

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

### Boas Práticas de Igualdade de Género nos Fundos Estruturais

#### - Estudos de Caso

(Anexo IX ao Relatório Final)

---

#### *Equipa de Investigação:*

---

Virgínia Ferreira (Coord.)

---

Rosa Monteiro

---

Mónica Lopes

---

Hernâni Veloso Neto

---

Lina Coelho

---

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

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

**Entidade Proponente: Centro de Estudos Sociais (CES)**

## Ficha Técnica

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

---

## ÍNDICE

### *Boas Práticas de Igualdade de Género nos Fundos Estruturais*

#### *- Estudos de Caso*

I. Roteiro dos estudos de caso .....	2
II. Breve síntese das boas práticas de igualdade de género em projetos apoiados pelos FE.....	7
III. Quadros-resumo .....	11
IV. Sinopses dos estudos de caso.....	25
1. Berço de Emprego .....	26
2. Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo .....	36
3. Inovar em Igualdade.....	42
4. Projeto Zero – Soma pela diferença e Implementação dos Planos do Município e do Concelho de Oeiras para a Igualdade de Género .....	51
5. Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) e Vigilância Eletrónica dos Agressores	62
6. Opção Ave.pt .....	72
7. Agir + - Programa Integrado de Apoio ao Empreendedorismo Feminino .....	84
8. GAPI 2.0 – Gabinetes de Valorização do conhecimento.....	94

---

## I. Roteiro dos estudos de caso

---

O roteiro dos estudos de caso prosseguiu um conjunto de passos e recorreu a diferentes técnicas de inquirição:

1. Breve sinopse do caso a estudar, a partir da informação disponível na base de dados construída (a partir do sistema de informação FSE e FEDER) e da consulta ao *site* de cada organização, bem assim como do inquérito por via eletrónica às organizações e das entrevistas individuais;
2. Entrevistas focalizadas individuais com dirigentes e técnicos/as das organizações estudadas;
3. Análise documental (linhas definidoras do projeto selecionado como boa prática; relatórios de execução; relatórios de avaliação interna e externa; produtos; materiais de divulgação, etc.);
4. Entrevistas com beneficiários/as e entidades parceiras;
5. Síntese individualizada de cada entidade/projeto estudado;
6. Validação junto da entidade promotora;
7. Conclusões;
8. Elaboração do relatório final de caracterização da boa prática.

### Princípios de seleção de boas práticas

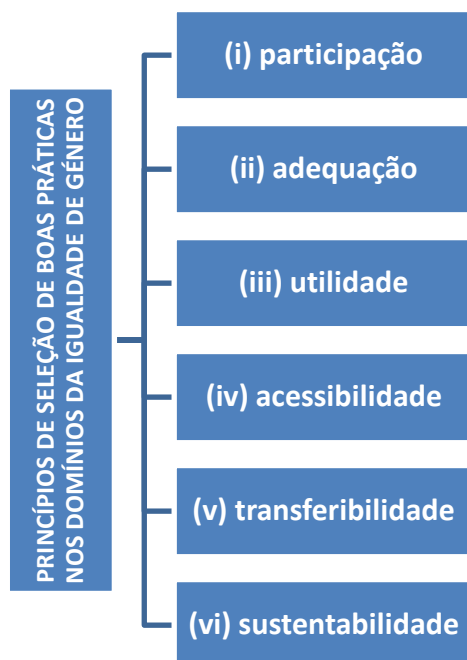
Tendo por base o *Instrumento de Apoio à Identificação de Boas Práticas no Domínio da Igualdade de Género nas Empresas* desenvolvido no âmbito do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” (CITE, 2008)<sup>1</sup>, pode sinalizar-se um conjunto de princípios de seleção de boas práticas nos domínios da igualdade de oportunidades e de género: (i) participação (envolvimento de beneficiárias/os); (ii) adequação (consideração das necessidades identificadas); (iii) utilidade (criação de ganhos e de valor acrescentado); (iv) acessibilidade (conhecimento e acesso à prática); (v) transferibilidade (aplicável a outras realidades organizacionais); e (vi) sustentabilidade (continuidade no tempo). Assim, à luz destes critérios, uma boa prática deverá ser participada,

---

<sup>1</sup> CITE (Coord.) et al. (2008). Guião de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas. Lisboa: CITE.

adequada, útil para o público-alvo e para a organização promotora, acessível, transferível e sustentável a médio ou longo prazo.

**Figura 1 Princípios de seleção de boas práticas**



**Especificando mais detalhadamente, considerámos que uma boa prática do ponto de vista da igualdade de género deve obedecer aos seguintes quesitos:**

1. – incorporação da perspetiva de género no diagnóstico feito, nomeadamente na definição da situação de partida e na consideração do potencial impacto das medidas nos homens e nas mulheres;
2. – estabelecimento de metas para erradicar as situações de desequilíbrio encontradas;
3. – alocação de recursos calibrada em função das necessidades de cada um dos sexos;
4. – participação de mulheres ao longo de todo o desenvolvimento da intervenção (agentes implicados; beneficiários/as);
5. – integração de expertise em igualdade de género em todas as fases do projeto;
6. – estabelecimento de parcerias com organizações de combate às desigualdades de género;

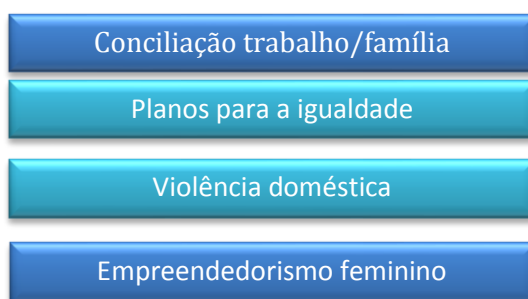
7. – utilização de indicadores desagregados por sexo para a monitorização da execução física e financeira e avaliação dos projetos;
8. – utilização de linguagem não sexista;
9. – cumprimento dos objetivos da intervenção em termos de transversalização da perspetiva de género ou a consecução da eliminação das barreiras de género;
10. – inovação ao nível dos métodos mobilizados e das soluções encontradas, valorizando-se as iniciativas distintivas relativamente ao que é convencional;
11. – sustentabilidade da continuidade dos resultados positivos esperados uma vez terminados os projetos ancorada na aquisição de competências em matéria de igualdade de género dos agentes envolvidos;
12. – transferibilidade para outros contextos organizacionais/sociais.

Estes quesitos são particularmente importantes na deteção da transversalização da perspetiva de género em todas as iniciativas.

As quatro áreas problemáticas escolhidas, por serem as que têm tido desenvolvimentos mais relevantes:

4

**Figura 2 - Áreas sectoriais a analisar**



O grau de conformidade com estes princípios norteou a seleção de estudos de casos que se baseou também em outros critérios, concretamente:

- 1 – Temáticos – selecionados 2 projetos de cada uma das seguintes temáticas:
  - Conciliação trabalho/família;
  - Empreendedorismo;
  - Planos para a Igualdade;
  - Violência de género.
- 2 – Região – procurou-se diversificar a localização geográfica de cada projeto
- 3 – Setor de atividade da entidade promotora – de igual modo, procurou-se que as tipologias principais estivessem representadas:

- público central e local;
- privado lucrativo e não lucrativo.

## Proposta de estruturação dos estudos de Caso

### Designação:

### Identificação da Entidade:

#### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- Natureza jurídica
- Ramo de atividade
- Âmbito geográfico de atuação
- Missão, objetivos e valores organizacionais
- Breve retrospectiva histórica

#### 2. Caracterização da Organização numa Perspetiva de Género

- Estrutura orgânica e funcional
- Perfil das/os colaboradoras/es (caracterização sociodemográfica e socioprofissional)
- Práticas de prestação de contas e responsabilização (sistema de gestão, indicadores de gestão, mecanismos de controlo, etc.)
- Participação de mulheres e homens na gestão quotidiana e estratégica da organização (representatividade e mecanismos organizacionais de participação dos membros das organizações e da população destinatária no processo de definição de políticas e finalidades da organização)
- Efetividade da organização no que toca à incorporação/*mainstreaming* e disseminação/*empowerment* da igualdade entre mulheres e homens
- Aspetos positivos e debilidades da organização na área da igualdade de género

#### 3. Caracterização do/s projeto/s em que se insere (m) a (s) prática (s)

- Enquadramento do projeto na ação estratégica da empresa
- Diagnóstico de suporte à elaboração (motivos de criação)
- Impacto do projeto na organização (dados qualitativos e quantitativos)

#### 4. Identificação da (s) prática (s)

- Designação e descrição
- Objetivos
- Data da criação
- Destinatárias/os

- 
- Parceiros envolvidos
  - Indicadores para monitorização/avaliação

#### **5. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

- Ideia subjacente
- Problema (s) a que dá resposta
- Soluções testadas e implementadas
- Recursos envolvidos (ex: humanos, financeiros, equipamentos)
- Dificuldades e obstáculos sentidas na conceção
- Dificuldades e obstáculos sentidas na implementação

#### **6. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)**

- Descrição do valor acrescentado (organização/empresa, parceiros e beneficiárias/os)
- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)
- Principais vantagens atribuídas

#### **7. Potencial de transferibilidade e sustentabilidade da (s) prática (s)**

- Possibilidade de transferibilidade (dentro e fora da organização/empresa)
- Dependência da prática relativamente a pessoas e equipas
- Dependência da prática relativamente à disponibilidade de recursos

#### **Anexos:**

- Lista de documentos consultados
- Pessoas entrevistadas

## **GUIÕES DE ENTREVISTA**

Conhecer a perspetiva dos destinatários finais das boas práticas em estudo é essencial a uma metodologia de quarta geração, cujo traço fundamental é integrar multi-atores dos processos analisados. Assim os objetivos das entrevistas com beneficiários e entidades parceiras foram os seguintes:

### **a) Entrevistas com beneficiárias/os do projeto/prática**

- Tipo de relação com a entidade promotora
- Atividades do projeto em que esteve diretamente envolvida
- Caracterização da natureza e grau de participação

- 
- Vantagens e desvantagens reconhecidas à prática sob escrutínio
  - Perceção do papel da entidade promotora na promoção da Igualdade de Género (a nível interno e externo)
  - Perspetivas de futuro quanto a parcerias com a organização promotora

#### **b) Entrevistas com entidades parceiras**

- Atividades do projeto em que esteve diretamente envolvida
- Decisão de participação (como tomou conhecimento; iniciativa, ...)
- Participação nas várias fases do projeto
- Relações prévias entre as entidades promotora e parceira (parcerias anteriores, protocolos de colaboração, relações informais entre colaboradores/as ...)
- Experiência prévia no desenvolvimento de atividades relacionadas com a Igualdade de Género (âmbito, conteúdos, impactos)
- Opinião sobre o modo como o projeto está a ser/foi conduzido
- Dificuldades sentidas no decorrer da implementação do projeto
- Impacto do projeto (na organização; pessoalmente - aprendizagens, ...; resposta a necessidades locais)
- Objetivos e atividades da entidade promotora do projeto
- Ação da entidade promotora em prol da igualdade entre mulheres e homens a nível local
- Perspetivas de futuro para as atividades em que a organização está/esteve envolvida no projeto (com que recursos e meios)
- Perspetivas de futuro quanto a parcerias com a organização promotora
- Perspetivas de futuro quanto a atividades no domínio da igualdade de género pela própria instituição

No final da sinopse de cada estudo de caso, pode consultar-se a lista de documentos analisados e de pessoas entrevistadas.

## **II. Breve síntese das boas práticas de igualdade de género em projetos apoiados pelos FE**

---

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

- 
- Reforço da capacitação de organizações em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização das pessoas que nelas trabalham;
  - a criação da função de provedoria da igualdade em empresas;
  - a criação de comissões para a igualdade nos locais de trabalho (administração local) que assegurem a continuidade das ações de melhoria identificadas;
  - a substituição de mulheres em gozo de licença por mulheres desempregadas em estreita articulação com as entidades empregadoras, contribuindo para alargar as oportunidades de emprego no mercado de trabalho;
  - definição de referenciais internos de atuação (chamem-se ou não planos para a igualdade) tendo em vista encetar um processo de mudança que torne a organização e o seu modo de funcionamento mais amigável da conciliação das esferas da vida e da igualdade das mulheres e homens que nela trabalham;
  - disponibilização de serviços de apoio à vida familiar que promovam o bem-estar de todos os membros da família e evitem a sobrecarga de alguns;
  - facilitação de acesso às condições indispensáveis à criação de emprego, próprio ou não, através de ações diversas, nomeadamente de consultoria;
  - apoio à internacionalização de iniciativas empresariais de mulheres, através da criação de redes que ultrapassem o território nacional;
  - visibilização de casos de empreendedorismo feminino bem sucedido, em áreas científicas muito feminizadas e tradicionalmente dissociadas da atividade económica lucrativa, através da atribuição de um prémio;
  - controlo penal de agressores, através de processos de vigilância eletrónica;
  - capacitação de agentes estratégicos com intervenção em casos de violência de género e doméstica tendo em vista uma maior atenção institucional a quem pratica as agressões;
  - sensibilização de públicos-alvo muito diferenciados, uns catalogáveis como estratégicos e outros não, expondo pela primeira vez muitas pessoas às análises e às propostas de mudança para uma sociedade com mais igualdade entre os sexos;
  - recursos a narrativas adaptadas aos públicos – violência no namoro no caso das populações jovens; direitos humanos no caso das populações mais idosas;
  - exploração das potencialidades de diferentes recursos – multimédia, arte – em função dos públicos-alvo;

- 
- intervenção pela produção participativa de arte, que facilita a superação de limitações de expressão verbal e abre o processo de intervenção a múltiplos níveis e formas de comunicação.

