

pt



União Europeia  
Política Regional

# inforegio

| No 22 | Junho de 2007 | **panorama**



**Igualdade de género  
e desenvolvimento regional**

# Sumário

## Igualdade de género e desenvolvimento regional

### A igualdade homens-mulheres, uma “mais-valia” para a coesão

Incentivando a integração da perspectiva do género nos projectos e financiando acções específicas neste domínio, os Fundos Estruturais contribuem para generalizar a igualdade entre homens e mulheres.

#### Testemunho: Alemanha

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013...

### Passo a passo rumo à igualdade entre homens e mulheres

Objectivo igualdade de género: o novo quadro regulamentar e político para o período 2007-2013.

#### Fundos Estruturais em acção: Estónia, Alemanha, Bélgica e Hungria

#### Testemunho: Finlândia

#### Testemunho: Áustria

### Reportagem: Os “óculos do género”

Confrontado com desafios demográficos, o centro-norte sueco precisa de manter a população feminina para assegurar o seu desenvolvimento. O que passa pela igualdade de oportunidades.

#### Testemunho: Reino Unido

#### Testemunho: Região alpina

#### INTERREG em acção: Espanha/Marrocos, França/Itália, CADSES, Norte

Fotografias (páginas): Comissão Europeia (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mütterzentrum Leipzig (6), GISA (8), GenderAlp! (20), Syvonne Nordström (15, 16, 17), Provincie West Vlaanderen (9, 11), e-NIVÓ (11), Land Salzburg (13), Glasgow City Council (19), Barrowfield Leather Co Ltd (19), Diputacion de Malaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

Capa: No centro « HAFEN », viveiro de empresas femininas situado em Berlim-Marzahn.

Também colaboraram na redacção deste número:

Pierre Ergo e Jean-Luc Janot.

Editor responsável: Thierry Daman, Comissão Europeia, DG Política Regional

Esta revista é impressa em papel reciclado, em alemão, inglês e francês.

O caderno temático está disponível em 19 línguas da União Europeia no sítio Internet:

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_pt.htm)

Os textos desta publicação não têm valor legal.



## Igualdade de género e Fundos Estruturais

# A igualdade homens-mulheres, uma “mais-valia” para a coesão

Por Muriel Mackenzie<sup>(1)</sup>

**Ao incentivar a integração da perspectiva do género nos projectos e financiando acções específicas neste domínio, os Fundos Estruturais contribuem para generalizar a igualdade entre homens e mulheres.**



Reunião de trabalho da Agência Nacional de Desenvolvimento da Hungria.

Somos frequentemente levados a pensar que o desafio da igualdade entre homens e mulheres perdeu importância no desenvolvimento regional, porque as mulheres estão agora muito presentes na vida pública e no mercado de trabalho. No entanto, a desigualdade entre homens e mulheres persiste: estereótipos sexistas, disparidades salariais e segregação profissional continuam a ser problemas bem concretos, sobretudo em domínios essenciais da estratégia de Lisboa como o emprego, a educação, a investigação e a inovação, bem como o crescimento das empresas.

A integração da perspectiva do género exige uma mudança radical de mentalidades. É preciso compreender que o género é uma variável essencial da concepção, da execução e dos resultados das políticas públicas. A integração da perspec-

tiva do género é muitas vezes mal compreendida e por isso corremos o risco de se tornar puramente simbólica, de a igualdade entre homens e mulheres passar a ser um assunto de toda a gente – o mesmo é dizer de ninguém – e de um compromisso público formal em prol da igualdade de sexos nunca se concretizar em actos. O desafio consiste em pôr em prática os conceitos da integração. A dupla abordagem dos Fundos Estruturais, que ao financiarem acções específicas incentivam a integração da igualdade em todos os projectos subvencionados, pode contribuir para evitar uma marginalização da igualdade entre homens e mulheres.

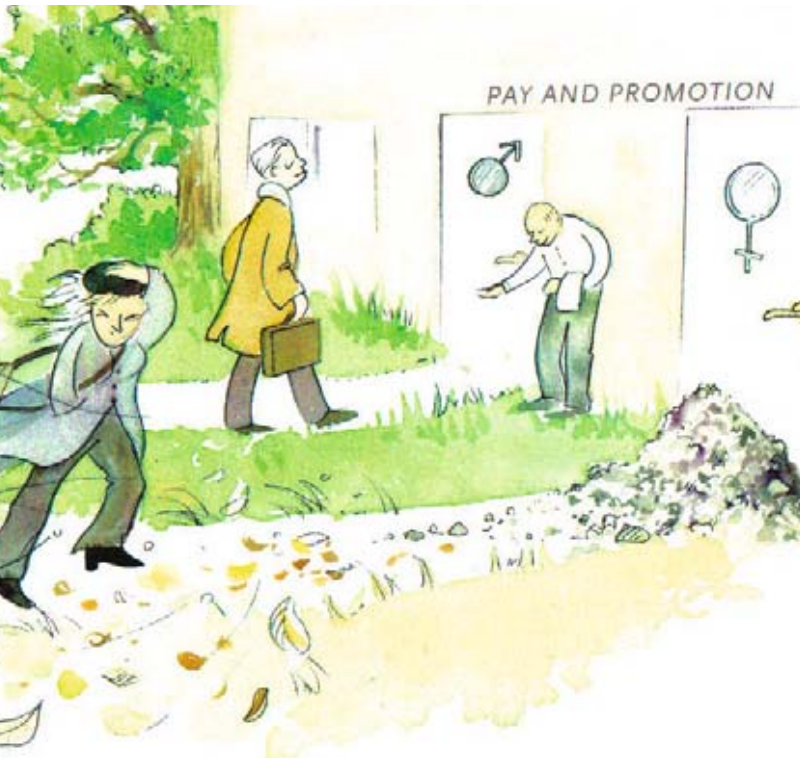
A dimensão do género é um elemento fundamental da estratégia europeia para o emprego e dos programas dos Fundos Estruturais europeus. Estes desempenham um importante

(1) Responsável pelo departamento de Investigação e Política, ESEP Ltd (Programas Lowlands & Uplands Scotland, Escócia).



papel em muitos dos domínios prioritários mencionados pela Comissão Europeia no “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres”, publicado em 2006.

Este roteiro visa “atingir os objectivos de emprego de Lisboa e eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres”. Os projectos dos Fundos Estruturais permitem propor acções de formação para combater a segregação profissional, criar estruturas de ajuda em matéria de acolhimento de crianças e de guarda de pessoas dependentes,



incentivando ao mesmo tempo a criação de empresas em sectores profissionais nos quais cada um dos géneros esteja pior representado.

O Fundo Social Europeu (FSE) financiou projectos que atacam directamente as disparidades salariais: podemos citar a parceria de desenvolvimento “Close the Gap” (Reduzir as disparidades), financiada no quadro do programa da iniciativa comunitária EQUAL, que associa empregadores, trabalhadores e sindicatos na luta contra as diferenças salariais na Escócia. Este projecto foi agora generalizado.

Os projectos do FSE e do FEDER pretendem resolver o desequilíbrio entre homens e mulheres em domínios como as tecnologias da informação e comunicação (TIC), as ciências e as técnicas. Para esse efeito propõem aconselhamento em matéria de orientação profissional e uma organização das carreiras, colaboram com os serviços de informação e de orientação das escolas e dos bairros e oferecem acções de formação destinadas a profissões e sectores não tradicionais em termos de género.

## Um roteiro europeu para a igualdade entre homens e mulheres, 2006-2010

Adoptado pela Comissão em 1 de Março de 2006, o “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres”<sup>(1)</sup> definiu seis prioridades para o período 2006-2010:

- 1) Concretização da igualdade em matéria de independência económica para homens e mulheres. Inclui a concretização das metas de emprego de Lisboa, a eliminação das disparidades salariais e o apoio ao espírito empresarial feminino.
- 2) Conciliação da vida privada com a vida profissional.
- 3) Participação equilibrada nas instâncias de decisão.
- 4) Erradicação de todas as formas de violência ligadas ao sexo.
- 5) Eliminação dos estereótipos sexistas.
- 6) Promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas externa e de desenvolvimento.

A prossecução destas prioridades passa por uma melhor governação. Inspirando-se na experiência da Estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres (2001-2005)<sup>(2)</sup>, o roteiro mantém a dupla abordagem que consiste, por um lado, em integrar a perspectiva do género em todas as políticas da UE e, por outro, em aplicar medidas específicas.

A contribuição dos Fundos Estruturais para a aplicação do roteiro – em especial no que se refere às prioridades 1, 2, 3 e 5 – pode concretizar-se nestes dois aspectos. Exprime-se igualmente em termos de método, através da consideração da igualdade de género na preparação e execução dos programas, nos critérios de selecção dos projectos, nos indicadores de acompanhamento e de avaliação, etc. A Comissão e os Estados-Membros procurarão favorecer a igualdade entre homens e mulheres nas intervenções dos Fundos Estruturais 2007-2013, nomeadamente atribuindo-lhe recursos apropriados.

(1) COM(2006) 92 final:  
[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/pt/com/2006/com2006\\_0092pt01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/pt/com/2006/com2006_0092pt01.pdf)

(2) COM(2000) 335:  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2000/com2000\\_0335pt02.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pt/com/2000/com2000_0335pt02.pdf)

## Pacto europeu para a igualdade de género

Na sequência da adopção pela Comissão do Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres, o Conselho Europeu adoptou em 24 de Março de 2006 o “Pacto europeu para a igualdade entre homens e mulheres”<sup>(1)</sup>, que incentiva os Estados-Membros e a União a aplicarem, no quadro da estratégia para o crescimento e o emprego, uma série de medidas associadas à necessidade de:

- Contribuir para concretizar em pleno as ambições da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres consignadas no Tratado;
- Pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na protecção social, contribuindo assim para a completa utilização do potencial produtivo da força de trabalho europeia; e
- Contribuir para enfrentar os desafios demográficos através da promoção de um maior equilíbrio entre vida profissional e familiar.

