

Integração da perspetiva de género

Orçamentação baseada no género: conjunto de ferramentas divididas por etapas

Orientações para os Fundos da União Europeia

Agradecimentos

O presente conjunto de ferramentas faz parte do trabalho do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) sobre a orçamentação baseada no género e integra a Plataforma para a Integração da Perspetiva de Género do EIGE.

Os autores do conjunto de ferramentas são: Elisabeth Klatzer e Angela O'Hagan (peritas independentes), Catharina Schmitz e Emma Wretblad (NIRAS Sweden AB), e Ursula Mollay, Ambre Maucorps, Arndt Münch e Daniella Fessler (ÖIR GmbH).

O documento baseia-se igualmente em vários processos de consulta organizados no âmbito de projetos de orçamentação baseada no género do EIGE. O EIGE gostaria de agradecer aos participantes das reuniões de consulta que decorreram em 21 de novembro de 2018 e 28 de março de 2019 em Viena os seus

pontos de vista e a sua proficiência, que informaram significativamente a investigação.

Gostaríamos de deixar um agradecimento muito especial a Jeroen Decuyper Aerts (Instituto belga para a igualdade entre homens e mulheres e membro do Fórum de Peritos do EIGE, Bélgica) pelas suas contribuições intelectuais e pelo seu apoio ao longo da execução dos projetos acima referidos. O EIGE gostaria de agradecer a Renate Wielpütz (perita independente) pelo seu apoio e pelos seus excelentes conselhos.

A equipa responsável pela integração da perspetiva de género do EIGE coordenou os trabalhos desta publicação e é responsável pela garantia de qualidade (Barbara Limanowska, Helena Morais Maceira, Elena Anchevska, Sarah Robinson, Kim Van Aken e Nicole Jansen).

Instituto Europeu para a Igualdade de Género

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) é o centro de conhecimento da UE em matéria de igualdade de género. O EIGE apoia os esforços dos responsáveis políticos e de todas as instituições relevantes para tornar a igualdade entre homens e mulheres uma realidade para todos os Europeus, proporcionando-lhes conhecimentos específicos e dados comparáveis e fiáveis sobre a igualdade de género na Europa.

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius

LITUÂNIA

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2022

Print	ISBN 978-92-9482-982-5	doi:10.2839/736684	MH-01-22-000-PT-C
PDF	ISBN 978-92-9482-963-4	doi:10.2839/50469	MH-01-22-000-PT-N

© Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2022

Imagem da capa: © Marian Weyo/Shutterstock.com, ícone de mão: © Leone_V/Shutterstock.com, ícone de lâmpada: © Irina Adamovich/Shutterstock.com

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

Reutilização autorizada desde que a fonte seja indicada e que o conteúdo original não seja distorcido; o EIGE não assume a responsabilidade por eventuais danos causados por essa utilização. A política de reutilização do EIGE é regida pela Decisão da Comissão, de 12 de dezembro de 2011, relativa à reutilização de documentos da Comissão (2011/833/UE).

Este documento foi elaborado pelo EIGE para facilitar a aplicação do princípio da igualdade de género através da orçamentação sensível ao género, enquanto instrumento de integração da perspetiva de género. Apresenta recomendações e boas práticas e não é juridicamente vinculativo para quaisquer entidades da UE ou nacionais envolvidas na execução dos fundos da UE. Quando se refere à legislação em vigor ou a propostas de atos jurídicos, não constitui um parecer jurídico no que respeita à sua aplicação. A utilização deste conjunto de ferramentas não prejudica a legislação nacional, a interpretação do Tribunal de Justiça e do Tribunal Geral ou as decisões da Comissão.

Tel. +370 52157444

Correio eletrónico: eige.sec@eige.europa.eu

 <http://www.eige.europa.eu>

 <http://twitter.com/eurogender>

 <http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

 <http://www.youtube.com/eurogender>

 <http://eurogender.eige.europa.eu>

 <https://www.linkedin.com/company/eige/>



Orçamentação baseada no género: conjunto de ferramentas divididas por etapas

Orientações para os Fundos da União Europeia

Acrónimos

CCO	Principal indicador comum de realizações
CCR	Principal indicador comum de resultados
CITE	Classificação Internacional Tipo da Educação
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género
FAMI	Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração
FEADER	Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural
FEAMP	Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas
FEDER	Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional
FEEI	Fundos Europeus Estruturais e de Investimento
FEIE	Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos
FMI	Fundo Monetário Internacional
FSE	Fundo Social Europeu
FSE+	Fundo Social Europeu Mais
FSI	Fundo para a Segurança Interna
Fundos da UE	Fundos da União Europeia objeto de gestão partilhada
GenderCoP	Comunidade de Prática da Integração da Perspetiva de Género
IGFV	Instrumento de Gestão das Fronteiras e dos Vistos
IVA	Imposto sobre o valor acrescentado
ODS	Objetivo(s) de desenvolvimento sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização/organizações não governamental/governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PAC	Política Agrícola Comum
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Pequenas e médias empresas
RDC	Regulamento Disposições Comuns
RTE-T	Rede transeuropeia de transportes
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TI	Tecnologias da informação
TIC	Tecnologias da informação e da comunicação
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

Índice

Descrição do conjunto de ferramentas	4
Secção 1. A quem se destina o conjunto de ferramentas?	5
Secção 2. O que é a orçamentação baseada no género?	5
Introdução à orçamentação baseada no género	6
O que tem a orçamentação baseada no género que ver com a realidade das mulheres e dos homens?	6
Na prática, o que implica a orçamentação baseada no género?	11
Orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE	12
Secção 3. Porque é a orçamentação baseada no género importante no contexto dos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada?	18
Três motivos pelos quais a orçamentação baseada no género é crucial no contexto dos Fundos da UE	19
Secção 4. Como aplicar a orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE? Ferramentas práticas e exemplos dos Estados-Membros	21
Quadro regulamentar da UE	23
Ferramenta 1: vincular os Fundos da UE ao quadro regulamentar da UE em matéria de igualdade de género	23
Programação nacional/infranacional e apoio ao nível do projeto	33
Ferramenta 2: analisar as desigualdades de género e as necessidades de género ao nível nacional e infranacional	33
Ferramenta 3: operacionalizar a igualdade de género no âmbito dos objetivos políticos (em acordos de parceria) e dos objetivos específicos/medidas (em programas operacionais)	40
Ferramenta 4: utilizar a coordenação e as complementaridades entre os FEEI para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar	51
Ferramenta 5: definir parcerias e governação a vários níveis — identificação dos parceiros relevantes, papel dos peritos em questões de género e composição dos comités de acompanhamento	67
Ferramenta 6: desenvolver indicadores quantitativos e qualitativos para promover a igualdade de género	71
Ferramenta 7: definir critérios de seleção de projetos sensíveis às questões de género	86
Ferramenta 8: acompanhar a afetação de recursos para a igualdade de género nos Fundos da UE	91
Ferramenta 9: integrar a igualdade de género na conceção dos projetos	92
Comunicação, acompanhamento e avaliação	99
Ferramenta 10: integrar a perspetiva de género nos processos de acompanhamento e avaliação	99
Ferramenta 11: informar sobre o consumo de recursos em prol da igualdade de género nos FEEI	104
Referências	106

Descrição do conjunto de ferramentas

O presente conjunto de ferramentas divididas por etapas tem como objetivo ajudar as autoridades de gestão da União Europeia a utilizar ferramentas de orçamentação baseada no género nos processos dos Fundos da União Europeia objeto de gestão partilhada (a seguir designados Fundos da UE)⁽¹⁾.

Disponibiliza uma série de ferramentas e destaca práticas promissoras utilizadas em diferentes Estados-Membros da UE no que respeita à sua aplicação. O conjunto de ferramentas é composto por quatro secções:

Secção 1. A quem se destina o conjunto de ferramentas?

Esta secção descreve o público-alvo principal do conjunto de ferramentas.

Secção 2. O que é a orçamentação baseada no género?

Esta secção apresenta a orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE, de modo que os utilizadores se familiarizem com o conceito central de «orçamentação baseada no género» e com o raciocínio que lhe está subjacente.

Secção 3. Porque é a orçamentação baseada no género importante no contexto dos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada?

Esta secção descreve a fundamentação jurídica, política e económica para a aplicação da orçamentação baseada no género no processo ligado aos Fundos da UE.

Secção 4. Como aplicar a orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada? Ferramentas práticas e exemplos dos Estados-Membros

Esta secção apresenta 11 ferramentas para aplicação da orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE. Estas ferramentas estão divididas em três subsecções: Quadro regulamentar da União Europeia, Programação e nível de apoio ao projeto no âmbito nacional/infranacional e Comunicação, acompanhamento e avaliação.

⁽¹⁾ O conjunto de ferramentas apresenta informações gerais relativas aos sete fundos nos termos da proposta de Regulamento Disposições Comuns para 2021-2027: o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo de Coesão, o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP), o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI), o Fundo para a Segurança Interna (FSI) e o Instrumento de Gestão de Fronteiras e dos Vistos (IGFV). Além disso, fornece conteúdos adaptados para o FEDER, o Fundo de Coesão, o FSE+, o FEAMP e o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER).

Secção 1. A quem se destina o conjunto de ferramentas?

O conjunto de ferramentas relativo à orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE destina-se às autoridades de gestão dos Estados-Membros da União Europeia. Por conseguinte, os funcionários públicos e os gestores envolvidos na programação dos Fundos da UE nos níveis nacional e infranacional constituem o principal grupo-alvo do conjunto de ferramentas. No entanto, este pode igualmente ser utilizado pelos organismos intermédios ⁽²⁾ que intervêm na execução de projetos dos Fundos da UE no plano infranacional ou local, bem como pelos organismos nacionais que promovem a igualdade de género e pelo pessoal que trabalha com os Fundos da UE à escala da UE. A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão,

a Direção-Geral da Política Regional e Urbana e a Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores da Comissão Europeia podem igualmente utilizar o conjunto de ferramentas para as suas tarefas de acompanhamento e avaliação globais.

O presente conjunto de ferramentas está estruturado de forma que cada grupo-alvo seja orientado para o momento e o local em que poderá aplicar ferramentas de orçamentação baseadas no género no processo ligado aos Fundos da UE. Ao clicar na etapa pertinente do processo, terá acesso a uma série de ferramentas e de práticas promissoras de diferentes Estados-Membros sobre a forma como as ferramentas podem ser utilizadas.

Secção 2. O que é a orçamentação baseada no género?

De acordo com a definição amplamente utilizada do Conselho da Europa ⁽³⁾, a orçamentação baseada no género constitui a aplicação da integração da perspetiva de género no processo orçamental. Implica uma avaliação dos orçamentos com base no género, a integração da perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e a reestruturação das receitas e das despesas por forma a promover a igualdade de género. Em suma, a orçamentação baseada no género é uma estratégia e um processo cuja intenção a longo prazo consiste em alcançar os objetivos de igualdade de género.

A plena aplicação da orçamentação baseada no género no âmbito dos processos orçamentais da UE significa a plena integração da perspetiva de género em todas as fases dos processos de

orçamentação e planeamento. As medidas práticas a tomar nesse sentido incluem:

1. uma avaliação baseada no género para aferir e tornar visível o impacto dos orçamentos em função do género — uma análise orçamental em termos de género desta natureza é o ponto de partida para todo o trabalho relacionado com a orçamentação baseada no género;
2. a promoção de mudanças destinadas a fomentar a igualdade de género com base nos resultados da análise orçamental em termos de género, incluindo eventuais lacunas e desafios identificados em matéria de género; e
3. a organização da orçamentação baseada no género através de uma combinação de

⁽²⁾ O artigo 2.º, ponto 7, da proposta de Regulamento Disposições Comuns (RDC) da Comissão define «organismo intermédio» como um organismo público ou privado que age sob a responsabilidade de uma autoridade de gestão ou que desempenha funções ou tarefas em nome dessa autoridade.

⁽³⁾ Conselho da Europa (2005). *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting* [Orçamentação baseada no género. Relatório final do grupo de especialistas em orçamentação baseada no género]. Estrasburgo: Conselho da Europa, Divisão para a Igualdade, Direção-Geral dos Direitos Humanos.

intervenientes governamentais e não governamentais. A análise das experiências práticas em matéria de orçamentação baseada no género em todo o mundo demonstra que esta abordagem permite obter bons resultados (4).

As práticas e as metodologias utilizadas para introduzir e manter a orçamentação baseada no género na Europa (5) nos últimos anos demonstram o seu duplo objetivo — contemplar as realidades da vida das mulheres e dos homens nos orçamentos e refletir na orçamentação as desigualdades existentes. Na prática, o intuito da orçamentação baseada no género consiste em revelar os impactos diferentes das decisões de despesa e de receita nas mulheres e nos homens, que diferem em função da fase da vida em que se encontram e das suas condições económicas e sociais. Paralelamente, significa rever decisões de financiamento público para garantir que estas contribuem para promover a igualdade de género e não para acentuar as desigualdades existentes.

Para podermos aplicar a orçamentação baseada no género no âmbito dos Fundos da UE, temos de estar familiarizados com o conceito de base e com o raciocínio que lhe está subjacente.

Introdução à orçamentação baseada no género

Veja a Professora Diane Elson explicar o conceito de orçamentação baseada no género (6)



Veja o vídeo da ONU Mulheres sobre o que é a orçamentação sensível ao género? (7)



Como se vê nestes vídeos, as necessidades e as exigências tanto das mulheres como dos homens precisam de ser tidas em conta nos processos de orçamentação. Este facto promove a responsabilização e a transparência no planeamento e na gestão das finanças públicas, aumenta a participação sensível ao género em processos orçamentais e faz progredir a igualdade de género e os direitos das mulheres.

O que tem a orçamentação baseada no género que ver com a realidade das mulheres e dos homens?

Veja esta fotografia recente dos membros do Conselho Europeu. Quantas mulheres e quantos homens vê?

Considere a «realidade das mulheres e dos homens» à luz da composição do Conselho Europeu e interrogue-se:

- Por que razão há mais homens do que mulheres?

(4) EIGE (2019). *Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* [Orçamentação baseada no género. Integrar a perspetiva de género no orçamento da UE e no quadro da política macroeconómica], p. 12.

(5) O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Ed.) (2018). *Gender Budgeting in Europe: Developments and challenges* [Orçamentação baseada no género na Europa: evolução e desafios]. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

(6) EIGE (2019). *What Is Gender Budgeting?* [O que é a orçamentação baseada no género?]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

(7) ONU Mulheres (2017). *What is gender responsive budgeting?* [O que é a orçamentação sensível ao género?] Nova Iorque: ONU Mulheres. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

© União Europeia



Créditos da fotografia: <https://newsroom.consilium.europa.eu/events/20190322-european-council-march-2019-day-2>

Aspetos importantes a ter em conta quando se fala de «mulheres e homens»

É importante ter em conta a realidade das mulheres e dos homens na sua diversidade. Enquanto «a realidade» se destina a reconhecer as diferenças entre mulheres e homens, «na sua diversidade» reconhece a forma como também outros aspetos, como a idade, a situação socioeconómica, a deficiência, a raça, a etnia, a religião e a localização rural ou urbana, afetam a realidade das mulheres e dos homens (por exemplo, a realidade de uma jovem que reside numa zona rural da Suécia é muito diferente da de uma mulher mais velha que reside numa zona urbana de Espanha).

Nos Estados-Membros da UE, coexistem o **trabalho remunerado** e o **trabalho de prestação de cuidados não remunerado**. Estes diferentes tipos de trabalho são executados tanto por mulheres como por homens. Reflita:

- Como é que o trabalho de prestação de cuidados remunerado e não remunerado é repartido
- e distribuído entre mulheres e homens na maioria das sociedades?
- As mulheres e os homens executam os mesmos tipos de trabalho? Há diferenças? Que diferenças são essas?

O reconhecimento e a valorização do trabalho de prestação de cuidados não remunerado **são importantes para compreender todo o espectro da situação económica de um país ou de uma região**. O trabalho remunerado e o trabalho de prestação de cuidados não remunerado são interdependentes. Por exemplo, para podermos trabalhar na economia formal (trabalho remunerado), precisamos de apoio da economia de prestação de cuidados (trabalho de prestação de cuidados não remunerado), nomeadamente:

- preparação de refeições;
- lavagem de roupa; e
- assistência em caso de doença.

Apenas uma pequena parte destas necessidades pode ser satisfeita com recurso a serviços públicos ou de mercado, o essencial ainda é assegurado nos agregados familiares. Quer o façamos para nós próprios, quer seja outra pessoa a fazê-lo para nós, é um trabalho que, frequentemente, não é remunerado. Se não é remunerado, não é incluído na economia formal, e este trabalho é partilhado de forma muito desigual entre homens e mulheres. Por esse motivo, é frequentemente esquecido. Não obstante, tem importantes implicações e contribui de forma significativa para a economia e para o funcionamento das nossas sociedades.

Veja a Professora Diane Elson explicar a disparidade de género no trabalho não remunerado e a sua importância para a economia



Assista ao vídeo da OIT sobre o trabalho de prestação de cuidados



As prestações pecuniárias públicas, como a licença parental remunerada, o abono de família, os subsídios dos cuidadores, as ajudas à agricultura, os fundos de desenvolvimento rural, entre outros, são importantes para a criação de igualdade de oportunidades para os trabalhadores com responsabilidades familiares e para prevenção das disparidades nas pensões.

A política de gestão das finanças públicas, que inclui «regimes de licença parental financiados com recursos públicos», pode ajudar os progenitores a conciliar a vida profissional e a vida familiar e a manter a sua ligação ao mercado de trabalho, através da garantia de regresso ao seu emprego. São muitas vezes necessárias políticas adicionais para assegurar e incentivar uma maior paridade entre a licença de paternidade e a licença de maternidade,

bem como para apoiar as mães que regressam mais rapidamente ao mercado de trabalho (nomeadamente para sensibilizar para a responsabilidade parental partilhada), e investimento público em estruturas de acolhimento acessíveis e de boa qualidade para crianças e idosos. Segundo Christine Lagarde, então diretora-geral do Fundo Monetário Internacional (FMI), os países podem valorizar as mulheres adotando abordagens que lhes sejam mais favoráveis. Essas abordagens passam por uma tributação mais individualizada e menos orientada para a família, por disponibilizar estruturas de cuidados à infância mais acessíveis e licença parental, bem como por providenciar um ambiente de trabalho flexível. ⁽⁸⁾



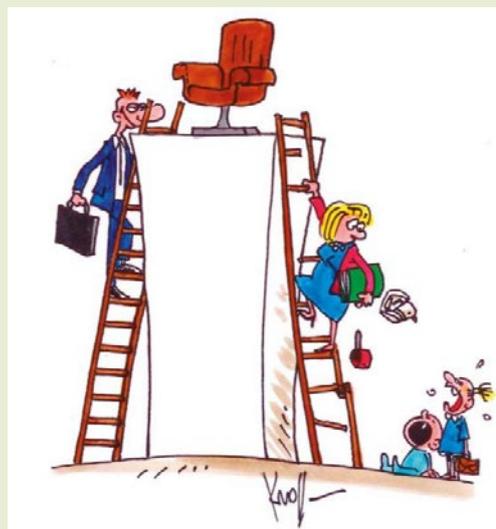
© LanKogal/Shutterstock.com

⁽⁸⁾ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs> e Lagarde, C. (2014): «The Economic Power of Women's Empowerment» [O poder económico da capacitação das mulheres], discurso de Christine Lagarde, Diretora-Geral, Fundo Monetário Internacional. Disponível em <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Como tendemos a valorizar diferentes tipos de trabalho?

Se ficar em casa a cuidar de outras pessoas — um familiar mais velho, uma criança, um doente, etc. —, frequentemente não é pago pelo trabalho realizado. Na realidade, o seu trabalho nem sequer é visível. Nem reconhecido. Mas o bem-estar das pessoas depende desse trabalho. Em muitas sociedades, a esfera privada continua a ser considerada a esfera adequada para as mulheres.

Em contrapartida, se for um político bem-sucedido ou um dirigente na União Europeia, o seu trabalho tem grande visibilidade. É reconhecido e bem pago. O trabalho na esfera pública tem visibilidade e é remunerado. Em muitas sociedades, a esfera pública é considerada a esfera adequada para os homens.



© Comissão Europeia

As desigualdades entre mulheres e homens não se limitam às esferas remunerada e não remunerada; são transversais a outras dimensões, como a saúde, o poder, a educação e a utilização do tempo em geral. Uma das mais brutais manifestações da desigualdade entre mulheres e homens é a violência contra as mulheres, que afeta todos os setores e todos os domínios da vida. A erradicação da violência contra as mulheres constitui uma prioridade para a UE e para os seus Estados-Membros. Este compromisso é afirmado nos princípios consagrados nos documentos políticos da UE em matéria de igualdade entre mulheres e homens ⁽⁹⁾. Mais recentemente, a UE reafirmou o seu compromisso ao assinar o principal instrumento jurídico regional sobre a violência baseada no género — a Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

A erradicação da violência requer orçamentos adequados, que devem ser considerados no ciclo de programação dos Fundos da UE ⁽¹⁰⁾.

Para mais informações sobre as desigualdades de género no seu país, consulte o [Índice de Igualdade de Género do EIGE](#). Aí, pode aceder a estatísticas sobre uma série de domínios, incluindo trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder, saúde, violência contra as mulheres e desigualdades cruzadas — ou seja, quando as desigualdades de género interagem com outros elementos sociodemográficos, como a idade, a nacionalidade, a religião, a orientação sexual e a deficiência.

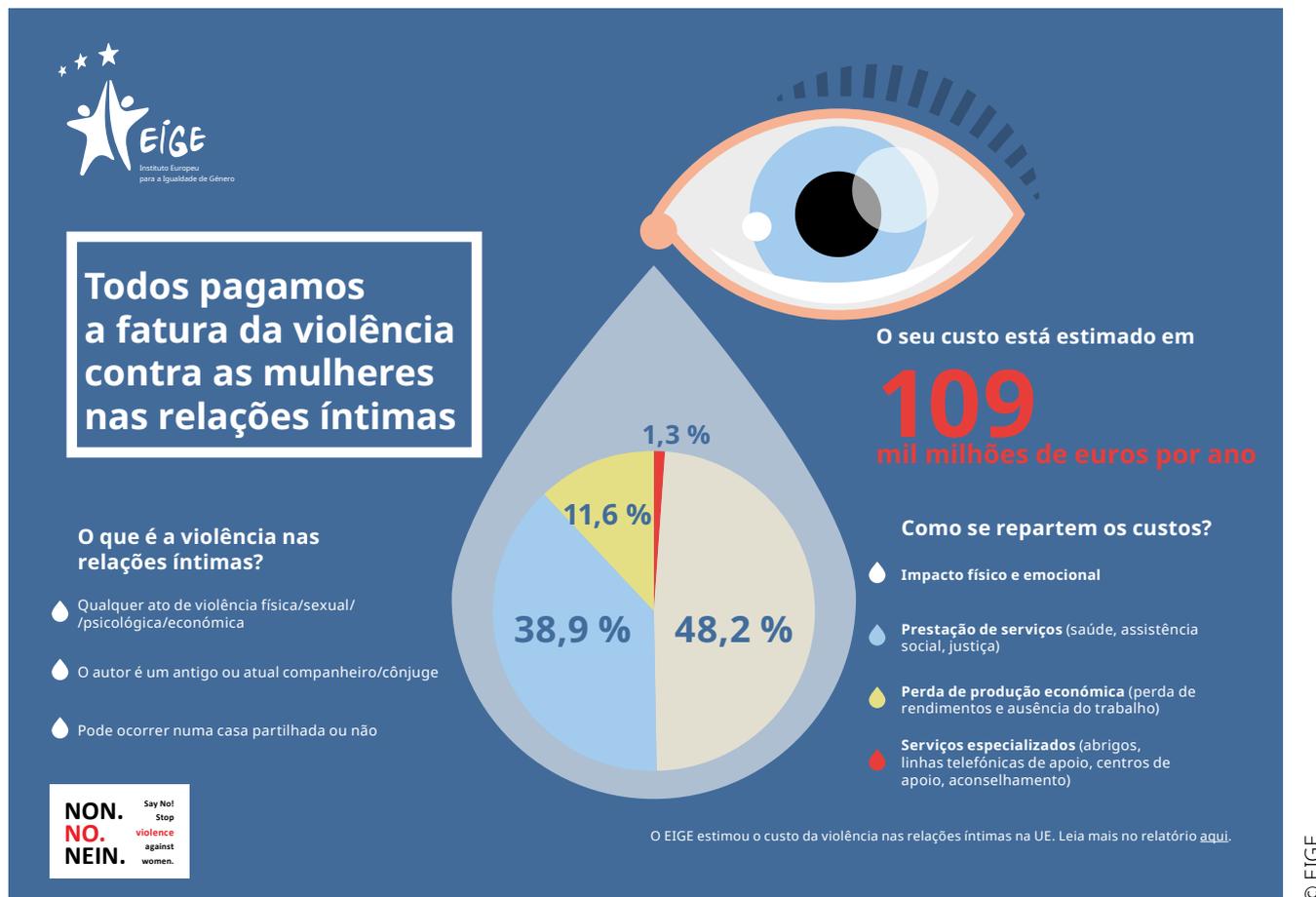
O quadro 1 apresenta alguns exemplos de padrões de género no emprego, na prestação de cuidados e na violência em quatro Estados-Membros da UE ⁽¹¹⁾:

⁽⁹⁾ EIGE (2014). *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* [Estimar os custos da violência baseada no género na União Europeia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>

⁽¹⁰⁾ EIGE (2017). *Gender Equality Index 2017: Violence against women — the most brutal manifestation of gender inequality* [Índice de Igualdade de Género 2017: A violência contra as mulheres — a mais brutal manifestação da desigualdade de género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>

⁽¹¹⁾ EIGE (2018). *Gender Equality Index 2017: Czech Republic* [Índice de Igualdade de Género 2017: Chéquia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>; EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Estonia* [Índice de Igualdade de Género 2017: Estónia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>; EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Germany* [Índice de Igualdade de Género 2017: Alemanha]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>; EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Spain* [Índice de Igualdade de Género 2017: Espanha]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>

Figura 1. Todos pagamos a fatura da violência nas relações íntimas



Quadro 1. Emprego, prestação de cuidados e violência contra as mulheres em quatro Estados-Membros da UE

País	Taxas de emprego	Tempo utilizado na prestação de cuidados	Violência contra as mulheres
Chéquia	<ul style="list-style-type: none"> A taxa de emprego, em equivalente a tempo inteiro, é de 46 % para as mulheres e de 65 % para os homens. 10 % das mulheres trabalham a tempo parcial, contra 3 % dos homens. 	<ul style="list-style-type: none"> 33 % das mulheres cuidam de membros da família durante, pelo menos, uma hora por dia, contra 20 % dos homens. 86 % das mulheres e 12 % dos homens cozinham e executam tarefas domésticas diariamente. 	<ul style="list-style-type: none"> 32 % das mulheres sofreram, pelo menos uma vez, violência física e/ou sexual após os 15 anos. A violência contra as mulheres na Chéquia tem um custo anual estimado de 4,7 mil milhões de euros, por via da perda da produção económica, da utilização de serviços e de custos pessoais.
Alemanha	<ul style="list-style-type: none"> A taxa de emprego, em equivalente a tempo inteiro, é de 40 % para as mulheres e de 59 % para os homens. 47 % das mulheres trabalham a tempo parcial, contra 11 % dos homens. 	<ul style="list-style-type: none"> 50 % das mulheres cuidam de membros da família durante, pelo menos, uma hora por dia, contra 30 % dos homens. 72 % das mulheres e 29 % dos homens cozinham e executam tarefas domésticas diariamente. 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % das mulheres sofreram, pelo menos uma vez, violência física e/ou sexual após os 15 anos. A violência contra as mulheres na Alemanha tem um custo anual estimado de 36 mil milhões de euros, por via da perda da produção económica, da utilização de serviços e de custos pessoais.

País	Taxas de emprego	Tempo utilizado na prestação de cuidados	Violência contra as mulheres
Estónia	<ul style="list-style-type: none"> A taxa de emprego, em equivalente a tempo inteiro, é de 50 % para as mulheres e de 64 % para os homens. 15 % das mulheres trabalham a tempo parcial, contra 7 % dos homens. 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % das mulheres cuidam de membros da família durante, pelo menos, uma hora por dia, contra 31 % dos homens. 76 % das mulheres e 45 % dos homens cozinham e executam tarefas domésticas diariamente. 	<ul style="list-style-type: none"> 34 % das mulheres sofreram, pelo menos uma vez, violência física e/ou sexual após os 15 anos. A violência contra as mulheres na Estónia tem um custo anual estimado de 590 milhões de euros, por via da perda da produção económica, da utilização de serviços e de custos pessoais.
Espanha	<ul style="list-style-type: none"> A taxa de emprego, em equivalente a tempo inteiro, é de 36 % para as mulheres e de 50 % para os homens. 25 % das mulheres trabalham a tempo parcial, contra 8 % dos homens. 	<ul style="list-style-type: none"> 56 % das mulheres cuidam de membros da família durante, pelo menos, uma hora por dia, contra 36 % dos homens. 85 % das mulheres e 42 % dos homens cozinham e executam tarefas domésticas diariamente. 	<ul style="list-style-type: none"> 22 % das mulheres sofreram, pelo menos uma vez, violência física e/ou sexual após os 15 anos. A violência contra as mulheres em Espanha tem um custo anual estimado de 21 mil milhões de euros, por via da perda da produção económica, da utilização de serviços e de custos pessoais.

Na prática, o que implica a orçamentação baseada no género? ⁽¹²⁾

Começar com uma análise orçamental em termos de género

A análise orçamental em termos de género é um elemento fundamental da orçamentação baseada no género. Com efeito, constitui o ponto de partida para o trabalho de promoção da igualdade de género e dos direitos das mulheres através de políticas e processos orçamentais. Contribui para a transparência da distribuição e dos impactos orçamentais — um princípio central da boa governação. As diferentes dimensões abordadas pela análise orçamental em termos de género incluem as despesas e as receitas, as políticas macroeconómicas e a eficácia da prestação de serviços e dos investimentos. Na prática, há uma série de métodos e de ferramentas de análise que se adaptam frequentemente à orçamentação baseada no género. Como veremos, o conjunto de ferramentas explora formas de reforçar a análise

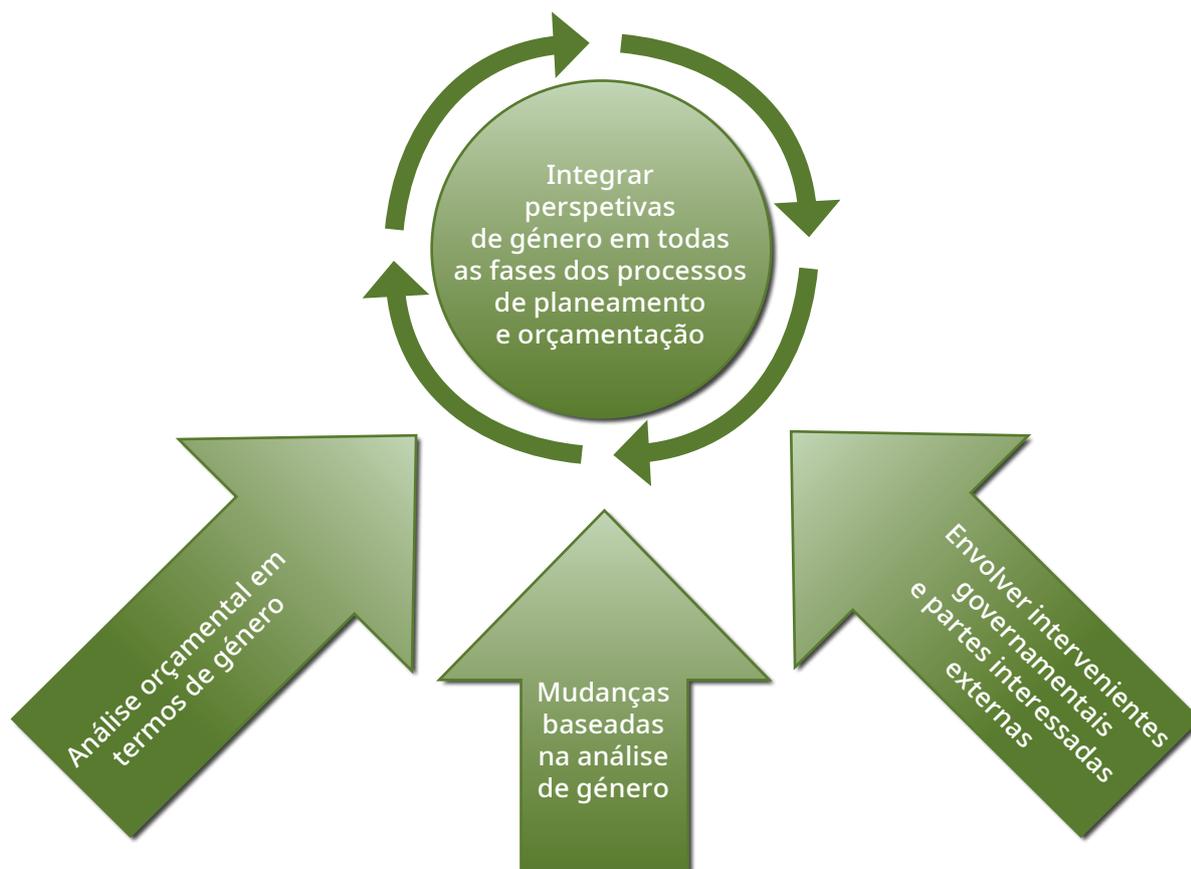
orçamental em termos de género no contexto dos processos orçamentais dos Fundos da UE.

Processos de orçamentação baseada no género: rumo à reestruturação e à mudança

A orçamentação baseada no género pressupõe um processo de mudança. A análise orçamental em termos de género não constitui, por si só, um objetivo; constitui antes uma parte essencial de um processo mais vasto. Uma análise orçamental em termos de género identifica as disparidades e os desafios de género, que servem de base à formulação de objetivos para combater as desigualdades de género e à definição de indicadores adequados para medir os progressos. Por seu turno, estes objetivos e indicadores são utilizados para orientar as atividades e alterar a afetação das dotações orçamentais (ou a cobrança de receitas) de modo que se obtenham os resultados pretendidos. O acompanhamento e a avaliação regulares, a par da realização de análises circunstanciadas dos progressos com base nos indicadores estabelecidos, são contributos importantes para novos ciclos de planeamento e orçamentação.

⁽¹²⁾ Ver EIGE, 2019, pp. 12-13.

Figura 2. Quadro conceptual da orçamentação baseada no género



Envolver intervenientes governamentais e partes interessadas externas

A principal responsabilidade pela aplicação da orçamentação baseada no género nos orçamentos e administrações públicas incumbe aos intervenientes que normalmente participam nos processos de planeamento e orçamentação públicos. Contudo, tanto a literatura académica como a prática demonstram que a orçamentação baseada no género funciona melhor quando envolve representantes dos governos e partes interessadas externas. Estes diferentes intervenientes desempenham papéis complementares que contribuem para a aplicação plena da orçamentação baseada no género. Tal como a transparência, a participação é outro princípio fundamental da boa governação. Em consequência, a participação de diferentes partes interessadas constitui outro elemento essencial de uma boa orçamentação baseada no género. Como veremos no conjunto de ferramentas, é crucial apoiar os intervenientes com responsabilidades diretas nos processos de orçamentação — na prática, são eles os principais responsáveis pela execução de orçamentos baseados no género nestes processos. Mais adiante, analisaremos propostas no sentido

de envolver uma série de partes interessadas numa orçamentação baseada no género eficaz.

Orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE

Já vimos o que significa orçamentação baseada no género e o raciocínio que lhe está subjacente. Iremos agora analisar a forma como, no contexto dos Fundos da UE, a orçamentação baseada no género pode ser um mecanismo para:

- cumprir os requisitos legais da UE;
- promover a responsabilização e a transparência no planeamento e na gestão das finanças dos Fundos da UE mediante:
 - a divulgação dos diferentes impactos potenciais da despesa e das atividades dos Fundos da UE em mulheres e homens, nomeadamente em função da fase da vida em que se encontram e das suas condições económicas e sociais;
 - a tomada em conta destas considerações em todas as etapas dos Fundos da UE;

- o aumento da participação das mulheres e dos homens nos processos orçamentais; e
- a promoção da igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade e, em especial, a promoção dos direitos das mulheres, através, nomeadamente, da revisão das decisões de financiamento, a fim de garantir que estas contribuem para promover a igualdade de género e não para acentuar as desigualdades existentes.

A orçamentação baseada no género como forma de cumprir os requisitos legais da UE

O que significa isto na prática?

Embora não seja uma metodologia especificamente exigida no quadro da programação e da execução dos programas dos Fundos da UE, a orçamentação baseada no género é a forma mais abrangente e transparente de cumprir os requisitos e os deveres em matéria de igualdade de género definidos nos regulamentos dos Fundos da UE.

Estes requisitos, enunciados na proposta do Regulamento Disposições Comuns (RDC) [COM(2018) 375 final] da Comissão como base para todos os programas dos Fundos da UE, incluem:

- o requisito de considerar a igualdade de género um princípio horizontal;
- a definição de parceiros a envolver nos processos de programação e na execução dos programas, incluindo «organismos responsáveis pela promoção da [...] igualdade de género»; e
- o dever das autoridades de gestão de «estabelecer e aplicar critérios e procedimentos que sejam não discriminatórios e transparentes [e] que garantam a igualdade de género» (artigo 67.^o).

A par do RDC proposto, os regulamentos específicos dos fundos definem requisitos adicionais para a tomada em consideração da igualdade de género:

- tal é o caso, nomeadamente, do regulamento relativo ao Fundo Social Europeu Mais (FSE+),

que comporta um objetivo específico que visa a participação das mulheres no mercado de trabalho e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, incluindo o acesso a estruturas de acolhimento de crianças;

- basicamente, os regulamentos relativos ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e ao Fundo de Coesão reafirmam requisitos já definidos no RDC, em especial o requisito de considerar a igualdade de género um princípio horizontal;
- o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) ⁽¹³⁾ reitera a ênfase colocada pelo RDC na necessidade de envolver «organismos responsáveis pela promoção da [...] igualdade de género» como parceiros, «se for caso disso» ⁽¹⁴⁾, e define o requisito de as autoridades de gestão informarem os organismos envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres sobre as possibilidades de receberem financiamento.

A orçamentação baseada no género como forma de promover a responsabilização e a transparência no planeamento e na gestão das finanças públicas

O que significa isto na prática?

Uma parte importante da orçamentação baseada no género consiste em analisar o impacto que os orçamentos têm nas mulheres e nos homens, o que a torna fundamental para acompanhar a forma como os orçamentos públicos apoiam o cumprimento dos objetivos de igualdade de género de um país. A orçamentação baseada no género constitui um mecanismo para determinar se os compromissos assumidos por um governo em matéria de igualdade de género se traduzem em autorizações orçamentais ⁽¹⁵⁾ — no essencial, a aplicação da orçamentação baseada no género significa responsabilizar os governos pelos compromissos assumidos em matéria de política de género. As instituições de auditoria, os parlamentos, a sociedade civil e os meios de comunicação social desempenham um papel crucial no acompanhamento e na responsabilização dos governos pelos orçamentos públicos.