#### Os estudos de casos permitiram-nos reforçar algumas das conclusões gerais do estudo:

- As medidas entendidas como inovadoras são, tendencialmente, aquelas que resultam de um planeamento estratégico fortemente estruturado e participativo. A ideia de inovação, por parte das entidades promotoras, está relacionada com o fornecimento de um serviço que não existia anteriormente e, em casos mais raros, com características inovadoras desse novo serviço. São, porém, de sublinhar outros aspetos de inovação que resultam da procura de caminhos alternativos quer nas fases de diagnóstico, quer nas fases de execução e de avaliação dos projetos. Recomenda-se que, para que esse investimento resulte, seja feito um planeamento rigoroso e sistemático, dotado de mecanismos eficazes de acompanhamento e monitorização. Os programas-piloto constituem um modelo virtuoso deste tipo de aplicação, sendo uma oportunidade para calcular, programar e gerir os recursos necessários a uma futura expansão da prática.

- A sustentabilidade dos projetos após o término dos financiamentos comunitários depende também, essencialmente, de uma planificação prévia cuidada e de uma eficaz gestão dos recursos. As mais-valias, o *know-how*, os equipamentos e os recursos criados ou mobilizados, no âmbito dos projetos, todos contribuindo para a capacitação das organizações e das pessoas que nelas trabalham, têm maior probabilidade de se conservarem se demonstrarem a sua utilidade e eficiência. A partir do momento em que, através de uma monitorização e avaliação rigorosas, os investimentos revelem os ganhos produzidos, o interesse público na manutenção destas iniciativas poderá contribuir para a sua sustentabilidade. Neste sentido, a contratação de entidades externas e especializadas, para realizarem este acompanhamento e avaliação, tende a ser vantajoso para o projeto.

- Os projetos analisados apresentam um potencial de transferibilidade elevado, já que representam práticas e prestam serviços que visam preencher lacunas e carências na sociedade portuguesa. As mais-valias produzidas, assim como as dinâmicas e os processos necessários à sua implementação, podem ter replicação noutras regiões ou contextos com relativa facilidade. Há, no entanto, que ter em conta as especificidades de cada local ou região, ou mesmo das pessoas

---

envolvidas, adequando os discursos e as práticas aos intervenientes, de forma a facilitar o seu envolvimento com as temáticas. É também importante que as entidades promotoras destas práticas procurem envolver todas as partes interessadas no processo, devendo para isso existir uma sensibilização regular. Os casos de sucesso, na aplicação de boas práticas no âmbito da IG, têm sempre o potencial de atuarem como modelo para outras entidades, pelo que a possibilidade de replicação destas iniciativas está sempre em aberto.

- As principais dificuldades registadas na implementação das medidas que promovem a IG prendem-se com questões relacionadas com o meio sociocultural. Os estereótipos de género continuam a marcar representações e práticas de pessoas e organizações, o que chega a suscitar resistência às intervenções, inclusive por parte das pessoas que são delas destinatárias. Além de alguma resistência, sobretudo numa fase inicial, às temáticas relacionadas com a igualdade de género, verifica-se também uma desvalorização desta problemática por parte dos públicos-alvo. O cenário de crise económica dos últimos quatro anos tem adquirido uma enorme proeminência nos discursos e prioridades de ação, obnubilando os contributos positivos que a igualdade tem para a maior coesão e sustentabilidade social. Uma aposta na sensibilização contínua, começando ao nível da socialização primária, é uma recomendação transversal a quase todos os projetos.

Em anexo a este documento encontram-se as sinopses dos oito estudos de caso selecionados. Para mais fácil apreensão global, apresentamos em seguida uma breve síntese esquematizada segundo os principais pontos que procurámos dilucidar acerca de alguns dos projetos que, segundo o nosso critério, podem ser apontados como exemplo de boas práticas que vale a pena dar a conhecer. Uma breve apreciação fecha esta secção, imediatamente antes da apresentação mais extensiva dos projetos.

### III. Quadros-resumo

Nome e código do projeto + PO	Designação e descrição	Tipologia	Organização	Âmbito geográfico
<b>Berço de Emprego (001098/2011/122)</b> <b>PO: PROEMPREGO (FSE)</b>	Programa “Berço de Emprego” consiste na possibilidade de substituir as trabalhadoras que se ausentam do serviço por motivo de gozo da licença de maternidade, por desempregadas beneficiárias de subsídio de desemprego, durante o período da licença acrescido de dois meses, sem custos para a entidade empregadora.	Conciliação trabalho/família	Fundo Regional do Emprego (FRE)	Regional (Região Autónoma dos Açores)
<b>Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo (CENTRO-09-0141-FEDER-010044)</b> <b>PO: POR Centro (FEDER)</b>	O Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo consistiu na remodelação do antigo edifício do Hospital de Ílhavo para instalação de uma Unidade de Cuidados Continuados para 55 utentes. Visava alargar o âmbito da atividade da Santa Casa da Misericórdia e criar maior capacidade de resposta às carências na prestação de cuidados continuados identificadas nos concelhos de Ílhavo e limítrofes.	Conciliação trabalho/família	Santa Casa da Misericórdia de Ílhavo	Regional (Concelho de Ílhavo e limítrofes)
<b>Inovar em Igualdade (011576/2008/72)</b> <b>PO: POPH (FSE)</b>	O projeto “Inovar com Igualdade” tem como principal objetivo ajudar as empresas aderentes a implementar modelos de organização e práticas respeitadoras dos critérios da Igualdade de Género e da Igualdade de Oportunidades, consistindo 1) Na elaboração de um diagnóstico das situações relacionadas com a IG nas empresas aderentes, pela deteção de problemas existentes nestas áreas; 2) Na definição de soluções, traçando um plano de ação por empresa; 3) No apoio à implementação de ações corretivas e preventivas.	Planos para a Igualdade	Associação Comercial e Industrial de Barcelos (ACIB)	Regional (Concelhos de Barcelos e Esposende)

Nome e código do projeto + PO	Designação e descrição	Tipologia	Organização	Âmbito geográfico
<b>Plano Municipal de Igualdade - Projeto Zero (012160/2009/972) + Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género (057645/2011/972)</b> PO: POPH (FSE)	Os dois projetos foram os pilares para a concretização do plano para a igualdade do Município de Oeiras. O Projeto Zero procurou dar resposta às necessidades sentidas no diagnóstico e implementação de medidas de IG na CM de Oeiras. Integrou uma componente de diagnóstico interno e intervenção formativa com quadros dirigentes. No plano do diagnóstico, foi feito um levantamento de práticas internas. Paralelamente, desenvolveu uma intervenção formativa com base na expressão artística. A Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a IG realizou um diagnóstico externo e desenhou Plano Municipal de Igualdade de Oeiras, integrando uma componente interna (autarquia) e outra externa de intervenção (concelho). Foi concebido para dar seguimento às necessidades não colmatadas no primeiro projeto.	Planos para a Igualdade	Câmara Municipal de Oeiras	Regional (Concelho de Oeiras)
<b>Vigilância Eletrónica de Agressores (015446/2008/77); Programa para Agressores de Violência Doméstica (015440/2008/77)</b> PO: POPH (FSE)	VEA - Programa de fiscalização da proibição de contactos entre agressor e vítima de violência doméstica. PAVD - Programa que pretende promover, nos agressores conjugais, a consciência e assunção da responsabilidade pelo seu comportamento violento, bem como a aprendizagem de estratégias alternativas ao mesmo, com vista à diminuição da reincidência.	Violência de Género	Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP)	Nacional (com Projetos-piloto nas regiões Norte e Centro)
<b>Opção Ave.pt (058409/2011/73)</b> PO: POPH (FSE)	O Projeto Opção Ave.pt visa incutir uma nova cidadania, fundada num olhar mais atento, sensível e interventivo relativamente às problemáticas inerentes à Cidadania e Igualdade de Género, à Violência Doméstica e ao Tráfico de Seres Humanos. Objetivos: - Promover a transversalização da dimensão de género, conjugar esta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular; - Combater os estereótipos de género no âmbito da defesa dos direitos humanos; - Informar, sensibilizar, educar e formar profissionais no domínio da Violência Doméstica; - Refletir sobre as realidades que caracterizam o tráfico de seres humanos, nomeadamente para fins de exploração sexual e laboral.	Violência de Género	Centro Social de Paróquia de Polvoreira	Regional (Concelhos de Guimarães e Vizela)

Nome e código do projeto + PO	Designação e descrição	Tipologia	Organização	Âmbito geográfico
<b>Agir + - Programa integrado de apoio ao empreendedorismo feminino (058379/2011/973)</b> PO: POPH (FSE)	O projeto AGIR + - Programa integrado de apoio ao empreendedorismo feminino - visa contribuir para o empoderamento socioeconómico das mulheres portuguesas, promovendo o potencial empreendedor feminino. Procurou fornecer os meios e as bases necessárias à concretização de novos negócios e empresas, reforçando as competências das empresárias ao nível da gestão e liderança das suas empresas e favorecendo o acesso aos postos de tomada de decisão.	Empreendedorismo Feminino	Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias	Nacional (mas projeto incidiu na Região de Lisboa)
<b>GAPI 2.0 – Gabinetes de Valorização do conhecimento (FCOMP-05-0128-FEDER-005214)</b> PO: COMPETE (FEDER)	Atribuição de prémios a conceitos de negócio elaborados por mulheres, na lógica do empreendedorismo feminino, no âmbito do Concurso de Ideias “Arrisca C”. A prática em análise enquadra-se no projeto GAPI 2.0, o qual decorreu entre abril de 2009 e dezembro de 2011, com o apoio do Programa Operacional Fatores de Competitividade – COMPETE, através do Sistema de Incentivos de Ações Coletivas (SIAC). O projeto teve como missão promover a valorização do conhecimento gerado por empresas, empreendedores e instituições do ensino superior e do sistema científico, através do fomento do empreendedorismo de base tecnológica e da promoção e apoio na utilização do Sistema de Propriedade Industrial junto dos referidos agentes económicos.	Empreendedorismo Feminino	Instituto Pedro Nunes (IPN)	Nacional (mas a prática estudada foi na Região Centro)

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Berço de Emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Candidatura das entidades empregadoras ao programa, com indicação dos perfis de competências requeridos para as trabalhadoras substitutas.</li> <li>- Pré-Seleção pela Agência para a Qualificação e Emprego (AQE) das trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego com perfis de competências adequados às funções.</li> <li>- Apresentação às entidades empregadoras de trabalhadoras com perfil pretendido, cabendo-lhe a seleção final da candidata.</li> <li>- Colocação das trabalhadoras substitutas nos postos de trabalho ocupados pelas trabalhadoras em situação de licença por maternidade durante o período de licença acrescido de 2 meses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prática de implementação simples, pouco burocrática e célere, nomeadamente o processo de candidatura ao programa por parte das entidades empregadoras.</li> <li>- A adequação do perfil de competência das trabalhadoras substitutas às funções desempenhadas é, em geral, avaliado positivamente.</li> <li>- Relevância da participação das entidades empregadoras na seleção das trabalhadoras substitutas.</li> </ul>	As perspetivas para futuro são de continuidade, atendendo aos seus resultados positivos. O facto de o programa preexistir ao financiamento do Pro-Emprego é revelador do potencial de sustentabilidade da prática.	É transferível para todo o tipo de entidades empregadoras. Com procedimentos claros pode facilmente ser replicada mediante o envolvimento dos organismos competentes.
<b>Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unidade de Cuidados Continuados com 55 camas; acolhimento de média duração com 26 camas e de longa duração com 29 camas.</li> <li>- Serviços de imagiologia, com radiologia, ecografia e mamografia.</li> <li>- Serviços de medicina física e de reabilitação (dando resposta a utentes internos/as e externos/as da UCC).</li> </ul>	Reforço de um serviço de proximidade de grande importância para a população no domínio dos cuidados a pessoas dependentes. Taxa de ocupação de 100% desde a sua inauguração atesta o valor acrescentado do investimento. O carácter integrado do equipamento é o seu grande fator diferenciador, a par da capacidade de resposta da UCC propriamente dita (55 camas) que é superior à de equipamentos semelhantes. A Santa Casa de Ílhavo reforçou assim a sua ação, dando hoje resposta a mais de 500 pessoas de forma direta (300 crianças, nas creches e pré-escolar; 120 utentes no apoio domiciliário, 100 utentes de RSI, 55 de UCC). Outra das mais-	A sustentabilidade foi, desde logo, assegurada no estudo de viabilidade financeira que a entidade realizou previamente, sinalizando o montante médio de 30 camas (média e longa duração) como limiar de sustentabilidade.	O potencial de transferibilidade é elevado pelo carácter integrado do equipamento criado e pela sua estratégia de sustentabilidade. Prova disso o facto de se ter vindo a afirmar como equipamento modelo, acolhendo visitas e interesse de outras entidades no país.

valias inerentes ao serviço é a criação de postos de trabalho na região que, em grande parte, se constituem em oportunidades de emprego para mulheres com perfis de baixa empregabilidade (mais de 45 anos, baixos níveis de escolaridade, sem formação profissional, e com pouca ou nenhuma experiência profissional). A contrapartida desta vantagem, porém, é o reforço da segregação horizontal das estruturas do mercado de trabalho, pois este já é um setor de emprego extremamente feminizado.

