

**ESTUDO DE AVALIAÇÃO DA INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA
DO GÉNERO NOS FUNDOS ESTRUTURAIS, NO PERÍODO
DE PROGRAMAÇÃO 2007-2013**

RELATÓRIO FINAL

Equipa de Investigação:

Virgínia Ferreira (Coord.)

Rosa Monteiro

Mónica Lopes

Hernâni Veloso Neto

Lina Coelho

(Com a colaboração de Sara
Portovedo e José Pedro Arruda)

Entidade Adjudicante: Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P. (IGFSE)

Entidade Proponente: Centro de Estudos Sociais (CES)

Ficha Técnica

O presente Estudo foi elaborado para o IGFSE pela seguinte equipa:	
Coordenação global:	Virgínia Ferreira
Coordenação executiva:	Rosa Monteiro
Equipa técnica:	Mónica Lopes, Hernâni Veloso Neto, Lina Coelho
Trabalhos de Inquirição	Sara Portovedo e José Pedro Arruda
Julho 2013	CES – Centro de Estudos Sociais Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087 3000-995 Coimbra email: ces@ces.uc.pt http://www.ces.uc.pt/ O texto é da exclusiva responsabilidade das/os autoras/es

Índice

Lista de siglas e abreviaturas	7
1. INTRODUÇÃO	8
2. ENQUADRAMENTO, OBJETIVOS E ÂMBITO DO ESTUDO	11
2.1 Matriz de referência	11
2.2 Objetivos do Estudo	20
2.3 Âmbito da avaliação	26
3. METODOLOGIA	33
3.1 Métodos de recolha, tratamento, análise e triangulação	33
4. RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DA AVALIAÇÃO	45
4.1 A abordagem da igualdade de género foi integrada na programação dos programas FSE e FEDER?	45
4.2 A igualdade de género está a ser integrada nos processos de implementação, acompanhamento e avaliação dos programas FSE e FEDER?	74
4.3 Em que medida os Estudos e Produtos no âmbito do Programa de Assistência Técnica FSE acrescentam valor ao conhecimento e intervenção em igualdade de género	135
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	139
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	169

ANEXOS (Em volumes separados)

Anexo I – Levantamento de critérios de seleção e indicadores disponíveis na documentação relativa aos programas operacionais

Anexo II – Documentos consultados

Anexo III – Inquérito às organizações/entidades com projetos no âmbito dos fundos estruturais (FSE e FEDER)

Anexo IV – Guiões de entrevistas

Anexo V – Lista de pessoas entrevistadas

Anexo VI – Quadros com informação complementar do inquérito

Anexo VII – Sinopses dos estudos financiados pelo POAT FSE com impacto ao nível da igualdade de género

Anexo VIII – Procedimentos da análise de conteúdo

**Anexo IX (2.º volume) – Boas Práticas de Igualdade de Género nos Fundos Estruturais
- Estudos de Caso**

ÍNDICE DE QUADROS E FIGURAS

Quadro 2.1 - Medidas e tipologias com incidência direta na igualdade de género	29
Quadro 2.2 - Medidas e tipologias com incidência indireta na igualdade de género	30
Quadro 3.1 – Articulação entre questões de avaliação e indicadores.....	33
Figura 3.1 - Sistema de Informação.....	36
Figura 3.2 - Tipologias incluídas no Inquérito às entidades promotoras	39
Quadro 4.1 – Grau de integração da perspetiva de género no diagnóstico e conceção dos programas	46
Quadro 4.2 – Programas Operacionais segundo o grau de presença da perspetiva de género na análise socioeconómica	52
Quadro 4.3 – Programas Operacionais segundo a existência de um plano de ação para integração da perspetiva de género e atores envolvidos	56
Quadro 4.4 – Coerência Externa dos Programas Operacionais	62
Quadro 4.5 - Papel assumido pelas prioridades do Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010).....	62
Quadro 4.6 – Programas segundo a identificação e a adequabilidade do tratamento das prioridades temáticas da igualdade de género no diagnóstico socioeconómico e na programação	64
Quadro 4.7 - Coerência dos PO com o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010).....	66
Quadro 4.8 – Existência de recursos financeiros atribuídos à igualdade de género	68
Quadro 4.9 – Programas Operacionais segundo a articulação entre objetivos e desigualdades de género diagnosticadas	70
Quadro 4.10 – Programas Operacionais segundo integração das experiências do QCA III na igualdade de género.....	72
Quadro 4.11 – Grau de presença de campos específicos nos formulários relativos ao impacto de género dos projetos	74
Quadro 4.12 – Sensibilidade dos critérios de avaliação das candidaturas à igualdade de género	77
Quadro 4.13 – Projetos submetidos, por região, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)	80
Quadro 4.14 – Projetos submetidos, por tipologia, Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)	81
Quadro 4.15 – Projetos submetidos, por prioridade temática do Roteiro Europeu para Igualdade de Género, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011).....	86
Quadro 4.16 – Projetos submetidos, por fator de desigualdade entre sexos, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)	88

Quadro 4.17 – Projetos submetidos, por tipo de atividade prevista na candidatura, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)	89
Quadro 4.18 – Indicadores de resultado e de realização que fornecem uma leitura em razão do sexo	93
Quadro 4.19 – Fator que mais poderia contribuir para maior eficácia na integração da perspectiva de género e/ou implementação de ações específicas no âmbito dos projetos apoiados pelos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)	103
Quadro 4.20 – Medidas em vigor na organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva igualdade, implementadas antes ou após o início dos projetos desenvolvidos com o apoio dos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)	112
Quadro 4.21 – Medidas de conciliação da vida profissional e familiar em vigor na organização, antes ou após o início dos projetos desenvolvidos, com o apoio dos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)	113
Quadro 4.22 – Impacto dos projetos desenvolvidos na área da igualdade de género	127
Quadro 4.23 – Resultados esperados dos projetos desenvolvidos	128
Quadro 4.24 – Ganhos originados pela integração da igualdade entre homens e mulheres nos projetos	129
Quadro 4.25 – Projetos com impacto ao nível da igualdade de género por área temática abrangida.....	130
Quadro 4.26 – Estudos financiados pelo POAT FSE com impacto ao nível da igualdade de género	136
Quadro 4.27 – Tipo de contributo ao nível da igualdade de género dos estudos apoiados	137
Quadro 6.1A – Indicadores de integração da igualdade de género nos projetos – Autoavaliação	145
Quadro 6.1B – Indicadores de integração da igualdade de género nos projetos de construção de infraestruturas – Autoavaliação	146
Quadro 6.2 – Grelha de autodiagnóstico organizacional em igualdade de género.....	147
Quadro 6.3 – Grelha de avaliação de candidaturas	148

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CTE – Cooperação Territorial Europeia
EEE – Estratégia Europeia para o Emprego
FE – Fundos Estruturais
FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
FSE – Fundo Social Europeu
IFDR – Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional
IG – Igualdade de género
IGFSE – Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P.
INALENTEJO – Programa Operacional Regional do Alentejo
Intervir+ – Programa Operacional de Valorização do Potencial Económico e Coesão Territorial da Região Autónoma da Madeira
Mais Centro – Programa Operacional Regional do Centro
MAXqda – Programa Informático de Análise de Dados Qualitativos
ON.2 – Programa Operacional Regional do Norte O Novo Norte
PG – Perspetiva de género
PME – Pequenas e Médias Empresas
PNAI – Plano Nacional de Ação para a Inclusão
PNE – Plano Nacional de Emprego
PNI – Plano Nacional para a Igualdade
PNCVD – Plano Nacional contra a Violência Doméstica
PO – Programa(s) Operacional(is)
POR – Programa(s) Operacional(is) Regional(is)
POAT FSE – Programa Operacional de Assistência Técnica Fundo Social Europeu
POEFDS – Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social
POFC-Compete – Programa Operacional Fatores de Competitividade
POPH – Programa Operacional Potencial Humano
POPRAM III – Programa Operacional Plurifundos da Região Autónoma da Madeira
PROCONVERGENCIA – Programa Operacional dos Açores para a Convergência
PRO-EMPREGO – Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores
ONG – Organizações não-governamentais
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013
RUMOS – Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social
SATFONG – Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG (Medida 4.4 do POEFDS)
SIIFSE – Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu
TI – Tipologia de Intervenção

1. INTRODUÇÃO

O presente documento corresponde ao relatório final do *Estudo de Avaliação da Integração da Perspetiva do Género nos Fundos Estruturais, no Período de Programação 2007-2013*, contratualizado com o Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P..

O estudo realizado teve como objetivo principal determinar o grau de incorporação da perspetiva da igualdade de género nos Fundos Estruturais – Fundo Social Europeu (FSE) e Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) – durante o corrente período de programação (2007-2013). A operacionalização deste objetivo passou por determinar em que medida e em que moldes aquela integração foi feita nas várias fases de conceção, programação, implementação e avaliação dos programas apoiados por cada um dos fundos estruturais, nos quais tenham sido identificadas tipologias de medidas com incidência direta ou indireta sobre a “igualdade de género”, tendo esta sido retomada no estudo de acordo com a definição que lhe é adjudicada nas políticas públicas europeias e nacionais. A análise cobre o período que se estende desde a preparação do instrumento de referência da programação dos fundos estruturais – o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) – até à execução disponibilizada em meados do ano de 2012, no Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu e o sistema de informação do Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional. O plano de investigação operacionalizado é de tipo misto, utilizando metodologias qualitativas e quantitativas e vários instrumentos de produção e análise da informação.

Dada a complexidade da pergunta a que o estudo procura responder, não é possível circunscrever uma resposta categórica, dado que ela adquire matizes diferentes consoante a fase considerada. Numa brevíssima conclusão, poder-se-á dizer que o grau de incorporação da perspetiva de género nos fundos estruturais se vai

desvanecendo à medida que percorremos as suas várias etapas e passamos da conceção, à operacionalização, execução e avaliação.

O relatório é composto por seis secções e quatro volumes. Depois desta breve apresentação, expõe-se o enquadramento, os objetivos e âmbito da avaliação (secção dois). Na secção três são especificados os procedimentos metodológicos que sustentam o estudo, nomeadamente em termos de métodos de recolha, tratamento, análise e triangulação de dados, e os pontos fortes e fracos do próprio processo de avaliação.

A secção quatro integra a apresentação dos resultados relativamente a cada uma das questões de avaliação. Esta é a parte analítica central do relatório, sendo também a mais extensa. Para facilitar a sua leitura, foi segmentada em três subpontos, atendendo aos três blocos de questões de avaliação definidos, os quais permitem aferir em que medida a abordagem da igualdade de género foi integrada nos programas do FSE e do FEDER, em que medida está a ser integrada nos respetivos processos de implementação, acompanhamento e avaliação. Por fim, avaliou-se também em que medida os estudos e produtos desenvolvidos no âmbito do Programa de Assistência Técnica FSE contribuem para o conhecimento e intervenção em matéria de igualdade de género.

Na secção cinco sistematizam-se as principais conclusões das análises realizadas e um conjunto de recomendações para uma melhor integração da igualdade entre mulheres e homens no próximo período de programação dos Fundos Estruturais.

Para concluir esta introdução, importa referir que três outros volumes fazem parte integrante deste estudo. Para além do volume do **Sumário Executivo**, no qual se apresenta uma síntese das principais análises, conclusões e recomendações do estudo, e o dos **Anexos**, com elementos analíticos complementares às análises produzidas no corpo do relatório e com os exemplares dos instrumentos de produção de dados utilizados, há ainda um volume referente ao conjunto de oito **Estudos de Casos**

demonstradores de algumas boas práticas encontradas no trabalho de terreno realizado.

Com exceção do volume dos Anexos, todos os outros comportam uma leitura independente, ainda que necessariamente amputada, do estudo realizado.

2. ENQUADRAMENTO, OBJETIVOS E ÂMBITO DO ESTUDO

2.1 Matriz de referência

O Conselho da Europa e a Comissão Europeia fixaram a “igualdade de género” como “o conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente valorizados” (CIG, 2007: 182).¹ Nesta perspetiva, alcançar-se-á a “igualdade de género” quando ambos os sexos tiverem igual visibilidade, empoderamento e participação tanto na esfera pública como privada e quando puderem partilhar de forma equilibrada o poder e a capacidade de exercer influência sobre os seus destinos individuais e coletivos.

As políticas públicas de “igualdade de género” procuram fundar uma sociedade que responda de forma justa às necessidades e anseios de mulheres e de homens, em todas as fases do seu ciclo de vida. Desde meados dos anos noventa, mais precisamente desde 1995, ano de realização da *IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres*, em Pequim, que estas políticas têm prosseguido uma dupla abordagem. Procuram, por um lado, integrar/transversalizar a perspetiva de género em todos os domínios da ação estatal, correspondendo à chamada estratégia de “*mainstreaming* de género”, e, por outro lado, acionar mecanismos e criar medidas específicas destinadas a combater desigualdades entre mulheres e homens, correspondendo às designadas “ações específicas” ou “ações positivas”, uma estratégia que vinha sendo seguida desde há mais de uma década com efetividade limitada, por envolver intervenções pontuais, temporal, espacial e socialmente circunscritas. Com a estratégia de *mainstreaming* de género, procura-se criar as

¹ Os documentos de referência estão traduzidos para Português. Veja-se Comissão Europeia (1996) e Conselho da Europa (1998).

condições estruturais para evitar a re/produção de qualquer viés em favor de um dos sexos.

A perspetiva de género implica interpelar a realidade social, e a intervenção que sobre ela se faz (ou pretende fazer), com a preocupação de identificar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, em função das características, interesses e singularidades da sua condição enquanto mulheres e homens. Finalmente, segundo a Comissão Europeia (1996), por integração/transversalização da perspetiva de género entende-se o processo que verifica as

“Importa, nesta perspectiva, promover a igualdade entre homens e mulheres no conjunto das acções e das políticas a todos os níveis. A isto chama-se o princípio do "mainstreaming" que a Comunidade adoptou e cuja importância essencial foi recordada durante a Conferência de Pequim. Trata-se de não circunscrever os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes de mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas globais, introduzindo na respectiva definição de forma activa e visível a consideração dos seus efeitos possíveis nas situações respectivas dos homens e das mulheres ("gender perspective").” (CE, 1996: 3)

consequências para homens e mulheres de cada ação, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e a todos os níveis.

A necessidade de internalizar as questões de género no processo político e de intervenção social, tanto a nível macro como meso, tem granjeado um amplo consenso. O mesmo não acontece, porém, relativamente às vias a seguir para a sua operacionalização. Coloca-se, portanto, a questão de saber o que deve ser feito para criar as condições para a concretização do “*mainstreaming* da igualdade de género” e também como articular esta estratégia de intervenção com a de ações específicas. A principal diferença entre as duas estratégias centra-se em três pontos: nos públicos-alvo, no **tipo de intervenções e instrumentos utilizados e no tipo de agentes**. Enquanto as ações específicas consistem em **respostas temporárias a problemas**, que atingem grupos sociais determinados, e que são promovidas pelos mecanismos institucionais de combate às desigualdades entre os sexos, as ações de *mainstreaming*

A igualdade de oportunidades e as ações específicas são ferramentas indispensáveis ao *mainstreaming* de género, mas:

A igualdade de oportunidades incide sobre direitos individuais

As ações específicas lidam com “necessidades especiais” de certos grupos

O *mainstreaming* atua sobre o contexto meso e macrossocial – altera sexismo enraizado no sistema e estruturas sociais e organizacionais (Rees, 2005).

procuram transformar os sistemas e estruturas que estão na base das desigualdades de modo a que a perspectiva de género seja neles integrada, tendo em vista a promoção da igualdade de género.

Quanto às condições para efetivar o “*mainstreaming* de género”, de

acordo com o Conselho da Europa (1998), é necessário que haja:

- vontade política de chefias e lideranças;
- recursos adequados
- informação estatística desagregada por sexo;
- sensibilização/formação dos funcionários públicos;
- pontos focais para a igualdade;
- representação das mulheres nos processos de tomada de decisão (*empowerment*);
- transparência nos processos de formulação de políticas.

Com se vê, estas condições extravasam o círculo fechado dos mecanismos institucionais para a igualdade convencionais, uma vez que procuram impregnar todo o sistema de forma profunda. O estabelecimento destas condições parte do reconhecimento de que as desigualdades existentes não decorrem apenas do comportamento e experiências de pessoas mas estão profundamente enraizadas nos sistemas sociais, políticos e económicos, bem assim como nas instituições e nas estruturas que os servem. Donde resulta que é necessária uma transformação a nível sistémico e estrutural para que as desigualdades não continuem a ser re/produzidas.

Neste quadro, o *mainstreaming* tem que sensibilizar todos os atores intervenientes nas várias fases da produção, implementação e avaliação das políticas, a nível macrossocial, e nos diversos níveis das estruturas de tomada de decisão das organizações, a nível meso (Van Der Vleuten e Verloo, 2006).

Donde, caracteristicamente, podemos afirmar que a **produção de conhecimento especializado** sobre as relações sociais de género, e respetiva disseminação, através de **ações de sensibilização e formação**, bem assim como o envolvimento nos processos de **todos os atores relevantes** são intervenções indispensáveis à estratégia de *mainstreaming* de género. Diremos, portanto, que estamos perante uma intervenção de *mainstreaming* sempre que esta se mostra transformativa de processos e de estruturas sociais de forma durável, deixando marcas indeléveis nas relações sociais. Isto porque o *mainstreaming* é uma estratégia para alcançar a “igualdade de género” e não um fim em si mesmo. Compreender-se-á, portanto, que para determinar em que medida o *mainstreaming* está a ser operacionalizado numa política, num programa ou numa ação, se preste especial atenção, numa primeira abordagem, às metodologias seguidas nas diferentes fases do seu ciclo – diagnóstico, conceção, programação, execução, monitorização e avaliação – no intuito de apurar se elas oferecem a potencialidade de assegurar a incorporação das preocupações com as diferentes necessidades e aspirações de mulheres e homens. Numa segunda abordagem, a nossa atenção deve orientar-se no sentido de caracterizar cada política, programa ou ação, em função da natureza da intervenção que se propõe, ou seja, determinar se os resultados que dela se espera podem ter imediata tradução na alteração de certo(s) indicador(es) de “igualdade de género” ou se, pelo contrário, tratando-se de uma intervenção de transformação de processos e de capacitação de agentes, apenas serão esperados resultados visíveis no médio e longo prazos. No caso de existir um resultado imediato, a evolução dos indicadores pode evidenciar se houve ou não um contributo positivo efetivo para a construção da “igualdade de género”, no caso de tal não se verificar, não é possível tirar conclusões categóricas nem num sentido nem noutro, restando-nos a especulação sobre o impacto potencial das políticas, programas ou projetos em análise.

Existe, em geral, a dificuldade de perceber como é que algumas das políticas sectoriais podem contribuir para uma sociedade com mais igualdade para ambos os sexos. Essa dificuldade é mais atenuada no campo das políticas sociais (âmbito do Fundo Social Europeu) e mais acentuada nas **áreas de política habitualmente consideradas neutras**, como sejam a dos transportes, do urbanismo ou da investigação (âmbito do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional). Ou seja, não é tão manifesta a relação existente entre a igualdade entre homens e mulheres e as medidas de desenvolvimento regional (trata-se de construir infraestruturas, isto é espaços de utilização pública, ou outras, como a de organizar sistemas de transportes). É, no entanto, importante que tenhamos presente o modo eventualmente diferente como todas elas afetam as atividades económicas, sociais, políticas e culturais quotidianas de homens e mulheres. Por exemplo, no caso do planeamento de espaços públicos não se pode deixar de ter em conta as diferentes utilizações que homens e mulheres, crianças e jovens do sexo masculino e feminino, podem deles fazer. É importante que sejam analisadas as questões de privacidade, segurança, acessibilidade e até biológicas, que diferentes utentes podem suscitar (NCPE, 2012). O mesmo se diga de um sistema de transportes públicos, antes de saber se determinado local deve estar ligado às áreas de serviços ou industriais, é necessário saber as necessidades de quem nele reside. Tal pode bastar para determinar, por exemplo, o acesso ao emprego. Quando esse levantamento de necessidades não é feito, significa que um dos sexos poderá estar a ser beneficiado, embora não de modo assumido e explícito.

A aplicação de ferramentas e técnicas específicas no âmbito da análise de impacto de género requer formação e treino e mobiliza conhecimento e expertise especializada e o desenvolvimento de instrumentos de integração 'amigáveis' para quem os utiliza.

A integração da perspetiva de género na investigação científica, por exemplo, é fundamental para que dela possa resultar conhecimento mobilizável na construção de uma sociedade mais responsiva às necessidades de cada pessoa. Na realidade, só a investigação pode expor essas necessidades ao juízo de quem desenha as políticas e, assim, ajudar a justificar as medidas de promoção da igualdade. Por isso, a estratégia

de *mainstreaming* coloca tanta ênfase na **análise do impacto de género**, para a qual são necessárias ferramentas e técnicas adequadas aos fins a que se destinam, quer se trate de questões de desenvolvimento regional, do mercado de emprego ou da violência de género.

Uma vez que a incorporação da perspectiva de género deve ser feita por quem toma decisões nos diversos níveis dos sistemas políticos e organizacionais, e não por uma unidade especializada, muito embora esta possa ser chamada a coadjuvar o processo, é indispensável que quem intervém esteja apetrechado com as competências e ferramentas adequadas. É por isso que a estratégia de *mainstreaming* passa pelo **investimento na formação** em questões de género, principalmente, mas não só, de quem governa e de quem ocupa, ou pode vir a ocupar, posições de liderança, chefia ou coordenação de equipas de trabalho. Ferramentas e técnicas pedagógicas são, por isso, igualmente necessárias. Por último, assinala-se que só uma **análise de impacto de género partilhada** por quem vivencia diferentes experiências constituirá o garante de uma mais cabal integração das respetivas necessidades e aspirações. É, por isso, que a mobilização de metodologias participativas nos projetos sociais é considerada uma boa prática de intervenção.

16

Em suma, para criar condições para a neutralização de qualquer viés a favor de um dos sexos, são necessárias **metodologias e ferramentas analíticas** (estatísticas desagregadas por sexo; indicadores de igualdade; investigação; metodologias diagnósticas e prospetivas; análise de género; análises custo-benefício; métodos de avaliação de

De natureza e incidência diferentes, tanto a intervenção na lógica da igualdade de oportunidades, como a das ações específicas e a de *mainstreaming* concorrem para a finalidade de erradicar as desigualdades que conduzem ao desrespeito de direitos individuais, ao défice de eficiência das sociedades e das economias e ao empobrecimento da qualidade de vida de ambos os sexos.

impacto, de monitorização, de avaliação, de auditoria, etc.), **educativas** (técnicas de sensibilização e de transferência de conhecimento; formação; consultadoria; manuais, guiões, *checklists*, brochuras e folhetos; material didático para uso nas escolas) e

participativas (grupos de trabalho; *think tanks*; diretórios; bases de dados; fóruns com participação de ambos os sexos na tomada de decisões; conferências e seminários; audições, etc.).

Em face da caracterização feita, podemos concluir que a operacionalização da estratégia de *mainstreaming* da perspectiva de género é ainda mais exigente e complexa do que a das medidas específicas, cujo desenho e implementação podem “ser delegadas” a unidades especializadas. Ambas exigem o recurso a uma base sólida e adequada de conhecimentos e uma vontade política determinada na promoção da igualdade de mulheres e homens. No caso da estratégia de *mainstreaming* as exigências têm um âmbito bastante mais amplo e a mobilização necessária toca muito mais fundo nos sistemas sociais e de governação.

Na prática, é difícil distinguir uma estratégia da outra, na medida em que elas devem convergir em torno de um mesmo objetivo – efetivar a igualdade de mulheres e homens na plenitude do gozo dos seus direitos.

Tal como previsto no caderno de encargos na base da contratualização deste estudo, procuraremos compreender a forma como a transversalização da perspectiva de género tem vindo a ser realizada em Portugal, nos programas do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), o qual constitui a base institucional geral de realização do sistema de apoio comunitário a Portugal no período de 2007 a 2013, apoiados pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), de forma a explicitar o contributo destes fundos europeus para a concretização das políticas públicas nacionais de igualdade de género. Será interessante verificar como é que na programação dos fundos estruturais foi feita a articulação entre a igualdade de género enquanto prioridade horizontal e enquanto objetivo específico orientado para alguns problemas críticos.

Consideramos importante que as desigualdades entre mulheres e homens sejam analisadas tanto nos seus **efeitos observáveis**, traduzidos nos diversos indicadores que refletem as diferenças da situação de cada um dos sexos nas **estruturas**

socioeconómicas, políticas e culturais, como nos **processos** que as reproduzem. É possível ainda identificar nestas duas dimensões estratégicas vários eixos de intervenção.

No que respeita aos processos, a intervenção incide sobre normas, valores e representações estereotipadas para que passem a incorporar o princípio da igualdade de mulheres e homens. Ao nível das estruturas, a intervenção procura alterar as condições de acesso e de tratamento de cada um dos sexos nos sistemas de educação e de emprego, e de participação cívica, política e cultural. Para ambos os eixos de intervenção, necessitamos de conhecimentos em questões de “igualdade de género”, mas também de *know-how* acerca das estratégias de desenvolvimento social e económico ou do funcionamento e resistência à mudança das organizações.

Adotando este duplo olhar analítico sobre os objetos em avaliação, este estudo segue as quatro vertentes identificadas nas Diretrizes da Comissão Europeia sobre a Avaliação do Impacto de Género, e à luz das quais **as desigualdades entre os sexos devem ser avaliadas: (a) participação; (b) recursos; (c) normas e valores; e (d) direitos**. A análise de contextos que determinam a posição de cada indivíduo em termos de relações sociais de género **deverá ter em consideração os elementos identificados na caixa que se segue** (cf., por exemplo, Comissão Europeia, 2008).

Desigualdades de:	Estratégia analítica passa por:
a) Participação – na vida económica e na tomada de decisão	<ul style="list-style-type: none">• Desagregar (por sexo e em cada categoria) o grupo-alvo de cada intervenção de forma a traduzir públicos-alvo aparentemente neutros (por exemplo, os de baixos rendimentos) em grupos-alvo claramente identificados segundo o sexo, ao mesmo tempo que se tem em consideração os potenciais impactos nas diferentes categorias de beneficiário/as.

b) Acesso a recursos – dinheiro, propriedade, tempo, abrigo, infraestruturas	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar as diferenças (por sexo e em cada categoria) da distribuição de recursos tais como dinheiro, propriedade, tempo, informação, poder económico e político, qualificações, transportes e uso de serviços públicos, para que se possa avaliar o potencial impacto que cada intervenção poderá ter.
c) Normas e valores	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar as normas e valores que influenciam os papéis atribuídos e a divisão do trabalho em função do sexo, bem como as atitudes e comportamentos das mulheres e dos homens, de forma a avaliar o potencial impacto que cada intervenção poderá ter na sua alteração.
d) Direitos	<ul style="list-style-type: none"> • Escrutinar as possíveis modalidades de discriminação direta ou indireta em função do sexo, em qualquer campo da vida social, civil e económica, de forma a avaliar o potencial impacto que cada intervenção poderá ter na sua alteração.

Adaptado de Observatório do QREN (s/d)

A análise dos impactos potenciais e efetivos das intervenções desenvolvidas no âmbito do QREN incidirá sobre estas quatro dimensões, procurando determinar o efeito produzido naquelas que têm constituído as principais prioridades das políticas públicas de igualdade nacionais:

- ❖ alteração dos padrões desequilibrados da divisão sexual do trabalho e da participação na tomada de decisão e acesso a recursos, tanto na esfera pública como na privada;

-
- ❖ combate da violência que atravessa várias facetas da vida social e limita/agride a vida das pessoas, principalmente das mulheres mas não só, de múltiplas maneiras – violência sexual; violência doméstica; violência homofóbica; *stalking*; assédio moral e sexual, mutilação genital feminina e tráfico e exploração sexual;
 - ❖ desconstrução da estereotipia sexual das normas e dos valores que perpetua a representação das mulheres como principais cuidadoras.

O importante é compreender como as ações patrocinadas pelos fundos estruturais está com efetividade a concretizar, simultaneamente, a promoção da igualdade entre mulheres e homens de uma forma pró-ativa e a atenuação dos efeitos das desigualdades, apoiando cada um dos sexos nas dimensões em que ocupam posições de maior fragilidade.

À luz desta matriz concetual, procura-se identificar as medidas que reforçam a igualdade na componente material (participação e recursos), e interativa (valores e direitos). Numa estratégia de *mainstreaming* com efetividade, espera-se o desenvolvimento de ações que atuem sobre as duas dimensões, fugindo ao padrão recorrente nas políticas públicas de igualdade de género que, ao diagnóstico estrutural contrapõe soluções individuais.

2.2 Objetivos do Estudo

O estudo de avaliação sobre a integração da perspectiva da igualdade de mulheres e homens nos fundos estruturais FSE e FEDER está estruturado em torno de uma dupla perspectiva de análise: integração da perspectiva de *mainstreaming* de género e contributo das ações específicas de apoio à igualdade de mulheres e homens. O estudo considera estas duas dimensões de modo a realizar uma avaliação simultaneamente transversal e específica, permitindo atestar os efeitos estruturantes dos Programas e ações, e o contributo destes para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Na sequência do exposto anteriormente, a integração da perspetiva das relações sociais de género (*mainstreaming* de género) em qualquer política, programa ou projeto social deve fazer-se em várias dimensões, nomeadamente, através de **instrumentos** (análise de género, formação especializada em igualdade de género, diagnósticos em função do género e, de uma maneira geral, elaboração de ferramentas sensíveis ao género), de **estruturas orgânicas e funcionais** e/ou de coordenação específicas para a igualdade de género (comissões ou grupos de trabalho temáticos, pontos focais, consultadoria de género) e de **processos e metodologias** que garantam a permanente vigilância da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens (avaliação do impacto de género, planos para a igualdade, transversalização da perspetiva de género no funcionamento das organizações promotoras).

O estudo procurou avaliar como foi incorporada a preocupação com a igualdade de género em domínios estratégicos de intervenção do FSE, nomeadamente, a qualificação inicial, a adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, a gestão e aperfeiçoamento profissional, a formação avançada, o empreendedorismo e transição para a vida ativa e a cidadania, inclusão e desenvolvimento social.

Com a devida contextualização, também foi analisada a medida em que os princípios fundamentais da estratégia de *mainstreaming* de género enunciados pelo próprio FEDER foram respeitados nas diferentes fases de programação, operacionalização e avaliação das intervenções apoiadas. Tomámos como referência os princípios gerais do *mainstreaming* de género explicitados na respetiva programação para o período de 2007-2013, que aqui se transcrevem.²

² Encontramos a enumeração destas preocupações, por exemplo, nos seguintes programas: http://www.pofc.qren.pt/resourcesuser/2012/20120113_po_fatores_competitividade.pdf - Programa Compete pg. 126. http://www.inalentejo.qren.pt/images/pdf/programa/programa_novo/2007pt161po004annexi.pdf - Programa Inalentejo pg. 156 e 157.

-
- a) Minimizar as barreiras de informação, técnicas ou económicas de acesso das mulheres e demais indivíduos aos vários instrumentos disponíveis no Programa;
 - b) Assegurar a não discriminação da participação feminina em domínios relevantes para a competitividade nacional (ciência e tecnologia, TIC, empreendedorismo qualificado).
 - c) Divulgar informação e ações de sensibilização sobre os apoios financeiros disponíveis, direcionados para públicos-alvo discriminados, para a criação de empresas qualificadas e demais iniciativas associadas à melhoria da competitividade e internacionalização das empresas existentes;
 - d) Recolher e analisar informação de realização do Programa pertinente para a definição de estratégias de atuação visando a igualdade de género;
 - e) Assegurar a participação de representante do domínio da Igualdade de Género na Comissão de Acompanhamento dos Programas;
 - f) Promover a articulação temática com o PO Potencial Humano visando uma melhor integração e prossecução dos objetivos de Igualdade de Oportunidades no QREN.

In: COMPETE e PO REGIONAIS

Para a concretização do estudo, no caso do FSE, retomámos como referencial da consubstanciação da igualdade de género os objetivos gerais do Eixo Prioritário 7 do Programa Operacional Potencial Humano:

22

- Aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação;
- Reforçar o papel da Sociedade Civil como agente estruturante para a Igualdade de Género;
- Difundir os valores da igualdade de género através da educação e informação;
- Promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;
- Prevenir a violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.

In: POPH

Para além de cada um destes objetivos ter sido traduzido numa tipologia de ações a apoiar, podemos considerar que eles consubstanciam os grandes desígnios nacionais no que toca às políticas públicas para a igualdade de mulheres e homens.

A operacionalização dos objetivos gerais implicou a concretização dos seguintes objetivos específicos:

Avaliar o processo de programação: verificar em que medida a promoção da Igualdade de Género, na dupla abordagem de *mainstreaming* de género e medidas específicas, foi tida em conta durante o processo de programação dos diferentes programas FSE E FEDER do QREN em coerência com alguns dos principais instrumentos das políticas comunitárias e nacionais em vigor ou em formulação.

Avaliar a dinâmica do processo de implementação: apurar em que medida é que o processo de operacionalização do QREN e dos seus PO integra e potencia a perspetiva de género e está em consonância com as estratégias e planos formais acima mencionados.

Avaliar os primeiros resultados das iniciativas de *mainstreaming* de género e das ações específicas: analisar os efeitos potenciais das ações financiadas em termos de redução das desigualdades entre mulheres e homens. Tal implica identificar e analisar a lógica da intervenção face aos objetivos da Igualdade de Género, centrando a análise no processo de implementação das atividades planeadas, nos resultados imediatos das mesmas e, se possível, nos seus efeitos potenciais. Identificar *Boas Práticas* e sinalizar oportunidades de melhoria foi outra das preocupações.

Avaliar os sistemas de monitorização e avaliação do QREN e dos seus PO, na vertente da Igualdade de Género: através de uma análise dos sistemas de informação e das avaliações desenvolvidas até ao momento, procurando conhecer de que forma a temática da Igualdade de Género está a ser operacionalizada nestes domínios.

Meta-análise dos Estudos e Produtos desenvolvidos com o apoio dos PO, nomeadamente no âmbito do POAT FSE, centrados na temática da Igualdade de Oportunidade entre Mulheres e Homens: para apreender o seu valor acrescentado e o seu potencial contributo para a Igualdade de Género/ Oportunidades.

Por fim, assinale-se ainda o objetivo de que o estudo resulte na sistematização de um conjunto de recomendações.

O período abrangido pela análise começa na preparação dos programas e vai até meados do ano 2012.

O processo de análise foi balizado num conjunto de critérios de avaliação, ajustando-se de acordo com as dimensões da conceção, programação, implementação e avaliação dos PO. Nos parágrafos seguintes especificam-se os critérios considerados.

DIMENSÃO DA CONCEÇÃO

Na dimensão da conceção enquadra-se a avaliação quanto ao desenho dos Programas FSE e FEDER do QREN, atendendo-se, sobretudo, à qualidade da atenção dedicada à igualdade de homens e mulheres na fase de formulação, designadamente ao nível do diagnóstico, estratégias, objetivos, metas, destinatários/as, plano financeiro e sistemas de monitorização e avaliação.

A avaliação a este nível incide, principalmente, na **análise da relevância** que:

- Permite compreender, por exemplo, em que medida o diagnóstico socioeconómico de partida identificou as desigualdades entre mulheres e homens, e os processos que as re/produzem, e a relevância das estratégias, prioridades, objetivos e medidas identificadas nos Programas para a promoção da igualdade de género; em suma, será avaliada a pertinência da conceção no que respeita ao contexto e às necessidades diagnosticadas no país e em cada região em termos de igualdade entre homens e mulheres.
- Permite clarificar a **coerência** entre diferentes níveis de intervenção dos Programas, e a articulação entre os diferentes objetivos, metas e ações, bem assim como a confluência e potenciação dos efeitos de complementaridade com outras intervenções (regionais, nacionais e comunitárias) com as quais os Programas se relacionam.

Assim, no que à **coerência externa** diz respeito, avalia-se:

- O modo como integra as políticas e planos comunitários e nacionais para a área da igualdade de mulheres e homens, nomeadamente: O Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010; as Orientações das Estratégias Comunitárias 2007-2013; a Estratégia Europeia para o Emprego e as Orientações para o Emprego; o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010); o III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2007-2010) e o I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010).

DIMENSÃO DA OPERACIONALIZAÇÃO

A este nível procura avaliar-se em que medida o processo de operacionalização do QREN e respetivos PO integra e potencia a perspetiva de género. O exercício avaliativo centrou-se, particularmente, no **processo de implementação e dos mecanismos de implementação e gestão dos programas**, propondo-se:

- Analisar a **coerência interna** entre objetivos gerais, específicos, metas e atividades.
- Analisar a **adequabilidade** da fase preparatória e sua influência no sucesso dos Programas e dos mecanismos de divulgação e de eliminação de enviesamentos a favor de um dos sexos relativamente aos vários *stakeholders*.
- Avaliar a **adequabilidade** das estratégias e capacidade de mobilização e participação dos atores relevantes/*stakeholders*.
- Analisar a **adequabilidade** da forma como foi feita a integração da perspetiva de género nos processos de seleção e avaliação das candidaturas, com referência aos critérios utilizados.
- Avaliar a **adequabilidade** dos sistemas de monitorização e avaliação do QREN e dos PO, na vertente da igualdade de género, a partir da análise dos sistemas de informação e das avaliações produzidas.

-
- Analisar a **adequabilidade** do acompanhamento e das atividades temáticas, bem como dos instrumentos de orientação produzidos pelos Programas no domínio da igualdade entre os sexos.