⁽¹³⁾ Tenha em consideração que a proposta do RDC 2021-2027 da Comissão não se aplica ao FEADER.

⁽¹⁴⁾ Artigo 94.^o do regulamento relativo à PAC/FEADER [COM(2018) 392 final]. Descrição completa na ferramenta 1.

⁽¹⁵⁾ Sharp, R. e Broomhill, R. (2002). «Budgeting for Equality: the Australian experience» [Orçamentação em prol da igualdade: a experiência australiana], *Feminist Economics*, Vol. 8, n.º 1, p. 26.

A organização Women's Budget Group do Reino Unido constitui um bom exemplo da ação da sociedade civil neste domínio ⁽¹⁶⁾.

Aplicada de forma sistemática, a orçamentação baseada no género pode contribuir para aumentar a participação ao disponibilizar mecanismos de participação sensíveis ao género nos processos orçamentais, o que, por seu turno, contribui para

aumentar a transparência. Por exemplo, o estabelecimento de uma prática de consultas públicas e de participação na elaboração do orçamento, ou de participação do público no acompanhamento de orçamentos, promove a participação nos processos orçamentais ⁽¹⁷⁾, desde que se garanta a participação equitativa de mulheres e homens em toda a sua diversidade e que os seus contributos sejam igualmente tidos em conta com equidade.



Espanha: orientar as ações do programa operacional numa direção mais «equitativa em termos de género»

© amasterphotographer/
Shutterstock.com



Em Espanha, os esforços para cumprir objetivos através dos Fundos da UE reconhecem a importância de uma análise de género de elevada qualidade. Os novos investimentos podem gerar novas desigualdades. Por exemplo, análises de género revelaram que a utilização de novas tecnologias nos serviços da administração pública — como a administração pública em linha — implicaria uma diminuição do número de trabalhadores da administração pública. Tal diminuição afetaria mais duramente as mulheres, uma vez que

a maioria dos trabalhadores deste setor são mulheres. Por outro lado, os serviços em linha foram identificados como tendo um impacto potencialmente positivo na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, porquanto aceleram procedimentos administrativos morosos e reduzem os encargos com a prestação de cuidados, graças à prestação de serviços, como os serviços médicos, por via eletrónica.

Esta situação foi identificada e abordada nos programas operacionais espanhóis, que estão em consonância com os objetivos da estratégia nacional espanhola em matéria de género. A participação ativa dos organismos nacionais e infranacionais de promoção da igualdade de género no acompanhamento e na avaliação dos programas operacionais permitiu a integração da perspetiva de género em todas as fases dos programas operacionais.

A par de uma forte análise de género, iniciativas como a rede nacional espanhola de políticas de igualdade entre mulheres e homens nos fundos europeus ⁽¹⁸⁾ têm sido fundamentais para a difusão de experiências, boas práticas, atividades-piloto, formação e desenvolvimento de capacidades, ao mesmo tempo que promovem a colaboração e a cooperação entre os gestores de fundos. A rede oferece:

- diversos guias;
- a organização de iniciativas de formação;
- consultoria técnica para gestores de fundos;
- apoio a iniciativas locais, permitindo aos responsáveis por estas iniciativas apresentar documentos para a elaboração de observações e revisões; e
- recolha contínua de experiências na sua base de dados.

⁽¹⁶⁾ Para mais informações, consulte: <https://wbg.org.uk/>

⁽¹⁷⁾ EIGE (2017). *Gender budgeting* [Orçamentação baseada no género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽¹⁸⁾ Para mais informações, consulte: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

A orçamentação baseada no género como forma de aumentar a participação das mulheres e dos homens nos processos orçamentais

O que significa isto na prática?

A promoção da participação equitativa nos processos orçamentais pode assumir muitas formas. Dado que assenta na boa governação, a orçamentação baseada no género visa aumentar a participação das partes interessadas no processo de orçamentação através de consultas e da utilização de dados desagregados por género. Importa salientar que a orçamentação baseada no género não garante, por si só, um processo participativo. É necessário aplicar medidas específicas para tornar os processos orçamentais inclusivos.

Contudo, ao tomarmos medidas destinadas a envolver ativamente e equitativamente as mulheres e os homens na preparação de orçamentos públicos, podemos garantir que participam nas decisões que os afetam. Melhorar a diversidade da participação significa igualmente ter em conta a diversidade de características das mulheres e dos homens, como a idade, a raça, a etnia, a religião, a educação, a deficiência, o meio socioeconómico e a orientação sexual. ⁽¹⁹⁾ Para os Fundos da UE, significa organizar consultas que envolvam diversas partes interessadas e representantes — autoridades, peritos, organizações não governamentais (ONG), parceiros sociais, etc. É fundamental assegurar que estas partes interessadas sejam informadas acerca das potenciais oportunidades proporcionadas pelos fundos e possam manifestar as suas prioridades e interesses em eventuais projetos.

Áustria: participação na orçamentação dos Fundos da UE

Na Áustria, várias organizações que trabalham em prol da igualdade de género participam na orçamentação dos Fundos da UE. No caso do orçamento do FEDER, entre as organizações participantes estiveram a Kinderfreunde (organização de acolhimento de crianças), os Landesfrauenbeauftragte (responsáveis pelas questões relacionadas com as mulheres nas províncias austríacas), a Iniciativa Frau&Arbeit (iniciativa mulher&trabalho) e o FEMAIL-Fraueninformationszentrum Vorarlberg (centro de informações para mulheres).

Foram várias as ações que facilitaram a inclusão de parceiros e de peritos em questões de género, nomeadamente:

- grupos de reflexão com peritos em questões de género;
- conferências abertas de um dia sobre os resultados provisórios das observações do público sobre o projeto de orçamento;
- participação de um representante nacional perito em matéria de igualdade de género (da Chancelaria Federal, ou Bundeskanzleramt), suscitando um maior envolvimento de peritos em questões de género; e participação equilibrada de homens e mulheres em grupos de programação.

Em resultado desta participação, os processos de conceção e de orçamentação dos projetos beneficiaram de conhecimentos especializados. Ao assegurar a participação de organizações que trabalham em prol da igualdade, da não discriminação e das responsabilidades dos direitos das pessoas, a Áustria conseguiu assegurar a observância do artigo 7.º da Constituição e das políticas nacionais ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁹⁾ EIGE (2017). *Gender budgeting* [Orçamentação baseada no género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁰⁾ Programa operacional IGJ/EFRE 2014-2020.

A orçamentação baseada no género como forma de promover a igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade

O que significa isto na prática?

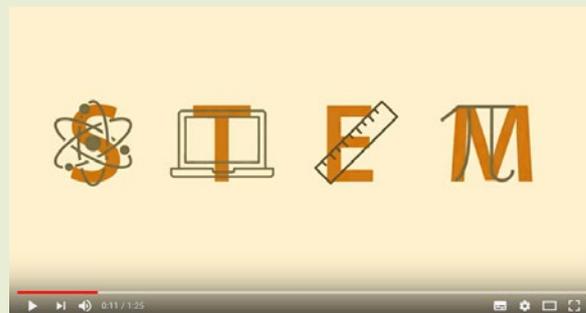
A análise orçamental em termos de género melhora o nosso conhecimento das necessidades das mulheres e dos homens, bem como dos efeitos distributivos e dos impactos da afetação de recursos nas mulheres e nos homens em toda a sua diversidade. Assim, a orçamentação baseada no género faculta uma base para tomadas de decisão melhores, mais baseadas em dados concretos, o que, por seu turno, contribui para assegurar uma utilização mais eficaz dos fundos públicos na promoção da igualdade de género e na defesa de todos os nossos direitos humanos, notadamente os das pessoas cujos direitos são negligenciados com demasiada frequência.

A igualdade de género é um princípio fundamental da UE. Além disso, acarreta inúmeros benefícios socioeconómicos. A investigação revela que a redução das desigualdades de género tem uma multiplicidade de efeitos positivos, designadamente maior crescimento económico, mais emprego,

crianças mais saudáveis, maior produtividade e maior capacidade de resposta dos governos⁽²¹⁾. Embora o crescimento económico possa ter efeitos positivos na situação económica das mulheres, a promoção da inclusividade e da igualdade de género requerem uma análise circunstanciada das questões de género para informar as decisões de política económica⁽²²⁾.

Veja estes dois vídeos para compreender melhor os benefícios económicos da igualdade de género. Pode escolher as legendas na sua língua.

Benefícios económicos da igualdade de género: ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)⁽²³⁾



⁽²¹⁾ Stotsky, J. (2016). *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes*, International Monetary Fund working paper [Orçamentação baseada no género: contexto orçamental e resultados atuais, documento de trabalho do Fundo Monetário Internacional], WP/16/149. Washington DC: FMI; Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., & Schwartz, G. (2013). *Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity*, International Monetary Fund staff discussion note [Mulheres, trabalho e a economia: benefícios macroeconómicos da igualdade de género, nota de discussão dos serviços do Fundo Monetário Internacional], SDN/13/10. Washington DC: FMI. Disponível em: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>; EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia: Relatório sobre a aplicação empírica do modelo]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>; EIGE (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union. Literature review: existing evidence and methodological approaches* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia. Análise da literatura: provas e abordagens metodológicas existentes]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>; EIGE (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union: UE and UE Member States overviews* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia: panorâmicas da UE e dos Estados-Membros]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>; EIGE (2017). *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* [Provas dos benefícios económicos da igualdade de género noutros domínios de intervenção]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>

⁽²²⁾ Kabeer, N. (2012). «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» [Capacitação económica das mulheres e crescimento inclusivo: mercados de trabalho e desenvolvimento das empresas], International Development Research Centre Discussion Paper 29/12. Disponível em: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

⁽²³⁾ EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality: STEM* [Benefícios económicos da igualdade de género: STEM]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

Benefícios económicos da igualdade de género: atividade no mercado de trabalho e igualdade de remuneração ⁽²⁴⁾



A orçamentação baseada no género coloca a tónica no processo de afetação de recursos no âmbito da tomada de decisões sobre as prioridades políticas, na execução das ações políticas e na avaliação dos resultados. Aplicar a orçamentação baseada no género significa utilizar uma série de ferramentas de **análise** e de **avaliação em termos de género**, que são descritas em pormenor mais adiante no presente conjunto de ferramentas. Estas ferramentas proporcionam aos decisores políticos uma melhor compreensão das diferenças na vida das mulheres e dos homens, bem como da

forma e dos motivos por que utilizam os serviços, os recursos e o seu tempo de forma diferente. O vídeo seguinte faculta uma panorâmica do modo como uma abordagem da orçamentação baseada no género enriquece a análise e as decisões sobre a utilização dos recursos públicos. Por outras palavras, a orçamentação baseada no género contribui para a consecução da igualdade de género, melhorando o bem-estar da população e fomentando um crescimento e um emprego mais sustentáveis e inclusivos ⁽²⁵⁾.

Para compreender melhor o conceito de orçamentação baseada no género, assista a este vídeo sobre a igualdade de género sustentável e a orçamentação realizado pela Associação Sueca das Autarquias Locais e das Regiões. ⁽²⁶⁾



⁽²⁴⁾ EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality: Labour market activity and equal pay* [Benefícios económicos da igualdade de género: atividade no mercado de trabalho e igualdade de remuneração]. Vilnius: EIGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=afWKAs_XOrE

⁽²⁵⁾ EIGE (2017). *Gender Budgeting* [Orçamentação baseada no género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

⁽²⁶⁾ Associação Sueca das Autarquias Locais e das Regiões (2014). *Sustainable Gender Equality — a film about gender mainstreaming in practice* [Igualdade de género sustentável: um filme sobre a integração da perspectiva de género na prática]. Estocolmo: SKL Jämställdhet. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJg>

Secção 3. Porque é a orçamentação baseada no género importante no contexto dos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada?

A orçamentação baseada no género é necessária para realizar os objetivos da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social. Ao nível da UE, existe uma **base jurídica e política** para a orçamentação baseada no género (ver [ferramenta 1](#)). Além disso, esta orçamentação proporciona **ganhos económicos**. Estudos demonstram a existência de uma relação clara entre igualdade de género e um maior crescimento e emprego. Os dados confirmam que a melhoria da igualdade de género geraria até 10,5 milhões de postos de trabalho adicionais até 2050 e que a taxa de emprego da UE atingiria quase 80 %. Também o Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* seria positivamente afetado e poderia aumentar até cerca de 10 % até 2050. ⁽²⁷⁾ A redução das desigualdades no mercado de trabalho, na remuneração e na educação estimulará, sobretudo, o crescimento e a criação de emprego.



A aplicação plena de uma abordagem de orçamentação baseada no género, mediante a integração da perspetiva de género em todos os ciclos dos Fundos da UE, garantirá:

- uma qualidade da execução dos Fundos da UE superior, chegando tanto a mulheres como a homens, em toda a sua diversidade;

- a realização mais eficaz dos objetivos dos Fundos da UE, uma vez que a orçamentação baseada no género contribui para um melhor planeamento, execução e acompanhamento, assegurando simultaneamente que as desigualdades não sejam perpetuadas;
- a promoção da igualdade de género — um direito humano fundamental;
- que a afetação dos recursos económicos beneficia tanto as mulheres como os homens em toda a sua diversidade;
- o reforço dos projetos dos Fundos da UE mediante uma melhor orientação e uma maior eficácia na concretização das metas e objetivos globais.

Como vimos no presente conjunto de ferramentas, a igualdade de género é um direito fundamental reconhecido — um valor e um objetivo fundamental da UE. A igualdade entre homens e mulheres está consagrada no Tratado da União Europeia. O Pacto Europeu para a Igualdade de Género e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais consagram a igualdade de género e um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar enquanto elementos essenciais que devem ser integrados nos Fundos Europeus. Todos estes compromissos reforçam a base para a orçamentação baseada no género, do mesmo modo que os principais compromissos internacionais, que vão da [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) ao [Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais](#) ⁽²⁸⁾, passando pelos [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#). A igualdade de género não é apenas um objetivo global autónomo de pleno direito (ODS 5) e um elemento transversal dos 17 ODS: o quadro dos ODS inclui igualmente

⁽²⁷⁾ EIGE (2017). *Gender equality boosts economic growth* [A igualdade de género estimula o crescimento económico]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

⁽²⁸⁾ Nações Unidas (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* [Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais]. Nova Iorque: ONU. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

um indicador específico sobre a orçamentação baseada no género (indicador 5.c.1.)⁽²⁹⁾.

Para mais informações sobre o quadro regulamentar dos Fundos da UE e a ênfase que coloca na tomada em consideração da igualdade de género, ver [ferramenta 1](#).

Três motivos pelos quais a orçamentação baseada no género é crucial no contexto dos Fundos da UE

1. A orçamentação baseada no género é uma boa orçamentação

A orçamentação baseada no género apoia a aplicação de princípios modernos na gestão das finanças públicas, nomeadamente a responsabilização, a transparência, o desempenho e orientação para os resultados e a eficácia.

- **Responsabilização.** A orçamentação baseada no género constitui um mecanismo importante para assegurar a responsabilização no que respeita à forma como os compromissos em matéria de política de género são transpostos para os Fundos da UE.
- **Transparência.** Se aplicada de forma sistemática, a orçamentação baseada no género pode contribuir para aumentar a participação nos processos orçamentais, o que aumenta a transparência dos processos ligados aos Fundos da UE.
- **Desempenho e orientação para os resultados.** A orçamentação baseada nos resultados aproxima o planeamento estratégico da gestão das finanças públicas, ao estabelecer um vínculo mais forte entre as metas/objetivos políticos dos Fundos da UE e os orçamentos. Uma abordagem

só está genuinamente orientada para o desempenho se a orçamentação baseada no género estiver integrada na orçamentação baseada no desempenho, uma vez que a orçamentação baseada no género fornece dados sobre o desempenho numa perspetiva de género. Deste modo, a orçamentação baseada no género permite uma afetação eficaz e inclusiva dos recursos e a execução de objetivos de formas que beneficiem tanto as mulheres como os homens em toda a sua diversidade.

- **Eficácia.** A análise orçamental em termos de género permite melhorar a nossa compreensão das diferentes necessidades de mulheres e homens, a par dos efeitos distributivos e do impacto que os recursos dos Fundos da UE têm neles. Assim, a orçamentação baseada no género proporciona a base para uma tomada de decisão mais assente em dados concretos, o que é vital para assegurar que os financiamentos dos Fundos da UE são efetivamente utilizados para satisfazer necessidades reais, colmatar lacunas existentes e reduzir as desigualdades.

2. A orçamentação baseada no género apoia o respeito dos compromissos jurídicos e políticos da UE

A UE e os seus Estados-Membros têm o dever de promover a igualdade de género e os direitos humanos, nomeadamente mediante o cumprimento dos compromissos jurídicos e políticos acima enunciados. Os Fundos da UE não podem promover o bem-estar ou o crescimento inclusivo e sustentável se negligenciarem os direitos e as necessidades de metade da população da UE. Por este motivo, a orçamentação baseada no género deve ser aplicada em todos os sistemas, processos e programas dos Fundos da UE; fazê-lo significa defender compromissos que promovem, de forma tangível, a igualdade de género.

⁽²⁹⁾ Além destes três acordos, de entre os demais importantes instrumentos internacionais com implicações para a igualdade de género merecem referência a [Convenção sobre a Igualdade de Remuneração \(n.º 100\) \(1951/1953\)](#), a [Convenção sobre os Direitos Políticos das Mulheres \(1952\)](#), a [Convenção sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão \(n.º 111\) \(1958/1960\)](#), a [Convenção relativa aos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares \(n.º 156\) \(1981/1983\)](#), a [Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres \(1993\)](#), a [Convenção sobre a Proteção da Maternidade \(n.º 183\) \(2000/2002\)](#), a [Resolução sobre a promoção da igualdade de género, da igualdade de remuneração e da proteção da maternidade da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\) \(2004\)](#), a [Declaração do Rio do Simpósio Mundial sobre a implicação de homens e rapazes na concretização da igualdade de género \(2009\)](#) e a [Resolução sobre a Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno da OIT \(2009\)](#).

3. A orçamentação baseada no género aumenta a participação das mulheres e dos homens nos processos orçamentais

A orçamentação baseada no género contribui para a boa governação. Como já vimos, uma forma importante de o fazer é aumentando a participação nos processos de orçamentação. Ao implicarem

igualmente as mulheres e os homens na elaboração do orçamento dos Fundos da UE (por exemplo, através de consultas públicas e da utilização de dados desagregados por género), os orçamentos terão maior capacidade de resposta e serão mais transparentes, os Estados serão mais responsáveis e os objetivos dos Fundos da UE serão realizados com maior eficácia.

Secção 4. Como aplicar a orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE? Ferramentas práticas e exemplos dos Estados-Membros

Introdução

A presente secção inclui ferramentas práticas sobre como integrar a perspetiva de género nos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada, com recurso a descrições pormenorizadas, listas de verificação e exemplos de diferentes Estados-Membros. A utilização desta estrutura de apoio ao longo de todo o processo de programação e execução assegurará a integração coerente de uma perspetiva da igualdade de género. As ferramentas estão estruturadas em conformidade com os requisitos da proposta da Comissão para um regulamento sobre o conteúdo e a execução dos programas operacionais dos Fundos da UE, que abordam os artigos da proposta.

Em geral, as ferramentas podem aplicar-se ao longo dos processos de programação de todos os Fundos da UE. Todavia, é necessário considerar diferentes contextos. Com exceção da ferramenta 1 (que apresenta os requisitos mais importantes da proposta da Comissão de regulamento dos Fundos da UE) e da ferramenta 4 (relativa a opções para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar), as ferramentas não apresentam uma abordagem específica para cada um dos Fundos da UE. Em vez disso, oferecem apoio genérico para a introdução de uma perspetiva coerente de igualdade de género.

As ferramentas prestam particular atenção à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Na ótica da política da UE, tal deve-se ao facto de a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se ter tornado particularmente importante na sequência de uma nova diretiva sobre esta matéria. A promoção de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito dos fundos está em conformidade com a nova diretiva e a Comunicação da Comissão relativa a uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar⁽³⁰⁾, em que a Comissão Europeia incentiva explicitamente a atribuição de financiamento dos Fundos da UE e do Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE) para fomentar a aplicação da diretiva. Para mais informações sobre a [Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar](#), clique aqui. Para informações gerais sobre a relação entre as disparidades salariais entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, consulte esta [publicação do EIGE](#).

A presente secção apresenta 11 ferramentas para aplicar a orçamentação baseada no género no contexto dos Fundos da UE, que se repartem por três subsecções principais:

- Quadro regulamentar da UE;
- Programação nacional/infranacional e apoio ao nível do projeto;
- Comunicação, acompanhamento e avaliação.

⁽³⁰⁾ Comissão Europeia (2017). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores*. COM/2017/0252 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Quadro regulamentar da UE

- Ferramenta 1: vincular os Fundos da UE ao quadro regulamentar da UE em matéria de igualdade de género

Programação nacional/infranacional e apoio a nível do projeto

- Ferramenta 2: analisar as desigualdades de género e as necessidades de género ao nível nacional e infranacional
- Ferramenta 3: operacionalizar a igualdade de género no âmbito dos objetivos políticos (em acordos de parceria) e dos objetivos específicos/medidas (em programas operacionais)
- Ferramenta 4: utilizar a coordenação e as complementaridades entre os Fundos da UE para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar
- Ferramenta 5: definir parcerias e governação a vários níveis — identificação dos parceiros relevantes, papel dos peritos em questões de género e composição dos comités de acompanhamento
- Ferramenta 6: desenvolver indicadores quantitativos e qualitativos para promover a igualdade de género
- Ferramenta 7: definir critérios de seleção de projetos sensíveis às questões de género
- Ferramenta 8: acompanhar a afetação de recursos destinados à igualdade de género nos Fundos da UE
- Ferramenta 9: integrar a igualdade de género na conceção dos projetos

Comunicação, acompanhamento e avaliação

- Ferramenta 10: integrar a perspetiva de género nos processos de acompanhamento e avaliação
- Ferramenta 11: informar sobre o consumo de recursos em prol da igualdade de género nos Fundos da UE

Quadro regulamentar da UE



Ferramenta 1: vincular os Fundos da UE ao quadro regulamentar da UE em matéria de igualdade de género

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta descreve as principais políticas da UE e os objetivos em matéria de igualdade de género relevantes para os Fundos da UE. ⁽³¹⁾ Tem por objetivo ajudar os Estados-Membros e as autoridades de gestão a alinharem o respetivo planeamento e execução dos programas dos Fundos da UE com as estratégias e os quadros regulamentares da UE em matéria de igualdade de género.

Base legislativa e regulamentar das políticas da UE em matéria de igualdade de género

A União Europeia assenta no Estado de direito. Quer isto dizer que cada medida tomada pela UE assenta em tratados aprovados, de forma voluntária e democrática, por todos os Estados-Membros da UE. Os tratados são acordos vinculativos entre os Estados-Membros da UE que definem os objetivos da UE, as regras aplicáveis às instituições da UE, a forma como as decisões são tomadas e a relação entre a UE e os seus membros ⁽³²⁾.



A abordagem da UE em matéria de igualdade de género

A igualdade entre homens e mulheres é reconhecida pela UE como princípio e valor fundamentais da UE e uma condição necessária para a realização dos objetivos da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social.

Desde 1996, a Comissão comprometeu-se a adotar uma «abordagem dupla» para a consecução da igualdade de género. Esta abordagem prevê a integração da perspetiva de género em todas as políticas e a aplicação de medidas específicas destinadas a eliminar, prevenir ou corrigir desigualdades de género. As abordagens são paralelas e não são substituíveis entre si. A integração da perspetiva de género não é um objetivo político em si, mas antes um meio para concretizar a igualdade de género.

Fonte: EIGE (2016). *What is gender mainstreaming?* [O que é a integração da perspetiva de género?], Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>

A igualdade de género é um valor fundamental da União Europeia, consagrado nos principais documentos jurídicos e políticos da UE:

- Os artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do [Tratado da União Europeia](#) ⁽³³⁾ (TUE), os artigos 21.º e 23.º da [Carta](#)

[dos Direitos Fundamentais](#) ⁽³⁴⁾ e o artigo 8.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) ⁽³⁵⁾ (TFUE) apelam para a igualdade entre homens e mulheres. O artigo 8.º do TFUE, por exemplo, estabelece explicitamente que «[n]a realização de todas as suas ações, a União terá

⁽³¹⁾ Com base na proposta da Comissão para o RDC pós-2020.

⁽³²⁾ União Europeia (s.d.). *Tratados da UE*. Bruxelas: UE. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

⁽³³⁾ Comissão Europeia (2007). *Tratado da União Europeia*. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

⁽³⁴⁾ União Europeia (2000). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Bruxelas: UE. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

⁽³⁵⁾ Comissão Europeia (2007). *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres» (integração da perspetiva de género).

- O [Tratado de Lisboa](#) ⁽³⁶⁾ inclui um compromisso em relação à igualdade de género na Declaração 19 anexa ao Ato Final da Conferência Intergovernamental que adotou o Tratado de Lisboa ⁽³⁷⁾.
- A [política de crescimento económico da UE \(Europa 2020\)](#) ⁽³⁸⁾ conta entre os seus objetivos a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho. Além disso, os [objetivos de Barcelona](#) ⁽³⁹⁾ incluem um objetivo específico sobre a disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças, a fim de facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tanto para as mulheres como para os homens.
- As questões da disparidade salarial e da diversidade organizacional constituem prioridades claras para a Comissão Europeia e estão diretamente relacionadas com os objetivos dos Fundos da UE. Estas prioridades europeias foram estabelecidas na Diretiva 2014/95/UE (relativa à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos), juridicamente vinculativa, na Recomendação 2014/124/UE (relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres), não vinculativa, e no Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres ⁽⁴⁰⁾.
- O quadro do [Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019](#) ⁽⁴¹⁾ destaca os Fundos da UE como o mais importante instrumento de investimento da UE, designadamente para promover a igualdade de género mediante:
 - acompanhamento e apoio contínuos dos Estados-Membros na realização dos objetivos de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças;
 - a tomada em consideração dos resultados de uma consulta pública sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ⁽⁴²⁾;
 - o apoio aos esforços das empresas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, através da facilitação de plataformas para a Carta da Diversidade ⁽⁴³⁾;
 - a integração da perspetiva de género na implementação da [Agenda Europeia da Migração](#) ⁽⁴⁴⁾, a eliminação dos obstáculos ao emprego das mulheres migrantes e ajuda aos Estados-Membros com vista à plena utilização das possibilidades oferecidas pelo Fundo Social Europeu (FSE) neste domínio;
 - a sensibilização para a promoção do empreendedorismo das mulheres, nomeadamente através do lançamento de uma

⁽³⁶⁾ Parlamento Europeu (2018). *Fichas temáticas sobre a União Europeia: O Tratado de Lisboa*. Bruxelas: Parlamento Europeu. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

⁽³⁷⁾ Parlamento Europeu (2018). *Fichas temáticas sobre a União Europeia: Igualdade entre homens e mulheres*. Bruxelas: Parlamento Europeu. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

⁽³⁸⁾ Comissão Europeia (2010). *Estratégia Europa 2020*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

⁽³⁹⁾ Comissão Europeia (2018). *Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os «objetivos de Barcelona»)*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

⁽⁴⁰⁾ Comissão Europeia (s.d.). *EU Action against Pay Discrimination* [Medidas da UE contra a Discriminação Salarial]. Disponível em https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

⁽⁴¹⁾ Comissão Europeia (2015). *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* [Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019]. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

⁽⁴²⁾ Comissão Europeia (2015). *First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-Life Balance Faced by Working Parents and Caregivers* [Primeira fase de consultas aos parceiros sociais nos termos do artigo 154.o do TFUE sobre uma eventual ação em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de trabalhadores com filhos e de cuidadores], C (2015) 7754 final. Bruxelas: Comissão Europeia.

⁽⁴³⁾ Comissão Europeia (2019). *Tackling discrimination* [Lutar contra a discriminação]. Bruxelas: Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

⁽⁴⁴⁾ Comissão Europeia (2015). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Agenda Europeia da Migração*. COM (2015) 240 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf

plataforma eletrónica para mulheres empresárias (2016), da criação de uma Rede Europeia de Investidoras Providenciais (2016) e da Rede de Centros de Mulheres Empresárias na Web.

- O **Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020** ⁽⁴⁵⁾ comporta três grandes ambições da UE em matéria de igualdade de género:
 - pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social;
 - promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida;
 - combater todas as formas de violência contra as mulheres.
- O **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** ⁽⁴⁶⁾, introduzido pelas instituições da UE na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, em novembro de 2017, estabelece 20 princípios fundamentais que constituem o enquadramento de convergência para a melhoria das condições de vida e de trabalho em toda a UE. O pilar articula-se em torno de três categorias: igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho [que inclui o princípio fundamental 2: «Igualdade entre homens e mulheres» ⁽⁴⁷⁾], condições de trabalho justas e proteção e inclusão sociais. A associação destes elementos à futura execução dos Fundos da UE, em especial do novo FSE+, tem em vista apoiar a execução do pilar.
 - A recém-adotada **Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores** [Diretiva (UE) 2019/1158] ⁽⁴⁸⁾ defende a igualdade entre homens e mulheres e centra-se na concretização de elementos cruciais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais [princípio fundamental 9: equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada ⁽⁴⁹⁾], através de medidas jurídicas e políticas:
 - Medida jurídica: introdução da licença de paternidade. Os pais/segundos progenitores equivalentes terão a possibilidade de gozar, pelo menos, 10 dias úteis de licença de paternidade na altura do nascimento de um filho, que serão remunerados, pelo menos, ao nível do subsídio de doença.
 - Medida jurídica: extensão do atual direito a licença parental para quatro meses, dois dos quais não transferíveis de um progenitor para outro. Os progenitores serão remunerados a um nível a fixar pelos Estados-Membros.
 - Medida política: melhor utilização dos fundos da UE para melhorar os serviços de longo prazo e de acolhimento de crianças.
 - Medida política: supressão de desincentivos económicos a segundas fontes de rendimento familiar, que impedem as mulheres de aceder ao mercado de trabalho ou de trabalhar a tempo inteiro.

Em 2015, todos os Estados membros das Nações Unidas (ONU) — incluindo todos os Estados-Membros da UE — adotaram a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** ⁽⁵⁰⁾ e os seus ODS.

⁽⁴⁵⁾ Conselho da União Europeia (2011). *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)*. Bruxelas: Conselho da União Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁽⁴⁶⁾ Comissão Europeia (2017). *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

⁽⁴⁷⁾ O princípio fundamental 2 (igualdade entre homens e mulheres) especifica que: «A igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira. Mulheres e homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.» Para mais informações, consulte: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

⁽⁴⁸⁾ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

⁽⁴⁹⁾ O princípio fundamental 9 (equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada) especifica que: «Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.»

⁽⁵⁰⁾ Assembleia Geral das Nações Unidas (2015). *Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de setembro de 2015. Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Nova Iorque: AGNU. Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

A igualdade de género é um elemento transversal aos 17 objetivos globais e, simultaneamente, um objetivo autónomo (ODS 5: «Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas») ⁽⁵¹⁾ de pleno direito. O ponto 20 da Agenda 2030 salienta explicitamente a importância de

colmatar as disparidades de género e de apoiar a igualdade de género mediante a integração sistemática da perspetiva de género, enquanto o quadro dos ODS inclui igualmente um indicador específico sobre a orçamentação baseada no género (indicador 5.c.1.).



Mais informações sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas que visam colmatar as disparidades de género e apoiar a igualdade de género (ponto 20 dos Princípios da Agenda 2030)

A concretização da igualdade de género e a capacitação das mulheres e das raparigas dará um contributo crucial para que haja progressos em todos os objetivos e metas. A consecução do potencial humano pleno e do desenvolvimento sustentável não é possível se metade da humanidade continuar a ser privada da plenitude dos seus direitos humanos e das suas oportunidades. As mulheres e as raparigas devem beneficiar de igualdade de acesso a uma educação de qualidade, a recursos económicos e à participação política, bem como de igualdade de oportunidades com os homens e os rapazes em relação ao emprego, à liderança e à tomada de decisões a todos os níveis. Trabalharemos no sentido de aumentar significativamente os investimentos destinados a colmatar as disparidades entre homens e mulheres e a reforçar o apoio às instituições no que diz respeito à igualdade de género e à capacitação das mulheres a nível mundial, regional e nacional. Todas as formas de discriminação e de violência contra as mulheres e as raparigas serão suprimidas, nomeadamente através do empenhamento dos homens e dos rapazes. É crucial a integração sistemática de uma perspetiva de género na execução da Agenda.

Requisitos concretos para ter em conta a igualdade de género no âmbito dos Fundos da UE

A proposta da Comissão Europeia para os regulamentos de 2021-2027 estabelece uma série de **requisitos e deveres concretos** para os Estados-Membros e as autoridades de gestão aquando da programação e da execução dos programas dos Fundos da UE. Estes requisitos **constituem os requisitos mínimos para ter em conta a igualdade de género nos Fundos da UE**. Contudo, podem igualmente ser utilizados como pontos de referência para ir além dos requisitos básicos na plena aplicação da dupla abordagem da igualdade de género no âmbito dos Fundos da UE, em conformidade com as obrigações decorrentes do Tratado.

Os requisitos estabelecidos na proposta do **RDC** [COM(2018) 375 final] incluem:

- o requisito de considerar a igualdade de género um princípio horizontal (RDC, considerando 5);
- a definição dos parceiros a incluir nos processos de elaboração e execução dos programas, nomeadamente «organismos responsáveis pela promoção [...] da igualdade de género» (RDC, artigo 6.º);
- o dever das autoridades de gestão de «estabelecer e aplicar critérios e procedimentos que sejam não discriminatórios e transparentes, que garantam a igualdade de género» (RDC, artigo 67.º).

O requisito de **ter em conta a igualdade de género enquanto princípio horizontal** deve ser entendido como o objetivo de respeitar a dupla abordagem da UE em matéria de igualdade de género, que compreende medidas específicas e a integração mais genérica da perspetiva de género.

⁽⁵¹⁾ ONU Mulheres (2015). *ODS 5: Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas*. Nova Iorque: ONU Mulheres. Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>



Mais sobre a igualdade de género enquanto princípio horizontal [RDC, COM(2018) 375 final, considerando 5]

Os princípios horizontais, conforme estabelecidos no artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) e no artigo 10.º do TFUE, incluindo os princípios de subsidiariedade e proporcionalidade consagrados no artigo 5.º do TUE, devem ser respeitados ao executar os Fundos, tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Os Estados-Membros devem, igualmente, respeitar as obrigações da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e garantir a acessibilidade nos termos do seu artigo 9.º e em conformidade com o direito da União que harmoniza os requisitos da acessibilidade para os produtos e serviços. Os Estados-Membros e a Comissão devem procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres e integrar a perspetiva de género, bem como combater a discriminação baseada no sexo, na raça ou na origem étnica, nas crenças ou na religião, na deficiência ou na incapacidade, na idade ou na orientação sexual. Os Fundos não devem apoiar ações que contribuam para qualquer forma de segregação.

O artigo 6.º, relativo à parceria e à governação a vários níveis, prevê a **participação de parceiros**

em todos os esforços para promover a igualdade de género.



Mais informações sobre a participação de parceiros na promoção da igualdade de género [RDC, COM(2018) 375 final, artigo 6.º]

1. Cada Estado-Membro deve lançar uma parceria com as autoridades regionais e locais competentes. Essa parceria deve incluir, pelo menos, os seguintes parceiros:

- (a) Autoridades urbanas e outras autoridades públicas;*
- (b) Parceiros económicos e sociais;*
- (c) Organismos relevantes representativos da sociedade civil, parceiros ambientais e organismos responsáveis pela promoção da inclusão social, dos direitos fundamentais, dos direitos das pessoas com deficiência ou incapacidades, da igualdade de género e da não discriminação.*

O artigo 67.º estabelece requisitos gerais para **os critérios e procedimentos de seleção de projetos sensíveis às questões de género** no

âmbito da «[s]eleção das operações pela autoridade de gestão».



Mais sobre os critérios de seleção dos projetos [RDC, COM(2018) 375 final, artigo 67.º]

1. Para a seleção das operações, a autoridade de gestão deve estabelecer e aplicar critérios e procedimentos que sejam não discriminatórios e transparentes, que garantam a igualdade de género e tenham em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como o princípio do desenvolvimento sustentável e a política da União no domínio do ambiente, em conformidade com os artigos 11.º e 191.º, n.º 1, do TFUE.

Além do RDC, os regulamentos específicos de cada fundo estabelecem requisitos adicionais para a tomada em consideração da igualdade de género. Tal é particularmente o caso do FSE+, enquanto o FEDER, o Fundo de Coesão e o FEADER, no essencial, reiteram requisitos já definidos no RDC proposto.

Fundo Social Europeu Mais

O regulamento relativo ao FSE+ [COM(2018) 382 final] inclui objetivos específicos, um dos quais incide na promoção da participação das mulheres no mercado de trabalho e de uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar,

nomeadamente o acesso a estruturas de acolhimento de crianças (regulamento relativo ao FSE+, artigo 4.º). Apela expressamente para ações de apoio à igualdade entre homens e mulheres — por exemplo, apela para a igualdade de

oportunidades para «garantir a promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as fases da sua preparação, execução, acompanhamento e avaliação» (regulamento relativo ao FSE+, artigo 6.º).



Mais informações sobre os requisitos em matéria de igualdade de género constantes do regulamento FSE+ [COM(2018) 382 final]

[Artigo 4.º, Objetivos específicos]: 1. O FSE+ deve apoiar os seguintes objetivos específicos nas áreas do emprego, da educação, da inclusão social e da saúde, contribuindo, assim, para o objetivo político de Uma Europa mais social — aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais [...] enunciado no artigo [4.º] do [futuro RDC]: [...] iii) promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, nomeadamente o acesso a estruturas de acolhimento de crianças, um ambiente de trabalho saudável e bem adaptado capaz de prevenir riscos para a saúde, a adaptação à mudança por parte de trabalhadores, empresas e empresários, e o envelhecimento ativo e saudável.

[Artigo 6.º, Igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação]: 1. Todos os programas executados ao abrigo da vertente do FSE+ em regime de gestão partilhada, bem como as operações ao abrigo da vertente Emprego e Inovação Social e da vertente Saúde, devem garantir a promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as fases da sua preparação, execução, acompanhamento e avaliação. Devem igualmente promover a igualdade de oportunidades para todos, sem discriminação em razão do sexo, da raça ou da origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, idade ou orientação sexual, em todas as fases da sua preparação, execução, monitorização e avaliação.