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Inovar em Igualdade</b>	<p>As medidas adotadas, propostas pelas empresas consultoras, foram negociadas com responsáveis das empresas no projeto, podendo ser reajustadas ou alteradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criação de plano de reuniões mensal conciliadora com a vida pessoal e familiar;</li> <li>- Organização de formas de trabalho que promovam a harmonização da vida profissional e familiar;</li> <li>- Criação de plano de formação modelo, conciliador com a vida pessoal, familiar e profissional;</li> <li>- Informação tratada por sexo nos processos de Recrutamento e Seleção;</li> <li>- Criação e divulgação de base de dados de</li> </ul>	<p>Relativamente às empresas, os aspetos mais positivos foram: as formas de organização do trabalho e todo o envolvimento das pessoas, a criação de uma base de formação e o trabalho em parceria. De uma forma transversal, a principal mais-valia do projeto é a sensibilização e a consciencialização para a igualdade de género, nas empresas. A um nível mais pragmático, a criação da função de provedoria da igualdade é também apontada como uma virtude. Os/as provedores/as fazem a ponte entre os diversos setores de pessoal das empresas, possibilitando um maior</p>	<p>A ACIB mantém contacto com as pessoas destacadas para a função provedora da igualdade de cada empresa no sentido de dar continuidade ao plano, com atualizações regulares das práticas de sensibilização. Receia-se, contudo, que a sua sobrevivência esteja em risco sem o estímulo do</p>	<p>Apresenta um elevado potencial de transferibilidade, e é encarada como um tipo de sensibilização que deve ser implementado. Contudo, é necessário adequar ao público-alvo a linguagem, a forma de abordagem e o tratamento a dar. É também crucial o</p>

informação sobre creches, infantários, lares de idosos a quem colabora na empresa;

- Criação de bases de dados com todo o tipo de serviços de proximidade de índole doméstica (arranjos de calçado, lavandaria, engomadoria, entre outros);
- Designação/nomeação de uma pessoa interna da empresa que desempenha a função de provedoria da Igualdade de Género e de Oportunidades e mantenha o contato com pessoal interno e com entidades externas;
- Organização de passeio, excursão ou visita pedagógica para os filhos e filhas de pessoal ao serviço;
- Desenvolvimento de sessões informativas sobre a situação da empresa a quem nela trabalha e que, por diversos motivos, se possa ter ausentado;
- Integração em ações de formação de módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens;
- Organização de toda a informação interna da empresa de modo a que os dados sejam desagregados por sexo e que não façam nenhum tipo de discriminação por sexo;
- Criação de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creches, ludotecas, outras atividades).

envolvimento nos processos de tomada de decisão e diagnósticos de necessidades. Para além disso, potenciam a continuidade do plano nas empresas, garantindo o cumprimento dos protocolos e organizando ações de formação com alguma regularidade. Em suma, as principais virtudes deste projeto passam por uma sensibilização estruturada e sustentada, através da formação e pelo envolvimento efetivo de trabalhadoras e trabalhadores.

financiamento externo, seja comunitário ou do Estado, não pelo facto de as atividades serem exigentes em recursos, mas pelo facto de estas problemáticas não serem uma prioridade para as empresas.

envolvimento de todos os membros das empresas.

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Plano Municipal de Igualdade - Projeto Zero + Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género</b>	De forma a apurar medidas adaptadas ao contexto interno e externo, procedeu-se à recolha de informação junto da população-alvo, sob a forma de aplicação de inquéritos por questionário. Também se procedeu à análise dos dados extraídos do Balanço Social 2009 e ao levantamento e análise das práticas internas promotoras de igualdade e facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. No plano externo, foi aplicado um inquérito por questionário a 147 entidades. A estratégia de intervenção foi sustentada em vários eixos/domínios, tais como: educação e emprego; conciliação entre a vida pessoal/ familiar e profissional; saúde e ambiente; justiça e violência de género/doméstica; participação cívica; cultura e desporto; organizações da sociedade civil. Ao nível do sistema de funcionamento organizacional do município, foram priorizadas medidas como o fomento dos serviços de apoio à família dirigidos a dependentes, o incentivo à maior participação do pai na vida familiar, a inclusão da dimensão da IG na linguagem escrita e na comunicação audiovisual, a incorporação da IG nos instrumentos estratégicos e desenvolvimento de formação na área da igualdade de género. Ao nível da educação, procurou-se reforçar a ação de Gabinetes de Inserção Profissional, bem como proceder a uma caracterização das pessoas desempregadas no Concelho. No domínio da saúde e ambiente foram promovidas ações para jovens sobre	A grande mais-valia deste plano é a conjugação das componentes interna e externa. O município reconhece o papel que pode desempenhar na promoção da IG, definindo tanto uma orientação estratégica para a área como um plano de ação que se sustenta nas sinergias locais e no trabalho em rede. Além do trabalho de sensibilização e de consciencialização da comunidade para a importância do combate às desigualdades de género e aos efeitos perversos que suscitam, a autarquia, enquanto organização e sistema social de trabalho, procurou desenvolver um referencial interno de atuação, dando o exemplo para o exterior. A maior vantagem, pelo menos para a organização, foi ter colocado o tema na agenda, sobretudo no que diz respeito a introdução dos princípios da IG na política do município, e ter criado rotinas que permitam uma atenção constante para estas questões. De assinalar também a conceção de relações de género subjacente que leva ao direcionamento das ações para ambos os sexos, e, em alguns casos, discriminando positivamente	Tem um potencial intrínseco de sustentabilidade, pois tem uma componente de avaliação para atualizações. O reconhecimento social e a mobilização de entidades locais criam condições para isso. Apostou-se em ações de baixo custo que dependem mais do trabalho dos recursos humanos do que de um acréscimo no orçamento da organização. As responsáveis pelo plano não deixam de frisar a ambição de se ir atualizando o plano e de incluir as medidas que sejam necessárias.	A estratégia seguida e a planificação elaborada têm potencial de transferibilidade. A demonstrá-lo estão os prémios recebidos, mas, sobretudo, o facto de haver procura de outras entidades para conhecer o trabalho realizado e para perceber como podem percorrer um caminho semelhante. As ideias-chave subjacentes ao plano podem ser replicadas em qualquer contexto.

saúde sexual e reprodutiva e ações para pessoal técnico de saúde sobre cuidados a prestar em situações de violência de género e doméstica. Na questão da violência doméstica, foi trabalhada a criação de uma rede de acompanhamento de casos de violência, integrada na Rede Social de Oeiras. Na área da participação cívica, a intervenção passou pela inclusão da dimensão de género no Banco Local de Voluntariado de Oeiras, nomeadamente pela promoção da participação dos homens nesta estrutura.

Na cultura e desporto, foi proposta a criação de um sistema de indicadores de género relativo aos projetos e ações desenvolvidas pelo Município. Por fim, foram pensadas medidas que favorecessem a promoção da implementação de planos para a igualdade de género nas organizações sociais e nas empresas municipais e participadas, a formação de agentes na área da IG, a disseminação de boas práticas empresariais neste domínio.

o sexo em minoria. O plano também veio criar sinergias com entidades parceiras e reforçar o trabalho da Rede Social de Oeiras. O envolvimento dos diferentes agentes sociais internos e externos também veio contribuir para que este seja um plano participativo.

O trabalho positivo desenvolvido produz os seus efeitos e ganha reconhecimento por organismos externos, tendo o Município de Oeiras sido distinguido com uma Menção Honrosa no "Prémio Municipal Viver em Igualdade", biénio 2012-2013, atribuído pela CIG e com título "Autarquia +Familiarmente Responsável 2012", atribuído pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis.

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade e das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Vigilância Eletrónica de Agressores; Programa para Agressores de</b>	O programa experimental de Vigilância Eletrónica para Agressores de Violência Doméstica engloba sete atividades: - experiência-piloto de controlo penal de agressores, que contemplou a aquisição de serviços de vigilância eletrónica; - implementação do Programa de Vigilância Eletrónica para Agressores, passando pela aplicação de dispositivos eletrónicos de controlo à distância de medidas de afastamento de agressores a vítimas, num total de 64 agressores; - ações de sensibilização e divulgação destinadas a	A intervenção com agressoras/es de violência doméstica visa promover não apenas a proteção imediata da vítima ou a punição de quem agride, mas promover uma alteração nos padrões de comportamento das pessoas envolvidas, reduzindo o seu ímpeto violento. Assim, esta intervenção é vocacionada para ganhos a longo prazo, embora sem descurar a ação	A vigilância eletrónica provou ser uma tecnologia que garante maior sustentabilidade que outras medidas (nomeadamente a prisão preventiva). É provável que se	O potencial de transferibilidade dos dois projetos era intrínseco, na medida em que foram desenvolvidos enquanto intervenções piloto. O facto de já estar

<b>Violência Doméstica (PAVD)</b>	<p>magistrados/as, agentes do sistema segurança interna, serviços prisionais e à sociedade civil;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- produção e divulgação de materiais informativos, como folhetos de divulgação do programa e da temática dirigidos a operadores judiciais e entidades públicas e privadas envolvidos na experiência piloto;</li> <li>- conceção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de projetos, com vista à possibilidade de alargamento da experiência-piloto ao resto do país;</li> <li>- ações de sensibilização e divulgação para pessoal técnico</li> </ul> <p>A estruturação do PAVD previu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- criação de instrumentos para assessoria aos tribunais e avaliação de risco;</li> <li>- conceção de orientações dirigidas à intervenção individualizada;</li> <li>- formação técnica especializada;</li> <li>- conceção de um caderno psicoeducacional dirigido para a intervenção grupal;</li> <li>- estabelecimento de uma estrutura de rede interinstitucional de serviços que intervêm no âmbito da violência doméstica ou outras problemáticas associadas;</li> <li>- monitorização interna do desenvolvimento do programa no terreno;</li> <li>- avaliação do impacto do programa a executar por uma entidade externa;</li> <li>- cooperação de universidades na conceção do programa, na avaliação do seu impacto e na formação e qualificação dos profissionais da DGRS envolvidos na sua aplicação.</li> </ul>	<p>imediatamente necessária para proteger a vítima. O PAVD, sendo uma intervenção fortemente estruturada e direcionada, apresenta-se talvez como a melhor forma de atingir este objetivo. Porém, a Vigilância Eletrónica dos Agressores, cujo objetivo imediato é proteger a vítima e fazer cumprir a decisão judicial de proibição de contactos, acaba também por dar um contributo neste sentido. Isto porque, durante o período em que a/o arguida/o está a ser monitorizada/o, abre-se uma possibilidade de autorreflexão e de consciencialização, numa fase em que a pessoa tem de reorganizar a sua vida, afastada/o da/o companheira/o. Além disso, a própria carga simbólica e psicológica derivada do uso da pulseira e de saber que está a ser vigiado/a, acabam por ter um efeito não só inibidor, mas também pedagógico.</p>	<p>mantenha mesmo sem o apoio dos fundos estruturais. O projeto inicial teve continuidade, com a extensão da medida de VE às restantes regiões de Portugal Continental. O mesmo se pode referir relativamente ao PAVD, uma vez que se encontra em curso o PAVD Mais.</p>	<p>projetada a sua difusão a outras regiões de Portugal Continental demonstra o elevado potencial de transferibilidade que cada um dos projetos em análise detinha.</p>
-----------------------------------	---	--	--	---

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Opção Ave.pt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervenção/Sensibilização para a igualdade de género pela arte, através da produção de artefactos e a realização de exposições e concursos que premeiam a criatividade;</li> <li>- Criação de produtos pedagógicos multimédia adaptados a diferentes públicos-alvo, através da mobilização de recursos locais e da participação dos destinatários no processo criativo;</li> <li>- Sensibilização baseada na informação sobre como reconhecer uma situação de violência e de discriminação e como agir, dando a conhecer direitos instituídos e recursos disponíveis;</li> <li>- Sensibilização de jovens que frequentam as várias escolas envolvidas no projeto e de utentes e pessoal ao serviço nos vários equipamentos sociais tutelados pelo Centro Social de Paróquia de Polvoreira.</li> </ul>	<p>Ancoragem à expressão local dos problemas sociais abrangidos e a diversidade e dimensão dos públicos-alvo são mais-valias claras do projeto, que amplificam outros contributos passíveis de serem identificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforço da capacitação da organização em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização das pessoas que nela trabalham;</li> <li>- Aumento da motivação para dar continuidade a projetos de intervenção em prol da igualdade de género;</li> <li>- Extensão às temáticas da violência dos serviços de atendimento individualizado existente;</li> <li>- Credibilização e enriquecimento da imagem da instituição na comunidade local;</li> <li>- Dinamização das parcerias entre instituições locais;</li> <li>- Flexibilização da tipificação sexual dos postos de trabalho, através da polivalência de mulheres e homens a trabalhar na instituição.</li> <li>- Iniciação de entidades parceiras em temáticas associadas à igualdade de género resultou na capacitação de vários dos seus atores em algumas vertentes da igualdade de género e violência;</li> <li>- Reforço das competências sociais e interpessoais da população envolvida proativamente nas atividades de conceção e exposição de artefactos de sensibilização para as diversas problemáticas (pessoal docente e não-docente, jovens e idosos).</li> </ul>	<p>A matriz de compromisso entre as várias instituições parceiras potencia a continuidade das atividades, nomeadamente, através da participação do pessoal técnico envolvido no projeto. Além disso, a entidade promotora gere várias respostas sociais, através de cujos recursos poderá dar continuidade a várias atividades de sensibilização e de intervenção (Gabinete de Apoio Psicoeducativo, creche, centro de dia, ATL, escolas apoiadas pela Junta de Freguesia). As parcerias estabelecidas com o setor empresarial e institucional (escuteiros, escolas, etc.) poderão ser fonte de mobilização de recursos materiais e outros.</p> <p>Kit de recursos técnico-pedagógicos (com Blitz</p>	<p>A ideia subjacente à exposição dos “Sapatos para a Igualdade” (enquanto processo participativo de produção artística) é transferível para qualquer temática e suporte artístico, já que alarga a base de comunicação e aumenta a recetividade das temáticas.</p> <p>Os recursos técnico-pedagógicos produzidos constituem um suporte indispensável à replicação da intervenção em outros contextos e com outros parceiros. Garantido o alargamento de algumas atividades a, pelo menos, outras turmas nas escolas envolvidas, recorrendo à inclusão destas atividades no plano curricular de algumas disciplinas, dada</p>

- Capacitação individual de colaboradoras e colaboradores da entidade promotora em termos de literacia de direitos e deveres no campo da igualdade de género.