(1) Anexo II das Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Bruxelas, 23-24 de Março de 2006:  
[http://www.eu2006.at/fr/News/Council\\_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf](http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf)

## Dar resposta a necessidades diferentes

O roteiro sublinha por outro lado a reduzida percentagem de mulheres empresárias. A este propósito, é preciso ter em linha de conta as diferenças de necessidades entre as mulheres que criam empresas e os seus homólogos masculinos nos projectos de apoio ao arranque e crescimento das empresas: as mulheres talvez tenham necessidade de um capital de arranque, pelo que sistemas de subvenções ou de empréstimos do tipo “microcrédito” talvez sejam mais apropriados; por vezes preferirão um apoio e cursos nocturnos ou de fim-de-semana, para poderem conciliar as responsabilidades familiares com um trabalho a tempo parcial.



Casa de alta costura em Frederikshavn (Dinamarca).

O roteiro reconhece a perspectiva do género em matéria de saúde e de luta contra a pobreza. Os programas dos Fundos Estruturais podem contribuir largamente para incentivar actividades de desenvolvimento regional que tenham em conta as necessidades das mulheres e dos homens, sensibilizando para a igualdade entre os dois géneros no quadro de estratégias de desenvolvimento sustentável, de desenvolvimento económico local e de revitalização. É sabido que a maioria dos beneficiários de prestações sociais são mulheres e que as famílias monoparentais e os reformados isolados são especialmente vulneráveis à pobreza. Numerosos projectos, reflectindo melhor a necessidade de conciliar a vida profissional com a vida privada e familiar, propõem actualmente um apoio e horários flexíveis para a formação, oferecendo directamente infra-estruturas de acolhimento de crianças e de guarda de pessoas dependentes ou facilitando o acesso a essas infra-estruturas.



Curso de línguas para imigrantes em Viena (Áustria).

As taxas de emprego são em geral mais baixas no que se refere às minorias étnicas e às pessoas com deficiência, em especial às mulheres. As mulheres e os homens são igualmente alvo de discriminações ligadas à idade e à orientação sexual. Os Fundos Estruturais dão-nos a possibilidade de apoiar acções específicas para enfrentar os desafios destas múltiplas desvantagens e de ver como e em que circunstâncias estas situações estão ligadas à problemática do género.

## “Integração da perspectiva do género”: as origens de um conceito de vocação mundial

Foi em 1985, em Nairobi, na terceira Conferência Mundial sobre as Mulheres organizada pela ONU, que foi mencionada pela primeira vez a “integração da perspectiva do género” num debate sobre o estatuto das mulheres e o seu papel no desenvolvimento. O conceito foi retomado dez anos depois na Plataforma de acção estabelecida na quarta (Pequim, 1995).

Em 1998, o Conselho da Europa dava a definição seguinte: “A integração da perspectiva do género é a (re)organização, o aperfeiçoamento, o desenvolvimento e a avaliação do processo de elaboração de políticas, a fim de nestas incorporar uma perspectiva da igualdade entre géneros, em todos os níveis e etapas, por parte dos agentes habitualmente implicados na tomada de decisões políticas.”<sup>(1)</sup>

A Comissão Europeia, que tinha iniciado os seus trabalhos sobre a integração da perspectiva do género desde o início da década de 90, tem continuado a tornar mais coerente a sua abordagem deste conceito<sup>(2)</sup> após a Conferência de Pequim sobre as Mulheres.

(1) Relatório do Conselho da Europa (EG-S-MS(98)2).

(2) Para mais informações: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/general\\_overview\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html)



## Os programas dos Fundos Estruturais, vectores de igualdade

O nosso trabalho no quadro dos Programas para o período 2000-2006 revelou que os Fundos Estruturais podem ser um importante motor de integração da igualdade entre homens e mulheres. Na Escócia estamos a elaborar uma abordagem sistemática desta integração, articulada em torno de vários eixos: representação equilibrada de homens e mulheres nos comités e grupos de trabalho dos programas; sensibilização, acompanhamento e disponibilização de “guias de orientação”; detecção e divulgação de exemplos de boas práticas; incentivo para transferir experiências e saber-fazer entre projectos.

A abordagem de parceria tem um papel fundamental na integração: reúne organizações e pessoas com experiência na recolha de dados úteis, na sensibilização das populações locais e na compreensão das necessidades das mulheres e dos homens e dos obstáculos que se deparam no acesso às oportunidades. A integração deve “fazer sentido” para os intervenientes do desenvolvimento regional. Os promotores de projectos precisam de ter dados sólidos para demonstrar a necessidade e a pertinência da integração da perspectiva do género e as vantagens concretas que daí podem resultar para as organizações e para os projectos.



Numa creche de Leipzig (Alemanha).

A abordagem adoptada pelos programas dos Fundos Estruturais revelou que a integração da perspectiva do género implica que sejam tomadas em consideração as diferentes necessidades das mulheres e dos homens. Vários projectos abordaram a segregação profissional e as disparidades salariais entre homens e mulheres. Se a maioria dos projectos de acções positivas se concentram na formação das mulheres para obterem empregos de maior nível, mais bem remunerados e em sectores de crescimento, como as TIC, as ciências, a engenharia e a tecnologia; projectos do FSE também deram formação a homens para funções em que estes estão menos representados, contribuindo assim para pôr termo aos estereótipos sexistas relativos às mulheres e aos homens. Na Escócia, apenas 4% dos trabalhadores no sector da primeira infância são homens, quando um estudo revelou que 27% dos homens gostariam de trabalhar nesta área. Os promotores de projectos que dão formação a homens para exercerem funções nos sectores da primeira infância ou da ajuda social verificaram, ao longo das suas campanhas de recrutamento e nas reacções à publicidade difundida na rádio e nos jornais, que havia muitos homens interessados nestas profissões.



## Abertura prevista em Vilnius de um Instituto Europeu para a Igualdade de Género

Na sequência do apoio dado pelo Conselho Europeu de 17 e 18 de Junho de 2004, a Comissão anunciou em 8 de Março de 2005 a criação de um Instituto Europeu para a Igualdade de Género e apresentou para o efeito um projecto de regulamento<sup>(1)</sup> actualmente em debate interinstitucional. Por decisão do Conselho do Emprego e Assuntos Sociais de 1 de Dezembro de 2006, o novo Instituto terá sede em Vilnius, capital da Lituânia.

Qual será a sua missão? De acordo com o estudo de viabilidade da Comissão<sup>(2)</sup>, este Instituto terá claramente um papel a desempenhar no preenchimento de algumas tarefas não assumidas pelos organismos ou pelos mecanismos institucionais existentes, nomeadamente em termos de coordenação, de centralização e de divulgação de informações, de sensibilização, de disponibilização de instrumentos, etc., sem que haja duplicação de actividades. O Lobby européen des femmes (LEF – Lobby europeu das mulheres) exige que o Instituto tenha missões e meios adequados para exercer este papel e ajudar as instituições europeias e os Estados-Membros no contexto de uma estratégia-quadro europeia para a igualdade entre homens e mulheres.

(1) COM(2005) 81 final:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/genderinstitute\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_en.pdf)

(2) Pode ser descarregado do sítio: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/documents\\_pt.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_pt.html)

O Anexo E apresenta a lista dos organismos e instituições interessados. Ver igualmente o estudo realizado para o Parlamento Europeu: <http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-EN.doc>

## Discriminações directas e indirectas

A igualdade homens-mulheres não é uma problemática específica dos projectos financiados pelo FSE. A nossa experiência de partilha de boas práticas permitiu-nos verificar nos projectos do FEDER uma maior compreensão da forma de resolver as desigualdades em matéria de trabalho independente. Incentivamos os promotores a analisarem o ciclo de vida dos seus projectos para identificarem as oportunidades de integração da perspectiva do género em todas as fases, desde a concepção e consulta até à avaliação e resolução dos problemas de discriminação directa e indirecta. Os promotores de projectos avaliam se as mulheres e os homens utilizam os seus serviços da mesma maneira e se abordam factores de discriminação indirecta, como a disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças ou de transportes públicos (as mulheres têm menos acesso às viaturas particulares), a segurança e a iluminação, os horários ou mesmo os serviços de ajuda às empresas e à criação de empresas. Na publicidade e na promoção dos projectos são utilizadas imagens positivas de mulheres e de homens, associadas a um discurso mais inclusivo.



Investigação em alimentação para peixes na Lapónia, Suécia.

É essencial fomentar a tomada de consciência da problemática da igualdade de género em todas as etapas da planificação estratégica relativa ao emprego e ao crescimento das empresas, chamando ao mesmo tempo a atenção para os efeitos das discriminações directas e indirectas (e para possíveis soluções). As causas das desigualdades entre homens e mulheres são múltiplas, mas os programas dos Fundos Estruturais podem combater as diversas formas que estas desigualdades assumem. A integração da perspectiva do género exige um investimento em tempo, em recursos e em mobilização. É indispensável fazer este investimento se quisermos evitar a adopção de políticas e de práticas que reproduzem as discriminações e aumentam as desigualdades existentes.