2. Os Estados-Membros e a Comissão devem também apoiar ações específicas destinadas a promover os princípios referidos no n.º 1 no âmbito da consecução dos objetivos do FSE+, incluindo a reorientação dos cuidados residenciais/institucionais para cuidados familiares ou prestados pela comunidade.

[Considerandos]: (13) O FSE+ deve ter por objetivo a promoção do emprego através de intervenções ativas que permitam a (re)integração no mercado de trabalho, nomeadamente dos jovens, dos desempregados de longa duração e das pessoas inativas, assim como através do incentivo ao emprego por conta própria e à economia social. Deve visar a melhoria do funcionamento dos mercados de trabalho, apoiando a modernização das instituições que nele operam, como os serviços públicos de emprego, a fim de reforçar a sua capacidade de prestar aconselhamento e orientação específica durante a procura de emprego e a transição para o emprego e favorecer a mobilidade dos trabalhadores. O FSE+ deve ainda promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, através de medidas destinadas a assegurar, nomeadamente, um melhor equilíbrio entre vida profissional e vida privada e o acesso a estruturas de acolhimento de crianças. Deve também almejar proporcionar um ambiente de trabalho saudável e bem adaptado, a fim de dar resposta a riscos sanitários associados às novas formas de trabalho e às necessidades decorrentes do envelhecimento da mão de obra.

(28) Os Estados-Membros e a Comissão devem garantir que o FSE+ contribui para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, em conformidade com o artigo 8.º do TFUE, no sentido de promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira. Devem também garantir que o FSE+ promove a igualdade de oportunidades para todos, sem discriminação, em conformidade com o artigo 10.º do TFUE, bem como a inclusão na sociedade das pessoas com deficiência em condições equitativas, contribuindo para a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Estes princípios

devem ser tidos em conta em todas as dimensões e em todas as fases de preparação, monitorização, execução e avaliação dos programas, de forma oportuna e coerente, garantindo simultaneamente a realização de ações específicas destinadas a promover a igualdade entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades. O FSE+ deve também favorecer a reorientação dos cuidados residenciais/institucionais para cuidados familiares ou prestados pela comunidade, em especial para as pessoas que são alvo de discriminações múltiplas. O FSE+ não deverá apoiar qualquer ação que contribua para a segregação ou a exclusão social. O Regulamento (UE) n.º [futuro RDC] dispõe que as regras de elegibilidade das despesas devem ser determinadas a nível nacional, com algumas exceções em relação às quais é conveniente estabelecer disposições específicas no que respeita à vertente do FSE+ em regime de gestão partilhada.

(33) A falta de acesso a financiamento por parte das microempresas, da economia social e das empresas sociais constitui um dos principais obstáculos à criação de empresas, em especial para as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho. O regulamento FSE+ estabelece disposições destinadas a criar um ecossistema de mercado para aumentar a oferta e o acesso ao financiamento para as empresas sociais, bem como para satisfazer a procura por parte de quem mais dele necessita, em especial, os desempregados, as mulheres e as pessoas vulneráveis que pretendam criar ou desenvolver uma microempresa. Este objetivo será igualmente abordado através de instrumentos financeiros e garantias orçamentais, ao abrigo da secção «investimento social e competências do fundo InvestEU».



Partilha de experiências com a Comunidade de Prática da Integração da Perspetiva de Género — a NORMA para o FSE (2014-2020)

A Comissão Europeia criou uma Comunidade de Prática da Integração da Perspetiva de Género (GenderCoP) no âmbito do FSE durante o período de programação 2007-2013, no contexto da cooperação transnacional. Esta comunidade de peritos representou uma rede de aprendizagem para apoiar as autoridades de gestão e os organismos intermediários no âmbito do FSE, a fim de utilizar melhor as estratégias de integração da perspetiva de género na execução dos eixos prioritários do FSE. Os membros do GenderCoP produziram uma NORMA [«STANDARD»] europeia de orientação sobre a forma de aplicar a perspetiva de género em todas as fases da gestão do FSE. A NORMA GenderCoP foi ensaiada em quatro Estados-Membros — na Flandres, na Bélgica, na Chéquia, na Finlândia e na Suécia. A Comissão Europeia incentivou todos os Estados-Membros a aplicar a norma, mediante a sua aprovação formal.

A **NORMA** desenvolvida no período 2007-2013 dos Fundos da UE destina-se a orientar uma programação informada que tenha em conta a dimensão do género e a execução dos programas do FSE. Este período foi marcado por objetivos e ambições mais concretos no que se refere à aplicação de questões de género no âmbito do FSE, em comparação com todos os outros fundos. A NORMA contém experiências, explicações e exemplos de boas práticas muito úteis sobre a forma como a igualdade de género pode ser integrada nos procedimentos e prioridades do FSE. Pode ser utilizada como um guia para a integração da perspetiva de género no FSE e como instrumento de avaliação e acompanhamento das práticas existentes. Mais concretamente, a NORMA contém requisitos para a integração da perspetiva de género e de ações específicas no âmbito do FSE, ao nível tanto europeu como nacional. No plano nacional, são estabelecidos requisitos para programas operacionais nacionais ou infranacionais, para a execução à escala nacional ou infranacional e para projetos. A NORMA utiliza um modelo geral para descrever o FSE.

A NORMA destaca ainda a importância de uma integração coerente da perspectiva de género nos procedimentos dos Fundos da UE, do nível da UE (orçamento e regulamentação) às prioridades e aos níveis «seguintes» (planeamento, programação e definição de condições e critérios de seleção dos Estados-Membros para os projetos). Dado que a igualdade de género é um objetivo transversal, a coerência constitui uma **obrigação** a diferentes níveis políticos. A NORMA foi concebida para integrar de forma coerente a igualdade de género e a dupla abordagem da igualdade de género em todas as fases da gestão do FSE. É importante assegurar a coerência entre os diferentes ciclos e procedimentos políticos, porquanto cada nível determina o contexto do nível seguinte. Sem coerência, os projetos financiados pelos Fundos da UE não podem integrar com êxito uma dimensão de igualdade entre homens e mulheres.

Para mais informações sobre a NORMA, [clique aqui](#)

Para mais informações sobre mais documentos GenderCoP, [clique aqui](#)

Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e Fundo de Coesão

O regulamento específico relativo ao FEDER e ao Fundo de Coesão [COM(2018) 372 final] reafirma o requisito de considerar a igualdade de género como um princípio horizontal, seguindo a definição estabelecida no RDC ⁽⁵²⁾ (considerando 5).

Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural

O regulamento específico relativo ao FEADER [COM(2018) 392 final] reitera a necessidade de envolver «organismos responsáveis pela promoção [...] da igualdade de género» como parceiros «se for caso disso» (artigo 94.º). Estabelece igualmente a obrigação de as autoridades de gestão informarem os organismos que promovem a igualdade entre homens e mulheres acerca das possibilidades de receberem financiamento (artigo 110.º).



Mais sobre a obrigação de informar os organismos que promovem a igualdade de género acerca das possibilidades de receberem financiamento no regulamento da PAC/FEADER [COM(2018) 392 final]

[Artigo 94.º, Requisitos processuais]: 3. Os Estados-Membros devem criar uma parceria com as autoridades regionais e locais competentes. Essa parceria deve incluir, no mínimo, os seguintes parceiros:

(a) As autoridades públicas competentes;

(b) Parceiros económicos e sociais;

*(c) Os organismos representativos da sociedade civil interessados e, se for caso disso, os organismos responsáveis pela promoção da inclusão social, dos direitos fundamentais, da **igualdade de género** e da não discriminação.*

Os Estados-Membros devem envolver esses parceiros na preparação dos planos estratégicos da [política agrícola comum] PAC.

⁽⁵²⁾ O COM(2018) 372 final, considerando 5, afirma que: «(5) Os princípios horizontais, tal como definidos no artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) e no artigo 10.º do TFUE, incluindo os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade estabelecidos no artigo 5.º do TUE, devem ser respeitados no quadro da implementação do FEDER e do Fundo de Coesão, tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Os Estados-Membros devem igualmente respeitar as obrigações da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e garantir a acessibilidade, em conformidade com o artigo 9.º da Convenção e de acordo com o direito da União que harmoniza os requisitos da acessibilidade aplicáveis aos produtos e serviços. Os Estados-Membros e a Comissão deverão procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres e integrar a perspectiva de género, bem como combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. Os Fundos não devem apoiar ações que contribuam para qualquer forma de segregação.»

*[Artigo 110.º, Autoridade de gestão — coordenação e governação]: 2. A autoridade de gestão é responsável pela administração e pela execução do plano estratégico da PAC de forma eficiente, eficaz e correta. Deve, em especial, garantir que: [...] (k) É feita a divulgação do plano estratégico da PAC, nomeadamente através da rede nacional da PAC, informando os potenciais beneficiários, organizações profissionais, parceiros económicos e sociais, **organismos envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres** e organizações não governamentais interessadas, incluindo as organizações ambientais, acerca das possibilidades oferecidas pelo plano estratégico da PAC e das regras de acesso ao respetivo financiamento, e os beneficiários e o público em geral sobre o apoio concedido pela União no setor da agricultura e do desenvolvimento rural através do plano estratégico da PAC.*

Condições favoráveis dos Fundos da UE

Em ligação com o objetivo político geral de «Uma Europa mais social, aplicando o Pilar Europeu dos Direitos Sociais», o anexo IV do RDC especifica a necessidade de um «quadro estratégico nacional para a igualdade de género» enquanto condição favorável aplicável ao FEDER, ao FSE+ e ao Fundo de Coesão (nos termos do artigo 11.º, n.º 1, do RDC proposto). Esta necessidade só precisa de ser satisfeita se o Estado-Membro optar por realizar um dos dois objetivos específicos seguintes através de um programa operacional:

- FEDER 4.1: reforço da eficácia dos mercados de trabalho e do acesso a empregos de qualidade, através do desenvolvimento de infraestruturas; ou
- FSE+ 4.1.3: promoção da participação das mulheres no mercado de trabalho, uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, nomeadamente o acesso a estruturas de acolhimento de crianças, um ambiente de trabalho saudável e bem adaptado capaz de prevenir riscos para a saúde, a adaptação dos trabalhadores, das empresas e dos empresários à mudança, e o envelhecimento ativo e saudável.

Em termos de financiamento destinado a um destes dois objetivos específicos selecionado por um Estado-Membro, o respetivo quadro estratégico nacional para a igualdade de género deve cumprir os seguintes requisitos ao nível nacional (RDC, anexo IV, quadro: Condições favoráveis temáticas aplicáveis ao FEDER, ao FSE+ e ao Fundo de Coesão — artigo 11.º, n.º 1):

1. a identificação dos desafios em matéria de igualdade de género, com base em dados concretos (ver [ferramenta 2](#));
2. medidas para corrigir as disparidades de género ao nível do emprego, dos salários e das pensões, promovendo, simultaneamente, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, incluindo através da melhoria do acesso ao ensino e acolhimento na primeira infância, com metas específicas estabelecidas (ver [ferramenta 3](#), [ferramenta 4](#) e [ferramenta 6](#));
3. disposições de acompanhamento, avaliação e revisão do quadro estratégico ([ferramenta 6](#)) e métodos de recolha de dados (ver [ferramentas 8 e 11](#));
4. disposições destinadas a garantir que a conceção, a execução, o acompanhamento e a revisão do quadro estratégico são levados a cabo em estreita cooperação com os organismos competentes no domínio da igualdade, os parceiros sociais e as organizações relevantes da sociedade civil (ver [ferramenta 5](#)).

Recursos adicionais



Para mais informações sobre o trabalho e as políticas da UE no domínio da igualdade de género, visite:

- [Gender equality in the European Union](#) [Igualdade de género na União Europeia]
- [EIGE](#)

Consulte a proposta da Comissão para os regulamentos de 2021-2027:

- [RDC](#) [COM(2018) 375 final]
- [regulamento relativo ao FSE+](#) [COM(2018) 382 final]
- [regulamento relativo ao FEDER e ao Fundo de Coesão](#) [COM(2018) 372 final]
- [regulamento relativo à PAC/FEADER](#) [COM(2018) 392 final]
- [regulamento relativo ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas \(FEAMP\)](#) [COM(2018) 390 final]

Programação nacional/infranacional e apoio ao nível do projeto



Ferramenta 2: analisar as desigualdades de género e as necessidades de género ao nível nacional e infranacional

Introdução à ferramenta

A ferramenta faculta orientações sobre como avaliar as desigualdades de género e as necessidades de género nos programas dos Fundos da UE. Foi concebida para os Estados-Membros da UE e as autoridades de gestão à escala nacional e infranacional.

A análise de género constitui a base para ter eficazmente em conta a igualdade de género ao longo de todo o período de programação. As avaliações de impacto em função do género procuram e utilizam dados fiáveis para descrever a situação atual dos grupos-alvo. As avaliações identificam lacunas e desigualdades específicas, especialmente em relação ao desenvolvimento económico regional, à participação no mercado de trabalho, ao trabalho não remunerado, ao apoio à melhoria da prestação de cuidados e às práticas destinadas a melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tanto para mulheres como para homens. As intervenções relacionadas com investimentos em infraestruturas ou setores económicos específicos (como as pescas e a agricultura) são também domínios importantes para a redução das diferenças económicas entre homens e mulheres.

No que respeita aos Fundos da UE, a análise de género é necessária para:

- **Promover a dupla abordagem da igualdade de género.** De acordo com a dupla abordagem adotada pela Comissão Europeia, as ações especiais constituem uma forma de abordar diretamente as desigualdades existentes, enquanto a integração da perspetiva de género constitui uma estratégia a mais longo prazo para reforçar as políticas em matéria de igualdade de género. Podem igualmente ser desenvolvidos projetos específicos para colmatar as disparidades entre

homens e mulheres e promover a igualdade. A desigualdade entre homens e mulheres é um domínio em que a intervenção dos Fundos da UE pode ser decisiva. Uma análise socioeconómica de género identifica as diferenças e as necessidades específicas das mulheres e dos homens. Por conseguinte, é necessário informar e justificar as prioridades dos programas operacionais. A análise e as avaliações de género devem ser utilizadas aquando da definição de objetivos e indicadores no âmbito de acordos de parceria, programas operacionais e projetos.

- **Assegurar a qualidade e a eficácia.** Os Fundos da UE devem ser utilizados da forma mais eficaz possível, para beneficiarem toda a população, o que significa que, quando utilizam os recursos financeiros dos Fundos da UE para prosseguir os objetivos estratégicos da UE em matéria de crescimento económico, emprego e inclusão social, devem utilizá-los, simultaneamente, para promover a igualdade de género e assegurar melhores resultados para as mulheres e os homens em toda a sua diversidade. As avaliações de impacto em função do género devem fazer parte das avaliações de referência, da análise socioeconómica, da definição de objetivos e dos quadros de indicadores que informam a execução dos fundos e estruturam os processos de acompanhamento, avaliação e comunicação dos Fundos da UE. A análise das causas das desigualdades permite definir objetivos relevantes em termos de género e desenvolver atividades que contribuam para a consecução de objetivos estratégicos globais.
- **Visar grupos carenciados ou desfavorecidos de mulheres e homens.** A análise de género tem em conta as diferentes experiências de mulheres e homens em função das suas diferentes características — como a idade, rendimentos, níveis de pobreza, localização urbana/rural, deficiência, raça ou etnia, etc. Esta análise «transversal» das características que afetam

a vida quotidiana de mulheres e de homens é essencial para compreender a desigualdade. Por seu turno, esta compreensão é fundamental para informar o desenvolvimento de programas e projetos no âmbito dos Fundos da UE que vão ao encontro destas diferenças e, em consequência, produzem resultados mais eficazes.

- **Responder a dados locais específicos.** O mercado de trabalho local é fundamental para informar os programas infranacionais e os projetos locais. Os dados devem considerar as diferentes situações de mulheres e homens em termos de distribuição profissional e setorial, a disponibilidade de estruturas locais de acolhimento de crianças e de outras estruturas de assistência social, a extensão de transportes integrados, a oferta local de formação e as lacunas no desenvolvimento de competências, a disparidade salarial atual, a distribuição do trabalho remunerado e não remunerado e a informação proveniente de estudos de utilização do tempo.

Etapas de avaliação e análise das desigualdades e necessidades de homens e mulheres

Aquando da conceção dos programas operacionais dos Fundos da UE, é possível recorrer a uma série de instrumentos, como a análise **SWOT** (pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças) para determinar as necessidades e definir objetivos estratégicos.

Importa referir que, para o conjunto de ferramentas divididas por etapas, foi elaborado um modelo geral para a integração da perspetiva da igualdade de género nos Fundos da UE. Contudo, existem diferenças nacionais significativas no que aos sistemas de execução diz respeito, por exemplo:

- **Baseados em programas.** Alguns Estados-Membros ou regiões elaboram «programas» a partir das prioridades temáticas globais definidas nos programas operacionais. Estes programas são muitas vezes geridos por diferentes ministérios ou serviços ministeriais.
- **Baseados em planos de ação.** Outros Estados-Membros elaboram «planos de ação» baseados nos programas operacionais, que são executados nas regiões dos Estados-Membros.

- **Baseados em concursos.** Uma terceira versão da execução são os convites à apresentação de projetos diretamente a partir das prioridades do programa operacional, sem organismos intermediários (como, por exemplo, os ministérios).

Estes diferentes procedimentos e sistemas podem significar que os requisitos de execução não são formulados num programa ou plano de ação, mas noutros documentos que regem a execução. Contudo, os princípios e requisitos gerais estabelecidos no «conjunto de ferramentas divididas por etapas» podem ser utilizados independentemente do sistema de execução.

Siga estas etapas para assegurar uma análise e uma avaliação exatas e pertinentes das desigualdades e das necessidades de género.

Etapa 1. Recolher informações e dados desagregados sobre o grupo-alvo

Deve ponderar-se a utilização de dados desagregados para informar os exercícios analíticos, o que significa que as estatísticas sobre o grupo-alvo devem ser desagregadas por características como sexo, género, idade, raça, etnia, deficiência, situação socioeconómica, nível de ensino, emprego em diferentes setores, empreendedorismo em diferentes setores, níveis salariais e outros fatores pertinentes. Ao recolher estes dados, tenha em mente alguns princípios fundamentais:

- É importante que os dados sejam sempre desagregados por sexo, como classificação principal e global. Por exemplo, quando recolher estatísticas sobre «jovens» ou «idosos», certifique-se de que o grupo-alvo é desagregado por sexo.
- Além de dados quantitativos sobre características específicas, a análise deve ter em conta dados qualitativos sobre a experiência de vida das pessoas. Fundamentalmente, deve identificar de que modo os serviços são utilizados de forma diferente por pessoas diferentes e que recursos devem ser afetados para ter em conta essas diferenças.
- É também necessária investigação qualitativa para identificar as causas da desigualdade — só compreendendo as razões que lhe são subjacentes podemos garantir que os projetos promovem de forma significativa uma maior igualdade. Por exemplo, os espaços públicos

e os transportes públicos são utilizados por pessoas diferentes (mulheres e homens mais velhos, mulheres e homens jovens, crianças, pais e cuidadores, pessoas que viajam para trabalhar), de formas diferentes em função da hora do dia, do seu nível de rendimentos, do seu trabalho, das estruturas de acolhimento de crianças, etc. Uma análise sensível às questões de género deve ter uma perspetiva ampla daquilo que um conjunto de dados nos diz sobre a vida quotidiana das pessoas.

- É importante utilizar informações provenientes de uma série de fontes (por exemplo, estudos ou consultas locais e infranacionais) e combinar várias fontes de dados (por exemplo, dados dos serviços de estatística, trabalhos académicos e relatórios políticos) para alcançar uma compreensão global das realidades no terreno.
- Quando não estiverem disponíveis dados sobre raça ou origem étnica, idade, deficiência ou sexo, tal deve ser identificado como lacuna. Poderão fazer parte dos programas e dos projetos locais atividades destinadas a melhorar os dados disponíveis, do mesmo modo que poderão ser considerados os esforços para melhorar os dados nos objetivos dos projetos e nos relatórios.
- Os dados específicos sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar ajudam a compreender melhor a forma como as responsabilidades em matéria de trabalho e de prestação de cuidados são repartidas entre mulheres e homens. Os dados sobre o emprego e a utilização do tempo fornecem indicações sobre os padrões de género no trabalho remunerado e não remunerado.
- É fundamental adaptar as análises ao contexto local, nomeadamente através da análise de dados locais. Tal pode ser feito mediante a participação de peritos nacionais ou locais em questões de género, a consulta de organizações da sociedade civil, designadamente de organizações de mulheres, o recurso à investigação nacional e a triangulação de informações.

Entre as fontes de dados úteis, podem destacar-se:

- O **Índice de Igualdade de Género** ⁽⁵³⁾, que fornece dados de todos os Estados-Membros da UE em oito domínios: emprego, dinheiro, conhecimento, tempo, poder, saúde, violência contra as mulheres e desigualdades cruzadas.
- A **Base de Dados relativa a Estatísticas de Género do EIGE** ⁽⁵⁴⁾, um centro de conhecimento abrangente que reúne informações e estatísticas relativas às questões de género no que respeita a diversos aspetos da (des)igualdade entre mulheres e homens.
- As **estatísticas de género do Eurostat** ⁽⁵⁵⁾, que apresentam estatísticas de forma fácil de compreender, acompanhadas de um **glossário estatístico** e de ligações para mais informações e para os dados e metadados mais recentes.

Etapa 2. Identificar as desigualdades de género existentes e as causas subjacentes

Quando dispuser dos dados necessários para formar uma ideia clara do grupo-alvo, seria importante identificar as desigualdades de género existentes e as razões da sua existência. Utilize as perguntas fundamentais seguintes para se orientar nesta etapa. Estas perguntas visam especificamente reforçar a tónica na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e podem ser utilizadas para complementar a análise geral destinada a identificar as desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos recursos (trabalho, dinheiro, poder, saúde, bem-estar, segurança, conhecimento e educação, mobilidade, tempo, etc.) e no exercício dos direitos fundamentais (civis, sociais e políticos) ⁽⁵⁶⁾.

Perguntas de carácter geral a fazer

- Quais são as diferenças entre a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho? Em que áreas profissionais predominam as mulheres ou os homens?
- Quais são as diferenças nos níveis de

⁽⁵³⁾ EIGE (2019). *Gender Inequality Index* [Índice de igualdade de género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

⁽⁵⁴⁾ EIGE (2019). *Gender Statistic Database* [Base de Dados relativa a Estatísticas de Género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁽⁵⁵⁾ Eurostat (2019). *Gender Statistics* [Estatísticas de género]. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

⁽⁵⁶⁾ Para mais informações, consulte: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/step-3-gender-sensitive-analysis>

remuneração das mulheres e dos homens? Há diferenças significativas no número de mulheres e de homens que trabalham a tempo parcial? Há mais mulheres do que homens com mais do que um emprego a tempo parcial?

- O que nos dizem os dados sobre a utilização do tempo ou a utilização de serviços acerca de como as mulheres e os homens ocupam o seu tempo? O que nos diz isso sobre eventuais lacunas nos serviços locais, relativamente a disponibilidade e horários?
- Há mais mulheres do que homens a cuidar de crianças e de outros membros da família? Em que grupos etários as mulheres e os homens prestam mais cuidados não remunerados? Por exemplo, as mulheres mais jovens cuidam mais das crianças do que os homens? Os homens mais velhos cuidam das esposas? Que serviços podem apoiar pessoas diferentes que asseguram estas funções e melhorar o seu bem-estar?

Perguntas específicas no âmbito do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e do Fundo de Coesão

- Quais são as diferenças entre homens e mulheres no domínio das tecnologias da informação e da comunicação (TIC)?
- Quais são as diferenças entre homens e mulheres em capacidade de investigação e inovação e de adoção de tecnologias avançadas?
- Quais são as diferenças entre homens e mulheres em competências e empreendedorismo?
- De que forma poderão infraestruturas e soluções de TIC contribuir para dar resposta às necessidades de cuidados, desenvolver competências e alargar as oportunidades de emprego?
- É necessário desenvolver as capacidades das autoridades e organismos do programa ligadas à execução dos fundos no que respeita ao género?

Perguntas específicas no âmbito do Fundo Social Europeu Mais

- Há diferenças de género entre jovens desempregados, homens e mulheres que procuram emprego e pessoas inativas?
- São as mulheres e os homens igualmente orientados para o trabalho por conta própria e para a economia social?

- É necessária uma assistência e um apoio mais personalizados para adequar a oferta e a procura no mercado de trabalho, as transições e a mobilidade para grupos de homens e mulheres?
- Os dados disponíveis sugerem que os desafios da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar estão a limitar as oportunidades de emprego das mulheres?

Perguntas específicas no âmbito do Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas e da política agrícola comum

- Quais são as diferenças entre homens e mulheres empregados no setor das pescas? Em que áreas profissionais predominam as mulheres ou os homens?
- Quais são as diferenças nos níveis de remuneração entre mulheres e homens? Há diferenças significativas entre os homens e as mulheres que trabalham a tempo parcial?
- Há diferenças de género relacionadas com competências e empreendedorismo?
- É necessário colocar a tónica especificamente em rendimentos viáveis para mulheres na agricultura?
- É necessário melhorar a posição das mulheres agricultoras na cadeia de valor?
- É necessário atrair jovens agricultores e agilizar o seu desenvolvimento empresarial nas zonas rurais?

Perguntas específicas no âmbito do Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural

- Quais são as diferenças entre o emprego feminino e masculino no plano regional/infranacional? Em que áreas profissionais predominam as mulheres ou os homens?
- Quais são as diferenças nos níveis de remuneração entre agricultores e agricultoras?

Etapa 3. Consultar diretamente os grupos-alvo

É importante ponderar a consulta direta dos grupos-alvo. Acima de tudo, é essencial assegurar que as organizações de mulheres sejam consultadas e que as suas opiniões sejam tidas em conta aquando do desenvolvimento dos programas operacionais, da elaboração de propostas de intervenção dos programas e da conceção de

projetos. De entre as perguntas úteis a incluir na consulta, podem destacar-se as seguintes:

- Quais são as realidades, expectativas e necessidades do grupo?
- São diferentes para homens e mulheres?
- A intervenção prevista responde às necessidades tanto dos homens como das mulheres? Tem em conta os seus diferentes interesses, papéis e situações?
- De que forma podem as intervenções contribuir melhor para satisfazer as necessidades das mulheres e dos homens?

Etapa 4. Extrair conclusões

Com base nos dados recolhidos, nas desigualdades de género e nas causas subjacentes identificadas, bem como nas partes interessadas consultadas, a análise pode extrair conclusões fundamentadas para informar programas e projetos eficazes. É importante associar as desigualdades de género e as necessidades às políticas e objetivos nacionais e infranacionais em matéria de género. As principais perguntas a fazer são as seguintes:

- Quais serão as consequências da intervenção para o grupo-alvo, o mercado de trabalho ou o projeto?
- De que forma poderão as diferenças de género afetar as possibilidades de realizar os objetivos dos Fundos da UE no âmbito da intervenção?

Quando se extraem conclusões, é igualmente importante procurar obter conhecimentos especializados de cariz local mediante o envolvimento de peritos nacionais/locais em questões de género, de organizações da sociedade civil (nomeadamente

organizações de mulheres) e da triangulação da informação com recurso a investigação nacional.

É necessário refletir sobre a forma como as desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos recursos (trabalho, dinheiro, poder, saúde, bem-estar, segurança, conhecimento e educação, mobilidade, tempo, etc.) e no exercício dos direitos fundamentais (direitos civis, sociais e políticos) afetam a intervenção devido ao sexo ou aos papéis de género atribuídos a homens e mulheres. Entre as principais perguntas a fazer incluem-se as seguintes:

- A repartição do trabalho não remunerado e remunerado entre homens e mulheres sofrerá alterações em consequência da intervenção proposta? Em caso afirmativo, que tipo de alterações provocará? Reduzirá as disparidades entre homens e mulheres? Aumentará a participação dos homens na prestação de cuidados não remunerados?
- A representação de mulheres em instâncias decisórias irá mudar em consequência da intervenção proposta? Em caso afirmativo, que alterações ocorrerão?
- A desigual repartição de rendimentos entre homens e mulheres sofrerá alterações? Em caso afirmativo, que alterações ocorrerão?
- Haverá mais mulheres a trabalhar a tempo inteiro? Em caso afirmativo, que alterações ocorrerão?
- A segregação de género no mercado de trabalho será reduzida? Em caso afirmativo, que alterações ocorrerão?
- As desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos recursos serão reduzidas? Em caso afirmativo, de que forma?



Suécia: integração da perspectiva de género na programação nacional

O FSE sueco utiliza uma lista de verificação ao nível da política nacional para avaliar as necessidades em matéria de igualdade de género. Esta análise torna o FSE muito eficaz na resposta às diferentes necessidades de toda a população, porquanto a lista de verificação revela a situação e as necessidades tanto das mulheres como dos homens, o que é fundamental na preparação dos acordos de parceria e do programa operacional, para assegurar que estes melhoram o bem-estar tanto das mulheres como dos homens. Em



© Rasdi Abdul Rahman/
Shutterstock.com

cada domínio de incidência (por exemplo, transportes, empreendedorismo, desemprego dos jovens), a situação das mulheres e dos homens deve ser descrita com recurso a dados desagregados por género e análises estatísticas sensíveis ao género. Depois de esta análise identificar as diferentes responsabilidades e necessidades de homens e mulheres, são criados indicadores para acompanhar a evolução da situação de umas e outros ao longo do programa. Por exemplo, foram identificadas diferenças entre homens e mulheres:

- no tempo de deslocação;
- no horário de trabalho;
- nos níveis de empreendedorismo;
- nos padrões de desemprego, saúde ou educação.

As causas e os efeitos destas diferenças são analisados pelo FSE sueco. Organizações que trabalham em prol da igualdade de género e dos direitos das mulheres, em colaboração com peritos em igualdade de género e direitos humanos, participam como parceiros essenciais que contribuem para a análise. São realizadas uma análise socioeconómica e uma análise SWOT que têm em conta as realidades das mulheres e dos homens em toda a sua diversidade. Com base nestas análises, são formulados os objetivos em matéria de igualdade de género no acordo de parceria e no programa operacional.

A experiência da Suécia revela ainda que não basta medir os números de mulheres e de homens. O género deve ser associado a outros indicadores sociodemográficos, como a idade, a localização, o nível de ensino, a situação socioeconómica, a raça, a etnia e outras características, para melhor se compreender as intersecções entre as diferentes desigualdades e melhorar a vida dos mais necessitados.

A lista de verificação do FSE sueco ao nível da política nacional:

- identifica diferenças de género e as causas subjacentes;
- descreve as questões de género em diferentes domínios de intervenção, estruturas e processos, como as questões orçamentais e a tomada de decisões;
- integra a igualdade de género em todas as fases da análise, e não numa secção separada;
- assegura que a análise socioeconómica preliminar avalia as diferenças entre homens e mulheres em todos os aspetos da vida;
- aborda as condições económicas e sociais das mulheres e dos homens (por exemplo, os efeitos de género da crise económica, a sua influência no acesso aos recursos, a distribuição do trabalho remunerado e não remunerado, etc.);
- examina em que medida foram alcançados os objetivos nacionais e da UE em matéria de igualdade, bem como os obstáculos que subsistem à sua plena consecução;

- estabelece objetivos específicos para abordar especificamente as desigualdades identificadas na análise socioeconómica;
- assegura que todos os objetivos tenham uma dimensão de igualdade, fazendo as seguintes perguntas:
 - Que dimensões da igualdade de género têm de ser tidas em conta? (importa lembrar que os objetivos podem ser ineficazes ou contraproducentes se se partir do pressuposto de que são neutros em termos de género); e
 - Os objetivos agravam as desigualdades? Por exemplo, se os esforços para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar se concentrarem exclusivamente nas mulheres, podem reforçar os estereótipos e consolidar os papéis de género?
- disponibiliza indicadores mensuráveis em matéria de igualdade de género para acompanhar a evolução no sentido da consecução dos objetivos;
- inclui parceiros responsáveis pela promoção da igualdade de género e da não discriminação, a par de organizações da sociedade civil que trabalham em prol da igualdade;
- inclui, no comité de acompanhamento, elementos responsáveis pela promoção da igualdade e da não discriminação, a par de organizações da sociedade civil que trabalham em prol da igualdade;
- assegura a existência de um plano de desenvolvimento de competências favorável à igualdade de género para a direção e demais pessoal;
- estabelece uma estrutura de apoio que contribui para a aplicação do princípio da igualdade horizontal;
- inclui informações sobre esforços especiais para promover a igualdade de género e a integração da perspetiva de género em relatórios anuais e noutros relatórios e avaliações;
- exige competências em matéria de igualdade de género nos processos de adjudicação de contratos públicos para avaliações *ex ante*, avaliações de aprendizagem e avaliações *ex post*.

Para mais informações sobre o FSE sueco, [clique aqui](#)

Recursos adicionais

Consulte ferramentas de análise de género:

- [Método 4R](#)
- [SWOT](#)

Consulte outras informações sobre:

- [Análise de género](#)
- [Conceitos e definições da integração da perspetiva de género](#)

- [Implicações das questões de género no emprego, nas políticas do mercado de trabalho e nas reformas](#)
- [Integração da perspetiva de género e empreendedorismo](#)
- [Integração da perspetiva de género na agricultura e no desenvolvimento rural](#)
- [Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar](#)
- [Conjunto de ferramentas do EIGE para a transformação institucional das relações de género](#)



Ferramenta 3: operacionalizar a igualdade de género no âmbito dos objetivos políticos (em acordos de parceria) e dos objetivos específicos/medidas (em programas operacionais)

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta pode ser utilizada pelos Estados-Membros na elaboração de acordos de parceria e pelas autoridades de gestão, ao nível nacional e infranacional, na elaboração dos programas operacionais, a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade em toda a UE. Esta ferramenta permitir-lhe-á:

- identificar os aspetos dos objetivos políticos por si escolhidos que afetam a igualdade de género (ao nível do acordo de parceria);
- definir aspetos específicos dos objetivos políticos por si escolhidos para promover a igualdade de género (ao nível do acordo de parceria);
- justificar determinados aspetos;
- alinhar estes aspetos com objetivos/medidas específicos dos seus programas operacionais para promover a igualdade de género à escala nacional ou infranacional (ao nível do programa operacional);
- verificar se os compromissos regulamentares e políticos da UE em matéria de igualdade de género estão devidamente integrados nos acordos de parceria e nos programas operacionais.

O artigo 17.º do RDC define o conteúdo dos programas do FSE+, do FEDER, do Fundo de Coesão e do Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP), especificando que:

Cada programa deve definir uma estratégia para a contribuição do programa para os objetivos políticos e para a comunicação dos seus resultados.

Os programas são constituídos por prioridades. Cada prioridade corresponde a um único objetivo político ou assistência técnica. Uma prioridade correspondente a um objetivo político compreende um ou mais objetivos específicos. Ao mesmo objetivo político pode corresponder mais do que uma prioridade.

Estes objetivos políticos são:

- uma Europa mais inteligente: transformação económica inovadora e inteligente;
- uma Europa mais verde e hipocarbónica;
- uma Europa mais conectada: mobilidade e conectividade das TIC no plano regional;
- uma Europa mais social: aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais; e
- uma Europa mais próxima dos cidadãos: desenvolvimento sustentável e integrado das zonas urbanas, rurais e costeiras através de iniciativas locais.

Para o FEADER, as prioridades da PAC constituem a base da programação. O artigo 39.º do TFUE estabelece os objetivos desta política:

- incrementar a produtividade da agricultura, fomentando o progresso técnico, assegurando o desenvolvimento racional da produção agrícola e a utilização ótima dos fatores de produção, designadamente da mão-de-obra;
- assegurar, deste modo, um nível de vida equitativo à população agrícola, designadamente pelo aumento do rendimento individual dos que trabalham na agricultura;
- estabilizar os mercados;
- garantir a segurança dos abastecimentos;
- assegurar preços razoáveis nos fornecimentos aos consumidores.

À primeira vista, nem todos estes objetivos podem parecer pertinentes para a igualdade de género. Porém, a igualdade de género é parte integrante de todos os aspetos da vida e de todos os objetivos — não há objetivos «neutros em termos de género».

Além disso, alguns dos ODS da Agenda 2030 da ONU estão em consonância com as políticas de coesão da UE e, por conseguinte, são igualmente pertinentes para os Fundos da UE. O ODS 5 visa alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas e comporta nove metas, algumas das quais são altamente pertinentes e refletem diretamente objetivos em matéria de igualdade de género importantes para os Fundos da UE.



Mais informações sobre as metas do ODS 5 — Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas

Conforme apresentado no contexto do ODS 5, o mundo realizou progressos no sentido da igualdade de género e da capacitação das mulheres no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, mas as mulheres e as raparigas continuam a ser vítimas de discriminação e de violência em todas as partes do mundo. Muitas metas estabelecidas no contexto do ODS 5 são muito genéricas e não vão além do direito primário da UE em matéria de igualdade de género. Outras (indicadas em negrito), porém, são altamente pertinentes e refletem diretamente objetivos em matéria de igualdade de género importantes para os Fundos da UE.

5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas, em toda a parte

5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos

5.3. Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce e forçado e a mutilação genital feminina

5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de prestação de cuidados não remunerado, através da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social e da promoção da responsabilidade partilhada dentro do agregado familiar e da família, conforme adequado ao nível nacional

5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública

5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, tal como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos finais das respetivas conferências de revisão

5.A Proceder a reformas destinadas a conferir às mulheres direitos iguais a recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo de terras e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, em conformidade com as legislações nacionais

5.B Reforçar a utilização de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover a capacitação das mulheres

5.C Adotar e reforçar políticas sólidas e legislação com força executiva para a promoção da igualdade de género e a capacitação de todas as mulheres e raparigas a todos os níveis

Fonte: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Etapas para operacionalizar a igualdade de género em acordos de parceria e programas operacionais

A presente secção contém duas listas de verificação:

- Uma sobre a elaboração de acordos de parceria; e
- Uma sobre a elaboração de programas operacionais.

Cada uma destas listas de verificação inclui as etapas definidas pelo RDC para a elaboração destes instrumentos gerais dos Fundos Europeus objeto de gestão partilhada, com exceção do FEADER⁽⁵⁷⁾. Para cada etapa, encontrará uma caixa de verificação com perguntas e exemplos práticos sobre a forma de identificar, definir e justificar aspetos relacionados com a igualdade de género.

⁽⁵⁷⁾ As prioridades do FEADER são definidas pela PAC e não foram incluídas abaixo. Não obstante, as perguntas podem ser igualmente aplicáveis ao FEADER.