Vantagens associada à iniciativa:

- a intervenção pela produção participativa de arte proporciona formas criativas de produção de conhecimento que ajudam a ultrapassar limitações de expressão verbal e abrem o processo de intervenção a múltiplos níveis e formas de comunicação;

- o recurso a metodologias ativas, que passam pela participação na elaboração de produtos, por parte dos destinatários e na sua integração em dinâmicas;

- o envolvimento do tecido económico local, designadamente o comércio tradicional;

- a articulação das atividades com o património imaterial local.

- diversificação dos contextos de intervenção e das parcerias: escolas, espaços de diversão noturna, comércio, entre outros.

Movie; documentário; curta-metragem; notícias; registos de dinâmicas) vai ser entregue às escolas dos dois concelhos de intervenção, criando assim condições para a continuidade de algumas das atividades de sensibilização iniciadas.

a tendência para isolar as escolas da comunidade, limitando ao máximo a intervenção comunitária no espaço escolar. Os cursos de natureza mais prática são os que presentemente oferecem maior abertura e flexibilidade curricular. O merchandising produzido no âmbito do projeto (pin “Diga não à violência no namoro”, t-shirts com várias frases, “máscaras da igualdade”) continuará a difundir as mensagens do projeto.

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>Agir +</b>	<p>REDEfem – Integração aos níveis local/regional/nacional e internacional em redes temáticas que alarguem as sinergias e complementaridades.</p> <p>GAT - Gabinete de Apoio Técnico - consultoria casuística, personalizada e face-a-face, local e especializada às Empresárias e Empreendedoras que permita a resolução de problemas da gestão dos negócios. Funciona numa base itinerante, em locais cedidos gratuitamente por parceiros da APME.</p> <p>Assess@ria, integrada nos PRE - Portais Regionais do Empreendedorismo. A assessoria on-line é um interface de resolução de problemas das destinatárias finais que necessitam de uma resposta célere. Funciona em complementaridade com o GAT, apenas para questões e dúvidas muito concretas.</p> <p>ELA - Empreendedoras e Líderes em Ação – demonstração e visibilidade de boas práticas e do role model que as mulheres empresárias e empreendedoras podem desempenhar.</p> <p>Seminários Temáticos, para divulgação de ferramentas de apoio ao empreendedorismo no feminino, sistemas de incentivos, debate de ideias, numa base</p>	<p>A REDEfem constitui a ação claramente mais inovadora do projeto. É uma ideia simples mas ainda ninguém tinha pensado nela, produziu um efeito de “descoberta do ovo de Colombo” nas associações parceiras. Presta um serviço importante às empresárias porque permite-lhes divulgar as suas empresas nas línguas que quiserem, cabendo a cada associação traduzir para a sua língua local. Tem a vantagem de também reforçar as associações, porque contribui para fidelizar as suas associadas (as não-associadas não estão contempladas, para “criar âncora” ao movimento associativo). Cada associação compromete-se a vender a ideia, mas só tem vantagem nisso. A APME valida as associações. Estas não têm de estar filiadas em nenhuma rede internacional, só têm de ser associações de mulheres.</p> <p>Para a entidade promotora (APME) o projeto permitiu profissionalizar algumas áreas adicionais dentro da associação e fazer uma abordagem mais integrada da gestão dos apoios ao empreendedorismo e a projetos com viabilidade.</p> <p>A REDEfem, em particular, é uma ação com um elevado potencial de suporte ao empreendedorismo feminino, ao favorecer o surgimento de redes, parcerias e negócios entre as empresas associadas das várias</p>	<p>As perspetivas para a maioria das ações do projeto são de continuidade, atendendo aos seus resultados positivos. Contudo, algumas ações não podem continuar sem apoio na cobertura de custos. A REDEfem, o GAT e a Assessoria e os seminários continuarão a ser realizados. Os encontros inter-regionais provavelmente também, ainda que com adaptações. Já a Exportar + e a ELA dependem de financiamento. Quanto à escola de empreendedorismo, também precisa de algum financiamento, mas requer sobretudo condições de estabilidade no sistema educativo.</p>	<p>Praticamente todas as iniciativas têm potencial de transferibilidade, na medida em que podem ser replicadas noutros contextos. A REDEfem também é transferível, contudo, fará mais sentido que a transferibilidade seja mais equacionada no sentido de passar a abranger mais regiões do planeta e, necessariamente, mais microredes de empresárias que se interligam e passam a cooperar.</p> <p>As atividades concretizadas neste programa integrado de promoção do empreendedorismo feminino têm um elevado potencial de suporte ao desenvolvimento da independência económica das mulheres e de um perfil empresarial, ao favorecer o surgimento de redes, parcerias e negócios entre as empresas associadas das várias associações parceiras, a</p>

---

regional.

Exportar + - Apoiar a capacidade exportadora de empresas geridas e lideradas por mulheres. Pretende-se a realização de missões comerciais multisectoriais ao exterior. Encontros Inter-regionais. Trata-se de replicar, ao nível interno, os mesmos objetivos de partilha e troca de experiências, de aproximação a mercados locais diferenciados e à constituição de parcerias comerciais numa lógica de complementaridade por parte de empresas geridas e lideradas por mulheres.

associações parceiras, a uma escala nacional e internacional. Apresenta a vantagem de contribuir para a consolidação das próprias associações, ao promover a fidelização das associadas. Por outro lado, é uma ação sustentável, uma vez que a sua dinamização e expansão assenta nos recursos já existentes nas associações.

uma escala nacional e internacional.

Projeto	Soluções testadas e implementadas	Principais vantagens/ Valor acrescentado	Sustentabilidade das atividades	Potencial de transferibilidade
<b>GAPI 2.0 – Gabinetes de Valoriza- ção do conheci- mento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação do concurso através de abordagem direta junto de estudantes do ensino superior, apresentando ideias de negócio protagonizadas por mulheres.</li> <li>- Promoção do concurso em cursos em áreas pouco associadas ao empreendedorismo de base científica e tecnológica (por exemplo, ciências sociais e humanas), e em geral mais feminizadas.</li> <li>- Atribuição de prémios a ideias de carácter inovador, propostas por mulheres, que possam dar origem a um plano de negócio ou a uma nova empresa. Aplicação do incentivo financeiro no desenvolvimento da ideia.</li> <li>- Prémio “Igualdade”, atribuído pela Secretaria de Estado da Igualdade e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, no valor de 8 000 €.</li> <li>- Prémio ACIC, no valor de 4 000 € (80h em consultoria), para a elaboração do plano de negócios.</li> <li>- Promoção da criação de equipas multidisciplinares para a conceção de ideias de negócio, o que propicia a atenuação do diferencial de género uma vez que os vários cursos têm composições diferentes. Por exemplo, uma das equipas vencedoras é constituída por três raparigas e dois rapazes, de áreas diversas, transversal a toda a UC (engenharia, jornalismo, economia e antropologia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atenuação do diferencial entre mulheres e homens ao nível da criação de ideias de negócio;</li> <li>- Reconhecimento da existência de um enorme potencial feminino ainda por explorar;</li> <li>- A perceção de que há alunas com boas ideias e potencial para criar a sua própria empresa sai reforçada com estratégias proativas de motivação destas pessoas. Passou a haver maior consciência de que quanto maior o incentivo a esta iniciativa, mais e melhores empresas são criadas;</li> <li>- Aposta no empreendedorismo feminino aumenta o potencial de criação de empreendimentos, o que é fundamental para quem trabalha nestas áreas;</li> <li>- Diversidade das equipas torna-as mais aptas para responder a desafios.</li> </ul>	<p>O prémio dedicado a ideias de negócio promovidas por mulheres sobreviveu ao final do projeto. O concurso mobiliza recursos financeiros que podem ser mobilizados através de patrocínios de natureza diversa. O facto de a iniciativa perdurar é ilustrativa da sua sustentabilidade.</p>	<p>É facilmente transferível, não só para instituições vocacionadas para o desenvolvimento em ciência e tecnologia, mas para outros agentes empenhados no incentivo ao empreendedorismo feminino, como autarquias ou outro tipo de associações.</p>

---

## IV. Sinopses dos estudos de caso

---

---

## 1. BERÇO DE EMPREGO

**Programa: PRO-EMPREGO - Programa Operacional FSE da RA dos Açores**

**Eixo: 1** – Qualificação do Capital Humano, do Emprego e da Iniciativa para a Competitividade Regional

**Ação-tipo 1.2.2.2** – *Job Rotation* para apoio à maternidade

**Designação da prática:** Programa “Berço de Emprego”

**Identificação da Entidade:** Fundo Regional do Emprego (FRE)

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Entidade Pública Local
- **Ramo de atividade:** Administração Pública
- **Âmbito geográfico de atuação:** Regional
- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

A Direção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor (DRTQPDC) é o serviço da SRTSS que tem por missão propor, executar e avaliar as políticas em matéria de empregabilidade, formação e qualificação profissional, trabalho e defesa do consumidor. Integrado nesta Direção em 2011, o Fundo Regional do Emprego é um organismo beneficiário do Programa, a quem cabe a candidatura ao Pro-Emprego e a gestão financeira do projeto.

#### - Práticas existentes no domínio da igualdade de género

Para além do estabelecido nas regras da administração pública, não existem medidas formalizadas de promoção da igualdade de género e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar na DRTQPCD. De uma forma geral procura favorecer-se a igualdade entre homens e mulheres e conciliação daquelas esferas da vida, não se criando obstáculos a esse nível.

---

### **- Projetos anteriores no domínio da igualdade**

Já havia experiência de medidas que contemplavam a discriminação positiva a favor de mulheres, nomeadamente em programas de apoio à criação de postos de trabalho que previam majorações para a contratação de mulheres.

## **2. Identificação do projeto/da (s) prática (s)**

### **- Designação e descrição**

Designação: Programa “Berço de Emprego”

A medida consiste na possibilidade de substituir as trabalhadoras que se ausentam do serviço por motivo de gozo da licença de maternidade, por desempregadas beneficiárias de subsídio de desemprego, durante todo o período da licença acrescido de dois meses, sem custos para a entidade empregadora.

### **- Objetivos**

- Aumentar taxas de participação e de atividade femininas através da redução (temporária) da taxa de desemprego.
- Atenuar os efeitos económicos e funcionais sobre as empresas e organismos resultantes da licença de maternidade das suas trabalhadoras.
- Promover condições de igualdade de género no acesso e na manutenção do emprego, atenuando os fatores que constituem uma desvantagem à contratação de mulheres.
- Potenciar melhores condições de (re)inserção em meio laboral de mulheres.
- Contribuir para a produtividade social.
- Fomentar a aquisição de novas competências por parte das trabalhadoras beneficiárias.
- Fomentar a natalidade.
- Promover o mercado social de emprego.

### **- Data da criação**

O Programa “Berço de Emprego”, regulamentado pelo Decreto Regulamentar Regional nº8/2008/A, de 7 de Maio de 2008 vem substituir o anterior programa de apoio à substituição

---

temporária de trabalhadoras beneficiárias de subsídio de desemprego, regulado pelo Decreto Regulamentar Regional nº2/99/A, de 4 de Fevereiro.

**- Destinatárias/os**

- Trabalhadoras em licença de maternidade.
- Desempregadas beneficiárias de prestações de desemprego.
- Entidades empregadoras:
  - Empresas regularmente constituídas;
  - Serviços e organismos dependentes da administração pública regional;
  - Serviços e organismos localizados na Região Autónoma dos Açores dependentes da administração pública central;
  - Serviços e organismos dependentes da administração local;
  - Instituições particulares de solidariedade social ou equiparados;
  - Associações e cooperativas sem fins lucrativos.

**- Parceiros envolvidos**

Fundo Regional do Emprego é um organismo beneficiário do Programa, a quem cabe a candidatura ao Pro-Emprego e a gestão financeira do projeto. A responsabilidade da implementação e acompanhamento do programa é partilhada com mais três organismos pertencentes ou na dependência da DRTQPDC: a Divisão de Programas para o Emprego (DPE), a Agência para a Qualificação e Emprego (AQE) e a Inspeção Regional do Trabalho (IRT). Enquanto ao primeiro compete a implementação do programa e a gestão das candidaturas das entidades empregadoras, ao segundo cabe a colocação das trabalhadoras desempregadas e acompanhar o desenvolvimento das suas atividades, e ao terceiro cabe o acompanhamento do programa, quer informando as colocadas em matéria de legislação laboral, quer fiscalizado a atividade. As entidades empregadoras são importantes atores externos envolvidos na implementação da prática, sendo destinatários e promotores da prática.

**- Indicadores para monitorização/avaliação**

Os indicadores físicos, designadamente os de realização e de resultados, estão contemplados no texto da decisão do PRO-EMPREGO, e são os seguintes:

Indicadores de realização do programa:

- N.º de trabalhadoras beneficiárias;
- N.º de entidades empregadoras.

---

### Indicadores de resultado do programa:

- Número de trabalhadoras substitutas integradas no mercado de trabalho.