## Pistas de acção para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres

Em 18 de Julho de 2007, a Comissão Europeia adoptou uma Comunicação<sup>(1)</sup> sobre pistas de acções para combater as disparidades salariais entre mulheres e homens. As mulheres, indica o documento, ganham em média 15% menos do que os homens na UE e não parece que esta percentagem tenha tendência para diminuir de uma forma significativa. As disparidades salariais medem a diferença relativa entre as remunerações horárias ilíquidas médias das mulheres e dos homens no conjunto da economia. Na verdade, reflectem muitas outras discriminações e desigualdades que afectam, de facto, principalmente as mulheres na sua participação no mercado do trabalho.

(1) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/equalpay/equal\\_pay\\_pt.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_pt.html)

Relatório de peritos "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses" [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

Relatório de peritos "Legal aspects of the gender pay gap"

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

## Saxónia-Anhalt (Alemanha)

# “Assumir a igualdade na prática: o Instituto do Género da Saxónia-Anhalt”

**Thomas Claus**, Director do Departamento de Investigação e Informação, Instituto do Género da Saxónia-Anhalt



Desde que a igualdade entre homens e mulheres foi tida em conta nos regulamentos dos Fundos europeus para 2000-2006, que existe pela primeira vez uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres coerente e obrigatória para todos os Estados-Membros. Mas a aplicação de tal estratégia exige estruturas eficazes e neste contexto foi criado, no início de 2001, o Instituto do Género da Saxónia-Anhalt (GISA), o primeiro centro de competências em “integração da perspectiva do género” instalado na Alemanha.

A missão do GISA consiste em favorecer relações harmoniosas entre homens e mulheres, em todos os domínios e a todos os níveis da vida em sociedade. Para isso, o Instituto financia investigação aplicada no domínio do género, acções de formação, de aconselhamento e de acompanhamento, destinadas a facilitar a integração do género. Entre as suas actividades podemos citar: a detecção, exame e apreciação de casos de discriminação sexual; a aquisição de competências no domínio da igualdade de género na vida diária; a realização de acções adaptadas a diferentes contextos, quer sejam regionais, nacionais ou europeus. A estreita colaboração entre estes dois pilares do Instituto, que são os departamentos de “Investigação e Informação” (dirigido por um homem) e de “Aconselhamento e Formação” (dirigido por uma mulher), permite pôr rapidamente em prática os resultados dos estudos científicos.

O GISA esforça-se para que a sua acção tenha efeitos concretos. Assim, publica regularmente, por conta do governo regional da Saxónia-Anhalt, um “Relatório sobre o género”, com todo o tipo de informações e de dados quantificados sobre as relações homens-mulheres, bem como os resultados das pesquisas mais recentes que possam inspirar os intervenientes políticos, económicos e administrativos. O Instituto concebeu igualmente alguns instrumentos e métodos práticos cada vez mais solicitados e utilizados para a integração do género. Trata-se, nomeadamente, de um sistema de informação sobre o género, o primeiro deste tipo na Alemanha. No sítio Internet [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de) encontram-se várias bases de dados sobre as condições de vida das mulheres e dos homens. Permite o acesso aos estudos realizados e a literatura de referência (inúmeros guias, cadernos técnicos, relatórios, etc.) e inclui uma lista de peritos sobre questões de género.

Todos estes elementos permitiram que o GISA, em 2005, fosse reconhecido como um “modelo europeu de boas práticas” pela Comissária responsável pela política regional, Danuta Hübner.

Para realizar as suas actividades, o GISA conta com uma rede europeia de peritos femininos e masculinos. O conjunto de acções de cooperação transnacionais em que o Instituto está implicado vai desde investigações a nível europeu sobre temas como “promover a criação de empresas no feminino” ou “conciliar família e trabalho” até à prestação de serviços de consultadoria ao governo da Estónia para aplicar a abordagem pelo género.

Mesmo que se observem muitas medidas e progressos a favor da igualdade entre homens e mulheres na Europa, a situação ainda está longe de ser satisfatória. É preciso não subestimar as resistências, que complicam ou mesmo impedem o longo caminho para a igualdade. Daí a necessidade absoluta de mobilizar todas as forças “igualitárias” da Europa. Nesse sentido, o GISA pretende prosseguir o seu trabalho numa rede europeia e colocar a sua experiência e o seu conhecimento à disposição dos outros países, nomeadamente dos novos Estados-Membros, que desejem aplicar a abordagem pelo género.

Para obter mais informações: <http://www.g-i-s-a.de>



Delegação do Paquistão recebida no Instituto.



# 1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Passo a passo rumo à igualdade entre homens e mulheres

**De um período ao outro da programação dos Fundos Estruturais, é longo o caminho a percorrer até à igualdade efectiva entre homens e mulheres.**

A perspectiva do género não é uma ideia nova na política de coesão. A igualdade homens-mulheres no mercado de trabalho já fazia parte dos objectivos dos Fundos Estruturais para o período 1994-1999. Nesse período, porém, os Fundos apoiaram principalmente acções específicas a favor das mulheres que, por mais importantes que fossem, não podiam corrigir as desigualdades estruturais. Além disso, a perspectiva do género era vista como emanando essencialmente do FSE. A experiência e a avaliação levaram a tê-la mais em conta nos documentos metodológicos que abrangiam o período de programação dos Fundos Estruturais para o período 2000-2006.

## Uma Comunicação da Comissão

Com vista à avaliação intercalar (2003) deste período, a Comissão publicou, em Dezembro de 2002, uma Comunicação<sup>(1)</sup> contendo o inventário dos progressos realizados, bem como um leque de boas práticas, identificando ao mesmo tempo os obstáculos à realização da “dupla abordagem” (isto é, a combinação de medidas específicas a favor das mulheres e da integração da perspectiva do género no conjunto das políticas). Nas suas conclusões, a Comissão formulava uma série de recomendações a seguir resumidas:

- Sendo as acções específicas essenciais numa primeira fase, importa que lhes sejam consagrados de maneira visível financiamentos e que os Estados-Membros criem incentivos a este respeito, nomeadamente a nível dos critérios de selecção dos projectos.
- Nos Estados que deram mais destaque à integração da perspectiva do género, o esforço de financiamento real pode ser difícil de apreciar. É por isso que devem apresentar as suas contas de forma clara, designadamente fazendo a distinção entre o financiamento das acções específicas e os programas que contribuem mais especificamente para a igualdade entre homens e mulheres.
- Incita-se os Estados-Membros a recorrerem a especialistas da igualdade entre homens e mulheres, a assegurarem a representação dos organismos competentes nos comités de acompanhamento dos programas e a instaurarem medidas de sensibilização e de formação.
- A avaliação ex-ante (através das estatísticas discriminadas por sexo) e a avaliação de impacto (com indicadores quantitativos e qualitativos claros) têm toda a sua importância.



- Cada Estado-Membro deverá designar um representante de alto nível para coordenar a estratégia nacional em prol da igualdade entre homens e mulheres e colaborar com um grupo de alto nível à escala da União Europeia.

A longo prazo, a Comunicação punha em destaque três elementos: a prossecução da “dupla abordagem”, que demonstrou a sua eficácia; a importância da sociedade do conhecimento e, logo, de um esforço acrescido para a inclusão das mulheres nos sectores das TIC e da investigação e desenvolvimento; e o papel dos Fundos Estruturais a favor das mulheres nos novos Estados-Membros, onde elas estão mais expostas aos efeitos negativos da reestruturação económica.

## Um estudo do Parlamento Europeu

Por seu lado, o Parlamento Europeu publicou recentemente os resultados de um estudo<sup>(2)</sup> sobre a programação para o período 2000-2006, com uma atenção muito especial para o FEDER e o Fundo de Coesão, a fim de colher ensinamentos para o período 2007-2013. Globalmente, constata-se que o balanço é melhor a montante do processo político (análise do contexto, definição da estratégia) do que a jusante, nos mecanismos de execução. Se muito já foi feito para reconhecimento da perspectiva do género, há no entanto ainda muito por fazer para se conseguirem efeitos práticos e tangíveis.

## 2007-2013: a igualdade de género nos novos regulamentos...

POs excertos que se seguem reúnem as disposições em matéria de igualdade de género dos novos regulamentos dos Fundos Estruturais e de Coesão<sup>(3)</sup> para o período 2007-2013.

(1) Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, “Concretizar a integração da dimensão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos documentos de programação dos Fundos Estruturais 2000-2006”, COM(2002) 748 final: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett)

(2) “A integração da perspectiva do género na utilização dos Fundos Estruturais”, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 de Julho de 2007. Disponível proximamente no sítio web: [www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR](http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR)

(3) Os novos regulamentos podem ser consultados em: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_pt.htm)

No regulamento geral sobre os Fundos Estruturais e de Coesão:

## Artigo 11.º: Parceria

*Artigo 11.º, n.º 1:* (...) Cada Estado-Membro organiza, em conformidade com as regras e práticas nacionais vigentes, uma parceria com autoridades e organismos, tais como: (...) c) qualquer outro organismo adequado em representação da sociedade civil, (...) as organizações não governamentais e os organismos responsáveis pela promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Cada Estado-Membro designa os parceiros mais representativos a nível nacional, regional e local, bem como no sector económico, social ou ambiental ou noutros sectores (...), em conformidade com as regras e práticas nacionais, tendo em conta a necessidade de promover a igualdade entre homens e mulheres (...).

*Artigo 11.º, n.º 2:* (...) A parceria abrange a preparação, a execução, o acompanhamento e a avaliação dos programas operacionais. Os Estados-Membros associam, se for caso disso, todos os parceiros competentes, particularmente as regiões, nas várias fases de programação, dentro dos prazos fixados para cada fase.