Orientações gerais sobre a operacionalização da igualdade de género aquando da definição de objetivos políticos, objetivos específicos e medidas

As listas de verificação seguintes seguem sete etapas principais:

1. Assegurar que é efetuada a necessária análise de contexto tendo em conta as questões de género;
2. Integrar outras informações disponíveis sobre as desigualdades de género existentes, por exemplo em recomendações específicas por país;
3. Basear-se nas normas e requisitos da UE e nacionais para integrar a igualdade de género (ver [ferramenta 1](#));
4. Estabelecer uma relação clara entre o princípio horizontal da igualdade de género e as

prioridades, objetivos e medidas, com base nas etapas 1-3;

5. Assegurar que as dotações financeiras promovem a igualdade de género ao nível nacional e/ou infranacional, por exemplo em termos de igualdade no emprego, rendimentos, mobilidade e repartição do trabalho remunerado e não remunerado;
6. Criar indicadores desagregados por género, como norma, e indicadores específicos de género, sempre que pertinente; e
7. Garantir que todo o pessoal pertinente tem as capacidades necessárias em matéria de igualdade de género, assegurando, para o efeito, o reforço das capacidades e a criação de estruturas de apoio em matéria de igualdade de género.

Estas sete etapas são complementadas por perguntas específicas que obedecem especificamente ao formato do RDC.

Lista de verificação para aplicar o princípio horizontal da igualdade de género nos acordos de parceria

O RDC específica que os acordos de parceria devem incluir os seguintes elementos:	Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género
<p>1. Os objetivos políticos selecionados, indicando através de que Fundos e programas serão prosseguidos e a sua justificação e, se for caso disso, as razões da utilização do modo de execução do InvestEU, tendo em conta as recomendações específicas por país pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A justificação do(s) objetivo(s) político(s) selecionado(s) diz respeito à igualdade/desigualdades de género? <ul style="list-style-type: none"> (a) Se tal não for o caso, foi realizada uma avaliação das desigualdades no domínio do objetivo político? (Ver ferramenta 2 para mais informações.) (b) Se não foi, qual o motivo? (c) Considere a possibilidade de providenciar o apoio e os conhecimentos necessários para integrar a igualdade de género enquanto princípio horizontal, abordando-a na justificação e nos objetivos políticos selecionados. <p>Lembre-se de que é obrigatório ter em conta a igualdade de género e as desigualdades em conformidade com os regulamentos da UE (ver ferramenta 1).</p> <ul style="list-style-type: none"> • As recomendações específicas por país incluem informações sobre as desigualdades de género? <ul style="list-style-type: none"> (a) Em caso afirmativo, certifique-se de que essas desigualdades e recomendações são abordadas pelos objetivos políticos selecionados.
<p>2. Para cada um dos objetivos políticos selecionados referidos no ponto 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) um resumo das escolhas políticas e dos principais resultados esperados em relação a cada um dos Fundos; (b) incluindo, se for caso disso, através da utilização do InvestEU; (c) a coordenação, a delimitação e as complementaridades entre os Fundos; (d) se apropriado, a coordenação entre os programas nacionais e regionais; (e) as complementaridades entre os Fundos e outros instrumentos da União, incluindo o LIFE; e (f) os projetos estratégicos integrados e os projetos estratégicos «Natureza». 	<ul style="list-style-type: none"> • O resumo inclui referências a desigualdades no Estado-Membro e ao nível infranacional e/ou local? <ul style="list-style-type: none"> – Se tal não for o caso, identifique análises relevantes das desigualdades no domínio do objetivo político suscetíveis de apoiar referências a desigualdades de género existentes. • Os resultados principais estão relacionados com a promoção da igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade (o que implica ter em conta não só o sexo, mas também aspetos como a idade, a situação socioeconómica, a deficiência, a raça, a etnia, a religião, a localização rural ou urbana, etc.) no Estado-Membro? <ul style="list-style-type: none"> – Em caso negativo, há uma justificação para tal? – Caso não haja, estabeleça relações entre os resultados principais e a promoção da igualdade de género enquanto princípio horizontal. Pode fazê-lo garantindo que os resultados principais contribuem para objetivos específicos em matéria de igualdade de género, como a promoção da igualdade na quantidade e na qualidade do emprego, a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, etc. • Como são tidas em conta as eventuais complementaridades entre os Fundos na promoção da igualdade de género? (Ver ferramenta 4 para mais informações sobre a coordenação entre os Fundos.) • As questões de igualdade de género foram tidas em conta de forma coordenada entre programas nacionais e infranacionais? <ul style="list-style-type: none"> – Se não foram, considere a possibilidade de assegurar que o acordo de parceria aborda explicitamente as complementaridades em matéria de promoção da igualdade de género entre os programas nacionais e infranacionais, bem como entre os Fundos e outros instrumentos da UE.
<p>3. A dotação financeira preliminar de cada um dos Fundos, por objetivo político a nível nacional, respeitando as regras específicas do Fundo relativas à concentração temática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A dotação financeira preliminar irá influenciar a igualdade de género e a vida das mulheres e dos homens a nível nacional e/ou infranacional? <ul style="list-style-type: none"> – Em caso afirmativo, de que forma irão as dotações influenciar as mulheres e os homens? Por exemplo, positiva ou negativamente? Serão as mulheres e os homens afetados de formas diferentes? E essas diferenças serão justificadas? (Por exemplo, para compensar as desvantagens estruturais de determinados grupos, podem ser aplicadas medidas de equidade e ser afetados a esses grupos relativamente mais recursos.) Qual será o impacto dessa diferenciação na igualdade de género (positivo/negativo)?
<p>4. Se for caso disso, a repartição dos recursos financeiros por categoria de regiões, em conformidade com o artigo 102.º, n.º 2, e os montantes das dotações propostas a transferir entre categorias de regiões, em conformidade com o artigo 105.º.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Em caso negativo, identifique o grupo-alvo de forma desagregada por sexo. Lembre-se de que é obrigatório ter em conta a igualdade e as desigualdades de género nos regulamentos da UE.
<p>5. O valor das contribuições para o InvestEU, por Fundo e por categoria de regiões.</p>	

O RDC especifica que os acordos de parceria devem incluir os seguintes elementos:	Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género
<p>6. A lista de programas previstos no quadro dos Fundos, com as respetivas dotações financeiras preliminares por fundo e a contribuição nacional correspondente por categoria de regiões.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A lista de programas previstos está claramente relacionada com os objetivos políticos? • Certifique-se de que consegue distinguir claramente o princípio horizontal da igualdade de género, especificando objetivos e metas pertinentes para a promoção da igualdade de género. (Ver ferramenta 1 para mais informações sobre o princípio horizontal.)
<p>7. Um resumo das medidas que o Estado-Membro em causa irá tomar para reforçar a sua capacidade administrativa de execução dos fundos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Há medidas que digam respeito à igualdade de género baseadas em obrigações jurídicas e em compromissos em matéria de igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Se não houver, utilize a ferramenta 1 para identificar medidas que devam ser incluídas. • Há, ou haverá, uma estratégia de desenvolvimento de capacidades para a direção e demais pessoal? Essa estratégia inclui ou incluirá as capacidades relacionadas com a igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não inclua, certifique-se de que as atividades de reforço das capacidades em matéria de igualdade de género beneficiam todo o pessoal pertinente, para que todos possuam as capacidades necessárias para responder eficazmente às obrigações da UE em matéria de igualdade de género. • Os agentes que estão a trabalhar no domínio da igualdade de género no Estado-Membro (agentes do Estado/setor público e organizações da sociedade civil) foram mencionados e incluídos? <ul style="list-style-type: none"> - Se não foram, identifique os agentes pertinentes e assegure a sua inclusão regular. • Há, ou haverá, uma estrutura de apoio ao cumprimento dos requisitos dos princípios horizontais, incluindo o princípio horizontal da igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não haja, considere a criação dessa estrutura de apoio. Na prática, há falta de conhecimento sobre em quê e como cumprir os requisitos em matéria de igualdade de género. Por exemplo, a alegação de que «a igualdade de género não é relevante» num determinado domínio de intervenção é generalizada, apesar da relevância do género em todos os domínios. Uma estrutura de apoio pode fornecer as orientações necessárias ao cumprimento dos requisitos na prática.

Lista de verificação para aplicar o princípio horizontal da igualdade de género nos programas operacionais

O RDC especifica que cada programa operacional deve conter os seguintes elementos <i>(note-se que as etapas 5, 6 e 7 foram excluídas, dado que remetem para anexos e/ou para outros artigos do RDC):</i>	Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género
<p>1. Cada programa deve definir uma estratégia para a contribuição do programa para os objetivos políticos e para a comunicação dos seus resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A estratégia assenta numa análise de contexto sensível às questões de género relacionada com os objetivos políticos? <ul style="list-style-type: none"> - Se tal não for o caso, identifique análises pertinentes para aplicar ao caso concreto. • A estratégia contém palavras como igualdade, equidade, género, mulheres, homens, raparigas, rapazes, sexo, idade, raça, etnia e/ou diversidade? <ul style="list-style-type: none"> - Se não contém, é muito provável que não cumpra a obrigação de integrar o princípio horizontal da igualdade de género. Consequentemente, a estratégia deve ser revista. • A estratégia de comunicação inclui referências à forma como as mulheres e os homens, em toda a sua diversidade, serão abordados enquanto alvos de comunicações? Os papéis que as mulheres e/ou os homens desempenham no Estado-Membro podem influenciar a forma como os resultados são comunicados? É clara a forma como a comunicação dos resultados incluirá potenciais diferenças nos resultados entre mulheres e homens? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, considere a possibilidade de especificar estes pontos, a fim de cumprir os requisitos do princípio horizontal.

<p>O RDC especifica que cada programa operacional deve conter os seguintes elementos (note-se que as etapas 5, 6 e 7 foram excluídas, dado que remetem para anexos e/ou para outros artigos do RDC):</p>	<p>Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género</p>
<p>2. Os programas são constituídos por prioridades. Cada prioridade corresponde a um único objetivo político ou assistência técnica. Uma prioridade correspondente a um objetivo político compreende um ou mais objetivos específicos. Ao mesmo objetivo político pode corresponder mais do que uma prioridade. No que se refere a programas apoiados pelo FEAMP, cada prioridade pode corresponder a um ou mais objetivos políticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consegue identificar claramente nas prioridades o princípio horizontal da igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não consiga, pondere a possibilidade de rever as prioridades de modo que este princípio seja claramente aplicado. Tal pode ser feito através de referências concretas às obrigações e compromissos em matéria de igualdade de género (ver ferramenta 1). • As prioridades escolhidas estão relacionadas com a evolução da situação das mulheres e dos homens na sua diversidade (isto é, tendo em conta não só o sexo, mas também a idade, a raça, a etnia, a situação socioeconómica, a religião, a localização urbana ou rural, etc.) no Estado-Membro? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não estejam, pondere a possibilidade de referir explicitamente essa relação. • As prioridades estão relacionadas com objetivos em matéria de igualdade de género definidos em compromissos jurídicos e políticos? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não estejam, pondere a possibilidade de referir explicitamente essa relação.
<p>3. Cada programa deve incluir:</p> <p>(a) Um resumo dos principais desafios, tendo em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> – as disparidades económicas, sociais e territoriais, com exceção dos programas apoiados pelo FEAMP; – as deficiências do mercado, as necessidades de investimento e a complementaridade com outros tipos de apoio; – os desafios identificados nas recomendações específicas por país pertinentes e outras recomendações relevantes da União dirigidas ao Estado-Membro; – os desafios em termos de capacidade administrativa e governação; – os ensinamentos retirados da experiência passada; – as estratégias macrorregionais e as estratégias relativas às bacias marítimas, se os Estados-Membros e as regiões participarem nessas estratégias; Para os programas apoiados pelo FAMI ⁽⁵⁸⁾, o FSI ⁽⁵⁹⁾ e o IGFV ⁽⁶⁰⁾, os progressos registados na aplicação do acervo pertinente da União e os planos de ação; 	<ul style="list-style-type: none"> • Há algum tipo de desafios relacionados com as desigualdades de género? Pode tratar-se de desigualdades entre homens e mulheres, entre homens e mulheres de idades diferentes, raças ou etnias diferentes, diferentes orientações sexuais e outras características. Estes desafios são mencionados no resumo? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não o sejam, pondere a revisão do resumo, a fim de cumprir a obrigação de aplicar o princípio horizontal da igualdade de género. • As disparidades económicas, sociais e territoriais foram analisadas tendo em conta os diferentes papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens no Estado-Membro? (Ver a ferramenta 2 para mais informações sobre a análise socioeconómica desta perspetiva.) <ul style="list-style-type: none"> – Caso não tenham sido, considere a realização de uma análise de género ou a inclusão de conclusões de análises disponíveis (por exemplo, trabalhos de investigação e outras análises políticas). • As deficiências de mercado e as necessidades de investimento foram analisadas ao nível microeconómico, atenta a forma como podem influenciar a situação de homens e mulheres? Essa análise teve em conta as necessidades das mulheres e dos homens em toda a sua diversidade ao abordar as deficiências do mercado e os investimentos? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não tenham sido, considere a realização de uma análise de género ou a inclusão de conclusões de análises disponíveis (por exemplo, trabalhos de investigação e outras análises políticas). • Há recomendações da UE e/ou ensinamentos retirados de experiências passadas relacionados com desigualdades de género, independentemente da sua forma? Pode tratar-se de desigualdades entre homens e mulheres e entre homens e mulheres com diferentes características (idade, contexto socioeconómico, raça, etnia, orientação sexual, localização, etc.). Estas desigualdades estão incluídas? <ul style="list-style-type: none"> – Caso não estejam, pondere a sua inclusão. Se necessário, recorra aos conhecimentos de instituições especializadas na promoção da igualdade de género, de ONG ou de peritos em questões de género.

⁽⁵⁸⁾ Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração.

⁽⁵⁹⁾ Fundo para a Segurança Interna.

⁽⁶⁰⁾ Instrumento de Gestão das Fronteiras e dos Vistos.

<p>O RDC especifica que cada programa operacional deve conter os seguintes elementos <i>(note-se que as etapas 5, 6 e 7 foram excluídas, dado que remetem para anexos e/ou para outros artigos do RDC):</i></p>	<p>Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género</p>
<p>(b) Uma justificação dos objetivos políticos selecionados, das prioridades correspondentes, dos objetivos específicos e dos tipos de apoio;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A justificação para os objetivos políticos selecionados, as prioridades correspondentes, os objetivos específicos e as formas de apoio baseia-se na abordagem das desigualdades de género sob qualquer forma e/ou na promoção da igualdade de género? • São feitas referências às políticas, estratégias e/ou regulamentações nacionais em matéria de igualdade de género para justificar a seleção? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, deve rever o projeto para incluir essas referências. Se necessário, recorra aos conhecimentos de instituições especializadas na promoção da igualdade de género, de ONG ou de peritos em questões de género.
<p>(c) Para cada prioridade, exceto para a assistência técnica, os objetivos específicos;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • As ações terão em conta eventuais diferenças na situação de homens e mulheres e contribuirão para uma maior igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade e, como tal, contribuirão para o objetivo global da UE de alcançar a igualdade de género e para os objetivos nacionais de igualdade entre homens e mulheres? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, reveja as ações de modo que garantam a sua conformidade com o princípio horizontal da igualdade de género.
<p>(d) Para cada objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - os respetivos tipos de ações, incluindo uma lista das operações previstas de importância estratégica, e o contributo que se espera que deem para os objetivos específicos e para as estratégias macrorregionais e as estratégias para as bacias marítimas, se for caso disso; - os indicadores de realizações e de resultados, com os objetivos intermédios e metas correspondentes; - os principais grupos-alvo; - os territórios específicos visados, incluindo a utilização prevista do investimento territorial integrado, o desenvolvimento local promovido pelas comunidades ou outros instrumentos territoriais; - as ações inter-regionais e transnacionais, que envolvam beneficiários localizados em, pelo menos, um outro Estado-Membro; - a utilização prevista dos instrumentos financeiros; - os tipos de intervenção e uma repartição indicativa dos recursos programados por tipo de intervenção ou domínio de apoio; 	<ul style="list-style-type: none"> • Os indicadores estão desagregados por sexo? Estão desagregados tendo em conta outros fatores sociodemográficos, como a idade, localização, raça ou etnia, deficiência, educação, etc.? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não estejam, desagregue todos os indicadores por sexo, se pertinente e possível. Se necessário, aprofunde a desagregação. • O principal grupo-alvo está identificado como mulheres e/ou homens? São considerados outros fatores sociodemográficos para o grupo-alvo? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, especifique os grupos-alvo, pelo menos, por homens e mulheres e, sempre que possível e pertinente, aprofunde a desagregação. • São visados territórios específicos devido à sua eventual vulnerabilidade à exclusão e/ou à marginalização numa perspetiva de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não sejam, certifique-se de que os inclui com base em análises pertinentes e/ou conhecimentos de instituições especializadas em igualdade de género, de ONG ou de peritos em questões de género. • Os instrumentos de desenvolvimento local promovido pelas comunidades são concebidos de forma sensível às questões de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não sejam, pondere a revisão do projeto de modo que integre a igualdade de género nos instrumentos de desenvolvimento local, por exemplo, criando instrumentos baseados nas necessidades de mulheres e homens ou garantindo a igualdade de género na participação e na execução. • A utilização prevista dos instrumentos financeiros permitirá um seguimento claro dos indicadores relacionados com a igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não permita, pondere a elaboração de um instrumento de acompanhamento para melhorar o seguimento da igualdade de género. • Os instrumentos financeiros propostos respondem às necessidades dos grupos-alvo, nomeadamente de forma desagregada por sexo? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, considere a possibilidade de rever estes instrumentos financeiros para cumprir as obrigações decorrentes do princípio horizontal da igualdade de género. • Consegue estabelecer uma relação clara entre a repartição indicativa dos recursos programados e os grupos-alvo de mulheres e homens? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não consiga, divida os grupos-alvo em mulheres e homens (e, se for caso disso, de acordo com outras características). Relacione esta divisão com a repartição dos recursos do programa.

<p>O RDC especifica que cada programa operacional deve conter os seguintes elementos (note-se que as etapas 5, 6 e 7 foram excluídas, dado que remetem para anexos e/ou para outros artigos do RDC):</p>	<p>Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género</p>
<p>(e) A utilização prevista da assistência técnica em conformidade com os artigos 30.º a 32.º e os tipos de intervenção pertinentes;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A igualdade (de género) é referida na utilização prevista da assistência técnica? Este aspeto é muito importante, uma vez que a assistência técnica pode contribuir para a criação nos Fundos de um conjunto de conhecimentos muito práticos sobre a igualdade de género. <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, pondere a possibilidade de aproveitar os recursos da assistência técnica para construir um conjunto de conhecimentos sobre a igualdade de género enquanto princípio horizontal. Tal pode ser feito, por exemplo, através da mobilização de recursos de assistência técnica para estudos específicos, conhecimentos especializados relacionados com a igualdade de género, trabalho-piloto sobre avaliações e instrumentos no domínio da igualdade de género, ou da utilização de fundos para criar estruturas de apoio à igualdade de género.
<p>(f) Um plano de financiamento que inclua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - um quadro que indique o total das dotações financeiras para cada Fundo e para cada categoria de região, para todo o período de programação, e por ano, incluindo quaisquer montantes transferidos nos termos do artigo 21.º; - um quadro que indique o total das dotações financeiras para cada prioridade, por Fundo e por categoria de região, a contribuição nacional e se é composto por financiamento público e privado; - para os programas apoiados pelo FEAMP, um quadro que especifique, para cada tipo de domínio de apoio, o total das dotações financeiras do apoio do Fundo e a contribuição nacional; - para os programas apoiados pelo FAMI, o FSI e o IGFV, um quadro que especifique, por objetivo específico, o total das dotações financeiras por tipo de ação, a contribuição nacional e se é composto por financiamento público e privado; 	<ul style="list-style-type: none"> • O plano financeiro reflete as conclusões da análise de impacto em função do género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não reflita, pondere a revisão do plano financeiro de modo que inclua estas conclusões. • O plano financeiro considera: <ul style="list-style-type: none"> - Os grupos-alvo de mulheres e homens identificados em toda a sua diversidade? - O seu impacto na vida dos homens e das mulheres? - A utilização do tempo de homens e mulheres, em termos de trabalho não remunerado e de trabalho voluntário? - A esfera económica privada em termos de honorários e/ou custos? - Outros orçamentos públicos, como os transportes? <p>Caso não considere, pondere a revisão do plano financeiro de modo que inclua estes elementos.</p>
<p>(g) As ações destinadas a envolver os parceiros relevantes, a que se refere o artigo 6.º, na elaboração do programa, e o papel por eles desempenhado na sua execução, acompanhamento e avaliação;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nos termos do artigo 6.º, a «parceria deve incluir, pelo menos, os seguintes parceiros: [...] organismos relevantes representativos da sociedade civil, parceiros ambientais e organismos responsáveis pela promoção da inclusão social, dos direitos fundamentais, dos direitos das pessoas com deficiência ou incapacidades, da igualdade de género e da não discriminação.» Os parceiros e os organismos responsáveis pela igualdade de género estão claramente incluídos e descritos? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não estejam, proceda ao levantamento dos parceiros relevantes que trabalham no domínio da igualdade de género e considere a sua inclusão e participação plena. - Pondere mobilizar recursos para reforçar as capacidades destes parceiros no quadro dos Fundos e processos conexos. Tal é importante, porquanto, embora possam contribuir com conhecimentos sólidos em matéria de igualdade de género, podem não dispor de conhecimentos suficientes sobre os Fundos da UE.
<p>(h) Para cada condição favorável, estabelecida em conformidade com o artigo 11.º, o anexo III e o anexo IV, uma avaliação do cumprimento da condição na data da apresentação do programa;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Foi realizada uma avaliação da forma como foram cumpridas as condições favoráveis relacionadas com a igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Caso não tenha sido, deve proceder a essa avaliação e integrá-la.

<p>O RDC especifica que cada programa operacional deve conter os seguintes elementos <i>(note-se que as etapas 5, 6 e 7 foram excluídas, dado que remetem para anexos e/ou para outros artigos do RDC):</i></p>	<p>Lista de verificação com perguntas sobre a igualdade de género</p>
<p>(i) A abordagem prevista para assegurar a comunicação e a visibilidade do programa, definindo os seus objetivos, o público-alvo, os meios de comunicação, a utilização das redes sociais, o orçamento previsto e os indicadores relevantes para o acompanhamento e avaliação; e</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A abordagem em matéria de comunicação e visibilidade inclui uma estratégia para promover a igualdade de género e assegurar uma comunicação sensível às questões de género? Comunica claramente que a igualdade de género é um princípio horizontal? Comunica claramente que os candidatos a projetos e os requisitos de acompanhamento do programa devem comprovar objetivos e resultados em matéria de igualdade de género? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, deve rever a abordagem de modo que clarifique as relações entre a igualdade de género enquanto princípio horizontal e a estratégia de comunicação. <p>Para mais informações sobre género e comunicação, consulte o conjunto de ferramentas do EIGE correspondente ou o resumo Comunicação equitativa em termos de género do Secretariado para a Investigação sobre Género sueco.</p>
<p>(j) A autoridade de gestão, a autoridade de auditoria e o organismo que recebe os pagamentos da Comissão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O pessoal da autoridade de gestão e de qualquer outro organismo envolvido na gestão dos Fundos da UE compreende o princípio horizontal da igualdade de género? Que informações e orientações são disponibilizadas internamente e aos parceiros? <ul style="list-style-type: none"> - Em caso negativo, pondere atividades de reforço das capacidades e estruturas de apoio relacionadas com a igualdade de género, mobilizando para o efeito recursos de assistência técnica.

Exemplos de integração da igualdade de género enquanto princípio horizontal em objetivos políticos e objetivos específicos



Estudo de caso hipotético: colmatar lacunas em matéria de igualdade de género identificadas num programa operacional

No sul da Europa, a análise de contexto de um país fictício identificou potencial para aumentar a presença de mulheres nas pequenas e médias empresas (PME). Quando as autoridades de gestão do Estado elaboraram o seu acordo de parceria, escolheram o objetivo político 1, «Uma Europa mais inteligente, promovendo uma transformação económica inovadora e inteligente», como uma das suas prioridades. Seleccionaram como objetivo específico «reforçar o crescimento e a competitividade das PME», com a realização «PME apoiadas para criar emprego e crescimento» para homens e mulheres. No âmbito desta realização, as autoridades de gestão desenvolveram mais informações, referindo a análise de contexto e o objetivo de aumentar o papel das mulheres nas PME, quer enquanto empresárias, quer enquanto trabalhadoras. Por conseguinte, a execução do programa operacional prestou particular atenção ao reforço da participação das mulheres nas PME, sobretudo nas empresas em fase de arranque. Nestas circunstâncias, foi afetado um orçamento específico para o efeito.

Dado que as mulheres do país estavam sub-representadas nas empresas em fase de arranque e enquanto proprietárias de PME, os programas que visavam as PME e as empresas sociais deixaram a desejar — assuntos importantes eram insuficientemente tratados para aumentar de forma significativa a participação das mulheres nas PME. Foram necessários serviços especificamente destinados a mulheres, como o acesso ao crédito, formação e orientação em matéria de gestão de empresas, a par de serviços de cuidados e de serviços de tecnologias da informação (TI) inovadores, capazes de apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tanto para as mulheres como para os homens, como intervenções assentes em TI para prestação de cuidados a idosos e outras formas de assistência social. O desenvolvimento das PME poderia ser transversal a ações do FSE e do FEDER para fazer face à complexidade da combinação do trabalho remunerado com as responsabilidades de prestação de cuidados não remunerados, reforçando, simultaneamente, a participação das mulheres nos programas de formação e o seu acesso ao trabalho remunerado. Por exemplo, foi proposta formação nos setores e profissões identificados em que as mulheres são predominantemente ativas e foram realizadas intervenções para abordar simultaneamente a sub-representação dos homens na prestação de cuidados — remunerada e não remunerada. Paralelamente, foram desenvolvidas atividades de apoio específicas para ajudar as mulheres empresárias a desenvolver planos de atividades, a aceder ao crédito e a criar as suas próprias empresas. Estas iniciativas foram levadas a cabo em setores tradicionalmente dominados por mulheres, bem como em setores geralmente dominados pelos homens.

Foi assegurado um acompanhamento regular desagregado por género para avaliar o apoio prestado, as necessidades dos beneficiários, os progressos das empresas em fase de arranque, o acesso ao crédito, a dimensão das empresas e os indicadores relacionados com o êxito e a sobrevivência por sexo. Este acompanhamento contribuiu para corrigir estereótipos de género durante a execução do programa. Por exemplo, verificou-se que a média do crédito (garantido) concedido aos homens era mais elevada do que o disponibilizado às mulheres, enquanto a taxa de incumprimento das empresas após um ano era mais elevada entre as empresas em fase de arranque pertencentes a homens do que pertencentes a mulheres. Um processo de seleção melhor e mais sensível ao género contribuiu para promover o objetivo do programa de aumentar a proporção de empresas pertencentes a mulheres. Além disso, uma maior disponibilidade de serviços de cuidados impulsionou as taxas de emprego das

mulheres após ações de formação específicas, devido ao facto de a maior disponibilidade de tempo das mulheres as ter tornado mais atrativas como funcionárias, uma vez que podiam entrar no mercado de trabalho a tempo inteiro.

Alemanha: a Baixa Saxónia tem em conta a realidade de homens e mulheres

O estado federado alemão da Baixa Saxónia (Niedersachsen) criou uma plataforma comum de acompanhamento para seguir os progressos em relação aos princípios horizontais, incluindo a igualdade de género, em todos os Fundos da UE. O objetivo geral desta iniciativa consiste em coordenar e direcionar as atividades do programa dos Fundos da UE para a redução das desigualdades entre homens e mulheres. É promovido um intercâmbio regular e intenso entre os Fundos, como o FEADER e o programa operacional multifundos FEDER/FSE, e a autoridade de coordenação central. As medidas e a gestão dos convites à apresentação de propostas e das candidaturas para promover a igualdade de género são ativamente apoiadas.



© StunningArt/Shutterstock.com

No âmbito desta iniciativa, as autoridades de gestão do programa operacional do FEDER/FSE e do FEADER, bem como membros dos respetivos grupos diretores, executaram um projeto-piloto na Baixa Saxónia. O projeto-piloto coordenou os intercâmbios relativos aos progressos realizados no domínio dos princípios horizontais, nomeadamente da igualdade de género. Incluiu ações destinadas a tornar a comunicação sensível ao género, assegurando simultaneamente a recolha e a comunicação ao comité de acompanhamento de dados que tivessem em conta a realidade das mulheres e dos homens. As atividades de coordenação central entre o FEADER e o programa operacional multifundos FSE/FEDER incluíram discussões sobre as conclusões da avaliação relacionadas com a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Uma realização importante destas atividades de coordenação foi a atenção prestada aos efeitos que o financiamento pode ter na promoção da igualdade de género, nomeadamente a necessidade de evitar a aprovação de financiamentos suscetíveis de agravar ou de manter desvantagens estruturais negativas para as mulheres. As atividades de coordenação contribuíram igualmente para a programação dos fundos para o período pós-2020.

No âmbito do programa operacional multifundos do FEDER/FSE, a integração da perspetiva de género está enraizada em todas as fases do programa, desde a programação à direção, à execução e ao acompanhamento. São publicados guias para promover a integração da perspetiva de género, a par dos princípios da igualdade de oportunidades, o que reforça ainda mais a igualdade de género na execução do projeto. O financiamento é também afetado especificamente a homens e mulheres, sendo cerca de 50 % do total do financiamento destinado às mulheres. São utilizados indicadores sensíveis ao género, ao mesmo tempo que são recolhidos e acompanhados dados. Em consequência, existe um vasto leque de medidas para promover a igualdade de género em todos os eixos prioritários do programa operacional, com particular incidência nos eixos prioritários relevantes (principalmente os eixos prioritários 6 e 8), o que garante igualmente a tomada em consideração dos princípios horizontais nas avaliações do programa.



Ferramenta 4: utilizar a coordenação e as complementaridades entre os FEEI para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta permite que os Estados-Membros analisem de que modo os diferentes Fundos podem ser utilizados de forma complementar para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Visa promover medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ e do FEDER/Fundo de Coesão (enquanto iniciativas multifinanciadas que combinam o potencial de ambos os Fundos). A promoção de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito destes dois Fundos vai de par com a nova diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ⁽⁶¹⁾ e a Comunicação da Comissão *Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores* ⁽⁶²⁾, em que a Comissão Europeia incentiva explicitamente a atribuição de financiamento dos Fundos Europeus e do FEIE para fomentar a conciliação da vida profissional e da vida familiar. ⁽⁶³⁾ A ferramenta pode ser utilizada ao nível dos Estados-Membros, por autoridades de gestão nacionais e infranacionais envolvidas na programação e nos investimentos dos Fundos da UE. É particularmente relevante na elaboração dos acordos de parceria e dos programas operacionais, para definir a utilização combinada de fundos a nível do acordo de parceria e para especificar esta combinação ao nível do programa operacional.

A ferramenta baseia-se no artigo 8.º, alínea b), ponto ii), do RDC sobre «[a] coordenação, a delimitação e as complementaridades entre os Fundos», a fim de combinar a utilização do FEDER (e do Fundo de Coesão) e do FSE+. O artigo 20.º salienta que estes três Fundos «podem conceder um apoio conjunto

aos programas realizados no quadro do objetivo de Investimento no Emprego e no Crescimento». Baseia-se ainda no considerando 5 do RDC, que estipula que «[o]s Estados-Membros e a Comissão devem procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres e integrar a perspetiva de género» nos Fundos da UE. O Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020 descreve a forma como os Fundos da UE podem combater as desigualdades de género, nomeadamente através da promoção de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para homens e mulheres. A utilização dos Fundos da UE para reforçar a igualdade de género é defendida pelo Parlamento Europeu, pelo [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), pela [Resolução do Parlamento Europeu sobre a estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres pós-2015](#) e pelo [Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019](#). Os dois últimos documentos instam especificamente a Comissão Europeia a apoiar a utilização dos Fundos da UE pelos Estados-Membros para investimentos sensíveis às questões de género.

A ferramenta também se centra na nova diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e na Comunicação da Comissão «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores», que apela para medidas legislativas e não legislativas para combater a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho e a sua sobrerrepresentação na área dos cuidados não remunerados. Para o efeito, a Comissão irá, «[e]m conjunto com os Estados-Membros, garantir que o Fundo Social Europeu e outros Fundos Estruturais e de Investimento

⁽⁶¹⁾ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG

⁽⁶²⁾ Comissão Europeia (2017). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores*. COM(2017) 252 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

⁽⁶³⁾ Milotay, N. (2019). *Briefing — EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance*. [Brifingue: A legislação da UE em progresso: uma nova diretiva sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar] Bruxelas: Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (EPRS). Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

apoiam de forma adequada as medidas de conciliação da vida profissional e familiar» (64).

Etapas para reforçar a coordenação e as complementaridades entre os Fundos

Esta ferramenta é composta por quatro etapas principais:

- Etapa 1: alinhamento com os objetivos estratégicos para a igualdade de género (por exemplo, alinhamento da nova diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar com as políticas e/ou planos nacionais em matéria de igualdade de género);
- Etapa 2: identificação de possíveis intervenções no âmbito do FSE+ e do FEDER suscetíveis de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- Etapa 3: desenvolvimento de intervenções para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

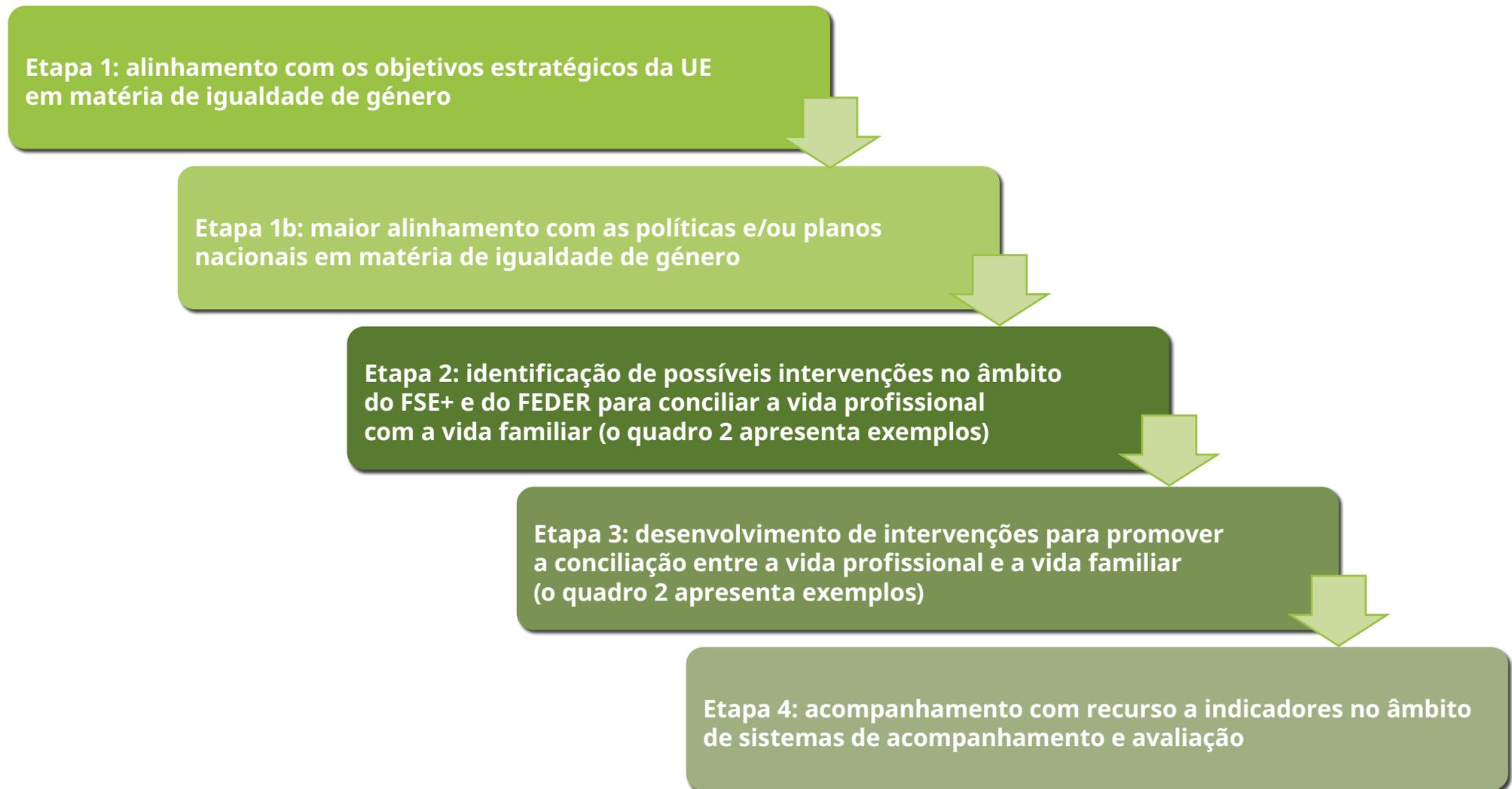
- Etapa 4: acompanhamento com recurso a indicadores no âmbito de sistemas de acompanhamento e avaliação. Estes indicadores devem ser qualitativos, quantitativos e financeiros (estes últimos são essenciais para acompanhar o financiamento respeitante à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar).

Estas etapas constituem um ponto de partida para a formulação de acordos de parceria e de programas operacionais que reflitam:

- os objetivos políticos globais da UE em matéria de igualdade de direitos e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho para homens e mulheres;
- atividades transversais aos Fundos; e
- quadros sólidos de acompanhamento e avaliação que deem conta dos avanços na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar numa perspetiva de género.

(64) Comissão Europeia (2017). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores*. COM(2017) 0252 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>

Figura 3. Etapas para reforçar a coordenação e as complementaridades entre os Fundos



Etapa 1: alinhamento com os objetivos estratégicos em matéria de igualdade de género

A primeira etapa consiste em assegurar o alinhamento com os objetivos da UE em matéria de igualdade de género. Estes objetivos incluem os objetivos do compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019, que, por sua vez, estão em consonância com o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#):

- assegurar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para progenitores e cuidadores;
- assegurar um quadro político geral de apoio à participação de progenitores no mercado de trabalho e a uma utilização mais equitativa de licenças e modalidades de trabalho flexíveis, integrando eventualmente uma avaliação comparativa;
- utilizar os instrumentos financeiros da UE de forma orientada para apoiar os Estados-Membros e aumentar a sensibilização;
- acompanhar e apoiar os Estados-Membros na consecução dos [objetivos de Barcelona em matéria de estruturas de acolhimento de crianças](#), tornar estes objetivos mais ambiciosos e ponderar uma abordagem mais abrangente, por exemplo, que abarque o cuidado de outros dependentes, a acessibilidade e esforços de qualidade para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho; e

- acompanhar as medidas nacionais de reforma no âmbito do Semestre Europeu, em consonância com as orientações para o emprego.

Uma vez assegurado o alinhamento com estes objetivos, deve assegurar-se o alinhamento com os objetivos nacionais em matéria de igualdade de género. Estes são normalmente enunciados na política nacional de igualdade entre homens e mulheres.