### **3. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

A medida da substituição de trabalhadoras em situação de licença por maternidade por trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego precedeu a existência do Pro-Emprego, passando a ser autonomizada com o advento deste programa. A autonomização de um programa destinado à substituição de trabalhadoras em situação de licença por maternidade por trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego surge na sequência do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/99/A, de 4 de Fevereiro, que estabeleceu o regime de ocupação de trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego. A vertente daquele diploma, relativa à substituição de trabalhadoras em situação de licença por maternidade, acabou por se destacar, tendo ultrapassado todas as expectativas e tendo sido apontado várias vezes a nível comunitário como exemplo europeu de boas práticas. Trata-se, pois de uma intervenção já testada na Região e com resultados positivos.

A medida “berço de emprego” é coerente com a ação do fundo regional de emprego e dos outros organismos implicados na implementação do programa, considerando que uma das atribuições do organismo que os tutela – a Direção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – é exatamente trabalhar na concretização das políticas de emprego, trabalho, formação e qualificação profissional, acompanhando a execução das medidas delas decorrentes.

#### **- Ideia subjacente**

Três ideias base:

1. Potenciar melhores condições de (re)inserção em meio laboral de mulheres, integrando temporariamente no mercado de trabalho trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego.
2. Contrariar o estigma na contratação de mulheres.
3. Minorar os efeitos negativos para as entidades empregadoras das ausências por maternidade, enquanto fator limitador do acesso ao emprego.

#### **- Problema (s) a que dá resposta**

1. Desemprego feminino e efeitos sociais negativos que estão associados.

- 
2. Discriminação no acesso das mulheres ao emprego.
  3. Efeitos económicos e funcionais sobre entidades empregadoras resultantes das ausências por maternidade das trabalhadoras.

A prática assume um carácter permanente e continuado, não visando resolver problemas pontuais ou conjunturais.

#### **- Soluções testadas e implementadas**

1. Candidatura das entidades empregadoras ao programa, com indicação dos perfis de competências requeridos para as trabalhadoras substitutas.
2. Pré-Seleção pela Agência para a Qualificação e Emprego (AQE) das trabalhadoras beneficiárias de prestações de desemprego com perfis de competências adequados às funções a desempenhar.
3. Apresentação às entidades empregadoras de trabalhadoras com perfil pretendido, cabendo-lhe a seleção final da candidata.
4. Colocação das trabalhadoras substitutas nos postos de trabalho ocupados pelas trabalhadoras em situação de licença por maternidade durante o período de licença acrescido de 2 meses.

#### **- Recursos envolvidos**

Despesa total aprovada: 142.071,56€ (2009 e 2011).

Cinco trabalhadores/as a tempo parcial – distribuídas pelos diversos organismos implicados na implementação do programa.

#### **- Dificuldades e obstáculos sentidas na implementação**

- Ao nível da gestão do programa por parte da entidade responsável, sobressai a dificuldade em submeter a execução em tempo útil, que permitisse a sua validação a tempo de ser considerada nos relatórios anuais de execução do Programa, atendendo a vários constrangimentos. Isto conduziu a discrepâncias entre os valores de execução reais e os valores de execução reportados, particularmente os financeiros.

- Dificuldades na gestão criteriosa da compatibilização e ajustamento entre as competências da trabalhadora em licença e o perfil de competências da trabalhadora temporária. Em algumas situações, residuais, não existem desempregadas inscritas com o perfil exigido – em áreas mais técnicas ou científicas é mais difícil encontrar pessoas com o perfil requerido.
- Algumas beneficiárias apontam como desvantagem o facto de o tempo de trabalho no âmbito deste programa ser contabilizado no prazo da prestação do subsídio de desemprego, nos casos em que não se verifica a integração posterior na organização acolhedora. Isto porque durante o período de substituição as possibilidades de procura ativa de trabalho são limitadas.

#### 4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)

##### - Resultados

Relativamente aos indicadores de realização e resultado do Programa, e para o período de 2008 a 2011, verifica-se que foram abrangidas pelo programa 803 trabalhadoras beneficiárias de subsídio de desemprego e 113 entidades empregadoras. Enquanto em relação ao primeiro indicador encontramos uma execução de cerca de 67% face à meta prevista para aquele período, em relação ao segundo o nível de execução é de 63%.

**Quadro 1. Indicadores de realização e resultado do Programa Berço de Emprego**

Indicadores de realização	Meta anual média	Realização 2008-2011	Taxa de concretização
- N.º de trabalhadoras beneficiárias	300	803	67%
- N.º de entidades empregadoras	45	113	63%
Indicadores de resultado	Meta 2010	Meta 2013	Realização 2008-2011
- Número de trabalhadoras substitutas integradas no mercado de trabalho	150	200	223

Neste domínio, é importante ressaltar os custos com as trabalhadoras colocadas, no âmbito deste programa, em organismos da administração pública regional, são assegurados pelo Orçamento da Região, pelo que não são contempladas neste indicador. Se considerarmos as mulheres colocadas nestes organismos o número de beneficiárias sobre para 1249.

---

Se em relação à execução física os níveis de realização são relativamente robustos, os níveis de execução financeira, considerando a despesa total aprovada até 2011 face ao custo total aprovado até àquele ano, é muito baixa – cerca de 11%. No entanto, estes números não têm em consideração as mulheres colocadas nos serviços da administração regional e local, cuja despesa é suportada pelos respetivos serviços de acolhimento.

Em termos de objetivo último do Programa “Berço de Emprego”, o da integração das trabalhadoras substitutas no mercado de trabalho, conforme consta no Relatório Estratégico 2012 do Observatório do QREN, salienta-se o facto de, até ao final de 2011, terem sido integradas no mercado de trabalho 223 mulheres, tendo já sido ultrapassada a meta prevista para 2013. No relatório de execução de 2010 pode ler-se que “os resultados são muito interessantes, pois levantou-se um bloqueio à contratação de mulheres e metade das desempregadas substitutas acabam por ser contratados.”

**- Descrição do valor acrescentado (organização/empresa, parceiros e beneficiárias/os)**

- Contributo considerado relevante para a promoção da (re)integração das mulheres no mercado de trabalho. Esta perceção é partilhada por um conjunto significativo de entidade empregadoras que dele beneficiam (segundo resultados de inquérito promovido pela DRTQPDC), e pelas beneficiárias auscultadas no âmbito deste estudo.
- Melhoria de conhecimentos, competências profissionais – nomeadamente em áreas ou setores novos – e consequente empregabilidade das beneficiárias, reforçada pelos/as diversos/as intervenientes auscultados/as e pela maioria das entidades empregadoras promotoras inquiridas pela entidade responsável do pelo Programa.
- Conferido às trabalhadoras um acréscimo de retribuição durante o período de substituição, pela receção de complemento das prestações de desemprego que perfaz a retribuição legal ou convencionalmente estabelecida para as funções exercidas.
- Integração no mercado de trabalho de aproximadamente um terço das trabalhadoras desempregadas que substituem trabalhadoras em licença por maternidade.
- Diminuição dos custos associados ao gozo da licença por maternidade para as empresas e para as mulheres em licença. O recurso ao programa vem dispensar a burocracia e os custos inerentes à contratação de pessoa para substituir trabalhadoras em licença. Por

---

outro lado, as pressões sentidas pela trabalhadora grávida/em licença associadas ao impacto da sua ausência são atenuadas.

- Contributo para o acréscimo da produtividade das organizações.

#### **- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)**

- Registo de trabalhadoras e entidades empregadoras beneficiárias;
- Inquérito de satisfação e impacto a entidades empregadoras beneficiárias.

#### **- Principais vantagens atribuídas**

- Prática de implementação simples, pouco burocrática e célere, nomeadamente o processo de candidatura ao programa por parte das entidades empregadoras.
- A adequação do perfil de competência das trabalhadoras substitutas às funções desempenhadas é, em geral, avaliado positivamente.
- Relevância da participação das entidades empregadoras na seleção das trabalhadoras substitutas.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

- As perspetivas para o futuro deste programa são de continuidade, atendendo aos seus resultados positivos. O facto de o programa preexistir ao financiamento do Pro-Emprego é revelador do potencial de sustentabilidade da prática.
- A prática é transferível para todo o tipo de entidades empregadoras (públicas e privadas lucrativas e não-lucrativas). O enquadramento e regulamentação do programa constam no Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2008/A de 7 de Maio de 2008, e estabelecem claramente os pressupostos desta intervenção.
- Com procedimentos claros e sistematizados, esta prática independe de pessoas e equipas envolvidas neste Programa, podendo facilmente ser replicada mediante o envolvimento dos organismos competentes.
- Esta prática mobiliza recursos financeiros relativamente avultados, por envolver o pagamento aos promotores dos custos associados à integração da trabalhadora beneficiária do subsídio de desemprego (complemento das prestações de desemprego a

---

que a mesma tenha direito até perfazer a retribuição legal ou convencionalmente estabelecida no respetivo sector de atividade para as categorias profissionais a que corresponda as funções por aquela exercida e subsídios). Não obstante, sendo esta uma prática preexistente ao programa, terá condições para sobreviver findo financiamento comunitário.

## **Anexos:**

### **Lista de documentos consultados**

- Inquérito a beneficiários da tipologia do projeto 2.2 Apoio à inserção de mulheres em meio labora (Pro-Emprego – DRTQPDC).
- Programa Operacional do Fundo Social Europeu para a Região Autónoma dos Açores 2007-2013 - Pro-Emprego.
- Despacho n.º 109/2008 de 21 de Fevereiro de 2008 (Vice-Presidência do Governo Regional dos Açores).
- Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2008/A de 7 de Maio de 2008 (Governo Regional dos Açores).
- Formulário de candidatura das entidades empregadoras ao Berço de Emprego.
- Reportagem TSF sobre Programa Berço de Emprego ([http://www.tsf.pt/Programas/programa.aspx?content\\_id=1355095&audio\\_id=1509660](http://www.tsf.pt/Programas/programa.aspx?content_id=1355095&audio_id=1509660))
- Vídeo Promocional Pro-Emprego (<http://www.youtube.com/watch?v=bhFTQyfyvdl>)
- Reportagem sobre Programa Berço de Emprego – Programa TV “Vidas Locais”.
- QREN 2007-2013 – Relatório Estratégico 2012 (Observatório do QREN).
- Programa Berço de Emprego RAA 2008 a 2012 – Dados de realização.

### **Pessoas entrevistadas**

- Organismos responsáveis:
  - o Maria Pereira
  - o Dória Andrea
- Beneficiárias:
  - o Sónia Paz
  - o Sílvia Garcia
- Entidades empregadoras:

- 
- Sandra Leonardes (Grupo Investacor)
  - Nélia Viveiros (Associação de Juventude de Candelária)

---

## 2. HOSPITAL DE CUIDADOS CONTINUADOS DE ÍLHAVO

**Programa:** Programa Operacional Regional do Centro “Mais Centro” (FEDER)

**Designação do Projeto:** Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo

**Designação da prática:** Respostas sociais integradas facilitadoras da conciliação entre esferas da vida

**Identificação da Entidade:** Santa Casa da Misericórdia de Ílhavo

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)

- **Ramo de atividade:** Saúde e Solidariedade Social.

- **Âmbito geográfico de atuação:** Concelho de Ílhavo e limítrofes.

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

A ação institucional da Santa Casa da Misericórdia de Ílhavo, por força da própria missão organizacional, é diversificada e visa, de acordo com as suas unidades funcionais, os seguintes objetivos:

- **Objetivos Educativos:** Promover o desenvolvimento pessoal e social da criança com base em experiências de vida democrática numa perspetiva de educação para a cidadania; Fomentar a inserção da criança em grupos sociais diversos, no respeito pela pluralidade das culturas, favorecendo uma progressiva consciência do seu papel como membro da sociedade; Contribuir para a igualdade de oportunidades no acesso à escola e para o sucesso da aprendizagem; Estimular o desenvolvimento global da criança, no respeito pelas suas características individuais, inculcando comportamentos que favoreçam aprendizagens significativas e diversificadas; Desenvolver a expressão e a comunicação através da utilização de linguagens múltiplas como meios de relação, de informação, de sensibilização estética e de compreensão do mundo; Despertar a curiosidade e o pensamento crítico; Proporcionar a cada criança condições de bem-estar e segurança, designadamente no âmbito da saúde individual e coletiva; Proceder à despistagem de inadaptações, deficiências e precocidades, promovendo a melhor orientação e

---

encaminhamento da criança; Incentivar a participação das famílias no processo educativo e estabelecer relações de efetiva colaboração com a comunidade;

- **Objetivos Sociais:** Desenvolvimento de intervenção Social na comunidade local, pela prossecução de atividades de ação social; Detetar e encaminhar situações de risco; Delinear estratégias que permitam prevenir situações de risco, atuando no meio familiar;

- **Objetivos Formativos:** Apoio à população ativa, atuando através de programas de promoção de desenvolvimento profissional, social e cultural.

#### **- Breve retrospectiva histórica**

A Instituição foi fundada, em 1919, com a construção de um edifício onde passou a funcionar um Hospital, sem quaisquer apoios oficiais. Com as nacionalizações decorrentes da Revolução de 25 de Abril de 1974, o Hospital passou a ser administrado pelo Estado, que entretanto abandonou o edifício. Sem o seu imóvel principal a Santa Casa Da Misericórdia de Ílhavo implementou, desde 1979/80, outras valências de apoio à população, em espaços adjacentes ao Hospital. Oferece, atualmente, resposta a 387 pessoas de forma direta, distribuindo-se as suas valências por Creches; Jardins de Infância; Apoio Domiciliário; Imagiologia; Medicina Física e de Reabilitação; Rendimento Social de Inserção; Espaço Sénior; Unidade de Cuidados Continuados Integrados. Desde Novembro de 2010 a Instituição conta com mais uma valência de grande importância, a Unidade de Cuidados Continuados Integrados, construída no local onde funcionou o antigo Hospital (edifício que estava em estado de degradação), e que se destina, essencialmente, ao internamento de pessoas com necessidades de cuidados de saúde durante um determinado período de tempo.