DIMENSÃO DA IMPLEMENTAÇÃO

Pretende-se, sobretudo, a partir de alguns indicadores de execução, apurar os efeitos/impactos potenciais dos diversos programas FSE e FEDER do QREN, na vertente da igualdade de homens e mulheres. Com efeito, a avaliação da **eficácia da implementação** permite:

- Clarificar o que tem sido alcançado relativamente aos objetivos e ambições dos Programas, bem como a contribuição desses resultados imediatos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- Analisar o valor acrescentado e potencial contributo para a igualdade de género dos estudos e outros produtos desenvolvidos ao abrigo dos PO FSE e FEDER centrados naquela temática.

26

Na avaliação da **difusão**, analisa-se o potencial de inovação, transferibilidade e efeito demonstrador de boas práticas de integração da perspetiva de género. Cabe, assim, a apreciação sobre a **sustentabilidade**, a qual:

- Explora e analisa o conjunto de riscos e obstáculos à sustentabilidade das intervenções, em correlação com as principais limitações detetadas pelos indicadores de processo ao nível da concretização das estratégias e planos delineados.
- Permite conhecer a implementação e consolidação da estratégia de *mainstreaming*, bem como as condições necessárias para a continuidade da sua adoção e integração pelos vários *stakeholders*.

2.3 Âmbito da avaliação

A definição do âmbito da avaliação baseou-se na análise de todos os programas do QREN apoiados pelo FSE e pelo FEDER. Face aos objetivos gerais e específicos

estabelecidos, a avaliação incidiu, por um lado, na perspetiva da **integração** do princípio do *mainstreaming* na conceção e implementação daqueles Programas e, por outro lado, nas prioridades específicas de intervenção por eles apoiadas que contribuem de forma mais direta para a promoção de igualdade de género, com destaque para os eixos 7 e as tipologias 8.7 e 9.7 do POPH.

Através da sistematização dos critérios de seleção disponibilizados para avaliar as candidaturas apresentadas às diferentes tipologias de ação e dos indicadores de realização e resultado definidos em sede de programação foi possível especificar/delimitar o âmbito do estudo. No anexo I apresentam-se os dados obtidos no levantamento realizado.

Para se compreenderem com mais detalhe todos os elementos considerados, efetuou-se uma esquematização do âmbito relativamente aos dois fundos estruturais em análise. Nos pontos que se seguem fornecemos essa representação, diferenciando entre as tipologias com incidência direta e indireta na promoção da igualdade de género.

A **incidência direta** diz respeito a medidas e tipologias que focalizam a igualdade de género como prioridade estratégica. Nessa condição, além do eixo 7 e das tipologias 8.7 e 9.7 do POPH já referenciados, encontram-se medidas de **apoio à inserção das mulheres no mercado de trabalho** dos PO PRO-EMPREGO e COMPETE (empreendedorismo feminino), à **conciliação entre vida profissional e vida familiar** do PO RUMOS e à qualificação inicial do POPH, PRO-EMPREGO e RUMOS. No caso da **qualificação inicial**, as tipologias foram consideradas pelo facto do processo de seleção das candidaturas integrar o impacto em termos de igualdade de género. A valorização dos projetos candidatos implicava que se atendessem a requisitos como a implementação de mecanismos para a prossecução dos objetivos para a igualdade de género e de métodos de seleção e recrutamento que assegurassem a igualdade de oportunidades de acesso.

Por oposição ao conjunto anterior, a **incidência indireta** integra medidas e tipologias que não têm por objeto a igualdade de género, mas cuja concretização tem repercussões relevantes a esse nível. As três primeiras prioridades dizem respeito à **formação**, onde assumem grande relevo as intervenções que favorecem a adoção de estratégias formativas que contribuam para a diminuição da estereotipia em torno das áreas profissionais e para fomentar a presença das mulheres nas ações de aperfeiçoamento profissional e de aprendizagem ao longo da vida. No que respeita à **inclusão social** incide-se sobre o apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional de públicos desfavorecidos e/ou em condição de vulnerabilidade. Trata-se de intervenções que procuram potenciar a igualdade de oportunidades, incorporando a dimensão de género.

As componentes de empreendedorismo e transição para a vida ativa foram pensadas para contribuir para a diminuição do desemprego e aumento das capacidades de inserção laboral. Definidas num contexto histórico em que o desemprego afetava de modo mais acentuado as mulheres, foi considerado que estas intervenções assumem relevo no âmbito da prioridade comunitária de fomento da equidade no acesso ao mercado de trabalho e à independência económica. No mesmo sentido foi integrada a dimensão da competitividade, em especial dos sistemas de incentivos que podiam fornecer contributos relevantes a este nível.

Os estudos apoiados pelo POAT FSE também foram integrados por considerarem o desenvolvimento de recursos que abordam a dimensão de género, contribuindo, por essa via, para que se compreenda melhor a realidade portuguesa em termos de (des)igualdade de género e se disponha de conhecimentos para sustentar ações integradas de intervenção nesse domínio.

Por último, considerou-se também a dimensão da coesão social local pela sua ênfase nas infraestruturas e valências de apoio à família. O investimento em respostas integradas de apoio social e em equipamentos e serviços de proximidade contribuem para uma melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar das populações e concorrem para libertar as mulheres dos papéis tradicionalmente assumidos no

âmbito familiar (exemplo: cuidado a dependentes), potenciando o seu acesso ou maior presença noutras funções-sociais como o trabalho remunerado.

Quadro 2.1 - Medidas e tipologias com incidência direta na igualdade de género

PRIORIDADE ESTRATÉGICA	PROGRAMAS OPERACIONAIS	TIPOLOGIAS DOS PROJETOS
FUNDO SOCIAL EUROPEU e FUNDO EUROPEU DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL		
IGUALDADE DE GÉNERO	- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)	<u>Eixo 7</u> 7.1 Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento 7.2; 8.7.2; 9.7.2 Plano para a Igualdade 7.3; 8.7.3; 9.7.3 Apoio Técnico e Financeiro às ONG 7.4; 8.7.4; 9.7.4 Apoio a Projetos de Formação Para Públicos Estratégicos 7.5 Sensibilização e Divulgação da Igualdade de Género e Prevenção da Violência de Género 7.6; 8.7.6; 9.7.6 Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Atividades Económicas Geridas por Mulheres 7.7; 8.7.7; 9.7.7 Projetos de Intervenção no combate à Violência de Género
	- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)	1.2.2.1 Apoio à inserção de mulheres em meio laboral 1.2.2.2 <i>Job Rotation</i> (Berço de emprego)
	- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)	2.2.7. Apoios à substituição temporária de trabalhadores e apoios à Família
COMPETITIVIDADE	- Programa Operacional Fatores de Competitividade (POFC - Compete) - Programas Operacionais Regionais (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve)	(Eixo 1) - Sistema de Incentivos à Inovação (empreendedorismo feminino)
QUALIFICAÇÃO INICIAL	- Programa Operacional Potencial Humano (POPH) - Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS) - Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)	1.2; 8.1.2; 9.1.2 Cursos Profissionais 1.3; 8.1.3 Educação e Formação 1.1.2.2 Ensino Profissional 1.1.3.1 Cursos de Educação e Formação 1.1.1.2 Cursos de ensino profissional 1.1.1.4 Cursos profissionais para jovens 1.1.1.5 Qualificação

Quadro 2.2 - Medidas e tipologias com incidência indireta na igualdade de género

PRIORIDADE ESTRATÉGICA	PROGRAMAS OPERACIONAIS	TIPOLOGIAS DOS PROJETOS
FUNDO SOCIAL EUROPEU e FUNDO EUROPEU DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL		
GESTÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL	<p>- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)</p> <p>- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)</p> <p>- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)</p>	<p>3.2; 8.3.2; 9.3.2 Formação para a inovação e gestão 3.3; 8.3.3; 9.3.3 Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Central 3.4; 8.3.4; 9.3.4 Qualificação dos Profissionais da Administração Pública Local</p> <p>1.2.1.1 Curso de Qualificação /Reconversão / Aperfeiçoamento e Especialização para Ativos 1.2.2.1 Formação Profissional da Administração Pública</p> <p>1.2.1.1 Cursos de educação/formação 1.2.1.2 Cursos de atualização 1.5.1.3 Cursos de formação avançada em processo de reorganização implicando TIC 1.5.2.1 Cursos de apoio à reengenharia de processos de govern o eletrónico na administração pública regional e local</p>
FORMAÇÃO AVANÇADA	<p>- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)</p> <p>- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)</p> <p>- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)</p>	<p>4.1 Bolsas de Formação Avançada 4.2. Promoção do Emprego Científico 4.3. Bolsas e Programas para Estudantes do Ensino Superior</p> <p>1.3.1.1 Bolsas para Professores / Investigadores 1.3.2.1 Programas e Bolsas de Pós – Graduação, Mestrado, Doutoramento e Pós – Doutoramento</p> <p>1.4.1.1 Investigação em meio empresarial 1.4.1.2 Investigação em interfaces orientados para a dinamização de nova capacidade empresarial 1.4.2.1 Estágios 1.4.2.2 Formação avançada de suporte a projectos de empen dedorismo de base tecnológica</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA</p>	<p>- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)</p> <p>- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)</p> <p>- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)</p>	<p>2.1; 8.2.1; 9.2.1 Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências</p> <p>2.2; 8.2.2; 9.2.2 Cursos de Educação Formação de Adultos</p> <p>1.2.5.1 Educação e Formação de Adultos</p> <p>1.2.6.1 Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências</p> <p>1.5.1.1 Cursos de literacia básica em TIC</p> <p>1.5.1.2 Cursos de especialização em TIC</p> <p>1.6.1.1 Cursos de dupla certificação</p> <p>1.6.1.2 Apoio aos Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EMPREENDEDORISMO E TRANSIÇÃO PARA A VIDA ATIVA</p>	<p>- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)</p> <p>- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)</p> <p>- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)</p>	<p>5.1 Apoios ao Emprego</p> <p>5.2.1 Programa Estágios Profissionais</p> <p>5.2.2 Estágios Profissionais na Administração Pública Local</p> <p>5.3 INOV CONTACTO</p> <p>2.1.1.1 Estágios Profissionais</p> <p>2.2.2.1 Apoios à Criação do Próprio Emprego</p> <p>2.2.2.2 Criação do Próprio Emprego</p> <p>2.2.4.1 Iniciativas Locais de Emprego</p> <p>1.1.2.1 Planos de estágio</p> <p>1.3.1.1 Ações de sensibilização / informação no âmbito do empreendedorismo</p> <p>1.3.1.2 Cursos de formação</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">INCLUSÃO SOCIAL</p>	<p>- Programa Operacional Potencial Humano (POPH)</p> <p>- Programa Operacional de Valorização do Potencial Humano e Coesão Social (RUMOS)</p> <p>- Programa Operacional do FSE para a Região Autónoma dos Açores (PRO-EMPREGO)</p>	<p>6.1; 8.6.1; 9.6.1 Formação para a Inclusão</p> <p>6.2; 8.6.2; 9.6.2 Qualificação das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade</p> <p>6.11; 8.6.11; 9.6.11 Programas Integrados de Promoção do Sucesso Educativo</p> <p>6.13; 8.6.13; 9.6.13 Contratos Locais de Desenvolvimento Social</p> <p>1.1.6.1 Educação Especial e Reabilitação</p> <p>2.2.5.1 Formação Emprego</p> <p>2.3.1.1 Integração Socioprofissional de Pessoas Desfavorecidas</p> <p>1.6.2.1</p> <p>Projetos de formação para a aquisição de competências básicas de empregabilidade</p> <p>1.6.3.1</p> <p>Apoio à inserção profissional de públicos desfavorecidos em regime experimental</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ESTUDOS</p>	<p>Programa Operacional de Assistência Técnica Fundo Social Europeu (POAT FSE)</p>	<p>(Eixo 1)</p> <p>- Estudos</p>

COESÃO SOCIAL LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> - Programas Operacionais Regionais (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo, Algarve, Açores e Madeira) - Programa Operacional Potencial Humano (POPH) 	<p>(Eixo 3 POR; Eixo 6.12 POPH)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de apoio a equipamentos para a coesão local (serviços de proximidade) <p>6.12; 8.6.12; 9.6.12 Apoio ao Investimento a Respostas Integradas de Apoio Social</p>
COMPETITIVIDADE	<ul style="list-style-type: none"> - Programa Operacional Fatores de Competitividade (POFC - Compete) - Programas Operacionais Regionais (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo e Algarve) 	<p>(Eixo 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Incentivos à Qualificação e Internacionalização PME (implementação de planos de igualdade) - Sistema de Incentivos a Ações Coletivas (empreendedorismo feminino e sensibilização para a igualdade de oportunidades e responsabilidade social das empresas) - Sistema de Apoio ao Financiamento e Partilha de Risco da Inovação (empreendedorismo feminino)

3. METODOLOGIA

3.1 Métodos de recolha, tratamento, análise e triangulação

O estudo de avaliação incide sobre a conceção/desenho, operacionalização, realização e impacto imediatos dos programas FSE e FEDER do QREN no domínio da igualdade de género. Para a análise das questões incluídas em cada uma das dimensões analíticas foram mobilizados critérios de avaliação ajustados e constituídos os respetivos indicadores de avaliação.

Face à complexidade do estudo, configura-se uma metodologia de avaliação eclética e plural que combina estratégias, métodos e indicadores de natureza diversa adaptados às várias vertentes e dimensões a avaliar.

Quadro 3.1 – Articulação entre questões de avaliação e indicadores

QUESTÕES DE AVALIAÇÃO	INDICADORES
1. Em que medida a abordagem da igualdade de género foi integrada na programação dos programas FSE e FEDER?	
(i) em que medida a perspetiva de género foi tida em consideração na análise socioeconómica?	- Nível de utilização de indicadores que fornecem um retrato da realidade em termos de género - Grupos alvo caracterizados numa perspetiva de género - Análise específicas dos principais domínios onde são detetadas desigualdades de género
(ii) existe um plano de ação em matéria da integração da perspetiva de género para implementar o princípio de igualdade de género nos programas operacionais? - se sim, através de que processos? que atores estiveram envolvidos?	- Existência de prioridades e intervenções específicas no domínio da igualdade de género - Envolvimento de especialistas de igualdade de género na definição da programação

<p>iii) integração da igualdade de género é coerente com o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, da CE, com a Estratégia Europeia para o Emprego e com o Plano Nacional para a Igualdade, o Plano de Combate à Violência Doméstica e ao Tráfico de Seres Humanos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grau de coincidência entre os objetivos programados e os constantes nos instrumentos de política de referência - Utilização de linguagem inclusiva - adequação avaliada em função da integração ou não das seguintes ações tipo: <ul style="list-style-type: none"> - ações de apoio ao empreendedorismo feminino - ações de apoio a ONG para igualdade e intervenções na área da violência de género - ações de apoio a projetos de formação que integrem módulos em igualdade de género - ações de apoio à implementação de planos para a igualdade nas organizações - ações de apoio à criação de equipamentos e serviços facilitadores da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar - ações de apoio à integração no mercado de trabalho
<p>(iv) estão identificados recursos financeiros associados a objetivos estabelecidos em matéria de igualdade de género?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - recursos financeiros aplicados na melhoria do acesso ao emprego, aumento da participação sustentável e da progressão das mulheres no emprego - recursos financeiros destinados à integração e readmissão no emprego para grupos desfavorecidos, à luta contra a discriminação no acesso e na progressão no mercado de trabalho, e à promoção da aceitação de diversidade no local de trabalho - recursos financeiros aplicados em medidas para aumentar a participação no ensino e na formação ao longo da vida, em especial através de ações destinadas a reduzir o abandono escolar prematuro e a segregação curricular baseada no sexo - recursos financeiros aplicados em equipamentos de ensino, em especial relativas ao pré-escolar e 1º ciclo - recursos financeiros aplicados em equipamentos de acolhimento/assistência à infância - recursos financeiros aplicados em outros equipamentos sociais
<p>(v) Existem objetivos (qualitativos e quantitativos) para os domínios onde foram detetadas as desigualdades mais fortes em função do género?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grau de abrangência dos objetivos definidos - Grau de adequabilidade dos objetivos aos problemas diagnosticados
<p>(vi) foram consideradas as experiências e resultados obtidos do QCAIII em termos de igualdade de género (Equal e FSE)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Citação das recomendações: Declaração de princípio geral; Referência explícita; Omissão das recomendações

2. Em que medida a abordagem da igualdade de género está a ser integrada nos processos de implementação, acompanhamento e avaliação dos programas FSE e FEDER?	
(i) em que medida os formulários consideram campos referentes ao impacto de género do projeto?	- Existência de campos específicos (<i>Sim/Não</i>)
(ii) em que medida os critérios de seleção das candidaturas são sensíveis à igualdade de género?	- Nível de relevância dos critérios para a igualdade de género (Nada sensíveis(0%); Pouco sensíveis (5%); Sensíveis (10%); Muito sensíveis (superior a 10%)
(iii) quais as justificações/representações sobre a dimensão de igualdade de género dadas pelas entidades com projetos apoiados no eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH?	- principais necessidades diagnosticadas - tipo de impactos previstos (<i>tipologias em função da análise de conteúdo</i>)
(iv) em que medida é monitorizado o progresso da implementação do <i>mainstreaming</i> de género e das atividades específicas?	- número e tipo de indicadores de resultado e de realização que fornecem uma leitura do impacto de género - representação de especialistas em igualdade de género e de oportunidades nas Comissões de Acompanhamento dos PO
(v) que instrumentos são utilizados para mobilizar os atores? Que fatores influenciam a resposta dos atores?	- realização de encontros, workshops, seminários e visitas - opiniões manifestadas pelos agentes promotores dos programas / projetos (<i>informação obtida através de entrevistas</i>)
(vi) perspetivam-se ações de desenvolvimento de competências nos PO FSE e FEDER para implementar a igualdade de género ao longo da execução?	- nº de ações que apoiam o desenvolvimento de competências nos PO FSE e FEDER para implementar a igualdade de género - existência de guias e manuais para a validação e disseminação (<i>Sim/Não</i>) - existência de redes de consultoria – integração ou não de especialistas em IG/IO (<i>Sim/Não</i>)
(vii) dificuldades e sugestões de melhoria registadas na implementação estratégia/plano/atividades com vista à igualdade de género?	- dificuldades/obstáculos na implementação das estratégias, planos e atividades (<i>dados do inquérito, focus group, entrevistas e estudos de caso</i>) - <i>sugestão de melhorias</i> na implementação das estratégias, planos e atividades (<i>dados do inquérito, focus group, entrevistas e estudos de caso</i>)
(viii) de que forma estão a ser incorporados os princípios da igualdade entre mulheres e homens na conceção e desenvolvimento das práticas e princípios de ação das entidades?	- dimensões de igualdade entre mulheres e homens identificadas nos projetos realizados no âmbito do QREN (<i>dados do inquérito, entrevistas e estudos de caso</i>) - ganhos originados pelas dimensões associadas à igualdade de género nos projetos realizados no âmbito do QREN (<i>dados do inquérito, entrevistas e estudos de caso</i>)
(ix) ao nível dos programas e dos projetos quais as boas práticas em termos de integração da perspetiva de género (relevando o seu potencial de inovação, transferibilidade ou efeito demonstrador)?	- Tipo de boas práticas (<i>critérios de identificação de boas práticas – Anexo IX</i>) - Potencial de inovação das boas práticas (<i>por tipo: metodologias, processos, soluções e públicos</i>) (<i>dados do inquérito, entrevistas e estudos de caso</i>)

(x) quais os contributos imediatos das iniciativas de <i>mainstreaming</i> de género e das ações específicas desenvolvidas pelos projetos?	- contributo para o reforço da igualdade de género dos projetos realizados no âmbito do QREN (<i>dados do inquérito, focus group, entrevistas e estudos de caso</i>)
3. Em que medida os Estudos e Produtos centrados na temática da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, que têm vindo a ser desenvolvidos com o apoio dos programas operacionais, nomeadamente no âmbito do Programa de Assistência Técnica FSE, constituem um valor acrescentado para o conhecimento e intervenção em matéria de igualdade de oportunidades?	
(i) qual a capacidade do estudo para induzir inovação em metodologias de análise e de programação?	- existência de propostas de novas abordagens de conteúdo, métodos e organização (<i>Sim/Não</i>)
(ii) qual o contributo conceptual do estudo para reformular a definição da problemática da igualdade de género?	- inclusão de dimensões não tradicionais na abordagem da igualdade de género (<i>Sim/Não</i>)
(iii) em que sentido é que o estudo contribui para a melhoria das políticas e das práticas de combate à discriminação e às desigualdades nas estruturas socioeconómicas?	- inclusão de recomendações com impacto na definição de políticas públicas (<i>Sim/Não</i>)
(iv) até que ponto a inovação produzida é sustentável e passível de disseminação?	- flexibilidade/adaptabilidade da proposta a contextos organizacionais e sociais diferenciados (<i>Sim/Não</i>) - existência de bases de dados de livre acesso (<i>Sim/Não</i>) - recursos exigidos para a sua continuidade/adaptação endógenos (sim) ou exógenos (não)

36

A informação que alimenta o esquema de avaliação proposto é de natureza primária e secundária, de acordo com os objetivos e natureza das matérias a avaliar. Os dois subsistemas podem ser apresentados na imagem seguinte:

Figura 3.1 - Sistema de Informação



Cada fonte de informação explorada foi analisada *per si* e numa lógica interativa, triangulando os diferentes recursos com base em princípios de contraposição e complementaridade.

A. Sistema de informação secundária

Os elementos foram fornecidos pelos repositórios de documentação dos diferentes programas, pelo SIIFSE e sistema de informação do IFDR, pelo quadro legislativo aplicável e pela literatura especializada (investigação, relatórios de estudos temáticos, *etc.*).

No que concerne à documentação trabalhada nos diversos Programas do FSE e do FEDER, destaca-se a consulta de avaliações *ex-ante*, programações, regulamentos, diretórios de projetos, boletins informativos, estudos de avaliação, guias metodológicos, formulários, grelhas de avaliação de candidaturas e relatórios de execução. No Anexo II apresentam-se os objetivos da exploração do corpo documental e uma lista do tipo de documentos consultados nos diferentes PO que integram o âmbito da avaliação.

No respeitante aos documentos de política regional, nacional e comunitária, em especial os relativos à igualdade de mulheres e homens, deu-se especial atenção à operacionalização dos princípios e prioridades subjacentes aos planos nacionais (PNI, PNVD, PNE, PNAI, *etc.*) e ao Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010).

O acesso a dados dos projetos, extraídos do SIIFSE, permitiu que se captassem as representações que as organizações beneficiárias de projetos do eixo 7 e das tipologias 8.7 e 9.7 do POPH verteram para os formulários de candidatura em resposta às questões sobre o modo como os seus projetos contribuíam para promover a coesão social através de uma maior equidade entre mulheres e homens.

No caso dos projetos da rubrica “estudos”, apoiados pelo POAT FSE, foram triados os que consideravam a igualdade de género como âmbito de intervenção ou que previam algum tipo de contributo para a área.

B. Sistema de informação primária

A informação primária destinou-se a colmatar lacunas e limites da informação secundária, a proporcionar a participação reflexiva e a abrir o exercício avaliativo aos *stakeholders* dos Fundos Estruturais.

Este subsistema informativo é constituído pelo seguinte conjunto de instrumentos:

- A. Inquérito por questionário a entidades com projetos financiados no âmbito de Programas FSE e FEDER;
- B. Entrevistas focalizadas individuais com agentes envolvidos na programação e com responsáveis pelos órgãos de gestão, acompanhamento e monitorização dos Programas FSE e FEDER;
- C. Entrevistas focalizadas individuais com protagonistas das políticas de igualdade entre mulheres e homens;
- D. Estudos de caso;
- E. Entrevistas focalizadas de grupo (*Focus Group*) com especialistas de igualdade de género e políticas públicas e com promotores de projetos apoiados pelo FSE e pelo FEDER.

De seguida efetua-se uma breve explicitação dos pressupostos e procedimentos adotados na aplicação de cada instrumento.

Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER

Desenvolveu-se um processo de inquirição em plataforma *de internet* através do recurso à aplicação *LimeSurvey*. O questionário foi aplicado entre início de setembro e

final de novembro de 2012, tendo antes sido realizado um pré-teste presencial. O questionário e os objetivos que conduziram à sua construção constam no Anexo III.

O universo de inquirição foi definido a partir do âmbito da avaliação. Todas as entidades com projetos aprovados nesse âmbito foram convidadas a participar, através de ofício do IGFSE e do IFDR, enviado por correio eletrónico. A base de contactos dos projetos contratualizados aprovados, em execução à data de 14/06/2012, foi fornecida pela entidade contratante.

O questionário começa por contemplar questões que abordam as **representações do/as respondentes** acerca da promoção da igualdade entre mulheres e homens e **as práticas igualitárias e de promoção da conciliação** existentes antes e depois dos projetos nas entidades. Num segundo momento, foram aferidas **as práticas de avaliação** previstas pelas organizações beneficiárias. Depois de identificadas as tipologias de projeto da entidade respondente, efetuou-se um direcionamento para blocos de questões específicos. Estes correspondem a cinco temáticas centrais no domínio da promoção da igualdade de género:

39

Figura 3.2 - Tipologias incluídas no Inquérito às entidades promotoras

1 - Apoio a ONG e intervenções para o combate à violência doméstica

2 - Apoio ao empreendedorismo feminino

3 - Formação em igualdade de género ou que integre módulos em igualdade de género

4 - Planos para a igualdade

5 - Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

Também foram colocadas questões solicitando a explicitação de **boas práticas desenvolvidas pelos projetos, de resultados das intervenções financiadas, bem como sugestões de melhoria** que as entidades considerassem pertinentes.

O tratamento foi feito com recurso a programas de análise estatística, nomeadamente o Excel e o SPSS, uma vez que os dados da plataforma *LimeSurvey* podem migrar para essas aplicações.

Com o inquérito às entidades beneficiárias procurou-se integrar a visão de quem beneficia dos apoios definidos. Este procedimento está ancorado em quatro questões centrais de avaliação: (i) perceber de que foram incorporados os princípios da igualdade entre mulheres e homens na conceção e desenvolvimento das práticas e princípios de ação das entidades; (ii) perceber quais os contributos imediatos das iniciativas de *mainstreaming* de género e das ações específicas desenvolvidas pelos projetos; (iii) perceber quais as áreas para melhorias, em termos de *mainstreaming* de género e em termos de medidas específicas; (iv) perceber quais as boas práticas, em termos de integração da perspetiva de género, relevando entre outras dimensões o seu potencial de inovação, transferibilidade ou efeito demonstrador.

Foram convidadas a responder ao inquérito as entidades que desenvolveram projetos com apoio do FSE e FEDER, tendo por base o âmbito do estudo. Foram validados 344 inquéritos, num universo de 6.258 entidades contactadas, o que se traduz numa taxa de resposta de 5,5%. Os dados recolhidos não podem, pois, ser generalizados para o universo em estudo, todavia, as respostas recebidas provêm de uma multiplicidade de entidades promotoras de projetos, bastante diversificada, o que ajuda a reforçar a sua representatividade. As entidades podiam ter mais do que um projeto com apoio de mais do que um PO, circunstância que veio a verificar-se e que não permite fazer apuramentos por programa.

A realização de inquéritos autoadministrados, seja em suporte papel ou digital, tem a desvantagem de resultar em baixas taxas de resposta. Todavia, o balanço não deixa de ser positivo, tendo em conta os resultados obtidos face aos constrangimentos verificados. As expectativas de conseguir mobilizar mais entidades para resposta ao inquérito eram baixas, principalmente devido ao desinteresse generalizado relativamente à temática com que nos confrontámos no trabalho de campo e de que será dada conta mais adiante. Com efeito, em face do contexto de crise generalizada, a

igualdade de género surgiu como supérflua, principalmente aos olhos de entidades beneficiárias cujos projetos não tinham a igualdade de género como temática principal.

Entrevistas focalizadas individuais:

- com agentes envolvidos na programação e com responsáveis pelos órgãos de gestão, acompanhamento e monitorização dos Programas FSE e FEDER;

- com protagonistas das políticas de igualdade entre mulheres e homens.

A realização de cinquenta e três entrevistas focalizadas individuais³ permitiu obter linhas complementares de interpretação da informação documental. Os diálogos foram conduzidos presencialmente ou por via telefónica e assentaram em questões incluídas em dois guiões previamente definidos (Anexo IV). A natureza semiestruturada favoreceu a flexibilidade necessária ao ajustamento do guião à condição e experiência relevante em cada caso.

Estudos de casos de entidades com projetos demonstradores no âmbito da promoção da igualdade de mulheres e homens

41

Sendo bem conhecidas as potencialidades dos estudos de caso para a análise em profundidade, estes assumem-se como uma metodologia adequada ao apuramento do contributo dos Fundos Estruturais para a igualdade de género.

Os estudos foram realizados na reta final do trabalho de campo, já que a seleção dos mesmos estava dependente do tratamento da informação fornecida pelo SIIFSE e pelo sistema de informação do IFDR, pelas entrevistas e pelo inquérito *online* às entidades. No total dos oito estudos de caso, foram auscultadas 61 pessoas, entre dirigentes e pessoal técnico das entidades beneficiárias e parceiras, a agentes de intervenção, formação e outros/as colaboradores/as, a beneficiárias/os das ações. A sua realização permitiu identificar elementos de contextualização que constituíram hipóteses de

³ A lista de pessoas entrevistadas no âmbito do estudo pode ser consultada no Anexo V.

diferenciação entre os projetos e os respetivos desenvolvimentos. Os oito estudos de caso realizados foram os seguintes:

- Berço de Emprego - PROEMPREGO (FSE)
- Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo - POR Mais Centro (FEDER)
- Inovar em Igualdade - POPH (FSE)
- Plano Municipal de Igualdade - Projeto Zero e Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género - POPH (FSE)
- Vigilância Eletrónica de Agressores e Programa para Agressores de Violência Doméstica - POPH (FSE)
- Opção Ave.pt - POPH (FSE)
- Agir + - Programa integrado de apoio ao empreendedorismo feminino - POPH (FSE)
- GAPI 2.0 – Gabinetes de Valorização do conhecimento - COMPETE (FEDER)

O roteiro dos estudos de caso e a lista de pessoas entrevistadas em cada um podem ser consultados no Anexo IX, em volume separado com o título “Boas Práticas de Igualdade de Género nos Fundos Estruturais”.

Entrevistas focalizadas de grupo (*focus group*):

- **com entidades promotoras de projetos apoiados pelo FSE e pelo FEDER;**
- **com especialistas em igualdade de género.**

A técnica *focus group* é adequada para captar as diferentes perceções e atitudes e, por isso, é utilizada nos estudos de avaliação para validar diagnósticos e recomendações. As suas valências foram utilizadas com a finalidade de recolher contributos para a leitura das conclusões obtidas no estudo, bem assim como identificar possíveis áreas de intervenção futura. Foram realizadas duas entrevistas focalizadas de grupo, uma com entidades com projetos apoiados e outra com especialistas em igualdade de género. Foi o último dispositivo de produção de informação a ser mobilizado e contou com 15 participantes. Os guiões utilizados centraram-se nos objetivos específicos prosseguidos (Anexo IV), sobretudo o de avaliar a adequabilidade e utilidade das conclusões e das recomendações a que a investigação nos conduziu.

Todos os instrumentos de produção de informação foram validados pela Comissão de Acompanhamento do estudo de avaliação.

3.2 Pontos fortes e fracos do relatório e processo de avaliação

O estudo realizado cumpre a maior parte dos objetivos que se propôs. A análise documental exaustiva possibilitou uma cabal resposta às questões da avaliação quanto à integração da perspectiva da igualdade de género na conceção, programação, avaliação e acompanhamento dos programas operacionais no território nacional. Também o elevado número de entrevistas realizadas com agentes estratégicos envolvidos na conceção, programação e gestão dos programas financiados por fundos estruturais proporcionou a captação de uma grande diversidade de perceções sobre as principais questões que a problemática da igualdade de género coloca ao sistema de produção e programação de políticas públicas. Os estudos de caso realizados, por seu turno, fornecem-nos retratos de projetos no seu contexto concreto, territorializado, dando-nos conta das particularidades da intervenção nas várias problemáticas da igualdade de género e da diversidade dos contributos tornados possíveis pela aplicação dos fundos estruturais. Pensamos que estes são sem dúvida contributos extremamente positivos do trabalho realizado.

Por fim, também o processo de inquirição junto de entidades promotoras de projetos financiados, através da aplicação de um questionário *online*, não produziu os resultados esperados, uma vez que a limitada amostra obtida não nos permite extrair conclusões generalizáveis. As sucessivas tentativas para aumentar a taxa de resposta não produziram o incremento pretendido. São conhecidas as dificuldades de obter cooperação de entidades, já sobrecarregadas com pedidos de informação, pelo que não nos surpreende que as iniciativas desencadeadas para aumentar a taxa de resposta não tenham surtido o efeito desejado. Apesar de tudo, tivemos esperança que as diligências feitas tivessem maior eficácia. Assim, a mensagem do IGFSE e do IFDR, a patrocinar o estudo de avaliação, no primeiro contacto, os quatro apelos sucessivos feitos com duas semanas de intervalo e a disponibilização de um endereço de correio eletrónico e de uma linha telefónica, para atendimento e esclarecimento de

dúvidas das entidades incluídas no universo, foram ineficazes. Donde resultou que as respostas obtidas no questionário não nos permitem inferir estatisticamente para o universo. Tomamos os resultados da aplicação dos inquéritos como mera indicação de tendência.

Creemos que a crise económico-financeira-social e política ocorrida durante o período de programação em estudo condicionou as condições para a realização do trabalho de campo do estudo. A igualdade de género perdeu visibilidade e importância na hierarquia de prioridades, o que condicionou as visões, os resultados e os discursos obtidos.

As conclusões mais relevantes que, por sua vez, inspiraram as recomendações formuladas, foram extraídas essencialmente da análise documental e das entrevistas realizadas.

4. RESPOSTAS ÀS QUESTÕES DA AVALIAÇÃO

Neste capítulo, apresentamos os resultados da análise da informação consultada e produzida com o objetivo de encontrar as respostas a cada uma das questões da avaliação.

4.1 A abordagem da igualdade de género foi integrada na programação dos programas FSE e FEDER?

Em termos gerais, a análise realizada permitiu evidenciar que **a integração da perspectiva de género na programação não foi efetuada de igual modo nos diferentes PO**. Na apresentação do QREN, refere-se de forma sistemática a inclusão da perspectiva de género no diagnóstico socioeconómico e na definição de prioridades e objetivos da programação, mas o mesmo não se verifica em todos os programas nacionais temáticos e nos programas regionais, como se pode observar no quadro seguinte.

Tendo em consideração as questões de avaliação utilizadas, explicitamos a intensidade com que os programas integram a perspectiva de género de acordo com a escala – **presença sistemática, pontual ou inexistente** – dependendo de se verificar a total ausência, casos classificados na categoria de “inexistente”, ou de essa inclusão se verificar apenas em algumas componentes do documento, casos contidos na categoria “pontual”, ou na totalidade dessas componentes, que surgem na categoria “sistemática”.

Quadro 4.1 – Grau de integração da perspectiva de género no diagnóstico e conceção dos programas

QUESTÕES DE AVALIAÇÃO/ INDICADORES	Grau de Presença da Perspetiva de Género		
	Sistemática	Pontual	Inexistente
Diagnóstico			
Em que medida a IG foi tida em consideração na análise socioeconómica?			
- Utilização de indicadores que fornecem retrato da realidade em termos de género	2	9	2
- Caracterização dos grupos-alvo numa IG	2	3	8
- Análise específica dos principais domínios onde persistem desigualdades mais fortes em função do género	1	5	7
Foram consideradas as experiências e resultados obtidos do QCAIII em termos de igualdade de género (Equal e FSE)?			
- Citação das recomendações	0	4	9
Conceção			
Existe um plano de ação para implementar o princípio de igualdade de género nos programas operacionais?			
- Existência de prioridades e intervenções específicas no domínio da IG	5	8	0
- Envolvimento de especialistas em IG	1	11	1
Integração da igualdade de género é coerente com o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, a Estratégia Europeia para o Emprego, o Plano Nacional para a Igualdade, Plano de Combate à Violência Doméstica e o Plano de Combate do Tráfico de Seres Humanos?			
- Grau de coincidência entre os objetivos programados e os constantes nos instrumentos de política de referência	2	9	2
- Utilização de linguagem inclusiva	1	1	11
- Estão identificados os recursos financeiros referentes aos objetivos de IG?	1	-	12
Existem objetivos (qualitativos e quantitativos) para os domínios onde foram detetadas as desigualdades mais fortes em função do género?			
- Abrangência e adequabilidade dos objetivos aos problemas diagnosticados	3	3	7

A análise, cuja síntese se apresenta no quadro, permite sublinhar que:

- todos os documentos de programação apresentam prioridades e objetivos na área da igualdade de género, mas apenas o POPH, o COMPETE e os POR Lisboa e Norte apresentam um plano de ação devidamente estruturado para a sua implementação, o que realçamos como contributo muito positivo no desenho da programação. Essas prioridades passam, essencialmente, por vincar o que estipula o documento de enquadramento do QREN, isto é, **a apresentação da igualdade de oportunidades e de género como um fator de promoção da coesão social**. O POPH é o único a considerar a igualdade de género como uma verdadeira prioridade, sendo expressa a necessidade de delinear estratégias que favoreçam a efetiva implementação de modalidades de organização do trabalho facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar e a efetiva aplicação do princípio da igualdade de género nas empresas. Nos PO do FEDER mencionados, os objetivos estão mais relacionados com o incremento do empreendedorismo das mulheres, como elemento estruturante do aumento da participação destas na vida económica e da igualdade de género no emprego.
- a perspetiva de género é considerada de forma pontual na maioria das avaliações socioeconómicas, não sendo efetuada uma análise específica dos principais domínios onde prevalecem desigualdades, nem a caracterização dos grupos-alvo em função do género;
- a menção aos contributos do período de programação anterior, em termos de igualdade de género, é incipiente ou praticamente inexistente;
- como os diagnósticos socioeconómicos não consideraram as diferentes situações de mulheres e homens de uma forma sistemática, a própria definição de objetivos para os domínios onde existem desigualdades mais fortes acabou por ser muito limitada na generalidade dos PO, à exceção do POPH e do COMPETE;

-
- as comissões de acompanhamento da execução dos diferentes programas incluem, tal como estipulado no âmbito do QREN, um/a representante para a área da igualdade de oportunidades ou de género; apesar de nada mais ser explicitado na programação sobre o papel desses agentes, a sua inclusão e menção no desenho representa uma boa prática em termos de conceção das estruturas de acompanhamento potenciadora de uma integração da perspectiva de género;
 - a grande maioria dos programas não utiliza uma linguagem inclusiva;
 - em termos de coerência com as prioridades estratégicas para a área da igualdade de género, nomeadamente o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, a Estratégia Europeia para o Emprego, o III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género (2007-2010), o III Plano de Combate à Violência Doméstica e o I Plano de Combate do Tráfico de Seres Humanos, apenas no caso do POPH as diversas orientações foram integradas de forma relativamente consistente.