Etapas 2 e 3: identificar e definir eventuais intervenções destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

O quadro 2 classifica as intervenções propostas de acordo com os objetivos dos regulamentos dos Fundos propostos. Além disso, acrescenta um conjunto de ações propostas que não são explicitamente referidas nos atos legislativos. Estas ações destinam-se a facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ao melhorarem a qualidade e a acessibilidade da prestação de cuidados, ao apoiarem o envelhecimento ativo, ao reforçarem a comunicação no contexto dos cuidados de saúde integrados, ao promoverem a integração de serviços partilhados e ao reforçarem a integração da empregabilidade, do apoio e dos cuidados a migrantes e da expansão da força de trabalho, mediante a melhoria da qualidade do emprego relacionado com a prestação de cuidados. Estas ações são propostas a título de orientação para o FEDER e o FSE+ e ajudá-lo-ão a pensar sobre possíveis intervenções e elementos de conceção de projetos.



Mais informações sobre o objetivo político 4

O objetivo político 4 do RDC («Uma Europa mais social, aplicando o Pilar Europeu dos Direitos Sociais»), por exemplo, contém uma vasta lista de ações possíveis. A tomada em consideração das dimensões de género destes domínios potenciais permite que os Fundos da UE sejam utilizados de forma pormenorizada e criativa para fazer face a desafios complexos e relacionados com a desigualdade de género e para desenvolver soluções mais holísticas.

Quadro 2. Ações não legislativas que podem apoiar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Etapa 2 Identificar possíveis intervenções a partir do regulamento para o período pós-2020	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FEDER (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)
<p>Objetivo político 1: uma Europa mais inteligente, promovendo uma transformação económica inovadora e inteligente (objetivo político principal do FEDER; objetivo político adicional do FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestruturas comerciais para PME (incluindo instalações e parques industriais) • Desenvolvimento empresarial e internacionalização das PME • Desenvolvimento de competências para a especialização inteligente, a transição industrial e o empreendedorismo • Serviços avançados de apoio a PME e grupos de PME (incluindo serviços de gestão, <i>marketing</i> e <i>design</i>) • Incubação, apoio a novas empresas (<i>spin offs</i>), a empresas derivadas (<i>spin outs</i>) e a empresas em fase de arranque (<i>start ups</i>) • Apoio a polos de inovação e redes de empresas, sobretudo em benefício das PME • Processos de inovação nas PME (processos, organização, <i>marketing</i>, cocriação e inovação dinamizada pelo utilizador e pela procura) • Processos de investigação e de inovação, transferência de tecnologias e cooperação entre empresas, incidindo na economia circular 	<p>Criar estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados intergeracionais no âmbito das empresas, dos parques industriais e dos centros de incubação.</p> <p>Desenvolver PME de serviços de acolhimento de crianças e de serviços de assistência social.</p> <p>Facilitar a inovação entre polos de PME no que se refere a serviços e instalações de cuidados partilhados.</p> <p>Apoiar polos de inovação e redes de empresas que beneficiem principalmente as PME, com base em avaliações específicas das necessidades de PME detidas por homens e mulheres, bem como das necessidades dos trabalhadores homens e mulheres.</p>	<p>Desenvolver iniciativas de formação em PME para promover mudanças nos papéis tradicionais das mulheres (enquanto prestadoras de cuidados) e dos homens (enquanto fonte de sustento da família).</p>
<p>Objetivo político 2: uma Europa mais verde e hipocarbónica, encorajando uma transição energética limpa e equitativa, os investimentos verdes e azuis, a economia circular, a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão de riscos (objetivo político principal do FEDER; objetivo político adicional do FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de resíduos domésticos, incluindo prevenção, minimização, triagem e reciclagem • Infraestruturas de transportes urbanos limpos 	<p>Rever a localização dos centros de reciclagem à luz das necessidades das mulheres e dos homens. Uma vez que, em média, as mulheres passam mais tempo na gestão dos resíduos domésticos, a disponibilização de instalações de gestão de resíduos influencia a utilização do tempo das mulheres. A tomada em consideração deste facto aquando do desenvolvimento de iniciativas de gestão de resíduos domésticos pode libertar tempo às mulheres, que poderão utilizar noutras atividades e para melhorar a conciliação entre a sua vida profissional e familiar.</p> <p>Planear infraestruturas de transportes urbanos limpos com base numa avaliação das necessidades de mobilidade das mulheres e dos homens.</p>	

Etapa 2 Identificar possíveis intervenções a partir do regulamento para o período pós-2020	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FEDER (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)
<p>Objetivo político 3: uma Europa mais conectada, reforçando a mobilidade e a conectividade das TIC a nível regional (objetivo político aplicável ao FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestruturas para bicicletas • Digitalização dos transportes urbanos • Transportes multimodais (Rede transeuropeia de transportes — RTE-T) • Transportes multimodais (rurais/não urbanos) • Digitalização dos transportes através de outros modos de transporte 	<p>Assegurar que o planeamento e as disposições em matéria de transportes demonstram a aplicação da análise de utilização do tempo e a capacidade de resposta em função do género às múltiplas deslocações relacionadas com a prestação de cuidados e às atividades de transporte.</p>	
<p>Objetivo político 4: uma Europa mais social, aplicando o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (objetivo político principal do FSE+; objetivo político adicional do FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestruturas de ensino e acolhimento na primeira infância • Infraestruturas de ensino primário e secundário • Infraestruturas de ensino e formação profissional e de educação de adultos • Infraestruturas de habitação para os migrantes, os refugiados e as pessoas que requerem ou beneficiam de proteção internacional • Infraestruturas de habitação (exceto para os migrantes, os refugiados e as pessoas que requerem ou beneficiam de proteção internacional) • Infraestruturas de saúde • Equipamentos de saúde • Ativos móveis de saúde • Medidas destinadas a melhorar o acesso ao emprego • Apoio específico ao emprego dos jovens e à sua integração socioeconómica • Apoio ao emprego independente e à criação de empresas • Apoio à economia social e às empresas sociais 	<p>Investir na construção de estruturas de acolhimento de crianças e de assistência social, incluindo nos centros de ensino superior e profissional, a par do aumento do emprego no setor da prestação de cuidados.</p> <p>Assegurar a habitação, a assistência social e a prestação de serviços sociais intergeracionais, incluindo equipamentos hipocarbónicos, para melhorar a inclusão social, a coesão no seio das comunidades e a sustentabilidade.</p> <p>Relacionar as inovações na tecnologia dos cuidados de saúde com a expansão das PME, a análise da utilização do tempo, as estruturas de cuidados alargadas e as ações de inclusão digital (FEDER e FSE+).</p> <p>Apoiar a expansão das infraestruturas de cuidados e do emprego no setor da prestação de cuidados, através de programas de emprego de jovens e de empregabilidade para trabalhadores mais velhos, bem como da mobilidade da mão de obra (FEDER e FSE+).</p> <p>Alargar a elegibilidade do apoio ao ensino e à prestação de cuidados, de modo que inclua infraestruturas para instalações de prestação de cuidados (FEDER e FSE+).</p>	<p>Incluir os serviços de acolhimento de crianças nas infraestruturas elegíveis para expansão a todos os níveis do ensino público obrigatório, a fim de aumentar a disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças de qualidade, a preços razoáveis e acessíveis (a expansão de estruturas de acolhimento de crianças integradas com estabelecimentos de ensino maximiza os investimentos em infraestruturas e reduz as emissões e as pressões de tempo inerentes às deslocações).</p> <p>Inovar na oferta de habitação para agregados familiares de diferentes dimensões e composições, incluindo disposições melhoradas para os idosos e as pessoas com deficiência.</p> <p>Incluir a prestação de serviços de cuidados no apoio às empresas sociais.</p> <p>Apoiar o desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar entre empregadores de todas as dimensões, em consonância com «ambientes de trabalho saudáveis e bem adaptados», incluindo práticas de trabalho flexíveis e inovadoras e iniciativas de utilização do tempo redutoras do stresse.</p>

Etapa 2 Identificar possíveis intervenções a partir do regulamento para o período pós-2020	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FEDER (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de modernização e reforço das instituições e serviços do mercado de trabalho no sentido de avaliar e antecipar necessidades de competências e garantir uma assistência individualizada em tempo útil • Apoio para adequar oferta e procura no mercado de trabalho e favorecer as transições • Apoio à mobilidade da mão de obra • Medidas destinadas a promover a participação das mulheres e reduzir a segregação baseada no género no mercado de trabalho • Medidas destinadas a promover a conciliação da vida profissional e familiar, incluindo o acesso a estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados às pessoas dependentes • Medidas para um ambiente de trabalho saudável e bem adaptado capaz de prevenir riscos para a saúde, incluindo a promoção da atividade física • Medidas de incentivo ao envelhecimento ativo e saudável • Apoio ao ensino e acolhimento na primeira infância (excluindo infraestruturas) • Apoio ao ensino primário e secundário (excluindo infraestruturas) • Apoio ao ensino superior (excluindo infraestruturas) • Apoio à educação de adultos (excluindo infraestruturas) • Medidas de promoção da igualdade de oportunidades e da participação ativa na sociedade • Medidas destinadas a melhorar o acesso de grupos marginalizados, como os ciganos, à educação e ao emprego e a promover a sua inclusão social • Apoio à sociedade civil que trabalha com comunidades marginalizadas, tais como os ciganos • Ações específicas para aumentar a participação de nacionais de países terceiros no emprego 	<p>Integrar a expansão das instalações e infraestruturas de prestação de cuidados com ações de apoio ao acesso ao mercado de trabalho e à vida saudável e ativa e de luta contra a exclusão social e económica (FEDER e FSE+ combinados).</p> <p>Inovar para melhorar a integração das comunidades ciganas e o seu acesso a serviços de cuidados e ao ensino (FEDER e FSE+ combinados).</p> <p>Reforçar os conhecimentos especializados em matéria de género e habitação, bem como de género e planeamento de infraestruturas, e aplicá-los aos projetos.</p> <p>Apoiar formas inovadoras e baseadas na comunidade de projetos de habitação cooperativa que integrem formas intergeracionais de alojamento e formas de prestação de cuidados de proximidade.</p>	<p>Demonstrar ligações com toda a «Agenda para Novas Competências e Empregos», sobretudo no que respeita a modernizar os mercados laborais e promover o trabalho graças a novas formas de flexibilidade e segurança ⁽⁶⁵⁾.</p> <p>Promover a inovação nas atividades no domínio do emprego e das competências relacionadas com a expansão da mão de obra no setor da prestação de cuidados, a fim de reforçar a participação no mercado de trabalho de nacionais de países terceiros e de nacionais dos Estados-Membros.</p> <p>Apoiar a inovação na conceção, elaboração e prestação de cuidados de proximidade, incluindo cuidados intergeracionais, cuidados de saúde digitais, expansão do emprego no setor dos cuidados e infraestruturas urbanas e de transportes.</p> <p>Apoiar a inovação e a integração de serviços de acolhimento de crianças melhorados e de serviços de prestação de cuidados no âmbito de medidas de combate à pobreza e à exclusão.</p>

⁽⁶⁵⁾ Eurostat (2018). *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* [Mais inteligente, mais ecológica e mais inclusiva? Indicadores para apoiar a Estratégia Europa 2020]. Edição de 2018. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>

Etapa 2 Identificar possíveis intervenções a partir do regulamento para o período pós-2020	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FEDER (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas para a integração social dos nacionais de países terceiros • Medidas destinadas a melhorar a prestação de serviços de cuidados de proximidade e familiares • Medidas destinadas a melhorar a acessibilidade, a eficácia e a resiliência dos sistemas de cuidados de saúde (excluindo infraestruturas) • Medidas destinadas a melhorar o acesso aos cuidados prolongados (excluindo infraestruturas) • Medidas de modernização dos sistemas de proteção social, inclusive mediante a promoção do acesso à proteção social 		
<p>Objetivo político 5: uma Europa mais próxima dos cidadãos, fomentando um desenvolvimento sustentável e integrado das zonas urbanas, rurais e costeiras, e as iniciativas locais (objetivo político aplicável ao FSE+ e ao FEDER)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteção, desenvolvimento e promoção de ativos públicos de turismo e serviços turísticos conexos • Proteção, desenvolvimento e promoção do património cultural e dos serviços culturais • Proteção, desenvolvimento e promoção do património natural e do ecoturismo • Reabilitação física e segurança de espaços públicos 	<p>Promover inovações nas instalações de prestação de cuidados em comunidades indígenas e assegurar acesso a cuidados e ao ensino nas suas línguas, tendo em devida conta o seu património cultural e as zonas em que vivem (FEDER e FSE+ combinados).</p> <p>Promover inovações na regeneração e segurança dos espaços e dos edifícios públicos, tendo em conta os conhecimentos em matéria de planeamento numa perspetiva de género.</p>	<p>Apoiar inovações na prestação de cuidados a trabalhadores que prestam serviços públicos de turismo.</p>
<p>Outros códigos relacionados com os objetivos políticos 1-5 (aplicáveis ao FEDER e ao FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melhorar a capacidade das autoridades dos programas e dos organismos ligados à execução dos fundos • Reforçar a cooperação com parceiros, tanto no interior como no exterior dos Estados-Membros • Financiamento cruzado no âmbito do FEDER, nomeadamente apoio a ações similares às financiadas pelo FSE necessárias para a execução de operações diretamente ligadas ao FEDER 	<p>Melhorar as ações transversais relativas à expansão de infraestruturas de acolhimento de crianças e de assistência social e da força de trabalho correspondente.</p> <p>Melhorar a qualidade, a disponibilidade e a aplicação dos dados pertinentes para análises de género e de igualdade eficazes, a fim de determinar as prioridades do programa e as ações a financiar para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.</p> <p>Melhorar a sensibilização e a compreensão das autoridades responsáveis pelos programas e outras partes envolvidas na execução do programa no que se refere às diferentes dimensões de género relacionadas com a utilização do tempo, as estruturas de cuidados, os transportes e a utilização de infraestruturas.</p>	<p>Melhorar as ações transversais relativas à expansão de infraestruturas de acolhimento de crianças e de assistência social e da força de trabalho correspondente.</p> <p>Melhorar a qualidade, a disponibilidade e a aplicação dos dados pertinentes para análises de género e de igualdade eficazes, a fim de determinar as prioridades do programa e as ações a financiar para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.</p> <p>Melhorar a sensibilização e a compreensão das autoridades responsáveis pelos programas e outras partes envolvidas na execução do programa no que se refere às diferentes dimensões de género relacionadas com a utilização do tempo, as estruturas de cuidados, os transportes e a utilização de infraestruturas.</p>

Etapa 2 Identificar possíveis intervenções a partir do regulamento para o período pós-2020	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FEDER (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)	Etapa 3 Desenvolver ações sensíveis ao género destinadas a promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ (note-se que as intervenções abaixo são meros exemplos)
<p>Assistência técnica (aplicável ao FEDER e ao FSE+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informação e comunicação • Preparação, execução, acompanhamento e controlo • Avaliação, estudos e recolha de dados • Reforço da capacidade das autoridades dos Estados-Membros, dos beneficiários e dos parceiros relevantes 	<p>Aumentar o acompanhamento e a comunicação relacionada com a avaliação, a fim de incluir ações específicas para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e ações para promover a igualdade de género.</p> <p>Melhorar a análise <i>ex ante</i>, o conteúdo dos programas e dos projetos, bem como o seu acompanhamento e avaliação.</p>	<p>Aumentar o acompanhamento e a comunicação relacionada com a avaliação, a fim de incluir ações específicas para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e ações para promover a igualdade de género.</p> <p>Melhorar a análise <i>ex ante</i>, o conteúdo dos programas e dos projetos, bem como o seu acompanhamento e avaliação.</p>

Etapa 4: acompanhamento com recurso a indicadores no âmbito de sistemas de acompanhamento e avaliação

Na seleção e na formulação das atividades propostas para promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no âmbito do FSE+ e do FEDER, os representantes das autoridades de gestão dos Estados-Membros são aconselhados a recorrer à etapa 3. Ao fazê-lo, devem

ter em conta as realizações pretendidas, bem como os indicadores de progresso e mudança conexos, a fim de assegurar o seguimento das realizações. O exemplo seguinte ilustra de que forma, com recurso a um processo por fases ou etapas, as partes interessadas podem considerar o objetivo principal, as ações para avançar em relação a esse objetivo e os indicadores⁽⁶⁶⁾ para informar as ações e assegurar o acompanhamento e a avaliação.



Objetivo de igualdade de género: assegurar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para progenitores e cuidadores

[Note-se que estes indicadores⁽⁶⁷⁾ são meros exemplos]

1. Indicadores de realização

- Aumento da oferta de serviços de acolhimento de crianças, flexíveis e de elevada qualidade financiados por fundos públicos
- Aumento da oferta de serviços de prestação de cuidados a idosos, flexíveis, acessíveis e de elevada qualidade, incluindo tecnologias digitais, cuidados partilhados e serviços de cuidados intergeracionais
- Aumento da oferta de serviços para as pessoas com deficiência, incluindo as crianças, flexíveis e de elevada qualidade financiados por fundos públicos
- Aumento da despesa afetada ao aumento da força de trabalho da prestação de cuidados nos setores da assistência social, da prestação de cuidados a idosos e do acolhimento de crianças
- Aumento do acesso a estruturas e serviços de prestação de cuidados para apoiar a participação no mercado de trabalho
- Aumento das práticas de empregadores/empresariais que apoiam regimes flexíveis de trabalho e modalidades de trabalho alternativas
- Aumento da autonomia dos trabalhadores para regularam o seu próprio tempo de trabalho
- Aumento da participação de homens em profissões ligadas à prestação de cuidados e melhores condições para trabalhadores homens e mulheres no setor da prestação de cuidados

2. Indicadores de resultados

- Aumento da proporção de tempo dos homens em atividades relacionadas com a prestação de cuidados
- Aumento do emprego dos homens e das mulheres na prestação formal de cuidados
- Melhores condições para os trabalhadores homens e mulheres no setor da prestação de cuidados
- Aumento do acesso das mulheres, incluindo das mulheres migrantes, ao trabalho remunerado e das suas horas de trabalho remunerado
- Aumento da utilização de modalidades de trabalho alternativas

⁽⁶⁶⁾ Adaptado de Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000). *Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes* [Experiências, boas práticas e ensinamentos para a avaliação das realizações em matéria de igualdade de género dos programas dos Fundos Estruturais]. Documento apresentado na Conferência sobre avaliação para a igualdade, Edimburgo, 17-19 de setembro de 2000.

⁽⁶⁷⁾ Os indicadores devem ser construídos como números e/ou percentagens. É preferível utilizar percentagens, uma vez que números simples não são ideais para indicadores.

3. Indicadores de impacto

- Divisão mais equitativa do trabalho de prestação de cuidados
- Utilização mais equitativa do tempo entre homens e mulheres
- Maior bem-estar e saúde económicos, físicos e psicológicos de homens e mulheres, incluindo homens e mulheres migrantes
- Aumento das receitas fiscais provenientes da força de trabalho aumentada (desagregadas por género) e do setor da prestação de cuidados
- Aumento dos resultados económicos através do alargamento do emprego

Chéquia: criar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar para as mulheres e os homens

A Chéquia está a trabalhar no sentido de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a melhoria da posição das mulheres no mercado de trabalho através de diferentes medidas que utilizam financiamento do FSE e do FEDER e fundos nacionais. As mulheres checas enfrentam atualmente múltiplas desvantagens no mercado de trabalho:

- o acesso das mulheres ao emprego é mais restrito do que o dos homens;
- a progressão das mulheres na carreira não acompanha a dos homens;
- as mulheres têm mais solicitações para o seu tempo, em termos de conciliação entre o trabalho remunerado e as responsabilidades de prestação de cuidados, do que os homens;
- há uma disparidade salarial significativa entre homens e mulheres, em detrimento das mulheres.



© FGC/Shutterstock.com

A ausência de serviços públicos de acolhimento de crianças e a ausência de alternativas a preços acessíveis constitui um obstáculo à participação das mulheres no mercado de trabalho. Os dados da OCDE mostram que, de entre todos os Estados-Membros da UE, a Chéquia tem a taxa de emprego mais baixa para mães de filhos com menos de 12 anos e níveis de emprego baixos para mulheres com filhos com menos de três anos. ⁽⁶⁸⁾ Foi lançado um conjunto de ações que combinam fundos públicos e recursos dos FEEI para dar resposta a estes desafios. Por exemplo, no quadro do programa operacional de Praga, está a ser desenvolvida uma rede de serviços locais de acolhimento de crianças a preços acessíveis. O objetivo é proporcionar às mulheres mais oportunidades de conciliar o trabalho com a vida familiar, colmatando as atuais lacunas nos serviços. A nova estrutura inclui programas educativos para professores do ensino pré-escolar e para empresários, novos ou já existentes, da área do ensino pré-escolar. A licença de paternidade foi introduzida na legislação, para permitir que os homens participem igualmente na prestação de cuidados aos filhos ⁽⁶⁹⁾, e está disponível para os pais ou qualquer pessoa que tenha adotado ou a seu cargo uma criança de idade não superior a 7 anos, substituindo os cuidados parentais.

Ao combinar recursos de dois fundos, o programa do FSE na Chéquia implementa igualmente medidas destinadas a introduzir modalidades de trabalho flexíveis, enquanto meio para facilitar

⁽⁶⁸⁾ Acordo de parceria para o período de programação 2014-2020.

⁽⁶⁹⁾ A alteração à Lei n.º 187/2006 Col., relativa ao seguro de saúde, válida a partir de 1 de janeiro de 2009, foi aprovada pelo Senado da Chéquia em 2017.

a conciliação do trabalho remunerado com as responsabilidades de prestação de cuidados. Paralelamente, o financiamento do FEDER está orientado para investimentos em infraestruturas de acolhimento de crianças, a fim de construir e explorar uma rede nacional de serviços locais de acolhimento de crianças a preços acessíveis.

Outras ações para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar: ensino, sensibilização e consultas com empregadores; apoio financeiro direto à introdução de modalidades flexíveis de trabalho através de contribuições salariais; evitar o uso de estereótipos de género e promover a compreensão da discriminação de género através da formação e da sensibilização. As iniciativas destinadas a incentivar a participação dos homens na prestação de cuidados aos filhos e a outros dependentes têm igualmente sido importantes, apoiadas pela sensibilização, pela promoção dos temas, pela formação de homens na prestação de cuidados e pelo apoio à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar para os trabalhadores do sexo masculino, incluindo aconselhamento para homens em licença parental.



Estudo de caso fictício 1: conciliação entre o trabalho remunerado e o cuidado dos filhos

Etapa 1: compreender a dinâmica

A Inês é uma mulher de 36 anos com um filho de 3 anos. É mãe solteira e trabalha a tempo inteiro numa PME. O filho frequenta a creche local, financiada por fundos públicos, cinco dias por semana, das 8 às 16 horas. A Inês ganha cerca de 35 000 EUR por ano. A creche do filho custa-lhe todos os meses 1 230 EUR.

As opções informais de acolhimento de crianças da Inês são limitadas, uma vez que, desde que regressou ao seu país de origem, vive numa grande cidade. A sua rede de contactos sociais é limitada, tanto mais que a sua família vive na sua terra natal, no campo, a cerca de 180 quilómetros. Três dias por semana, tem de complementar a creche pública para trabalhar até às 18 horas, a fim de compensar o facto de sair às 15:30 horas nos outros dias. Para isso, paga a uma ama informal 600 EUR em numerário por mês. Do seu rendimento mensal de 2 916 EUR, paga 1 830 EUR para assegurar o acolhimento do filho. Esse montante equivale a 63 % do seu salário antes de impostos e fica apenas um pouco aquém da média da OCDE* de 67 % do rendimento do agregado familiar gasto em estruturas de acolhimento de crianças. Como a média da OCDE se baseia em famílias com dois filhos, os custos são mais elevados para famílias monoparentais com um filho. Tendo em conta a diferença de rendimentos decorrente das disparidades salariais entre homens e mulheres, as mães solteiras podem pagar uma percentagem mais elevada do seu rendimento em estruturas de acolhimento de crianças. As mulheres representam 92 % das famílias monoparentais.

Etapa 2: identificar medidas de sensibilização e respostas para as questões de género

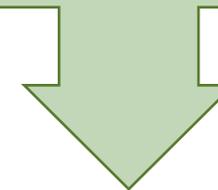
Do leque de possíveis intervenções no âmbito do FSE+ e/ou do FEDER em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que medidas financiadas pelo FSE+ e pelo FEDER fariam a diferença no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar da Inês?

De que dados precisa para desenvolver programas e projetos que abordem as pressões financeiras e temporais dos pais trabalhadores, como a Inês? Que dados possui sobre as crianças em idade pré-escolar? Que dados possui sobre os pais e as famílias monoparentais empregados? Que financiamento público está previsto para estruturas de acolhimento de crianças? Que ações no domínio dos transportes e de outras infraestruturas aliviarão essas pressões?

Etapa 3: atuar

Entre os exemplos de possíveis intervenções contam-se:

- Considerar os serviços de acolhimento de crianças como parte da infraestrutura empresarial das PME (objetivo político 1)
- Verificar que ligações de transportes, incluindo bicicletas e ligações multimodais, existem para as pessoas que têm de atravessar a cidade para trabalhar (objetivo político 3 do FEDER)
- Refletir sobre quais as ações adicionais no âmbito do FEDER que podem complementar as intervenções do objetivo político 4 em matéria de infraestruturas de acolhimento para a primeira infância





Estudo de caso fictício 2: conciliação entre o trabalho por turnos e o cuidado dos filhos

Etapa 1: compreender a dinâmica

Agneta tem 23 anos e tem três filhos com menos de cinco anos. Trabalha a tempo parcial numa loja local, e o marido trabalha numa fábrica local. Vivem numa pequena localidade rural, com um rendimento mensal de 1 300 EUR. Não têm acesso a estruturas de acolhimento de crianças com financiamento público para os seus três filhos. Atualmente, têm acesso a algumas prestações para o filho mais velho. Por vezes, o horário da Agneta sofre alterações e, quando tanto ela como o marido estão a trabalhar, a família fica dependente dos amigos. Os seus pais vivem a uma hora de carro e os transportes públicos para a aldeia onde vivem são muito escassos.

Nem sempre é fácil obter dados sobre o número de pessoas nestas circunstâncias precárias, que aliam salários baixos e condições de emprego instáveis. Ferramentas como o [Índice de Igualdade de Género](#) do EIGE podem ajudar, bem como as fontes locais de dados sobre o mercado de trabalho, as estatísticas sobre a habitação e as prestações familiares, a disponibilidade de transportes públicos, a utilização do tempo e os dados sobre a utilização de infraestruturas/espacos públicos.

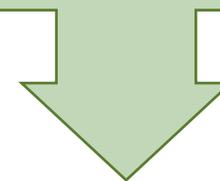
Os dados relativos às médias da UE nem sempre são exaustivos, embora seja possível identificar alguns dados que permitem estabelecer comparações entre países e regiões. Isto permite-lhe agregar e estimar as necessidades locais no contexto dos serviços locais, dos serviços públicos existentes e da segurança social. Veja-se o exemplo da Alemanha rural, onde os transportes, o emprego local, os setores industriais, os transportes locais e os serviços locais informaram os planos operacionais do Estado federado de Meclemburgo-Pomerânia Ocidental. Neste caso, as intervenções do FSE+ identificaram apoio para trabalhadores por turnos e para outras famílias que têm como principais prioridades pressões diárias complexas em matéria de tempo, de acolhimento de crianças e de prestações de cuidados.

Etapa 2: identificar medidas de sensibilização e respostas para as questões de género

Do leque de possíveis intervenções no âmbito do FSE+ e/ou do FEDER em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que medidas financiadas pelo FSE+ e pelo FEDER fariam a diferença para esta família, ajudando-a a ter acesso a estruturas de acolhimento de crianças e a obter empregos mais bem remunerados, que equilibrem o trabalho por turnos e as dificuldades do transporte local?

Etapa 3: atuar

- Infraestruturas de ensino e acolhimento na primeira infância
- Infraestruturas de ensino e formação profissional e de educação de adultos
- Medidas destinadas a melhorar o acesso ao emprego
- Medidas destinadas a promover a participação das mulheres e reduzir a segregação baseada no género no mercado de trabalho
- Promover a integração social das pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social, incluindo as mais carenciadas e as crianças
- No âmbito do objetivo político 4, ponderar o investimento na construção de estruturas de acolhimento de crianças e de assistência social, bem como a expansão da mão de obra do setor da prestação de cuidados





Estudo de caso fictício 3: equilíbrio entre o tempo consagrado a si próprio e o tempo consagrado aos outros

Etapa 1: compreender a dinâmica

O Tomás é um escriturário reformado de 74 anos. O seu rendimento mensal de 850 EUR é apenas ligeiramente superior ao mínimo nacional espanhol de 785 EUR.* É cuidador a tempo inteiro da Isabel, 73 anos, sua mulher há 52 anos. A sua doença prolongada deixou-a com múltiplas necessidades de cuidados.

Em Espanha, 16 % dos homens e 31 % das mulheres têm mais de 65 anos. A esperança média de vida é de 80,5 anos para os homens e de 86,3 anos para as mulheres (**). Embora a Isabel já esteja doente há muito tempo, o Tomás receia que ela lhe possa sobreviver. Afinal, é mais velho e o facto de serem cuidadores a longo prazo tem impacto na esperança de vida dos cuidadores.

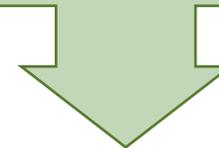
O Tomás e a Isabel vivem nos arredores de uma grande cidade, com ligações de transporte regulares para a cidade. O filho e a filha vivem em extremos opostos da cidade. Têm quatro netos, com idades compreendidas entre os 12 e os 19 anos, que estudam a tempo inteiro. A filha, Asunción, trabalha a tempo parcial para poder ajudar o pai nas tarefas domésticas e com as consultas médicas da mãe. O filho, Miguel, visita-os aos fins de semana e está em alerta para emergência noturnas.

Etapa 2: identificar medidas de sensibilização e respostas para as questões de género

Do leque de possíveis intervenções no âmbito do FSE+ e/ou do FEDER em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que medidas financiadas pelo FSE+ e pelo FEDER fariam a diferença para o Tomás, a Isabel e a sua família, dando-lhes paz de espírito e atenuando as pressões inerentes à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar?

Etapa 3: atuar

- No âmbito do FEDER, a infraestrutura de transportes urbanos não poluentes é uma prioridade.
- São possíveis outras infraestruturas sociais que contribuam para a inclusão social na comunidade no âmbito do objetivo político 3 do FSE+, como as disposições destinadas a melhorar as infraestruturas de saúde, nomeadamente a digitalização dos cuidados de saúde e medidas para melhorar o acesso aos cuidados prolongados (excluindo infraestruturas). Pode ser concedido apoio adicional do FEDER à inovação técnica por parte de PME da área da saúde e da assistência social.
- As intervenções financiadas que permitem que as pessoas conciliem as necessidades de cuidados intergeracionais com o trabalho e as necessidades individuais do agregado familiar podem incluir melhorias nas tecnologias da comunicação, a fim de permitir a prestação de cuidados e apoio à distância, a encomenda em linha de prescrições e necessidades domésticas e estruturas de cuidados intergeracionais a nível local — financiadas e geridas pelo setor público — a fim de aliviar as famílias e, sobretudo, os cuidadores. Estas medidas são fundamentais para as mulheres, que frequentemente trabalham a tempo parcial para acudir às necessidades de cuidados dos outros.



* Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (2017). *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles — Spain* [Síntese sobre pensões 2017: perfis por país - Espanha]. Paris: OCDE. Disponível em: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

** Eurostat (2018). *The life of women and men in Europe — A statistical portrait* [A vida das mulheres e dos homens na Europa. Um retrato estatístico.] Edição de 2018. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc-1a.html?lang=en>

Estudo de caso fictício 4: conciliar a prestação de cuidados a crianças e a idosos com trabalho por turnos

Etapa 1: compreender a dinâmica

A Tasheen e o Imran, com 22 e 26 anos de idade, são imigrantes de primeira geração e vivem na periferia de uma grande capital europeia. Têm dois filhos — um com 3 anos e outro com 6 meses. A Tasheen não trabalha fora de casa e não conduz. O Imran trabalha por turnos num restaurante local. A mãe, Bushra, e os irmãos da Tasheen mudaram-se recentemente para o mesmo bairro, mas a mãe, com 74 anos, tem demência e diabetes.

A Tasheen tem o ensino secundário completo e o Imran é licenciado em engenharia informática. Ambos gostariam de encontrar empregos adaptados às suas competências e potencialidades, mas necessitam de apoio para aprofundar os seus conhecimentos da língua local e preparar os CV.

Etapa 2: identificar medidas de sensibilização e respostas para as questões de género

Do leque de possíveis intervenções no âmbito do FSE+ e/ou do FEDER em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, que medidas financiadas pelo FSE+ e pelo FEDER fariam a diferença para a Tasheen e o Imran e os ajudaria a ter acesso a empregos remunerados, estruturas de acolhimento de crianças, serviços locais de prestação de cuidados para a mãe da Tasheen e habitação segura?

Quais os dados que consegue identificar sobre as competências, níveis de rendimento e tipos de agregados familiares de migrantes e de outros grupos suscetíveis de viver em condições marginalizadas? Que consultas e compromisso pode empreender para compreender melhor as necessidades e as aspirações destes grupos?

Etapa 3: atuar

- O objetivo político 1 é a principal prioridade do FEDER, apoiando intervenções em matéria de desenvolvimento de competências, especialização inteligente, transição industrial, empreendedorismo, incubação de PME e novas empresas (*spin offs*).
- Esta abordagem é articulada com as medidas do FSE+ de:
 - Apoio à economia social, às empresas sociais e às infraestruturas de habitação para migrantes e refugiados;
 - Outras infraestruturas sociais que contribuam para a inclusão social na comunidade;
 - Infraestruturas de saúde;
 - Medidas destinadas a melhorar o acesso ao emprego;
 - Apoio ao ensino superior (excluindo infraestruturas);
 - Apoio à educação de adultos (excluindo infraestruturas);
 - Medidas de promoção da igualdade de oportunidades e da participação ativa na sociedade;
 - Vias para a integração e reinserção no emprego das pessoas desfavorecidas;
 - Medidas destinadas a melhorar o acesso dos grupos marginalizados;
 - Medidas destinadas a melhorar o acesso aos cuidados prolongados (excluindo infraestruturas);
 - Medidas de modernização dos sistemas de proteção social, inclusive o acesso à proteção social.

Há múltiplas intervenções suscetíveis de ajudar a Tasheen e o Imran, bem como a sua família alargada, a ter acesso à formação e a oportunidades no mercado de trabalho, a satisfazer as suas necessidades de habitação, de integração e de proteção social, bem como de facilitar a sua contribuição para a economia local. São essenciais dados locais exatos e completos — desagregados por sexo, idade, deficiência, raça e etnia — para informar projetos e programas bem orientados e localizados que respondam às necessidades complexas de todos e realizem plenamente o seu potencial.

Recursos adicionais

Para mais informações, consulte:

- [Equilíbrio entre vida profissional e vida privada na União Europeia](#)
- [Sinergias e simplificação da política de coesão pós-2020: Conselho adota conclusões](#)



Ferramenta 5: definir parcerias e governação a vários níveis — identificação dos parceiros relevantes, papel dos peritos em questões de género e composição dos comités de acompanhamento

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta pode ser utilizada pelas autoridades de gestão para assegurar:

- que os intervenientes relevantes, especialmente os que possuem conhecimentos especializados em questões de género, são incluídos nos processos de programação e acompanhamento dos Fundos da UE; e
- que todas as organizações envolvidas na conceção e execução dos programas dos Fundos da UE integram a análise de género nas suas práticas.

Os parceiros dos Fundos da UE orientam a programação e a execução, supervisionam o desempenho dos programas e aprovam os critérios de seleção dos projetos e os planos de avaliação. A sua função consiste em assegurar a qualidade dos processos ligados aos Fundos da UE, bem como o alinhamento com os objetivos globais da UE e dos Estados-Membros (artigo 6.º do RDC). Os parceiros relevantes devem estar representados nos comités de acompanhamento dos Fundos da UE (artigo 34.º do RDC). Para o período pós-2020, a Comissão propõe «um papel mais proeminente para os comités de acompanhamento na supervisão do desempenho do programa e de todos os fatores que influenciam esse desempenho» (Exposição de Motivos do RDC).

A inclusão de intervenientes relevantes do ponto de vista do género, em especial os que possuem competências especializadas, na governação a vários níveis é importante por várias razões:

- O envolvimento de parceiros relevantes em matéria de género desde a fase de **planeamento** de uma intervenção até à fase de **avaliação** permite identificar preocupações e implicações específicas de género que podem não ter sido consideradas inicialmente. Esses parceiros e parcerias desempenham um papel importante para a **melhoria das decisões e políticas**

públicas de resolução de problemas complexos e multidimensionais atuais. Este aspeto é especialmente relevante para a desigualdade de género, cuja abordagem exige uma compreensão aprofundada do impacto das normas sociais, dos valores, da racionalidade e do comportamento social. As partes interessadas e os beneficiários, tanto homens como mulheres, podem ser afetados de forma diferente por decisões de ordem pública e de programas. Podem ter prioridades e perspetivas diferentes em matéria de afetação de recursos. A garantia de uma perspetiva de género na análise dos programas e do equilíbrio de género na participação das partes interessadas proporciona-nos uma perspetiva mais ampla e uma melhor compreensão das diferentes realidades das mulheres e dos homens.

- As parcerias com peritos podem criar capacidades para a análise de género, reforçando simultaneamente a compreensão das dimensões de género na execução dos programas e na conceção dos projetos. O diálogo com os parceiros é também vital para **identificar potenciais ações corretivas ou adicionais** no âmbito de programas e projetos. Tal pode ser prosseguido através de consultas com as organizações da sociedade civil que trabalham no domínio da igualdade de género e com os organismos públicos responsáveis pela promoção da igualdade de género.
- A diversidade de representação também contribui para a **sensibilização e desenvolvimento de capacidades** em matéria de igualdade de género de todos os intervenientes. Este objetivo é alcançado através da criação de oportunidades para os parceiros relevantes em matéria de género e os responsáveis políticos trocarem experiências e informações sobre a integração da perspetiva de género, a igualdade e as desigualdades em vários domínios de intervenção. Este diálogo promove a aprendizagem mútua, o enriquecimento e melhores resultados, graças aos contributos de

parceiros com conhecimentos especializados sobre questões de género. Uma interação sustentada e significativa entre os decisores políticos e essas partes interessadas cria espaço para melhorar a transparência e a confiança, o que, por seu turno, pode conduzir a um maior empenhamento na aplicação dos princípios da igualdade de género.

- Os parceiros relevantes em matéria de género, como organizações de mulheres e peritos em questões de género, **reforçam a responsabilização face aos compromissos em matéria**

de igualdade de género. Funcionam como «torres de controlo», observando os processos de política pública, a fim de assegurar que os governos cumprem os seus compromissos relativamente aos objetivos de igualdade de género e são responsabilizados por estes compromissos.