#### **- Práticas existentes/ Projetos anteriores no domínio da igualdade de género**

A Instituição dispõe de várias valências e atividades no âmbito dos equipamentos para a promoção da conciliação, nomeadamente Creches; Jardins de Infância; Apoio Domiciliário; Imagiologia; Medicina Física e de Reabilitação; Rendimento Social de Inserção; Espaço Sénior; Unidade de Cuidados Continuados Integrados. Um dos objetivos expressos em sede de candidatura para este último equipamento foi precisamente o de apoiar famílias e pessoas dependentes que necessitem de medidas que facilitem a conciliação da vida profissional com a familiar, numa ótica de desenvolvimento social local. Ao nível da gestão interna das pessoas a Santa Casa disponibiliza ao pessoal ao serviço (maioritariamente mulheres) serviços de creche e infantário. A IPSS possui um contrato coletivo de trabalho no prosseguimento de uma estratégia de diálogo social.

---

## 2. Identificação do projeto/prática (s)

### - Designação e descrição

Hospital de Cuidados Continuados de Ílhavo; projeto de remodelação do antigo edifício do hospital, para instalação de uma Unidade de Cuidados Continuados (UCC) para 55 utentes, procurando assim alargar o âmbito da atividade da Santa Casa da Misericórdia de Ílhavo na área, de modo a criar maior capacidade de resposta às carências manifestadas por parte da população residente no concelho e limítrofes.

A UCC é uma unidade hospitalar que acolhe e trata doentes com patologias que necessitam de tratamento e internamento prolongado, por vezes com necessidades de apoio em matéria de reabilitação, doentes com patologia não maligna de evolução prolongada, doentes em fase terminal ou paliativa e doentes crónicos de dor oncológica. Visa também racionalizar o funcionamento hospitalar de modo a obter ganhos significativos em termos de meios técnicos, pessoal e infraestruturas. A presença médica é assegurada por especialistas de Medicina Interna, de Gerontologia, de Clínicos Gerais, de Medicina Física e de Reabilitação.

38

### - Data da criação

O projeto arrancou em 2002, com uma requalificação arquitetónica. Foi inaugurada a UCC em novembro de 2010.

### - Destinatárias/os

População em geral do concelho e limítrofes, destinando-se a auxiliar diretamente pessoas em condição pós-operatória ou pessoas com necessidade de uma recuperação mais prolongada, de reabilitação procurando reduzir os transtornos para a família. Os e as utentes são referenciados/as para a UCC pelas Equipas de Gestão de Altas do Hospital de Agudos ou pelas Equipas Referenciadoras dos Cuidados de Saúde Primários, que realizam o diagnóstico da situação de dependência, mediante avaliação médica, de enfermagem e social. Isto significa que a UCC dá resposta a utentes que podem vir de outras regiões que não apenas a imediatamente anexa ao concelho.

### - Parceiros envolvidos

Câmara Municipal de Ílhavo.

---

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

- Número de vagas preenchidas;
- *Feedback* e resposta dos utentes;
- Atividades paralelas desenvolvidas com os utentes.

### **3. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

#### **- Ideia subjacente**

Ampliar a capacidade de resposta da IPSS no domínio dos cuidados a pessoas dependentes (curta e média duração), apoiando assim as famílias. Criar um equipamento que reforçasse a capacidade da organização, integrando várias valências já existentes numa mesma unidade com maior funcionalidade e eficiência.

#### **- Problema (s) a que dá resposta**

O desenvolvimento deste projeto de recuperação do edifício e criação de uma UCC permitiu ampliar a resposta da Sta. Casa da Misericórdia de Ílhavo aos problemas da população, no domínio da prestação de cuidados de saúde, reabilitação, tratamento de doença crónica e internamento temporário de pessoas dependentes e suas famílias. Nessa medida, concorre para a resolução de problemas de conciliação das várias esferas de vida das famílias com pessoas dependentes de cuidados de saúde e das próprias. Concorre também para o minorar da carência de serviços de acolhimento de pessoas acamadas no concelho e na região. Fazem parte do equipamento estruturas que suportam outras valências da IPSS como é o caso dos serviços de apoio domiciliário.

#### **- Soluções testadas e implementadas**

- Unidade de Cuidados Continuados com 50 camas; acolhimento de média (26 camas) e longa duração (29 camas).
- Serviços de imagiologia, com radiologia, ecografia e mamografia.
- Serviços de medicina física e de reabilitação (dando resposta a utentes internos/as, e externos/as).

#### **- Recursos envolvidos (ex: humanos, financeiros, equipamentos)**

- 
- Equipa da Santa Casa da Misericórdia de Ílhavo
  - Câmara Municipal de Ílhavo (elaboração do projeto, candidatura, acompanhamento)
  - UCC - Emprega mais de 50 pessoas e mobiliza também uma equipa de voluntariado de cerca de 40 pessoas.
  - O montante final obtido para a construção do Hospital de Cuidados Continuados foi de 2.171.617,68€.

#### **- Dificuldades e obstáculos sentidos na conceção e na implementação**

- Dificuldades da SCMI em termos de meios (técnicos e materiais) para elaborar a candidatura, que foram supridas com a parceria com a Câmara Municipal de Ílhavo.
- Dificuldades na definição do próprio conceito de Unidades de Cuidados Continuados de Saúde, que foram supridas com o apoio da Administração Regional de Saúde e com uma visita aos EUA onde visitaram equipamentos semelhantes ao que se pretendia conceber.
- Dificuldade, que se prolongava desde 2002, de obter financiamento para a criação do equipamento com várias candidaturas recusadas (por exemplo, ao Programa Saúde XXI). Dificuldade suprida com o apoio da Câmara Municipal de Ílhavo em procurar fontes de financiamento complementares. Acordo com Caixa Geral de Depósitos.

#### **4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)**

##### **- Descrição do valor acrescentado/ Principais vantagens atribuídas**

Reforço de um serviço de proximidade de grande importância para a população no domínio dos cuidados a pessoas dependentes, quer por motivos de saúde (Unidade de Cuidados Continuados, serviços de medicina física e de reabilitação, de imagiologia e outro tipo de exames), quer a idosos (serviços de apoio domiciliário,...). Taxa de ocupação de 100% desde a sua inauguração atesta o valor acrescentado do investimento. O carácter integrado do equipamento é o seu grande fator diferenciador, a par da capacidade de resposta da UCC propriamente dita (50 camas) que é superior à de equipamentos semelhantes. A IPSS reforçou assim a sua ação, dando hoje resposta a mais de 500 pessoas de forma direta (300 crianças, nas creches e pré-escolar; 120 utentes no

---

apoio domiciliário, 100 utentes de RSI, 50 de UCC). Outra das mais-valias inerentes ao serviço é a criação de postos de trabalho na região.

#### **- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)**

O acompanhamento dos utentes é feito diariamente, tanto pelos profissionais de saúde envolvidos no projeto como pelos voluntários que com eles desenvolvem atividades de lazer. Nestas interações diárias é possível perceber o grau de satisfação dos utentes, assim como identificar as suas principais carências e necessidades. A nível externo, a evolução dos trabalhos é acompanhada de perto por representantes da Câmara Municipal de Ílhavo e também do Mais Centro, que têm demonstrado grande profissionalismo e solidariedade na defesa dos interesses da instituição e do projeto, sendo rigorosos, mas também compreensivos, o que permite, um “relacionamento extraordinário”, nas palavras do responsável pela SCMI.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

A sustentabilidade foi desde logo assegurada no estudo de viabilidade financeira que a IPSS realizou previamente que recomendou o montante médio de 30 camas (média e longa duração) como limiar de sustentabilidade. Outros equipamentos semelhantes apresentam uma reduzida capacidade de resposta (entre as 10 e 12 camas) o que não assegura o retorno do investimento. Os acordos com a Segurança Social e Direção Regional de Saúde garantem as restantes valências.

#### **- Potencial de transferibilidade (dentro e fora da organização/empresa)**

O potencial de transferibilidade é elevado pelo carácter integrado do equipamento criado e pela sua estratégia de sustentabilidade. Prova disso tem sido o facto de ele se ter vindo afirmar como equipamento modelo, acolhendo visitas e o interesse de outras IPSS no país que o visitam para conhecimento mais aprofundado da prática.

#### **Anexos:**

##### **Lista de documentos consultados**

##### **Pessoas entrevistadas**

Fernando Duarte (Provedor Santa Casa); Ana Duarte (Diretora Hospital)

Mário – utente

Engenheira Paula – técnica superior Camara Municipal de Ílhavo).

---

### 3. INOVAR EM IGUALDADE

**Programa:** Programa Operacional Potencial Humano (POPH)

**Designação do Projeto:** Inovar em Igualdade

**Designação da prática:** Desenvolvimento de Planos de Igualdade em Empresas

**Identificação da Entidade:** Associação Comercial e Industrial de Barcelos (ACIB)

#### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Associação Livre com Personalidade Jurídica sem Fins Lucrativos.

- **Ramo de atividade:** Empreendedorismo, comércio e indústria.

- **Âmbito geográfico de atuação:** Concelhos de Barcelos e Esposende.

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

A Associação tem por fins:

1) Defender os legítimos interesses das empresas associadas e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nomeadamente em tudo o que diga respeito a contratações coletivas de trabalho;

2) Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização, quer geral quer a nível regional, dos respetivos interesses;

3) Criar e manter serviços técnicos de informação e estudo, prestando às empresas associadas as informações solicitadas, bem como apoio técnico e consultadoria nos moldes e condições que as sucessivas gerências entendam adequadas;

4) Promover valorização profissional dos associados gestores e trabalhadores das empresas associadas através da formação profissional e suas formas de aprendizagem, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento de acordo com as suas possibilidades e disponibilidades financeiras;

5) Instalar serviços comuns de apoio às empresas associadas no domínio de secretariado, reprografia, contabilidade computadorizada, documentação, etc.;

6) Promover exposições através de feiras locais dos produtos realizados pelas empresas suas associadas com vista à promoção de vendas no mercado interno e de exportação;

---

7) Lançar as iniciativas necessárias e praticar tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico e económico-social das empresas na zona geográfica em que se enquadra;

8) Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensáveis ao funcionamento e plena execução dos seus objetivos e finalidades.

#### **- Breve retrospectiva histórica**

A Associação Comercial e Industrial de Barcelos foi criada no dia 16 de Junho de 1890, em sessão realizada nos Paços do Concelho. Teve a sua primeira designação de Associação de Classe Comercial de Barcelos. Por alvará de 1906, ao abrigo do Art.º 3 do Decreto-lei de 9 de Maio de 1891, viu aprovados os seus primeiros estatutos. Assim funcionou até 1940. Em Agosto de 1940, por força da conjuntura política nacional, passou a designar-se com o nome de Grémio de Comércio do Concelho de Barcelos. Viu o alvará emitido e os novos estatutos aprovados em 23 de Agosto de 1940, ao abrigo do Decreto-lei n.º 24714 de 3 de Dezembro de 1934.

Após o 25 de Abril, e com a extinção dos Grémios, são elaborados novos estatutos e surge a Associação Comercial de Barcelos. Os novos estatutos foram aprovados em Agosto de 1977, ao abrigo do Decreto-lei n.º 215-C175 de 30 de Abril de 1975. Em 19 de Janeiro de 1990, dado o grande número de industriais filiados, deu-se a última alteração de estatutos, passando a partir dessa data, a designar-se como Associação Comercial e Industrial de Barcelos.

#### **- Práticas existentes/projetos anteriores no domínio da igualdade de género**

Os representantes da ACIB consideram que instituição sempre se preocupou com a igualdade de género e que este é um tema que nunca é demais ser lembrado. Nos projetos gerais de formação procuravam incluir módulos alusivos à temática. Além disso, já desenvolveram cursos de empreendedorismo feminino (três turmas), contemplando a parte de formação, de consultoria e construção do plano de negócios, bem como a consultoria de consolidação depois da abertura da empresa. Em suma, já existia um histórico de atuação na área. O projeto de desenvolvimento de planos de igualdade em empresas não foi a primeira iniciativa que focalizava a igualdade de género.

## **2. Identificação do projeto/prática (s)**

### **- Designação e descrição**

---

O projeto “Inovar com Igualdade” visou a elaboração de um diagnóstico das situações relacionadas com a igualdade de género e de oportunidades em cada uma das empresas aderentes, tendo em vista a definição de soluções (plano de ação) e o apoio à implementação de medidas e ações corretivas e preventivas. Além disso, também considerou a realização de um estudo de avaliação sobre as intervenções realizadas nas empresas e sobre a situação da igualdade de género e de oportunidades nas empresas do Vale do Cávado.

Em termos globais, o principal intuito foi ajudar as empresas aderentes a implementar modelos de organização e práticas respeitadoras dos critérios da Igualdade de Género e da Igualdade de Oportunidades, preparando-as para os novos desafios do século XXI e para a nova Cidadania Empresarial. Para esse efeito tornou-se necessário auxiliar as empresas a maximizar o potencial dos/as seus/suas funcionários/as, de maneira a estimular a produtividade e a competitividade e potenciar um uso melhor e mais completo dos talentos individuais nas empresas; a eliminar os estereótipos de género nas empresas; salvaguardar que as boas práticas a implementar tivessem um forte impacto nas envolventes internas e externas destas empresas, proporcionando a assimilação de novos conceitos e princípios pelas/os trabalhadoras/es e suas famílias, clientes, fornecedores e concorrentes, contribuindo para a renovação das mentalidades na região; a desenvolver estratégias para favorecer a conciliação da vida pessoal e profissional das/os colaboradoras/es; a criar um ambiente de cidadania, ética e respeito pelo próximo e a desenvolver práticas de responsabilidade social.

