaptar-se aos procedimentos e culturas das organizações. Cerca de 30 organizações acordaram em gerir projectos-piloto de integração da perspectiva do género e nomear um quadro responsável da sua organização para participar numa formação para «Agentes de Género». Tanto o programa de formação como os projectos-piloto já estão a evidenciar os efeitos positivos do *mainstreaming* horizontal nas políticas e práticas regionais de emprego.

A PD desenvolveu uma fundamentação teórica e um conjunto de métodos e instrumentos, incluindo:

- Um modelo com seis fases que permite aos actores principais perspectivar cada passo, desde a concepção à avaliação, do processo de integração da perspectiva do género. O modelo começa com uma avaliação do impacte em função do género que visa descobrir o modo como os homens e as mulheres estão representados nos processos pertinentes de tomada de decisão e como beneficiam da formação e das políticas e práticas de emprego. Com base nos resultados, formularam-se objectivos em matéria de igualdade de género e desenvolveu-se um plano de acção viável para os atingir. Durante a implementação do plano de acção, a dimensão do género foi integrada nos sistemas de gestão e controlo de cada organização envolvida. Finalmente, estabeleceram-se mecanismos de acompanhamento e de avaliação destinados a medir o progresso alcançado em comparação com a situação inicial e os objectivos acordados.
- Seminários de sensibilização a nível dos decisores e dos gestores de topo das organizações que lidam com políticas de emprego;
- Formação destinada aos quadros de diferentes organizações – tais como municípios, agências de desenvolvimento local e serviços de emprego, sindicatos e empresas – para os preparar como «Agentes de Género» responsáveis por desencadear e gerir o processo de integração da perspectiva do género nas suas próprias organizações.

- A segunda versão da formação destinava-se às organizações que implementam medidas políticas de mercado de trabalho, como contratados pelas autoridades. Os responsáveis pelo desenvolvimento e a qualidade dos produtos (orientação, formação profissional, aconselhamento, etc.) adquiriram os saberes necessários para integrar a perspectiva do género no planeamento, desenvolvimento e execução e promover a igualdade de mulheres e homens através de todos os seus produtos;
- Critérios para projectos-piloto financiados no quadro da PD;
- Indicadores de igualdade de género utilizados num sistema de acompanhamento e de análise comparativa (*benchmarking*) chamado Gender Radar.

#### QUEM ESTEVE ENVOLVIDO E COMO

Segundo a PD, a abordagem de parceria EQUAL foi o factor de sucesso mais importante no progresso da integração da perspectiva do género. A Just GeM forjou uma coligação de todos os responsáveis políticos em posição de transformar em realidade os seus objectivos ambiciosos. Juntou o Ministério Regional dos Assuntos Económicos, o Serviço Regional de Emprego, organizações dos parceiros sociais, Câmaras de Comércio, o Município de Graz (capital da Estíria), vários governos distritais, a Associação dos Centros de Inovação da Estíria e a maior instituição de beneficência da região. A seguir, a nível da prática, a PD associou-se a seis pactos sub-regionais para o emprego, a organizações educativas e de formação, a instituições de investigação, a organismos de igualdade de género e a ONG de mulheres de toda a região.

A PD estava bem ciente de que nem mesmo esta aliança poderosa conseguiria realizar fosse o que fosse sem uma clara abordagem do topo para a base nas organizações que procurava influenciar. Foi por isso que investiu tanta energia e tempo a contactar e a convencer os decisores políticos ao mais alto nível que empenharam as suas organizações na integração da perspectiva do género. O apoio do topo garantiu o envolvimento dos quadros superiores e médios nas actividades da PD e foi crucial para o desenvolvimento da rede de «Agentes de Género» que funciona actualmente na Estíria e não só.

#### FACTORES CRÍTICOS DE SUCESSO E BARREIRAS

A PD identificou vários factores críticos de sucesso. Como é óbvio, a abordagem de parceria atrás descrita foi crucial para todas as actividades da PD, incluindo para os esforços de disseminação e integração levados a cabo pela Just GeM junto de organizações que não tinham estado envolvidas e também junto de outras regiões.

Um segundo factor decisivo para o sucesso foram os projectos-pilotos que permitiram que as organizações participantes testassem a integração da perspectiva do género e descobrissem as vantagens a retirar dessa abordagem. O facto de o financiamento para os projectos-piloto não ter sido automático, tendo exigido que as organizações apresentassem uma fundamentação e plano pormenorizados, criou alguma competitividade e fortaleceu o empenhamento e o desempenho das organizações. As propostas foram avaliadas por um júri a alto nível e é visível que os «vencedores» aproveitaram ao máximo as suas experiências.

Os aspectos específicos do programa de formação para «Agentes de Género» constituíram outro factor de sucesso. O programa era modular e muito orientado para a prática, pois, enquanto adquiriam conhecimentos e competências pertinentes, os participantes também desenvolviam e implementavam os seus próprios projectos-piloto.

Além disso, a orientação severa do Serviço Regional de Emprego no sentido de a integração da perspectiva do género ter de ser adoptada por todos os seus subcontratantes desencadeou uma grande procura do programa de formação por parte dessas organizações, tendo produzido mudanças visíveis.



- As dificuldades e as barreiras relacionaram-se com o facto de a mudança de estruturas implicar «perturbações» em padrões muito antigos e firmemente enraizados nas organizações. Por vezes, os decisores desses sistemas tentaram fazer recuar as iniciativas de integração da perspectiva do género para a fase de «sensibilização», recusando-se a realizar mudanças estruturais. Outra dificuldade decorreu do lugar que os quadros superiores atribuíram aos «Agentes de Género» na hierarquia. Em alguns casos, as suas tarefas restringiam-se ao papel de consultores internos, que podem ser usados quando se quer mas que não têm poder, o que torna a integração da perspectiva do género um esforço mais ou menos pessoal dos «Agentes de Género».