Etapas para a definição de parcerias e governação a vários níveis

O RDC oferece orientações sobre a governação a vários níveis no que diz respeito a:

1. Definição de grupos de parceiros a incluir nas consultas das partes interessadas

RDC	Específico de género
(a) Autoridades urbanas e outras autoridades públicas	Os organismos responsáveis pela promoção da igualdade de género nas autoridades urbanas e noutras autoridades públicas incluem agências governamentais, como conselhos consultivos em matéria de igualdade de género, organismos administrativos centrais semiautónomos e entidades aos níveis infranacional/provincial e municipal ⁽⁷⁰⁾ . Os parceiros relevantes em matéria de género podem incluir pontos focais ou pessoas responsáveis pela promoção da igualdade de género, com funções jurídicas ou administrativas, ou com competências setoriais específicas.
(b) Parceiros económicos e sociais	Os parceiros económicos e sociais específicos de cada país podem incluir organismos de promoção da igualdade de género que promovam a igualdade de género no mercado de trabalho e através de diálogos sociais no local de trabalho. Incluem sindicatos, organismos setoriais e agências de desenvolvimento económico locais.
(c) Organismos relevantes representativos da sociedade civil, parceiros ambientais e organismos responsáveis pela promoção da inclusão social, dos direitos fundamentais, dos direitos das pessoas com deficiência ou incapacidades, da igualdade de género e da não discriminação	As organizações relevantes da sociedade civil incluem centros de investigação e estudos sobre as mulheres, organizações feministas, instituições de formação profissional, académicas e de ensino, empresas de mulheres, outras empresas sociais, empresas do setor privado, meios de comunicação social locais e nacionais e ONG. Abrangem, nomeadamente, organizações de mulheres, ONG que trabalham para promover a igualdade de género, organizações da sociedade civil lideradas por pessoas com deficiência, organizações da sociedade civil que representam pessoas de diferentes origens raciais ou étnicas, incluindo associações de mulheres imigrantes, entre outras.

2. Representação em comités de acompanhamento

Os comités de acompanhamento orientam a execução dos Fundos da UE e asseguram que estes cumprem os critérios estabelecidos no artigo 39.º

do RDC: eficácia, eficiência, relevância, coerência e valor acrescentado europeu. As desigualdades de género têm impacto em todos estes critérios. Por conseguinte, a garantia do cumprimento destes critérios exige elevados níveis de competência em matéria de género, sob a forma de orientações

⁽⁷⁰⁾ Para mais informações sobre as estruturas nacionais de género de cada Estado-Membro, consulte EIGE, *Gender mainstreaming in the EU Member States* [Integração da perspetiva de género nos Estados-Membros da UE]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

por parte de parceiros e peritos relevantes em matéria de género. A representação nos comités de acompanhamento deve ter em conta diferentes aspetos:

- **A representação de partes interessadas relevantes em termos de género.** Ou seja, assegurar a representação das partes interessadas relevantes em termos de género supramencionadas, nomeadamente peritos em questões de género, nas atividades de consulta do comité de acompanhamento; e
- **A representação tanto de homens como de mulheres.** É fundamental assegurar o equilíbrio de género entre os membros do grupo (uma representação de, pelo menos, 40/60). Tal implica igualmente analisar a representação

de mulheres e homens enquanto beneficiários de políticas e nos processos de tomada de decisão. As mulheres devem beneficiar das políticas da UE na mesma medida que os homens. Contudo, comparativamente com os homens, estão significativamente sub-representadas em posições de tomada de decisão. Quando existe um desequilíbrio de género ao nível do planeamento e dos processos de tomada de decisão sobre ações políticas, tal desequilíbrio afeta as realizações, com graves impactos para as mulheres e os homens. As políticas beneficiam de perspetivas diversas. Uma representação mais equilibrada em termos de género proporciona diferentes experiências que podem melhorar os processos de tomada de decisão e os resultados globais.

Áustria: os funcionários públicos enriquecem os seus conhecimentos sobre igualdade e acompanhamento no âmbito dos Fundos da UE

No âmbito do Acordo de Parceria da Áustria, o país tomou várias medidas com vista à inclusão de peritos e parceiros em questões de género. Conforme já referido no presente conjunto de ferramentas, estas medidas incluem:

- a formação de grupos de reflexão que incluam peritos em matéria de igualdade de género;
- a realização de conferências abertas de um dia sobre os resultados provisórios das observações do público sobre o projeto de orçamento;
- a participação de um funcionário nacional perito em matéria de igualdade de género (da Chancelaria Federal); e
- uma participação equilibrada de mulheres e homens no grupo de programação.

Os funcionários públicos envolvidos no FEDER beneficiaram de formação para iniciativas em prol da igualdade de género, organizadas com assistência técnica do Fundo. A avaliação do programa operacional do FEDER prevê uma avaliação distinta dos princípios horizontais, nomeadamente das atividades de integração da perspetiva de género nos eixos prioritários. A avaliação envolveu ainda ativamente as partes interessadas pertinentes, tendo-as incluído em grupos diretores e em seminários. No que concerne a execução, acompanhamento e direção das atividades do Fundo, os peritos em questões de género e os representantes dos parceiros fazem parte do comité de acompanhamento. Enquanto membros, asseguram uma representação equilibrada e diversificada das diferentes perspetivas.



© Martial Red/Shutterstock.com

A fim de assegurar que os candidatos e o pessoal das autoridades de gestão compreendem a igualdade de género, são aplicadas duas medidas diferentes, que visam estes dois grupos separadamente. Cada candidato recebe um «questionário sobre a igualdade de oportunidades», que reforça a sua sensibilização para as desigualdades entre homens e mulheres e a forma de as abordar no âmbito das atividades financiadas. Ao mesmo tempo, são realizadas sessões de formação sobre a igualdade de género, com o objetivo de aprofundar o conhecimento do pessoal das autoridades de gestão.

As medidas do FSE também incluem esforços para aumentar a «base de conhecimentos» do Fundo sobre a igualdade de género. As agências intermediárias (*Zwischengaschaletete Stellen*) são apoiadas, tal como os beneficiários envolvidos na aplicação sistemática da igualdade de género em todas as fases do projeto. Em cada prioridade de investimento do FSE, pelo menos metade do orçamento deve ser destinada às mulheres e pelo menos metade dos participantes nas atividades planeadas são mulheres. Para acompanhar o FSE, foram criados dois grupos de reflexão distintos: um para a integração da perspectiva de género e outro para a igualdade de género. Criados durante a fase de planeamento e para durarem toda a vida útil do Fundo, estes grupos acompanham os progressos na redução das desigualdades identificadas entre mulheres e homens graças a medidas do FSE.

Recursos adicionais

Para mais informações, consulte:

- [Representação na integração da perspectiva de género](#)
- [Consultas das partes interessadas e abordagens práticas](#)

🔄 Ferramenta 6: desenvolver indicadores quantitativos e qualitativos para promover a igualdade de género ⁽⁷¹⁾

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta ajudá-lo-á a:

- Definir indicadores quantitativos e qualitativos específicos para promover a igualdade de género, expandindo os indicadores comuns já definidos para cada um dos Fundos, o que permitirá aos Estados-Membros e à UE dar seguimento às contribuições dos Fundos para a igualdade de género; e
- Alinhar estes indicadores para promover a igualdade de género com as prioridades nacionais em matéria de igualdade, o que permitirá aos Estados-Membros dar seguimento às contribuições dos Fundos para as prioridades específicas nacionais em matéria de igualdade.

Esta ferramenta pode orientar as autoridades de gestão, aos níveis nacional e infranacional, na elaboração dos programas operacionais, a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres em toda a sua diversidade. Os indicadores específicos sobre a igualdade de género são fundamentais para fornecer dados sensíveis em termos de género para as avaliações anuais de desempenho — uma ocasião importante para um diálogo político sobre questões essenciais relacionadas com a execução e o desempenho dos programas. Estes indicadores fornecem ainda informações relevantes para o comité de acompanhamento e para as avaliações intercalares e avaliações *ex post*.

Conforme estabelecido no artigo 17.º, n.º 3, alínea d), subalínea ii), do RDC, cada objetivo específico de um programa operacional deve ter «indicadores de realizações e de resultados, com os objetivos intermédios e metas correspondentes». O FEDER, o Fundo de Coesão, o FEAMP e o FSE+ definiram indicadores comuns em anexos aos seus regulamentos específicos. Porém, os Estados-Membros têm a liberdade de acrescentar indicadores. Além deste apoio específico à elaboração de indicadores relacionados com a igualdade de género, a recolha de dados desagregados por sexo é identificada como

um procedimento normalizado. A recolha desses dados sobre os indicadores de igualdade de género, a par da desagregação de todos os indicadores por sexo e de acordo com outras características importantes, sempre que possível e relevante, é da máxima importância, porquanto tem impacto em todas as fases da programação dos Fundos da UE.

Etapas para o desenvolvimento de indicadores quantitativos e qualitativos

As etapas para o desenvolvimento de indicadores quantitativos e qualitativos incluem:

1. a análise do objetivo político, do objetivo específico e das suas implicações para a igualdade de género (ver [ferramenta 3](#));
2. a análise dos indicadores de realizações e de resultados conexos, a fim de determinar se estes podem ser desagregados por sexo (e eventualmente de acordo com outras características relevantes, como a idade, a raça, a etnia, a deficiência, a localização, o contexto socioeconómico, etc.);
3. a remissão para as perguntas constantes dos quadros, a fim de explorar uma série de indicadores numa perspetiva de género;
4. a análise da amostra de indicadores relativos à igualdade de género *infra*; e
5. a definição de indicadores relevantes para a promoção da igualdade de género relacionados com as realizações e os resultados específicos, assegurando o seu alinhamento com as prioridades nacionais e as especificidades de cada programa.

A ferramenta está estruturada da seguinte forma:

- quadros que apresentam indicadores comuns definidos nos anexos dos regulamentos específicos do:
 - FEDER e do Fundo de Coesão (mesmos indicadores comuns);
 - FSE+; e
 - FEAMP.

⁽⁷¹⁾ Esta ferramenta não propõe a alteração dos indicadores comuns ou a inclusão de novos indicadores nos regulamentos propostos; sugere indicadores adicionais específicos do programa que os Estados-Membros poderão optar por utilizar complementarmente aos indicadores comuns.

- orientações específicas em cada quadro para a definição de indicadores de igualdade de género, incluindo:
 - perguntas para refletir sobre a definição de indicadores qualitativos e quantitativos específicos para promover a igualdade de género e para os alinhar com as prioridades nacionais; e
 - exemplos de indicadores para promover a igualdade de género comuns aos Fundos da UE em causa. *(Note que estes indicadores são exemplos que devem ser aprofundados e alinhados com as prioridades nacionais e com as especificidades de cada programa.)*

Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e Fundo de Coesão (mesmos indicadores comuns)

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 1: uma Europa mais inteligente, promovendo uma transformação económica inovadora e inteligente	(i) Reforçar as capacidades de investigação e inovação e a adoção de tecnologias avançadas	CCO ⁽⁷³⁾ 01 — Empresas apoiadas para inovar CCO 02 — Investigadores que trabalham em instalações de investigação apoiadas	CCR ⁽⁷⁴⁾ 01 — PME que introduzem inovação em matéria de produtos, processos, comercialização ou organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Quantas empresas são propriedade de mulheres e quantas são propriedade de homens? Quantas mulheres e quantos homens são investigadores que trabalham em instalações de investigação apoiadas? Qual o apoio dado às empresas pertencentes a mulheres e qual o apoio dado às empresas pertencentes a homens? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> Empresas propriedade de homens e de mulheres apoiadas para inovar Montante médio do apoio concedido a empresas propriedade de homens e de mulheres Investigadores homens e mulheres que trabalham em instalações de investigação apoiadas <p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> PME propriedade de homens e de mulheres que introduzem inovações ao nível de produtos, processos, comercialização ou organização
	(ii) Aproveitar as vantagens da digitalização para os cidadãos, as empresas e os governos	CCO 03 — Empresas e instituições públicas apoiadas para desenvolver produtos, serviços e aplicações digitais	CCR 02 — Utilizadores adicionais de novos produtos, serviços e aplicações digitais desenvolvidos por empresas e instituições públicas	<ul style="list-style-type: none"> Quem são os utilizadores e não utilizadores (homens e mulheres) de novos produtos e serviços digitais? Estes produtos e serviços são utilizados de forma igual por mulheres e homens? Quantas destas empresas são propriedade de mulheres e de homens? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> Empresas propriedade de homens e de mulheres apoiadas para desenvolver produtos, serviços e aplicações digitais Montante médio do apoio concedido a empresas propriedade de homens e de mulheres <p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mulheres e homens que utilizam novos produtos e serviços digitais Diferença entre a taxa de utilizadores femininos e masculinos Satisfação dos utilizadores femininos e masculinos com produtos, serviços e aplicações digitais

⁽⁷²⁾ Os indicadores devem ser construídos em número e/ou em percentagem, por exemplo, de empresas que pertencem a mulheres e a homens. É preferível utilizar percentagens (%); os números simples não são ideais para indicadores.

⁽⁷³⁾ CCO: Principal indicador comum de realizações

⁽⁷⁴⁾ CCR: Principal indicador comum de resultados

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 1: uma Europa mais inteligente, promovendo uma transformação económica inovadora e inteligente	(iii) Reforçar o crescimento e a competitividade das PME CCO 04 — PME apoiadas para criar emprego e crescimento	CCO 04 — PME apoiadas para criar emprego e crescimento	CCR 03 — Postos de trabalho criados em PME apoiadas	<ul style="list-style-type: none"> Quantas das PME apoiadas são propriedade de mulheres e de homens? Que tipos de postos de trabalho são criados? Em que setores foram criados estes postos de trabalho? Esses setores são mais dominados por mulheres ou por homens, ou a sua distribuição é equitativa? De que forma irão estes postos de trabalho apoiar o emprego das mulheres em relação aos homens? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> PME propriedade de homens e de mulheres apoiadas para gerar crescimento Montante médio do apoio concedido a empresas propriedade de homens e de mulheres <p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de postos de trabalho criados Número/percentagem de postos de trabalho criados para homens e para mulheres Número/percentagem de postos de trabalho criados para homens e para mulheres em setores dominados por homens/mulheres
	(iv) Desenvolver competências para a especialização inteligente, a transição industrial e o empreendedorismo	CCO 05 — PME que investem no desenvolvimento de competências	CCR 04 — Pessoal das PME que beneficiam de formação para o desenvolvimento de competências	<ul style="list-style-type: none"> Quantas das PME apoiadas são propriedade de mulheres e de homens? Que tipos de competências são promovidos? Em que setores são necessárias essas competências? Como irão apoiar o desenvolvimento de competências das mulheres em relação à dos homens? Estes setores são dominados por mulheres ou por homens, ou a sua distribuição é equitativa? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> PME propriedade de homens e de mulheres que investem no desenvolvimento de competências Montante médio do apoio concedido a empresas propriedade de homens e de mulheres Custo médio da formação por colaborador do sexo masculino e feminino formado <p>Nível de resultados:</p> <p>Número/percentagem de colaboradores e colaboradoras de PME que beneficiaram de formação para desenvolvimento de competências</p> <p>Tipos de formação para desenvolvimento de competências seguidos por mulheres e por homens</p>
Objetivo político 2: uma Europa mais verde e hipocarbónica, encorajando uma transição energética limpa e equitativa, os investimentos verdes e azuis, a economia circular, a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão de riscos	(i) Promover medidas de eficiência energética	CCO 06 — Investimentos em medidas que visam melhorar a eficiência energética	CCR 05 — Beneficiários com melhor classificação energética	<ul style="list-style-type: none"> De que forma as medidas destinadas a melhorar a eficiência energética afetarão as mulheres e os homens em toda a sua diversidade? É provável que haja uma diferença? Podem outras características sociodemográficas, como a idade, a situação socioeconómica e o nível de ensino, influenciar estes efeitos? Serão as mulheres e os homens chamados a participar em consultas que venham a ser realizadas? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipo de investimentos em medidas destinadas a melhorar a eficiência energética <p>Nível do resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Homens e mulheres beneficiários com melhores classificações energéticas

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 2: uma Europa mais verde e hipocarbónica, encorajando uma transição energética limpa e equitativa, os investimentos verdes e azuis, a economia circular, a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão de riscos	(ii) Promover as energias renováveis	CCO 07 — Capacidade adicional de produção de energias renováveis	CCR 06 — Volume de energia renovável adicional produzida	<ul style="list-style-type: none"> • Quem beneficiará da capacidade adicional de produção de energia renovável? Haverá benefícios diferentes para mulheres e homens? Terão outras das suas características impacto nestes benefícios? • Serão as mulheres e os homens chamados a participar em consultas que venham a ser realizadas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulheres e homens beneficiários do volume de energia renovável adicional produzida
	(iii) Desenvolver sistemas, redes e formas de armazenamento energéticos inteligentes ao nível local	CCO 08 — Sistemas de gestão digital desenvolvidos para redes inteligentes	CCR 07 — Utilizadores adicionais ligados a redes inteligentes	<ul style="list-style-type: none"> • Quem são os utilizadores de sistemas de gestão digital para redes inteligentes? O número de utilizadores homens e mulheres é o mesmo? • Serão as mulheres e os homens chamados a participar em consultas que venham a ser realizadas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mais homens e mulheres ligados a redes inteligentes
	(iv) Promover a adaptação às alterações climáticas, a prevenção dos riscos e a resiliência a catástrofes	CCO 09 — Sistemas novos ou melhorados de monitorização, alerta e resposta a catástrofes	CCR 08 — População adicional que beneficia de medidas de proteção contra inundações, incêndios florestais e outras catástrofes naturais relacionadas com o clima	<ul style="list-style-type: none"> • Quem beneficiará dos sistemas novos ou melhorados de monitorização, alerta e resposta a catástrofes? Beneficiarão as mulheres e os homens da mesma forma? • Os sistemas de resposta têm em conta as diferenças nos padrões tradicionais? (homens na esfera profissional, mulheres na esfera privada, mais homens possuem um automóvel/usam o automóvel/conduzem, as mulheres cuidam frequentemente dos outros e têm de cuidar dos seus dependentes durante uma catástrofe) 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mais homens e mulheres beneficiam de medidas de proteção contra inundações, incêndios florestais e outras catástrofes naturais relacionadas com o clima
	(v) Promover a gestão sustentável da água	CCO 10 — Capacidade nova ou melhorada para tratamento de águas residuais	CCR 09 — População adicional ligada, pelo menos, a instalações secundárias de tratamento de águas residuais	<ul style="list-style-type: none"> • Quem beneficiará de capacidades novas ou melhoradas de tratamento de águas residuais? Beneficiarão as mulheres e os homens da mesma forma? • Serão as mulheres e os homens chamados a participar em consultas que venham a ser realizadas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mais homens e mulheres ligados, pelo menos, a instalações secundárias de tratamento de águas residuais
	(vi) Promover a transição para uma economia circular	CCO 11 — Capacidade nova ou melhorada de tratamento de gestão de resíduos	CCR 10 — Outros resíduos reciclados	<ul style="list-style-type: none"> • Quem beneficiará de capacidades novas ou melhoradas de reciclagem de resíduos? Beneficiarão as mulheres e os homens da mesma forma? • Os esforços para promover a transição para a economia circular têm em conta considerações sobre os comportamentos e os papéis das mulheres e dos homens? • Serão as mulheres e os homens chamados a participar em consultas que venham a ser realizadas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mais resíduos reciclados por mulheres e por homens • Formas de promover a transição sensíveis ao género, por exemplo, a atenção prestada às necessidades e às preferências das mulheres e dos homens • Possibilidade de avaliação da reciclagem de resíduos por género • Satisfação dos homens e das mulheres utilizadores com as medidas

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 2: uma Europa mais verde e hipocarbónica, encorajando uma transição energética limpa e equitativa, os investimentos verdes e azuis, a economia circular, a adaptação às alterações climáticas e a prevenção e gestão de riscos	(vii) Reforçar a biodiversidade, as infraestruturas verdes no ambiente urbano e reduzir a poluição	CCO 12 — Superfícies de infraestruturas verdes em zonas urbanas	CCR 11 — População que beneficia de medidas relativas à qualidade do ar	<ul style="list-style-type: none"> • Quem irá utilizar e beneficiar da superfície de infraestruturas verdes em zonas urbanas? Irão as mulheres e os homens utilizar estas infraestruturas da mesma forma? Irão as mulheres e os homens beneficiar de igual modo? • Quem vive nas zonas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulheres e homens na população que beneficia de medidas relativas à qualidade do ar • Satisfação de mulheres e homens com estas medidas
	Objetivo político 3: uma Europa mais conectada, reforçando a mobilidade e a conectividade das TIC ao nível regional	(i) Reforçar a conectividade digital	CCO 13 — Famílias e empresas adicionais abrangidos por redes de banda larga de capacidade muito elevada	CCR 12 — Famílias e empresas adicionais com assinaturas de banda larga em redes de capacidade muito elevada	<ul style="list-style-type: none"> • Que tipos de agregados familiares adicionais serão abrangidos por redes de banda larga de capacidade muito elevada (por exemplo, famílias chefiadas por homens ou por mulheres, famílias monoparentais, etc.)? Quem vive nestes agregados familiares? • Quem são os proprietários das empresas com redes de banda larga de capacidade muito elevada? • Que dados existem sobre a acessibilidade/razoabilidade dos preços do acesso? Como é que isto afeta as mulheres e os homens de forma diferente?
(ii) Desenvolver uma RTE-T sustentável, resiliente às alterações climáticas, inteligente, segura e intermodal ⁽⁷⁵⁾		CCO 14 — RTE-T rodoviária: estradas novas e melhoradas	CCR 13 — Poupanças de tempo graças à melhoria da infraestrutura rodoviária	<ul style="list-style-type: none"> • Quem irá utilizar e beneficiar das estradas novas e melhoradas? As mulheres e os homens irão utilizar estas estradas da mesma forma? Irão beneficiar de igual modo? • Quem poupará tempo graças à melhoria das infraestruturas rodoviárias? As mulheres, os homens ou ambos? Porquê? • São tecidas considerações de segurança e de saúde diferentes para os homens e as mulheres que vivem perto das estradas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poupança de tempo das mulheres e dos homens graças à melhoria das infraestruturas rodoviárias

⁽⁷⁵⁾ Rede transeuropeia de transportes

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 3: uma Europa mais conectada, reforçando a mobilidade e a conectividade das TIC ao nível regional	(iii) Desenvolver uma mobilidade nacional, regional e local sustentável, resiliente às alterações climáticas, inteligente e intermodal, incluindo melhorando o acesso à RTE-T e a mobilidade transfronteiras	CCO 15 — RTE-T ferroviária: Vias ferroviárias novas e melhoradas	CCR 14 — Número anual de passageiros servidos por transportes ferroviários melhorados	<ul style="list-style-type: none"> Quem irá utilizar e beneficiar das vias ferroviárias novas e melhoradas? As mulheres e os homens utilizam o transporte ferroviário do mesmo modo? Irão beneficiar de igual modo? Quem poupará tempo graças à melhoria do transporte ferroviário? As mulheres, os homens ou ambos? Porquê? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número anual de passageiros homens e mulheres servidos por um transporte ferroviário melhorado Poupança de tempo média dos passageiros, homens e mulheres
	(iv) Promover a mobilidade urbana multimodal sustentável	CCO 16 — Extensão e modernização de linhas de elétrico e de metropolitano	CCR 15 — Utilizadores anuais servidos por linhas de elétrico e de metropolitano novas e melhoradas	<ul style="list-style-type: none"> Quem irá utilizar e beneficiar da extensão e modernização das linhas de elétrico e de metropolitano? Irão as mulheres e os homens utilizar estas linhas das mesmas formas? Irão beneficiar de igual modo? Quem poupará tempo graças às linhas de elétrico e de metropolitano novas e modernizadas? As mulheres, os homens ou ambos? Porquê? As necessidades diferentes das mulheres e dos homens são tidas em conta durante o processo de extensão e modernização? (Por exemplo, é importante prever a extensão para parques industriais e outros locais de emprego, bem como novas paragens/ligações de acesso a escolas, hospitais, lojas e outros serviços.) 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizadores anuais mulheres e homens servidos por linhas de elétrico e de metropolitano novas e modernizadas
Objetivo político 4: uma Europa mais social que aplica o Pilar Europeu dos Direitos Sociais	(i) Reforçar a eficácia dos mercados de trabalho e do acesso a empregos de qualidade, através do desenvolvimento da inovação social e das infraestruturas	CCO 17 — Desempregados anuais servidos por instalações melhoradas de serviços de emprego	CCR 16 — Candidatos a emprego que utilizam anualmente as instalações melhoradas dos serviços de emprego	<ul style="list-style-type: none"> Quais são as taxas de desemprego das mulheres e dos homens? De que forma estão as instalações dos serviços de emprego organizadas para dar resposta às necessidades das mulheres e dos homens em toda a sua diversidade? São utilizadas abordagens participativas sensíveis ao género no desenvolvimento destes serviços? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mulheres e homens desempregados servidos anualmente por instalações melhoradas de serviços de emprego Instalações melhoradas e sensíveis ao género para os serviços de emprego <p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mulheres e homens candidatos a emprego que utilizam anualmente instalações melhoradas dos serviços de emprego

Objetivo político	Objetivo específico	Realizações	Resultados	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores ⁽⁷²⁾
Objetivo político 4: uma Europa mais social que aplica o Pilar Europeu dos Direitos Sociais	(ii) Melhorar o acesso a serviços inclusivos e de qualidade na educação, na formação e na aprendizagem ao longo da vida através do desenvolvimento de infraestruturas	CCO 18 — Capacidade nova ou melhorada de infraestruturas de acolhimento de crianças e de ensino	CCR 17 — Utilizadores anuais servidos por infraestruturas novas ou melhoradas de acolhimento a crianças e de ensino	<ul style="list-style-type: none"> • Quem utiliza e beneficia das estruturas de acolhimento de crianças? Irão as mulheres e os homens utilizar na mesma medida as infraestruturas de acolhimento de crianças? Irão beneficiar de igual modo? • De que forma as infraestruturas de acolhimento de crianças e de ensino influenciam a empregabilidade das mulheres e dos homens? • As raparigas e os rapazes têm o mesmo acesso a estruturas de acolhimento de crianças e de ensino novas e melhoradas? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raparigas e rapazes servidos anualmente por infraestruturas de acolhimento de crianças e de ensino novas ou melhoradas • Número/percentagem de agregados familiares (por tipo de agregados familiares, por exemplo, chefiados por mulheres ou por homens, famílias monoparentais, etc.) cujos encargos com estruturas de acolhimento de crianças foram reduzidos graças a infraestruturas novas ou melhoradas • Número médio de horas de abertura das estruturas de acolhimento de crianças
	(iii) Aumentar a integração socioeconómica de comunidades marginalizadas, dos migrantes e dos grupos desfavorecidos, através de medidas integradas, incluindo habitação e serviços sociais	CCO 19 — Capacidade adicional das infraestruturas de acolhimento criadas ou melhoradas	CCR 18 — Utilizadores anuais servidos por instalações de acolhimento e alojamento novas e melhoradas	<ul style="list-style-type: none"> • Quem utilizará e beneficiará da capacidade adicional das infraestruturas de acolhimento? Irão as mulheres e os homens utilizar estas infraestruturas na mesma medida? Irão beneficiar de igual modo? • Há avaliações sensíveis ao género das necessidades das mulheres e dos homens nestes grupos? • Quem vive em comunidades marginalizadas? Quem são os migrantes e os grupos desfavorecidos? Há grupos no interior destes grupos, por exemplo, mulheres ou homens, que estão mais ou menos integrados? 	<p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Homens e mulheres utilizadores servidos anualmente por instalações de acolhimento e alojamento novas e melhoradas • Custo médio dos serviços para utilizadores homens e mulheres • Satisfação dos utilizadores homens e mulheres com os serviços
	(iv) Garantir a igualdade de acesso aos cuidados de saúde através do desenvolvimento de infraestruturas, incluindo cuidados de saúde primários	CCO 20 — Capacidade nova ou melhorada de infraestruturas de cuidados de saúde	CCR 19 — População com acesso a serviços de cuidados de saúde melhorados	<ul style="list-style-type: none"> • Estão disponíveis avaliações sensíveis ao género das necessidades das mulheres e dos homens em matéria de infraestruturas? • Quem utilizará e beneficiará da capacidade nova ou melhorada de infraestruturas de cuidados de saúde? Irão as mulheres e os homens beneficiar de igual modo? • De que forma a capacidade nova ou melhorada de infraestruturas de cuidados de saúde tem em conta as diferentes necessidades de saúde das mulheres e dos homens ao longo de todo o ciclo de vida? 	<p>Nível de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de capacidade nova ou melhorada de infraestruturas de cuidados de saúde • Capacidade nova ou melhorada para cuidados de saúde e infraestruturas que satisfaçam do mesmo modo as necessidades dos utilizadores homens e mulheres • Disponibilidade de espaços para crianças nas zonas de espera <p>Nível de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mulheres e homens com acesso a serviços de cuidados de saúde melhorados

Fundo Social Europeu Mais

Indicadores	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
<p>(1) Indicadores comuns de realização relativos as operações que visam as pessoas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1a) Indicadores comuns de realização relativos aos participantes <p>Os indicadores comuns de realização relativos aos participantes são ⁽⁷⁶⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempregados, incluindo desempregados de longa duração* • Desempregados de longa duração* • Inativos* • Pessoas com emprego, incluindo trabalhadores por conta própria* • Com menos de 30 anos de idade* • Com mais de 54 anos de idade* • Pessoas que completaram o ensino secundário inferior ou menos [CITE ⁽⁷⁷⁾ 0 a 2]* • Pessoas que completaram o ensino secundário superior (CITE 3) ou estudos pós-secundários (CITE 4)* • Pessoas com um diploma do ensino superior (CITE 5 a 8)* <p>O número total de participantes deve ser calculado automaticamente com base nos indicadores comuns de realização relativos ao estatuto profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quais são as causas subjacentes à situação profissional das mulheres e dos homens? • A situação profissional das mulheres e dos homens é diferente em todos os Estados-Membros. O que justifica a diferença no Estado-Membro em causa? • Quais são as causas profundas específicas das desigualdades no mercado de trabalho? • Qual é a percentagem de mulheres e de homens nos setores e nos grupos visados? 	<ul style="list-style-type: none"> • Despesas médias das medidas destinadas a mulheres em comparação com as destinadas a homens • Tipos de emprego das mulheres em comparação com o dos homens • Desagregar estes indicadores por mulheres e por homens com/sem filhos • Desagregar estes indicadores por mulheres e por homens que são famílias monoparentais • Satisfação das mulheres e dos homens participantes • Percentagem da despesa em medidas explícitas de promoção da igualdade de género
<p>(1b) Outros indicadores comuns de realização (se os dados para estes indicadores não forem recolhidos a partir de registos de dados, os valores relativos a estes indicadores podem ser determinados com base numa estimativa fundamentada pelo beneficiário):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participantes com deficiência** • Nacionais de países terceiros* • Pessoas de origem estrangeira* • Minorias (incluindo comunidades marginalizadas, como os ciganos)** • Pessoas sem abrigo ou atingidas pela exclusão de habitação* • Pessoas de zonas rurais* 	<ul style="list-style-type: none"> • Há diferenças entre homens e mulheres dentro destes grupos? Porquê? • Como é que essas diferenças podem ser abordadas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Homens e mulheres participantes com filhos • Homens e mulheres participantes que são famílias monoparentais • Despesas médias por homens e mulheres participantes • Satisfação das mulheres e dos homens participantes • Percentagem da despesa em medidas explícitas de promoção da igualdade de género

⁽⁷⁶⁾ Os dados comunicados para os indicadores assinalados com * são dados pessoais nos termos do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2016/679. Os dados comunicados para os indicadores assinalados com ** constituem uma categoria especial de dados na aceção do artigo 9.º do Regulamento (UE) 2016/679.

⁽⁷⁷⁾ Classificação Internacional Tipo da Educação.

Indicadores	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
<p>(2) Indicadores comuns de realização relativos às entidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de administrações públicas ou serviços públicos ao nível nacional, regional e local apoiados Número de micro, pequenas e médias empresas apoiadas (incluindo empresas cooperativas e empresas sociais) 	<ul style="list-style-type: none"> Há alguma diferença no apoio obtido por micro, pequenas e médias empresas (incluindo empresas cooperativas e empresas sociais) pertencentes a mulheres e a homens? Porquê? Pretendemos promover uma situação diferente? 	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de apoio obtido por micro, pequenas e médias empresas (incluindo empresas cooperativas e empresas sociais) pertencentes a mulheres e a homens Despesa média por empresa propriedade de mulheres e de homens Satisfação de mulheres e homens beneficiários Percentagem da despesa em medidas explícitas de promoção da igualdade de género
<p>(3) Indicadores comuns de resultado imediatos relativos aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pessoas que procuram emprego uma vez terminada a participação* Pessoas que prosseguem estudos ou ações de formação uma vez terminada a participação* Pessoas que obtêm uma qualificação uma vez terminada a participação* Pessoas com emprego, incluindo uma atividade por conta própria, uma vez terminada a participação* 	<ul style="list-style-type: none"> Há diferenças entre homens e mulheres dentro destes grupos? Porquê? Pretendemos promover uma situação diferente? 	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de empregos pretendidos pelas mulheres em comparação com os homens Tipos de qualificações de mulheres e homens após terminada a participação Tipos de emprego e de trabalho por conta própria de mulheres e homens
<p>(4) Indicadores comuns de resultado a mais longo prazo relativos aos participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pessoas com emprego, incluindo uma atividade por conta própria, seis meses depois de terminada a participação* Pessoas com uma melhor situação laboral seis meses depois de terminada a participação* <p>Como requisito mínimo, estes dados devem ser recolhidos com base numa amostra representativa de participantes no âmbito de cada objetivo específico. A validade interna da amostra deve ser garantida de modo que os dados possam ser generalizados ao nível do objetivo específico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Há diferenças entre homens e mulheres dentro destes grupos? Porquê? 	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de emprego das mulheres em comparação com os dos homens Salários médios de mulheres e homens Indicadores relacionados com a qualidade do emprego para homens e mulheres Perceção das mulheres e dos homens beneficiários sobre a sua situação no mercado de trabalho (ou seja, se melhorou ou não)

O regulamento relativo ao FSE+ (anexo 1, p. 1) estabelece: «Indicadores comuns para a vertente de apoio geral do FSE+ em regime de gestão partilhada. Todos os dados pessoais devem ser repartidos por género [feminino, masculino, não-binário ⁽⁷⁸⁾]. No caso de certos resultados não serem possíveis, os dados relativos a esses resultados não têm de ser recolhidos nem comunicados.»

⁽⁷⁸⁾ Uma pessoa que não se identifique como mulher nem como homem.

Indicadores comuns para o apoio do Fundo Social Europeu Mais para combater a privação material

Indicadores	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
<p>(1) Indicadores de realização</p> <p>(a) Valor monetário total dos alimentos ou bens distribuídos:</p> <p>(i) Valor total da ajuda alimentar</p> <p>(a) Valor monetário total dos alimentos para crianças</p> <p>(b) Valor monetário total dos alimentos para pessoas sem abrigo</p> <p>(c) Valor monetário total de alimentos para outros grupos-alvo</p> <p>(ii) Valor total dos bens distribuídos</p> <p>(a) Valor monetário total dos bens para crianças</p> <p>(b) Valor monetário total de produtos para pessoas sem abrigo</p> <p>(c) Valor monetário total de bens para outros grupos-alvo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Há alguma diferença no valor monetário total dos alimentos que chegam às mulheres/raparigas e aos homens/rapazes destes grupos específicos? Há alguma avaliação disponível da situação dos diferentes grupos de mulheres e homens e das suas necessidades específicas? Os bens fornecidos respondem às diferentes preferências e necessidades das mulheres e dos homens? São satisfeitas as necessidades específicas das mulheres relacionadas com a saúde reprodutiva? 	<ul style="list-style-type: none"> Valor monetário total dos bens fornecidos para satisfazer as necessidades da saúde reprodutiva das mulheres (por exemplo, tampões) Valor monetário médio/despesas médias de homens e mulheres com alimentos e bens distribuídos Satisfação das mulheres e dos homens beneficiários dos alimentos e bens distribuídos
<p>b) Quantidade total de alimentos distribuídos (toneladas), dos quais:</p> <p>(a) Alimentos relativamente aos quais só foram pagos pelo programa o transporte, a distribuição e o armazenamento (em %)</p> <p>(b) Alimentos cofinanciados pelo FSE+ no volume total de alimentos distribuídos aos beneficiários (em %)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Como são tidas em conta as diferentes necessidades das mulheres e dos homens? De que forma são as mulheres e os homens envolvidos nos sistemas de distribuição? Quem são os fornecedores de alimentos? Há empresas pertencentes a mulheres e explorações agrícolas pertencentes a mulheres entre os fornecedores? 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas pertencentes a homens e a mulheres entre os fornecedores Proporção de alimentos fornecidos por fornecedores homens e mulheres

Indicadores	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
<p>(3) Indicadores comuns de resultados</p> <p>Número de destinatários finais que recebem ajuda alimentar, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de crianças com menos de 18 anos • Número de jovens entre os 18 e os 29 anos • Número de destinatários finais com mais de 54 anos • Número de destinatários finais com deficiência • Número de cidadãos de países terceiros • Número de destinatários finais de origem estrangeira e minorias (incluindo comunidades marginalizadas, como os ciganos) • Número de destinatários finais sem abrigo ou atingidos pela exclusão de habitação <p>Número de destinatários finais que recebem assistência material:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de crianças com menos de 18 anos • Número de jovens entre os 18 e os 29 anos • Número de destinatários finais com mais de 54 anos • Número de destinatários finais com deficiência • Número de cidadãos de países terceiros • Número de destinatários finais de origem estrangeira e minorias (incluindo comunidades marginalizadas, como os ciganos) • Número de destinatários finais sem abrigo ou atingidos pela exclusão de habitação 	<ul style="list-style-type: none"> • Há diferenças no apoio alimentar prestado às mulheres e aos homens? • As diferentes necessidades das mulheres e dos homens em termos de aporte vitamínico e alimentar ao longo do ciclo de vida são tidas em conta? • As preferências alimentares das mulheres e dos homens são tidas em conta? • São tidas em conta as potenciais diferenças de acesso às mulheres e aos homens beneficiários? • Estão disponíveis avaliações sobre as diferentes necessidades e preferências das mulheres e dos homens dos grupos-alvo? • Há alguma diferença no apoio material prestado às mulheres e aos homens? • São tidas em conta as diferentes necessidades de apoio material das mulheres e dos homens ao longo do ciclo de vida? • É considerada a forma como o apoio material pode ou não colocar as mulheres e os homens em situações suscetíveis de pôr em perigo as suas vidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfação de mulheres e homens beneficiários • Empresas pertencentes a homens e a mulheres entre os fornecedores

Fundo Social Europeu Mais — Indicadores para a vertente Saúde ⁽⁷⁹⁾

Indicadores	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
<p>Nível de trabalho integrado na área da saúde e de utilização dos resultados do programa nas políticas nacionais de saúde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de doentes apoiados pelas Redes Europeias de Referência • Número de avaliações clínicas conjuntas de tecnologias da saúde • Número de boas práticas transferidas • Grau de utilização dos resultados do programa na política nacional de saúde, medido por um questionário «antes e depois» 	<ul style="list-style-type: none"> • Há diferenças na forma como os doentes, homens e mulheres, são apoiados pelas Redes Europeias de Referência? • Os indicadores desagregados apresentam diferenças quantitativas? Se há um número diferente de mulheres e homens apoiados pelas Redes Europeias de Referência, como pode esse facto ser explicado? • Há mais mulheres do que homens a aceder a avaliações clínicas conjuntas de tecnologias da saúde? • As melhores práticas são transferidas, incluindo descrições de situações de saúde de mulheres e homens e das suas diferentes necessidades de saúde ao longo do ciclo de vida? • Nas políticas nacionais de saúde, são utilizados mais resultados relacionados com mulheres ou com homens? Por que razão são os outros resultados utilizados com menor frequência? 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudo de avaliação sensível ao género sobre tecnologias de saúde disponível • Resultados do questionário desagregados por género • Tipo de problemas de saúde abordados pela tecnologia apoiada, incluindo as diferentes necessidades e problemas de saúde que afetam mulheres e homens • Resultados relacionados com o género integrados no desenvolvimento das tecnologias da saúde e das políticas de saúde

⁽⁷⁹⁾ Tenha em consideração que a vertente Saúde do FSE+ é objeto de gestão direta e, portanto, não segue as mesmas regras da vertente principal do FSE+ objeto de gestão partilhada.

Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas

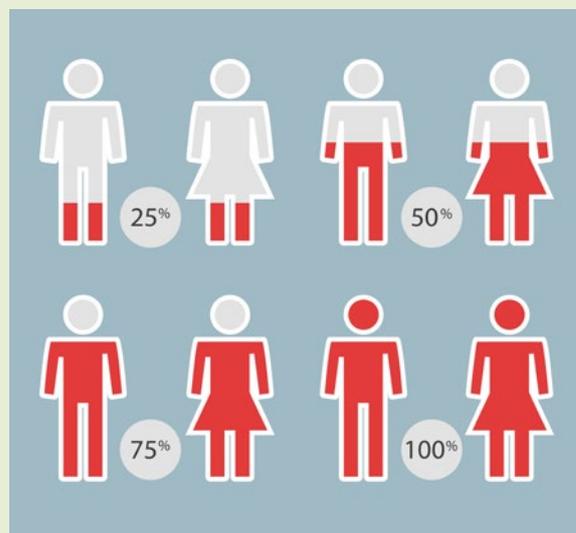
Indicadores comuns

Prioridade	Indicador	Perguntas para os indicadores de igualdade de género	Exemplos de indicadores
Fomentar pescas sustentáveis e a conservação dos recursos biológicos marinhos	Evolução do volume dos desembarques de unidades populacionais avaliadas ao nível do rendimento máximo sustentável		
	Evolução da rentabilidade da frota de pesca da União	<ul style="list-style-type: none"> Quais são as diferenças na rentabilidade das frotas propriedade de mulheres e de homens? Quais são as diferenças no emprego das mulheres e dos homens? 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas propriedade de homens e de mulheres e respetiva rentabilidade Homens e mulheres empregados na frota e nestas empresas
	Superfície (hectares) dos sítios Natura 2000, e de outras Zonas Marinhas Protegidas ao abrigo da Diretiva-Quadro «Estratégia Marinha», que são objeto de medidas de proteção, manutenção e restauração		
	Percentagem de navios de pesca equipados com dispositivos eletrónicos de comunicação da posição e declaração das capturas	<ul style="list-style-type: none"> Quem beneficia destas medidas? 	<ul style="list-style-type: none"> Propriedade das embarcações por parte das mulheres e dos homens
Contribuir para a segurança alimentar da União através de uma aquicultura e de mercados competitivos e sustentáveis	Evolução do valor e do volume da produção aquícola da União	<ul style="list-style-type: none"> Quais são os níveis de emprego de mulheres e de homens no setor? Quais são as suas condições de emprego? Essas condições são diferentes? Em caso afirmativo, porquê? 	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores relativos ao emprego de mulheres e homens
	Evolução do valor e do volume dos desembarques		
Permitir o desenvolvimento de uma economia azul sustentável e fomentar a prosperidade das comunidades costeiras	Evolução do PIB nas regiões marítimas da regiões marítimas Nomenclatura das unidades territoriais estatísticas 3		
	Evolução do número de postos de trabalho (em Equivalentes a Tempo Inteiro) na economia azul sustentável	<ul style="list-style-type: none"> Que tipos de postos de trabalho estão a ser criados na economia azul sustentável? Tanto as mulheres como os homens estão a ter a oportunidade de ocupar estes postos de trabalho? Estão disponíveis avaliações sensíveis ao género dos diferentes grupos envolvidos na economia azul sustentável? Quem beneficia do crescimento de uma economia azul sustentável? As mulheres e os homens estão a beneficiar de igual forma? 	<ul style="list-style-type: none"> Evolução do número de postos de trabalho (em Equivalentes a Tempo Inteiro) na economia azul sustentável para mulheres e para homens Avaliação sensível ao género disponível
Reforçar a governação internacional dos oceanos e assegurar oceanos e mares seguros, limpos e geridos de forma sustentável	Número de operações comuns que contribuem para a cooperação europeia em matéria de funções de guarda costeira	<ul style="list-style-type: none"> Que tipos de operações partilhadas que contribuem para a cooperação europeia estão a ser empreendidas? Estas operações envolvem tanto homens como mulheres? Porquê/porque não? 	<ul style="list-style-type: none"> Emprego de homens e de mulheres na guarda costeira Número/percentagem de mulheres envolvidas em estruturas de governação

França: facilitar a integração da perspetiva de género através da definição de indicadores relevantes nos programas operacionais

Em França, o princípio horizontal da igualdade de género foi adotado através de uma abordagem dupla no programa operacional do FSE para «Crescimento e Inclusão». A utilização de indicadores desagregados por género em todos os programas operacionais franceses do FEDER e do FSE facilita a integração da dimensão de género na execução dos programas. Estes indicadores medem a participação de mulheres e homens, fornecendo informações desagregadas por género sobre as realizações e os resultados.

Informadas por dados desagregados por género, as análises que têm em contas as diferentes situações e necessidades das mulheres e dos homens do país permitem definir ações específicas de promoção da igualdade de género. Estas ações incluem, por exemplo, medidas do programa operacional do FSE para reforçar o emprego, a formação, o ensino e o empreendedorismo das mulheres. O FSE francês tem indicadores de realizações e indicadores de resultados desagregados por género para as três prioridades: emprego, percursos profissionais e pobreza. A igualdade de género é um princípio fundamental para a seleção de projetos.



© Igor Samoilik/Shutterstock.com

Os indicadores de resultados ⁽⁸⁰⁾ no programa operacional francês do FSE incluem:

- Número de mulheres e de homens empregados, incluindo trabalhadores por conta própria, após a sua participação;
- Número de mulheres e de homens participantes empregados com mais de 55 anos, incluindo trabalhadores por conta própria, após a sua participação; e
- Número de mulheres e de homens participantes em formação ou estudos após a sua participação.

Os indicadores de realizações incluem:

- Número de mulheres e de homens participantes desempregados;
- Número de mulheres e de homens participantes com mais de 55 anos;
- Número de mulheres e de homens participantes economicamente inativas;
- Número de mulheres e de homens participantes com menos de 25 anos;
- Número de mulheres participantes com menos de 25 anos;
- Número de mulheres participantes em licença de maternidade ou que reentram no mercado de trabalho.

Recursos adicionais

Para mais informações sobre os indicadores quantitativos e qualitativos sobre igualdade de género, consulte:

- [Recursos do EIGE sobre indicadores de género](#)
- [Base de dados de estatísticas de género](#)

⁽⁸⁰⁾ Como já foi referido, os indicadores relativos ao «número de mulheres e de homens» devem, idealmente, incluir também percentagens para dar uma imagem mais clara de possíveis desigualdades.



Ferramenta 7: definir critérios de seleção de projetos sensíveis às questões de género

Esta ferramenta pode ser utilizada pelas autoridades de gestão e pelos comités de acompanhamento para apoiar a elaboração de projetos sensíveis às questões de género e para estabelecer critérios de igualdade de género para a seleção de projetos. Este apoio das autoridades de gestão é fundamental para garantir que a igualdade de género é integrada como princípio horizontal em todas as atividades dos Fundos da UE.

Nos termos do artigo 67.º do RDC: «[A] autoridade de gestão deve estabelecer e aplicar critérios e procedimentos que sejam não discriminatórios e transparentes, que garantam a igualdade de género e tenham em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como o princípio do desenvolvimento sustentável.»

Etapas para apoiar a elaboração e a seleção de projetos sensíveis ao género

No início dos processos de elaboração e de seleção de projetos, é extremamente importante apoiar potenciais candidatos. Para assegurarem o apoio adequado, as autoridades de gestão e os comités de acompanhamento poderiam:

- deixar claro, em qualquer convite à apresentação de propostas de projetos e em quaisquer outros anúncios sobre a utilização dos recursos, que a igualdade de género é um princípio horizontal a respeitar e a aplicar;
- explicar claramente que as considerações sobre a igualdade de género farão parte dos critérios de seleção de todos os projetos;
- incluir em todos os convites à apresentação de propostas informações específicas sobre os requisitos em matéria de igualdade de género;
- utilizar a lista de verificação seguinte para orientar a preparação de convites à apresentação de propostas.

Lista de verificação para orientar a preparação de convites à apresentação de propostas de projetos

Etapa 1. O convite à apresentação de propostas deixa claro que o princípio horizontal da

igualdade de género deve ser parte integrante da análise do projeto?

As autoridades de gestão e os comités de acompanhamento poderiam perguntar:

- O convite à apresentação de propostas explica claramente que o projeto será avaliado com base na inclusão, ou não, de uma análise de género na proposta (ou seja, uma análise das diferenças nas situações e necessidades das mulheres e dos homens)?
- O convite à apresentação de propostas requer especificamente a inclusão de dados qualitativos e quantitativos para descrever tendências ou padrões relacionados com o género?
- O convite à apresentação de propostas indica que a proposta deve dizer respeito a objetivos de igualdade de género específicos do fundo, nacionais ou infranacionais?

Etapa 2. O convite explica que o princípio horizontal da igualdade de género deve fazer parte dos objetivos e dos indicadores do projeto?

- O convite à apresentação de propostas explica que a proposta será avaliada com base na probabilidade de o(s) objetivo(s) do projeto:
 - ser(em) atingido(s) tanto para as mulheres como para os homens;
 - incluir(em) a desagregação específica do(s) objetivo(s) para as mulheres e os homens; e/ou
 - incluir(em) objetivos e metas específicos em matéria de igualdade de género (ou seja, objetivos a atingir tanto para as mulheres como para os homens para aumentar a igualdade de género), quando pertinente?
- O convite à apresentação de propostas requer que todos os indicadores relacionados com indivíduos sejam discriminados por sexo, a fim de verificar se chega tanto a mulheres como a homens?
- O convite à apresentação de propostas requer a determinação de indicadores específicos de género para facilitar o acompanhamento dos progressos no sentido da consecução

dos objetivos de igualdade de género, quando pertinente?

Etapa 3. O convite indica que o princípio horizontal da igualdade de género deve ser integrado na utilização prevista dos recursos do projeto?

- O convite à apresentação de propostas explica que as propostas devem especificar de que forma os recursos serão utilizados para promover a igualdade de género?
- O convite deixa claro que as propostas devem explicar de que forma o projeto irá reforçar a igualdade de acesso aos recursos, serviços e investimentos por parte de mulheres e homens nos grupos-alvo?

Etapa 4. O convite especifica que a equipa do projeto deve incluir competências em matéria de género?

- O convite à apresentação de propostas indica qual o papel que os peritos internos, ou o orçamento para peritos externos, em matéria de género irão desempenhar na seleção de projetos?
- O convite à apresentação de propostas deixa claro se, e em que medida, a competência em matéria de género é um requisito nos processos de adjudicação de contratos públicos de formação e avaliação?

Etapa 5. O convite à apresentação de propostas explica que a igualdade de género deve fazer parte do acompanhamento e da avaliação do projeto?

- O convite à apresentação de propostas requer uma descrição da forma como o projeto irá acompanhar e avaliar os objetivos/resultados/efeitos da igualdade de género e de que forma irá aplicar medidas corretivas?
- Explica que qualquer proposta deve definir de que forma irá avaliar os objetivos e os resultados em matéria de igualdade de género?

Lista de verificação dos critérios de seleção dos projetos

Para avaliar as propostas de projetos, as autoridades de gestão e os comités de acompanhamento podem definir e aplicar critérios de seleção baseados nas seguintes perguntas:

Etapa 1. Análise

- A proposta inclui uma análise de género do domínio de intervenção (ou seja, a análise das diferenças nas situações e necessidades das mulheres e dos homens — na sua diversidade — e a identificação das desigualdades pertinentes)?
- São utilizados dados qualitativos e quantitativos desagregados por sexo para descrever as disparidades e os padrões de género?
- A análise refere-se a objetivos específicos do fundo e/ou a objetivos nacionais e/ou infranacionais de igualdade de género?

Etapa 2. Objetivos e indicadores

- São definidos objetivos específicos de género para o projeto (ou seja, objetivos a atingir tanto para as mulheres como para os homens para aumentar a igualdade de género)?
- A proposta define o modo como o projeto pretende contribuir para a consecução dos objetivos globais em matéria de género?
- A proposta indica se, e de que forma, o(s) objetivo(s) do projeto será(ão) atingido(s) para as mulheres e para os homens na sua diversidade?
- São estabelecidos indicadores específicos de género para facilitar o acompanhamento dos objetivos em matéria de género?
- Os indicadores gerais estão relacionados com indivíduos desagregados por sexo, a fim de verificar se o projeto chega tanto às mulheres como aos homens?

Utilize os objetivos políticos da UE como orientação, consultando a [ferramenta 1](#) e o quadro 3 abaixo.

Quadro 3. Igualdade de género nos objetivos políticos da UE

Objetivos políticos	Aspetos da igualdade de género
Mesmo nível de independência económica para homens e mulheres Remuneração igual por trabalho de igual valor	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres • Aumentar o emprego (e reduzir a segmentação) • Contribuir para a educação das mulheres • Melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; os indicadores específicos incluem: <ul style="list-style-type: none"> - Aumento da proporção de tempo dos homens em atividades relacionadas com a prestação de cuidados - Aumento do emprego das mulheres e dos homens, nomeadamente das mulheres migrantes, na economia formal de prestação de cuidados - Aumento do acesso das mulheres a trabalho remunerado e das suas horas de trabalho remunerado • Eliminar estereótipos de género • Reduzir a segregação de género no mercado de trabalho • Apoiar modalidades de trabalho flexíveis e licenças relacionadas com a família • Reforçar o empreendedorismo das mulheres • Aumentar a acessibilidade e a qualidade dos serviços de acolhimento de crianças • Apoiar a inclusão social • Aumentar a acessibilidade e a qualidade das estruturas de cuidados para outros dependentes • Combater a exclusão e a pobreza das mulheres • Apoiar a proteção de progenitores e cuidadores
Igualdade na tomada de decisões	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar a participação das mulheres em processos e cargos de tomada de decisão
Dignidade, integridade e fim da violência em razão do género	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar a prevenção e a proteção contra a violência em razão do género • Apoiar o papel dos homens e dos rapazes na erradicação da violência contra as mulheres

Os objetivos dos projetos também incluem uma perspetiva mais ampla, não só relacionada com o sexo ou o género, mas também com outras características. Por exemplo, é importante que os objetivos contemplem uma maior desagregação dentro das categorias genéricas «mulheres» e «homens», para ter em conta outros atributos sociodemográficos, como idade, situação socioeconómica, pobreza, raça, etnia, localização (rural/urbana), deficiência, orientação sexual (lésbica, *gay*, bissexual, transgénero ou outra), religião, etc. Além disso, todas as prioridades temáticas devem, de preferência, considerar uma abordagem que preste atenção à «transversalidade» (ou seja, as características transversais dos indivíduos e a forma como estas interagem ou «se intersejam» para influenciar as desigualdades de género).

Etapa 3. Atividades e execução

- Estão previstas atividades específicas para realizar os objetivos do projeto em matéria de igualdade de género?
- Há uma relação entre a análise de género prevista para o projeto e a especificação dos objetivos em matéria de igualdade de género? O projeto explica de que forma esta relação será tida em conta no desenvolvimento das suas atividades (destinadas a reduzir as desigualdades existentes) e nos resultados e realizações esperados?

Etapa 4. Competência em matéria de género

- O projeto tem acesso a competência interna em matéria de género? Caso contrário, recorrerá

a competência externa em matéria de género? O projeto contempla um orçamento para peritos externos?

- Constitui a competência em matéria de género um requisito na adjudicação de contratos públicos de formação e avaliação?

que serão tomadas pelo projeto caso os objetivos/resultados/efeitos em matéria de igualdade de género não sejam alcançados?

- A proposta estabelece de que forma o projeto irá avaliar os objetivos/resultados/efeitos em matéria de igualdade de género?

Etapa 5. Acompanhamento e avaliação

- A proposta explica de que forma o projeto irá acompanhar e avaliar os objetivos/resultados/efeitos em matéria de igualdade de género?
- A proposta define quais as medidas corretivas

Por último, as autoridades de gestão e os comités de acompanhamento devem perguntar: **a proposta de projeto cumpre estes critérios de seleção?** Caso não os cumpra, poderão solicitar informações complementares e proceder a uma avaliação final.



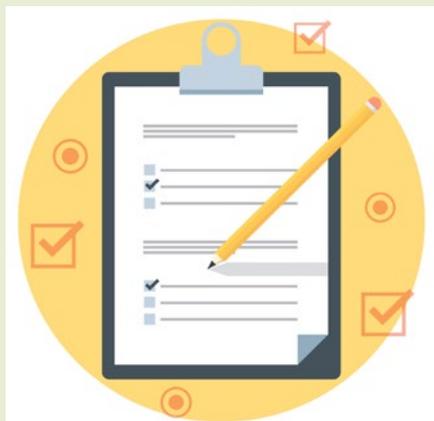
Bélgica: o requisito de uma avaliação de projetos que tenha em conta eventuais efeitos para as mulheres e os homens antes da seleção

Na Bélgica, todos os programas operacionais devem ter em conta a realidade das mulheres e dos homens. Todas as fases devem considerar a forma como o programa pode influenciar, de forma positiva e/ou negativa, as diferentes situações e necessidades das mulheres e dos homens. Por conseguinte, cada proposta de projeto é analisada e avaliada tendo em conta os seus possíveis efeitos para as mulheres e os homens, bem como a forma como pode influenciar a igualdade de género.

É aplicada uma análise transversal ao nível do programa operacional, ao nível do projeto e durante os convites à apresentação de propostas. Isto significa que as realidades das mulheres e dos homens são tidas em conta, tal como as suas características transversais, como a idade, a situação socioeconómica, a deficiência, a raça, a etnia, a religião e outros dados sociodemográficos pertinentes. A recolha de dados e a análise da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, o seu acesso ao ensino e a possibilidade de trabalharem em diferentes empresas e setores são tidos em conta. Se possível, a análise cruza dados com outras dimensões socioeconómicas. Por exemplo, as mulheres jovens podem enfrentar situações diferentes e ter necessidades diferentes das das mulheres idosas.

Todos os convites à apresentação de propostas devem explicar de que forma o projeto irá contribuir para a igualdade de género, que constitui um aspeto importante do processo de seleção de projetos. Para ajudar os candidatos no planeamento de projetos, são organizadas sessões de informação, que disponibilizam, nomeadamente, informações sobre a igualdade entre homens e mulheres, leis e políticas em matéria de igualdade e métodos e instrumentos de integração da perspetiva de género. Outras ações de apoio à sensibilização incluem uma plataforma de formação em linha sobre a igualdade de género. Foi ainda publicado um guia prático sobre a forma de avaliar e integrar os aspetos de género nos projetos. Este guia ajuda os candidatos a ter em conta as realidades das mulheres e dos homens durante o planeamento do projeto. Além disso, ajuda os comités de acompanhamento a acompanhar os contributos dos projetos para a igualdade de género. Cada projeto é avaliado de acordo com critérios estabelecidos relacionados com a igualdade de género. Os indicadores desagregados por sexo são utilizados ao longo de todo o período de programação para medir eventuais progressos no sentido da igualdade de género.

Finlândia: critérios de seleção de projetos



© howcolour/Shutterstock.com

Na Finlândia, foram elaboradas novas perguntas para os candidatos a projetos no domínio da igualdade de género para o período de financiamento 2014-2020. Os candidatos a projetos devem responder às seguintes perguntas:

	Sim	Não	Explique (a preencher)
O projeto avaliou o ambiente operacional numa perspetiva de género?			
A perspetiva de género foi integrada no projeto?			
O principal objetivo do projeto consiste em promover a igualdade de género?			

Estas perguntas são utilizadas como critérios de avaliação para a tomada de decisões de financiamento.

Ferramenta complementar 7a: acordos sensíveis ao género (contratos ou convenções de subvenção) com responsáveis pela execução de projetos

Após o processo de seleção dos projetos, norteado por critérios claramente definidos que tenham em conta a igualdade de género, é importante definir requisitos básicos para os responsáveis pela execução dos projetos. Estes requisitos devem ser estabelecidos em acordos ou contratos de projeto.

Lista de verificação para acordos e contratos de projeto relacionados com o financiamento de projetos

Aquando da elaboração de acordos ou contratos de projeto, as autoridades de gestão poderão perguntar:

- O acordo explica que a execução do projeto tem a obrigação de respeitar o princípio horizontal da igualdade de género?
- O acordo estabelece medidas específicas a executar para cumprir o requisito de igualdade de género?
- Indica expressamente que a execução do projeto tem a obrigação de ter em conta as situações e necessidades diferentes das mulheres e dos homens?
- O acordo refere explicitamente que o projeto tem a obrigação de utilizar recursos para promover a igualdade de género?
- O acordo estabelece metas e resultados específicos a alcançar no que diz respeito à igualdade de género? Por exemplo:
 - As metas e os resultados indicam claramente que estes devem ser alcançados tanto para mulheres como para homens?
- Os procedimentos especificados no acordo referem expectativas específicas relacionadas com o género, tais como:
 - referências à igualdade de género em relatórios, nomeadamente estatísticas desagregadas por sexo sobre os beneficiários;
 - distribuição e utilização de recursos financeiros e resultados em relatórios;
 - abordagens de comunicação sensíveis ao género, entre outras.
- Se for exigida uma declaração sob juramento, tal inclui ter em conta a dimensão do género? Ou seja, os beneficiários dos recursos do projeto devem declarar que compreenderam que a «igualdade de género enquanto princípio horizontal» deve ser tida em conta na utilização dos recursos?
- O acordo sobre os recursos ou subsídios afetados ao projeto especifica que a igualdade de género deve ser considerada condição prévia para a utilização de recursos?

€ Ferramenta 8: acompanhar a afetação de recursos para a igualdade de género nos Fundos da UE

Esta ferramenta está disponível em inglês em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>.

Ferramenta 9: integrar a igualdade de género na conceção dos projetos

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta orientá-lo-á na transposição dos objetivos e indicadores de género dos acordos de parceria e dos programas operacionais para o nível do projeto. Deve ser utilizada pelas autoridades de gestão aos níveis nacional e infranacional, durante as fases de planeamento, execução e acompanhamento dos projetos. Pode igualmente ser utilizada pelas autoridades de gestão para oferecer orientação e apoio aos intervenientes locais e aos responsáveis pela execução dos projetos.

Esta ferramenta apoia a aplicação de critérios e procedimentos de seleção de projetos sensíveis

ao género, conforme previsto no artigo 67.º da proposta de RDC [COM(2018) 375 final]:

Para a seleção das operações, a autoridade de gestão deve estabelecer e aplicar critérios e procedimentos que sejam não discriminatórios e transparentes, que garantam a igualdade de género e tenham em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como o princípio do desenvolvimento sustentável e a política da União no domínio do ambiente, em conformidade com os artigos 11.º e 191.º, n.º 1, do TFUE.

Para mais informações sobre os regulamentos, consulte a [ferramenta 1](#).

Etapas para integrar a igualdade de género na conceção dos projetos

A ferramenta divide-se em quatro etapas:



Etapa 1. Alinhamento com os objetivos e indicadores em matéria de género dos acordos de parceria e dos programas operacionais

É importante assegurar que as candidaturas de projetos no âmbito de cada fundo especificam de que forma o projeto irá colmatar as disparidades de género existentes ou responder às necessidades específicas das mulheres e dos homens no domínio de intervenção. As autoridades de gestão podem apoiar os candidatos a projetos:

- prestando informações sobre os objetivos e indicadores de género definidos no acordo de parceria e nos programas operacionais;
- prestando outras informações relacionadas com o género adaptadas ao contexto que sejam relevantes para os convites à apresentação de propostas;
- prestando informações sobre a forma como os aspetos relacionados com o género devem ser incluídos na candidatura e sobre a forma como estes serão avaliados;
- certificando-se de que os candidatos dispõem das informações e das capacidades necessárias para efetuar uma análise de género do domínio de intervenção.

Etapa 1a. Realizar uma análise de género

O objetivo de uma análise de género ⁽⁸¹⁾ consiste em identificar as desigualdades e as diferenças entre homens e mulheres em toda a sua diversidade, bem como em determinar as razões subjacentes a essas desigualdades. Para realizar uma análise de género, deve:

1. Recolher informações e dados desagregados sobre o grupo-alvo

Ou seja, estatísticas que reflitam adequadamente o grupo-alvo, desagregadas por mulheres e por homens. Devem incluir dados sobre características pertinentes, tais como idade, raça, etnia, localização, nível de ensino, emprego em diferentes setores, empreendedorismo em diferentes setores, níveis salariais, utilização do tempo e/ou outros aspetos pertinentes.

- Depois de recolhidos e apresentados, os dados devem ser desagregados por sexo, numa primeira classificação global. Por exemplo, quando reunir e analisar dados sobre «jovens» ou «idosos», deve dividir estes grupos-alvo por sexo.
- Além dos dados quantitativos sobre características específicas, a análise de género deve ter em conta dados qualitativos sobre as experiências de vida das pessoas. Tal inclui a análise da forma como os serviços são utilizados de forma diferente por mulheres e por homens e quais os recursos que devem ser afetados para fazer face a estas diferenças. Por exemplo, os espaços públicos são utilizados de formas diferentes por pessoas diferentes — mulheres mais velhas, homens mais velhos, mulheres jovens, homens jovens, raparigas e rapazes, pais e cuidadores, pessoas que se deslocam para o trabalho, etc. A sua utilização dos espaços públicos depende de características como o sexo, a idade e a localização. Mas depende igualmente de outros fatores, como o seu nível de rendimento, o seu regime de trabalho, as estruturas de acolhimento de crianças ou a hora do dia. Uma análise de género deve ter uma perspetiva ampla daquilo que uma série de dados nos diz sobre a vida quotidiana das pessoas.
- A utilização de dados provenientes de diversas fontes proporciona uma compreensão mais profunda das diferenças de género, das necessidades das pessoas e das suas realidades. Consulte o maior número de fontes possível — estudos ou consultas locais, infranacionais e nacionais, dados de serviços de estatística, trabalhos académicos, relatórios políticos — e combine/triangule dados provenientes destas fontes.
- Quando não estiverem disponíveis dados desagregados sobre as principais características — sexo, raça, etnia, idade, deficiência, etc. —, tal facto deve ser identificado como lacuna. A necessidade de melhorar os dados deve ser salientada nos objetivos do projeto e nos relatórios.

2. Identificar as desigualdades de género existentes e as causas que lhes estão subjacentes:

⁽⁸¹⁾ Para mais informações sobre como realizar uma análise de género, consulte a ferramenta 3 e visite EIGE. *Gender analysis* [Análise de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

Quando dispuser dos dados desagregados necessários para formar uma ideia clara do grupo-alvo, utilize as perguntas seguintes para compreender melhor algumas diferenças fundamentais entre homens e mulheres e para analisar as razões dessas diferenças:

- Quais são as diferenças entre a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho? Em que áreas profissionais predominam as mulheres ou os homens?
- Quais são as diferenças nos níveis de remuneração das mulheres e dos homens? Há diferenças significativas no número de mulheres e de homens que trabalham a tempo parcial? Há mais mulheres do que homens com mais do que um emprego a tempo parcial?
- O que nos dizem os dados sobre a utilização do tempo ou a utilização de serviços acerca de como as mulheres e os homens ocupam o seu tempo? O que nos diz isso sobre eventuais lacunas nos serviços locais, em termos de disponibilidade e horários?
- Há mais mulheres do que homens a cuidar de crianças e de outros membros da família? Em que grupos etários as mulheres e os homens prestam mais cuidados não remunerados? Por exemplo, as mulheres mais jovens cuidam mais das crianças do que os homens? Os homens mais velhos cuidam das esposas? Que serviços podem apoiar pessoas diferentes que asseguram estas funções e melhorar o seu bem-estar?
- De que forma podem as infraestruturas e as soluções informáticas ajudar a resolver as pressões da prestação de cuidados, a desenvolver competências e a aumentar as oportunidades de emprego?
- Que consequências têm as respostas a estas perguntas para o grupo-alvo, o mercado de trabalho ou o projeto?

3. Consultar diretamente os grupos-alvo

Tenha em conta os seus pontos de vista quando da elaboração de propostas de projetos e da conceção de projetos. De entre as perguntas úteis a incluir na consulta, podem destacar-se as seguintes:

- Quais são as realidades, expectativas e necessidades do grupo-alvo?
- São diferentes para homens e mulheres?

- O projeto previsto responde às necessidades tanto dos homens como das mulheres? Tem em conta os seus diferentes interesses, papéis e situações?
- Como pode o projeto contribuir melhor para satisfazer as necessidades das mulheres e dos homens?
- Ao colocar estas perguntas, considere as desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos recursos (trabalho, dinheiro, poder, saúde, bem-estar, segurança, conhecimento e ensino, mobilidade, tempo, etc.) e no exercício dos direitos fundamentais (direitos civis, sociais e políticos) com base no seu sexo ou devido aos papéis que lhes são atribuídos (papéis de género).

4. Recolher dados específicos de género e dados sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Utilize dados nacionais, regionais ou locais, inquéritos sobre a utilização do tempo ou outras fontes de dados.

5. Extrair conclusões sobre padrões de género e determinar as causas que lhes estão subjacentes

Considere perguntar:

- Que **diferenças** existem entre mulheres e homens no domínio de intervenção do projeto? Há padrões de género específicos? As normas e expectativas são diferentes para as mulheres e para os homens?
- Quais são as **razões subjacentes** a estas diferenças e/ou padrões de género? Quais são as consequências destas diferenças para os grupos-alvo, o mercado de trabalho e a execução do projeto?

Etapa 1b. Definir objetivos específicos e indicadores

Com base na análise de género, terá uma compreensão muito clara das diferenças entre homens e mulheres, das suas necessidades diferentes e dos padrões de género. Relacione as diferenças e padrões identificados com os objetivos do acordo de parceria, do programa operacional e dos objetivos nacionais ou infranacionais em matéria de igualdade de género. Que impacto terão estas

diferenças e padrões na possibilidade de atingir os objetivos do fundo?

Utilizando os resultados da análise de género, especifique os objetivos e indicadores do projeto por género. Tal implica assegurar que os objetivos do projeto contribuem para a consecução dos objetivos de igualdade de género no domínio de intervenção. Como já referido, os objetivos do projeto devem ser alinhados com os objetivos nacionais e infranacionais em matéria de género.

- Os **objetivos do projeto em matéria de igualdade de género** devem ser adaptados ao domínio de intervenção e formulados como objetivos de desempenho, participação e impacto relacionados com a igualdade de género. A principal pergunta a que deve ser dada resposta é: qual pode e deve ser o contributo do projeto para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no domínio de intervenção?
- Os **indicadores de projeto sensíveis ao género** ⁽⁸²⁾ permitem-nos medir as alterações nas relações entre homens e mulheres, bem como as alterações na sua situação, nas suas necessidades ou na sua condição, no contexto do projeto ou da atividade. Como medida de mudança social e de desempenho/eficácia dos projetos, os indicadores sensíveis ao género podem ser descritos em termos de:
 - qualidade derivada a alcançar;
 - quantidade de algo a atingir;
 - grupo-alvo afetado ou beneficiado pelo projeto;
 - calendário previsto para a realização dos objetivos do projeto.

Etapa 2. Desenvolvimento e execução dos projetos

A candidatura do projeto e, de modo mais geral, o desenvolvimento do projeto devem especificar de que forma o projeto irá colmatar disparidades de género existentes e/ou necessidades das mulheres e dos homens no domínio em causa. As autoridades de gestão podem apoiar os candidatos explicando claramente que as candidaturas devem incluir:

- uma descrição da organização candidata, incluindo, por exemplo:
 - uma declaração de missão em matéria de igualdade de género no âmbito da identidade ou da cultura da organização;
 - competências de género na estrutura da organização, como as pessoas responsáveis pela igualdade de género e pelo acesso a peritos externos em matéria de género;
 - a situação dos homens e das mulheres na empresa, com mulheres e homens em diferentes níveis da hierarquia, em diferentes categorias de funções, com qualificações ou modalidades de trabalho diferentes;
 - a integração da igualdade de género na gestão e na certificação da qualidade da organização;
 - políticas de recursos humanos relacionadas com a igualdade de género, nomeadamente em matéria de recrutamento, formação e desenvolvimento, gestão de conhecimentos e competências;
 - recursos pessoais e competências da equipa de projeto.
- se for caso disso, uma descrição do apoio externo ou do reforço das capacidades do pessoal para cumprir os requisitos do programa em matéria de igualdade de género;
- uma análise de género da questão que o projeto abordará, utilizando dados desagregados por sexo e resultados de investigação, que analise igualmente as causas das desigualdades de género e identifique estratégias que o projeto pode utilizar para as superar;
- uma descrição dos grupos-alvo do projeto, desagregados por sexo e outras características;
- objetivos e indicadores específicos em matéria de igualdade de género, a par da análise de todos os objetivos/indicadores temáticos de uma perspetiva de género;
- uma descrição das ações através das quais o projeto promoverá a igualdade de género (por exemplo, uma abordagem de integração da perspetiva de género e/ou uma abordagem de ação positiva);
- uma explicação das estruturas de apoio necessárias e do contexto do projeto, tais como o financiamento dos participantes, o financiamento

⁽⁸²⁾ Para mais informações sobre indicadores de género, consulte a ferramenta 6 e visite EIGE. *Gender Statistics and Indicators* [Indicadores e estatísticas de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

do reforço das capacidades em matéria de igualdade de género do pessoal do projeto, a localização e o calendário das atividades do projeto, etc.;

- uma descrição da forma como o projeto divulgará informações destinadas a envolver mulheres e homens em toda a sua diversidade;
- uma descrição da abordagem de acompanhamento do projeto, que deve utilizar dados desagregados por sexo e orçamentação baseada no género para avaliar o desempenho do projeto em relação aos seus objetivos e para medir os progressos com base nos indicadores de género estabelecidos;
- uma descrição da forma como o projeto utilizará uma abordagem de igualdade de género nas avaliações internas ou externas e da forma como avaliará os aspetos temáticos e estruturais da igualdade de género no âmbito do projeto (por exemplo, estratégia, métodos e instrumentos);
- uma apresentação pormenorizada dos recursos financeiros do projeto, tais como o orçamento para a execução de atividades relacionadas com a igualdade de género e para o reforço das capacidades em matéria de igualdade de género.

Etapa 3. Execução dos projetos

Os documentos relativos à execução dos projetos devem especificar de que forma os projetos abordam as disparidades de género ou as diferentes necessidades das mulheres e dos homens no domínio de intervenção. As autoridades de gestão podem apoiar os candidatos:

- explicando que os responsáveis pela execução devem assegurar a recolha de dados pertinentes desagregados por sexo para avaliar os indicadores e os objetivos do projeto;
- ajudando os responsáveis pela execução dos projetos a desenvolver competências em matéria de género, ou seja, a aperfeiçoar a sua compreensão da igualdade de género, de integração da perspetiva de género e da dupla abordagem da UE em matéria de

igualdade de género, bem como da forma de aplicar estas abordagens na prática.

Etapa 4. Avaliação dos projetos

Todos os projetos devem ser avaliados, utilizando os indicadores de género estabelecidos, para determinar se os seus objetivos em matéria de género estão a ser atingidos. Se não estiverem, deverão ser tomadas medidas corretivas no âmbito do projeto. As autoridades de gestão podem apoiar os responsáveis pela execução do projeto sugerindo-lhes algumas perguntas fundamentais:

- O projeto foi desenvolvido com base numa análise de género? Foram estabelecidos objetivos e indicadores de género específicos em matéria de género?
- Foram utilizados dados desagregados por sexo?
- O projeto atingiu total ou parcialmente os seus objetivos? Em caso afirmativo, quais foram os fatores do êxito? Em caso negativo, por que motivo? Quais os fatores que impediram que o projeto atingisse os seus objetivos?
- Na conceção e na execução do projeto participaram tanto homens como mulheres?
- Foram criados sistemas para verificar se o desenvolvimento, a execução e o acompanhamento do projeto adotaram uma perspetiva de género?
- Os principais intervenientes (tais como formadores, tutores, empregadores e parceiros sociais) foram sensibilizados para a importância de integrar uma perspetiva de género?
- Estiveram disponíveis conhecimentos especializados em matéria de género, internos ou externos, para a execução do projeto?
- Houve reforço das capacidades e sensibilização para as questões da igualdade de género durante o projeto?
- Foi disponibilizado algum mecanismo para avaliar a satisfação das mulheres e dos homens beneficiários com os resultados do projeto? Em caso afirmativo, observou-se alguma disparidade significativa entre os níveis de satisfação das mulheres e dos homens com estes resultados?

Suécia: serviço de apoio sobre a igualdade de género do Conselho do Fundo Social Europeu para a execução de projetos

O Conselho do Fundo Social Europeu (Conselho FSE) sueco criou uma função de apoio que oferece formação e seminários de aprendizagem aos candidatos a projetos e aos responsáveis pela execução. Criou ainda um serviço de apoio sobre a igualdade de género para a execução dos projetos. Aberto a todos os projetos financiados pelo FSE, o serviço faculta aos responsáveis pela execução aconselhamento prático sobre a integração sistemática dos princípios da igualdade de género, da acessibilidade e da não discriminação nos seus projetos.

Além disso, presta orientações sobre a integração da perspetiva de género, a análise de género e formas de garantir que o projeto beneficia tanto as mulheres como os homens, sem perpetuar desigualdades. Os serviços de apoio são solicitados em linha, o que facilita a interação entre os candidatos a projetos, os responsáveis pela execução e o serviço de apoio. A acessibilidade do apoio em tempo útil contribuiu para a aplicação de medidas de igualdade de género em projetos financiados pelo FSE.