## Artigo 16.º: Igualdade entre homens e mulheres e não discriminação

Os Estados-Membros e a Comissão devem assegurar a promoção da igualdade entre homens e mulheres e da integração da perspectiva do género durante as várias fases de aplicação dos Fundos. Os Estados-Membros e a Comissão devem tomar todas as medidas adequadas para evitar qualquer discriminação em razão do sexo (...) durante as várias fases de aplicação dos Fundos, nomeadamente no que respeita ao acesso aos mesmos.

## Artigo 66.º: Disposições em matéria de acompanhamento

*Artigo 66.º, n.º 2:* (...) Sempre que a natureza da intervenção o permita, as estatísticas são discriminadas por sexo e por categoria de dimensão das empresas beneficiárias.

No Regulamento do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional:

## Artigo 6.º: Cooperação territorial europeia

*Artigo 6.º, n.º 1:* (...) Além disso, o FEDER pode contribuir para a promoção (...) da igualdade entre os sexos e da igualdade de oportunidades (...).

No Regulamento do Fundo Social Europeu:

## Artigo 3.º: Âmbito de intervenção

*Artigo 3.º, n.º 1:* No âmbito dos Objectivos da Convergência e da Competitividade Regional e do Emprego, o FSE apoia (...):

*Artigo 3.º, n.º 1, alínea b), ponto (iii):* a integração da perspectiva de género e acções específicas para melhorar o acesso ao emprego e aumentar a participação sustentável e a progressão das mulheres no emprego e reduzir no mercado laboral a segregação baseada no género, abordando nomeadamente as causas, directas e indirectas, das diferenças salariais entre as mulheres e os homens.

*Artigo 3.º, n.º 2:* No âmbito do Objectivo da Convergência, o FSE apoia (...):

*Artigo 3.º, n.º 2, alínea a), ponto (ii):* uma maior participação no ensino e formação ao longo da vida, em especial através de acções destinadas a reduzir (...) a segregação das pessoas baseada no género (...).

## Artigo 4.º: Coerência e concentração do apoio

*Artigo 4.º, n.º 5:* As avaliações efectuadas relativamente à acção do FSE devem analisar também a contribuição das acções apoiadas pelo FSE (...) para os objectivos Comunitários nos domínios da inclusão social, da não discriminação, da igualdade entre mulheres e homens (...).

## Artigo 5.º: Boa governação e parceria

*Artigo 5.º, n.º 4:* A autoridade de gestão de cada programa operacional fomenta a participação e o acesso adequados de organizações não governamentais às actividades financiadas, nomeadamente no domínio da inclusão social, da igualdade de género e da igualdade de oportunidades.

## Artigo 6.º: Igualdade de género e igualdade de oportunidade

Os Estados-Membros devem assegurar que os programas operacionais incluam uma descrição da forma como a igualdade de género e a igualdade de oportunidades são promovidas na preparação, execução, acompanhamento e avaliação dos programas operacionais. Os Estados-Membros devem promover uma participação equilibrada de mulheres e homens na gestão e execução dos programas operacionais a nível local, regional e nacional, conforme for pertinente.

## Artigo 10.º: Relatórios

Os relatórios anuais e o relatório final de execução (...) contêm, se for caso disso, uma síntese da execução dos seguintes aspectos: a) Integração da perspectiva de género, bem como outras medidas específicas nesta matéria (...).

## ...e nas Orientações estratégicas comunitárias em matéria de coesão

Adoptadas pelo Conselho em Outubro de 2006, as Orientações estratégicas comunitárias (OEC) em matéria de coesão<sup>(4)</sup> referem os princípios e as prioridades da política da UE para 2007-2013 e sugerem os instrumentos a criar. Os Estados-Membros basearam-se nestas orientações para estabelecer os respectivos quadros de referência estratégica nacionais (QREN) e para elaborar os cerca de 450 programas operacionais que têm de ser adoptados pela Comissão em 2007. Em termos de igualdade entre homens e mulheres, as OEC impõem em especial aos Estados-Membros o objectivo de **aumentar em 60% até 2010** a taxa de integração das mulheres no mercado de trabalho. O princípio da igualdade de género está integrado nas OEC a dois níveis:

- Nos “princípios intersectoriais” segundo os quais os programas se devem inserir na Agenda de Lisboa: “(...) os Estados-Membros e as regiões devem assegurar a promoção da igualdade entre homens e mulheres durante as várias fases da preparação e da execução dos programas e projectos”, quer através de acções específicas ou “tendo em conta” os efeitos que os outros projectos podem ter neste domínio. Além disso, devem tomar “todas as medidas adequadas para evitar qualquer discriminação em razão do sexo, (...) durante as várias fases de aplicação dos Fundos”.
- Numa série de medidas detalhadas e destinadas a apoiar o espírito empresarial feminino, a reforçar a participação das mulheres no emprego sem discriminação de qualquer tipo, a conciliar vida profissional e vida privada, a facilitar o acesso aos serviços de acolhimento de crianças, etc., contribuindo assim para executar o Pacto Europeu sobre a Igualdade de Género.

(4) [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2007/osc/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_pt.htm)

## ESTÓNIA

### Guarda de crianças para mulheres activas



**Custo total:** 216 640 EUR  
**Contribuição da UE:** 154 356 EUR

“A Estónia é bem conhecida pela elevada taxa de mulheres que exercem um emprego a tempo inteiro. No entanto, embora 80% das mulheres queiram conciliar a vida profissional com a vida familiar, menos de metade das crianças que têm entre um e quatro anos conseguem lugar num infantário. Assim, 48% dos municípios tiveram de estabelecer listas de espera para o acolhimento de crianças nos infantários. Este projecto-piloto, designado “Crianças com cuidados, mães a trabalhar”, foi lançado por 30 jovens candidatas a puericultoras e pretendia resolver este problema, criando estruturas de acolhimento de dia em todo o país. Actualmente bem implantada, esta fórmula passou a ser reconhecida a partir deste ano pela Segurança Social, sendo mais de 200 as pessoas que tomam conta das crianças, para além das iniciadoras do projecto, que estão diplomadas e disponíveis para ajudar os pais das crianças a regressar ao mercado de trabalho.”

*Erika Vahtmäe*, responsável do projecto, Ministério da População e dos Assuntos Étnicos da Estónia  
[erika.vahtmae@riigikantslei.ee](mailto:erika.vahtmae@riigikantslei.ee)

## HUNGRIA

### Rede de mulheres empresárias



**Custo total:** 61 200 EUR  
**Contribuição da UE:** 61 200 EUR

“A inserção profissional das mulheres provenientes de meios desfavorecidos é um problema de difícil solução. A Associação de Empresas Informáticas Sem Fins Lucrativos da Hungria recebeu uma subvenção europeia para organizar em cinco cidades do país acções de formação nos domínios da informática, da gestão e da contabilidade, destinadas a 120 mulheres empresárias, muitas das quais a dar os primeiros passos. O objectivo deste projecto, “e-NIVÓ – Rede Cooperativa Real e Virtual de Mulheres Empresárias”, era apoiar estas mulheres, ajudando-as a ultrapassar as desvantagens e os preconceitos de que são vítimas, bem como os obstáculos que enfrentam no percurso de inserção. Mais concretamente, o projecto consistiu em fornecer-lhes um acompanhamento personalizado e uma ajuda completa para a promoção.”

*Ida Csapó*, responsável do projecto, Associação de Empresas Informáticas Sem Fins Lucrativos da Hungria  
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

## BÉLGICA

### Creches adaptadas às necessidades do pessoal do sector turístico



**Custo total:** 10 000 EUR  
**Contribuição da UE:** 2 500 EUR

“O sector da hotelaria, cafés e restauração (horeca) da costa belga defronta-se com a escassez de mão-de-obra devido, nomeadamente, à falta de estruturas de acolhimento para a primeira infância. Com efeito, muitas vezes os trabalhadores do sector, em especial as mulheres, têm grande dificuldade em encontrar um local de acolhimento para os filhos, adaptado aos seus horários de trabalho atípicos (noites, fins-de-semana, épocas, etc.). ‘De Trampoline’ é um projecto-piloto de uma rede de infantários adaptados às necessidades do sector ‘horeca’. Já foram abertas diversas creches em diferentes locais de Blankenberge e 40 crianças podem assim ser acolhidas num regime flexível. A experiência servirá para o lançamento de fórmulas análogas noutros locais da costa belga, para maior tranquilidade dos trabalhadores e dos empregadores do sector turístico.”

*Nele Zwaenepoel*, Objectivo 2, Província da Flandres Ocidental  
[Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be](mailto:Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be)

## ALEMANHA

### “HAFEN”, viveiro de empresas femininas



**Custo total:** 466 624 EUR  
**Contribuição da UE:** 340 912 EUR

“O projecto ‘Women can do it’ (“As mulheres podem fazê-lo”) deu apoio a mulheres empresárias através do centro ‘HAFEN’, um viveiro de empresas femininas situado em Berlim-Marzahn. Os principais eixos do projecto foram: criar o centro HAFEN; convencer as candidatas empresárias a instalar a sua actividade no centro; fornecer-lhes espaço de escritório barato, equipamento, serviços de aconselhamento e de acompanhamento; pôr de novo a funcionar empresas em dificuldades; encontrar estratégias de saídas profissionais para as mulheres que abandonavam o seu projecto após uma avaliação negativa; organizar 8 fóruns profissionais para debater a gestão, a procura de financiamentos públicos, o equilíbrio entre trabalho e vida privada, etc. A Universidade de Ciências Aplicadas FHTW, de Berlim, forneceu o apoio e o acompanhamento científico necessários.”