Não obstante os aspetos positivos destacados, a análise dos documentos programáticos, complementada pelas entrevistas, permitem elencar alguns dos **fatores que limitaram a inclusão da perspectiva do género nos diagnósticos e no desenho dos Programas:**

❖ Em primeiro lugar, a **marginalização ou desconsideração da igualdade de género relativamente a outras áreas prioritárias.**

- Diversos/as responsáveis por Programas temáticos e regionais destacaram o carácter não prioritário da igualdade de género, ou porque é uma de entre outras áreas a incluir por “prescrição comunitária” ou dos “documentos estratégicos”, ou porque se priorizam outros eixos de desigualdades. A integração apareceu assim, nas palavras de duas das pessoas entrevistadas, como “ritual” que se tem de cumprir, e

Vários fatores foram identificados como limitativos da inclusão da perspectiva de género nos diagnósticos e no desenho dos Programas.

como uma “burocracia” que tem um conjunto de *buzzwords* padrão que há que adotar. Reconhece-se que a igualdade de género se inclui “porque sim”, que faz parte dos formalismos próprios tornados obrigatórios pelas orientações comunitárias; que não é priorizada para além de outras áreas. Daí que, na grande maioria dos programas, a referência seja pontual.

- ❖ Em segundo lugar, é de sublinhar **o reforço da intervenção da CIG na programação do QREN em comparação com períodos de programação anteriores, sem o adequado ajustamento dos seus quadros de pessoal.**
 - Este dado só é limitativo, na medida em que a ampliação das suas atribuições não foi acompanhada pela reestruturação dos seus quadros nem na vertente quantitativa nem qualitativa. Com efeito, o facto de a CIG assumir a execução de três tipologias de medidas e ser organismo intermédio de outras quatro do eixo 7 do POPH, aponta claramente para a priorização conferida à igualdade de género. Todavia, em geral, tanto atuais como ex-dirigentes da CIG reconheceram em contexto de entrevista as limitações da CIG em termos de recursos humanos para dar resposta às novas condições de programação. Como referiram, a CIG, talvez numa posição defensiva, adotou “uma interpretação mais estrita dos regulamentos do que a do POPH”, o que terá levado, inclusive, a uma menor taxa de execução do eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7, em comparação com os restantes eixos do POPH.
- ❖ Em terceiro lugar, **a não mobilização de pessoas com competências específicas na área da igualdade.**
 - A presença de representantes da igualdade de género com assento na Comissão de Acompanhamento dos PO reflete a preocupação com a transversalidade da igualdade de género, que emerge como marco positivo da integração da igualdade de género em termos de conceção e desenho das estruturas de acompanhamento. Foi, de facto, referido por

responsáveis em vários Programas que, inicialmente, o papel pedagógico da pessoa que representava a CIG fora bastante relevante. Porém, relativamente aos PO regionais, apesar de inicialmente terem sido nomeadas representantes da igualdade em cada CCDR, essa prática não teve continuidade. Nos relatos de vários/as responsáveis entrevistados/as ficou clara a associação desta prioridade a uma **“maior sensibilidade” de membros femininos da equipa, o que é revelador de que, absolutamente a contrario da filosofia de base do mainstreaming, a igualdade de mulheres e homens continua a ser identificada como sendo uma preocupação das primeiras.** Será, assim, difícil conseguir alguma efetividade na estratégia de incorporar a perspetiva de género no normal funcionamento das instituições e organizações.

❖ Em quarto lugar, **a diversidade das conceções sobre os vários tipos de políticas de igualdade e o respetivo impacto nas diversas políticas sectoriais.**

- Conceções limitadas acerca das políticas de igualdade constituem-se em obstáculos a uma integração eficiente desta preocupação nos diagnósticos e desenhos dos Programas. As limitações mais significativas verificaram-se no reconhecimento da contribuição e impactos dos investimentos infraestruturais (FEDER) na promoção da igualdade de género, por exemplo, pela melhoria das condições de conciliação de esferas da vida. **Prevalece a conceção de que a matéria “igualdade de género” é essencialmente uma matéria FSE, limitada ao financiamento de formação para a “mudança de mentalidades”.**

Portanto, os temas mais facilmente identificados como relevantes na promoção da igualdade de género pelos programas concentram-se naqueles que são específicos da área, como é o caso do combate à violência doméstica ou da promoção do empreendedorismo feminino.

Não podemos, no entanto, deixar de sublinhar que a integração de objetivos/prioridades de *mainstreaming* de género nos programas do FEDER foi fundamental para reiterar a representação inicial de que estes programas podiam contribuir para a promoção da igualdade de género e de quais os domínios em que tal promoção poderia ser feita.

Analisamos de seguida, com maior especificação, o comportamento dos indicadores de resposta às questões de avaliação nas quais se desdobra a integração da perspectiva de género na programação dos diversos programas FSE e FEDER.

4.1.1 Em que medida a perspectiva de género foi tida em consideração na análise socioeconómica?

A definição do contexto de partida do QREN teve em consideração, de uma forma sistemática, a perspectiva de género. O mesmo não aconteceu, porém, ao nível da generalidade dos programas operacionais que o consubstanciaram. Como é evidenciado no quadro abaixo, à exceção do POPH, a perspectiva de género apenas é considerada de forma pontual nas avaliações socioeconómicas de diagnóstico da maioria dos programas operacionais.

Quadro 4.2 – Programas Operacionais segundo o grau de presença da perspectiva de género na análise socioeconómica

Grau de Presença da Perspetiva de Género:  Sistemática  Pontual  Inexistente

QUESTÕES DE AVALIAÇÃO/ INDICADORES	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVER-GÊNCIA	INTERVIR +
Em que medida a IG foi tida em consideração na análise socioeconómica?												
- Utilização de Indicadores que fornecem retrato da realidade em termos de género												
- Caracterização dos grupos-alvo numa PG												
- Análise específica dos principais domínios onde persistem desigualdades mais fortes em função do género												

Na avaliação *ex-ante* do QREN, além de ser caracterizado um conjunto transversal de dinâmicas relacionadas com a problemática da igualdade de oportunidades e de género, a análise SWOT nacional identifica como fragilidades de coesão social as formas de exclusão social ligadas à violência de género e como fragilidades do mercado de trabalho a persistência da diferenciação salarial significativa entre homens e mulheres. Por seu turno, o empreendedorismo feminino é apresentado como uma via estratégica de regeneração das dinâmicas empresarial e económica. Estas análises consubstanciam-se na apresentação de um conjunto de indicadores estruturais, muitos dos quais refletindo a situação específica dos homens e das mulheres.

No que toca aos programas temáticos nacionais, apenas a avaliação de contexto do POPH inclui um diagnóstico transversal destacando algumas das principais desigualdades de género, tais como a disparidade salarial, a segregação ocupacional e a maior exposição ao risco de pobreza das mulheres. A perspetiva de género foi considerada na análise socioeconómica deste programa por via da caracterização diferenciada da situação das mulheres e dos homens em diferentes níveis e dimensões sociais. As formas de exclusão social ligadas à violência de género estão sinalizadas no diagnóstico como fragilidade social. A avaliação prévia também dá especial atenção à questão da conciliação entre as esferas da vida e à importância da aposta em

mecanismos e equipamentos sociais que potenciem e facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

O contexto social é caracterizado, no POPH, com recurso a indicadores desagregados por sexo, sobretudo no que respeita ao mercado de trabalho, embora outras áreas também mereçam atenção, potenciando a sinalização de grupos-alvo na implementação do programa. A definição destes grupos-alvo surge relacionada com os principais domínios em que foram identificadas desigualdades em função do sexo, como sejam as mulheres vítimas de violência de género e de tráfico e exploração sexual, de desemprego de longa duração, de discriminação salarial e de constrangimentos no acesso às tecnologias de informação e comunicação.

Enquanto o **POAT FSE não integra a perspetiva de género na análise socioeconómica**, o **Programa Operacional para os Fatores de Competitividade (COMPETE)** socorre-se da **síntese do diagnóstico do QREN** para o domínio da igualdade de oportunidades no período de 1999 a 2004. A análise em causa retrata alguns dos desequilíbrios e necessidades de curto, médio e longo prazo da sociedade portuguesa, mas não fornece uma base de sustentação específica para o programa, até porque não se dá conta de ter sido feito um exercício estruturado de apropriação e de dimensionamento desses fenómenos para a esfera da competitividade. **Esta ausência teve, como apurámos através das entrevistas realizadas, reflexos negativos no terreno, concretamente no não reconhecimento da pertinência da igualdade em questões de competitividade, nomeadamente dos planos para a igualdade nas empresas.**

Em todos os **POR FEDER do Continente** também é apresentada apenas uma síntese do diagnóstico do QREN. Prevalece o **princípio da existência de um “diagnóstico consensualizado”** sobre as principais desigualdades entre mulheres e homens. O POR Lisboa é o único que incorpora também um conjunto de tendências regionais, onde a “progressiva afirmação de uma cultura institucional promotora da igualdade de género” assume relevo como uma das evoluções positivas registadas na região. **Não é dada nestes programas uma atenção específica às causas das persistentes**

desigualdades entre mulheres e homens, nem a situação dos grupos-alvo surge caracterizada segundo esta perspetiva. As exceções são os POR Centro e Algarve, nos quais é dado relevo ao fenómeno do desemprego e, mais em concreto, à situação das mulheres desempregadas. Nestes programas, a fim de caracterizar o mercado de trabalho, são usados indicadores desagregados por sexo, o que não se verifica nos restantes.

Os **PO FSE das Regiões Autónomas são de igual modo deficitários** no que respeita à caracterização do contexto de partida numa perspetiva de género. Apenas o POR FSE dos Açores considera pontualmente a igualdade entre mulheres e homens, apresentando para o efeito alguns indicadores desagregados por sexo, **exclusivamente**

Apesar de o documento de apresentação do QREN contemplar referências sistemáticas à inclusão da perspetiva de género no diagnóstico socioeconómico, o mesmo não se verifica em todos os programas nacionais temáticos e nos programas regionais.

para caracterizar o desemprego feminino.

O panorama ao nível dos PO FEDER das Regiões Autónomas é semelhante. **Nem o programa operacional de apoio ao**

desenvolvimento regional dos Açores nem o congénere da Madeira incorporam de forma sistemática a perspetiva de género na caracterização do contexto socioeconómico. Enquanto na avaliação do contexto socioeconómico do PROCONVERGÊNCIA é reproduzido o diagnóstico do QREN para o domínio da igualdade de oportunidades, sem considerar as especificidades regionais, no INTERVIR+, além de esta avaliação não se encontrar muito desenvolvida, são apenas feitas alusões não aprofundadas às dificuldades das mulheres ativas de meia-idade, desempregadas, com baixas qualificações, e à necessidade de se desenvolverem políticas regionais ativas de emprego.

Sem um diagnóstico rigoroso das desigualdades de que resultam situações de injustiça e segmentação social, apoiado em dados estatísticos desagregados por sexo e regionalizados, fica inviabilizada a análise de impacto de género. Não sendo

possível fazer evidência da necessidade de apoiar determinadas medidas, estas surgem como despropositadas ou mesmo ilegítimas. A não utilização de indicadores de diagnóstico socioeconómicos regionais e sectoriais desagregados por sexo, tal como decorre das orientações nacionais e internacionais, afigura-se com efeito extremamente limitativa da incorporação da perspetiva de género na intervenção social.

4.1.2 Existe um plano de ação para implementar o princípio de igualdade de género nos programas operacionais? Através de que processos e com que atores?

Como decorre da análise do quadro seguinte, todos os documentos de programação apresentam prioridades e medidas no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

Nem todos apresentam, no entanto, um plano de ação devidamente estruturado para a sua implementação, isto é, apenas contemplam um conjunto isolado e desintegrado de medidas. Um plano de ação pressupõe a existência de uma linha orientadora e mecanismos operacionais como sejam a definição de tipologias e/ou eixos vocacionados, a atribuição de orçamento próprio e de responsabilidades. **O QREN oferece um enquadramento propício ao desenvolvimento de medidas direcionadas para a igualdade de género**, já que assume como grande desígnio estratégico a qualificação dos portugueses e das portuguesas num quadro de valorização da igualdade de oportunidades. As suas três agendas temáticas, particularmente a agenda para o potencial humano, perspetivam o impacto ao nível do género.

Quadro 4.3 – Programas Operacionais segundo a existência de um plano de ação para integração da perspetiva de género e atores envolvidos

Grau de Presença da Perspetiva de Género:  Sistemática  Pontual  Inexistente

Questão/indicadores de avaliação	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVER-GÊNCIA	INTERVIR +
- Existência de plano de ação de integração da IG na implementação do programa												
- Existência de prioridades e intervenções específicas no domínio da igualdade de género												
- Envolvimento de especialistas em igualdade de género na definição da programação												

A **constituição de Comissões de Acompanhamento em todos os Programas Operacionais** é apresentada como uma opção que cumpre a missão essencial de assegurar a participação dos parceiros económicos e sociais, incluindo os das áreas transversais como a igualdade de género, nos exercícios de gestão e de acompanhamento da execução. A criação destes órgãos está em linha com as determinações dos regulamentos comunitários e com as experiências do QCA III, e pode ser considerada uma boa prática na conceção que potencia a transversalização e integração da igualdade de género nos Programas. Contudo, **a referência à inclusão de representantes da área da igualdade de género tem pouca visibilidade**, não se identificando, em nenhum dos documentos de programação, que autoridades e demais protagonistas do domínio da igualdade de género tiveram envolvimento no desenho da estratégia e na definição dos critérios de seleção e de avaliação.

A ação de agentes com responsabilidades políticas ao mais alto nível na promoção da integração da igualdade entre mulheres e homens é, não obstante, destacada nas entrevistas com atores relevantes como sendo um **dos fatores decisivos para a integração da perspetiva de género no desenho dos PO FSE e FEDER**.

A decisão política da tutela da área da igualdade, designadamente do então Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, foi apontada como tendo sido vital para a decisão de criar um eixo de financiamento no POPH para as questões da igualdade (eixo 7), em articulação com a tutela do próprio POPH (Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional).

Este compromisso político com a igualdade de género ao mais alto nível, indispensável para a estratégia de *mainstreaming*, não foi transposto eficazmente para o apoio e formação dos agentes envolvidos na programação, gestão, implementação e avaliação das ações. O fraco envolvimento dos mecanismos oficiais para a igualdade na conceção e programação dos FE é disso um bom indicador e reflexo, em nosso entender, da posição de secundarização a que estes mecanismos estão votados no processo de formulação de políticas públicas (Monteiro, 2011).

Em sede de programação, é de destacar a orientação de combinar o *mainstreaming* de género com a criação de ações específicas, materializada, por exemplo, no Eixo 7 do POPH.

Estes dados podem ser interpretados, segundo três pontos de vista diferentes:

- ❖ A primeira reconhece a importância e o **salto qualitativo que constituiu a criação de um Eixo específico**, como o eixo 7, no **reforço da capacidade de financiamento da administração pública (central e local), da sociedade civil e das empresas privadas para a promoção da igualdade de género**. Sem os recursos disponibilizados teria sido impossível, mesmo aos organismos da administração pública, executar as políticas traçadas.
- Um fator avaliado como positivo foi a abertura destes financiamentos a entidades promotoras mais diversificadas, que, em alguns casos, procederam até a alterações estatutárias, explicitando o seu compromisso com a igualdade de género, de modo a reunirem condições para aceder aos financiamentos. **Em**

Os fundos estruturais têm sido vitais para a sustentação financeira das políticas de igualdade em Portugal.

nosso entender, no entanto, esta abertura tendo embora como aspeto positivo a amplificação da sensibilização e capacitação para a promoção da igualdade de género a muitas organizações, teve também como consequência apoiar uma intervenção no domínio da igualdade de género porventura menos competente.

- ❖ A segunda linha de reflexão salienta a **relevância da aposta em políticas de *mainstreaming* face às limitações da sectorialização em políticas e linhas de financiamento específicas.**
- ❖ A terceira reconhece a extrema **dificuldade de promoção de uma orientação de *mainstreaming* de género na programação**, não obstante a vontade política existente. A análise dos documentos de programação e as entrevistas realizadas permitiram evidenciar, por um lado, a marginalização da questão da

Ao nível da gestão dos PO regionais, existe um grande défice de conhecimentos em igualdade de género. É necessária formação para este público estratégico.

igualdade de género relativamente a outras áreas consideradas prioritárias; por outro, os equívocos e incompreensões associados ao próprio *mainstreaming* de género. Com efeito, **encontrámos ao nível da gestão dos PO regionais uma posição minimalista, limitada ao**

tratamento desagregado por sexo da informação e à majoração dos apoios concedidos em face de determinadas condições. Rejeitando a posição que entendem como maximalista de que “tudo tem a ver com a igualdade de género”. **Acabam, no entanto, por confessar a sua falta de conhecimentos para encararem o *mainstreaming* de outro modo. É por isso que a formação neste campo é imprescindível.**

O POPH é o um dos quatro programas operacionais que conta com um plano de ação estruturado para a implementação da igualdade de género, prevendo um vasto conjunto de intervenções especificamente vocacionadas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. O quarto objetivo estratégico do POPH refere-se

exatamente à promoção da igualdade de oportunidades, o qual contempla a integração da igualdade de género como fator de coesão social. Por outro lado, na programação, **a perspetiva de género surge associada a dois dos domínios de política e intervenção tidos como prioritários para efeitos de apoio a projetos inovadores:** (i) à “qualificação inicial e aprendizagem ao longo da vida”, e (ii) à “igualdade de género” propriamente dita. **Assim, a igualdade de género é integrada como domínio de política e intervenção específico no âmbito deste programa operacional, estando-lhe associado um eixo prioritário – o eixo 7.**

Ainda que o documento de programação não esclareça que protagonistas do domínio da igualdade de género foram envolvidos no desenho da estratégia, foi possível apurar, através das entrevistas conduzidas com agentes diversos, que **a experiência da CIG com o SATFONG teve um papel importante no que respeita ao desenho do Eixo 7 do POPH.** Da mesma forma, a representante da CIG procurou ter um papel pedagógico e sensibilizador junto das Comissões de Acompanhamento dos diversos Programas, como já referimos acima.

A programação do **COMPETE** integra a igualdade de oportunidades como um princípio transversal, sendo **um dos objetivos específicos o apoio a iniciativas com relevância económica para a concretização da igualdade entre homens e mulheres.** Neste quadro, o empreendedorismo feminino é apresentado como elemento estruturante para o aumento da participação das mulheres na vida económica ativa. Todo o sistema de incentivos, no qual se sustenta o programa COMPETE, parte deste princípio, encarando a “atividade económica da mulher” e a “valorização da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” como “fatores críticos de competitividade”. Dois eixos prioritários consideram a perspetiva de género na intervenção, mas, apesar do apoio ao desenvolvimento de planos de igualdade nas organizações também se encontrar previsto, o foco principal incide sobre o empreendedorismo feminino. No eixo relativo ao incentivo à “inovação e renovação do modelo empresarial e do padrão de especialização”, as iniciativas empresariais promovidas pelas mulheres são definidas como um instrumento regenerador do tecido económico a nível setorial,

regional ou urbano. Já no eixo do financiamento e partilha de risco da inovação, nas ações de sustentação da promoção da igualdade de género, estão previstas ajudas ao acesso a instrumentos de apoio financeiro e partilha de risco. Esta integração da perspectiva da igualdade como instrumento de competitividade foi, sem dúvida, um contributo muito positivo dado pela programação dos FE, neste caso do FEDER.

O **POAT FSE** faz referência à igualdade de género ao nível da **definição de prioridades e objetivos**. É realçado o papel do FSE como instrumento público de fomento do emprego, empreendedorismo, igualdade de género e coesão social, cabendo à Assistência Técnica do FSE divulgar o impacto positivo dessa

A integração da igualdade de género ao nível da programação foi feita de forma desigual entre os vários programas, com exceção do POPH, onde essa integração foi prosseguida de forma mais sistemática.

atuação e contribuir para esse desígnio por via da promoção de atividades que favoreçam a concretização das políticas públicas de educação, emprego, formação, inclusão social e igualdade.

Ao nível da conceção e implementação dos Programas Regionais FEDER para o Continente, a perspectiva de género está presente, ainda que a ênfase discursiva que lhe é dada em cada região seja diferente. Por um lado, como objetivo transversal do próprio período de programação do QREN, e, por outro lado, como objetivo da concretização dos eixos prioritários. No que se refere às prioridades e medidas, a presença da perspectiva de género regista-se, essencialmente, no eixo relativo à competitividade, por via do investimento no empreendedorismo feminino e na reconversão profissional, e no eixo relativo à coesão local, por via do investimento em serviços de proximidade e em equipamentos sociais e educativos que potenciem uma melhor conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal.

Ainda que de forma não sistemática, os planos estratégicos dos **PO FSE das Regiões Autónomas apontam para a igualdade de género, em particular para as necessidades das mulheres em termos de mercado de trabalho, como prioridade horizontal**. No

caso do **PRO-EMPREGO (Açores)**, através de uma tipologia de intervenção dirigida ao público feminino e à sua inserção no mercado de trabalho e de medidas presentes noutras tipologias relacionadas com a transição para a vida ativa das mulheres,

Destaque para a importância reconhecida à harmonização das políticas nacionais com as políticas comunitárias e suas prioridades em matéria de igualdade.

privilegiou o apoio à (re)inserção das mulheres em meio laboral e a atenuação dos efeitos da maternidade na esfera profissional. No caso do **RUMOS (Madeira)**, foi definido um conjunto de prioridades para fazer face às necessidades das mulheres no mercado de trabalho, as quais são

extensíveis ao Plano de Desenvolvimento Regional e ao Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades.

Também os **PO FEDER Regiões Autónomas consideram a igualdade de género, ainda que de forma pontual**. No caso do **PROCONVERGÊNCIA (Açores)**, os eixos prioritários 1 e 2, preveem o apoio à modernização da rede de equipamentos de proteção social, favorecendo, assim, a melhoria destes equipamentos e serviços para a conciliação. No caso do **INTERVIR+ (Madeira)**, embora a programação não foque as questões de género de forma direta, suscita contributos através do incentivo ao desenvolvimento de infraestruturas que fomentem a coesão social, nomeadamente nas áreas da educação, saúde e apoio social, já que neste leque de infraestruturas estão incluídos os equipamentos para a conciliação.

4.1.3 Integração da igualdade de género é coerente com os principais instrumentos das políticas de igualdade comunitárias e nacionais?

A importância da harmonização (multiescalar) das políticas nacionais com as políticas comunitárias e suas prioridades em matéria de igualdade é destacada nas entrevistas como um dos fatores determinantes para a integração da perspectiva de género no QREN. Em geral, no entanto, as referências à articulação com as orientações e

prioridades nacionais e comunitárias são vagas, com pouco conteúdo e clareza nas intervenções a levar a cabo.

Como se depreende da visualização dos quadros abaixo, em termos de coerência com as prioridades estratégicas europeias e nacionais para a área da igualdade de género, nomeadamente o *Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010)*, apenas no POPH as diversas orientações foram integradas com consistência.

Quadro 4.4 – Coerência Externa dos Programas Operacionais

Grau de Presença da Perspetiva de Género: Sistemática Pontual Inexistente

Questões de avaliação	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVERGÊNCIA	INTERVIR +
Integração da igualdade de género é coerente com o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010, com as prioridades nacionais e com o Plano Nacional para a Igualdade?												
- Grau de coincidência entre os objetivos programados e os constantes nos documentos de política de referência	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								
- Utilização de linguagem inclusiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Em termos de coerência externa com normativos específicos nacionais, ressalta também o facto de a generalidade dos programas não utilizar uma linguagem inclusiva, não dando, assim, cumprimento a diferentes Resoluções do Conselho de Ministros, sendo que, por exemplo, a mais recente (a n.º 77/2010, que contém o programa SIMPLEGIS) determina que a linguagem não discriminatória é a que neutraliza ou minimiza a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.⁴ **Além do documento de programação do QREN, que utiliza formas inclusivas de modo sistemático, apenas o POPH o faz, mas de modo pontual.**

⁴ Vejam-se ainda a n.º 64/2006, relativa à obrigatoriedade de adotar “linguagem não discriminatória” em documentos oficiais e a n.º 161/2008, relativa ao Plano Nacional para a Cidadania e Igualdade de Género, que estipula expressamente “a referência explícita aos dois sexos ... e a neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos”.

Quadro 4.5 - Papel assumido pelas prioridades do Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010)

Estratégicas
 Complementares
 Indefinidas

	Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010)					
	Concretizar a igualdade na independência económica	Reforçar a conciliação trabalho e a vida privada e familiar	Promover a participação equilibrada na tomada de decisão	Erradicar violência em razão do sexo e tráfico de pessoas	Eliminar estereótipos de género na sociedade	Promover a igualdade de homens e mulheres fora da UE
POPH	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
PRO-EMPREGO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RUMOS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POAT FSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMPETE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR NORTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR CENTRO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR LISBOA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR ALENTEJO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
POR ALGARVE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PROCONVERGÊNCIA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
INTERVIR+	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tendo por referência as prioridades do *Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens* (2006-2010), verifica-se que as temáticas relativas à igualdade na independência económica e à conciliação entre esferas da vida são as únicas que estão presentes na maioria dos PO.

No quadro seguinte é possível verificar em que medida as prioridades temáticas da igualdade de género foram consideradas no diagnóstico socioeconómico e na programação dos programas operacionais e o tipo de atenção que essas prioridades receberam em sede da programação. Da análise efetuada pode destacar-se que **apenas no POPH as temáticas foram consideradas com alguma consistência**. Em PO como o PRO-EMPREGO, o RUMOS e o POAT FSE, estas prioridades não surgem retratadas nem na avaliação no diagnóstico socioeconómico, nem no desenho do programa.

Quadro 4.6 – Programas segundo a identificação e a adequabilidade do tratamento das prioridades temáticas da igualdade de género no diagnóstico socioeconómico e na programação

Elevada
 Moderada
 Reduzida / Não considerada

	Prioridades temáticas													
	Igualdade em matéria de independência económica		Igualdade de remuneração		Conciliação do trabalho com a vida privada e familiar		Igualdade na tomada de decisão		Erradicar a violência em razão do sexo e o tráfico de seres humanos		Eliminar estereótipos de género na sociedade		Formação em igualdade de oportunidades e género	
	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.	Iden.	Adeq.
POPH														
PRO-EMPREGO														
RUMOS														
POAT FSE														
COMPETE														
POVT														
POR NORTE														
POR CENTRO														
POR LISBOA														
POR ALENTEJO														
POR ALGARVE														
PROCONVERGÊNCIA														
Intervir+														

Legenda: I – Identificação da prioridade temática no diagnóstico; A – Adequabilidade do tratamento.

No quadro que se segue analisamos a articulação dos diversos PO FSE e FEDER com o mais importante instrumento de política nacional no domínio da igualdade de género – o *III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)*, cuja conceção coincidiu temporalmente com a daqueles programas. Verificamos de novo que apenas no POPH há coerência elevada com a generalidade das áreas de intervenção daquele Plano. De resto, apenas as intervenções associadas à independência económica das mulheres, à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar encontram alguma cobertura no desenho da maioria dos PO.

A coincidência temporal da conceção do III PNI e do QREN proporcionou articulações consistentes entre estes dois instrumentos de política. Aliás, o reforço financeiro

disponibilizado pelo QREN para a área da igualdade de género, no horizonte temporal de 2007-2013, é referenciado no III PNI como sendo “uma oportunidade acrescida, quer para a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), quer para todas as entidades que colaborem na execução do III PNI”, no sentido de concretizar a igualdade entre os sexos. Os objetivos do POPH de aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação, de difundir os valores da igualdade de género através da educação e informação, de promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho e de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, surgem inscritos nas linhas de orientação do PNI.

Em matéria de contributo para a difusão de uma cultura de combate à violência de género, a intervenção do POPH, principalmente por via do apoio às ONG e das tipologias de intervenção de que a CIG é beneficiária exclusiva, é de **grande coerência** com as prioridades do III PNI, III PNCVD e I PNCTSH.

No documento de programação do **POPH** são também apresentados diagramas que procuram esquematizar a forma como os eixos prioritários para o potencial humano se relacionam com algumas das estruturas e as políticas oficiais para a igualdade, emprego e desenvolvimento.

Quadro 4.7 - Coerência dos PO com o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010)

Elevada
 Moderada
 Fraca

III PNI - Áreas de Intervenção		POPH	PRO-EMPR-EGO	RUMOS	POAT FSE	COM-PETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALEN-TEJO	POR ALGARVE	PRO-COVER-GÊNCIA	INTERVIR +
IG como requisito de boa governação													
IG em domínios prioritários de política	Educação, Investigação e Formação												
	Independência Económica												
	Conciliação trabalho/família												
	Inclusão e Desenvolvimento. Social												
	Saúde												
	Ambiente e Território												
	Atividade física e desporto												
	Cultura												
Cidadania e Género	Estereótipos												
	Educação para a Cidadania												
	Apoio às ONG												
Violência de Género													
Relações Internac.	União Europeia												
	Plano Internacional												
	Cooperaç. para o Desenvolvimento												

Relativamente ao Programa Nacional para o Crescimento e Emprego (PNACE), o eixo da igualdade de género possui:

- (i) uma *relação moderada* com as áreas do programa relativas ao “crescimento”, “contas públicas e défice externo”, “inovação e acesso às TIC”, “educação e qualificação”, “criação e retenção de emprego” e “modernização do sistema de proteção social”; e
- (ii) uma *relação forte* com as áreas da “coesão social, territorial e ambiental” e da “igualdade de oportunidades”.

O POPH é uma plataforma importante de concretização das políticas de coesão social.

Esta circunstância faz com que as metas contempladas no **POPH contribuam de forma decisiva para a consecução dos objetivos e metas ligados ao PNACE**. O mesmo sucede com a **concretização do objetivo estratégico do QREN relativo ao aumento da coesão social e às orientações estratégicas comunitárias para a coesão** (*relação moderada* com as prioridades comunitárias da “inovação e espírito empresarial”, “sociedade da informação”, “mais pessoas no mercado de trabalho”, “capital humano”, “população ativa saudável”). **As políticas e medidas de qualificação e de inclusão de grupos particularmente vulneráveis, nomeadamente em termos de acessibilidade a serviços e equipamentos sociais**, estão enquadradas no POPH, fazendo com que este seja uma

Muitas das medidas do PNI, PNCVD e PNCTSH são executadas por projetos apoiados pelo POPH

plataforma importante de concretização **da Estratégia Nacional para a Proteção Social e a Inclusão Social**.

4.1.4 Estão identificados recursos financeiros associados à igualdade de género?

Em termos gerais, na programação e no relato da execução anual realizada pelos PO não é possível isolar os recursos financeiros relacionados com os objetivos estabelecidos em matéria de igualdade de género. Apenas no POPH é possível apurar o investimento previsto para o eixo e tipologias prioritárias da igualdade de género (Eixo 7), mas o mesmo não é possível para o investimento associado a intervenções de impacto indireto.

A utilização dos dados da repartição indicativa da contribuição comunitária por categoria de despesa/tema prioritário da Estratégia de Lisboa fornece um contributo para a análise, mas não deixa de ser incipiente. Apesar de não serem específicas, dada a abrangência de conteúdos considerados em cada um dos grandes temas, algumas das categorias de referenciação consideram áreas de intervenção com repercussões diretas e indiretas ao nível da igualdade de género. As categorias em causa estão listadas no Quadro 4.8, fazendo-se uma análise da sua presença ou ausência por PO.

Os elementos do quadro fazem uma conjugação entre dados da programação e da execução. Uma das principais ilações é a repartição entre domínios mais do foro do FSE (aspetos de natureza mais imaterial, como os três primeiros temas) e os que se situam mais na esfera do FEDER (aspetos de natureza mais infraestrutural).

Quadro 4.8 – Existência de recursos financeiros atribuídos à igualdade de género

Sim Não

INDICADORES ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS APLICADOS EM:	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMIOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVERGÊNCIA	INTERVIR +
Melhoria do acesso ao emprego, aumento da participação sustentável e progressão das mulheres no emprego	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integração e readmissão no emprego para grupos desfavorecidos, à luta contra a discriminação no acesso e na progressão no mercado de trabalho, e à promoção da aceitação de diversidade no local de trabalho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medidas para aumentar a participação no ensino e na formação ao longo da vida, em especial através de ações destinadas a reduzir o abandono escolar prematuro e a segregação curricular baseada no sexo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipamentos de ensino, em especial relativas ao pré-escolar e 1º ciclo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
Equipamentos de acolhimento/assistência à infância	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Outros equipamentos sociais	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							

Fonte: Documentos de programação dos PO considerados no âmbito da avaliação.

Para concluir a apreciação da alocação de recursos financeiros à igualdade de género nos fundos, sublinhe-se que, em termos absolutos, houve um acréscimo significativo no FSE, relativamente ao período de programação anterior. Em termos relativos, no entanto, o peso da igualdade de género no montante financeiro

Houve um significativo acréscimo de financiamento para as ações em igualdade de género, mas em termos relativos o seu peso no FSE diminuiu.

do FSE diminuiu relativamente ao período de programação 2000-2006, dado não ter acompanhado a taxa de crescimento de 50% que aquele fundo conheceu. De sublinhar, no entanto, que a percentagem do FSE dedicada à igualdade de género continua a ser baixa (abaixo de 1%) em relação à média da União Europeia (3%) (European Commission, 2011: 84-85).

Estes dados comparativos relativizam um pouco a perceção subjetiva disseminada no terreno de que a igualdade de género absorve recursos financeiros significativos. Se a percentagem de um por cento fosse conhecida, em vez da recorrente referência em público aos “oitenta milhões para a igualdade” por parte de responsáveis políticos, essa perceção seria certamente alterada.

4.1.5 Existem objetivos qualitativos e quantitativos relacionados com a igualdade de género?

Uma vez que os diagnósticos do contexto socioeconómico não consideraram a igualdade de género de uma forma sistemática, a **definição de objetivos para os domínios onde existem desigualdades mais fortes revelou-se deficitária**, como fica patente no quadro que se segue.

Quadro 4.9 – Programas Operacionais segundo a articulação entre objetivos e desigualdades de género diagnosticadas

Grau de Presença da Perspetiva de Género:  Sistemática  Pontual  Inexistente

Questão/indicadores de avaliação	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVERGÊNCIA	INTERVIR +
Existem objetivos (qualitativos e quantitativos) para os domínios onde foram detetadas as desigualdades mais fortes em função do género?												
- Abrangência e adequabilidade dos objetivos aos problemas diagnosticados												

Regista-se a **integração da perspetiva de género no QREN**, existindo objetivos qualitativos e quantitativos para os domínios onde foram detetadas as desigualdades mais fortes em função do sexo, de modo a que, num quadro de justiça social, se potencie a criação de mais e melhores empregos, a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego (entre homens e mulheres e, ainda, entre grupos desfavorecidos e entre faixas etárias), a luta contra a pobreza e a exclusão social e condições mais propícias a uma cidadania ativa e participativa.

70

Ao nível dos programas temáticos, também nos casos do **POPH** e do **COMPETE** são estabelecidos objetivos qualitativos e quantitativos coerentes com os problemas diagnosticados. No **POPH** destacam-se: a redução das disparidades entre homens e mulheres no trabalho, a difusão de uma cultura de igualdade, através da inclusão da perspetiva de género nas estratégias de educação e formação, a democratização do acesso ao mercado de trabalho e à conciliação e a prevenção da violência de género. O foco do **COMPETE** está no empreendedorismo feminino, apesar de o apoio ao desenvolvimento de planos de igualdade nas organizações também se encontrar previsto. (Cf. Listagem de objetivos e metas podem ser consultadas no anexo I).

A definição de objetivos em igualdade de género revelou-se deficitária na maioria dos PO, apesar de as diferentes agendas do QREN integrarem esta perspetiva.

Além destes programas temáticos, apenas o **PRO-EMPREGO** e os **POR FEDER** Mais Centro e Lisboa apresentam, ainda que de forma menos sistemática, objetivos

(qualitativos e quantitativos) para os domínios onde foram detetadas as desigualdades. No caso do PRO-EMPREGO, o problema do desemprego feminino encontra resposta numa tipologia específica de “apoio à inserção das mulheres em meio laboral”, a qual tem subjacentes objetivos qualitativos e quantitativos relativamente consonantes com algumas das necessidades sinalizadas na análise socioeconómica. No caso daqueles POR do Continente, estabelece-se um conjunto de princípios gerais, como sejam “minimizar as barreiras de informação, técnicas e económicas de acesso das mulheres e demais indivíduos aos vários instrumentos disponíveis do programa” e “assegurar a não discriminação e participação feminina em domínios relevantes da competitividade nacional”.