#### **- Data da criação**

O projeto foi apresentado oficialmente no dia 19 de Dezembro de 2008, tendo começado a ser implementado nas empresas a partir de 2009.

#### **- Destinatárias/os**

Dez empresas do Vale do Cávado (Concelhos de Barcelos e Esposende) com sistema de gestão da qualidade implementado e certificado, representando um universo de mais de 1.250 trabalhadoras/es e abrangendo diversos setores de atividade, tais como a confeção de vestuário, a construção civil, a fabricação de máquinas e equipamentos e de desenvolvimento de *software* de gestão.

#### **- Parceiros envolvidos**

---

A ACIB convidou a Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Católica Portuguesa para assessorar todo o trabalho a desenvolver nas empresas e para elaborar o estudo final.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

Comparação dos parâmetros avaliados em dois momentos: diagnóstico e avaliação da implementação das medidas, em termos de:

- Práticas de planeamento estratégico: Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- Práticas de Comunicação: Interna e Externa;
- Práticas de Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento e Seleção; Formação Contínua; Gestão de Carreiras e Remunerações; Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho; Conciliação Entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias; Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.

Avaliação das expectativas dos participantes em dois momentos: início projeto e final do projeto.

Avaliação da equipa de trabalho, das metodologias utilizadas e dos processos e práticas implementadas. Indicadores: participação dos promotores do projeto; participação dos consultores; metodologia de trabalho utilizada; realização do diagnóstico, implementação de medidas; realização da programação.

Avaliação do impacto das medidas implementadas ao nível do indivíduo, da empresa e do meio envolvente.

### **3. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

#### **- Ideia subjacente**

Criação de planos organizacionais de igualdade através de uma intervenção em rede. Através do financiamento de uma entidade estratégica no plano empresarial, como é o caso da ACIB, fazer o levantamento da realidade das empresas do Vale do Cávado em termos de igualdade entre homens e mulheres e definir planos de ação que permitam atribuir visibilidade às boas práticas, corrigir práticas indutoras de desigualdade e acrescentar práticas organizacionais positivas e promotoras do bem-estar das/os trabalhadoras/es.

O projeto procurava desenvolver uma intervenção integrada, considerando uma avaliação de diagnóstico, a elaboração de planos de ação contextualizados, a implementação de medidas que

---

dessem resposta às necessidades identificadas e avaliação e estudo de impacto do projeto nas empresas e no meio envolvente.

**- Problema(s) a que dá resposta**

Falta de estudos sobre condições e práticas reais, em termos de igualdade de género, na região do Vale de Cávado, correção das práticas de discriminação existentes nos contextos organizacionais selecionados e défice de medidas efetivas de promoção da conciliação entre esferas da vida.

**- Soluções testadas e implementadas**

As seguintes medidas foram implementadas nas organizações, ressalvando-se o facto de as mesmas terem sido negociadas com as/os representantes das empresas, ser ajustadas às situações concretas:

- Criação de plano de reuniões para potenciar a conciliação da vida pessoal e familiar;
- Organização de formas de trabalho que promovam a harmonização da vida profissional e familiar;
- Criação e calendarização de planos de formação para potenciarem a participação de todas/os;
- Informação tratada por sexo nos processos de recrutamento e seleção;
- Criação e divulgação de base de dados de informação sobre creches, infantários, lares de idosos e outros equipamentos sociais relevantes;
- Criação de bases de dados com serviços de proximidade para facilitar a articulação da vida doméstica com o trabalho (sapateiro, lavandaria, engomadoria, entre outros);
- Designação/nomeação de um/a "Provedor/a da Igualdade" em cada organização;
- Organização de passeio, excursão ou visita pedagógica para filhas/os das/os trabalhadoras/es;
- Desenvolvimento de sessões informativas que favoreçam o conhecimento da situação da empresa;
- Integração em ações de formação de módulos relacionados com a temática da igualdade entre homens e mulheres;
- Organização da informação interna da empresa de modo a que os dados sejam desagregados por sexo. Isto é, que não façam nenhum tipo de discriminação por sexo;
- Criação de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creches, ludotecas, atividades de bem estar).

---

#### **- Recursos envolvidos**

Para além das 10 empresas envolvidas, que correspondem a um universo de mais de 1.250 trabalhadores/as, participaram diretamente neste projeto a equipa de consultoras/es da ACIB, assumindo, em articulação com os representantes das empresas, a responsabilidade da implementação dos objetivos do projeto em cada uma das empresas, e a equipa de avaliação da Universidade Católica Portuguesa (Centro Regional de Braga).

#### **- Dificuldades e obstáculos sentidos na conceção e na implementação**

As principais dificuldades evidenciadas situaram-se, principalmente, ao nível da implementação das iniciativas no terreno. Eram circunstâncias que advinham das características socioeconómicas e também culturais da região. Segundo as pessoas entrevistadas, a questão das mentalidades e dos estereótipos de género enraizados na cultura local fez-se sentir pontualmente, com alguns trabalhadores e trabalhadoras a evidenciarem determinadas resistências ou desvalorização das temáticas. Acabam por ser dificuldades que também foram agravadas pelo contexto socioeconómico da região, afastada dos principais centros urbanos e, como tal, habitualmente negligenciada no que respeita a investimentos na área da igualdade, não só de género, mas em toda a estrutura social. Desta forma, defendiam ser importante existir uma aposta continuada na sensibilização para estas questões, de forma a levar as empresas a investir não só na atividade económica em si, mas também na área cultural.

### **4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática(s)**

#### **- Descrição do valor acrescentado/ Principais vantagens atribuídas**

Este projeto foi preparado por forma a ser capaz de atrair as empresas e de lhes evidenciar o valor acrescentado que poderiam retirar na implementação de um plano organizacional para a igualdade. Os aspetos mais valorizados por quem promoveu, participou e ficou com a responsabilidade de manter implementadas as medidas foram as alterações introduzidas nas formas de organização do trabalho, o envolvimento de todas as pessoas das empresas e a criação de uma componente de sensibilização e formação. Consideravam que falar desta temática, sobretudo a pessoas que a desconheciam e numa altura em que se começava a falar da crise, era considerado um ganho a valorizar. De uma forma transversal, a principal mais-valia do projeto corresponde ao seu objetivo mais imediato, que é a sensibilização e a consciencialização para a

---

igualdade de género junto das empresas. A um nível mais operacional, a criação da figura do/a provedor/a é uma das principais virtudes das intervenções, principalmente por funcionar como um fator estratégico de adesão das/os trabalhadoras/es e de continuidade dos princípios e medidas implementadas. Isto porque os/as provedores/as conseguem fazer a ponte entre os/as funcionários/as e os quadros administrativos das empresas, possibilitando um maior envolvimento das pessoas nos processos de tomada de decisão e nos diagnósticos de necessidades. Para além disso, potenciam a continuidade do plano nas empresas, garantindo o cumprimento dos protocolos e organizando ações de formação com regularidade. Em suma, as principais virtudes das intervenções passam por uma sensibilização estruturada e sustentada, através da formação e pelo envolvimento efetivo dos/as trabalhadores/as.

#### **- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)**

Foram contratadas/os consultoras/es, com formação na área dos recursos humanos e das ciências sociais, que acompanharam as empresas durante todo o projeto. Foram essas/es profissionais que fizeram o diagnóstico, a implementação das medidas e os relatórios finais. Na parte inicial, na verificação do que cada empresa já tinha, foi feito um levantamento com documentação das empresas, com entrevistas e inquéritos. Foram realizadas reuniões com as pessoas nomeadas para acompanhar os projetos dentro das empresas, procurando-se envolver sempre alguém ligado à administração/gerência, de forma a potenciar uma maior implementação das ações delineada. Também foram realizadas sessões de formação e ações de sensibilização com o intuito de promover a discussão, a consciencialização e a mobilização das pessoas para os temas, bem como o impacto das intervenções ao nível do indivíduo e do seu contexto de atuação.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

A implementação de planos para a igualdade acarretam sempre custos financeiros para quem os deseja desenvolver, apesar das mais-valias que daí podem advir, tanto ao nível da gestão de recursos humanos como da própria imagem para o exterior. Foi reconhecido que sem o financiamento do POPH teria sido difícil conseguir-se realizar um projeto como o concretizado. Por isso mesmo, a ACIB teve o cuidado de na planificação das intervenções e na seleção das empresas salvaguardar, desde logo, aspetos que potenciassesem a continuidade das ações e princípios definidos. Desde logo, através da escolha de empresas com sistemas de gestão da qualidade para que existisse uma maior capacidade de sistematização e documentação dos processos que

---

viessem a ser necessários definir. A inclusão dessas medidas no manual da qualidade ou no sistema de processos aumenta o comprometimento, até porque as auditorias a realizar periodicamente irão aferir de que forma estão a ser cumpridas. Por outro lado, com a instituição da figura do/a provedor/a em cada empresa cria condições para que permaneça alguém a zelar pela continuidade das medidas e pela atualização das práticas de sensibilização. Nas visitas realizadas a empresas participantes, estes aspetos acabaram por estar bem presentes.

#### **- Potencial de transferibilidade (dentro e fora da organização/empresa)**

A estratégia seguida tem boas condições para ser concretizada noutros contextos organizacionais, sejam de natureza empresarial ou não. Os representantes da ACIB consideraram que esta iniciativa não só apresentava um elevado potencial de transferibilidade como constituía um tipo de sensibilização que devia ser tida por mais entidades. Os responsáveis das empresas visitadas também comungava dessa visão, acreditavam que o trabalho que desenvolveram poderia ser preconizado nas empresas, recomendando/desejando mesmo que outras entidades seguissem esse caminho. Isto porque as condições de produtividade, de trabalho e de conciliação entre esfera da vida iriam ser melhoradas.

Mesmo assim, a replicação da estratégia não poderia deixar de considerar uma adequação ao público-alvo (modos de ser, pensar e estar). Da mesma forma, seria sempre fundamental o envolvimento das pessoas, pô-las a discutir e não intervir apenas ao nível da gerência, para que seja possível envolver todas/os as/os colaboradoras/es. Os representantes da ACIB acreditavam que na base do sucesso do processo estava uma boa planificação, atendendo à forma como se entrou nas empresas, como é que se organizou os meios humanos e as matérias, como se organizou o *timing*, o tipo de empresas abordar e o que se definiu em termos de objetivos. Estes cuidados podiam ser replicados, bem como a preocupação em definir uma pessoa responsável pelo plano dentro da empresa, alguém que possa fazer a ligação entre a administração e as/os trabalhadoras/es e que tenha autonomia para implementar e para exigir a execução do programa, com o envolvimento de todas/os.

---

## **Anexos:**

### **Lista de documentos consultados**

- Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Católica Portuguesa (2011). Inovar com Igualdade. Relatório de Avaliação e Estudo de Impacto do Projeto em Empresas do Vale do Cávado. Barcelos: ACIB;
- Relatórios de Diagnóstico das 10 empresas (documentos internos);
- Relatórios Finais das 10 empresas (documentos internos);
- Panfleto informativo “Destaque”, da ACIB, de 19/ 12/ 2008;
- Estatutos da ACIB (documento interno);
- Site da ACIB - <http://www.acib.pt>;
- Notícia do *Cávado Jornal* “Barcelos acolheu assinatura dos projetos - Plano para Igualdade e Empreendedorismo Feminino”, de 28/ 12/ 2008.

### **Pessoas entrevistadas**

- Natália Costa (Coordenadora do Projeto);
- João Albuquerque (Presidente da Direção da ACIB);
- Susana Fiúza (Administradora e responsável pela implementação do projeto na A. Fiúza);
- Liliana Fiúza (Provedora da Igualdade na A. Fiúza);
- Ana Pimenta (Diretora-geral e responsável pela implementação do projeto na Acatel);
- Rosa Maria (Provedora da Igualdade na Acatel).

---

## 4. PROJETO ZERO – SOMA PELA DIFERENÇA E IMPLEMENTAÇÃO DOS PLANOS DO MUNICÍPIO E DO CONCELHO DE OEIRAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

**Programa:** Programa Operacional Potencial Humano (POPH)

**Tipologia:** Planos para a Igualdade

**Designação dos Projetos:** Projeto Zero – Soma pela diferença e Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género

**Designação da prática:** Plano para a igualdade do Município de Oeiras

**Identificação da Entidade:** Câmara Municipal de Oeiras

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Estado e Administração Local

- **Âmbito geográfico de atuação:** Concelho de Oeiras

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

O Município de Oeiras apresenta-se à sociedade como uma entidade que deseja prestar um serviço público que permita transformar o concelho num centro de excelência com capacidade de satisfazer as necessidades, expectativas e aspirações das/os munícipes e das demais pessoas que visitam o concelho.

Para cumprir com esse desígnio, a autarquia compromete-se com um desenvolvimento social, ambiental e territorial integrado que suscite valor para o/a cidadão/cidadã/munícipe. Questões como a inovação, a responsabilidade social e ambiental, os padrões éticos de prestação de serviços e a valorização profissional e realização pessoal dos colaboradores e das colaboradoras do município são apresentadas como preocupações centrais da autarquia.