*Carmen Giese*, Directora de Projectos Europeus, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlim)  
[Carmen.giese@de.tuv.com](mailto:Carmen.giese@de.tuv.com)



## Finlândia

# “Finnvera, um instrumento financeiro ao serviço das mulheres empresárias”

**Anneli Soppi**, Chefe da Unidade Microfinanças, Finnvera Plc



A Finlândia é conhecida pelas suas políticas de igualdade de oportunidades. Para as mulheres finlandesas, a igualdade passa pela independência financeira. Talvez por isso a percentagem de mulheres empresárias na Finlândia é relativamente elevada em comparação com outros países da Europa.

As mulheres constituem um terço dos empresários finlandeses, com uma forte percentagem de “independentes”. O Programa de empreendedorismo do governo finlandês pretende que esta percentagem passe para 40%. A este propósito, o “Empréstimo às mulheres” da Finnvera, especialmente destinado às mulheres empresárias, constitui um verdadeiro catalisador.

## O emprego e as empresas beneficiárias

A Finnvera Plc é propriedade do Estado finlandês e é uma sociedade de financiamento especializada na oferta de soluções financeiras complementares, adaptadas às diferentes fases de desenvolvimento de uma empresa. A Finnvera desempenha também o papel de intermediário entre os programas de financiamento da União Europeia e as PME finlandesas. Concede entre 3 800 e 5 500 microempréstimos por ano. A carteira de empréstimos em microcrédito ultrapassa actualmente 12 500 empréstimos num total de 160,7 milhões de euros. A clientela do microcrédito é constituída em 40% por mulheres. A Finnvera trabalha actualmente com mais de 26 000 empresas, das quais 80% são microempresas.

O objectivo do programa “Empréstimo às mulheres”, lançado em 1997, consiste em facilitar o espírito empresarial feminino e, nomeadamente, incentivar as mulheres que tenham boas ideias comerciais mas não possuam garantias suficientes, a obterem um financiamento para montar o seu negócio.

Para as mulheres que já têm uma empresa, em especial nos sectores menos atractivos para as instituições financeiras, este crédito especial permite-lhes desenvolver a sua actividade. A fórmula também ajudou as mulheres desempregadas ou ameaçadas de desemprego a criarem o seu próprio emprego. Actualmente, este instrumento financeiro ajuda igualmente os jovens e as mulheres imigrantes a lançar as suas empresas.

Os empréstimos destinam-se principalmente a microempresas com menos de 5 pessoas. A maioria das clientes, no entanto, são trabalhadoras independentes. O perfil-tipo da cliente é uma mulher com 39-45 anos, que teve formação profissional e pretende criar o seu

próprio emprego. Os critérios de concessão são idênticos aos existentes em todo o lado: principalmente a rentabilidade económica, efectiva ou esperada, da empresa.

## Antes de mais, prestar serviços às pessoas

As mulheres têm uma preferência notória pelo sector dos serviços. A maior parte das mulheres que solicita empréstimo trabalha nos serviços “de proximidade”: ajuda social, saúde, alimentação, outros serviços às pessoas e comércio retalhista. Localmente, a concorrência é muitas vezes feroz e a gama de serviços fornecidos pelas empresas já presentes no mercado pode ser muito completa. Para ter êxito, uma empresa que inicia a sua actividade tem de salientar-se relativamente aos seus concorrentes. Ora, criar um nicho de mercado exige ao mesmo tempo competência e recursos financeiros, uma vez que a procura de serviços pelos consumidores é muito sensível às flutuações económicas.

A terceirização dos serviços de ajuda social e de cuidados de saúde criou assim uma nova procura, à qual dão resposta as pequenas empresas femininas.

## Boas pagadoras

As mulheres empresárias são muitas vezes criticadas por serem demasiado prudentes. Na verdade, são simplesmente realistas. As mulheres assumem riscos controlados, o que faz com que sejam capazes de fazer face às suas obrigações, mesmo quando acontece o pior. Na Finnvera verifica-se que são muito poucas as situações de não pagamento por parte da clientela feminina.

Do mesmo modo, a taxa de sobrevivência das novas empresas é de 76%-80%. Os serviços de consultadoria, as acções de formação e os dispositivos de apadrinhamento lançados pelos prestadores de serviços locais não financeiros contribuem para aumentar esta taxa de sobrevivência.

Será possível elevar a percentagem de empresas femininas para 40%? Depende do espírito empresarial das mulheres e da sua capacidade para conciliar empresa e família. Porque são sobretudo as mulheres que continuam a assumir a responsabilidade da guarda dos filhos e dos pais e sogros idosos. É preciso também pensar em todas essas mulheres “ocultas” nas estatísticas, que trabalham como auxiliares em muitas empresas familiares.

**Contacto:** [info@finnvera.fi](mailto:info@finnvera.fi)

## Land de Salzburgo (Áustria)

### “Gerir a igualdade de género”

**Christian Salletmaier**, Chefe da Unidade de Desenvolvimento Regional e Política Regional Europeia, Land de Salzburgo



O desenvolvimento regional é um domínio que associa multidisciplinaridade e elevada complexidade. O Programa do Objectivo 2 de Salzburgo queria aumentar a competitividade e a capacidade de inovação das empresas, valorizar os recursos regionais, reduzir o desemprego, o défice migratório e as longas viagens entre a casa e o trabalho nas zonas mais meridionais do Land.

Para isso foi criado um conjunto de medidas em três sectores prioritários (turismo, empresas e desenvolvimento local), seguindo uma estratégia baseada na inovação, na participação e na sustentabilidade, sem esquecer a integração da perspectiva do género, um dos princípios transversais da intervenção dos Fundos Estruturais para o período 2000–2006. No entanto, duas medidas financiadas pelo FEDER foram concebidas especificamente numa perspectiva da igualdade entre homens e mulheres.

A primeira pretendia dar apoio à população feminina das zonas do Objectivo 2. Tratava-se de incentivar e de facilitar a participação das mulheres no programa, mas também de ajudar a elaborar projectos de igualdade entre homens e mulheres. A ideia consistia em criar um dispositivo aberto aos actores locais e capaz de criar e acompanhar iniciativas provenientes das bases.



Creche numa empresa.

Resultado: desde 2001/2002 trabalham no Land de Salzburgo dois “animadores de projectos para a igualdade de oportunidades”. As suas funções incluem uma vasta gama de tarefas que vão desde a coordenação de projectos de igualdade de género num contexto europeu até à criação de redes locais para ajudar as mulheres a transformarem as suas ideias em actividades.

Estes animadores criaram, nomeadamente, parcerias locais que envolveram os serviços de emprego, as empresas, os municípios e os organismos de formação profissional.

A segunda medida destinava-se a aumentar a taxa de actividade das mulheres nas zonas rurais afastadas. Para o efeito foram lançadas diversas acções.

Um dos grandes obstáculos que se deparam às mulheres para encontrar empregos qualificados nas zonas mais rurais e montanhosas do Land de Salzburgo é a falta de infantários. Perante este problema foram concebidas novas fórmulas de acolhimento de crianças em colaboração com as PME locais. Até ao momento há três projectos de infantários de empresas que servem de modelo quanto à forma de melhor conciliar trabalho e responsabilidades familiares por parte das mulheres.

Outra série de acções centrou-se na formação contínua e nas empresas que dão essa formação. Tratou-se de incentivar estas empresas a colaborar, a colocar em comum os respectivos recursos e a orientar os seus programas de formação para a qualificação e as necessidades profissionais das mulheres. Por último, uma terceira vertente consistiu em apoiar activamente as empresas que possuem um plano de progressão de carreira para o pessoal feminino.

Nem sempre a execução destes projectos decorreu sem sobressaltos; foi necessária uma grande dose de paciência e de empenhamento. Os animadores de projectos tiveram um papel essencial nesta acção e manterão o seu posto para além do período de programação do Objectivo 2. Quanto aos projectos propriamente ditos, contribuíram para a manutenção e revalorização de empregos qualificados, facilitando ao mesmo tempo o regresso das mulheres ao trabalho. No final, todas estas intervenções permitiram reter as forças vivas do território, estabilizar as bases do emprego local e melhorar a competitividade das PME e da economia regional no seu conjunto.

Para obter mais informações: [www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm](http://www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm)

A igualdade entre homens e mulheres, um desafio estratégico na Jämtland (Suécia)

## Os “óculos do género”

Confrontado com desafios demográficos, o centro-norte sueco precisa de reter a população feminina para assegurar o seu desenvolvimento. O que passa pela igualdade de oportunidades. O programa do Objectivo 1 financiou vários projectos neste domínio. Por princípio, mas também por interesse socioeconómico, evidentemente.



Há coincidências que não enganam: “Jämtland” começa por “Jäm”, como “Jämställdhet”, que quer dizer “igualdade de género”, uma grande preocupação nesta região do centro-oeste da Suécia, com apenas 130 000 habitantes num território mais vasto do que a Eslováquia e em que metade da população vive à volta da capital regional, Östersund.