Nos restantes programas analisados, não existe qualquer inclusão de objetivos associados à igualdade de género.

Este relativo **défice de objetivos** produz inevitavelmente um **efeito de desmobilização dos agentes no terreno e não cria os referenciais necessários à gestão e monitorização da execução dos programas.**

4.1.6 Foram consideradas as experiências e resultados obtidos do QCA III em termos de igualdade de género (Equal e FSE)?

A referência às experiências e aos resultados do período de programação anterior, em termos de igualdade de género, é incipiente ou praticamente inexistente, como se vê no quadro abaixo.

Quadro 4.10 – Programas Operacionais segundo integração das experiências do QCA III na igualdade de género

Grau de presença da perspectiva de género:

Sistemática
 Pontual
 Inexistente

Questão/indicadores de avaliação	Programas Operacionais											
	POPH	PRO-EMPREGO	RUMOS	POAT FSE	COMPETE	POR NORTE	POR CENTRO	POR LISBOA	POR ALENTEJO	POR ALGARVE	PROCONVER-GÊNCIA	INTERVIR +
Foram consideradas as experiências e resultados obtidos do QCA III em termos de igualdade de género (FSE e EQUAL)?												
- Citação de recomendações	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

A **fraca referência aos contributos do QCA III é desde logo perceptível ao nível do enquadramento do QREN**, à semelhança do que acontece com o papel desempenhado pelos/as especialistas da área da igualdade de género na arquitetura do programa.

No POPH, o contributo do QCA III é retomado de forma pontual, sem referências de fundo à forma como o princípio de igualdade de género foi implementado no período de programação de 2000 a 2006. Não deixa de ser afirmado, contudo, que aquele quadro comunitário teve um papel relevante na redução dos desequilíbrios de género e na inclusão da igualdade de género como prioridade transversal na atual programação. Também está considerada a recomendação de operacionalização de uma área de apoio técnico que, a partir da Assistência Técnica, valorizasse as aprendizagens e recursos técnicos desenvolvidos no âmbito da iniciativa EQUAL.

Além do POPH, **apenas os programas RUMOS e o POR Lisboa fazem breve alusão à experiência e resultados do período de programação anterior**. No RUMOS apenas é efetuada uma menção ao período de programação anterior (POPRAM III), de modo a vincar a necessidade de o programa atual favorecer uma maior valorização de prioridades transversais como a igualdade de oportunidades. No POR Lisboa, a única referência incide sobre o contributo da programação anterior para a afirmação da tendência de “progressiva afirmação de uma cultura institucional promotora da igualdade de género”.

No terreno, no entanto, encontramos repetidas referências à **relevância da transferibilidade da experiência do período de programação anterior, muito em particular do PIC EQUAL e do POEFDS e SATFONG, como um dos fatores críticos de sucesso da integração da perspectiva da igualdade nos programas do QREN**. De uma forma geral, as pessoas entrevistadas mais familiarizadas com a temática da igualdade de género reconheceram a importância do PIC EQUAL na integração da igualdade de género no QREN. Além disso, destacaram as experiências e o conhecimento produzido ao abrigo daquele Programa, bem como a ação e a influência que algumas das suas protagonistas procuraram ter no desenho da nova programação, embora com sucesso limitado, como nos foi sublinhado em contexto de entrevista e pudemos constatar na análise realizada.

O desenho da nova programação deveria ter integrado mais as experiências e *know-how* resultantes dos anteriores períodos de programação dos FE.

O EQUAL com os seus encontros, reuniões e ações de formação constituiu uma fonte de inspiração e aprendizagens que pessoas com responsabilidades técnicas na programação procuraram incorporar. Exemplo disso é a **inclusão (dificilmente negociada) nos formulários de candidatura de questões relativas à integração da Igualdade de Género e Igualdade de oportunidades, da avaliação e do trabalho em parceria, quando a orientação era para a simplificação dos mesmos**. Nas várias entrevistas realizadas foi consensual a extrema importância desta inclusão da problemática da igualdade de género nos formulários de candidatura.

A experiência do SATFONG (POEFDS) relevou-se também como esfera de ensaio e catalisador para a criação de um eixo específico, bem como importante agente de disseminação das questões da igualdade de género, ainda que fora da esfera da discussão/preparação do QREN.

Muito embora se reconheça o salto dado em matéria de financiamento no novo período de programação, sobressaem também as perdas e discontinuidades relativamente ao anterior período de programação, apesar dos esforços de transferibilidade destacados.

4.2 A igualdade de género está a ser integrada nos processos de implementação, acompanhamento e avaliação dos programas FSE e FEDER?

4.2.1 Os formulários integram campos referentes ao impacto de género do projeto?

O Quadro 4.11 regista em que medida os formulários dos PO integram campos específicos relativos à igualdade de género. Em termos gerais, **verificou-se que nos programas do FSE existe uma integração sistemática, mesmo que isto não suceda em todos os eixos e tipologias**. Importa referir que no POAT FSE, apesar de estarem identificadas as fontes de informação, estes elementos apenas começaram a ser solicitados já durante a fase de vigência do programa. Nos primeiros concursos, o sistema de informação não contemplava essas questões, tendo sido ajustado posteriormente. **De qualquer modo, desde o início que era utilizada uma grelha de avaliação do mérito do projeto em que o contributo do projeto para a igualdade de género era ponderado**. A inclusão de perguntas diretas no formulário veio favorecer uma melhor avaliação do contributo. A existência conjugada destes mecanismos levou a que se avaliasse como sistemática a presença da temática da igualdade de género.

74

Quadro 4.11 – Grau de presença de campos específicos nos formulários relativos ao impacto de género dos projetos

Programas	Grau de presença
POPH	Sistemática
PRO-EMPREGO	Sistemática
RUMOS	Sistemática
POAT FSE	Sistemática
COMPETE	Inexistente
POR NORTE	Inexistente
POR CENTRO	Inexistente
POR LISBOA	Inexistente
POR ALENTEJO	Inexistente
POR ALGARVE	Inexistente
PROCONVERGÊNCIA	Inexistente
INTERVIR +	Ocasional

Fonte: Documentos de programação dos PO considerados no âmbito da avaliação.

Os programas do POPH, PRO-EMPREGO e RUMOS são os que contêm mais eixos e tipologias com formulários que incluem campos com questões relativas ao impacto de cada projeto em termos de igualdade de oportunidades e de género. No caso das ações de formação, também se podem obter elementos sobre a eventual inclusão de módulos que versam sobre estas temáticas.

Segundo as pessoas entrevistadas, a presença destes campos ao nível dos eixos não vocacionados diretamente para a temática cumpre um importante papel pedagógico. Mesmo que depois não exista uma verificação da real concretização do que foi expresso em sede de candidatura, já se cumpriu um intuito de sensibilização das entidades candidatas, obrigando-as a pensar no assunto e a ver de que forma o mesmo se articulava com o projeto que estavam a preparar. A repetição da mesma justificação em dezenas de projetos, porém, denuncia a sua origem em empresas de consultadoria, pelo que essa via se mostra de alcance limitado em termos de eficácia na sensibilização. Apesar de tudo, seriam de manter, mas de forma mais vinculativa, pois esta presença nos formulários acaba por ser uma das vertentes em que a perspetiva de género estará mais visível e sistematizada, cumprindo assim, de certa forma, a ideia expressa na programação sobre a existência de mecanismos e procedimentos que assegurem a igualdade de género nas fases de seleção, acompanhamento, controlo e avaliação dos projetos, por forma a eliminar as barreiras ao acesso aos programas operacionais resultantes de qualquer tipo de discriminação sexual ou outra.

A inclusão no desenho dos formulários de um campo sobre igualdade de género é vista como um elemento que, à partida, sensibiliza os promotores para a problemática.

Os formulários dos PO do FEDER não apresentam campos referentes ao impacto de género das candidaturas. Embora o foco destes programas não se centre em dimensões de natureza imaterial, não deixa de ser crucial ter presente que os documentos de programação deste fundo estrutural expressam um compromisso com um conjunto de princípios de transversalização da perspetiva de género. Nesse

sentido, teria sido relevante que os próprios formulários considerassem campos que permitissem alguma aferição direta dos mesmos.

A inclusão de campos nos formulários que explicitem e visibilizem o compromisso das entidades candidatas com a promoção da igualdade de género pode ser uma das vias através da qual é possível consubstanciar a transversalização desta perspetiva na operacionalização, mas apenas na condição de ela ser definida de forma mais diretiva, incluindo indicadores que permitiriam depois acompanhar e avaliar a sua implementação nas intervenções apoiadas pelos FE.

4.2.2 Os critérios de seleção das candidaturas são sensíveis à igualdade de género?

O Quadro 4.12 sistematiza a análise efetuada às grelhas de avaliação das candidaturas submetidas aos diferentes PO. **A grande maioria dos critérios de avaliação das candidaturas não é sensível à igualdade de género, na mesma linha do que sucede com os formulários.**

76

Os programas do POPH e do POAT FSE são os que apresentam os critérios mais sensíveis, verificando-se casos com uma ponderação superior a 10%. No caso do POPH, os regulamentos específicos das diferentes tipologias consideram a igualdade de oportunidades e de género como um critério transversal de seleção das candidaturas submetidas. Com exceção do Eixo IV, nos demais, parte ou a totalidade das tipologias (Eixo VII) preveem critérios sensíveis à igualdade de género. No caso do POAT FSE, a esfera da avaliação e seleção de candidaturas é onde se manifesta, de forma mais clara, a integração da perspetiva de género no programa operacional. No artigo 7º do regulamento específico pode ler-se que um dos critérios de seleção dos projetos é o seu contributo para a promoção da igualdade de género e de oportunidades. Para cumprir esse preceito, a grelha de avaliação das candidaturas inclui dois critérios relativos às questões da igualdade, os quais estão em consonância com os objetivos do programa. Ou seja, são avaliadas a coerência com a

Ao nível da candidatura e seleção de projetos, a integração da perspetiva de género é visível apenas nos programas do FSE.

implementação das políticas públicas nacionais de educação, emprego e formação, inclusão social e igualdade e o contributo para a promoção da igualdade.

Quadro 4.12 – Sensibilidade dos critérios de avaliação das candidaturas à igualdade de género

Programas	Nível de sensibilidade
POPH	Muito sensíveis (> 10%)
PRO-EMPREGO	Sensíveis (<10%)
RUMOS	Pouco sensíveis (< 5%)
POAT FSE	Muito sensíveis (> 10%)
COMPETE	Nada sensíveis (0%)
POR NORTE	Nada sensíveis (0%)
POR CENTRO	Nada sensíveis (0%)
POR LISBOA	Nada sensíveis (0%)
POR ALENTEJO	Nada sensíveis (0%)
POR ALGARVE	Nada sensíveis (0%)
PROCONVERGÊNCIA	Nada sensíveis (0%)
INTERVIR +	Nada sensíveis (0%)

Fonte: Documentos de programação dos PO considerados no âmbito da avaliação.

Nos restantes programas do FSE, o PRO-EMPREGO apresenta critérios gerais e específicos de seleção das candidaturas sensíveis a esta temática. Destaca-se a integração no critério geral “explicitação objetiva do contributo para a promoção da igualdade de oportunidades, em função do género, da deficiência e de outras causas de discriminação” [alínea f), PRO-EMPREGO-Emprego – Critérios de Seleção]. No PO RUMOS, apesar de não serem disponibilizadas as grelhas e critérios para avaliar o impacto das propostas ao nível da igualdade de género, nos regulamentos do Programa é expresso que o princípio da não discriminação e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um critério associado à qualidade (mérito) absoluta e relativa dos projetos apresentados, sendo mesmo um elemento passível de se constituir como barreira à aprovação quando não respeitado.

Nos PO do FEDER, os critérios de seleção e avaliação das candidaturas não são sensíveis às questões de género. De qualquer modo, importa referir que os regulamentos específicos das tipologias e medidas integrantes do âmbito da avaliação tendem a vincar como critério transversal a capacidade das operações promoverem a

igualdade de oportunidades. A majoração atribuída ao empreendedorismo feminino nos sistemas de incentivos não funciona, porém, como um critério de seleção, mas como uma valorização adicional do projeto. **A dimensão de género só constituía fator de seriação nos concursos de empreendedorismo feminino, que foram em número muito reduzido no âmbito do COMPETE e dos programas regionais.**

Como adiante desenvolvemos, **parece-nos ser recomendável reforçar esta dimensão nos critérios de seleção de projetos**, como forma de induzir e premiar boas práticas no domínio da igualdade de género, robustecendo deste modo a estratégia de *mainstreaming* de género.

4.2.3 Quais as justificações/representações sobre a igualdade de género dadas pelas entidades com projetos submetidos ao eixo 7 e às tipologias 8.7 e 9.7 do POPH?

Uma das expressões mais visíveis da integração da perspetiva de género nos formulários de candidatura é a consideração de uma questão aberta sobre a integração da igualdade de género nos objetivos e atividades dos projetos submetidos para obtenção de financiamento. Esta questão está presente em parte dos formulários das tipologias dos programas do FSE, nomeadamente nas medidas que versam diretamente sobre a igualdade de género (Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH) e nas relativas à área da formação (POPH, PRO-EMPREGO e RUMOS).

No âmbito da presente avaliação considerou-se relevante analisar as respostas apresentadas a essa questão. Dado o elevado número de projetos em causa, apenas foi possível considerar os projetos do eixo específico para a igualdade de género (Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH). Utilizaram-se para o efeito os dados obtidos do SIIFSE, com os elementos de caracterização das candidaturas aprovadas e aceites (contratualizadas) e das candidaturas não aprovadas entre 2007 e 2011. A data de extração dos dados foi 14/06/2012, sendo que foram selecionados para análise os projetos referentes ao período de 2007 a 2011 (período de referência para a avaliação).

Este exercício analítico permitiu, por um lado, obter um retrato sobre a perceção das entidades relativamente à integração da perspectiva de género no que se propunham fazer e, por outro, captar as mensagens que passaram para a sociedade a partir da programação e da regulamentação associada aos concursos. Os resultados obtidos também fornecem indicações sobre como foi concretizada a integração da perspectiva de género nestas tipologias do POPH, quais as representações sobre a dimensão de igualdade de género das entidades, quais as principais necessidades diagnosticadas e impactos previstos e quais as ações-tipo mais candidatas, recusadas e financiadas.

Foram constituídas três grelhas para tipificação do conteúdo do campo de resposta aberta. A primeira incorpora as prioridades europeias para o período de 2006 a 2010, expressas no Roteiro Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens, a segunda esquematiza os tipos de atividade previstos na candidatura, e a terceira as diretrizes da Comissão Europeia sobre a avaliação das desigualdades entre os sexos.

Apresentamos de seguida alguns dados com o objetivo de identificar algumas das características dos projetos analisados. Entre 2007 e 2011 foram apresentados 2.477, dos quais 692 foram aprovados (27,9%) e 1.785 não obtiveram aprovação (72,1%). Todos os projetos aprovados reconheceram que a intervenção planeada teria um contributo ao nível da igualdade de género. Nos projetos não aprovados dois não reconheciam esse impacto, apesar de o âmbito das tipologias de financiamento a que se candidataram ser a igualdade de género.

O conjunto de projetos foi submetido por 1.036 entidades, das quais 111 submeteram cinco ou mais candidaturas. Os 692 projetos aprovados foram propostos por 304 entidades, das quais 80 tiveram três ou mais projetos aprovados. A diversidade de entidades que propuseram projetos revela que a difusão dos concursos chegou a diferentes segmentos da sociedade, que o interesse suscitado pela temática acabou por ter alguma transversalidade e que a capacidade de preconização da igualdade de género pode estar em qualquer esfera social e organizacional.

O Norte de Portugal foi a região com mais projetos submetidos (37,3%) e com mais projetos aprovados (36,1% do número total de aprovações); no entanto, foram as

regiões do Algarve e de Lisboa que registaram as taxas de aprovação mais elevadas, isto sem considerar a componente multirregional, cuja taxa foi de 70%. A taxa de aprovação média global foi de 27,9%. O Quadro 4.13 também deixa claro que a procura excedeu significativamente a oferta.

Quadro 4.13 – Projetos submetidos, por região, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)

Região		Aprovação		Total	Taxa de Aprovação
		Sim	Não		
Alentejo	n.º	86	231	317	27,1%
	% coluna	12,4%	12,9%	12,8%	
Algarve	n.º	50	87	137	36,5%
	% coluna	7,2%	4,9%	5,5%	
Centro	n.º	162	549	711	22,8%
	% coluna	23,4%	30,8%	28,7%	
Lisboa	n.º	123	244	367	33,5%
	% coluna	17,8%	13,7%	14,8%	
Multirregional convergência	n.º	21	9	30	70,0%
	% coluna	3,0%	0,5%	1,2%	
Norte	n.º	250	665	915	27,3%
	% coluna	36,1%	37,3%	36,9%	
Total		692	1.875	2.477	27,9%

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos do SIIFSE (extração a 14/06/2012).

Ou seja, houve, por um lado, uma mobilização importante das entidades para promoverem a igualdade de género e, por outro lado, um conjunto significativo de necessidades sociais diagnosticadas em que não foi possível apoiar a resposta apresentada. Os dados disponibilizados no Quadro abaixo complementam a ideia avançada no parágrafo anterior. Regista-se que um número significativo de entidades apresentou candidatura mas não conseguiu obter financiamento para desenvolver planos para a igualdade (n=296), formação para públicos estratégicos (n=730) e ações de apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais por mulheres (n = 421). Houve, pois, uma significativa procura excedentária nestas áreas.

As tipologias que tiveram mais projetos aprovados foram as seguintes: Apoio a projetos de formação para públicos estratégicos (30,5%), Apoio Técnico e Financeiro às ONG (27,7%), Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais por Mulheres (27,3%). Porém, também foram estas as tipologias com mais projetos submetidos. Em termos relativos, as tipologias referentes aos Planos

para a Igualdade (20,4%) e ao Apoio a projetos de formação para públicos estratégicos (22,4%) foram as que registaram taxas de aprovação mais baixas.

Quadro 4.14 – Projetos submetidos, por tipologia, Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)

Tipologia de projeto		Aprovação		Total	Taxa de aprovação
		Sim	Não		
Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento	n.º	5	-	5	100,0%
	% coluna	0,7%	-	0,2%	
Planos para a Igualdade	n.º	76	296	372	20,4%
	% coluna	11,0%	16,6%	15,0%	
Apoio Técnico e Financeiro às ONG	n.º	192	329	521	36,9%
	% coluna	27,7%	18,4%	21,0%	
Apoio a projetos de formação para públicos estratégicos	n.º	211	730	941	22,4%
	% coluna	30,5%	40,9%	38,0%	
Sensibilização e divulgação da Igualdade de Género e Prevenção da Violência de Género	n.º	4	8	12	33,3%
	% coluna	0,6%	0,4%	0,5%	
Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais por Mulheres	n.º	189	421	610	31,0%
	% coluna	27,3%	23,6%	24,6%	
Projetos de Intervenção no combate à Violência de Género	n.º	15	1	16	93,8%
	% coluna	2,2%	0,1%	0,6%	
Total		692	1.785	2.477	27,9%

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos do SIIFSE (extração a 14/06/2012).

A análise de conteúdo realizada às respostas à pergunta aberta permitiu aferir quais as principais conceções de igualdade de género presentes nas argumentações apresentadas e em que medida foram mobilizados na fundamentação as prioridades temáticas do Roteiro Europeu para a Igualdade de Género (2006-2010) e os fatores de desigualdade entre sexos identificados pelos referenciais da Comissão Europeia. Também permitiu identificar as principais atividades sinalizadas como potenciadoras do impacto indicado.⁵

Outro eixo de análise mobilizado procurou caracterizar as representações das entidades proponentes relativamente ao que pensavam ser a incorporação da igualdade de género nos projetos submetidos.

- ❖ Em destaque nos projetos não vocacionados para a temática, surge uma **posição de negação**, quer das desigualdades quer da relevância de desenvolver

⁵ A descrição das categorias e procedimentos utilizadas constam do ANEXO VIII.

estratégias de intervenção que as tenham em conta. Damos aqui alguns exemplos dos muitos possíveis:

O projecto integra a igualdade de género, uma vez que não faz distinção entre homens e mulheres (Registo 205).

A selecção dos/as formandos/as inscritos será realizada sem distinção de género. (Registo 4825).

Um dos temas a abordar na disciplina Cidadania e Mundo Actual será o "Género e Igualdade: Todos os Homens são livres" (Registo 336).

A opção de raiz de cada candidato a formando é de natureza intrínseca, enquanto pessoa e cidadão, livre de decidir, independentemente do seu género (Registo 507).

Os critérios utilizados na selecção dos candidatos não faz distinção de sexos (Registos 393; 626).

Cumpre-se o estipulado no Código do Trabalho designadamente nenhum trabalhador ou candidato a emprego é privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical (Registo 697).

- ❖ É também frequente uma conceção que circunscreve a igualdade de género à **participação de uma maioria de mulheres**. Eis um exemplo bem ilustrativo:

O sexo feminino tem um peso bastante significativo na instituição - cerca de 88% dos colaboradores são mulheres. Neste sentido, o presente Plano Formativo converge com as directrizes da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, valorizando a equidade entre géneros e, simultaneamente, criando as condições necessárias para a frequência das acções de formação.

Em termos de **conceções substantivas de igualdade de género, destaca-se, essencialmente, a presença de quatro tipos de representações:**

- ❖ A primeira assenta no **pressuposto da igualdade de género como igualdade de oportunidades** - as atividades são abertas a todas as pessoas que queiram participar, sublinhando a oportunidade de igual acesso. Respostas exemplificativas:

Sendo o objectivo principal a promoção da igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens, a conciliação trabalho-família e a protecção da parentalidade, a (...) pretende promover a igualdade de género na empresa, assumindo a possibilidade de igual acesso à promoção, à formação profissional e à progressão na carreira, para mulheres e homens (Registo 3203).

Irá desenvolver actividades pioneiras na área da Igualdade de oportunidades, promovendo acções de sensibilização dentro da temática da igualdade de oportunidades, divulgando e informando sobre a legislação em vigor em matéria de igualdade e equidade do género, disseminando informação sobre os procedimentos para a criação de empresas e acesso ao crédito e requalificação profissional (Registo 85).

- ❖ Uma segunda representação concebe a **igualdade de género como paridade**. A existência ou adoção de estratégias que salvaguardem a presença do mesmo número de homens e mulheres ou de um equilíbrio nessa distribuição são tidas como um garante de uma efetiva igualdade de género. A seguir transcrevem-se duas passagens exemplificativas:

Pretende-se implementar boas práticas, a partir da constatação que no Município de (...), o número de trabalhadores/trabalhadoras é praticamente o mesmo, 148 homens e 141 mulheres distribuídos pelos vários serviços, pretendemos reforçar e incutir valores igualitários não só dentro da organização, mas também junto dos seus agentes e parceiros, através de acções de formação, actividades de sensibilização e acções concretas de intervenção local (Registo 198).

A igualdade de género está integrada no projecto ao nível da selecção dos/as formandos/as e da equipa formativa, isto é, serão seleccionados homens e mulheres em igual número, nos conteúdos programáticos e fundamentalmente na formação de actores e decisores estratégicos na temática Igualdade de Género e na prevenção da violência de género (Registo 6233).

- ❖ **A discriminação positiva configura um terceiro tipo de representação**, seja como compensação para a discriminação existente, seja como estratégia para concretizar a igualdade de género. A título de exemplo, reproduzem-se as seguintes respostas:

A primeira prende-se com os critérios de acesso às actividades promovidas, privilegiando a participação de mulheres em acções que visem o desenvolvimento de competências de participação cívica e política, encarando a participação das mesmas como fundamental para o desenvolvimento local; e privilegiando a participação de

homens em acções que visem o desenvolvimento de competências de participação na vida privada, contrariando estereótipos e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária” (Registo 3279).

O projecto respeita orientações do eixo - conteúdos em igualdade de género - esse é 1º nível de incorporação e visa diminuir assimetrias género ao nível dos negócios criados e geridos por mulheres-formandas serão todas do sexo feminino. Serão implementados procedimentos ao nível da gestão/operacionalização p/assegurar a ausência de efeitos potencialmente discriminatórios: nomeadamente no R&S formadores (com discriminação positiva a favor do género sub-representado). Conteúdos e Recursos cumprirão o princípio da igualdade de género e igualdade de oportunidades de que se aceita e se valorizam de igual modo; entre mulheres e homens e os distintos papéis que estes desempenham, assim como outras diferenças. Utilização de imagens que contrariem estereótipos de género, e uma linguagem positiva que incorpore e promova a igualdade de género e IO. A Equipa Pedagógica alargada será alvo de sensibilização em matéria de igualdade de género e igualdade de oportunidades (Registo 449).

A diversidade de representações mostra a incipiente consolidação de conceitos e terminologias na temática e a consequente necessidade de aprofundar o investimento na sensibilização e formação.

- ❖ Por último, identificámos **a representação da igualdade de género entendida como sinónimo de *mainstreaming* de género**. Nestas respostas são veiculadas os princípios e intuítos da transversalização da prioridade, registando-se uma pro-atividade na sensibilização e consciencialização dos públicos para a integração da igualdade de género em todos os domínios da vida quotidiana. Como exemplo, transcrevem-se as seguintes passagens:

*Através do *mainstreaming*, temos vindo a integrar a perspectiva da igualdade de género nas intervenções formativas que desenvolvemos, de forma a consciencializar e potenciar práticas que promovam a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, dando prioridade à criação de paridade na harmonização das responsabilidades (Registo 3237).*

O projecto trabalhará a sensibilização dos agentes educativos (educadores e auxiliares de acção educativa) e a sua mobilização para a acção, com vista a envolvê-los no processo de integração da temática de género no contexto educativo e comunitário e no desenvolvimento de recursos pedagógicos e lúdicos isentos de conotações sexistas (Registo 881).

Esta diversidade e, em muitos casos, incipiência das conceções sobre como incorporar a perspetiva de género num projeto de intervenção social é reveladora da necessidade de capacitar agentes e organizações. O facto de algumas das justificações incipientes surgirem excessivamente repetidas, em alguns casos em mais de meia centena de projetos submetidos, denuncia a sua autoria por um serviço de consultadoria a que as empresas e os serviços públicos recorrem. Isto mostra, por um lado, que há que capacitar melhor as empresas de prestação de serviços no domínio da igualdade de género, e, por outro lado, que a análise de conteúdo destes discursos não nos revela as representações dos agentes no terreno, mas apenas de uma parte destes, muito delimitada.

Outro prisma analítico mobilizado na caracterização das respostas à pergunta aberta do formulário diz respeito à inclusão das prioridades temáticas do Roteiro Europeu para a Igualdade de Género. Procurou-se aferir em que medida as prioridades temáticas eram consideradas na fundamentação da intervenção, avaliando essa referenciação quanto à sua presença e substância (classificação de referência sustentada quando se evidenciava explicação do motivo da intervenção na temática ou de mera referência quando apenas se listava o tema).

O Quadro 4.15 evidencia **as prioridades mais utilizadas na argumentação – “autonomia económica”, os “estereótipos de género” e a “conciliação entre esferas da vida”**.

Quadro 4.15 – Projetos submetidos, por prioridade temática do Roteiro Europeu para Igualdade de Género, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)

Prioridades temáticas		Aprovação		Não Aprovação	
		N.º	%	N.º	%
Autonomia económica	Referência sustentada	145	21,0	264	14,8
	Mera referência	316	45,7	428	24,0
	Não referenciada	231	33,4	1.091	61,1
Conciliação entre esferas da vida	Referência sustentada	72	10,4	214	12,0
	Mera referência	229	33,1	379	21,2
	Não referenciada	391	56,5	1.190	66,7
Violência de género	Referência sustentada	57	8,2	85	4,8
	Mera referência	80	11,6	269	15,1
	Não referenciada	555	80,2	1.429	80,1
Estereótipos de género	Referência sustentada	122	17,6	319	17,9
	Mera referência	207	29,9	385	21,6
	Não referenciada	363	52,5	1.079	60,4
Tomada de decisão	Referência sustentada	31	4,5	21	1,2
	Mera referência	145	21,0	176	9,9
	Não referenciada	516	74,6	1.586	88,9

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos do SIIFSE (extração a 14/06/2012).

Também se constata que **os projetos aprovados nestas temáticas apresentam uma fundamentação mais elaborada e estruturada**. No que respeita à autonomia económica assume proeminência a promoção do acesso das mulheres ao mercado de trabalho, enquanto os estereótipos de género surgiram associados ao papel na reprodução da discriminação, fruto da resiliência de formas de estar e pensar. Por seu turno, na temática da conciliação foi mais referida a necessidade de articular esferas da vida devido ao aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho e aos direitos e deveres sociais no exercício da parentalidade.

O teste bivariado do Qui-Quadrado foi usado para aferir a existência da relação de dependência entre cada prioridade temática do Roteiro e o estatuto de aprovação do projeto. Isto é, tentou-se verificar se existem diferenças na forma como cada

As entidades fundamentam a pertinência da sua intervenção com as prioridades de política.

prioridade foi referenciada nos projetos aprovados e nos projetos recusados. Os resultados obtidos revelam, para um intervalo de confiança de 99%, uma associação positiva fraca entre cada prioridade temática e o estatuto do projeto, indiciando que os

projetos aprovados dizem preferencialmente respeito às problemáticas prioritárias

no Roteiro para justificar o contributo da sua intervenção para a igualdade de género. Ou seja, as entidades procuraram refúgio nas prioridades de política para argumentar a pertinência da sua intervenção, perspetivando o papel dos fundos comunitários na concretização do quadro político-legislativo. As diferenças são estatisticamente significativas em todos os testes, assumindo uma intensidade superior nas prioridades relativas à Autonomia Económica (QQ = 161, 374; GL = 2; Vc = 0,255; p. < 0,001) e à Tomada de Decisão (QQ = 85,228; GL = 2; Vc = 0,186; p. < 0,001).⁶

Os fatores de desigualdade entre sexos mais mencionados na fundamentação dos projetos são coerentes com as temáticas do Roteiro.

O Quadro 4.16 mostra que **os fatores de desigualdade entre sexos mais mencionados na fundamentação dos projetos são a participação (70,7%) e os recursos (54,6%)**, o que é consonante com as temáticas do Roteiro. Tal como explicitado na matriz concetual do estudo, a dimensão da participação integra, entre outros, aspetos como a autonomia económica, a igualdade no acesso ao trabalho e a igualdade da progressão na carreira. Os recursos referem-se a aspetos como a conciliação, o acesso à vida pública ou o acesso à tomada de decisão. As normas e valores remetem para aspetos como a presença do homem na esfera familiar, a utilização da linguagem inclusiva, os papéis sociais de género ou a identidade sexual. Os direitos estão relacionados com aspetos como o exercício da maternidade/paternidade, a violência de género, o tráfico de seres humanos ou a saúde sexual e reprodutiva.

⁶ Restantes indicadores estatísticos: Conciliação entre esferas da vida (QQ = 37,712; GL = 2; Vc = 0,123; p. < 0,001); Violência de género (QQ = 14,857; GL = 2; Vc = 0,077; p. = 0,001); Estereótipos de género (QQ = 20,006; GL = 2; Vc = 0,090; p. < 0,001).

Quadro 4.16 – Projetos submetidos, por fator de desigualdade entre sexos, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)

Fatores de desigualdade entre sexos		Aprovação		Não Aprovação	
		N.º	%	N.º	%
Recursos	Referência sustentada	94	13,6	267	15,0
	Mera referência	284	41,0	403	22,6
	Não referenciada	314	45,4	1.113	62,4
Normas e valores	Referência sustentada	116	16,8	339	19,0
	Mera referência	207	29,9	440	24,6
	Não referenciada	369	53,3	1.004	56,2
Direitos	Referência sustentada	67	9,7	117	6,6
	Mera referência	87	12,6	283	15,9
	Não referenciada	538	77,7	1.383	77,5
Participação	Referência sustentada	146	21,1	494	27,7
	Mera referência	343	49,6	685	38,4
	Não referenciada	203	29,3	604	33,8

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos do SIIFSE (extração a 14/06/2012).

O mesmo procedimento estatístico bivariado foi também aplicado aos fatores de desigualdade entre sexos. Isto é, tentou-se verificar se existem diferenças na forma como cada fator de desigualdade foi mobilizado na fundamentação dos projetos aprovados e dos projetos recusados. Também neste caso se evidenciou uma associação positiva fraca entre as variáveis, evidenciando que os projetos aprovados se socorreram mais desses fatores para justificar o contributo da sua intervenção para a igualdade de género. As diferenças registadas são estatisticamente significativas em todos os testes, assumindo diferentes níveis de confiança consoante os casos (99% de intervalo de confiança no que respeita aos recursos e à participação e 95% no que respeita às normas, valores e direitos – o grau de associação também era ligeiramente superior nos dois primeiros fatores).⁷

Finalmente, procurou-se apurar a natureza das atividades propostas nos projetos. As principais atividades identificadas estão listadas no Quadro 4.17. Para facilitar a leitura dos dados, importa referir, a título ilustrativo, que na categoria da produção/adaptação de materiais didáticos (independentemente do suporte) estão incluídas iniciativas como a elaboração de manuais, fichas didáticas ou recursos eletrónicos; na das atividades de sensibilização incluem-se debates, seminários ou distribuição de

⁷ Indicadores estatísticos: Recursos (QQ = 86,845; GL = 2; Vc = 0,187; p. < 0,001); Normas e valores (QQ = 7,402; GL = 2; Vc = 0,055; p. = 0,025); Direitos (QQ = 10,161; GL = 2; Vc = 0,064; p. = 0,006); Participação (QQ = 26,486; GL = 2; Vc = 0,103; p. < 0,001).

material informativo; na dos serviços de apoio estão incluídas disponibilização de atividades de ocupação de tempos livres, transportes ou apoio domiciliário; e, por fim, na formação cabem a promoção de cursos específicos, a definição de módulos ou a integração de conteúdos referentes à igualdade de género nos programas das unidades formativas lecionadas.

As organizações privilegiam a intervenção de natureza formativa/educativa.

Quadro 4.17 – Projetos submetidos, por tipo de atividade prevista na candidatura, no Eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH (2007-2011)

Tipo de atividade	Aprovação		Não Aprovação	
	N.º	%*	N.º	%*
Plano para a igualdade	80	11,6	162	9,1
Produção/adaptação de materiais didáticos	156	22,5	147	8,2
Atividades de sensibilização	241	34,8	307	17,2
Estudos	35	5,1	50	2,8
Serviços de apoio	44	6,4	69	3,9
Formação (componente formativa)	330	47,7	1.221	68,4

* Proporção de vezes em que a atividade foi mencionada face ao número total de projetos
 Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos do SIIFSE (extração a 14/06/2012).

As atividades mais frequentemente propostas foram as ações de sensibilização, em 34,8% dos projetos aprovados, e as ações de formação, em 47,7% dos projetos aprovados. Esta disposição indica que as entidades promotoras privilegiavam a vertente educativa como base para a intervenção social que se propunham realizar e que a mudança/reforço de valores, mentalidades e atitudes tem sido o vetor primacial de promoção da igualdade de género.

Importa vincar que o volume de projetos e montantes candidatos a financiamento foi significativamente superior ao apoio disponível para cada concurso aberto. Esta situação deixa evidente, por um lado, que as medidas do eixo 7 e das tipologias 8.7 e 9.7 do POPH suscitaram interesse nas organizações, dando sentido à opção de as incluir no atual período de apoios comunitários. Por outro lado, também indica que não houve condições para financiar todas as intervenções propostas, logo, ficaram diversas necessidades diagnosticadas por satisfazer. É uma circunstância consonante

com a ideia veiculada nas entrevistas, de que, continua a haver necessidade de intervenção para a promoção da igualdade de género.

Outra das ilações a retirar é que **as entidades candidatas mobilizaram na fundamentação da sua avaliação do contributo do projeto para a igualdade de género as prioridades temáticas do Roteiro Europeu para a Igualdade de Género (2006-2010) e os fatores de desigualdade entre sexos identificados pelas orientações da Comissão Europeia.** Problemáticas como a igual **autonomia económica**, os **estereótipos de género** e a **conciliação entre esferas da vida** foram bastante referenciadas, em alguns casos de forma sustentada, noutros como mera referência. Também se denota que as entidades **privilegiam a intervenção de natureza formativa/educativa, reconhecendo nos estereótipos e nas tradições as barreiras centrais a uma efetiva concretização da igualdade de género. As desigualdades de género aparecem com uma dimensão cultural forte, em que apenas a mudança de valores, atitudes e comportamentos pode gerar a emergência de um novo paradigma e, subsequentes, novas formas de pensar e estar.**

90

Estes resultados da análise evidenciam, contudo, algo de paradoxal, que de algum modo se pode afirmar ser retomado de um padrão recorrente nas políticas públicas de igualdade em geral. Este padrão tem como principais traços distintivos, por um lado, a identificação em **diagnóstico de desigualdades estruturais**, inscritas no menor grau de participação e de acesso a recursos por parte do sexo feminino (usadas para justificar a relevância dos projetos propostos), e, por outro lado, **o desenho de soluções individuais** para lhes responder. No fundo, é como se se estivesse a atribuir a responsabilização das desigualdades estruturais ao défice de competências de cada ator. Se é certo que não há mudança social sem a anuência das pessoas, também é certo que por si esta não é suficiente, pois será confrontada com os obstáculos residentes na matriz relacional de poder que enforma qualquer sociedade ou coletivo organizado.