© AlisaRut/Shutterstock.com

Em 2016, o serviço de apoio ao Conselho FSE respondeu a 147 pedidos através dos seus serviços em linha, de 107 candidatos e responsável pela execução de projetos. Respondeu ainda a 12 pedidos de apoio de autoridades públicas e a sete pedidos sobre o desenvolvimento de conhecimentos e estratégias relacionados com a integração da perspetiva de género. ⁽⁸³⁾

O [sítio Web do serviço de apoio](#) do Conselho FSE fornece informações adicionais, apresenta perguntas frequentes, métodos e ferramentas para ajudar a garantir que a igualdade de género é considerada em todas as fases dos projetos — desde o planeamento até à execução e à avaliação. Além disso, o sítio indica que a integração da perspetiva de género no ciclo do projeto deve observar os seguintes critérios:

- o projeto possui competências internas em matéria de igualdade de género ou conta com o apoio de peritos externos em matéria de género;
- a análise de problemas do projeto inclui uma análise de género;
- de acordo com esta análise, as atividades do projeto são relevantes no que ao género diz respeito;
- a avaliação do projeto apura se os objetivos em matéria de género foram alcançados e em que medida o processo de execução integrou a dimensão de género.

⁽⁸³⁾ Segundo o relatório anual de execução do FSE da Suécia de 2016, p. 2.



Espanha, uma medida específica e transversal para eliminar desigualdades de género: projeto «Calí, igualdade para as mulheres ciganas»

Apoiado pelo Programa Operacional de Inclusão Social e Economia Social do FSE 2014-2020, o programa Calí responde às necessidades específicas das mulheres ciganas, partindo de um conhecimento sólido das suas realidades.

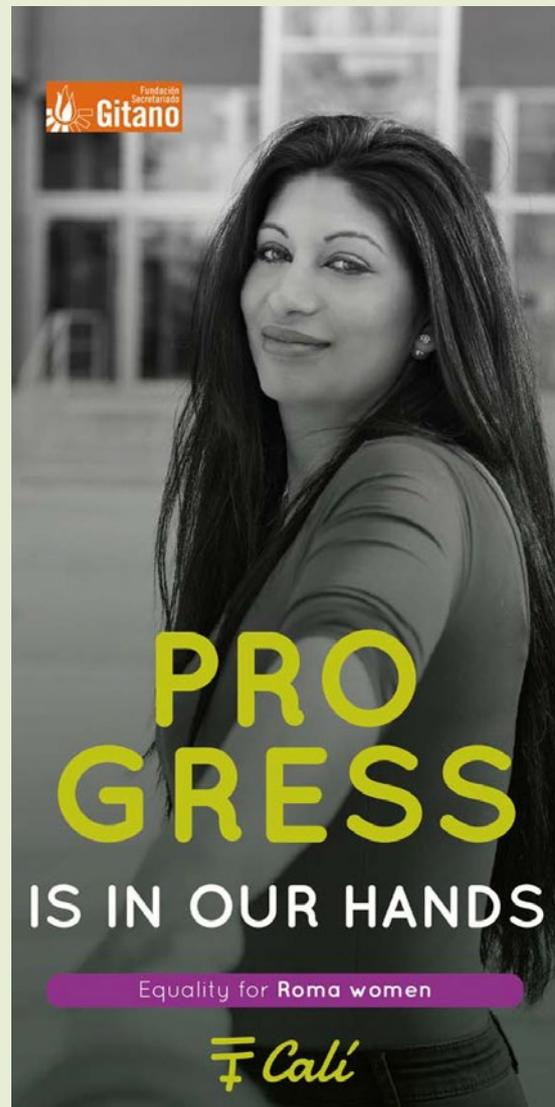
O programa tem por objetivo promover o desenvolvimento pessoal das mulheres ciganas que se encontram numa situação de especial vulnerabilidade, a fim de lhes permitir exercer plenamente os seus direitos enquanto cidadãs, e reforçar as suas capacidades e competências, para melhorar as suas possibilidades de arranjar emprego.

Os objetivos do programa são os seguintes:

- reforçar a inclusão social das mulheres ciganas, bem como o seu acesso ao emprego, através de ações que contribuam para o desenvolvimento das suas competências sociais, da sua empregabilidade e das suas competências pessoais e que promovam a igualdade de género, a participação e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- combater a discriminação e promover a igualdade, com especial atenção para os casos de discriminação múltipla que as mulheres ciganas enfrentam;
- impulsionar a igualdade de género entre homens e mulheres ciganos e apoiar a eliminação das barreiras culturais e sociais que impedem a promoção social e económica das mulheres ciganas;
- apoiar e acompanhar as mulheres ciganas vítimas de violência doméstica;
- sensibilizar a sociedade, as instâncias políticas, as pessoas que trabalham em setores pertinentes (professores, assistentes sociais, profissionais de saúde, etc.), os operadores económicos e a própria comunidade cigana para os estereótipos negativos em relação aos ciganos e, em particular, em relação às mulheres ciganas; e
- influenciar políticas em matéria de igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação.

Resultados que mudam vidas de mulheres

Após três anos, os resultados do programa Calí demonstram grande impacto na vida das 1 700 mulheres participantes: 245 arranjaram emprego e 122 voltaram a estudar. Além disso, o programa contribui para promover a igualdade de género na comunidade cigana, com 786 atividades de sensibilização para a igualdade de género, nas quais participaram 2 050 homens ciganos e 3 360 mulheres ciganas de todas as idades.



© gitanos.org

Créditos da fotografia: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/gender_equality/cali_programme.html

Comunicação, acompanhamento e avaliação



Ferramenta 10: integrar a perspetiva de género nos processos de acompanhamento e avaliação

Introdução à ferramenta

Esta ferramenta pode ser utilizada pelas autoridades de gestão e pelos comités de acompanhamento para estabelecer um «plano de avaliação», nomeadamente para avaliações intercalares e avaliações *ex post*.

Um plano de avaliação descreve a forma como um programa será avaliado, nomeadamente em termos de objetivos e indicadores de género. O plano inclui a avaliação regular dos programas, destinada a melhorar a qualidade da execução e a informar a conceção da fase seguinte do programa, a par de uma avaliação intercalar em 2024 e de avaliações *ex post* de todos os programas em 2029. Todas as avaliações devem ter em conta os aspetos do programa relacionados com a igualdade de género.

Há opções diferentes para avaliar a forma como os programas integraram a perspetiva de género e quais os seus resultados em termos de género. Nomeadamente:

- **Opção de avaliação 1.** Avaliação *ex ante* da tomada em consideração no programa das questões em matéria de género (voluntária);
- **Opção de avaliação 2.** Seguimento dos resultados do programa em matéria de género, integrando aspetos específicos de género nas principais avaliações (intercalar e *ex post*) do programa, bem como nos relatórios regulares a apresentar ao comité de acompanhamento;
- **Opção de avaliação 3.** Avaliações pertinentes adicionais, conforme sugerido pelas autoridades de gestão;
- **Opção de avaliação 4.** Avaliação da orçamentação baseada no género, conforme descrito no quadro abaixo.

A finalidade de uma avaliação específica é avaliar em que medida um programa teve impacto nas

desigualdades de género no domínio de intervenção, quão bem foram aplicados os processos pertinentes em termos de género e em que medida os fundos ou programas combinados foram utilizados para abordar questões relacionadas com o género.

Etapas para integrar a perspetiva de género nos processos de acompanhamento e avaliação

Opções de avaliação 1-3

A avaliação deve aferir a realização pelo programa de todos os objetivos específicos em matéria de género definidos no documento de planeamento, no plano financeiro ou noutros documentos do programa. Para o efeito, deve utilizar os indicadores de género definidos pelo programa.

Caso não tenham sido definidos objetivos específicos em matéria de género, devem ser utilizados os critérios gerais de avaliação enunciados no artigo 39.º do RDC: eficácia, eficiência, relevância, coerência e valor acrescentado europeu. As perguntas seguintes podem ser utilizadas como orientação.

Relevância

- O programa contribuiu efetivamente para criar condições favoráveis ao avanço da igualdade de género?
- O programa respondeu às necessidades práticas e estratégicas das mulheres e dos homens?
- O programa contribuiu para os compromissos políticos e mandatos nacionais, infranacionais e da UE em matéria de igualdade de género?
- O tratamento das questões de igualdade de género no âmbito do programa foi consistente e coerente ao longo da fase de execução?
- Foram feitos ajustamentos para responder

a fatores externos (por exemplo, crise económica, novo governo, etc.) que influenciaram as relações entre homens e mulheres?

- O programa foi informado por dados desagregados relevantes?
- O programa foi informado por consultas com grupos-alvo e outras partes interessadas institucionais relevantes?

Eficácia

- O programa utilizou eficazmente os recursos para alcançar resultados em matéria de igualdade de género que beneficiaram tanto as mulheres como os homens?
- Os mecanismos de acompanhamento, comunicação e avaliação do programa garantem a inclusão de critérios de género e a demonstração da sua inclusão?
- Os mecanismos de comunicação foram sistematicamente utilizados?
- É possível estabelecer relações entre a afetação de recursos e as realizações?
- Nos casos em que as afetações de recursos resultaram em realizações positivas ou negativas para homens ou mulheres, estas informações contribuíram para a adoção de uma ação corretiva ou para a definição da «fase seguinte»?

Eficiência

- O programa obteve os resultados/realizações previstos?
- As realizações e os resultados identificáveis do programa fizeram progredir a igualdade de género e corrigiram disparidades de género ao nível local/infranacional?
- Houve benefícios demonstráveis para os grupos-alvo? Há diferenças para os homens e as mulheres nas realizações alcançadas?
- Os indicadores e os dados sobre pessoas foram desagregados por sexo para o planeamento, a execução e o acompanhamento do programa?
- As partes interessadas (organizações, instituições, grupos-alvo indiretos) beneficiaram das intervenções do programa em termos de reforço

das capacidades institucionais em matéria de integração da perspectiva de género e de desenvolvimento de competências em matéria de género entre o seu pessoal?

Coerência

- De que forma os financiamentos dos Fundos da UE foram combinados para abordar as disparidades entre homens e mulheres e promover a igualdade de género? Por exemplo, de que forma foram utilizados fundos combinados para melhorar a oferta de infraestruturas, melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, desenvolver a base de competências local, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, aumentar a diversidade na liderança das PME e noutros setores profissionais e industriais?
- De que forma foram articulados entre os Fundos da UE objetivos comuns em matéria de igualdade de género e de que forma estes objetivos foram objeto de um acompanhamento e de uma comunicação conjunta?

Valor acrescentado da União Europeia

- De que forma o programa reflete os objetivos da UE em matéria de promoção da igualdade de género?
- O programa gerou valor acrescentado em termos de promoção da igualdade de género em comparação com os progressos de outro modo realizados pelos Estados-Membros? Por exemplo, foram registados progressos em resultado de diferentes fatores, como ganhos de coordenação, segurança jurídica, maior eficiência ou complementaridades?

Opção de avaliação 4

Uma avaliação específica da orçamentação baseada no género ⁽⁸⁴⁾ pode alicerçar-se no quadro seguinte relativo a quatro aspetos do financiamento público ⁽⁸⁵⁾. A avaliação pode incidir num destes aspetos ou abordar todos os quatro. Pode avaliar

⁽⁸⁴⁾ Com base em Osika, I., & Klerby, A. (s.d.). *Gender Budgeting — en checklista* [Orçamentação baseada no género — uma lista de verificação]. Disponível em <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

⁽⁸⁵⁾ Elson, D. (2006). *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* [Orçamentação em prol dos direitos das mulheres: acompanhamento dos orçamentos governamentais para cumprimento da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres]. Nova Iorque: UNIFEM. Disponível em: <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>

todo o orçamento do programa, um domínio selecionado ou um projeto específico.

1. Avaliar o programa para um ou vários destes quatro aspetos do financiamento público

- **Despesas.** O que é financiado? Quem é o beneficiário? Quais são as disparidades de género visadas? De que forma as despesas efetuadas têm impacto nas mulheres e nos homens de acordo com as suas necessidades? (Por exemplo, quem participa em que programas do mercado de trabalho, etc.)
- **Rendimento.** Quem paga impostos, IVA e/ou taxas? Quem deve pagar determinados serviços do seu próprio bolso?
- **Efeitos macroeconómicos.** Quais foram os efeitos do programa na distribuição do trabalho remunerado e não remunerado entre mulheres e homens? Que impacto teve no crescimento económico e na sustentabilidade local ou infranacional?
- **Processos de tomada de decisão.** Como estiveram representados as mulheres e os homens no processo de decisão do programa? Por exemplo, de que forma foram divulgadas e adequadas a diferentes partes interessadas as informações de base?

A avaliação destas questões pode responder a questões gerais, como:

- Os recursos do orçamento do programa chegaram a homens e mulheres?
- Tanto os homens como as mulheres tiveram acesso a serviços que respondiam às suas necessidades?
- O programa foi transformador? Por exemplo, abordou as normas e os valores subjacentes que perpetuam as desigualdades de género?

2. Analisar as afetações de recursos no âmbito da atividade principal do programa em relação aos números, necessidades e preferências

Tendo em conta os dados desagregados por sexo recolhidos pelo programa e, se possível, acrescentando dados desagregados sobre outras características, como a idade, a situação económica, a raça, a etnia, a deficiência, a utilização do tempo, a utilização de espaços, instalações e recursos públicos, etc., selecione um orçamento

ou uma atividade para analisar. No âmbito da sua análise, pode:

- determinar o orçamento total executado;
- perguntar «A quem se chegou?». Identifique os grupos visados e dados específicos que possui sobre estes grupos;
- utilizar os dados recolhidos, estudos, investigação e inquéritos aos cidadãos existentes para determinar se os recursos foram utilizados para satisfazer as necessidades e preferências do grupo-alvo;
- calcular a afetação de recursos de uma perspectiva de género, por exemplo, calcular separadamente o custo por grupo de mulheres e por grupo de homens e calcular o custo médio por mulher e por homem; e
- fazer comparações e perguntar «Qual teria sido o impacto no orçamento total do programa se as mulheres e os homens tivessem recebido o mesmo montante de apoio?»

3. Avaliar em que medida foram necessários recursos e atividades alternativos ou complementares

Além dos recursos do programa, avalie em que medida foram necessários recursos e atividades alternativos ou complementares. Por exemplo:

- tempo do pessoal, trabalho não remunerado ou voluntário;
- financiamento privado para taxas ou outros custos;
- outro financiamento público para instalações, transportes e outras atividades; e
- produtos e serviços alternativos do setor privado.

É importante perguntar:

- Que investimento em infraestruturas acompanhou as atividades do programa?
- Quem utiliza estes recursos? (Divida os dados/análises para mulheres e para homens e outras características relevantes.)

4. Avaliação de género

- Analise os resultados dos levantamentos efetuados nos níveis 2 e 3. Há diferenças na forma como os recursos foram afetados (utilizados)

por mulheres e por homens?

- Que normas e valores existem? Estas normas e valores são específicos de género?
- As mulheres e os homens são tratados de forma diferente no programa? É atribuído às atividades dominadas por mulheres um valor mais ou menos elevado do que às dominadas por homens?

5. Outros aspetos das avaliações da orçamentação baseada no género

O que é um investimento? Analise até que ponto os investimentos em infraestruturas físicas têm dimensões de género. Por exemplo, os investimentos nos serviços e nas instalações a que as mulheres e os homens têm acesso ou os investimentos que podem contribuir para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a expansão da informática e a inclusão digital — tais como o acolhimento de crianças, a assistência social e a prestação de cuidados a idosos, a acessibilidade de transportes e o apoio digital aos cuidados domiciliários. A expansão das infraestruturas físicas de prestação de cuidados, como creches e instalações de assistência social intergeracional, pode alargar os mercados de trabalho locais e a base tributável através da criação de novos empregos sustentáveis, com um retorno significativo do investimento. Os investimentos no setor local da prestação de cuidados e nas competências conexas constituem um exemplo de investimentos que tendem a corrigir a segregação profissional em função do género; com efeito, significa investir em profissões em que as mulheres estão sobrerrepresentadas (e subestimadas). É igualmente importante avaliar se os esforços de expansão das TI e das infraestruturas digitais tendem a corrigir a sub-representação das mulheres em profissões técnicas e bem remuneradas.

Os documentos da gestão e da direção dos projetos são específicos em função do género?

É importante perguntar:

- Estes documentos comportam objetivos de género e diretrizes específicas em matéria de igualdade de género relacionadas com os regulamentos dos Fundos da UE?
- Apresentam dados desagregados por sexo? Utilizam vocabulário sensível à dimensão de género?
- As mulheres e os homens estão equitativamente representados na administração e nos comités de acompanhamento do programa?

O programa é transformador? Verifique se a afetação dos recursos do programa foi orientada por objetivos de promoção da igualdade de género. A orçamentação baseada no género é uma abordagem destinada a transformar a análise, a conceção e os resultados dos programas do ponto de vista do financiamento público. Para tal, é necessário refletir de forma mais holística sobre as dimensões de género das infraestruturas, das competências e do desenvolvimento do emprego, pondo simultaneamente em causa estereótipos de género e relações de género restritivas. Por exemplo, ao avaliar um programa de trabalho, analise se a conceção do programa incluía componentes para aumentar o acesso das mulheres ao trabalho remunerado. A par da formação para aperfeiçoar as competências mulheres, os principais componentes poderiam incluir o financiamento de estruturas de acolhimento de crianças, a melhoria da utilização do tempo com transportes e disponibilidade de serviços integrados, bem como inovações tecnológicas para apoiar as comunicações digitais ou modalidades de trabalho flexíveis.

Áustria: o género nas avaliações dos Fundos da UE

Em conformidade com o acordo de parceria da Áustria, os comités de acompanhamento promoveram avaliações que integram uma perspetiva de género. Por exemplo, a avaliação do programa operacional do FEDER comporta uma avaliação específica dos princípios horizontais da UE, incluindo as atividades de integração da perspetiva de género em todos os eixos prioritários do programa. A avaliação envolve ativamente as partes interessadas relevantes, que são integradas em grupos diretores e seminários.

Para acompanhar e avaliar o FSE, foram inicialmente criados dois grupos de reflexão distintos, um sobre a integração da perspetiva de género e outro sobre a igualdade de género. Estes grupos acompanham os progressos registados na correção das desigualdades entre homens e mulheres através de medidas financiadas pelo FSE. As avaliações externas das atividades do FSE incluem uma avaliação dos princípios horizontais da UE, com destaque para a não discriminação e para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O comité de acompanhamento do FEADER é marcado pela representação equilibrada de mulheres e homens, entre os quais representantes dos parceiros sociais relevantes. Foram concebidas três avaliações relacionadas com a igualdade de género para o período de financiamento 2014-2020 do FEADER, nomeadamente:

- um índice de género sobre o emprego e as condições de vida das mulheres e dos homens ao nível infranacional;
- uma avaliação da igualdade de oportunidades no âmbito da iniciativa LEADER;
- uma avaliação global da igualdade de género, que avaliará exaustivamente o apoio dos programas do FEADER à igualdade de género.

Recursos adicionais

Para mais informações sobre as consultas das partes interessadas e as abordagens práticas, consulte:

- [Consultas das partes interessadas em matéria de género](#)

Ferramenta 11: informar sobre o consumo de recursos em prol da igualdade de género nos FEEI

A monitorização das despesas orçamentais que promovem a igualdade de género é um elemento importante da orçamentação baseada no género. Para o efeito, pode ser usada a [ferramenta 8](#). No entanto, e embora a monitorização das dotações orçamentais de acordo com a sua classificação tal como efetuado nesta ferramenta 8 seja um caminho a seguir, o processo de monitorização das despesas é muito mais rico.

O processo de monitorização das despesas que promovem a igualdade de género tem de se basear numa compreensão mais profunda da forma como os fundos são gastos e da forma como as despesas estão ligadas à igualdade de género. Como é que sabemos se as despesas são transformadoras e promovem a igualdade de género e a equidade? Quem beneficiará do financiamento do fundo? O que vai mudar? Como vai mudar? Não é possível responder

a estas perguntas com um simples sistema de monitorização. As listas seguintes de abordagens diferentes ilustram a riqueza contida na monitorização das despesas.

Uma condição prévia para a monitorização das despesas que promovem a igualdade de género é uma liderança disposta a fazê-lo e um núcleo de peritos com um profundo conhecimento. Consulte o [conjunto de ferramentas do EIGE sobre a transformação institucional](#) para mais informações sobre este último aspeto.

Monitorização das despesas em prol da igualdade de género

A experiência internacional demonstra que há muitas abordagens diferentes para monitorizar as despesas. As mais importantes são indicadas neste quadro:

Abordagens	Breve descrição do conteúdo
Auditoria financeira do orçamento sensível ao género	Uma auditoria financeira sensível ao género analisa as despesas numa perspetiva de género. Por conseguinte, é conduzida após a execução do orçamento. Este processo analisa a forma como os recursos foram afetados e os resultados para as mulheres e os homens, os rapazes e as raparigas, em toda a sua diversidade, em relação ao que tinha sido planeado. Idealmente, a auditoria deve ser realizada por uma autoridade independente e competente (autoridade orçamental central ou outro organismo independente).
Monitorização das dotações financeiras destinadas à promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> • Ferramenta 8
Análise da incidência das despesas centradas no género	Uma análise da incidência das despesas centradas no género foca-se na distribuição das despesas entre homens e mulheres e rapazes e raparigas, em toda a sua diversidade. Este processo investiga os custos unitários de um serviço específico e, em seguida, calcula em que medida esse serviço está a ser utilizado por mulheres, homens, rapazes e/ou raparigas (podem ser acrescentadas mais características em função do nível de desagregação necessário, como idade, raça, etnia, religião ou meio rural/urbano). Por exemplo, esta análise pode determinar em que medida e de que forma as mulheres e os homens beneficiaram de despesas com serviços públicos, tais como infraestruturas de transportes públicos, cuidados de saúde e/ou ensino.
Avaliação da orçamentação baseada no género	<ul style="list-style-type: none"> • Ferramenta 10

Recursos adicionais

Para mais informações sobre a orçamentação baseada no género, visite:

- Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) sobre a orçamentação baseada no género em «Budgeting and public expenditures» [Orçamentação e as despesas públicas]
- Abordagem do Women's Budget Group à orçamentação baseada no género em «conjuntos de ferramentas»
- ONU Mulheres — *Gender responsive budgeting in practice: A training manual* [Orçamentação sensível ao género na prática: um manual de formação]
- Aplicação da orçamentação baseada no género na cidade de Viena

Referências

- Agencia für Gleichstellung im ESF (2019). *Gender Budgeting im Bundes-ESF*. Berlin: Agencia für Gleichstellung im ESF. Disponível em: <https://www.esf-querschnittsziele.de/gleichstellung/gender-budgeting.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). *Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds, Förderperiode 2014-2020. Gender Budgeting Bericht 2018*. Disponível em: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2018.pdf;jsessionid=81CAB9F3694E49035518A4FD FC0D6365?__blob=publicationFile&v=3 (língua alemã).
- Comissão Europeia (2017). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores*. COM(2017) 252 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>
- Conselho da Europa (2005). *Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting* [Orçamentação baseada no género. Relatório final do grupo de especialistas em orçamentação baseada no género]. Estrasburgo: Conselho da Europa, Divisão para a Igualdade, Direção-Geral dos Direitos Humanos.
- EIGE (2014). *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* [Estimar os custos da violência baseada no género na União Europeia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/estimating-costs-in-european-union>
- EIGE (2014). *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment — Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* [Igualdade de género e independência económica: trabalho a tempo parcial e trabalho por conta própria. Análise da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim nos Estados-Membros da UE]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414228ENC.pdf>
- EIGE (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union: EU and EU Member States overviews* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia: panorâmicas da UE e dos Estados-Membros]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-eu-eu-and-eu-member-states-overviews>
- EIGE (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union — Literature review: existing evidence and methodological approaches* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia. Análise da literatura: provas e abordagens metodológicas existentes]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>
- EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* [Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia: Relatório sobre a aplicação empírica do modelo]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-report-empirical-application-model>
- EIGE (2017). *Evidence of economic benefits of gender equality in other policy areas* [Provas dos benefícios económicos da igualdade de género noutros domínios de intervenção]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/economic-benefits-gender-equality-policy-areas.pdf>
- EIGE (2017). *Gender budgeting* [Orçamentação baseada no género]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>
- EIGE (2017). *Gender Equality Index 2017: Violence against women — the most brutal manifestation of gender inequality* [Índice de Igualdade de Género

- 2017: A violência contra as mulheres — a mais brutal manifestação da desigualdade de gênero]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-violence-against-women>
- EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Czech Republic* [Índice de Igualdade de Gênero 2017: Chéquia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-czech-republic>
- EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Estonia* [Índice de Igualdade de Gênero 2017: Estónia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-estonia>
- EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Germany* [Índice de Igualdade de Gênero 2017: Alemanha]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-germany>
- EIGE (2018), *Gender Equality Index 2017: Spain* [Índice de Igualdade de Gênero 2017: Espanha]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-spain>
- EIGE (2019), *Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework* [Orçamentação baseada no gênero. Integrar a perspectiva de gênero no orçamento da UE e no quadro da política macroeconómica]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-mainstreaming-gender-eu-budget-and-macroeconomic-policy-framework>
- EIGE (2019). *Gender Inequality Index* [Índice de igualdade de gênero]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- EIGE (2019). *Gender Statistic Database* [Base de Dados relativa a Estatísticas de Gênero]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- Elborgh-Woytek, Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., et Schwartz, G. (2013). *Women, work and the economy: Macroeconomic gains from gender equity* [Mulheres, trabalho e a economia: benefícios macroeconómicos da igualdade de gênero], International Monetary Fund staff discussion note, SDN/13/10. Washington DC: FMI. Disponível em: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>
- Elson, D. (2006). *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW* [Orçamentação em prol dos direitos das mulheres: acompanhamento dos orçamentos governamentais para cumprimento da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres]. Nova Iorque: UNIFEM. Disponível em: <http://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw>
- Eurostat (2018). *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy* [Mais inteligente, mais ecológica e mais inclusiva? Indicadores para apoiar a Estratégia Europa 2020]. Edição de 2018. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9087772/KS-02-18-728-EN-N.pdf/3f01e3c4-1c01-4036-bd6a-814dec66c58c>
- Eurostat (2018). *The life of women and men in Europe — A statistical portrait* [A vida das mulheres e dos homens na Europa. Um retrato estatístico]. Edição de 2018. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/bloc1a.html?lang=en>
- Eurostat (2019). *Gender Statistics* [Estatísticas de gênero]. Bruxelas: Eurostat. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics
- Fitzgerald, R. & Michie, R. (2000). «Experiences, good practice and lessons for evaluating gender equality outcomes in Structural Fund programmes» [Experiências, boas práticas e ensinamentos para a avaliação das realizações em matéria de igualdade de gênero dos programas dos Fundos Estruturais]. Documento apresentado na conferência sobre avaliação para a igualdade, Edimburgo, 17-19 de setembro de 2000.
- Frey, R., Savioli, B., & Flörcken, T. (2012). *Gender Budgeting in the Federal ESF — A qualitative analysis* [Orçamentação baseada no gênero no FSE federal — Uma análise qualitativa]. Berlim: Agentur für Gleichstellung im ESF. Disponível em: https://esf.brandenburg.de/media_fast/667/

[qual_gb-report_agency_gender_equality_esf.pdf](#)

Kabeer, N. (2012). «Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development» [Capacitação económica das mulheres e crescimento inclusivo: mercados de trabalho e desenvolvimento das empresas], International Development Research Centre Discussion Paper 29/12. Disponível em: <https://www.soas.ac.uk/cdpr/publications/papers/file80432.pdf>

Lagarde, C. (2014): «The Economic Power of Women's Empowerment» [O poder económico da capacitação das mulheres], discurso de Christine Lagarde, Diretora-Geral, Fundo Monetário Internacional. Disponível em: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp091214>

Milotay, N. (2019). *Briefing EU Legislation in Progress: A new directive on work-life balance*. [Brifingue: A legislação da UE em progresso: uma nova diretiva sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar] Bruxelas: Serviço de Estudos do Parlamento Europeu (EPRS). Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)

Nações Unidas (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* [Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais]. Nova Iorque: ONU. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Páginas Web

A rede de políticas de igualdade espanhola. *¿Qué es la Red de Políticas de Igualdad?* Disponível em: <http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/> (língua espanhola)

Assembleia Geral das Nações Unidas (2015). *Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 25 de setembro de 2015. Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Nova Iorque: AGNU. Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

O'Hagan, A., & Klatzer, E. (Ed.) (2018). *Gender Budgeting in Europe: Developments and challenges* [Orçamentação baseada no género na Europa: evolução e desafios]. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (2017). *Pensions at a Glance 2017: Country Profiles — Spain* [Síntese sobre pensões 2017: perfis por país — Espanha]. Paris: OCDE. Disponível em: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Spain.pdf>

Osika, I., & Klerby, A. (s.d.). *Gender Budgeting — en checklist* [Orçamentação baseada no género — uma lista de verificação]. Disponível em: <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Gender-Budgeting-en-checklista.pdf>

Savioli, B., & Meseke, H. (2016). *Teilhabe und Transparenz — Gender Budgeting im Bundes-ESF*. Berlim: Agentur für Querschnittsziele im ESF. Disponível em: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/gender-budgeting_201216.pdf

Sharp, R. & Broomhill, R. (2002). «Budgeting for Equality: the Australian experience» [Orçamentação em prol da igualdade: a experiência australiana], *Feminist Economics*, Vol. 8, n.º 1, p. 26.

Stotsky, J. (2016). *Gender budgeting: fiscal context and current outcomes* [Orçamentação baseada no género: contexto orçamental e resultados atuais], documento de trabalho do Fundo Monetário Internacional, WP/16/149. Washington DC: FMI.

Comissão Europeia (2010). *Estratégia Europa 2020*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

Comissão Europeia (2015). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Agenda Europeia da Migração*. COM (2015) 240 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/>

[communication_on_the_european_agenda_on_migration_en.pdf](#)

Comissão Europeia (2015). *First-Phase Consultation of Social Partners Under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing Work-life Balance Faced by Working Parents and Caregivers* [Primeira fase de consultas aos parceiros sociais nos termos do artigo 154.º do TFUE sobre uma eventual ação em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de trabalhadores com filhos e de cuidadores], C(2015) 7754 final. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14743&langId=en>

Comissão Europeia (2015). *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* [Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019]. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_en

Comissão Europeia (2017). *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Comissão Europeia (2017). *Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho*. COM/2017/0253 final — 2017/085 (COD). Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>

Comissão Europeia (2018). *Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os «objetivos de Barcelona»)*. Bruxelas: Comissão Europeia. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf

Comissão Europeia (2019). *Tackling discrimination* [Lutar contra a discriminação]. Bruxelas: Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm

Comissão Europeia (s.d.). *EU Action against Pay Discrimination* [Medidas da UE contra a Discriminação Salarial]. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-against-pay-discrimination_en

Comissão Europeia (s.d.). *Gender equality* [Igualdade de género]. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en

Comissão Europeia (s.d.). *Work-Life Balance in the European Union* [Equilíbrio entre vida profissional e vida privada na União Europeia]. Bruxelas: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Comunidade de Prática da Integração da Perspetiva de Género (GenderCoP). Disponível em: <http://standard.gendercop.com/about-the-standard/why-a-standard-on-gender-mainstreaming/index.html>

Conselho da União Europeia (2011). *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)*. Bruxelas: Conselho da União Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Conselho da União Europeia (2017). *Sinergias e simplificação da política de coesão pós-2020: Conselho adota conclusões*. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/15/council-conclusions-on-synergies-and-simplification-for-cohesion-policy-post-2020/>

EIGE (2017). *Gender equality boosts economic growth* [A igualdade de género estimula o crescimento económico]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/gender-equality-boosts-economic-growth>

EIGE (s.d.). Disponível em: <https://eige.europa.eu/>

EIGE (s.d.). Agriculture and rural development [Agricultura e desenvolvimento rural]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/agriculture-and-rural-development>

EIGE (s.d.). *Concepts and definitions* [Conceitos e definições]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

EIGE (s.d.). *Entrepreneurship* [Empreendedorismo]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/entrepreneurship>

EIGE (s.d.). *EIGE's Gender Institutional Transformation Toolkit*. [Conjunto de ferramentas do EIGE para a transformação institucional das relações de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation>

EIGE (s.d.). *Gender analysis* [Análise de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

EIGE (s.d.). *Gender implications for employment, labour market policies and reforms* [Implicações das questões de género no emprego, nas políticas do mercado de trabalho e nas reformas]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>

EIGE (s.d.). *Gender indicators* [Indicadores de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-indicators>

EIGE (s.d.). *Gender Mainstreaming in the EU Member States* [Integração da perspectiva de género nos Estados-Membros da UE]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

EIGE (s.d.). *Gender Mainstreaming Toolkits* [Conjuntos de ferramentas sobre a integração da perspectiva de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

EIGE (s.d.). *Gender Statistics Database* [Base de Dados relativa a Estatísticas de Género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/bpfa>

EIGE (s.d.). *Reconciliation of work and private life* [Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/italy/work-life-balance-measures-help-reconcile-work-private-and-family-life>

EIGE (s.d.). *Relevance of gender in the policy area of economic and financial affairs*. [Pertinência do género no domínio político dos assuntos económicos e financeiros]. Disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

EIGE (s.d.). *Stakeholder Consultations and Practical Approaches* [Consultas das partes interessadas e abordagens práticas]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>

EIGE (s.d.). *What Is Gender Mainstreaming. Representation in gender mainstreaming* [O que é a integração da perspectiva de género? Representação na integração da perspectiva de género]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Europäischer Sozialfonds für Deutschland. (s.d.) *Monitoring und Evaluierung 2014-2020*. Berlim: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Disponível em <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Monitoring/inhalt.html> (língua alemã)

GenderCoP. Disponível em: <http://standard.gendercop.com/efs-thematics/index.html>

Includegender.org, 4R Method. Disponível em: <http://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method/>

Includegender.org, SWOT. Disponível em: <https://www.includegender.org/toolbox/plan-and-prepare/swot/>

ONU Mulheres (2015). *ODS 5: Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas*. Nova Iorque: ONU Mulheres. Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

Parlamento Europeu (2018). *Fichas temáticas sobre a União Europeia: Igualdade entre homens e mulheres*. Bruxelas: Parlamento Europeu. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/59/equality-between-men-and-women>

Parlamento Europeu (2018). *Fichas temáticas sobre a União Europeia: O Tratado de Lisboa*. Bruxelas: Parlamento Europeu. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/5/the-treaty-of-lisbon>

Secretariado para a Investigação em matéria de Género sueco (2014). *Gender-Equal Communication* [Comunicação equitativa em termos de género]. Disponível em: <https://www.includegender.org/wp-content/uploads/2014/02/Gender-equal-communication-pdf.pdf>

Sítio Web sueco de apoio ao FSE. Disponível em: <https://esfsupport.esf.se/> (língua sueca)

União Europeia (2000). *Carta dos Direitos*

Fundamentais da União Europeia. Bruxelas: UE. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en

União Europeia (2007). *Tratado da União Europeia*. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

União Europeia (2007). *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Bruxelas: UE. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

União Europeia (s.d.). *Tratados da UE*. Bruxelas: UE. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_en

Women's Budget Group (United Kingdom). Disponível em <https://wbg.org.uk/>

Regulamento dos Fundos da UE para 2021-2027 (junho de 2018)

Regulamento Disposições Comuns [COM(2018) 375 final], disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A375%3AFIN>

Regulamento relativo à PAC/FEADER [COM(2018) 392 final], disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A392%3AFIN>

Regulamento relativo ao FEAMP [COM(2018) 390 final], disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2018:390:FIN>

Regulamento relativo ao FEDER e ao Fundo de Coesão [COM(2018) 372 final], disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2018%3A372%3AFIN>

Regulamento relativo ao FSE+ [COM(2018) 382 final], disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0382>

Vídeos

Associação Sueca das Autarquias Locais e das Regiões (2014). *Sustainable Gender Equality — a film about gender mainstreaming in practice* [Igualdade de género sustentável: um filme sobre a integração da perspetiva de género na prática]. Estocolmo: SKL Jämställdhet. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality: Labour market activity and equal pay* [Benefícios económicos da igualdade de género: atividade no mercado de trabalho e igualdade de remuneração]. Vilnius: EIGE. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=afWKA_sXOrE

EIGE (2017). *Economic Benefits of Gender Equality: STEM* [Benefícios económicos da igualdade de género: STEM]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=64cCxFQnGvM>

EIGE (2019). *Education and Economy* [Educação e economia]. Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LwldSLe4waQ>

EIGE (2019). *What Is Gender Budgeting?* [O que é a orçamentação baseada no género?] Vilnius: EIGE. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cqjt4EUakvw>

ONU Mulheres (2017). *What is gender responsive budgeting?* [O que é a orçamentação sensível ao género?]. Nova Iorque: ONU Mulheres. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs>

Organização Internacional do Trabalho (2016). *Decent Work and the Care Economy* [Trabalho digno e a economia da prestação de cuidados]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/dw-and-care-economy/lang--en/index.htm>

CONTACTAR A UE

PESSOALMENTE

Em toda a União Europeia há centenas de centros de informação Europe Direct. Pode encontrar o endereço do centro mais próximo em: https://europa.eu/european-union/contact_pt

TELEFONE OU CORREIO ELETRÓNICO

Europe Direct é um serviço que responde a perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- pelo telefone gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar estas chamadas),
- pelo telefone fixo: +32 22999696, ou
- por correio eletrónico, na página: https://europa.eu/european-union/contact_pt

ENCONTRAR INFORMAÇÕES SOBRE A UE

EM LINHA

Estão disponíveis informações sobre a União Europeia em todas as línguas oficiais no sítio Europa: https://europa.eu/european-union/index_pt

PUBLICAÇÕES DA UE

As publicações da UE, quer gratuitas quer pagas, podem ser descarregadas ou encomendadas no seguinte endereço: <https://op.europa.eu/pt/publications>. Pode obter exemplares múltiplos de publicações gratuitas contactando o serviço Europe Direct ou um centro de informação local (ver https://europa.eu/european-union/contact_pt)

LEGISLAÇÃO DA UE E DOCUMENTOS CONEXOS

Para ter acesso à informação jurídica da UE, incluindo toda a legislação da UE desde 1952 em todas as versões linguísticas oficiais, visite o sítio EUR-Lex em: <http://eur-lex.europa.eu>

DADOS ABERTOS DA UE

O Portal de Dados Abertos da União Europeia (<http://data.europa.eu/euodp/pt>) disponibiliza o acesso a conjuntos de dados da UE. Os dados podem ser utilizados e reutilizados gratuitamente para fins comerciais e não comerciais.



www.eige.europa.eu



■ Serviço das Publicações
da União Europeia