“O êxodo feminino prejudica gravemente a sustentabilidade do desenvolvimento regional e é ainda pior aqui, devido à baixa densidade populacional e às distâncias. Existe um défice de mulheres. Já começa a faltar pessoal nos serviços de saúde”, lamenta Ingegärd Pettersson, coordenadora do projecto “Gensyn”, criado pela administração do distrito com o apoio financeiro do Objectivo 1. “Através do projecto Gensyn procuramos alertar os eleitos e outros agentes locais importantes para a situação. São bastante cegos à questão do género, pouco sensíveis à situação desfavorecida das mulheres e aos problemas que tal

provoca. Num meio rural e afastado, as diferenças são gritantes: os homens, mais centrados na sua actividade profissional, suportam melhor este tipo de ambiente; as mulheres, por seu lado, preferem viver – e procriar – onde é possível conciliar harmoniosamente vida profissional, vida familiar, alojamento e lazer, sem que tal custe demasiado em dinheiro e em trajectos. Para as reter aqui, são precisas medidas sociais e um ordenamento do território adaptados, uma política de acolhimento voluntarista, etc. Tentamos convencer os responsáveis políticos por todos os meios, incluindo ‘afectivos’, do tipo ‘como é que reagirá quando a sua filha lhe disser que quer partir para uma região mais atraente?’”

Com efeito, um estudo do SNB, o Serviço de Estatísticas sueco, demonstrou que são sobretudo as mulheres que partem, devido à falta de possibilidades de trabalho permanente e também para melhor valorizarem os seus estudos, geralmente de nível

(1) Em vigor desde 1980 e alterada por diversas vezes, a Lei sobre a Igualdade de oportunidades (“Jämställdhetslagen”) visa nomeadamente promover a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres no local de trabalho. O “JämtO”, Gabinete do Provedor de Justiça para a Igualdade, tem por missão fazer respeitar esta legislação.



mais elevado que os dos homens. E Ingegärd aponta para um mapa da população que mostra claramente as desigualdades na repartição homens-mulheres no território sueco: o sul do país e as regiões litorais têm uma dominante feminina, o centro-oeste e o norte, pelo contrário, contam mais homens do que mulheres.

*“Reter as mulheres na região não se resume a abrir creches e infantários, mas implica maior organização de todas as componentes da vida, a começar pela igualdade entre homens e mulheres. Somos um país avançado neste domínio, mas o combate está longe de estar ganho”, insiste Annica Westerlund, responsável pela informação dos programas do Objectivo 1 Södra Skogslän e INTERREG IIIA Suécia/Noruega, em relação aos quais o distrito de Jämtland é a autoridade de gestão.*

Dos cerca de 3 000 projectos que os Fundos Estruturais apoiaram entre 2000 e 2006 na região do Objectivo 1, muitos visaram directamente as mulheres, como empresárias, trabalhadoras independentes, mães de família que participam em acções de formação para regressar ao mercado de trabalho ou ainda beneficiárias de diversos serviços. Mas no Jämtland, em especial, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e o Fundo Social Europeu (FSE) também se conjugaram para co-financiar quatro programas de sensibilização para a igualdade homens-mulheres, lançados pela administração do distrito em torno de vários desafios fundamentais: o desafio demográfico feminino, a igualdade de género no local de trabalho, a luta contra o assédio e as discriminações. *“Na Suécia existe uma lei sobre a igualdade de oportunidades<sup>(1)</sup>”, explica Annica, “mas a sua aplicação no terreno não é fácil. Aqui, no Jämtland, achámos que também eram precisas medidas de incentivo para que o objectivo da igualdade entre homens e mulheres se tornasse verdadeiramente uma prioridade para os agentes locais.”*

## Igualdade, rentabilidade e saúde

Dotado de 1,2 milhões de euros, metade concedido pela União Europeia, o projecto “Know How – Igualdade, rentabilidade e saúde” desenvolveu-se entre 2000 e 2006 em duas fases. *“Escolhemos a designação de ‘Know How’ (‘Saber-fazer’) porque o objectivo do projecto é fornecer nos locais de trabalho saber-fazer, motivação e métodos para gerir melhor a questão do género”, refere Syvonne Nordström, coordenadora do projecto. “Do mesmo modo, adoptámos como subtítulo ‘Igualdade, rentabilidade e saúde’ porque estes três aspectos estão estreitamente ligados: a igualdade homens-mulheres não é apenas uma questão de democracia e de justiça; tem igualmente influência positiva na competitividade das empresas. Um inquérito realizado em 1999 a 14 000 empresas suecas revelou que aquelas que trabalhavam activamente na igualdade de género eram mais produtivas do que as outras. E como a igualdade melhora as condições de trabalho, contribui para melhor saúde. Outro estudo demonstrou que uma repartição homens-mulheres equilibrada no local de trabalho criava melhor ambiente social, melhor comunicação interna e externa e melhor imagem da empresa. Repartir melhor as competências entre homens e mulheres é uma garantia de eficácia.”*



Poder trabalhar em vários postos de trabalho custa menos e valoriza mais.

Concebido com base nestes fundamentos, o projecto 'Know How' consistiu em executar um conjunto de actividades paralelas: campanhas de informação sobre a perspectiva do género (publicidade na imprensa local, publicação de compilações de boas práticas, acções nas escolas, etc.), organização de seminários e jornadas temáticas (elaborar um plano de igualdade, prevenir o assédio sexual, etc.), sem esquecer sobretudo um serviço de aconselhamento e de acompanhamento para as empresas, instituições públicas e outros organismos que pretendam dotar-se de uma prática de igualdade entre homens e mulheres.

### Cultura de empresa(s)

A fábrica da Husqvarna de Tandsbyn, a 20 km de Östersund, produz ferramentas eléctricas. "O projecto 'Know How' apareceu a nosso pedido", recorda o director Markku Pärssinen. "Tanto a direcção como os sindicatos queriam respeitar mais os princípios legais sobre a igualdade de oportunidades, ser pioneiros, dar o exemplo... Então, quando fomos informados do projecto, pensámos logo nele." Uma vez acordadas as modalidades com a equipa do projecto, o "método Know How" entrou em acção: foi criado um grupo de trabalho constituído por 3 mulheres e 2 homens, que durante 20 semanas, a uma média de uma hora por semana, iria elaborar um "plano de igualdade" abrangendo as remunerações, as condições de trabalho, as relações homens-mulheres e as relações trabalho-família dos 160 trabalhadores da empresa.

Uma análise das remunerações conduziu à paridade salarial, para trabalho igual, entre homens e mulheres. Para não fazerem sempre as mesmas tarefas repetitivas, foi oferecido aos trabalhadores a possibilidade de assegurarem diferentes postos de trabalho. "Digamos antes às trabalhadoras", salienta Agneta Wessen, membro do grupo de trabalho, "porque são as mulheres que ocupam os postos de trabalho mais aborrecidos. As trabalhadoras e os trabalhadores que quiseram, puderam frequentar acções de formação e dominam agora quatro ou cinco máquinas diferentes. A ergonomia também foi melhorada e o pessoal tem agora acesso a equipamentos para exercício físico, a sessões de massagem e de relaxamento... Há menos dores de costas e menos flebites. E tudo isto em benefício tanto dos homens como das mulheres!"

No que se refere à procura de um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, há um aspecto que foi especialmente tido em conta na Husqvarna, no quadro da acção 'Know How': o incentivo a partilhar a licença parental quando do nascimento de um filho. Porque o conceito de licença de maternidade não existe na Suécia; é a ideia de licença parental que prevalece. Tem uma duração de quinze meses, dois dos quais têm de ser gozados obrigatoriamente por um ou outro dos pais. Durante um ano, o salário é assegurado em 80% pelo Estado. Em Tandsbyn, a Husqvarna junta 10% a este montante durante quatro meses, ou seja, 90% do salário, se a mãe e o pai partilham a licença equitativamente.



Pai e filho gozam da licença de paternidade.

"A licença parental partilhada faz agora parte da nossa cultura de empresa. O número de pais que pedem uma licença de longa duração duplicou no espaço de três anos", conclui Kerstin Jonsson, responsável administrativo na Jonsson & Paulsson, uma empresa de construções mecânicas com 136 trabalhadores, subcontratante de vários grandes construtores automóveis. Kerstin, que tinha ela própria elaborado, "mas guardado num armário", uma carta de igualdade antes de participar no projecto 'Know How', prossegue: "O nosso plano de igualdade vai anexado ao regulamento que todos os novos trabalhadores recebem no dia em que chegam. Algumas semanas depois fazemos sempre uma reunião com os novos, e insisto muito na importância da licença parental, oportunidade para melhorar a competência social, para aprender a assumir novas responsabilidades, etc. Reconheço que temos os meios para o fazer. É mais difícil para uma pequena empresa que tem muito menos margem de manobra para gerir os seus recursos humanos." E como que para acabar com a desconfiança do jornalista, que se interroga o que é estar por detrás de tanta virtude, Kerstin refere: "Ao favorecer a rotação dos postos de trabalho, a licença parental de longa duração ou a flexibilidade dos horários para gerir melhor a escolaridade dos filhos, servimos os interesses da empresa: empregados felizes são empregados mais produtivos. Boa saúde traduz-se em menos absentismo. Aliás, assumir a paternidade ensina muitas coisas que servem para o trabalho. Queremos igualmente aparecer como um empregador moderno, que atrai pessoal qualificado, sobretudo jovens e mulheres, cujo número pretendemos aumentar."