Independentemente do que é declarado em sede de candidatura ou de entrevista formal, foi possível perceber, durante o trabalho de campo, que são várias as

estratégias argumentativas e o tipo de enquadramento dado à promoção da igualdade de género quando é necessário captar a atenção das pessoas a mobilizar para as atividades dos projetos.

Essas estratégias argumentativas justificativas da necessidade de intervir em prol da igualdade de género passam por:

- ❖ enquadrar a igualdade de género como parte integrante da responsabilidade social das organizações, uma estratégia recorrente a nível académico durante a década de 2000;
- ❖ sublinhar o combate à violência de género e ao tráfico de seres humanos tem sido enquadrado numa lógica de “direitos humanos”, o que vem sendo feito por correntes feministas desde há cerca de vinte anos;
- ❖ definir a conciliação trabalho-família como algo que contribui para o “bem-estar da família” ou dos “direitos das crianças”, mas não enquanto direitos individuais das mulheres ou dos homens, seguindo portanto o *script* ‘semioficial’ das políticas de emprego europeias e nacionais a partir da entrada no novo século;
- ❖ operacionalizar a perspetiva da igualdade de género na organização e gestão das organizações socorrendo-se do enquadramento oficial dado ao chamado “*business case*” – a igualdade é boa para a economia.
- ❖ dissociar a promoção da igualdade de género do feminismo, sendo que claramente se parte de uma conceção de feminismo enviesada, traduzido na inversão dos papéis de opressão e dominação entre mulheres e homens, ou do benefício exclusivo delas.

Encontramos no terreno estas duas formas de enquadramento que não favorecem o *mainstreaming* de género: para algumas pessoas, esta questão é vista como dizendo respeito apenas às mulheres, enquanto outras se esforçam por a dissociar dos direitos das mulheres e do feminismo.

É legítimo interrogarmo-nos sobre os efeitos que este tipo de instrumentalização argumentativa tem nas intervenções no terreno, algo que um outro estudo poderá aprofundar.

4.2.4 Há monitorização do progresso da implementação do *mainstreaming* de género e das atividades específicas?

A monitorização da concretização dos preceitos da igualdade de género nos PO pode ser perspetivada por duas vias: representação na comissão de acompanhamento de cada programa e definição de indicadores para avaliar a execução. Concentramo-nos, neste ponto, na segunda, deixando a questão das Comissões de Acompanhamento para maior explicitação no ponto 4.2.6.

No domínio do FSE, em que a área da igualdade de género integra um conjunto de medidas focalizadas, o volume de indicadores de resultado e de realização que fornecem uma leitura de género é significativo, com especial relevo para o POPH.

A definição, levantamento e análise de indicadores de execução fazem parte da via fundamental para monitorizar o progresso da implementação do *mainstreaming* de género e das atividades específicas.

Destacando-se esta prática como positiva.

Na esfera do FEDER, o número de indicadores é mais escasso, até porque o conjunto de medidas vocacionadas para a igualdade de género é reduzido.⁸ Os

indicadores estão, neste caso, mais

relacionados com o emprego criado por sexo e com o número de equipamentos criados para apoio à conciliação entre esferas da vida e população por eles abrangida.

O Quadro 4.18 mostra o volume de indicadores de execução que fornecem uma leitura em razão do sexo. Os dados confirmam o que acabou de ser dito sobre o conjunto de indicadores definidos em cada programa. Além disso, importa ainda atender a dois aspetos correlacionados. O primeiro prende-se com a definição e adequação das metas de execução estabelecidas para o eixo 7 e tipologias 8.7 e 9.7 do POPH. Não fica claro como foram pensadas e estabelecidas, nem como foi perspetivada a capacidade mobilizadora dos objetivos a elas associados.

⁸ Listagem de indicadores disponível no Anexo I.

Quadro 4.18 – Indicadores de resultado e de realização que fornecem uma leitura em razão do sexo

	Indicadores de resultado	Indicadores de realização
POPH	28	80
PRO-EMPREGO	1	18
RUMOS	-	11
POAT FSE	-	1
COMPETE	1	-
POR NORTE	1	6
POR CENTRO	1	6
POR LISBOA	1	6
POR ALENTEJO	1	6
POR ALGARVE	1	6
PROCONVERGÊNCIA	1	6
INTERVIR +	1	6

Fonte: Documentos de programação dos PO considerados no âmbito da avaliação.

Uma análise dos dados relativos à implementação, disponibilizados nos relatórios anuais de execução do POPH, tendo por referência as metas intermédias (ano de 2010), deixa clara a discrepância entre o previsto e o executado, nomeadamente em indicadores de resultados relacionados com o número de pessoas abrangidas pelos projetos promovidos pelas ONG e instituições sem fins lucrativos e com o número de trabalhadores e trabalhadoras envolvidas em planos empresariais para a igualdade. Em ambos os casos, as metas foram claramente ultrapassadas, sugerindo uma de duas possíveis explicações: ou as metas definidas não eram adequadas à realidade, justificando o desajustamento face ao que foi previsto, ou os resultados apurados não refletem o conteúdo do indicador. A forma como os dados são apresentados nos relatórios apontam mais para o primeiro cenário, todavia, como não está disponível informação sobre os pressupostos que sustentam as metas, nem sobre eventuais alterações nas variáveis consideradas não é possível tirar conclusões claras.

O segundo aspeto a sublinhar incide sobre a natureza dos indicadores definidos no âmbito do FEDER. **Estes indicadores têm por referência indicadores comuns nacionais e comunitários e não os objetivos de *mainstreaming* de género definidos na programação.** A desagregação do emprego por sexo não permite dar resposta a todos esses intuitos, tanto mais que nem todas as entidades de gestão a está a apurar. O

facto de se tratar de um indicador de resultado, para o qual os Programas apenas devem apresentar dados no fecho da execução, não constitui argumento aceitável, uma vez que foi possível identificar um programa que trabalha esse indicador na totalidade (o Intervir +) e diversos outros que apresentam apenas o volume total de emprego criado (sem desagregação). Esta situação tem, pois, que ver com a existência ou não de uma preocupação inicial e com o desenvolvimento *a priori* (ou não) de mecanismos para atender a essa exigência. Não tendo sido o caso, não se encontram elementos com os quais os programas possam aferir em que medida conseguiram alcançar os objetivos de *mainstreaming* de género.

Ainda no que respeita aos indicadores dos PO FEDER considerados no âmbito da avaliação, importa referir que existe um conjunto de dados a que pode ser dada maior atenção nos relatórios de execução destes Programas, fornecendo maior visibilidade às repercussões de determinadas medidas em termos da igualdade de género. Destacam-se os dados dos financiamentos atribuídos pelos sistemas de incentivo ao empreendedorismo feminino e às medidas de promoção da conciliação entre vida pessoal e profissional e da responsabilidade social das empresas. Estes projetos mereceriam uma maior enunciação.

O mesmo se pode referir relativamente aos projetos dirigidos aos jovens e às minorias, tendo em vista a melhoria da oferta de serviços para a igualdade de oportunidades e a inclusão social (EC41 – Indicador Comum Comunitário para o FEDER). É uma aposta numa dimensão imaterial que deveria merecer mais atenção, já que nada é descrito sobre a natureza e resultados deste tipo de projetos nos relatórios de execução dos PO regionais. Na mesma linha, nada é referido relativamente ao impacto dos equipamentos e serviços de proximidade no domínio da igualdade de oportunidades, em geral, e na igualdade de género, mais em particular. Deveriam ser mais salientados os contributos dos investimentos realizados na construção ou requalificação de equipamentos sociais e de centros escolares do 1º ciclo do Ensino Básico e de Educação Pré-Escolar para o aumento das condições de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar das populações.

Em suma, a inclusão destas dimensões de análise no campo dos relatórios destinados à temática da igualdade de oportunidades torná-los-ia mais substantivos e facilitaria a sua elaboração às entidades de gestão, uma vez que a dificuldade de contemplarem a igualdade de oportunidades é um aspeto muito vincado nas entrevistas. As entidades representantes da igualdade de género nas Comissões de Acompanhamento poderiam ter um papel fundamental neste trabalho de especificação dos ganhos sociais de género associados aos elementos enunciados.

4.2.5 *Que instrumentos são utilizados para mobilizar os atores? Que fatores influenciam a resposta dos atores?*

No que respeita à mobilização dos atores para a apresentação e desenvolvimento de projetos, as dinâmicas prosseguidas consistem fundamentalmente na abertura dos períodos de candidatura e respetiva divulgação, complementadas com algumas poucas sessões de esclarecimento regionais.

As dinâmicas prosseguidas para mobilização dos atores não evidenciaram o esforço aconselhável de demonstração das vantagens da inclusão da perspectiva de género nos projetos, junto das entidades beneficiárias.

95

Nas entrevistas e inquéritos a entidades beneficiárias foi possível identificar, em função da tipologia das entidades, por exemplo, **um leque variado de motivações para a apresentação de candidaturas e desenvolvimento de projetos:**

- ❖ Em especial no caso de IPSS e Associações de Desenvolvimento, a principal motivação para a candidatura a projetos neste âmbito foi a **necessidade de ampliar a sua capacidade de ação, com a construção de novos equipamentos e a criação de novos serviços e valências, para assim expandirem a sua resposta** às necessidades de conciliação das pessoas da comunidade.
- ❖ A existência de financiamentos permite a algumas entidades **atuar numa área de intervenção (a da Igualdade de Género) que não é financiada por outro tipo de subvenção ou acordo de financiamento público;** apontaram a rigidez dos acordos de cooperação com a Segurança Social, que só cobrem certos tipos

de respostas sociais, como causa para se candidatarem a projetos na área da igualdade.

- ❖ A **instrumentalização que fazem desta área de política**, concorrendo e definindo as suas áreas de atuação consoante a disponibilização de financiamento público, foi assumida por algumas das entidades auscultadas.
- ❖ Também a **instrumentalização dos financiamentos e apoios existentes para o empreendedorismo feminino, especificamente no respeitante ao sistema de majorações, foi referida**; registre-se que, em projetos de empreendedorismo feminino (no âmbito do POPH), foi bastante salientado como motivação o diagnóstico de necessidades resultante das elevadas taxas de desemprego feminino.

Algumas empresas de consultadoria expuseram a diversidade de motivações que encontram junto das entidades às quais prestaram serviços no domínio de projetos com dimensão de igualdade de género. [Especialmente no domínio dos Planos para a Igualdade e da Formação de Públicos estratégicos, destacam-se as seguintes situações e motivações:](#)

- ❖ Uma diferença muito significativa entre as entidades (autarquias ou empresas) em que a iniciativa de candidatura decorre da própria e aquelas que se candidatam por proposta da própria consultora. Nas primeiras, as condições de sucesso estão mais propícias pela existência de aliados/as (ao nível do topo hierárquico) e empenhamento interno à própria organização;
- ❖ Entidades onde já existe uma preocupação com as questões da responsabilidade social encontram-se mais motivadas e conhecedoras do tipo de intervenção a desenvolver no âmbito dos projetos;
- ❖ A motivação dos agentes (internos e externos) tende a ser fraca nas autarquias que desenvolvem Planos para a Igualdade, o que é agravado pela departamentalização deste tipo de entidades da administração pública e pela ideia de que, como organismos públicos, “já cumprem a lei” e asseguram a igualdade;

- ❖ No geral, para a grande maioria das entidades a problemática da igualdade de género não é um assunto prioritário ou relevante o que implica um esforço de sensibilização (hiperbolização?) e de demonstração das vantagens a ela associadas;
- ❖ Tem-se verificado uma maior abertura para projetos de empreendedorismo feminino;
- ❖ Verificou-se uma redução da procura de cursos de formação de formadores/as, em grande medida na sequência de ter deixado de ser obrigatória a renovação do CAP;
- ❖ Para as empresas, o argumento mais motivador para abraçarem projetos na área da igualdade de género é o retorno em termos de imagem e de afirmação da marca da própria empresa.

Não foram identificadas ações de desenvolvimento de competências nos PO para integração da igualdade de género na implementação.

No inquérito, as entidades que desenvolvem/eram planos para a igualdade reportam as mesmas dificuldades de motivação dos agentes e justificam-nas deste modo:

- ✓ O enraizamento da ideia de que este não é um trabalho prioritário;
- ✓ As restrições à integração de medidas concretas de igualdade de género em documentos organizacionais estratégicos;
- ✓ A falta de envolvimento do sexo masculino nas atividades definidas nos planos de igualdade;
- ✓ A (in)disponibilidade das pessoas para formação;
- ✓ A dificuldade de disponibilizar tempo para a conceção do plano de ação;
- ✓ A equilibrada participação de ambos os sexos, a escassez de recursos humanos, financeiros e materiais;
- ✓ A falta de adesão à temática por ser considerada não relevante no contexto da situação atual do país e das organizações;
- ✓ A falta de conhecimento e sensibilidade para a temática por parte dos públicos externos e da população em geral.

Muitas entidades não conferem à igualdade de género um carácter prioritário ou relevante. Quem promove os projetos recorre a todo o tipo de enquadramento para aumentar a sua recetividade.

Apesar das dificuldades, estas organizações procuraram implementar os seus planos de igualdade, esperando obter maior satisfação de trabalhadores e trabalhadoras (indicado em 83,3% dos casos), melhores condições para conciliar vida familiar e profissional para todas as pessoas (75% dos casos), melhorar a imagem externa (75% dos casos) e divulgar os direitos laborais associados à maternidade e paternidade (66,7% dos casos).

A situação de crise económico-financeira e os impactos das medidas de austeridade foram destacados, nos contactos realizados, como elementos que diminuem a motivação dos agentes para intervir no domínio da promoção da igualdade de género. **Fala-se mesmo em regressão** (*backlash*) pelo colocar da igualdade de género no último lugar das prioridades das entidades, concentradas em questões que se prendem com a sua própria sobrevivência. Em alguns casos, os efeitos da crise fizeram-se sentir de modo direto, e não apenas no escalonamento da igualdade nas prioridades, nomeadamente no que respeita às entidades públicas que, devido ao corte na despesa a que estão obrigadas, deixaram de ter condições para assegurar a participação nacional em alguns projetos financiados.

4.2.6 Quais as ações de desenvolvimento de competências nos PO FSE e FEDER para implementar a igualdade de género ao longo da execução?

A resposta à pergunta deste subponto é negativa, na medida em que não foram recensadas ações de desenvolvimento de competências nos PO FSE e FEDER para implementar a igualdade de género ao longo da execução. Esta ausência foi, de resto, bastante contrastada, nas entrevistas, com o período de programação anterior, e em especial com o PIC EQUAL que promovia Redes Temáticas e dispositivos de Balanço de Competências, para além de dinâmicas de acompanhamento e *mentoring* muito próximos e sistemáticos dos projetos e seus promotores. O apoio concedido parece ter-se reduzido, nos vários Programas, a formas de atendimento disponibilizadas às entidades e a auditorias (essencialmente administrativo-financeiras), que algumas pessoas responsáveis referem inclusivamente como “ações de fiscalização”.

Os mecanismos de apoio ou de contacto/comunicação com as entidades promotoras de projetos variam consoante o Programa. Se no caso de alguns organismos de gestão a comunicação com as entidades promotoras de projetos se faz por correio eletrónico (ex. Proconvergências) ou outras formas de contacto direto (ex. POAT), noutras casos é necessária a existência de dispositivos de comunicação diversificados, aliando o atendimento direto (essencialmente telefónico) a sessões públicas de esclarecimento. Encontra-se neste caso, o STI que coordena o Eixo 7 e que promove sessões de esclarecimento aquando da abertura de candidaturas. Refira-se que o atendimento telefónico a entidades é realizado em duas manhãs por semana, apenas, o que tem merecido comentários menos favoráveis e mesmo queixas, como veremos abaixo. O IAPMEI, por exemplo, disponibiliza um *call center* e um mecanismo de *assistência empresarial* para o esclarecimento das inúmeras dúvidas nas candidaturas de empreendedorismo feminino. Nos PO regionais, prevalece o atendimento telefónico, seguido do presencial (quando os promotores solicitam reuniões) e por correio eletrónico. O maior volume de pedidos de esclarecimento e apoio por parte das entidades concentra-se nos períodos de candidatura.

Por razões analíticas distinguimos neste ponto a Gestão dos Programas e seus agentes e as entidades beneficiárias, procurando expressar o que foram as avaliações destes dois tipos de agentes relativamente ao apoio, práticas de partilha de informação, de boas práticas e de transferência de resultados.

A nível das estruturas de gestão dos fundos, segundo as pessoas entrevistadas, a CIG e o STI têm um papel decisivo na monitorização da integração da igualdade de género nos programas e financiamentos, bem como no apoio às estruturas de gestão. Esta monitorização materializa-se através da inclusão de um/a representante daquele organismo nas Comissões de Acompanhamento dos programas. A presença de um/a especialista da área da igualdade de oportunidades e de género nas comissões de acompanhamento dos PO é um registo importante do atual período de programação. Em teoria, seria uma mais-valia para a concretização do objetivo de transversalizar a perspectiva de género. Na prática, segundo os testemunhos recolhidos com as entrevistas realizadas, tal não se verificou. Por um lado, porque a temática não tem

sido incluída expressamente na agenda e, por outro lado, porque, face às condições de crise, o ambiente foi-se tornando menos favorável e aberto à discussão da problemática.

Representantes das entidades promotoras da igualdade de género naquelas comissões reconhecem que a sua presença é importante, nem que seja para conhecer o que está a ser feito e a medida em que as prioridades transversais estão a ser concretizadas mas também porque possibilita a visibilização de algumas orientações. Todavia, também reconhecem que a temática é considerada como uma espécie de “*parente pobre*”, sendo mesmo marginalizada nos PO em que não tem expressão programática direta, dificultando mais o anseio de ter uma voz ativa nessas comissões de acompanhamento.

Restringir a perspetiva de género à produção de dados estatísticos desagregados por sexo é redutor e inibidor da sua incorporação nas práticas de gestão das organizações e no processo de formulação de políticas.

Grande parte dos testemunhos a este respeito também vinca que essa marginalização se fica a dever, por um lado, à falta de uma intervenção estruturada de sensibilização e consciencialização das entidades responsáveis pela gestão dos Programas, nomeadamente no âmbito do FEDER, por forma a que possam valorizar e trabalhar a temática de forma diferente; por outro lado, à atitude e à maneira como as pessoas/entidades que representam a igualdade de género nas reuniões procuram alertar para as preocupações da área. Por exemplo, a limitação da perspetiva de género à necessidade de desagregar a informação estatística por sexo é considerado redutor, acabando por contribuir para uma maior desvalorização da temática.

Quanto aos projetos promovidos pelas entidades, a reflexão sobre os mecanismos de acompanhamento e monitorização que os Programas disponibilizam estabelece-se a três níveis: na monitorização da integração e contributo para a igualdade de género assumida logo em sede de candidatura no formulário; no contacto e formas de relacionamento entre as entidades gestoras e beneficiárias; e na monitorização da execução.

A **inclusão nos formulários** de uma área onde tem de se atestar se o projeto contribui, e de que forma, para a igualdade de género foi vista, como já referimos, pela maioria das pessoas entrevistadas, como um elemento que, à partida, sensibiliza os promotores para a questão. Existe porém o reconhecimento de que, na ausência de indicadores mais específicos, muitas entidades apontam formas de contribuição que depois os projetos não cumprem na prática. Nas entrevistas foi também manifesta a expressão da incapacidade de monitorizar a efetivação daqueles compromissos apresentados e valorados em sede de candidatura.

Além disso, foi-nos também comunicado que este critério não é valorizado na análise das candidaturas quando as entidades apenas apresentam os contributos de forma abstrata e genérica e não avançam com indicadores ou evidências, ou ainda quando não explicitam na memória descritiva da proposta a forma como vão integrar e contribuir para a igualdade de género.

A **monitorização da execução dos projetos** suscitou também, nas entrevistas, algumas apreciações críticas que é importante tipificar:

- ❖ O enfoque avaliativo dos programas tem sido mais de verificação administrativa e financeira do que física e temática. Nas entrevistas colhemos a sugestão de que, mesmo que apenas em sede de saldo, deveria ser solicitado à entidade beneficiária que identificasse concretamente as medidas e os agentes envolvidos na execução física dos projetos.
- ❖ Existe uma descontinuidade nas equipas entre quem analisa as candidaturas, quem acompanha a parte técnica dos projetos e quem faz o controlo administrativo-financeiro. Esta segregação nas funções das equipas é o modelo adotado pelo POPH, imposto pelos regulamentos comunitários, que mereceu

A monitorização e o acompanhamento da execução dos projetos foram objeto de apreciações críticas, pelo facto de os contactos se limitarem a interpelar a vertente administrativa e financeira e pouca atenção ser dada à execução física.

críticas, quer pelas dificuldades de implementação, dada a reduzida dimensão das estruturas, quer pelas perdas de informação e conhecimento dos projetos.

- ❖ As falhas na monitorização e a indefinição da avaliação da dimensão da igualdade de género nos projetos dos programas fora da tipologia 7 do POPH é particularmente destacada por algumas pessoas entrevistadas. Em alguns casos, a *checklist* usada para verificação nem inclui essa dimensão, noutros, a desagregação por sexo é desconsiderada como relevante, por exemplo, no apuramento do número de empregos criados.

As **entidades beneficiárias**, em contexto de entrevistas focalizadas individuais e de grupo, sublinharam amplamente **as insuficiências do acompanhamento e apoio ao desenvolvimento dos projetos, em particular por parte da CIG (STI)**:

- ❖ A proibição de os projetos serem promovidos em parceria é apontada como fator que impede uma maior aprendizagem e transferência de boas práticas; nas entrevistas foi bastante referido o exemplo do PIC EQUAL onde o trabalho em parceria era, por si só, uma mais-valia para os projetos, entidades e dinâmicas de conhecimento e de acompanhamento que se desenvolviam; a parceria permite melhorar o perfil de competência mobilizado pelos agentes no terreno em cada fase dos projetos, por via da cooperação e complementaridade que se estabelece entre eles;
- ❖ As raras deslocações ao “terreno” para acompanhamento dos projetos ou é para ações de auditoria financeira e burocrática, ou para participação em seminários organizados pelos promotores de projetos;
- ❖ O tipo de abordagem que o STI adota quando se desloca “ao terreno”, em auditorias, foi objeto de críticas frequentes, pela atitude de rigidez e tom mais fiscalizador do que formativo;
- ❖ A carga burocrática e a inconsistência na informação fornecida pelo STI foram também apontadas como causas de bloqueio dos projetos, pelos atrasos na aprovação dos PA, reembolsos, etc..;

- ❖ Mereceu também forte crítica o facto de o atendimento telefónico apenas acontecer duas manhãs por semana, o que se tem revelado manifestamente insuficiente dadas as necessidades e as solicitações das entidades;
- ❖ Por fim, realça-se que, aquando de procedimentos de acompanhamento em outros eixos, que não o 7, a questão da igualdade de género nunca é abordada/questionada. Mais, destaca-se a discrepância entre o pedido feito no formulário de candidatura acerca da forma como o projeto vai integrar a Igualdade de Género e o não acompanhamento nem fiscalização deste compromisso, como já havíamos referido.

Os dispositivos para acompanhar e orientar a atividade das entidades no terreno são claramente insuficientes.

Quando questionadas sobre que fator consideravam poder contribuir para a maior eficácia da integração da perspetiva de género e/ou implementação de ações específicas nos projetos financiados pelos Fundos Estruturais (FSE e FEDER), as entidades destacaram os seguintes fatores: investimento na sensibilização dos públicos-alvo (38,4%), formação específica e maior acompanhamento técnico em igualdade de género pela gestão dos Fundos Estruturais (41,9%). No Quadro 4.19 listam-se todos os fatores assinalados.

Quadro 4.19 – Fator que mais poderia contribuir para maior eficácia na integração da perspetiva de género e/ou implementação de ações específicas no âmbito dos projetos apoiados pelos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)

Fatores facilitadores da integração da perspetiva de género ou ações específicas	n	%
Maior acompanhamento técnico em igualdade de género por parte das entidades responsáveis pela gestão dos Fundos Estruturais	65	18,9
Existência de uma bolsa de consultores/as em Igualdade de Género, disponibilizada pelas entidades responsáveis pela gestão dos Fundos Estruturais	28	8,1
Formação específica em igualdade de género disponibilizada pelas entidades responsáveis pela gestão dos Fundos Estruturais	79	23,0
Existência e participação de redes temáticas em igualdade de género	36	10,5
Maior investimento na sensibilização dos públicos-alvo	132	38,4
Melhor seleção de candidaturas	1	0,3
Integração de boas práticas para a igualdade de género nos formulários e regulamentos	1	0,3
Maior investimento na ação e experimentação	1	0,3
Resposta omissa	1	0,3
Total	344	100,0

Fonte: Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER/Tratamento CES.

O questionamento quanto ao tipo de monitorização da integração da perspectiva de género a que as entidades foram sujeitas ajuda a validar os mecanismos de acompanhamento do processo de integração e permite perceber a visão que os promotores têm dos mesmos.

As ações indicadas com maior expressão estatística foram as seguintes:

- pedido de indicadores de realização desagregados por sexo (48,8% dos casos);
- exigência de inclusão de informação sobre a integração da perspectiva de género ao longo da execução ou na fase de encerramento (35,8% dos casos);
- sugestão para a integração da perspectiva de género por parte da Gestão do Programa (em 22,4%);
- visitas de acompanhamento (em 16,3% dos casos);
- seminários de acompanhamento (em 12,8% dos casos);

Os dispositivos para acompanhar e monitorizar os projetos devem ser objeto de melhorias acentuadas.

104

Ações como a auditoria técnica, a divulgação de boas práticas e as notas informativas ou o pedido de informação financeira também foram sinalizadas, de forma isolada e com reduzida expressão estatística.

Relativamente à forma como as ações de monitorização foram perspetivadas pelas entidades, destacam-se duas tendências:

- ❖ uma negativa, principalmente porque, na prática, os indicadores solicitados são de natureza quantitativa, tem um intuito de mero controlo estatístico e processual e nunca é dado qualquer feedback relativamente à informação inserida e enviada;
- ❖ uma positiva, mas justificada apenas de modo abstrato – é importante que haja monitorização para incentivar a melhoria das práticas.

As entidades beneficiárias dos apoios ao empreendedorismo feminino apontaram algumas soluções para melhoria, destacando a componente do acompanhamento e apoio, designadamente no que respeita a: aumento do tempo de preparação dos projetos, agilização e simplificação dos processos, reforço da formação em gestão para

as entidades e profissionais que fazem o acompanhamento, aposta na divulgação dos apoios e das atividades a públicos mais diversificados, substituição de ações de sensibilização dirigidas à Administração Pública por ações de fiscalização, criação de sistemas mais flexíveis de apresentação de candidaturas (lógica inter-regiões e inter-medidas) e de definição de conteúdos programáticos e maior “*ajustamento das regras dos incentivos financeiros às reais necessidades das empreendedoras*”.

4.2.7 Que dificuldades foram registadas na fase da implementação com vista à igualdade de género?

As dificuldades identificadas pelos vários tipos de agentes inquiridos são de diversa ordem, mas todas parecem apontar para os **obstáculos ao reconhecimento e aplicação da estratégia de *mainstreaming* de género que podem ser assim sintetizados:**

- ❖ O défice de competências em igualdade de género dos promotores dos projetos e dos próprios órgãos de gestão de alguns Programas;
- ❖ A ausência de acompanhamento e formação/apoio por parte de entidades qualificadas na área da igualdade de género, que permitiria combater a falta de competências dos promotores. Foram objeto de interrogação as razões da ausência da CITE no acompanhamento das ações ligadas à sua área de competências, nomeadamente nos Planos para a Igualdade nas empresas, associações e autarquias;
- ❖ O défice de competências de muitas entidades que promoveram ou foram contratadas como consultoras e formadoras em projetos na área da igualdade de género foi amplamente sublinhada nas entrevistas realizadas;
- ❖ O enorme peso burocrático-administrativo que absorveu grande parte dos recursos e diminuiu a capacidade de resposta do STI (CIG);

São múltiplas as dificuldades apontadas para implementar com efetividade a estratégia de *mainstreaming* de género.

-
- ❖ A resistência da administração pública, das instituições e seus agentes, relativamente à problemática da igualdade de género. Esta resistência foi expressa, com exemplos, no que respeita à operacionalização dos planos para a igualdade nas autarquias;
 - ❖ Generalizada falta de conhecimento do que é o *mainstreaming* de género. Essa dificuldade é acrescida, por exemplo, em áreas onde o impacto de género não é tão evidente ou direto.
 - ❖ Falta de conhecimento sobre as questões das desigualdades de género por parte dos públicos-alvo e da sociedade em geral; em especial, foram referidas as dificuldades de sensibilizar os/as empresários/as e as empresas; mas também os/as próprios/as trabalhadores/as para a necessidade e legitimidade de intervenções nestes domínios;
 - ❖ Excessivo peso de procedimentos burocráticos colocados sobre a gestão dos projetos, inconsistências nas informações e decisões dos órgãos de gestão. Foi especialmente contestado o critério de avaliação centrado na execução financeira que levou à suspensão de muitos projetos do eixo 7, suspensão que foi posteriormente revogada, mas que causou atrasos de vários meses nos reembolsos e nos próprios projetos. Essa suspensão motivou inúmeras contestações por parte das entidades com projetos, inclusivamente junto do POPH.
 - ❖ O modelo de financiamentos da sociedade civil que, ao implicar que as entidades promotoras tenham capacidade administrativa e financeira, acaba por limitar as oportunidades de acesso dos vários sectores da sociedade civil. Os encargos financeiros também pesam, por exemplo, para entidades que promovem/ram projetos de empreendedorismo feminino e que tinham de adiantar o valor do prémio concedido a cada formanda, o que constituiu uma grande dificuldade para pequenas associações.
 - ❖ Os impactos da crise parecem também ter vindo colocar as questões da igualdade numa última linha de prioridades, quer para os promotores (em especial as empresas), quer para a sociedade em geral (ou seja, públicos-alvo),

quer ainda para os governos. No caso das empresas, elas não só ficaram menos disponíveis para este tipo de projetos e intervenções, como reduziram os benefícios que concedem/iam aos trabalhadores e às trabalhadoras, por exemplo, no domínio da conciliação, usando a crise como pretexto (fundado ou não).

O estudo permitiu-nos também recensear algumas dificuldades sentidas pelas entidades na implementação e operacionalização de projetos mais específicos. Assim, no inquérito por questionário, as entidades que desenvolveram projetos de promoção do empreendedorismo feminino salientaram como motivos de insucesso as próprias características económicas e socioculturais da sociedade portuguesa, que não contribuem para um ambiente propício ao desenvolvimento empresarial em geral. Cerca de 66,7% das entidades respondentes nesta secção sinalizaram como um dos principais obstáculos ao empreendedorismo feminino em Portugal a escassez de incentivos financeiros disponíveis e cerca de 58,3% apontaram o ambiente cultural adverso ao risco e à inovação.

A estereotipia de género continua a marcar profundamente o sentido que damos às práticas dos indivíduos e das organizações.

Nos estudos de caso realizados, **as principais dificuldades registadas na implementação das medidas que promovem a igualdade de género prendem-se em geral com questões relacionadas com o meio sociocultural.** Os estereótipos de género continuam a marcar representações e práticas de pessoas e organizações, o que chega a suscitar resistência às intervenções, inclusive por parte das pessoas que delas são destinatárias. Além de alguma resistência, sobretudo inicialmente, às temáticas relacionadas com a igualdade de género, verifica-se também uma desvalorização desta problemática por parte dos públicos-alvo. O cenário de crise económica que emergiu a partir de 2008 tem adquirido uma enorme proeminência nos discursos e prioridades de ação, obnubilando os contributos positivos que a igualdade tem para a maior coesão e sustentabilidade social. Uma aposta na sensibilização contínua, começando pela socialização primária, é uma recomendação transversal de quase todos os projetos estudados.

Os estudos de caso permitiram também identificar **dificuldades mais específicas** que obstaculizaram o trabalho das entidades na promoção do projeto e que podemos sintetizar da seguinte forma:

- ❖ Os problemas de descoincidência ou discrepâncias entre os valores de execução reais e os valores de execução reportados, particularmente os financeiros (problemas também já identificados acima) (EC Berço de Emprego).
- ❖ Carência/desconhecimento de estudos sobre a realidade do empreendedorismo em Portugal, designadamente do empreendedorismo feminino, que pudessem sustentar melhor o desenho da intervenção, o que fez com que se recorresse a conhecimentos parciais e menos sistemáticos sobre a problemática (EC GAPI 2.0).
- ❖ Carência de *expertise* em igualdade de género ao nível do desenho da prática (EC GAPI 2.0).
- ❖ Risco de perceção de menorização do público feminino pelo facto de ser criado um prémio específico para ideias promovidas por mulheres. Para acautelar este risco acordou-se que, aquando da promoção e dinamização do curso, deveria combater-se a ideia de que se tratava de um 'empreendedorismo de classe B', apresentando-o antes como uma forma de corrigir uma situação de desigualdade, e colocando assim em pé de igualdade os seus atores (EC GAPI).
- ❖ Dificuldades em mobilizar o público-alvo e conseguir a adesão de pessoas com o perfil desejado para as intervenções (EC AGIR+; EC Berço de Emprego; EC Opção Ave.pt; EC Vigilância Eletrónica de Agressores).
- ❖ A escassez de recursos humanos para dar resposta às necessidades atuais e também algumas características demográficas do território português (EC Vigilância Eletrónica de Agressores).

Apesar de todos os índices de medição do desenvolvimento humano e de igualdade de género mostrarem Portugal muita atrás de muitos países europeus⁹ não existe na sociedade Portuguesa uma perceção generalizada da necessidade de intervir proactivamente em favor de uma maior igualdade de mulheres e homens. Só assim se compreendem as dificuldades reportadas por quem beneficia e por quem gere os apoios disponibilizados no âmbito dos fundos estruturais. Neste quadro, é absolutamente indispensável contar com um elevado perfil de competências em igualdade de género por todos os agentes envolvidos nas intervenções.

4.2.8 De que forma estão a ser incorporados os princípios da igualdade entre mulheres e homens na conceção e desenvolvimento das práticas e ações das entidades?

A resposta a esta pergunta baseia-se em observação indireta (entrevistas e inquérito), não tendo outros meios para validar a informação, já que, em especial o inquérito *online*, não se apresenta especialmente fiável, deste ponto de vista. Entendemos, assim, as respostas obtidas como indicadores de atitude e não como indicadores de práticas efetivas.

O questionário aplicado começa por aferir de que forma as entidades perspetivam a promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa, em geral, e nas suas próprias organizações, de uma forma mais específica.¹⁰ Tendo por base uma escala psicométrica de quatro pontos, que varia entre o “discordo totalmente” e o “concordo totalmente”, **a quase totalidade das entidades respondentes concordou com a ideia de que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres, uma vez que a consideram como fazendo parte do seu papel social (98,8%)**. Por isso mesmo, a maioria declarou discordar das afirmações de que: a igualdade de homens e mulheres é apenas uma responsabilidade do Estado (62,8%); de que, para as organizações promoverem esta igualdade no universo laboral, lhes basta cumprirem a legislação de trabalho em vigor (67,1%); e de que a promoção da igualdade representa

⁹ Veja-se o recentemente divulgado Índice Europeu de Igualdade de Género que coloca Portugal em 22ª posição, apenas à frente da Eslováquia, Grécia, Itália, Bulgária e Roménia (EIGE, 2013: 109).

¹⁰ Distribuição estatística completa no Anexo VI (Quadro A6.5).

um acréscimo de custos (84,9%). Contudo, cerca **de dois terços consideram que existem problemáticas na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de género** (62,8%) e que o Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias (67,7%). Mereceu quase unanimidade, no entanto, a ideia de que as organizações que promovem a igualdade entre homens e mulheres têm ganhos em termos de imagem e ambiente interno (90,7%).

Os resultados obtidos sugerem, pois, que **existe uma tendência para o reconhecimento de que a igualdade entre homens e mulheres é uma responsabilidade social partilhada**, devendo todas as organizações ter um papel ativo a esse nível. Todavia, resultou igualmente vincado que **é uma prioridade entre prioridades**, relativamente secundária, existindo outras dimensões que carecem de maior urgência de intervenção.

Mais de metade das entidades respondentes revelou não ter experiência no desenvolvimento de atividades relacionadas com a problemática (59,1%). Esta circunstância ajuda a explicar o facto de apenas 33,1% indicarem dispor de competências próprias na área da igualdade de género. Em diversos casos, contudo, as entidades declararam dispor de vários recursos a esse nível. Genericamente, estes podem ser agregados em três grandes tipos: pessoal técnico/dirigente com competências específicas em igualdade entre mulheres e homens (em 82,5% dos casos); parcerias com organizações experientes relativamente a esta temática (em 39,5% dos casos) e consultorias externas (em 22,8% dos casos). A informação produzida é reveladora da **fraca integração do princípio da igualdade entre mulheres e homens nas práticas das entidades empregadoras** envolvidas em projetos de promoção da igualdade de género.

O Quadro 4.20 identifica as medidas em vigor nas entidades beneficiárias para salvaguarda de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, referindo também se foram implementadas antes ou após o início do(s) projeto(s) desenvolvido(s) com o apoio dos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER). Constata-se que a grande maioria das

medidas listadas são pouco aplicadas pelas entidades, quer antes, quer depois do início dos projetos. Destas destacam-se as seguintes: (i) selecionar o sexo menos representado no acesso a certas profissões/funções (83,1% das entidades não o efetuavam); (ii) selecionar o sexo menos representado no acesso a formações para certos domínios profissionais (82,3%); (iii) ter um/a técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização (72,1%); (iv) ter implementado ou ter em implementação um plano para a igualdade (72,1%); (v) ter implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização (69,5%); (vi) incluir na avaliação da satisfação do pessoal ao serviço questões em matéria de conciliação (62,5%).