## RESULTADOS

- 11 projectos-piloto lançados na Estíria graças à EQUAL são uma prova viva da mudança. Produziram resultados sustentáveis que estão, neste momento, a ser aprofundados no interior de várias organizações. Entre os resultados, incluem-se:
- Análises de impacte em função do género levadas a cabo nos serviços do município de Graz, a capital da região, que iniciou agora a integração da perspectiva do género nos processos orçamentais para assegurar uma distribuição mais equitativa do financiamento e/ou dos subsídios em domínios políticos seleccionados. O Município de Graz, por exemplo, desenvolveu instrumentos e orientações para a integração da perspectiva do género nas políticas de desporto e de família. Esses instrumentos e orientações estão à disposição de outros municípios.
- Análises de impacte em função do género de muitos contratos colectivos levadas a cabo pela Delegação Regional da Confederação Sindical Austríaca e um programa de formação destinado a ajudar as comissões de trabalhadores a identificar e eliminar a discriminação em razão do género nos locais de trabalho.
- A primeira abordagem inter-agências lançada pela Styrian Sozialhilfeverband, uma instituição que, fazendo parte do sector público, é responsável por políticas sociais, incluindo a assistência e apoio a idosos e a pessoas com deficiência. A abordagem junta organizações de beneficência, empresas privadas, médicos e hospitais, que prestam esses serviços, e toma em consideração a dimensão do género no que toda às necessidades tanto dos prestadores de cuidados como das pessoas que os recebem.
- O sistema de análise comparativa [Gender Radar](#) não é apenas um instrumento valioso de apresentação dos níveis de igualdade de género alcançados em domínios cruciais como a educação e a formação, o emprego, o desemprego e o processo de decisão política nos diferentes distritos da Estíria, mas também um factor impulsionador da integração da igualdade de género. O sistema permite efectuar comparações entre todos os distritos de uma região e todos os diferentes domínios políticos. A comparação de indicadores durante vários anos permite identificar e demonstrar progressos em domínios específicos, bem como no desempenho geral no interior das zonas geográficas.

O Gender Radar ajudou a criar e a promover um clima favorável à integração da perspectiva do género. A visibilidade do seu desempenho em matéria de igualdade de género levou os decisores da região a ganharem mais consciência das suas próprias políticas e práticas e das diferenças em função do género que ainda têm de enfrentar. Em consequência, tanto o modelo das seis fases desenvolvido pela Just GeM como o programa de formação para «Agentes de Género» são, neste momento, muito procurados em toda a Áustria.

Uma PD EQUAL da segunda fase dedica-se presentemente a aprofundar a integração. Todas as autoridades do mercado de trabalho e as agências que beneficiaram das actividades da Just GeM estão a assumir um papel muito mais proactivo. Baseados nas suas experiências de integração da perspectiva do género, estão a formar e a apoiar outras organizações semelhantes para que elas possam dar seguimento aos seus esforços. Os municípios, por exemplo, estão a orientar e acompanhar os seus congéneres noutras regiões da Áustria, e a delegação da Confederação Sindical Austríaca na Estíria coopera com outras delegações regionais e também com a sua sede em Viena. Além disso, um grupo de empresas, incluindo líderes de mercado, acabou por

reconhecer o valor acrescentado da integração da perspectiva do género. Perante a escassez de competências devida às alterações demográficas, estão neste momento a implementar planos de acção para utilizar o potencial inexplorado das mulheres, com a consciência de que isso exige um pacote completo de políticas em matéria de equilíbrio entre o trabalho e a vida destinadas tanto às mulheres como aos homens.

## 7. ANEXO 3: LITERATURA E DOCUMENTOS PERTINENTES E RESPECTIVAS LIGAÇÕES:

Guia EQUAL sobre Integração da Perspectiva do Género, Comissão Europeia, 2004, <http://europa.eu.int/comm/equal>

Edição portuguesa: “Integração da Perspectiva do Género” (ed. Gabinete de Gestão EQUAL, 2005), Colecção “Saber Fazer”, nº 7. Em [www.equal.pt](http://www.equal.pt).

Outros Estados-Membros produziram guias e instrumentos que podem ser úteis, ainda que tenham sido concebidos para o anterior período de programação:

### **França:**

- Uma edição especial da revista Racine sobre igualdade de género no FSE em França (ver <http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>)
- Um guia para a integração da igualdade de género em projectos do FSE (ver [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf))
- Um guia de auto-avaliação para a igualdade de género (ver [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf))

### **Áustria:**

- Um guia para a implementação da integração da perspectiva do género na administração pública  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4211\\_Praxisleitfaden.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf)
- Sugestões para a implementação da integração da perspectiva do género  
[www.popupgem.at/downloads/docs/4209\\_ag-gender.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf)
- Uma «caixa de ferramentas» de integração da perspectiva do género  
[www.gem.or.at/de/downloads](http://www.gem.or.at/de/downloads)

### **Espanha:**

- Um guia para incorporar a igualdade de género nas actividades dos Fundos Estruturais (ver <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiaincorporacion.doc>)
- Um guia metodológico para avaliar o princípio da igualdade de oportunidades em actividades financiadas pelos Fundos Estruturais (ver <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guigual.doc>)
- Recomendações sobre Igualdade entre homens e mulheres no novo período de programação do FSE 2007-2013 (ver <http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)