## Líderes de opinião

O projecto 'Know How' contou igualmente com um aliado importante, que foi a participação do diário regional Östersunds Posten, ao mesmo tempo actor e divulgador do projecto. O jornal, que tem 90 empregados, também se lançou em 2002 numa acção de igualdade, assente em duas componentes: *"Internamente, organizámos um seminário de dois dias para os quadros, repetido a seguir para o resto do pessoal", refere Viktoria Winberg, directora de marketing. "Este trabalho levou-nos à elaboração de um plano semelhante ao da Husqvarna e da Jonsson & Paulsson, acrescido talvez de uma política de recrutamento equilibrada e uma promoção das mulheres assumida de forma mais clara. Externamente, organizámos todos os anos um concurso anti-sexista nas empresas e depois nas quinze escolas primárias."* Elina Olofsson, redactora-chefe, acrescenta: *"Publicamos também numerosos artigos e dossiers sobre questões de género. Asseguramos também um bom equilíbrio homens-mulheres na política editorial... A este propósito, realizámos um inventário quantitativo e qualitativo do lugar dos homens e das mulheres nos textos, nas fotografias, na rubrica do desporto, etc."* A próxima etapa? *"Relançar um procedimento interno – precisamos de uma alfinetada para não esquecer a questão neste Outono! – e alargá-lo a outro diário regional, o Länstidningen, que o Posten comprou."*

É mais fácil aplicar um "plano em matéria de género" numa empresa "intelectual", como é um jornal, do que numa empresa industrial, mais "manual"? *"De maneira nenhuma, respondem sem hesitar Syvonne e Annica. O projecto "Know How" abrangeu cerca de sessenta empresas e administrações; não notámos qualquer diferença."* Apenas Viktoria admite, não sem humor: *"É verdade que aqui o departamento comercial estava mais reticente: é preciso dizer que tem muitos antigos futebolistas!"*

Viktoria Winberg e Elina Olofsson zelam pela igualdade de género na Östersunds Posten.

## "EQ": alcançar a igualdade homens-mulheres no local de trabalho



Para facilitar a acção, aumentar a sua visibilidade e recompensar as situações em que mais se tem em conta o género no local de trabalho, os animadores do projecto 'Know How' criaram o certificado "EQ". Desde 2002 já há uma quinzena de empresas privadas e organizações públicas de Jämtland que o receberam.

Para merecer este verdadeiro rótulo de qualidade, a empresa ou organização participante deve:

- riar internamente um grupo de trabalho sobre a igualdade,
- analisar a sua situação numa perspectiva do género (ambiente de trabalho, salários, trabalho e paternidade, eventuais situações de assédio e discriminações, política de recrutamento, etc.),
- estabelecer objectivos quantificáveis,
- adoptar medidas e métodos para atingir a igualdade (Como?),
- estabelecer um calendário (Quando?),
- repartir as responsabilidades (Quem?),
- avaliar as disponibilidades e os conhecimentos (dos trabalhadores e dos outros intervenientes),
- prever actividades externas (Como influenciar os outros? Saber-fazer e fazer saber...).



O projecto 'Know How', que terminou em 2006, foi substituído até Dezembro de 2007 pelo projecto "Jämsyn", dotado de 228 000 euros de origem comunitária. "A diferença entre o 'Know How' e o Jämsyn é que este coloca mais a tónica na formação das pessoas chave nas organizações: dirigentes, quadros e responsáveis sindicais", explica Syvonne Nordström. "Utilizamos mais a fórmula das jornadas temáticas para transmitir métodos práticos, que incidem em pontos precisos (o assédio sexual, a análise salarial, a partilha de tarefas, etc.), sendo que a ideia é considerar os participantes como 'líderes de opinião', elementos de transmissão que 'a seguir transmitirão a boa nova' da igualdade entre homens e mulheres no quadro das suas funções nos respectivos locais de trabalho."

"Ainda há muito a aprender na metodologia da integração da perspectiva do género", considera Mattias Eliasson. "Podem citar-se muitos exemplos: o plano da igualdade é o momento para a empresa pôr em questão aspectos insuspeitáveis do seu funcionamento; a prevenção do assédio sexual permite muitas vezes avaliar o ambiente de trabalho; nas escolas, a sensibilização das alunas para profissões não tradicionais das mulheres pode dar resposta às necessidades dos empregadores que têm dificuldade em recrutar nas fileiras técnicas..." Mas Mattias também mostra algum desapontamento: responsável pelo projecto "Vidsyn" ("Grande visão"), que contribuiu para prevenir todas as formas de discriminação no trabalho, queria organizar seminários de um ou dois dias sobre um tema, mas teve de se contentar com sessões de 2 a 3 horas no local de trabalho e com grandes grupos de participantes. "Fui demasiado ambicioso e faltou-me talvez alguma flexibilidade: as empresas aqui são muito pequenas para poderem consagrar tempo a estas questões."

Então a batalha ainda não está ganha, para retomar a expressão de Annica? "Certamente que não", responde Dan Humble, consultor em matéria de igualdade e animador de numerosos seminários 'Know How' / Jämsyn, juntamente com a sua colega Camilla Simonsson. "A integração da perspectiva do género é uma tarefa a muito longo prazo... Para começar é difícil convencer as pessoas... Depois há resistências em aplicar os preceitos discutidos durante as acções de formação... Na empresa, a acção efectuada numa filial nem sempre é validada pela direcção central, portanto não é transferida para toda a organização... São precisos ao mesmo tempo incentivos à igualdade e uma responsabilização individual: todos têm de fazer o seu percurso, mas só se apercebem verdadeiramente da questão quando põem os 'óculos do género' e ganham consciência das dificuldades que as mulheres vivem no dia-a-dia. Então aí está aberto o caminho para a igualdade."

Para obter mais informações: [www.z.lst.se/z/en/](http://www.z.lst.se/z/en/)

Os projectos Know How e Jämsyn conduziram à realização de duas publicações disponíveis em sueco e inglês: "Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace" ("Trabalho de Qualidade em Matéria de Igualdade de Género – Guia para o local de trabalho) e "Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations" ("Enfrentar a Resistência – Gerir a Integração da Perspectiva do Género nas Organizações).

Contacto: [syvonne.nordstrom@z.lst.se](mailto:syvonne.nordstrom@z.lst.se)



Seminário sobre a igualdade de género em Strömsund.

Glasgow (Escócia, Reino Unido)

## “Facilidades para criar uma empresa”

**Kathleen Jones**, Consultora de empresa, equipa do projecto Mulheres nas Empresas



De 2002 a 2005, a cidade de Glasgow executou o programa “Women into Enterprise (WiE)” (Mulheres nas Empresas), co-financiado pelo Conselho Municipal de Glasgow (855 838 euros) e pelo FEDER (775 000 euros). O projecto funcionou tão bem que actualmente está integrado no conjunto de serviços oferecidos às empresas pela cidade de Glasgow.

A ideia era combater certas dificuldades que se deparam às mulheres quando querem criar ou desenvolver uma empresa. Sabe-se que as mulheres se lançam nos negócios em sectores com reduzidos custos de entrada, porque frequentemente pensam que são pouco competentes em domínios essenciais como as finanças ou a informática. De um modo geral têm tendência a subestimar-se e, por vezes, mesmo a limitar o crescimento da sua actividade.

Ao longo da sua execução, o WiE forneceu aconselhamento, apoio e formação a 3 000 empresas, das quais 2 246 em fase de criação e 746 já existentes. Foram muitas as mulheres que tiveram oportunidade de participar em acções de formação sobre um conjunto de competências empresariais: relações públicas, marketing, negociação, contabilidade, informática, etc. Além destas sessões de um dia, alguns assuntos mais complexos foram tratados com mais tempo. Assim, um módulo de 10 semanas foi consagrado às mulheres que tencionavam criar uma empresa, devendo as participantes, no final, elaborar o plano estratégico do seu projecto. O projecto WiE permitiu igualmente às mulheres que já administravam as suas empresas conceber em grupo estratégias comerciais, identificar todos os tipos de desafios que uma empresa tem de enfrentar e elaborar um plano estratégico que desse resposta às necessidades de uma actividade em crescimento.

As sessões de formação permitiram estabelecer relações comerciais, mas igualmente relações de amizade. Instalou-se muito naturalmente uma rivalidade mútua graças ao trabalho colectivo – a colocação em comum de ideias e de informações foi muitas vezes a norma – e muitos grupos que se constituíram nestas acções de formação continuam actualmente a encontrar-se regularmente.

O projecto WiE destinava-se igualmente a ver quais eram as necessidades das mulheres ao nível local, no contexto dos bairros. Em colaboração com comunidades e parcerias de inserção social, o programa conseguiu chegar a mulheres que de outro modo nunca saberiam que havia serviços de ajuda às empresas.

O WiE trabalhou com organismos de Glasgow, como a parceria para o desenvolvimento da comunidade chinesa ou a Fundação Talleem, a favor das minorias étnicas, organizando eventos concebidos especificamente para estas populações. Estas operações articularam-se muitas vezes com outros serviços, como a ajuda à tradução ou o acolhimento de crianças, em função das necessidades específicas dos grupos-alvo.



A vertente financeira do programa também foi largamente utilizada: 251 empresas - 168 em fase de criação e 83 já existentes – receberam uma subvenção. Para a solicitar, era preciso preencher um formulário simplificado e anexar o respectivo plano de actividades e respectivas previsões financeiras. O subsídio podia cobrir até 50% do investimento. Na maior parte dos casos tratou-se de despesas únicas: compra de equipamento, de mobiliário, de material informático, de instrumentos de promoção, etc. Os montantes variaram entre várias centenas e cerca de dez mil euros (5 000 £) por empresa.