Nas organizações com projetos na área da igualdade de género, é fraca a integração que fazem desta perspectiva nas suas práticas, ainda que declarem ter essa preocupação.

As medidas que, segundo as respostas obtidas, estavam mais presentes antes do início dos projetos eram: a utilização de linguagem inclusiva (54,1% das entidades); a paridade na composição dos grupos que se constituem na organização (52%); a elaboração de anúncios de emprego que não suscitem discriminação em função do sexo (53,2%); e o tratamento da informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo (41,6%).

As medidas mais implementadas nos projetos foram: a integração de módulos sobre igualdade na formação oferecida (24,1% das entidades mencionaram a sua inclusão) e o estabelecimento de parcerias com organizações promotoras da igualdade (19,8%); a utilização da linguagem inclusiva (15,4%); a satisfação do/as trabalhadores/as em matéria de conciliação (14,8%); e a implementação de plano de igualdade (14%). As entidades que mais implementaram este tipo de medidas foram as associações sem fins lucrativos e os organismos de Administração Pública Local.

As medidas mais adotadas pelas entidades incidem sobre a informação e o seu tratamento e disseminação.

As entrevistas focalizadas individuais e de grupo com promotores ajudam-nos a validar estas conclusões. Os cuidados com a linguagem, o tratamento da informação com desagregação por sexo e a inclusão de módulos sobre a igualdade de género na formação são as práticas mais difundidas nas organizações.

Quadro 4.20 – Medidas em vigor na organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva igualdade, implementadas antes ou após o início dos projetos desenvolvidos com o apoio dos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)

Medidas de promoção da igualdade	Antes do projeto		Após início projeto		Não efetua	
	n	%	n	%	n	%
Utilização de linguagem inclusiva	186	54,1	53	15,4	105	30,5
Considera a paridade na composição dos grupos que se constituem na organização	179	52,0	32	9,3	133	38,7
Inclui módulos sobre igualdade na formação oferecida pela organização	91	26,5	83	24,1	170	49,4
Tem um/a técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que colabora na elaboração de projetos e documentos da organização	57	16,6	39	11,3	248	72,1
Inclui na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as questões em matéria de conciliação	78	22,7	51	14,8	215	62,5
Inclui nas suas parcerias organizações promotoras da igualdade	117	34,0	68	19,8	159	46,2
Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo	183	53,2	20	5,8	141	41,0
Seleciona o sexo menos representado no acesso a certas profissões/funções.	49	14,2	9	2,6	286	83,1
Seleciona o sexo menos representado no acesso a formações para certos domínios profissionais.	44	12,8	17	4,9	283	82,3
Tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização	80	23,3	25	7,3	239	69,5
Tem implementado ou em implementação um plano para a igualdade	48	14,0	48	14,0	248	72,1
Trata a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo	143	41,6	32	9,3	169	49,1
Outras	8	2,3	2	0,6	334	97,1

Fonte: Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER/Tratamento CES.

Resulta, pois, desta análise a conclusão que uma das pessoas que participou na entrevista focalizada de grupo com entidades beneficiárias expressou de modo claro: “estamos a trabalhar só sempre na área do conhecimento. E a integração não se faz só pela palavra”. Com efeito, a integração nas práticas é ainda muito limitada, apresentando-se os desafios na administração pública ainda maiores, dado a comunicação estar muito parametrizada.

Considerando que a adoção de boas práticas de conciliação entre as esferas da vida é uma componente indispensável em organizações promotoras da igualdade entre mulheres e homens, procurou-se apurar como estavam disseminadas nas organizações inquiridas.

Quadro 4.21 – Medidas de conciliação da vida profissional e familiar em vigor na organização, antes ou após o início dos projetos desenvolvidos, com o apoio dos Fundos Estruturais (FSE ou FEDER)

Medidas de conciliação da vida profissional e familiar	Antes do projeto		Após início projeto		Não efetua	
	n	%	n	%	n	%
Disponibiliza serviços para acolhimento de crianças	36	10,5	7	2,0	301	87,5
Possibilita horários de trabalho flexíveis em função das necessidades de conciliação do pessoal ao serviço	245	71,2	26	7,6	73	21,2
Possibilita o trabalho a tempo parcial com vista à conciliação	142	41,3	16	4,7	186	54,1
Possibilita o trabalho a partir de casa	99	28,8	12	3,5	233	67,7
Licenças de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei	29	8,4	6	1,7	309	89,8
Redução de horário para amamentação/aleitação de duração superior à prevista na lei	82	23,8	9	2,6	253	73,5
Possibilita utilização de banco de horas	138	40,1	22	6,4	184	53,5
Disponibiliza programa de ATL e de férias para filho/as de trabalhadores/as	44	12,8	8	2,3	292	84,9
Disponibiliza serviços de transporte	53	15,4	6	1,7	285	82,8
Atribui benefícios monetários/em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade e/ou por maternidade	14	4,1	4	1,2	326	94,8

Fonte: Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER/Tratamento CES.

O Quadro 4.21 apresenta as respostas obtidas no questionário *online*. Também neste domínio se constata que a grande maioria das medidas listadas não são disponibilizadas, como é o caso da: (i) atribuição de benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade e/ou por maternidade (94,8% das entidades declararam não o efetuar); (ii) disponibilização de licenças de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei (89,8%); (iii) disponibilização de programa de ATL e de férias para filho/as de trabalhadores/as (84,9%); (iv) disponibilização de serviços de transporte (82,8%).

As medidas mais presentes antes do início dos projetos eram: a flexibilidade de horários de trabalho em função das necessidades de conciliação do pessoal ao serviço (71,2% das entidades), o trabalho a tempo parcial com vista à conciliação (41,3%) e a utilização de banco de horas (40,1%).

Foram muito poucas as entidades que declararam ter adotado novas medidas na sequência dos projetos. Nessas, as mais referidas foram: a flexibilização dos horários de trabalho em função das necessidades de conciliação do pessoal ao serviço (7,6% das entidades passaram a considerar) e a utilização do banco de horas (6,4%). Estas medidas foram introduzidas, essencialmente, em associações sem fins lucrativos e em empresas privadas (sociedades comerciais anónimas ou por quotas).

As poucas entidades que atribuíam benefícios, monetários ou em espécie, por paternidade e/ou por maternidade, para além dos previstos na lei, referiam-se à atribuição de um valor monetário por nascimento, ao adiantamento dos subsídios de parentalidade durante as licenças (adiantamento da empresa na proporção do que iriam receber da Segurança Social), à comparticipação do valor pago em creches/infantários, à atribuição de material escolar e/ou de “kit bebé”, à oferta de prendas de nascimento e de natal, à atribuição de subsídio de alimentação mensal extra, à atribuição de subsídio de estudo e à utilização do carro da empresa durante a licença de maternidade/paternidade.

114

Estes resultados evidenciam, como tendência vigente nas entidades empregadoras, no que respeita às práticas de responsabilidade social na vertente interna de gestão de pessoas, um **afastamento relativamente ao que se podem considerar as melhores práticas para a facilitação da conciliação entre esferas da vida**, uma condição essencial para assegurar o direito das mulheres ao trabalho e à efetiva independência económica e para assegurar uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e laborais de ambos os sexos. Poucas são aquelas que não se limitam a cumprir a lei. Aliás, vários estudos têm mostrado que a flexibilização dos horários, de que o banco de horas é uma das modalidades praticada de modo informal nas organizações, tende frequentemente a responder mais a necessidades de gestão do que de conciliação de trabalhadores/as.

Ao nível da facilitação da conciliação das esferas da vida, a maioria das entidades limita-se a cumprir a lei.

A informação produzida é, portanto, reveladora da fraca integração do princípio da igualdade entre mulheres e homens nas práticas das entidades empregadoras envolvidas em projetos de promoção da igualdade de género. Nota-se, contudo, uma preocupação em fazer essa integração, pelo menos ao nível discursivo, o que pode ser considerado um primeiro passo importante, mas apenas um primeiro passo.

4.2.9 Ao nível dos programas e dos projetos quais as boas práticas em termos de integração da perspectiva de género?

Tendo por base o *Instrumento de Apoio à Identificação de Boas Práticas no Domínio da Igualdade de Género nas Empresas*, desenvolvido no âmbito do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” (CITE, 2008), pode identificar-se um conjunto de princípios de seleção de boas práticas nos domínios da igualdade de oportunidades e de género, a saber: (i) participação (envolvimento de beneficiárias/os); (ii) adequação (consideração das necessidades identificadas); (iii) utilidade (criação de ganhos e de valor acrescentado); (iv) acessibilidade (conhecimento e acesso à prática); (v) transferibilidade (aplicável a outras realidades organizacionais); e (vi) sustentabilidade (continuidade no tempo). Assim, à luz destes critérios, uma boa prática deverá ser participada, adequada, útil para o público-alvo e para a organização promotora, acessível, transferível e sustentável a médio ou longo prazo.

No que respeita à conceção na programação, as boas práticas já foram abordadas na secção 4.1.. Vamos agora centrar-nos nas que ressaltam dos projetos. As boas práticas de integração da perspectiva da igualdade de género podem ser investigadas em duas vertentes – na definição de soluções inovadoras para os problemas sociais e na respetiva implementação através da opção por vias metodológicas que ampliem o seu potencial impacto. Neste quadro, considerámos como boas práticas as que se apresentam, de acordo com os nossos critérios, como evidenciando uma conceção inovadora, sustentável e transferível (vide Anexo IX). Atendemos, não apenas ao seu desenho, mas também às condições de efetividade, face aos contextos de implementação.

Começaremos por elencar as boas práticas identificadas nos **estudos de caso** realizados, a nossa fonte de informação mais segura para esta questão. A diversidade de campos torna-as, em nosso entender, representativas da maior parte dos projetos incluídos nas quatro áreas que considerámos mais relevantes em termos do seu

A inovação nos projetos resulta, principalmente, de um planeamento estratégico fortemente estruturado e participativo.

potencial impacto (conciliação trabalho/família; planos para a igualdade; violência doméstica; empreendedorismo feminino).

De entre o leque de boas práticas encontradas, assumem, do nosso ponto vista, **maior exemplaridade e potencial inovação** as seguintes:

- ✓ adoção de uma conceção do género como envolvendo homens e mulheres numa matriz relacional que afeta a ambos os sexos;
- ✓ desenvolvimento de ações através das quais há uma procura deliberada para contrariar os efeitos de reprodução de tipificação sexual das práticas e representações sociais;
- ✓ visibilização de boas práticas, promotoras de igualdade, das organizações através de vários dispositivos, como a atribuição de prémios e a realização de eventos, de que as exposições e conferências são exemplos, entre outros;
- ✓ reforço do papel dos homens nas iniciativas de promoção da igualdade;
- ✓ mobilização de metodologias participativas de diagnóstico de necessidades e levantamento de recursos relativamente aos diferentes eixos de diferenciação social – sexual, etário, étnico, económico, *etc.*;
- ✓ estruturação de espaços e valências sociais com respostas integradas de apoio às famílias, nomeadamente em termos de melhoria das condições de articulação entre esferas da vida;
- ✓ ancoragem à expressão local dos problemas sociais abrangidos, nomeadamente, articulando atividades com os patrimónios imateriais locais;
- ✓ diversidade e dimensão dos públicos-alvo em atividades de formação e sensibilização, contribuindo para a generalização da perceção dos desafios

inerentes à construção de uma sociedade mais coesa e justa para homens e mulheres;

- ✓ recurso a metodologias ativas, que passam pela participação de destinatárias/os no desenho de atividades e pela sua integração em dinâmicas de processo do projeto, contribuindo para o seu empoderamento, através do reforço das suas competências sociais e interpessoais (de que são exemplo a criação de “laboratórios”, teatros-fórum e outros espaços de participação cívica);
- ✓ re/criação e ampliação de parcerias entre entidades e atores de natureza variada (com forte valorização no âmbito das intervenções na área da violência doméstica);
- ✓ trabalho em rede para garantir sustentabilidade, através da potenciação de sinergias do tecido associativo, económico e institucional local;

Dos estudos de caso realizados, através dos quais procurámos dar visibilidade a boas práticas implantadas no terreno, vale a pena enumerar as ações que se seguem, consideradas exemplares à luz daqueles requisitos:

- ✓ Reforço da capacitação de organizações em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização das pessoas que nelas trabalham;
- ✓ Criação da função de provedoria da igualdade em empresas;
- ✓ Criação de comissões para a igualdade nos locais de trabalho (administração local) que assegurem a continuidade das ações de melhoria identificadas;
- ✓ Substituição de mulheres em gozo de licença por mulheres desempregadas em estreita articulação com as entidades empregadoras, contribuindo para alargar as oportunidades de emprego no mercado de trabalho;
- ✓ Definição de referenciais internos de atuação (chamem-se ou não planos para a igualdade) tendo em vista encetar um processo de mudança que torne a organização e o seu modo de funcionamento mais amigável da conciliação entre esferas da vida e da igualdade das mulheres e homens que nela trabalham;

-
- ✓ Disponibilização de serviços de apoio à vida familiar que promovam o bem-estar de todos os membros da família e evitem a sobrecarga de alguns;
 - ✓ Facilitação de acesso às condições indispensáveis à criação de emprego, próprio ou não, através de ações diversas, nomeadamente de consultadoria;
 - ✓ Apoio à internacionalização de iniciativas empresariais de mulheres, através da criação de redes que ultrapassam o território nacional;
 - ✓ Visibilização de casos de empreendedorismo feminino bem sucedido, em áreas científicas muito feminizadas e tradicionalmente dissociadas da atividade económica lucrativa, através da atribuição de um prémio;
 - ✓ Controlo penal de agressores, através de processos de vigilância eletrónica;
 - ✓ Capacitação de agentes estratégicos com intervenção em casos de violência de género e doméstica, tendo em vista uma maior atenção institucional a quem pratica as agressões;
 - ✓ Sensibilização de públicos-alvo muito diferenciados, uns classificáveis como estratégicos e outros não, expondo pela primeira vez muitas pessoas às análises e às propostas de mudança para uma sociedade com mais igualdade entre os sexos;
 - ✓ Recurso a narrativas adaptadas aos públicos – violência no namoro no caso das populações jovens; direitos humanos no caso das populações mais idosas;
 - ✓ Exploração das potencialidades de diferentes recursos – multimédia, arte – em função dos públicos-alvo;
 - ✓ Intervenção pela produção participativa de arte, que facilita a superação das limitações da expressão verbal e abre o processo de intervenção a múltiplos níveis e formas de comunicação.

No questionário aplicado a entidades beneficiárias, foi solicitada a identificação das boas práticas incorporadas nos projetos desenvolvidos. A primeira grande conclusão a ressaltar é que a grande maioria das entidades não destaca boas práticas nas atividades promovidas, limitando-se a enfatizar a relevância da temática trabalhada (exemplo: violência doméstica, conciliação, estereótipos), dos públicos abrangidos (exemplo: vítimas de violência, jovens, população de etnia cigana) ou da abordagem

prosseguida (exemplo: formação, produção de material pedagógico, campanhas de sensibilização). As boas práticas salientadas que consideramos mais relevantes indicam-nos **atividades consideradas inovadoras**: criação de gabinete de apoio às vítimas de violência doméstica; constituição de redes integradas e sustentadas de parcerias (como: rede local para a igualdade; serviço interinstitucional de atendimento a vítimas); criação de laboratórios de participação cívica; realização de exposição fotográfica e de teatros de debate. Apenas num caso a inovação foi associada ao **objetivo** do projeto: a aposta na visibilidade das mulheres na prática desportiva.

A grande maioria das entidades não destaca boas práticas nas atividades promovidas, salientando dimensões que são implícitas no tipo de projetos que desenvolvem.

Nesta auto-sinalização de boas práticas, a grande maioria das entidades salientou **dimensões que são implícitas** no tipo de projetos que desenvolvem, enfatizando apenas o seu empenho ou reforço da aposta efetuada em cada domínio específico. São, assim, assinaladas como boas práticas as orientações para “fazer bem” o que se tinham proposto. Por exemplo, as entidades com projetos na área do apoio ao empreendedorismo feminino expressam a sua preocupação em dar mais atenção à ideia de negócio, ao acompanhamento dos negócios depois de criados, à flexibilização da prática de consultadoria de acordo com as necessidades de cada beneficiária, ao incremento da visibilidade social (mediatização) e ao envolvimento de parceiros. As entidades com projetos na área do apoio à formação, por seu turno, identificaram boas práticas mais no plano dos princípios e das orientações de processo do que nos resultados. Os principais elementos indicados nestes casos foram: o reforço de competências de quem dá formação/sensibiliza na temática, a consciencialização dos direitos e deveres igualitários, a formação a atores-chave, a articulação da formação com a realidade institucional, o cruzamento de diferentes experiências e habilitações de participantes e o *“contributo real para as práticas profissionais neste domínio”*.

Uma conclusão central e transversal às diferentes respostas é a de que a maioria das entidades se limitou a destacar como boas práticas nas atividades promovidas, a relevância da temática trabalhada, a natureza dos públicos abrangidos e a abordagem geral prosseguida.

4.2.10 Quais os contributos imediatos das iniciativas de mainstreaming de género e das ações específicas desenvolvidas pelos projetos?

Em Portugal, como já se disse, foi transposta para a programação dos Fundos Estruturais (FEDER e FSE) uma estratégia dual para a intervenção em prol da igualdade de género, que combina uma prioridade horizontal de transversalização da perspetiva de género em todos os domínios de intervenção com medidas específicas direcionadas para públicos determinados. Ao contrário do que aconteceu em outros países Europeus, não se pode afirmar que esta dupla abordagem tenha acarretado a redução do apoio para as ações específicas. De facto, em termos absolutos, houve um acréscimo de financiamento para as ações específicas, ainda que a parcela de recursos do FSE dedicada à intervenção no domínio da igualdade de género seja relativamente baixa, em relação à média europeia (European Commission, 2011: 81). Na conceção, deve ser sublinhada a importância de destinar um dos dez eixos do POPH (FSE) ao apoio à promoção da igualdade de género (Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género). Daqui resulta que “o esforço político do FSE no sentido da promoção da igualdade de género” tem sido reconhecido e, num estudo de avaliação recentemente realizado, Portugal surge retratado de forma muito favorável no contexto europeu, ocupando o 6.º lugar do *ranking* dos países com melhor integração da perspetiva de género no FSE (European Commission, 2011). As fontes que consultámos para a realização do presente estudo, tanto no sistema primário como no sistema secundário de informação, convergem neste reconhecimento e transmitem-nos de forma bastante consensual um balanço muito positivo sobre o contributo dos Fundos Estruturais para a promoção da igualdade de género.

Todas as pessoas entrevistadas, uma vez desafiadas a identificarem e classificarem o **contributo dos Fundos Estruturais para a igualdade de género se referiram de forma positiva a esse contributo, tendo mesmo considerado que a sua inexistência teria implicado um enorme retrocesso ou, no mínimo, a estagnação das políticas públicas de igualdade no país.** O discurso captado não se altera, quer se trate de entrevistas focalizadas individuais ou de grupo.

O grupo de especialistas em estudos de género reunido em *focus group* sublinhou a importância da existência do eixo 7 do POPH (FSE), tendo-o considerado uma oportunidade única, ainda que não totalmente potencializada em sede de execução. **Sem o recurso aos Fundos Estruturais para encontrar o financiamento de que necessitava, num contexto de austeridade, o Estado não teria conseguido desenvolver muitas das suas políticas de sensibilização e divulgação da igualdade de género, em especial as de prevenção da violência de género e de proteção das vítimas.** Com efeito, foi possível desenvolver um conjunto diversificado de projetos através de três tipologias fechadas, que tiveram como exclusiva entidade beneficiária o mecanismo oficial para a igualdade – a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Essas tipologias foram as seguintes:

Tipologia 7.1 – Sistema estratégico de informação e conhecimento;

Tipologia 7.5 – Sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da violência de género.

Tipologia 7.7 – Projectos de intervenção no combate à Violência Doméstica e Tráfico de Seres Humanos.

121

As medidas previstas nestas tipologias visam, em especial, ações de *mainstreaming*, com carácter abrangente, procurando atuar no contexto institucional, cultural e organizacional. É o caso da construção de um observatório para as questões de género (Sistema Integrado de Informação e Conhecimento), dos planos para a igualdade (abrangendo todo o tipo de entidade empregadora, administração pública incluída) e das campanhas de sensibilização. De carácter mais específico, são as ações incluídas no âmbito da tipologia 7.7, orientada para projetos de reforço da proteção a vítimas da violência de género e de intervenção junto dos agressores.

As políticas de austeridade limitaram, no entanto, as realizações alcançadas pois, como nos foi transmitido por responsáveis da CIG, alguns projetos, apesar de aprovados, não conheceram execução devido à falta de recursos para assegurar a participação nacional. Outros projetos não terão conhecido uma execução adequada, como é o caso do observatório de género, como o demonstra o estudo de avaliação do III Plano Nacional para Cidadania e Igualdade de Género (Ferreira *et al.*, 2010), ao que não é

alheia, em alguns casos, a mudança de governo ocorrida ainda durante o período de programação e a turbulência governativa decorrente do eclodir da crise, no final de 2008. Teria sido muito importante, de facto, dispor de um observatório de género que cumprisse as funções de estimular a produção, centralizar e disponibilizar informação, dando, desse modo, visibilidade às atividades desenvolvidas pelos projetos apoiados pelos Fundos Estruturais, e evitando a dispersão que conduz ao desperdício de esforços e recursos. O Observatório de género poderia pois ter constituído um excelente recurso para uma boa implementação dos projetos e para apoio às entidades promotoras, se não tivesse sido tão mal concebido e executado que foi entretanto desativado.

Já as tipologias abertas constituíram boas oportunidades para a transversalização da perspectiva de género e para apoio às organizações não-governamentais, nomeadamente:

Tipologia 7.2 - Planos para a igualdade;

Tipologia 7.3 - Apoio técnico e financeiro às ONG;

Tipologia 7.4 - Apoio a projectos de formação para públicos estratégicos na área da igualdade de género e prevenção da violência de género;

Tipologia 7.6 - Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Actividades Económicas Geridas por Mulheres.

Estas tipologias abertas procuram intervir essencialmente ao nível do contexto, tornando-o mais amigável e facilitador da construção de uma sociedade mais igualitária. Tendo em vista organizações, entidades empregadoras de todos os setores (lucrativo ou não, público ou privado), e públicos-alvo estratégicos, os projetos desenvolvidos têm como impacto potencial imediato capacitar as organizações, na sua condição de empregadoras de mulheres e homens, para adotar critérios não-discriminatórios na gestão, e para criar um ambiente de trabalho que respeita a igualdade de oportunidades e de tratamento a todas as pessoas que nelas trabalham. Em termos de impactos mediatos, esta capacitação deverá vir a traduzir-se na existência de organizações que oferecem melhores condições de trabalho e são mais amigáveis, do ponto de vista da violência de género (nomeadamente do assédio

sexual) e da conciliação entre as várias esferas da vida. A nível mais global, reforçará a sensibilidade para a necessidade de promover a igualdade de género do ambiente social, económico e institucional.

O Eixo 7 do POPH contribuiu para abrir o âmbito de intervenção dos Fundos Estruturais, na medida em se afasta da regra dominante nas políticas de igualdade e na aplicação dos Fundos Estruturais, de dar prioridade ao lado da oferta de emprego, propondo-se, antes, intervir de forma mais abrangente nas necessidades das mulheres. O contexto e a procura do emprego constituíram os seus principais alvos, o que deve ser sublinhado. Este predicado foi, aliás, o aspeto mais ressaltado pelas pessoas entrevistadas.

As necessidades ‘especiais’ das mulheres enquanto trabalhadoras foram abrangidas por outros eixos do FSE e do FEDER, através de medidas-tipo tendentes a melhorar a empregabilidade e a estimular a iniciativa empresarial. Não tendo sido este importante contributo objeto de análise específica, há, porém, que sublinhar a importância do FSE para elevar os níveis de educação e formação da população portuguesa. Na última década, esse contributo foi especialmente positivo na redução da saída precoce dos/as jovens do sistema de ensino. Apesar do esforço desenvolvido (a taxa de saída precoce decresceu de 43,6% em 2000 para 28,7% em 2010), os rapazes continuam a abandonar o ensino mais cedo do que as raparigas, em Portugal, e mais cedo do que a esmagadora maioria dos jovens europeus. A intervenção no sentido de alterar este comportamento escolar dos rapazes pode configurar-se como uma via para a igualdade de género, ao combater os défices de desempenho escolar que o sexo masculino tem vindo a evidenciar, especialmente nas duas últimas décadas. Por seu turno, o investimento no aumento da participação da população em atividades de aprendizagem ao longo da vida é particularmente relevante para melhorar os níveis de educação da população adulta, contribuindo assim para: superar défices resultantes de condições de vida difíceis no passado e da incapacidade do sistema de ensino para reter os/as jovens; aumentar a adaptabilidade de pessoas ativas às exigências da revolução induzida pelas tecnologias de informação e comunicação e para aumentar a empregabilidade de pessoas desempregadas.

Em estudo relativo ao período 2007-2010, verifica-se que, no conjunto das atividades de ensino e formação apoiadas pelo FSE, as mulheres aparecem como principais beneficiárias (53,7%), sendo mesmo maioritárias em todas as tipologias de intervenção, com exceção das relativas à Qualificação Inicial, em que estão em minoria (representando 41,2%) (IGFSE, 2011). Uma análise de impacto de género desta medida leva-nos a concluir que não tem havido a preocupação de a envolver numa estratégia de dessegregação do mercado de trabalho, contribuindo para a destradicionalização das escolhas educativas, formativas e profissionais de ambos os sexos. Esta estratégia é particularmente importante no caso dos Cursos de Especialização Tecnológica (com uma taxa de feminização de 35,5%), pois trata-se de uma oferta formativa que tem em vista a formação de quadros

intermédios, um grupo profissional muito pouco feminizado que se apresenta como central para a

O eixo 7 e as medidas 8.7 e 9.7 do POPH trouxeram recursos e, principalmente, re-significaram a igualdade de género como prioridade nacional, aprofundando a visibilização iniciada no anterior período de programação dos FE.

consecução dos objetivos de desenvolvimento da estratégia Europa 2020.

124

O impacto dos fundos estruturais é também reforçado por financiamento no âmbito do FEDER, nomeadamente as medidas integradas no âmbito do presente estudo, ou seja, as que respeitam a intervenções na rede pública de equipamentos de apoio social e à disponibilização de incentivos ao empreendedorismo feminino e à inovação organizacional (planos para a igualdade em empresas). As primeiras sustentam a facilitação da conciliação da vida familiar e profissional de mulheres e homens, com necessidades variáveis em diferentes fases do ciclo de vida. As segundas, ao apoiarem a inovação, sustentam o combate ao desemprego e a melhoria da qualidade do emprego. Sublinha-se, pois, a integração entre o FSE e o FEDER ao nível da conceção, que permite que ações imateriais dirigidas a pessoas sejam potenciadas por intervenções de física e infraestrutural, e vice-versa.

Ao facto de o POPH ter dedicado um eixo específico à igualdade de género foi imputado, pelas pessoas entrevistadas no âmbito deste estudo, um contributo decisivo para o reconhecimento público da importância da igualdade de mulheres e

O perfil de competências em igualdade de género dos atores é muito deficitário.

homens como fator de coesão social. Os próprios referenciais teóricos e princípios de ação com base nos quais esse eixo foi estruturado prefiguravam um campo vasto de intervenção, tendo contribuído para a capacitação de pessoas e organizações que elegeram a promoção da igualdade de género como parte da sua missão estratégica de intervenção em prol de uma sociedade mais justa e coesa.

Ampliou-se o leque de organizações que se familiarizaram com a terminologia própria da temática da igualdade de género, que antes desconheciam, e muitas pessoas dispersas pelo país participaram pela primeira vez em debates sobre as desigualdades de género e sobre os direitos das mulheres e dos homens.

O balanço da fase da execução é também consensual, mas menos positivo. Consta-se, de facto, que a opção política pela maximização da territorialização levou a que as verbas disponíveis se dispersassem por muitas organizações, por vezes pouco capacitadas para intervir neste domínio. Assinala-se a falta de sensibilidade e de conhecimentos sobre as questões da igualdade por parte de muitas entidades promotoras de projetos. Este fenómeno foi particularmente visível neste período de programação por ter coincidido com os anos da crise. Muitas organizações acorreram às candidaturas para projetos no âmbito da igualdade por escassez de oportunidades em outros domínios. Isso resultou muito claro dos discursos captados de várias fontes.

Da nossa análise, ressalta que parte significativa do baixo grau de execução do eixo 7 do POPH se deve precisamente à pouca qualificação das organizações para desenvolverem as atividades a que se propuseram. A este, outros fatores acrescem:

- Falta de articulação entre atores;
- Falta de recursos técnicos e financeiros próprios;
- “Máquina pesada” do POPH.

Este último fator e os requisitos administrativo-financeiros que impendem sobre as entidades beneficiárias estiveram na origem de grande parte das reservas

manifestadas quanto aos efeitos esperados na capacitação das ONG. Em alguns casos, a própria sobrevivência das organizações esteve em risco, devido aos atrasos nos reembolsos. Assim, a questão de saber até que ponto é que os fundos estruturais reforçaram a capacitação das organizações de mulheres obteve uma resposta ambivalente – sem dúvida que as reforçou, em geral, mas as dotadas de menos recursos foram aquelas que menos deles puderam beneficiar, dadas as exigências burocráticas e de participação a que não conseguem corresponder.

Por último, é de sublinhar que foi possível encontrar uma diversidade de entendimentos e conceções sobre o impacto de género dos diversos Programas e sectores de financiamento. Conceções limitadas acerca das políticas de igualdade constituem-se como obstáculos a uma integração eficiente desta preocupação nos diagnósticos e desenhos dos Programas. As representações mais restritivas foram detetadas na falta de reconhecimento da contribuição e impactos dos investimentos infraestruturais (FEDER) para a promoção da igualdade de género, nomeadamente para a promoção de melhores condições de conciliação entre a vida profissional e familiar. Os sistemas de majoração ao empreendedorismo feminino são o contributo mais sinalizado e visível do FEDER para a promoção da igualdade de género. Prevalece a conceção de que esta é essencialmente uma matéria de FSE, nomeadamente através do financiamento de formação para a “mudança de mentalidades”.

Noutras entrevistas a integração da igualdade de género aparece entendida apenas como não discriminação das mulheres, ou seja, como igualdade de oportunidades no acesso aos vários instrumentos disponibilizados.

Portanto, os temas mais facilmente identificados como relevantes para a promoção da igualdade de género pelos Programas concentram-se nos que são específicos de cada área, com grande polarização no combate à violência doméstica e na promoção do empreendedorismo feminino. Este resultado aponta para a necessidade de difundir e informar de forma compreensiva o que de positivo está a ser feito relativamente a outras tipologias de intervenção dos fundos estruturais.

Veremos de seguida as representações plasmadas nas respostas ao inquérito dadas pelas entidades promotoras de projetos e beneficiárias dos fundos estruturais.

As representações dos atores sobre o contributo dos fundos estruturais

Desafiadas, no inquérito por questionário *online*, para indicarem o potencial impacto dos projetos desenvolvidos na área da igualdade de género (Quadro 4.22), a maioria das entidades afirma esperar um impacto positivo, tendo-o considerado direto em 28,5% das situações e indireto em 41,3%. Nos restantes casos, o impacto é tido como neutro (29,9%) ou como negativo (0,3%).

O impacto negativo, representativo de um reforço das desigualdades entre sexos, apenas foi indicado por uma entidade, especificamente pelo facto de a natureza do emprego criado com o investimento realizado no projeto (Lar) perpetuar a feminização de determinadas ocupações profissionais (exemplo: serviços de limpeza, cuidado aos idosos), cristalizando estereótipos e desigualdades. Esta posição é interessante e revela que, da parte da entidade existe algum *know-how* sobre as questões relacionadas com a segregação do mercado de trabalho, muito embora não tenha considerado como relevante o contributo dos serviços de apoio à família para a igualdade de mulheres e homens e não tenha equacionado os benefícios da contratação de mulheres e de homens para postos de trabalho diferentes dos que são ditados pela norma social.

Quadro 4.22 – Impacto dos projetos desenvolvidos na área da igualdade de género

	N	%
Impacto neutro	103	29,9
Impacto negativo (reforçam as desigualdades)	1	0,3
Impacto positivo direto (focados na igualdade de género)	98	28,5
Impacto positivo indireto (não focados na igualdade de género)	142	41,3
Total	344	100,0

Fonte: Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER/Tratamento CES

Apesar de formulada de diferentes modos, a argumentação apresentada pelas/os representantes das entidades respondentes centra-se no seguinte conjunto de

aspectos: “a igualdade faz-se todos os dias”, a “mão-de-obra é maioritariamente feminina”, o “objetivo do projeto ou programa não era o de contribuir para a igualdade de género”, “as práticas existentes já aconteciam antes do projeto”. Ou seja, em termos genéricos, o impacto é tido como neutro ou porque o foco do projeto não é a igualdade em função do sexo ou porque a realização do projeto não alterou o *status quo*. O mais relevante a sublinhar, no entanto, parece-nos ser o facto de mais de dois terços das entidades terem declarado a sua expectativa de que o/s seu/s projeto/s venham a ter algum impacto em prol da igualdade.

Os resultados esperados dos projetos considerados como tendo um impacto positivo estão listados no quadro seguinte. **As dimensões que assumem maior destaque são a formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens, o combate aos estereótipos relativos aos papéis masculinos e femininos na sociedade, a promoção da utilização da linguagem inclusiva e o aumento da participação de homens e mulheres no ensino e a formação ao longo da vida.**

Quadro 4.23 – Resultados esperados dos projetos desenvolvidos

	N	%*
Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	156	45,3
Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	68	19,8
Estudos /investigação em igualdade entre mulheres e homens	26	7,6
Criação ou disponibilização de serviços de apoio à família (creches, lares, etc.)	29	8,4
Melhoria do acesso e progressão das mulheres no emprego	101	29,4
Diminuição da segregação curricular e profissional baseada no sexo	81	23,5
Aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisão	100	29,1
Diminuição o abandono escolar prematuro	80	23,3
Prevenção da violência de género	81	23,5
Prevenção do tráfico de seres humanos	26	7,6
Aumento da participação no ensino e na formação ao longo da vida	137	39,8
Aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e cuidados à família	54	15,7
Combate aos estereótipos relativos aos papéis masculinos e femininos na sociedade	125	36,3
Promoção da utilização da linguagem inclusiva	121	35,2

* Representa a proporção de vezes em que a opção foi indicada, face ao total de possibilidades, isto é, ser indicada por todas/os as/os respondentes (n = 344).

Mais de um terço (38,1%) das entidades declarou que os principais ganhos associados à integração da dimensão da igualdade entre homens e mulheres nos projetos desenvolvidos foram o aprofundamento do conhecimento dos contornos da desigualdade entre mulheres e homens no território. Ou seja, mencionam

As entidades identificam sobretudo ganhos imateriais, decorrentes da sensibilização e do conhecimento sobre a temática.

sobretudo ganhos imateriais, derivados da sensibilização e traduzidos no aprofundamento do conhecimento sobre as desigualdades entre mulheres e homens no terreno. Os ganhos em termos de alteração das condições sociais efetivas, como sejam a diminuição das desigualdades, o alargamento das áreas de intervenção da organização, a introdução de novas medidas no âmbito da igualdade de género são referidos por um quarto ou menos das entidades.

Quadro 4.24 – Ganhos originados pela integração da igualdade entre homens e mulheres nos projetos

	N	%*
Maior conhecimento da desigualdade entre mulheres e homens no terreno	131	38,1
Ganhos pouco significativos, uma vez que se trata de uma intervenção pontual	54	15,7
Contributo para erradicar desigualdades de mulheres e homens na região/no país	86	25,0
Melhoria da imagem externa da organização	94	27,3
Aquisição de competências em igualdade de género por parte da gestão	87	25,3
Melhoria das práticas já existentes no domínio da igualdade de género	129	37,5
Introdução de novas medidas no domínio da igualdade de género	59	17,2
Alargamento das áreas de intervenção da organização	70	20,3

* Representa a proporção de vezes em que a opção foi indicada, face ao total de possibilidades, isto é, ser indicada por todas/os as/os respondentes (n = 344).

Dos dois quadros anteriores ressalta que os principais ganhos identificados para as organizações remetem mais para as esferas do conhecimento e das competências em igualdade de género. Estes ganhos em *know-how* são compreensíveis, na medida em que apenas um número limitado de entidades tinha desenvolvido projetos diretamente vocacionados para a problemática da igualdade de género, tal como se mostra no quadro seguinte.

Este resultado é, em si, positivo, na medida em que várias entidades, especialmente do terceiro setor, aproveitaram a oportunidade constituída pelos apoios dos fundos estruturais neste período para alargarem a sua intervenção às questões da igualdade de género. A perceção de resultados e ganhos concretos é, no entanto, variável, em função da natureza dos projetos desenvolvidos. No caso das entidades com projetos na temática da violência de género e doméstica, os impactos positivos com maior reconhecimento foram **o fomento do trabalho em parceria com outras organizações** (indicado por 95,7% das entidades), **a sensibilização da comunidade para as questões da igualdade de género** (em 91,3% dos casos), **o aumento da capacidade de resposta da organização aos seus públicos em matéria de igualdade de género** (em 91,3% dos casos) e **o aumento das competências do pessoal da organização em matéria de igualdade de género** (em 82,6% das respostas).