Muitos aspectos do WiE são sem dúvida transferíveis para outras regiões, porque as mulheres que pretendem iniciar uma actividade profissional independente deparam-se em todo o lado com os mesmos obstáculos. O programa incluiu um certo número de elementos inovadores: sessões e ateliers de relacionamento permitiram apoiar e formar candidatas empresárias, mesmo antes do lançamento das suas empresas. Enquanto a maior parte dos programas clássicos de apoio visam empresas que possuem instalações próprias, o WiE apoiou igualmente mulheres que exerciam a sua actividade em casa, porque esta solução era muitas vezes a única possível, por questões de guarda dos filhos ou de acesso ao capital. Finalmente, pode dizer-se que ao longo da sua existência o programa WiE foi um motor do desenvolvimento e acompanhamento de empresas dirigidas por mulheres.

**Contacto:** [Business.Support@drs.glasgow.gov.uk](mailto:Business.Support@drs.glasgow.gov.uk)



## Interreg IIIB Região alpina

## “GenderAlp!, rede de administrações para as administrações, ou quando o género se torna público”

**Romana Rotschopf**, Chefe de projecto, GenderAlp!

As regiões alpinas partilham um conjunto de condições e de dificuldades: complexidade do ordenamento do espaço, infra-estruturas de transportes limitadas em certas zonas, uma taxa de emprego feminino relativamente baixa e estruturas de tomada de decisão, tanto a nível regional como local, ainda dominadas pelos homens. Daí o interesse de criar uma rede internacional sobre as questões de género.

Dotado de 2,3 milhões de euros, sendo metade proveniente do FEDER, o projecto “GenderAlp! Desenvolvimento do Espaço para Mulheres e Homens” colocou em rede 12 cidades e regiões da Região alpina (Áustria, Alemanha, Itália, França e Eslovénia) que trabalham em conjunto, entre 2005 e 2007, naquilo que são os desafios ligados ao ordenamento do território e ao financiamento público, vistos pelo ângulo da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Convencidos de que a igualdade homens-mulheres corresponde a uma melhor qualidade de vida, a um quadro mais atraente para as populações e para as empresas, a uma maior competitividade regional e, portanto, a mais empregos, queremos partilhar com todos os nossos homólogos europeus a experiência e as boas práticas dos 32 projectos regionais executados no quadro da rede ‘GenderAlp!’ sobre temas como: ter em linha de conta a perspectiva do género no orçamento das autarquias locais (cidade de Munique e cidade de Cuneo), nos transportes em comum (cidade de Friburgo), no desenvolvimento regional (Land de Salzburgo), no urbanismo (Instituto de Planificação Urbana da República da Eslovénia), na elaboração de acções de formação destinadas a responsáveis políticos e às administrações (região Ródano-Alpes), no ordenamento de parques de actividades (Land da Baixa Áustria), etc.

Rede de administrações, aperfeiçoamento das competências. A igualdade entre homens e mulheres está consagrada nas legislações comunitária, nacionais e regionais, mas tarda em ser aplicada. O programa ‘GenderAlp!’ visa, por um lado, sensibilizar o público para a realidade deste desafio e, por outro, criar instrumentos e saber-fazer para as administrações e para os responsáveis políticos. Assim, a “caixa de ferramentas” concebida pelo ‘GenderAlp!’ forneceu:

métodos e critérios de qualidade para a integração da perspectiva do género no ordenamento do território e para a elaboração dos orçamentos públicos; objectivos “orientados para o género” para os sectores do turismo, do emprego, da criação de empresas, do desporto, da saúde e da educação; indicadores de género para a avaliação dos programas de desenvolvimento regional; uma série de recomendações para ter em conta a igualdade de género no ordenamento das zonas industriais ou comerciais; exemplos de boas práticas observadas um pouco por todo o lado na Europa; etc.

Com o ‘GenderAlp!’ esperamos criar redes permanentes de administrações preocupadas em integrar a igualdade de género na execução e financiamento das suas políticas de desenvolvimento.

**Contacto:** [genderalp@salzburg.gv.at](mailto:genderalp@salzburg.gv.at)

**Para obter mais informações:** [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com),  
[www.gendercompetence.net](http://www.gendercompetence.net) (inglês),  
[www.genderalp.at](http://www.genderalp.at) (alemão),  
[www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it) (italiano),  
[www.genderalp.si](http://www.genderalp.si) (esloveno)



Reunião dos parceiros da rede.

## INTERREG IIIA Espanha/Marrocos

**NISAE-MUJER: facilitar os intercâmbios hispano-marroquinos entre mulheres empresárias**



**Custo total:** 405 275 EUR  
**Contribuição da UE:** 303 956 EUR

“O projecto ‘NISAE-MUJER’ pretende promover uma maior participação das mulheres em acções de cooperação económica entre os dois lados do Mediterrâneo, em sectores onde são muitas as mulheres empresárias: têxtil e artesanato, mas também comércio, hotelaria e restauração. Para isso, organizámos as seguintes actividades: encontros e fóruns de empresas transfronteiriças em Málaga e Marrocos, acções de formação de um dia, participação de empresas marroquinas no Salão das Empresas e de Mulheres Empresárias de Málaga (FEMMA), programa de visitas-intercâmbios, criação de uma base de dados comerciais e de um plano de comunicação.”

*Bernadette Sebrechts, Unidade de Recursos Europeus,  
Diputacion de Malaga  
[bsebrechts@malaga.es](mailto:bsebrechts@malaga.es)*

## INTERREG IIIC Norte

**Europejska sieć Centrów Przedsiębiorczości Kobiet**



**Custo total:** 1 351 950 EUR  
**Contribuição da UE:** 776 663 EUR

“Os Centros de recursos para mulheres (CRM) têm por vocação apoiar a participação das mulheres na vida económica, social e política. O objectivo do projecto ‘W.IN.NET’ (2003-2005), apoiado pelo Interreg IIIC, era criar uma rede europeia de CRM ao serviço do desenvolvimento local e regional. Para esse efeito, 17 parceiros de 9 países participaram em cinco sub-redes temáticas cujos trabalhos, apresentados em Bruxelas em Novembro de 2005, resultaram em Junho de 2006 na constituição da ‘WINNET Europa’, que reuniu até à data Centros de recursos de 18 Estados-Membros.”

*Britt-Marie Torstensson, Presidente da WINNET Europa  
[britt-marie.torstensson@winneteuropa.eu](mailto:britt-marie.torstensson@winneteuropa.eu)  
[www.winneteuropa.eu](http://www.winneteuropa.eu)*

## INTERREG IIIB CADSES

**WEFneT: crédito no feminino**



**Custo total:** 2 854 473 EUR  
**Contribuição da UE:** 1 275 366 EUR

“A rede ‘WEFneT’ (Women Engendering the Finance network) visa alargar à zona de cooperação CADSES (Adriático, Danúbio e Europa Central) este instrumento de desenvolvimento local que são os Centros de recursos para mulheres. Trata-se sobretudo de facilitar o acesso ao crédito para projectos promovidos por mulheres, estabelecendo cooperação entre governos regionais, instituições financeiras, associações e outras organizações públicas e privadas interessadas. Até ao momento, cerca de 200 administradores receberam formação na abordagem da perspectiva do género, uma vintena de responsáveis de centros de recursos aperfeiçoaram as suas competências em gestão e foram criadas 10 empresas.”

*Elda Schena, Consultora para o Emprego e a Formação,  
Região da Apúlia (Itália)  
[e.schena@regione.puglia.it](mailto:e.schena@regione.puglia.it)*

## INTERREG IIIA França/Itália

**Estratégias transfronteiriças comuns para a igualdade de oportunidades**



**Custo total:** 100 000 EUR  
**Contribuição do FEDER:** 45 000 EUR

“O projecto destinou-se a desenvolver iniciativas que permitam maior mobilidade das mulheres, graças a um melhor conhecimento do quadro normativo e das oportunidades oferecidas no território transfronteiriço. O maior desafio consistiu em integrar participações heterogéneas e reuni-las num único documento comum e coerente. O responsável italiano orientou a sua atenção para o mundo do trabalho feminino, enquanto o parceiro francês recorreu a uma abordagem mais social dos temas abordados, salientando os aspectos ligados, por exemplo, à violência, à imigração e à alfabetização das mulheres. Os resultados das pesquisas permitiram elaborar um guia de boas práticas, que pode ser consultado em [www.lavorodonna.it/interreg/index.htm](http://www.lavorodonna.it/interreg/index.htm). Serão realizados posteriormente outros desenvolvimentos em torno do trabalho sazonal nos sectores agrícola e hoteleiro.”

*Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra  
[gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org](mailto:gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org)  
[www.interreg-alcotra.org](http://www.interreg-alcotra.org)*



### Sítio Internet Inforegio: páginas principais disponíveis em 22 línguas

“A Política” e “Os Instrumentos” são as duas primeiras secções do nosso novo sítio Internet (com as respectivas subsecções) disponíveis em 22 línguas. Os visitantes podem assim ler nas línguas dos 27 Estados-Membros informações circunstanciadas sobre a história, os grandes objectivos e os elementos principais da política regional para 2007-2013.

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_pt.htm)

## Contactos

Comissão Europeia, Direcção-Geral de Política Regional  
Unidade 01 - Informação e Comunicação  
Thierry Daman  
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles  
Fax: +32 2 296 60 03  
Correio electrónico: [regio-info@ec.europa.eu](mailto:regio-info@ec.europa.eu)  
Internet: [http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional\\_policy/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_pl.htm)  
Informações sobre as ajudas regionais da União Europeia  
[http://ec.europa.eu/comm/regional\\_policy/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_pt.htm)

ISSN 1725-8154

© Comunidades Europeias, 2007  
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.  
Printed in Belgium.

SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS  
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
L-2985 Luxemburgo



Serviço das Publicações  
[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)