Quadro 4.25 – Projetos com impacto ao nível da igualdade de género por área temática abrangida

	N
Apoio a ONG para igualdade e intervenções na área da violência de género (Tipologias do POPH: 7.3 / 8.7.3 / 9.7.3; 7.5 / 8.7.5 / 9.7.5 ; 7.7 / 8.7.7 / 9.7.7)	23
Apoio ao empreendedorismo (Tipologia 7.6/ 8.7.6 / 9.7.6 do POPH, Sistemas de Incentivo do COMPETE)	12
Apoio a projetos de formação em igualdade de género (Tipologia 7.4 / 8.7.4 / 9.7.4 do POPH)	23
Planos para a Igualdade (Tipologia 7.2 / 8.7.2 / 9.7.2 do POPH; Sistemas de Incentivo do COMPETE)	13
Equipamentos de proximidade (Tipologia 6.12 do POPH e eixo 3 dos Programas Regionais do Continente e das Regiões Autónomas)	13

Fonte: Inquérito por questionário a entidades beneficiárias de FSE e FEDER/Tratamento CES

A continuidade dos efeitos/contributos é uma questão que se coloca sempre tanto na avaliação inicial de seleção como da conclusão dos projetos. Quando se trata de determinar os contributos dos projetos a sua **sustentabilidade é importante**. Do universo de ONG respondentes com projetos na área da violência, 52,2% indicam que as atividades apoiadas não existiam antes do projeto, mas que passaram a integrar a atividade da organização, enquanto 34,8% dizem que já existiam anteriormente e que irão continuar. Apenas três entidades declaram que as atividades apoiadas pelos

projetos não terão continuidade. De qualquer modo, apenas seis destas entidades se encontravam a desenvolver projetos vocacionados especificamente para a prestação de apoio a pessoas envolvidas na violência de género. As vertentes de combate à violência incluídas nesses projetos eram bastante similares. A organização de *workshops* e seminários e a intervenção em escolas são atividades comuns a todos. Grande parte também incluía ações de informação e sensibilização sobre violência e igualdade de género, uma aposta na prevenção da violência no namoro, a produção de materiais informativos e a criação de gabinete de apoio jurídico, psicológico e social às vítimas de violência de género.

A maioria das atividades de formação desenvolvidas pelas entidades respondentes já existia anteriormente e vai continuar. Apenas em 4 casos não existiam antes do projeto, mas passaram a integrar o quotidiano da organização. **Donde se pode concluir que as atividades financiadas para formação em igualdade de género apresentam um elevado grau de sustentabilidade, devido a dinâmicas criadas em anteriores períodos de programação dos fundos estruturais.**

131

As ações de formação em igualdade de género, no âmbito das tipologias 7.4, 8.7.4 e 9.7.4 do POPH, abrangeram públicos diversificados, sendo os mais referidos: agentes de formação (56,5% dos casos); profissionais de educação (47,8%); gestoras/es (30,4%); e profissionais de recursos humanos (30,4%). Com menor significado surgem também funcionários/as de autarquias locais, profissionais da magistratura, advocacia, consultadoria e dirigentes de empresas.¹¹

Um total de 838 pessoas esteve envolvido nas ações de formação realizadas pelas entidades respondentes, das quais 486 eram mulheres (58%). Desse grupo, 40 acabaram por desistir (18 homens e 22 mulheres). Na base da desistência estiveram principalmente motivos como o desinteresse e/ou insatisfação (47,5% dos casos;

¹¹ Distribuição estatística completa no Anexo VI (Quadro A6.23).

n=19), a impossibilidade de conciliação com a atividade profissional (25% dos casos; n = 10) e o facto de terem arranjado emprego (12,5%; n=5).

Na tipologia de apoio ao empreendedorismo, a componente formativa também assume um papel importante. No conjunto das entidades respondentes, foram integradas 288 formandas. No final, 75 criaram efetivamente o seu posto de trabalho, o que representa uma taxa de eficácia de 26%, um valor que não anda longe do que é habitual neste tipo de projetos. Parte do total dos casos de insucesso ficou a dever-se a desistências logo durante a parte formativa. Metade das entidades respondentes indicou terem-se verificado desistências nos cursos que promoveram.

Estes indicadores quantitativos não têm outra pretensão senão dar uma ideia do tipo de pessoas abrangido pela categoria de “públicos estratégicos” nos projetos apoiados pelos fundos estruturais (FSE e FEDER), não podendo ser tomados como reveladores dos níveis de efetividade.

Apesar das dificuldades recenseadas, sublinha-se a enorme importância dos fundos estruturais para a intervenção em prol da igualdade de género.

Em síntese

Antes de apresentar as conclusões e recomendações de modo mais sistemático na secção final do documento, e numa síntese desta secção, pode afirmar-se que a informação produzida nos permite sublinhar claramente a extraordinária importância dos fundos estruturais para a intervenção em prol da igualdade de género, principalmente por se ter previsto um eixo temático específico para esta prioridade, mas também porque:

- ✓ mobilizaram uma **abordagem dual de intervenção**, com base em medidas de carácter estrutural, incidindo sobre normas e práticas institucionais, e em medidas orientadas para problemas e públicos específicos;
- ✓ intervieram ao nível dos **indivíduos** (formação, aconselhamento e incentivos), das **entidades empregadoras** (apoiando planos para a igualdade internos) e do **contexto socioeconómico** (apoiando criação de redes e de equipamentos sociais);

-
- ✓ disponibilizarem **recursos** que de outro modo não estariam disponíveis para a construção da igualdade de género, em especial no contexto de profunda crise que atinge o país;
 - ✓ abriram **espaço político** para a igualdade de género, através da mobilização de milhares de **organizações do setor público**, central e local, **e privado**, lucrativo ou não, para ações focalizadas na problemática da igualdade de género;
 - ✓ possibilitaram a **capacitação** de milhares de pessoas e de organizações em *know-how* em igualdade de género, através do envolvimento em ações de formação, nomeadamente num setor estratégico como o da consultadoria às empresas pela sua influência no tecido empresarial, em especial as pequenas e médias empresas, em larga maioria em Portugal;
 - ✓ viabilizaram a **sensibilização** para os desafios da construção da igualdade de diversos públicos situados em lugares institucionais estratégicos, a partir dos quais influenciam muitas vidas de ambos os sexos;
 - ✓ apoiaram a atividade de **organizações de defesa dos direitos das mulheres**, que dificilmente encontrariam outras fontes de financiamentos;
 - ✓ expuseram milhares de pessoas a **campanhas** e a conteúdos multimédia de natureza diversa veiculados nos meios de comunicação social;
 - ✓ estimularam a **criatividade discursiva e artística** com o intuito de vencer resistências à problemática da igualdade de género.

Devemos conferir a estes contributos um significado especial, tendo em conta que a recetividade para a problemática da igualdade de género regrediu drasticamente em consequência da crise. Aliás, esta fraca recetividade, que assenta na ideia de que existe já “suficiente” igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na sociedade portuguesa, tem sido posta em evidência em muitos estudos (Monteiro e Ferreira, 2012; Ferreira, 1999). O facto de a taxa de desemprego masculina (16%) ter ultrapassado a feminina (15,4%), durante o terceiro trimestre de 2012, enquanto decorria o trabalho de campo, ajudou a reforçar este posicionamento. Só a elevada incidência da violência de género leva a um reconhecimento de que são necessárias políticas de prevenção e combate. Compreende-se, assim, que entre promotores de

projetos se tenha verificado um consenso durante o *focus group* quanto às dificuldades com que se deparam no terreno para concretizar as suas atividades.

Apesar dos obstáculos, a identificação destas entidades com a problemática e a confiança nos resultados do seu trabalho acabaram por sobressair, **sendo sublinhada a amplificação dada necessariamente às questões de género tanto nas organizações envolvidas como nas comunidades tocadas pelas intervenções.**

Com esta nota de otimismo, as organizações manifestam a sua expectativa positiva para o próximo período de programação dos Fundos Estruturais.

Uma outra questão é determinar até que ponto a incorporação da perspetiva de género foi aprofundada durante este ciclo de programação dos FE. O prognóstico não é aqui tão otimista, na medida em que, por um lado, verificámos que, com exceção do POPH, os referenciais mais próximos das pessoas são aqueles em que as questões de género têm menos visibilidade, ao contrário do que acontece com o QREN. Por outro lado, os contactos com o terreno fizeram sobressair o enorme défice de competências em igualdade de género que se observa em todas instâncias da gestão dos fundos e da implementação dos projetos. Enquanto este défice persistir, e, nomeadamente as chefias das organizações resistirem à participação em ações de formação, não há maneira de a perspetiva de género impregnar as representações dos problemas, as políticas definidas para os combater e as atividades diárias das instituições e organizações. Como diriam Braithwaite *et al.* (2005), **continuamos na fase dos preliminares da estratégia do *mainstreaming* de género.**

Esta constatação leva-nos a recomendar a realização de um estudo de avaliação sobre o impacto da formação realizada durante este período de programação dos FE, uma vez que outra das observações de terreno aponta para as fracas competências em igualdade de género evidenciadas pelas empresas consultoras/formadoras a cujos serviços as entidades beneficiárias recorrem.

4.3 Em que medida os Estudos e Produtos no âmbito do Programa de Assistência Técnica FSE acrescentam valor ao conhecimento e intervenção em igualdade de género

Neste ponto apresenta-se uma sistematização da análise realizada sobre os produtos desenvolvidos no âmbito da tipologia “Estudos” do Programa de Assistência Técnica do FSE. Com este procedimento procurou-se, essencialmente, determinar o valor acrescentado e o contributo potencial para a área da igualdade de género desses produtos. Quatro questões de avaliação orientaram este processo de análise: (i) capacidade dos estudos para induzir inovação em metodologias de análise e de programação; (ii) contributo conceptual dos estudos para reestruturar a definição da problemática da igualdade de género; (iii) sentido em que os estudos contribuem para a melhoria das políticas e das práticas de combate à discriminação e às desigualdades nas estruturas socioeconómicas; e (iv) medida em que a inovação produzida é sustentável e passível de disseminação.

Um dos objetivos principais do POAT FSE é gerar recursos que forneçam elementos de sustentação para as opções de política pública, privilegiando um enfoque macrossocial e não problemas de entidades e unidades territoriais específicas. Os estudos podem ser desenvolvidos por organismos de natureza pública ou privada, sendo o pressuposto subjacente à seleção o favorecimento de conhecimentos específicos passíveis de ajudar quem tem o poder de decisão na definição das políticas públicas.

Os planos nacionais temáticos, onde se inclui o Plano Nacional para a Cidadania e Igualdade de Género, orientam a atuação do programa, porém, segundo apurámos através de entrevistas, não existe uma priorização dos planos nacionais, sendo o sentido dos apoios decididos caso a caso.

Os relatórios de execução do programa evidenciam que até 2010 foram concluídos 47 estudos. A abrangência temática é bastante diversa, cobrindo aspetos como as condições e as exigências de segurança e saúde no trabalho em diferentes setores de atividade, a avaliação de medidas de política de emprego, do desemprego, da formação profissional, da inclusão social e das respostas sociais ou o desenvolvimento de ferramentas eletrónicas de apoio a entidades/serviços. O foco da maioria dos

estudos não é a igualdade de género, nem a realidade concreta de homens e mulheres. A ter existido, esta preocupação justificaria a apreciação de que a estratégia de *mainstreaming* da perspetiva de género tem vindo a ser operacionalizada. Não sendo assim, conclui-se que, **tirando os projetos que têm como objeto questões da igualdade de género, ou seja um em cada cinco, esta perspetiva esteve ausente, não tendo sido feita a sua transversalização.**

No Quadro 4.26, listam-se os produtos em que se identificou a presença das questões de género.

Quadro 4.26 – Estudos financiados pelo POAT FSE com impacto ao nível da igualdade de género

Título	Palavras-chave	Autoria	Ano *
A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias	Igualdade no trabalho, CITE, Lei da igualdade	Virgínia Ferreira (Org.)	2010
À Tona de Água 2. Retratos de Um Portugal em Mudança	Mudança social, Condições de vida, Necessidades	Isabel Guerra (Coord), <i>et al.</i>	2010
Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP	Indústria Têxtil e Vestuário, Categorias profissionais, Discriminação salarial	FESETE	2011
Estratégia Nacional para a proteção social e inclusão social 2008-2010	Proteção social, inclusão social, estratégia nacional	Instituto da Segurança Social	2008
Género e recursos educativos digitais	Caderno SACAUSEF, Nº temático, recursos educativos digitais	D-G de Inovação e Desenvolv. Curricular	2012
Género nos sindicatos. Igualdades, desigualdades e diferenças	Sindicatos, participação feminina, desigualdades de género	Vera Santana	2009
Intervenção do FSE no Desenvolvimento do Potencial Humano em Portugal, no período 2000-2006	FSE, Desenvolvimento do Potencial Humano, Igualdade de género	A. Oliveira das Neves e IESE	2009
O Valor Acrescentado do FSE no período 2000-2006	FSE, valor acrescentado, políticas públicas	IGFSE	2012
Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2008-2010	Inclusão social, plano nacional, discriminações	Instituto da Segurança Social	2008
Repositório de recursos formativos dos programas POEFDS e EQUAL	Recursos EQUAL, Repositório Moodle	IEFP	2009

* Ano em que foi publicada a obra. O projeto foi aprovado e realizado antes, podendo a sua conclusão não coincidir com o momento de publicação.

No total foram sinalizados dez produtos. No anexo VII, apresenta-se uma sinopse de cada um, evidenciando os respetivos objetivos, a forma como a perspetiva de género foi integrada e os contributos com relevância para a temática da igualdade de género.

Para ajudar no trabalho síntese da análise efetuada aos produtos apresentados elaborou-se o Quadro 4.27. Pode concluir-se que, **apesar de todos fornecerem um**

contributo importante no âmbito da igualdade de género, apenas três estão centrados exclusivamente nesta temática. Com exceção do repositório de recursos, pelas especificidades inerentes ao produto, todos os restantes consideram ações específicas de promoção da igualdade de género, focando, essencialmente, necessidades, interesses e competências específicas das mulheres.

Quadro 4.27 – Tipo de contributo ao nível da igualdade de género dos estudos apoiados

Título	Foco IG	Mains-streaming	Ações Específicas
A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias	Sim	Sim	Sim
À Tona de Água 2. Retratos de Um Portugal em Mudança	Não	Sim	Sim
Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP	Não	Não	Sim
Estratégia Nacional para a proteção social e inclusão social 2008-2010	Não	Sim	Sim
Género e recursos educativos digitais	Sim	Não	Sim
Género nos sindicatos. Igualdades, desigualdades e diferenças	Sim	Não	Sim
Intervenção do FSE no Desenvolvimento do Potencial Humano em Portugal, no período 2000-2006	Não	Não	Sim
O Valor Acrescentado do FSE no período 2000-2006	Não	Sim	Sim
Plano Nacional de Ação para a Inclusão 2008-2010	Não	Sim	Sim
Repositório de recursos formativos desenvolvidos com financiamento no âmbito dos programas POEFDS e EQUAL	Não	Não	Não

Os produtos foram classificados como considerando o princípio de *mainstreaming* quando integram a preocupação explícita em promover o *mainstreaming* e/ou a defesa da sua preconização. Apenas cinco produtos o fazem, enquanto os restantes não facultam indicações a esse respeito.

Por exemplo, no estudo “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal”, o *mainstreaming* de género é valorizado comparativamente com as ações específicas, embora seja assumido que esta orientação nem sempre teve o impacto esperado.

Apenas três estudos estão centrados na temática da igualdade de género

No caso da “Estratégia Nacional para a proteção social e inclusão social 2008-2010”, surge vincada a pertinência das Redes Sociais locais continuarem a ter um/a Conselheiro/a para a Igualdade com o objetivo de promover o *mainstreaming* de género. No estudo “O Valor Acrescentado do FSE no período 2000-2006”, a temática da igualdade de oportunidades e da não discriminação entre mulheres e homens,

surge representada como parte da estratégia de intervenção dos fundos estruturais, impulsionando a visibilidade política e social da temática e assegurando resultados relevantes nomeadamente em matéria de combate à discriminação.

Analisados os elementos apresentados à luz das questões de avaliação, pode concluir-se que todos os estudos sinalizados contribuem para a melhoria das políticas e das práticas de combate à discriminação e às desigualdades nas estruturas socioeconómicas. Isto porque favorecem um melhor conhecimento dessas desigualdades, os contornos que elas assumem, os impactos delas resultantes e como podem ser combatidas. Quanto ao desenvolvimento e reestruturação conceptual da definição da problemática da igualdade de género, o contributo é mais circunscrito.

Nem todos os estudos integram essa perspetiva analítica, apenas os três estudos que a seguir se indicam têm potencialidades nesse domínio. São também estes os que introduzem alguma inovação nas metodologias de análise mobilizadas, sendo as mesmas passíveis de disseminação e de reprodução noutros fenómenos/contextos sociais. Os estudos em causa são: (i) “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias” – pelo volume significativo de conhecimento sistematizado sobre a situação de homens e mulheres no mundo do trabalho nos últimos 30 anos em Portugal; (ii) “Género e recursos educativos digitais” – por destacar e evidenciar o papel que os recursos educativos podem desempenhar na eliminação dos estereótipos de género e na promoção de uma real igualdade entre homens e mulheres; e (iii) “Género nos sindicatos. Igualdades, desigualdades e diferenças” – por colocar em evidência as práticas e as perceções de género geradoras de desigualdades no seio das associações sindicais.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O estudo de avaliação da integração da perspectiva do género nos fundos estruturais, no período de programação 2007-2013, permite estabelecer as **conclusões e as recomendações** a seguir sistematizadas.

As conclusões e recomendações são apresentadas em função das fases principais da conceção, operacionalização, gestão e implementação dos Fundos, pelo que se entende que a sua apropriação se destina aos **atores e instâncias com responsabilidade em cada uma dessas fases**. Dada a sua natureza transversal, elas implicam, na perspectiva da avaliação, um olhar simultaneamente horizontal e vertical ao longo de toda a cadeia de estruturação dos FE.

Na prossecução de aprofundamento da **estratégia de *mainstreaming* da igualdade de género nos FE**, preocupação que entendemos dever continuar a presidir à aplicação dos FE na sociedade Portuguesa, **as conclusões e recomendações aduzidas destinam-se tanto ao FSE como ao FEDER**. Quando, em nosso entender, se justificar a consideração de algumas especificidades, tal é expressamente referido.

1. Conclusões – Conceção dos Fundos Estruturais

- 1.1. - A **estratégia dual** de *mainstreaming* de género, orientada para a mudança da cultura organizacional, por um lado, e de ações específicas, destinadas a melhorar ou erradicar determinados problemas e focos de desigualdades entre mulheres e homens, por outro, está claramente impressa no diagnóstico e na conceção do Quadro de Referência Estratégica Nacional;
- 1.2. - A integração da perspectiva de género está também **presente na conceção dos programas** FSE e FEDER, através da explicitação dos domínios em que os fundos estruturais poderiam contribuir para a igualdade; porém, no caso do FEDER, não foi desenhado um plano de ação para efetivar essa integração, e, não tendo sido definidos os indicadores para acompanhar e verificar a

integração na fase da implementação e avaliação, a integração nas Comissões de Acompanhamento de entidades representativas da área da igualdade de género revelou-se insuficiente para tal função.

Recomendações para a conceção dos FE

1 - Manter a dupla abordagem, ou seja, manter a transversalização ou *mainstreaming* de género em todos os programas, a par das ações específicas, através da criação de um eixo próprio. Deve fazer-se referência clara à igualdade de homens e mulheres.

- Incluir a promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as prioridades de intervenção e domínios temáticos de programação.
- Objetivos centrais do FSE tais como a empregabilidade devem ser principalmente considerados como objeto de *mainstreaming* de género, reservando ações específicas para outras dimensões da desigualdade de género (combate aos estereótipos de género; combate à segregação sexual no emprego; combate à violência de género).
- Caracterizar com detalhe e pragmatismo o que se pretende com o *mainstreaming* de género, detalhando objetivos e instrumentos.

2. Conclusões – Desenho dos Programas Operacionais

2.1. – Em termos gerais, a análise realizada permitiu evidenciar que a **perspetiva de género não foi integrada de igual modo na programação nos diferentes PO**. Apesar de o documento de enquadramento estratégico (QREN) referir de forma sistemática a inclusão da perspetiva de género no diagnóstico socioeconómico e na definição de prioridades e objetivos da programação, esta perspetiva não foi integrada com a mesma centralidade em todos os programas nacionais temáticos, nem em todos os programas operacionais regionais.

2.2. – A marginalização ou desconsideração da igualdade de género dentre outras áreas prioritárias, a não mobilização de especialistas com competências específicas na área da igualdade, a diversidade de conceções sobre a igualdade

de género e sobre os impactos de género nas/das diversas políticas sectoriais encontram-se entre os **fatores que limitaram a inclusão da perspetiva do género nos diagnósticos e no desenho da programação.**

2.3. – Dentre os programas nacionais temáticos, **apenas o desenho do POPH evidencia uma inclusão sistemática** da perspetiva da igualdade de mulheres e homens, sendo disso ilustrativas, por um lado, a inclusão de um eixo específico dedicado à promoção da igualdade de género e a forma como esta perspetiva está presente no processo de avaliação e seleção das candidaturas de algumas tipologias nos restantes eixos prioritários. Nos programas regionais destacam-se os contributos para a promoção da empregabilidade das mulheres e do investimento nos equipamentos e serviços facilitadores da conciliação, apesar de esse não ser o seu foco operacional. Esse contributo assume um carácter relativamente padronizado, já que os PO regionais, em especial os apoiados pelo FEDER, assumem uma estrutura e diagnóstico genéricos, não identificando especificidades regionais ao nível da igualdade de género:

– A **ausência de um diagnóstico territorializado** e abrangente sobre as condições de vida de mulheres e homens, **ao inviabilizar a análise de impacto de género**, contribuiu para que a programação não incorporasse respostas consideradas adequadas às desigualdades eventualmente específicas de cada região.

- Claramente indicativos da transversalização da perspetiva de género nos procedimentos são a inclusão nos **formulários de candidatura** de um campo destinado à explicitação do contributo do projeto para a igualdade de género; a obrigatoriedade de fornecer **informação desagregada por sexo**; a integração da igualdade de género nas **grelhas de análise das candidaturas** no caso de diversas tipologias de medidas dos PO do FSE (em especial naquelas que não tinham a igualdade de género como principal objetivo – como é o caso da formação). Estes requisitos foram considerados importantes elementos de sensibilização e de demonstração de boas práticas dos diversos agentes envolvidos no FSE.

– A **generalidade dos programas propõe indicadores sensíveis às questões de género**, mas é no domínio do FSE, particularmente do POPH, que o volume de indicadores de resultado e de realização fornece uma leitura de género significativa.

– A **coerência com as prioridades estratégicas** para a área da igualdade de género, nomeadamente com o Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010), o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), o III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (2007-2010) e o I Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010), verifica-se no POPH, no qual diversas das suas orientações foram integradas de uma forma consistente.

Recomendações para a programação dos Fundos Estruturais

2 – Assegurar a efetiva implementação e aplicação de uma estratégia explícita para alcançar os objetivos nacionais e da UE em matéria de igualdade entre mulheres e homens e a respetiva adequação às políticas de promoção da coesão económica, territorial e social, através dos seguintes dispositivos:

A – Diagnóstico do contexto socioeconómico, político e cultural que explicita:

- as principais diferenças entre homens e mulheres nos resultados obtidos em cada domínio socioeconómico, político e cultural nas diferentes regiões do território nacional;
- as causas prováveis das desigualdades identificadas, com enfoque particular nas desigualdades de recursos (dinheiro, tempo, espaço, informação, poder político e económico, qualificações, transportes, utilização de serviços públicos) e nas normas e valores que influenciam o que é “ser mulher” e “ser homem” e a divisão sexual do trabalho (ao nível dos estereótipos);
- os potenciais efeitos, diretos e indiretos, das políticas públicas no exercício de uma cidadania ativa e plena, em condições de igualdade para ambos os sexos, de forma a adequar as políticas de promoção da igualdade de género às da promoção da coesão económica, territorial e social.

B – Sistema de recolha e análise de dados e indicadores desagregados por sexo que alimente a elaboração de diagnósticos regionalizados rigorosos e a definição de metas realistas e adequadas a cada contexto, para o que sugerimos:

-
- A articulação com o Sistema Integrado de Informação e Conhecimento (SIIG), reformulado e tornado operacional, que possibilite a gestão de uma base de dados atualizados, resultados de estudos, etc... <http://www.cig.gov.pt/siic/>.

- A desagregação por região não apenas dos indicadores que integram atualmente o dossiê temático “Género” do INE, e cuja expressão regional seja variável, bem como de outros cuja integração se mostra pertinente. Concretamente, sugerimos a inclusão dos indicadores que fazem parte do primeiro “Índice de Igualdade de Género da União Europeia” (EIGE, 2013) e que, na grande maioria, não estão incluídos naquele dossiê temático. A sua disponibilização desagregada ao nível das NUTs II torná-los-ia numa excelente ferramenta de diagnósticos regionalizados.

C - Plano e critérios de avaliação *ex-ante* para a integração de objetivos de igualdade de género através de modelos e guiões para a igualdade de género em todos os Fundos e Programas, que contemplem:

- integração da igualdade de género na 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 em matéria de igualdade de género;
- avaliação dos resultados e impactos esperados;
- apreciação dos sistemas de execução propostos.

143

D – Utilização de linguagem neutra, não apenas verbal mas também visual, em todos os documentos – as fotografias/desenhos das publicações de programas podem representar mulheres engenheiras, investigadoras, em espaços públicos de poder, etc., ou homens em situações de prestação de cuidados a pessoas no espaço doméstico e profissional, ou visibilizar casos exemplares protagonizados por mulheres e por homens, etc.. Há que acautelar a comunicação explícita, mas também a implícita.

E – Envolvimento nas Parcerias de Contrato e nas equipas de desenho de cada Programa da CITE e da CIG na preparação dos documentos programáticos, efetivando uma política de presença e participação no processo de decisão em vez de uma política de consulta *a posteriori*; para além da inclusão destes mecanismos para a igualdade, será também de ponderar a integração de ONG que promovam a igualdade de género ou outras entidades com perfil de competências adequado.

F – Inclusão de objetivos e metas regionais a atingir no âmbito da promoção da igualdade de género com cada um dos eixos e tipologias de medidas, de modo a que a seleção, acompanhamento e avaliação dos projetos apoiados adquira maior efetividade.

G - Formação obrigatória em igualdade de género para responsáveis pelos vários Programas em complemento ao seu perfil de competências (Autoridades de Gestão, Comissões de Acompanhamento e Assistência Técnica) que integre a dimensão institucional e relacional das relações sociais de género e não se limite a abordar os aspetos da divisão de papéis sociais de mulheres e homens.

H – Tornar obrigatório um exercício de autoavaliação da integração da igualdade de género que envolva pessoas com vários níveis de responsabilidade na aplicação do mainstreaming de género nos Fundos Estruturais.

3. Conclusões – Seleção de Projetos

3.1. – Ao nível da candidatura e seleção de projetos, **a integração da perspetiva de género é visível nos programas do FSE, mas não nos do FEDER.** A inclusão nos formulários de candidatura de uma secção destinada à explicitação do contributo do projeto para a igualdade de género foi genericamente considerada pelas pessoas entrevistadas como uma forma de sensibilizar os promotores para a temática, muito embora devesse ser ampliada no futuro, dada a pouca fiabilidade oferecida pelo dispositivo atual. Por outro lado, foi também reconhecida a incapacidade de monitorizar a efetivação do contributo prometido.

144

Recomendações para selecionar projetos que promovam a igualdade de género

3 – Integrar a igualdade de género como critério para a avaliação, classificação e aprovação das candidaturas, com listas de verificação e outros instrumentos destinados a facilitar esse processo.

– Dois níveis de integração devem ser contemplados como critério:

- evidência da integração da igualdade de género na cultura e gestão da organização das entidades candidatas deve funcionar como critério de majoração da classificação do projeto. Ex.: a taxa média de feminização dos diferentes níveis da hierarquia organizacional; a utilização de linguagem neutra,

inclusiva e não discriminatória; atribuição de benefícios a colaboradores/as em matéria de facilitação da conciliação das esferas da vida, etc... (ver quadro abaixo);

- a demonstração de que a entidade candidata a um financiamento na área da igualdade de género compreende e se compromete com este princípio a nível interno e externo, e não fazer residir este compromisso apenas na inclusão do mesmo nos estatutos da entidade (ver Grelha de autoavaliação proposta);
- depois de uma primeira triagem, recomenda-se a realização de uma entrevista com promotores no processo de seleção, para que este não seja meramente administrativo e seja possível determinar o nível de capacitação da entidade beneficiária para executar as ações propostas.

- No caso do *mainstreaming* de género – de candidaturas de projetos a outras temáticas, que não a igualdade de género – há que assegurar que não são selecionadas e financiadas ações que reforcem a estereotipia de género. Para isso, recomendamos:

- a explicitação da dimensão da promoção da igualdade a que cada projeto se propõe contribuir (representação/participação; acesso a recursos; direitos; ou normas e valores?) através da resposta às questões do quadro 6.1A ou 6.1B com lista de indicadores de integração da igualdade de género nos projetos e do Quadro 6.2 – Grelha de autodiagnóstico organizacional.

Quadro 6.1A – Indicadores de integração da igualdade de género nos projetos – Autoavaliação

De que modo a igualdade de género está integrada no projeto?	Sim	Não
A contextualização e o diagnóstico tiveram em conta as situações diferenciadas das mulheres e dos homens no território ou na organização em que decorre o projeto		
Inclui pelo menos um objetivo operacional de redução das desigualdades identificadas no diagnóstico		
Inclui medidas destinadas a reduzir/eliminar as situações de desigualdade identificadas no diagnóstico.		
Inclui medidas para facilitar a integração de mulheres e de homens em postos de trabalho em que estão sub-representados		
Inclui medidas para assegurar a igualdade de acesso de mulheres e homens a ações de formação		
Inclui medidas para facilitar a conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares às mulheres e aos homens		
Inclui medidas para incentivar as mulheres a ocupar cargos de chefia		
Inclui medidas para prevenir o assédio sexual		
Inclui medidas para prevenir e sancionar todas as formas de violência		
Inclui ações de formação e sensibilização para a igualdade de género		

Inclui ações de sensibilização à violência doméstica		
Inclui prestação de serviços a vítimas de discriminação e/ou violência		
O plano de avaliação inclui o contributo para a igualdade de género como um dos critérios		
Outra medida tendo em vista evitar incorporar vieses em função do sexo. Qual? _____		

- Em alternativa ao Quadro 6.1A, sugerimos que **as entidades candidatas aos apoios para a construção de infraestruturas (FEDER)**, explicitem o modo como evitam incorporar nos seus projetos qualquer viés em função do sexo, através da resposta às questões do quadro 6.1B com lista de indicadores de integração da igualdade de género nos projetos e do Quadro 6.2 – Grelha de autodiagnóstico organizacional.

Quadro 6.1B – Indicadores de integração da igualdade de género nos projetos de construção de infraestruturas – Autoavaliação

De que modo a igualdade de género está integrada no projeto?	Sim	Não
O desenho do projeto tem em conta que mulheres, homens e crianças e jovens do sexo masculino e feminino podem ter diferentes necessidades e prioridades na utilização que farão da infraestruturas.		
Foram consultados <i>stakeholders</i> do sexo feminino e do sexo masculino.		
Foi feita consulta a especialista para determinar potenciais questões de género envolvidas na utilização da infraestruturas.		
O projeto da infraestruturas afeta o nível de participação económica, social, cultural e política de um dos grupos-alvo potenciais.		
O projeto acolhe as necessidades de ambos os sexos no acesso e utilização de infraestruturas.		
A infraestruturas permite que mulheres e homens prestem os cuidados de que possam necessitar (ex.: espaços para amamentação e mudança de fraldas)		
A infraestruturas salvaguarda a segurança de pessoas adultas, crianças e jovens do sexo masculino e feminino (ex.: iluminação dos espaços).		
Foi disponibilizada formação em igualdade de género ao pessoal técnico responsável pelo desenho e planeamento da infraestruturas		
O plano de avaliação inclui o contributo para a igualdade de género como um dos critérios		
Outra medida tendo em vista evitar vieses em função de um dos sexos. Qual? _____		

Fonte: Adaptado de NCPE (2012).

- Estabelecer a obrigatoriedade de apresentar, em sede de candidatura, um diagnóstico e plano de integração da perspectiva de género na organização beneficiária, evitando deste modo premiar organizações com más práticas no domínio da igualdade de oportunidades e de género; para efeitos de autodiagnóstico, sugerimos a resposta das entidades candidatas às questões da grelha de autodiagnóstico em igualdade de género seguinte:

Quadro 6.2 – Grelha de autodiagnóstico organizacional em igualdade de género

	Sim	Não	Melhoria a introduzir
Inclui a igualdade de género na missão e visão da organização			
Possui código de conduta com normas e procedimentos a observar em caso de desrespeito pela integridade de todas as pessoas afetadas pela atividade da organização			
Utiliza linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória			
Integra no quadro de pessoal responsáveis pela elaboração e coordenação do projeto com formação em IG			
Considera o equilíbrio dos dois sexos na composição dos grupos e equipas que se constituem na organização			
Inclui módulos sobre IG na formação que promove			
Integra no quadro de pessoal técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens			
Recorre a consultadoria especializada em IG			
Inclui na avaliação da satisfação do/as trabalhadores/as questões em matéria de conciliação			
Tem parcerias com organizações promotoras da igualdade			
Anuncia vagas de emprego sem recorrer a elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo			
Seleciona o sexo menos representado no acesso a certas profissões/funções.			
Seleciona o sexo menos representado no acesso a formações para certos domínios profissionais.			
Tem implementadas medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização			
Implementou ou tem em implementação plano para a IG			
Trata a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo			
Medidas em vigor na organização para a promoção da conciliação da vida profissional e familiar:			
- Disponibiliza serviços para acolhimento de crianças			
- Possibilita horários de trabalho flexíveis em função das necessidades de conciliação entre vida profissional e familiar/pessoal do pessoal ao serviço			
- Possibilita o regime de trabalho a tempo parcial com vista à conciliação trabalho/família			
- Possibilita o trabalho a partir de casa (teletrabalho)			
- Concede licenças parentais e de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei			

- Concede redução de horário para amamentação/aleitação de duração superior à prevista na lei			
- Atribui benefícios monetários ou em espécie ao pessoal ao serviço que tem filhos/as			

- Atribuir uma pontuação, ponderada ou não, conforme se pretenda valorizar mais algumas práticas, premiando as propostas das entidades com melhores práticas e penalizando as que evidenciarem piores desempenhos e que declarem não planearem a introdução de mudanças na gestão de pessoas com vista à criação de condições para uma partilha do trabalho e do emprego em condições justas e equilibradas para ambos os sexos.

Quadro 6.3 – Grelha de avaliação de candidaturas

	Questões/Critérios	Indicadores	Classificação	
Contexto e diagnóstico	A contextualização e o diagnóstico tiveram em conta as situações diferenciadas das mulheres e dos homens no território ou na organização em que decorre o projeto	Inclusão de referências a estudos, relatórios, dados estatísticos desagregados por sexo, etc.	Muito satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Pouco satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Nada satisfatório	<input type="checkbox"/>
Objetivos e públicos-alvo	Grau de integração da igualdade de género nos objetivos operacionais, de molde a combater as desigualdades identificadas no diagnóstico.	Inclusão de pelo menos um objetivo operacional em matéria de igualdade entre mulheres e homens.	Muito satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Pouco satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Nada satisfatório	<input type="checkbox"/>
Apresentação do projeto	Grau de relevância das ações propostas em matéria de igualdade de mulheres e homens tendo em conta o diagnóstico e os objetivos definidos para o projeto. As ações previstas são suficientes para alcançar os objetivos	Apresentação de uma estratégia coerente em matéria de igualdade entre mulheres e homens; Número de ações integrando a igualdade de mulheres e homens.	Muito satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Pouco satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Nada satisfatório	<input type="checkbox"/>
Implementação do projeto	Metodologias: recursos humanos e financeiros e métodos propostos são adequados e suficientes para pôr em prática as atividades a favor da igualdade de mulheres e homens	Identificados os meios e os métodos associados à igualdade de mulheres e homens: pessoal, orçamento, consultoria externa, ferramentas e outros...	Muito satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Pouco satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Nada satisfatório	<input type="checkbox"/>
Monitorização e Avaliação do projeto	A entidade definiu como vai monitorizar e avaliar os objetivos associados à igualdade e está previsto avaliar os efeitos sobre os públicos-alvo em função do sexo	Indicadores específicos previstos no projeto	Muito satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Pouco satisfatório	<input type="checkbox"/>
			Nada satisfatório	<input type="checkbox"/>

Fonte: Adaptado de Racine (2004).

– Na fase de apreciação de candidaturas, na grelha de classificação dos projetos que têm como **prioridade a promoção da igualdade de género**, quem avalia deve atender às questões e indicadores do quadro 6.3.

– Atribuir uma ponderação a cada um dos pontos da escala – 0, 1, 2 e 3, por exemplo; no caso de se pretender premiar os projetos com melhores classificações e penalizar os pior classificados, sugere-se a escala – 0, 1, 3 e 4.

– No caso dos projetos que têm como prioridade a construção de infraestruturas, sugere-se que a candidatura seja classificada de acordo com as respostas ao autodiagnóstico proposto no Quadro 6.1B segundo uma escala definida em função do número de itens assinalados positivamente – 4 para confirmação de 8 itens ou mais; 3 para 5 a 7 itens; 2 para 2 a 4 itens; 1 para 1 item; 0 para 0 itens

4. Conclusões – mobilização de atores por parte da gestão dos FE e dos PO

4.1. – O estudo mostrou que muitas entidades não conferem à igualdade de género um carácter prioritário ou relevante e que as dinâmicas prosseguidas pela gestão dos programas para a mobilização dos atores e para a apresentação e desenvolvimento de projetos **não evidenciaram o esforço aconselhável de sensibilização** e de demonstração das vantagens da inclusão da perspectiva de género junto de potenciais promotores de projetos, nomeadamente nos momentos de abertura de candidatura e respetiva divulgação e nas sessões de esclarecimento regionais.

4.2. – A situação de crise económico-financeira e os **impactos das medidas de austeridade** foram destacados como elementos que diminuem a motivação dos agentes para intervir no domínio da promoção da igualdade de género.

Recomendações para mobilizar e capacitar atores para a igualdade de género

4– Intervir no contexto de modo a inspirar projetos inovadores no domínio da igualdade de género.

Várias ações são possíveis neste domínio:

- simplificar o sistema de apresentação de candidaturas (lógica inter-regiões e inter-medidas);

-
- criar campanhas de informação direcionadas aos setores mais diversificados, incluindo os mais ativos e competentes no domínio da igualdade de mulheres e homens;
 - divulgar informação sobre os principais diferenciais e desigualdades em função do género;
 - conceder mais tempo para a preparação dos projetos;
 - divulgar de forma clara e normativa os objetivos dos FE em matéria de igualdade de género, apresentando exemplos de projetos inovadores;
 - abrir um eixo de financiamento de investigação especializada nas questões de igualdade entre mulheres e homens, com o objetivo de contribuir com pesquisa que possa alimentar o desenho de medidas específicas de promoção da igualdade de género, por exemplo no domínio da segregação vertical, diferenciais remuneratórios, segregação ocupacional e transformações do mercado de trabalho, designadamente precarização, “novas” formas de emprego, dificuldades de conciliação trabalho/família e de acesso aos direitos.

5 – Premiar boas práticas das entidades no desenvolvimento dos seus projetos, não necessariamente em termos monetários, mas de reconhecimento, e eventual majoração da ponderação a atribuir aos projetos candidatados por essas entidades.

5. Conclusões – Monitorização e Acompanhamento

5.1. – Não foram recenseadas ações de desenvolvimento de competências nos PO FSE e FEDER para implementar a igualdade de género ao longo da execução. **A monitorização e o acompanhamento da execução dos projetos foram objeto de apreciações críticas**, pelo facto de os contactos se limitarem a interpelar a vertente administrativa e financeira e pouca atenção ser dada à execução física. O acompanhamento concedido limitou-se ao atendimento telefónico. As visitas ao terreno tiveram sobretudo como objetivo a realização de auditorias. Na opinião auscultada de promotores dos projetos, o acompanhamento e apoio ao desenvolvimento dos projetos “no terreno” foram amplamente ineficientes e ineficazes.

5.2. – Tanto as entidades beneficiárias como representantes das entidades gestoras nos deram conta da **indefinição da monitorização da dimensão da igualdade de género** nos projetos financiados ao abrigo de tipologias não direcionadas especificamente para esta temática.

5.3. – **Limitações dos indicadores definidos para a monitorização da execução física dos projetos refletem-se na falta de informação sensível ao género que está disponível.** Uma dimensão imaterial que não merece atenção diz respeito aos projetos dirigidos aos jovens e às minorias, tendo em vista a melhoria da oferta de serviços para a igualdade de oportunidades e a inclusão social (EC41 – Indicador Comum Comunitário para o FEDER), mas nada é descrito sobre a natureza e resultados deste tipo de projetos nos relatórios de execução dos PO regionais. Na mesma linha, nada é referido relativamente ao impacto dos equipamentos e serviços de proximidade no domínio da igualdade de oportunidades, em geral, e na igualdade de género, mais em particular.

5.4. – **Os dispositivos para orientar a atividade das entidades no terreno são claramente insuficientes neste domínio.** O atendimento telefónico limitado a poucas horas por dia e a esclarecimentos no âmbito das auditorias não são suficientes para ajudar a superar o défice de competências cognitivas e operativas em igualdade de género encontradas nas entidades beneficiárias e nos serviços de consultadoria de que dispõem.

151

Recomendações para melhor acompanhar e monitorizar a aplicação dos FE

6 – Incluir a monitorização do *mainstreaming* de género no processo corrente de monitorização das intervenções. Desde a fase da programação que as técnicas, ferramentas e critérios a mobilizar na monitorização têm que estar definidos, bem assim como os seus responsáveis e o que é que vai ser objeto de monitorização (as atividades dos atores no terreno ou os resultados em termos de eficácia e eficiência do processo de *mainstreaming*). Para isso, propomos a criação de mecanismos de implementação/estruturas de apoio/infraestrutura autónoma que envolvam pessoal

técnico com competências específicas em igualdade de género e conhecimentos adequados para acompanhar, monitorizar e avaliar as intervenções no terreno.

Sugere-se, em termos concretos:

- Criar uma Unidade de Coordenação (ou Observatório) da integração da perspetiva de género nos FE (estrutura mista composta por equipa externa de especialistas em igualdade de género em articulação com o Observatório do QREN e o SIIC) com a tarefa de apoiar todos os atores na integração da perspetiva do género na programação, execução, acompanhamento e avaliação, bem como de produzir relatórios acerca dessa mesma integração, disseminar informação, produzir instrumentos e dar formação.

7 – Integrar nas Comissões de Acompanhamento dos Programas representantes dos mecanismos nacionais para a igualdade de género (CITE e CIG) bem como de ONG que promovam a igualdade de género ou outras entidades com perfil de competências adequado;

8 – Criar redes regionais de mentoria e aconselhamento em igualdade de género (UNIDADES REGIONAIS/REDES TEMÁTICAS) especializadas em *mainstreaming* de género que:

- Apoiem na identificação das necessidades e potencialidades dos diferentes organismos administrativos no que respeita à igualdade de homens e mulheres;
- Prestem assistência especializada em matéria de igualdade de género a esses organismos administrativos;
- Promovam a formação necessária em relações sociais de género destinada ao pessoal desses centros administrativos;

9 – Proceder, no acompanhamento, à validação das respostas de auto-avaliação apresentadas pelas entidades em sede de candidatura (ver quadros 6.1ª e B, 6.2 e 6.3).

10 – Integrar nos desenhos dos Programas, indicadores que consubstanciem uma avaliação do nível e qualidade da execução dos objetivos de género.

11 – Deve proceder-se à identificação e sistematização do processo de recolha de evidências, referenciais e indicadores utilizados no processo de monitorização de

modo a que se adaptem aos vários tipos de intervenção e às várias vertentes problemáticas da igualdade de género. Manter e aperfeiçoar o sistema integrado de recolha de informação que disponibilize indicadores relevantes em matéria de igualdade de género, incluindo dimensões da desigualdade de género intervencionada; ações específicas em igualdade de género; características dos participantes nos projetos, etc...

6. Conclusões – Execução dos projetos

- 6.1. – Existe uma **fraca integração do princípio da igualdade entre mulheres e homens nas práticas** das entidades empregadoras envolvidas em projetos de promoção da igualdade de género; nota-se, contudo, uma preocupação em fazer essa integração, pelo menos ao nível do discurso.
- 6.2. – As principais dificuldades registadas na implementação das medidas que promovem a igualdade de género prendem-se habitualmente com questões relacionadas com o meio sociocultural. **Os estereótipos de género continuam a marcar representações e práticas de pessoas e organizações**, o que chega a suscitar resistência às intervenções, inclusive por parte das pessoas que delas são destinatárias.
- 6.3. – **A carga burocrática, atrasos na aprovação dos planos de alterações, a realização dos reembolsos e a inconsistência na informação fornecida** foram especialmente sublinhadas pelas entidades beneficiárias como causas de bloqueio no caso dos projetos geridos pelo STI (CIG).
- 6.4. – Os cuidados com a linguagem, o tratamento da informação com desagregação por sexo e a inclusão de módulos sobre a igualdade de género na formação são as práticas mais difundidas nas organizações ao nível da promoção da igualdade de mulheres e homens. Trata-se de **medidas que incidem sobre a informação, o seu tratamento e disseminação**. Na verdade, as principais dificuldades para as entidades parecem concentrar-se na falta de

informação e de *know-how*, o que pode ser um reflexo do facto de o eixo temático 7 do POPH ter aberto a oportunidade de muitas organizações trabalharem a temática da igualdade de género pela primeira vez.

- 6.5. – Constata-se que, para executar ações de sensibilização e de formação, as entidades beneficiárias se vêm compelidas a **recorrer a audiências cativas** (compostas por crianças, jovens e utentes de instituições como serviços de apoio social, lares e centros de dia para população idosa, etc.), das quais não são conhecidos os níveis de motivação; as parcerias estabelecidas têm frequentemente a finalidade de facilitar o acesso a essas audiências.
- 6.6. – No caso dos projetos de **apoio ao empreendedorismo**, verifica-se um desajustamento entre as regras de financiamento e as necessidades das empreendedoras.
- 6.7. – O **perfil de competências** em igualdade de género dos atores é muito **deficitário** em todos os patamares – gestão dos fundos e intervenção no terreno.
- 6.8. – As entidades beneficiárias evidenciam um **afastamento** muito grande relativamente às melhores práticas tendo em vista a **facilitação da conciliação** das esferas da vida, de acordo com as respostas obtidas no inquérito e no *focus group*.
- 6.9. – A ideia de **inovação é relacionada com o fornecimento de um serviço que não existia anteriormente e, em casos mais raros, com características inovadoras desse novo serviço**, segundo declarações das entidades beneficiárias interpeladas no quadro dos estudos de caso. São, porém, de sublinhar outros aspetos de inovação que resultam da procura de caminhos alternativos quer nas fases de diagnóstico, quer nas fases de execução e de avaliação dos projetos.
- 6.10.– A maioria das entidades não destaca boas práticas nas atividades promovidas, frisando antes **a relevância da temática trabalhada, da natureza**

-
- dos públicos abrangidos e da abordagem geral prosseguida.** Dentre o leque de boas práticas encontradas nos oito estudos de caso realizados, assumem, do nosso ponto de vista, maior especificação e potencial inovação as seguintes:
- **adoção de uma conceção do género** como envolvendo homens e mulheres numa matriz **relacional** que afeta a ambos os sexos;
 - desenvolvimento de ações através das quais há uma procura deliberada para **contrariar os efeitos de reprodução da tipificação sexual** das práticas e representações sociais;
 - reforço do **papel dos homens** nas iniciativas de promoção da igualdade;
 - estruturação de espaços e valências sociais com **respostas integradas de apoio às famílias**, nomeadamente em termos de melhoria das condições de articulação entre esferas da vida;
 - ancoragem à **expressão local dos problemas** sociais abrangidos, nomeadamente, articulando atividades com os patrimónios imateriais locais;
 - **recurso a metodologias ativas**, que passam pela participação de destinatárias/os no desenho de atividades e pela sua integração em dinâmicas de processo do projeto, contribuindo para o seu empoderamento, através do reforço das suas competências sociais e interpessoais (de que são exemplo a criação de “laboratórios”, os teatro-fórum e outros espaços de participação cívica);
 - re/criação e **ampliação de parcerias** entre entidades e atores de natureza variada (forte valorização no âmbito das intervenções na área da violência doméstica);
 - **trabalho em rede** para garantir sustentabilidade através da potenciação de sinergias do tecido associativo, económico e institucional local.

Recomendações para melhorar níveis e qualidade da execução

12 – Avaliar a efetividade e impacto das ações de sensibilização e de formação em igualdade de género realizadas, com o apoio dos FE, dos vários módulos propostos nos Eixos 7, 8 e 9 do POPH (isto é, 12-6 horas; 30 horas; 18 horas; 40 - +18 horas; 72 horas), uma vez que se verifica frequentemente o recurso a audiências cativas (o que

se traduz, em geral, em públicos com fraca motivação); além disso, as observações de terreno apontam para o défice de competências em igualdade de género ostentado pelas empresas a cujos serviços de consultadoria e formação as entidades beneficiárias recorrem.

13 – Disponibilizar a cada entidade promotora de projetos um Guia para o mainstreaming da igualdade de género nos Fundos Estruturais, havendo o cuidado de criar um especialmente adaptado aos programas FEDER.

- este guia deve exemplificar o que podem ser boas práticas para a igualdade de género em várias fases do ciclo de projeto (especialmente no diagnóstico, conceção, implementação e avaliação) e tipos de temáticas – no acesso à formação, conforme o setor de atividade; no anúncio de vagas de emprego (visibilizando a boa receptividade dada a candidaturas de pessoas com o perfil sub-representado, etc...); no recrutamento e na gestão de carreiras (de mulheres no setor tecnológico, TIC, construção civil, transportes, etc..., e de homens no setor dos cuidados pessoais, saúde, educação, etc...); na avaliação de desempenho; na facilitação da conciliação trabalho/família das equipas envolvidas na implementação dos projetos; etc..
- este guia poderia constituir a base de um *living document* a criar, o que o tornaria mais dinâmico e em permanente atualização.

14 – Constituir uma rede temática de entidades beneficiárias com projetos na área da igualdade, cujo funcionamento deve ser apoiado e dinamizado pelo Observatório ou Unidade de Coordenação acima referida.

15 – Apoiar ações de formação em igualdade de género e equacionar a criação e operacionalização de um sistema de formação em *e-learning* que possa servir as necessidades, nomeadamente, de promotores de projetos.

16 – Criar em cada Programa um *focal point* para a integração da IG, que receba formação e definição funcional adequadas a fim de poder apoiar as entidades promotoras.

17 – Criar *online* um diretório sobre igualdade de género, com informações e contactos que promova uma disseminação e partilha de informações e

conhecimentos, incluindo informação sobre os projetos em desenvolvimento, os produtos disponíveis, redes, etc...

18 – Estimular o estabelecimento de parcerias estratégicas com entidades com *know-how* e expertise em igualdade de género (mecanismos oficiais, universidade, núcleo de investigação, ONG com trabalho relevante na área, ...).

19 – Criar e divulgar rede nacional de especialistas em igualdade de género que possam fornecer serviços de consultadoria aos projetos.

20 – Ajustar as regras dos incentivos financeiros às necessidades das empreendedoras.

7. Conclusões – Avaliação dos projetos

7.1. – O enfoque avaliativo dos programas tem sido mais de verificação administrativa e financeira do que física e temática.

7.2. – Verifica-se uma indefinição da avaliação da dimensão da igualdade de género nos projetos dos programas, sendo o eixo 7 do POPH a única exceção. Em alguns casos, a *checklist* usada para verificação nem inclui essa dimensão, noutros, a desagregação por sexo é desconsiderada como relevante, por exemplo, no apuramento do número de empregos criados.

7.3. – A descontinuidade nas equipas entre quem analisa as candidaturas, quem “visita” os projetos e quem faz auditorias administrativo-financeiras, imposta pela regulamentação comunitária dos FE, leva a perdas de informação e conhecimento dos projetos.

7.4. – Entidades empreendedoras alertam para o facto de não receberem feedback relativamente aos dados de execução física que fornecem.

Recomendações para integrar a perspetiva de género na avaliação

21 – Integrar nos desenhos dos Programas, dimensões e indicadores que consubstanciem uma avaliação de género.

- Deve proceder-se à identificação e sistematização do processo de recolha de evidências, referenciais e indicadores utilizados no processo de monitorização de modo a que se adaptem aos vários tipos de intervenção e às várias vertentes problemáticas da igualdade de género;

22 – Os relatórios anuais de execução dos Programas devem incluir a avaliação das ações específicas de promoção da igualdade de género, incluindo as estratégias desenvolvidas para assegurar a integração da perspetiva de género no programa e nas operações por ele suportadas.

23 – Tornar obrigatória a realização, por parte das entidades beneficiárias, de dois exercícios de autoavaliação (intermédio e final), preferencialmente com validação externa, incidindo sobre a execução física de cada projeto e a vertente da igualdade de género.

25 – Exigir às entidades beneficiárias, em sede de saldo, a identificação de medidas e agentes envolvidos em ações promotoras da igualdade, o que possibilitaria uma avaliação da iniciativa da gestão do programa.

8. Conclusões – Estudos POAT FSE

8.1. – Os estudos realizados no âmbito do POAT FSE contribuem para a melhoria das políticas e das práticas de combate à discriminação e às desigualdades nas estruturas socioeconómicas, na medida em que favorecem um melhor conhecimento dessas desigualdades, dos respetivos contornos e impactos, e como podem ser combatidas. Em termos de desenvolvimento e reestruturação concetual da **definição da problemática da igualdade de género, o contributo é mais circunscrito**. Apenas três dos estudos analisados integram essa perspetiva analítica e introduzem alguma inovação na abordagem e nas metodologias de análise mobilizadas.

Recomendação para a conceção e execução dos estudos no âmbito do POATFSE

26 – A integração das relações sociais de género no modelo analítico prosseguido deve ser um dos critérios de seleção dos estudos a financiar, devendo fazer parte dos cadernos de encargos definidos pela entidade gestora.

27 – Deve ser recomendada às entidades promotoras dos estudos a integração de expertise em relações sociais de género.

28 – A observação do respeito pela obrigatoriedade da perspetiva de género nas várias fases da elaboração do estudo deve ser objeto de análise no acompanhamento, monitorização e avaliação final do estudo.

9. Contributos dos FE – FSE e FEDER – para a incorporação da perspetiva de género nas políticas públicas e nas práticas organizacionais

Não tendo o estudo tido como objetivo conhecer os projetos apoiados ao nível da execução, apenas é possível conjecturar até que ponto a sua abordagem foi estrutural e capacitante. Os Planos para a Igualdade organizacionais promovidos por instituições públicas (Ministérios, Municípios e organismos estatais autónomos) e organizações privadas (lucrativas e não-lucrativas), apoiados quer pelo FSE, quer pelo FEDER, possuem um potencial claramente estrutural e capacitante. No seu âmbito, certamente um largo número de trabalhadoras/es do setor público, tanto ao nível das chefias, como do pessoal técnico e operacional, teve sensibilização/formação em igualdade de género e foi exposto ao diagnóstico e aos planos de melhoria das práticas institucionais. Se o processo foi corretamente desenvolvido e participado, o seu envolvimento terá sido efetivo na realização tanto do diagnóstico como do plano de melhorias. Não é possível saber, contudo, até que ponto estes planos estão a resultar/resultam num maior empoderamento, nomeadamente, das mulheres e se estas ganharam espaço institucional no processo de decisão. Também não é possível apurar, nem mesmo conjecturar, outras componentes da estratégia do *mainstreaming*

de género como sejam a integração da perspetiva de género nas várias etapas do processo de formulação de políticas, a adoção da linguagem neutra na comunicação organizacional interna e externa e a definição de um plano de avaliação independente com base em indicadores abrangentes.

Assim, é apenas possível afirmar que a estratégia de *mainstreaming* de género conheceu um avanço, ao nível do *empowerment* dos públicos e agentes, dado que os projetos desenvolvidos:

- ✓ abriram **espaço político** para a igualdade de género, através da mobilização de centenas de **organizações do setor público**, central e local, **e privado**, lucrativo ou não, para ações focalizadas na problemática da igualdade de género;
- ✓ possibilitaram a **capacitação** de milhares de pessoas e de centenas de organizações em *know-how* em igualdade de género, através do envolvimento em ações de formação, nomeadamente num setor estratégico como o da consultadoria às empresas, pela sua influência no tecido empresarial, em especial as pequenas e médias empresas, largamente maioritárias em Portugal;
- ✓ viabilizaram a **sensibilização** para os desafios da construção da igualdade de diversos públicos situados em lugares institucionais estratégicos, a partir dos quais influenciam as atividades económicas, sociais, políticas e culturais quotidianas de mulheres e homens;
- ✓ apoiaram a atividade de **organizações de defesa dos direitos das mulheres**, que dificilmente encontrariam outras fontes de financiamento;
- ✓ expuseram milhares de pessoas a **campanhas** e a conteúdos multimédia de natureza diversa, da iniciativa das organizações e veiculados pelos meios de comunicação social;
- ✓ estimularam a **criatividade retórica e artística** com o intuito de vencer resistências à problemática da igualdade de género.

Em síntese, a informação produzida permite sublinhar a extraordinária importância dos fundos estruturais para a intervenção em prol da igualdade de género, em grande parte devido ao facto de contemplarem um eixo temático específico para esta prioridade, mas também porque:

- ✓ mobilizaram uma abordagem dual de intervenção, com base em medidas de carácter estrutural, incidindo sobre normas e práticas institucionais, e em medidas orientadas para problemas e públicos específicos;
- ✓ ampliaram o fundo de conhecimento sobre questões de género, introduzindo uma considerável melhoria na disponibilização de informação desagregada por sexo;
- ✓ intervieram ao nível dos indivíduos (formação, aconselhamento e incentivos), das entidades empregadoras (apoando planos para a igualdade internos) e do contexto socioeconómico (apoando criação de redes e de equipamentos sociais);
- ✓ disponibilizaram recursos que de outro modo não estariam disponíveis para a promoção da igualdade de género, em especial no cenário de profunda crise que atinge o país.

A análise da natureza dos principais contributos elencados leva-nos à conclusão que os **principais ganhos se registam ao nível imaterial do aprofundamento do conhecimento das situações de (des)igualdade entre mulheres e homens e ao nível da capacitação individual dos atores e públicos** expostos às ações de sensibilização/formação. Tal significa que estamos perante uma **praxis de recorte individualizante que aponta para a responsabilização dos indivíduos pelas mudanças sociais almejadas**, com base na “mudança de mentalidades”. Sem uma alteração das condições estruturais e institucionais, o impacto a esperar desta estratégia é muito limitado. Não é possível esperar que as pessoas, uma vez sensibilizadas e treinadas, comecem a equacionar os problemas de outro modo e a aplicar os novos conhecimentos adquiridos se não forem confrontadas com um renovado quadro de expectativas e recompensas pelos seus desempenhos por parte das instituições/organizações em que se inserem. Se a incorporação da perspetiva de

género não integrar o quadro de requisitos a que o seu desempenho tem que responder, esta dificilmente será materializada nas suas práticas profissionais.

Ainda uma outra nota conclusiva, para chamar a atenção para o processo de **desvanecimento da incorporação da perspetiva da igualdade de género ao longo das várias etapas analisadas dos FE**. De uma maneira geral, a relevância dada à igualdade de género é bastante mais visível no desenho do FSE e do FEDER do que na respetiva programação. É, todavia, ao nível da avaliação que é mais notória a negligência dada à dimensão da igualdade de género, especialmente, como é de esperar, nos projetos não direcionados diretamente na problemática.



Feito o balanço do que foi desenvolvido, não quisemos deixar de revisitar os propósitos em matéria de igualdade de género anunciados nos FE. No caso do FEDER, a partir do COMPETE e dos PO Regionais, identificámos os seguintes objetivos (transcritos na matriz do estudo):

a) Minimizar as barreiras de informação, técnicas ou económicas de acesso das mulheres e demais indivíduos aos vários instrumentos disponíveis no Programa;

Nenhuma ação concreta foi detetada que evidenciasse ter como missão cumprir expressamente este propósito, pois quando se trata de minimizar barreiras é necessário fazer algo de diferente do habitual;

b) Assegurar a não discriminação da participação feminina em domínios relevantes para a competitividade nacional (ciência e tecnologia, TIC, empreendedorismo qualificado).

Há a registar a programação de medidas de apoio ao empreendedorismo feminino qualificado, mas nenhuma ação foi identificada com a finalidade de combater a segregação sexual das estruturas educativas e do emprego no sentido de aumentar a participação das mulheres em certas áreas científicas (e, evidentemente, também a participação dos homens naquelas em que são minoritários). Contrariar a tendência

para as mulheres recuarem no campo das engenharias e ciências informáticas, campos nos quais já perderam mais de 4 p.p. ao longo da última década, teria sido importante.

c) Divulgar informação e ações de sensibilização sobre os apoios financeiros disponíveis, direcionados para públicos-alvo discriminados, para a criação de empresas qualificadas e demais iniciativas associadas à melhoria da competitividade e internacionalização das empresas existentes;

Não foram identificadas ações específicas tendo em vista fazer chegar aos públicos-alvo discriminados informações sobre os apoios disponíveis, com exceção do que se disse acima sobre o apoio ao empreendedorismo;

d) Recolher e analisar informação de realização do Programa pertinente para a definição de estratégias de atuação visando a igualdade de género;

A resposta a este objetivo dada pela recolha de informação desagregada por sexo sobre o emprego criado ou sobre a formação oferecida apresenta-se muito limitada no seu alcance para poder contribuir para a definição de estratégias de atuação para a igualdade de género.

e) Assegurar a participação de representante do domínio da Igualdade de Género na Comissão de Acompanhamento dos Programas;

Essa representação foi assegurada, mas o balanço não é positivo, dado o modo de funcionamento das Comissões de Acompanhamento, como vimos.

f) Promover a articulação temática com o PO Potencial Humano visando uma melhor integração e prossecução dos objetivos de Igualdade de Oportunidades no QREN.

Não foram identificadas as vias de articulação entre o POPH e os PO FEDER com tal finalidade.

No caso do **POPH**, a ação desenvolvida apresenta uma maior aderência aos objetivos enunciados:

a) Aumentar a eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e do seu sistema de governação;

A informação produzida aponta para a concretização deste objetivo de modo limitado, dada a pouca expressão dos ganhos conseguidos, praticamente circunscritos à disponibilização de mais informação estatística com desagregação por sexo. A conclusão acerca do carácter limitado dos ganhos em eficiência assenta sobretudo na larga predominância de perfis deficitários em competências em igualdade de género entre os agentes intervenientes no sistema de governação dos FE e na escassez de instrumentos e de procedimentos de monitorização e avaliação do modo como a perspetiva de género está a ser incorporada nas intervenções no terreno.

b) Reforçar o papel da Sociedade Civil como agente estruturante para a Igualdade de Género;

Este foi sem dúvida um objetivo para o qual o POPH disponibilizou meios significativos; o modo como se fez a sua aplicação, porém, não é conhecido e deveria ser objeto de uma ampla e rigorosa avaliação;

c) Difundir os valores da igualdade de género através da educação e informação;

Os guiões sobre *Género e Cidadania* produzidos para apoiar a ação educativa de docentes dos vários ciclos do ensino básico parecem ser um contributo, embora limitado para tão ambicioso objetivo, se não forem introduzidos na formação inicial de docentes;

d) Promover a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, assumindo a prioridade de combater a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial;

As medidas de apoio à empregabilidade apoiadas inscrevem-se numa lógica de abordagem individualizante dos problemas, não incorporando a perspetiva de género; por isso, não contribuem para a dessegregação do mercado de trabalho nem para as desigualdades salariais entre mulheres e homens que, aliás, têm aumentado durante

este período de programação dos FE. No âmbito deste objetivo, ainda que com alcance limitado e sem avaliação da sua concretização, destacam-se os apoios concedidos para a implementação de planos para a igualdade nas organizações.

e) Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando prioridade à criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares;

Foram registadas ações de apoio à criação de equipamentos e serviços facilitadores da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar; o que não é uma condição suficiente para criar condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares. Seria necessário que o esforço para reforçar a partilha de responsabilidades familiares dos homens fosse mais visível.

g) Prevenir a violência de género, incluindo a violência doméstica e o tráfico de seres humanos.

A esta problemática, mais delimitada, de carácter criminal, foram dadas sem dúvida múltiplas respostas tendo em vista a prossecução deste objetivo.

165

Ponderada a natureza dos objetivos, será lógica a conclusão de que as medidas específicas parecem ter conhecido um maior grau de concretização.

A avaliação realizada aponta para a necessidade de continuar a prosseguir alguns dos objetivos só parcialmente alcançados no período de programação que agora termina e ainda alguns outros que parecem aconselháveis à luz das dinâmicas observadas ao nível da implementação, monitorização e avaliação dos projetos apoiados pelos FE.

Recomendações tendo em vista a definição de prioridades em matéria de políticas de igualdade de género

Estas recomendações resultam das conclusões do estudo realizado e do pressuposto de que as prioridades das políticas públicas de igualdade de género irão orientar-se

no sentido de transformar as estruturas socioeconómicas, as culturas organizacionais e as normas e valores, de molde a construir uma sociedade mais justa e coesa, dando continuidade, mas sobretudo aprofundamento aos contributos elencados neste estudo. O não-comprometimento político ao mais alto nível com a igualdade de mulheres e homens favorece uma abordagem tecnocrática da incorporação da perspetiva de género que resulta na primazia dada às técnicas e procedimentos e negligencia os objetivos políticos que transformariam os processos através dos quais se reproduzem as desigualdades estruturais. Se, como vimos ser tão marcante no período de programação analisado, não passarmos da formação e da disponibilização de ferramentas, como guias/manuais, por exemplo, não passamos das chamadas “medidas preliminares” (Braithwaite *et al.*, 2005). É preciso que estas sejam acompanhadas de medidas estruturais que erradiquem os processos através dos quais as desigualdades se re/produzem. É preciso resgatar as políticas de igualdade de género do campo da “mudança de mentalidades”.

Tal implica, antes de mais, respeitar direitos fundamentais, como seja por um lado, que todos os seres humanos sejam livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens sejam igualmente valorizados (conforme definição de igualdade de género em CIG, 2007: 182).

Para assegurar o gozo efetivo destes direitos fundamentais, as MEDIDAS ESPECÍFICAS a apoiar pelos Fundos Estruturais no que respeita às estruturas socioeconómicas devem ter em vista as seguintes finalidades e natureza:

- **Dessegregação do mercado de trabalho** – desenvolver projetos de ensino e formação no sentido de atrair homens e mulheres para setores de emprego e profissões em que estão em minoria; sensibilizar e formar profissionais do ensino e da formação profissional, das atividades de orientação profissional e dos serviços públicos de emprego no sentido de integrarem a preocupação com

-
- a dessegregação do mercado de trabalho nas suas rotinas e atividades de trabalho quotidianas;
- **Redução/Eliminação dos diferenciais salariais** – desenvolver atividades de sensibilização e de experimentação junto dos parceiros sociais e de empregadores de referência;
 - **Mais participação das mulheres na decisão económica** – estabelecer metas no setor empresarial do Estado e desenvolver ações de acompanhamento da evolução; sensibilizar e formar pessoas envolvidas nos processos de decisão ao mais alto nível para as vantagens da integração das mulheres nos processos de decisão; tornar obrigatória a existência de um plano de melhoria da situação dos homens e das mulheres nas organizações e empresas de média e grande dimensão que negoceiam ou beneficiam de apoios do Estado;
 - **Melhor conciliação entre esferas da vida para ambos os sexos** – dar continuidade ao investimento em equipamentos de apoio à vida familiar e à prestação de cuidados (cuidados com pessoas dependentes, cuidados de saúde, mobilidade e transportes, etc.);
 - **Fomento do empreendedorismo feminino e da participação das mulheres na gestão das pequenas e microempresas** – envolver mulheres na criação de empresas (incluindo as sociais), em redes de apoio, formação e consultadoria e acesso ao crédito; majorar os apoios às pequenas e microempresas que evidenciem possuir boas práticas de igualdade de oportunidades e de tratamento entre ambos os sexos;
 - **Combate a todas as formas de violência de género** – reforçar as políticas de prevenção de todas as formas de violência de género, incluindo a violência sexual e a doméstica, o tráfico de seres humanos e a mutilação genital feminina, bem assim como de proteção das vítimas e de sensibilização tendo em vista a diminuição da reincidência das agressões.

No que respeita à INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO nas culturas organizacionais e sistemas de valores, é importante dar continuidade e aprofundar:

- **Combate aos estereótipos** – apoiar medidas que permitam às organizações analisar a sua imagem, e práticas de comunicação interna e externa, tendo em vista a eliminação dos estereótipos que reproduzem discriminações; dar continuidade ao desenvolvimento de Planos para a Igualdade como fator de promoção da inovação e sustentabilidade dos investimentos das organizações (dos três setores – público e privado lucrativo e não-lucrativo);
- **Integração da perspetiva da igualdade de mulheres e homens na gestão dos Fundos Estruturais** – como já foi sublinhado, tornar obrigatória a participação em ações de sensibilização e formação em igualdade de género para todo o pessoal dirigente e técnico envolvido na gestão de programas apoiados pelos Fundos Estruturais; disponibilizar acesso a consultadoria especializada a gestores dos programas e a entidades beneficiárias;
- **Exigência para todos os projetos e medidas:** obrigar à prova de cumprimento do requisito da integração da igualdade de género em todos os projetos financiados pelos Fundos Estruturais, com recurso aos instrumentos acima indicados.

Como suporte a estas intervenções, há que disponibilizar metodologias e ferramentas apropriadas. Além das referidas expressamente acima, referem-se, em geral, as seguintes:

- Desagregação por sexo e região de toda a informação relativa a indivíduos;
- Definição de indicadores de progresso para cada objetivo-tipo;
- Criação de serviços de apoio técnico em igualdade de género, destinado a entidades beneficiárias, nos diagnósticos e na conceção, implementação e avaliação de projetos;
- Edição de guias, manuais e *websites* de apoio à integração da perspetiva de género a todas as tipologias de medidas apoiadas pelos Fundos Estruturais;
- Disponibilização *online* de ferramentas interativas de apoio no diagnóstico, desenho e auditoria de projetos na perspetiva da igualdade de género;
- Criação de um *living document* que pode ser permanentemente atualizado à medida que as questões vão surgindo e as melhores soluções são encontradas.

Em suma, é necessário disponibilizar mais e melhores metodologias e ferramentas analíticas, formativas e participativas, bem assim como melhorar o modelo de governação dos Fundos Estruturais, na perspetiva da integração da perspetiva de género até ao nível da execução. Há que melhorar diagnósticos, planos de ação e desempenho dos atores; motivar, sensibilizar e capacitar atores; melhorar os sistemas de acompanhamento, monitorização e avaliação dos projetos. Há, por fim, que desenvolver uma cultura de avaliação, que verifique de que modo as pessoas (públicos-alvo; destinatários intermédios e finais) e as instituições beneficiam das ações desenvolvidas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Braithwaite, Mary *et al.* (2005), "Gender-sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact" (Final Report of EQUAPOL Project) (Em linha: http://www.equapol.gr/pdf/HPSE-CT-2002-00136_DEL9_FinalReport.pdf, acessido a 12 de janeiro de 2007).
- CIG (2007), *A Igualdade de Género em Portugal* (2.ª ed. rev), Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CITE (Coord.) *et al.* (2008), *Guião de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Comissão Europeia (1996), "Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias" Comunicação da Comissão, de 21 de Fevereiro de 1996 [COM(96) 67 final (Em linha: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:PT:PDF>, acessido a 12 de junho de 2013).
- Comissão Europeia (2008), *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego*, CIG, Coleção Trilhos para a Igualdade, nº 2.
- Conselho da Europa (1999), *A abordagem integrada da igualdade de género: enquadramento conceptual, metodologia e apresentação de boas práticas*. Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- European Commission (2011), *Evaluation of the European Social Fund's Support to Gender Equality: Synthesis Report*, Submitted by GHK and Fondazione G. Brodolini to the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (Em linha: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6643&langId=en, acessido a 20 de março de 2013).

-
- European Institute of Gender Equality (2013), *Gender Equality Index*. (Em linha: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>, acessido a 14 de Junho de 2013).
- Ferreira, Virgínia (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, Novembro de 1998/Febrero, 199-228.
- Ferreira, Virgínia (Coord.) (2010), "Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género – Relatório para a Comissão de Cidadania e Igualdade de Género", Coimbra, Associação para a Extensão Universitária da FEUC. (Em linha: http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/III_PNI_Cidadania_e_Genero_2007_2010_Relatorio_Externo_de_Execucao_Final_baixa.pdf).
- IGFSE (2011) *Intervenção do FSE no período 2007-2010 - Contributo do FSE para a Qualificação no contexto da Iniciativa Novas Oportunidades*. I, Portugal (Em linha: www.igfse.pt/upload/docs/2012/RelatórioFSE20111031_FINAL.pdf, acessido a 31 de janeiro de 2013).
- Monteiro, Rosa (2011), "*Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses*", Universidade de Coimbra FEUC/CES, Tese de Doutoramento.
- Monteiro, Rosa e Virgínia Ferreira (2012), "Metamorfoses das relações entre o Estado e os movimentos de mulheres em Portugal: entre a institucionalização e a autonomia", *ex æquo - Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, 25, Porto, APEM/Afrontamento, 13-27.
- NCPE (2012), *Checklist on Gender Mainstreaming in Infrastructure Projects*, National Commission for the Promotion of Equality, Malta (Em linha: https://secure3.gov.mt/socialpolicy/equal_opp/equality/projects/in_practice, acessido a 30 de maio de 2013).
- Observatório do QREN (s/d), "A Avaliação do Desenvolvimento Socioeconómico, MANUAL TÉCNICO II: Métodos e Técnicas Instrumentos de Enquadramento das Conclusões da Avaliação: Avaliação do Impacto de Género" (Em linha: www.observatorio.pt/download.php?id=217, acessido a 28 de fevereiro de 2012).
- Racine (2004), « Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes – Grille de l'instructeur ». Fonds social européen en France (Em linha: [www.racine.fr/virtual/22/.../pdf/GrInstru\(1\).pdf](http://www.racine.fr/virtual/22/.../pdf/GrInstru(1).pdf), acessido a 28 de fevereiro de 2012).
- Rees, Teresa (2005), "Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe", *International Journal of Feminist Politics*, Vol. 7, No.4, 555-574.
- Van Der Vleuten, Anna e Mieke Verloo (2006), "Gender Mainstreaming in Education and Employment in the European Union", in European Training Foundation (ed.), *Gender Mainstreaming in Education and Employment*. Luxembourg: EC. (Em linha: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getattachment\)/b0e04ddf3bf831ffc12572830051f3c4/\\$file/note6yfexe.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getattachment)/b0e04ddf3bf831ffc12572830051f3c4/$file/note6yfexe.pdf), acessido a 12 de dezembro de 2012).