- **Breve retrospectiva histórica**

O concelho de Oeiras foi criado em 1759 por Carta Régia de D. José I. A história do Concelho de Oeiras está ligada à mítica figura da história de Portugal, o Marquês de Pombal. A cidade e concelho de Oeiras foram profundamente influenciadas pelo crescimento de Lisboa, sobretudo, devido à imigração de populações do interior do País que procuravam melhores condições de vida. Na atualidade, adquiriu, por mérito próprio, uma valorização social autónoma, mitigando a visão

---

que o associava a dormitório da capital. Desde as décadas de 80 e 90 do século passado que se vem afirmando como polo económico autónomo dentro da Área Metropolitana de Lisboa e Vale do Tejo.

#### **- Práticas existentes no domínio da igualdade de género**

O Município de Oeiras vem, progressivamente, reconhecendo a importância de intervir nesta área. Internamente, tem demonstrado uma aposta, seja de forma direta, seja de forma transversal, no desenvolvimento de boas práticas organizacionais e na melhoria da qualidade de vida da população do concelho.

Um exemplo de atuação direta relaciona-se com o protocolo de Cooperação celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género para a “promoção da política de igualdade de género e a participação e representação equilibrada dos dois sexos na vida cívica, social, política e laboral” (CMO, 2007:3) e a designação de um/a Conselheiro/a, em 2007, que já previa a ação de um Plano Municipal para a Igualdade entre mulheres e homens.

#### **- Projetos anteriores no domínio da igualdade**

Participação enquanto parceiro no Projeto “Conciliar É Preciso” (2001-2004), integrado na Iniciativa Comunitária EQUAL.

## **2. Identificação dos projetos**

Importa salientar que estes dois projetos aqui apresentados foram os pilares para a concretização da prática que escolhemos analisar, o plano para a igualdade do Município de Oeiras.

### **Projeto Zero – Soma pela diferença**

#### **- Objetivos**

O Projeto Zero estava focalizado para dar resposta às necessidades sentidas a nível do diagnóstico e implementação de medidas de Igualdade de Género na Câmara Municipal de Oeiras. Considerou uma componente de diagnóstico interno e intervenção formativa com quadros dirigentes. No plano do diagnóstico, foi desenvolvido todo um trabalho de levantamento de práticas internas, de inquérito às/aos dirigentes e de inquérito a uma amostra de trabalhadoras/es. Paralelamente, também considerou uma metodologia de intervenção formativa com base na expressão artística – Teatro Fórum, tendo em vista experimentar e vivenciar as problemáticas associadas a esta temática, trabalhando aquilo que são os preconceitos e as desigualdades existentes.

---

Com a ação de sensibilização e formação, o município procurou formar os seus quadros superiores e assistentes técnicos como agentes transformadores sociais na temática da igualdade no género, incentivando a cada um/a desses agentes viesse a provocar reflexão junto de pares familiares, profissionais e sociais. Além disso, pela sua função multiplicadora, ambicionava-se que cada agente viesse a capacitar outros/as dirigentes, funcionários/as, cooperantes e parceiros, expandindo esta ação às redes sociais em exercício no perímetro da autarquia.

#### **-Data da criação**

O projeto teve início a 01 de janeiro de 2009 e término a 12 de dezembro de 2010.

#### **- Destinatárias/os**

Em sede de candidatura, estavam previstos como destinatários: as funcionárias e os funcionários do município, em termos gerais e as chefias em particular; os filhos e as filhas dos funcionários e funcionárias, de forma a alargar a ação a desenvolver ao contexto familiar; os antigos funcionários e funcionárias, permitindo envolver esta geração de trabalhadoras/es na análise das alterações sociofamiliares que têm vindo a ocorrer e suas implicações nas (des)igualdades de género.

Em sede de relatório final destacam-se como destinatárias/os da ação levada a cabo, um grupo de quinze elementos, exclusivamente do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 24 e os 52 anos de idade (média de idades = 37 anos de vida), em que 66,66% eram técnicas superiores (50% das quais da área das Ciências Sociais e Humanas) e 33,33% são assistentes técnicas.

#### **- Parceiros envolvidos**

Companhia de Atores. É uma associação cultural e grupo de teatro, fundada em 2004, no concelho de Oeiras, composta por profissionais de diversas áreas artísticas, nomeadamente teatro, dança, canto, música, vídeo, som, iluminação e produção. Esta associação também tem desenvolvido bastante trabalho na área da intervenção social.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

Grau de concretização dos objetivos.

Número de participantes na ação de formação.

Expetativas das/os participantes na componente formativa. No primeiro e no último dia da ação de formação foram aplicados questionários de avaliação às formandas, de forma a analisar as expetativas face à ação (Avaliação Inicial) e a ação efetiva (Avaliação Final).

---

### **Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género**

Este foi o segundo projeto desenvolvido pela Câmara Municipal com financiamento no âmbito da tipologia dos planos de igualdade do POPH. Focalizou a realização de um diagnóstico externo e estruturação do Plano Municipal de Igualdade de Oeiras, integrando uma componente interna (autarquia) e outra externa de intervenção (concelho). Também foi concebido para dar seguimento às necessidades não colmatadas no primeiro projeto, nomeadamente ao nível do desenvolvimento de medidas que promovessem: a conciliação entre a vida pessoal/familiar e profissional das/os colaboradoras/es do Município, através do fomento aos serviços de apoio à família dirigidos a dependentes e do incentivo a uma maior participação do pai na vida familiar; a adoção de uma política interna de comunicação promotora da igualdade de género; a integração dos princípios de igualdade de género na cultura organizacional, mediante uma progressiva interiorização das preocupações relacionadas com a sensibilização e capacitação dos recursos humanos para a temática.

Com o projeto pretendia-se potencializar o impacto atuação da autarquia ao nível concelhio. Partindo da experiência do diagnóstico e da planificação interna, adaptando-as ao trabalho a desenvolver ao nível do concelho, e do trabalho e recursos existentes na comunidade, ambicionava-se a preparação de um plano municipal na verdadeira aceção do termo.

#### **- Objetivos**

A Câmara Municipal de Oeiras pretendia que o plano para a igualdade fosse um instrumento de promoção de igualdade entre homens e mulheres. Para integração ou reforço desta perspetiva na estratégia camarária, foram definidos os principais objetivos:

- a) Promover a análise das questões de género no Município;
- b) Fomentar o *mainstreaming* de género na cultura e práticas organizacionais no Município;
- c) Promover o debate, interno e externo, conducente à desmistificação dos estereótipos de género;
- d) Fomentar o *mainstreaming* de género na intervenção camarária e dos agentes locais;
- e) Avaliar o impacto de medidas desenvolvidas numa perspetiva plurianual.

#### **- Data da criação**

O projeto teve início a 02 de janeiro de 2011 e término a 31 de dezembro de 2012.

---

#### **- Destinatárias/os**

Colaboradores e colaboradoras da Câmara Municipal de Oeiras (vertente interna do plano) e comunidade local em geral (vertente externa do plano).

#### **- Parceiros envolvidos**

Instituto de Emprego e Formação Profissional - Centro Emprego Cascais; Rede Social de Oeiras; Comissão Municipal de Saúde; Comissão Municipal de Saúde e Estabelecimentos de Ensino; PSP; Entidades aderentes ao Banco Local de Voluntariado de Oeiras; Empresas Municipais e Comparticipadas pela autarquia; Organizações da sociedade civil.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

O processo de avaliação das medidas do projeto compreende uma monitorização que incide sobre o cumprimento das atividades planeadas e já executadas em termos:

- a) da própria realização dessas atividades;
- b) do calendário traçado;
- c) dos efeitos desejados.

Foi à Conselheira Local para a Igualdade que competiu a monitorização do presente Plano. Os instrumentos utilizados para concretizar esta avaliação consubstanciam-se na realização de relatórios de progresso (anuais) e de um relatório final, que abranja o período da sua vigência (2011 – 2013), e que estabeleça de forma clara e inequívoca a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas. Visto que o plano também tem uma componente externa, adotaram também um procedimento de apreciação mais abrangente, que monitorizasse, de forma transversal, a ação do Município e das organizações da sociedade civil.

### **3. Conceção e implementação da prática**

#### **- Ideia subjacente**

O município de Oeiras sempre demonstrou preocupações com a temática da igualdade de género. Em 2001-2004 a participação no projeto “Conciliar É Preciso” marcou a necessidade de conceber um Plano para a Igualdade de Género no Município. Nesse sentido, foram protocoladas intenções no domínio da igualdade de género com as “Recomendação de Oeiras para a promoção da conciliação entre a vida familiar e pessoal e a atividade profissional”, assinou-se o protocolo com a

---

CIG, que já previa a elaboração de um plano nesta área, e designou-se uma Conselheira para a Igualdade de Género.

A elaboração do Plano para a Igualdade ficou à responsabilidade do Serviço de Ação Social do Município. O processo considerou duas fases, cada uma com objetivos diferentes e correspondendo a momentos distintos de financiamento do POPH. A primeira fase contemplou o trabalho de diagnóstico interno e de formação e sensibilização aos/às trabalhadores/as da autarquia, funcionando como alicerce para uma segunda parte mais focalizada no diagnóstico e na planificação da intervenção externa.

O aspeto central a destacar no trabalho desenvolvido é a elaboração do plano municipal com uma forte mobilização dos agentes sociais, quer internos, quer externos. Esta dimensão fica bem patente na sustentação dos diagnósticos realizados.

#### **- Problema (s) a que dá resposta**

A organização investe no plano acreditando que há benefícios do *mainstreaming* de género quer ao nível interno, quer ao nível externo das organizações. O plano procura reforçar a política de promoção de igualdade entre homens e mulheres através de um conjunto de ações positivas que acreditam serem capazes de ter um efeito multiplicador na organização interna e na comunidade. Verifica-se uma pretensão de aprofundar o trabalho desenvolvido ao nível concelhio a partir de dentro da organização.

#### **- Soluções testadas e implementadas**

De forma a apurar medidas adaptadas ao contexto interno e externo, a entidade promotora procedeu à recolha de informação junto da população-alvo, sob a forma de aplicação de inquéritos por questionário (Direção Municipal de Administração e Desenvolvimento Organizacional; Dirigentes; Colaboradores/as). Também procederam à análise dos dados extraídos do Balanço Social 2009 e ao levantamento e análise das práticas internas promotoras de igualdade e facilitadoras da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Do mesmo modo, no plano externo, foi aplicado um inquérito por questionário a 147 entidades, entre as quais Juntas de Freguesia, empresas (aderentes ao Programa Oeiras Solidária e Oeiras PRO), Escolas e agentes locais.

Depois do trabalho de diagnóstico e análise de dados documentais estatísticos, foi projetado um plano de ação. A estratégia de intervenção foi sustentada em vários eixos/domínios, tais como:

---

educação e emprego; conciliação entre a vida pessoal/ familiar e profissional; saúde e ambiente; justiça e violência de género/doméstica; participação cívica; cultura e desporto; organizações da sociedade civil.

Ao nível do sistema de funcionamento organizacional do próprio município, foram priorizadas medidas como o fomento dos serviços de apoio à família dirigidos a dependentes, o incentivo à maior participação do pai na vida familiar, a inclusão da dimensão da igualdade entre homens e mulheres na linguagem escrita e na comunicação audiovisual, a incorporação dos princípios da igualdade de género nos instrumentos estratégicos e o desenvolvimento de formação na área da igualdade de género.

De seguida, ilustra-se algumas situações diagnosticadas e medidas promovidas tendo por base os eixos/domínios anteriormente indicados. Ao nível da educação e emprego foi sinalizado que os índices de atividade eram inferiores nas mulheres e que estas estavam mais expostas ao desemprego. Como medidas, procurou-se reforçar a ação dos Gabinetes de Inserção Profissional de Oeiras, Algés e Carnaxide, bem como proceder a uma caracterização e análise, por sexo, de todas as pessoas desempregadas no Concelho de Oeiras.

No domínio da saúde e ambiente foi apurado junto dos agentes sociais questionados que há a necessidade de investir na componente de sensibilização de saúde e género, tendo sido promovidas ações para jovens sobre saúde sexual e reprodutiva e ações para técnicos de saúde sobre cuidados a prestar em situações de violência de género e de violência doméstica.

Na questão da violência doméstica, foi trabalhada a criação de uma rede de acompanhamento de casos de violência, integrada na Rede Social de Oeiras, procurando rentabilizar recursos já existentes, a elaboração de um Manual de Procedimentos que oriente e uniformize a ação de quem lida com estas problemáticas e a formação de técnicos na área.

Face ao diagnóstico efetuado e às atribuições camarárias, na área da participação cívica, a intervenção passou pela inclusão da dimensão de género no Banco Local de Voluntariado de Oeiras, nomeadamente através da promoção da participação dos homens nesta estrutura.

Na cultura e desporto, como não existe no concelho informação desagregada por sexo que permita fazer uma análise cuidada acerca dos públicos das atividades culturais e desportivas, foi proposta a criação de um sistema de indicadores de género relativo aos projetos e ações desenvolvidas pelo Município ou apoiados por este.

---

Por fim, no domínio das organizações sociais apurou-se através da auscultação dos agentes locais que é necessário combater as situações de desigualdade, especialmente no que toca ao equilíbrio quanto ao sexo nas profissões, à fraca cobertura de equipamentos que permitam uma efetiva conciliação e a situações de violência. Foram pensadas medidas que favorecessem a promoção da implementação de planos para a igualdade de género nas organizações sociais e nas empresas municipais e participadas, a formação de agentes na área da igualdade de género, a disseminação de boas práticas empresariais neste domínio, principalmente por via da criação de uma plataforma de partilha de informação na área da responsabilidade social.

**- Recursos envolvidos (ex: humanos, financeiros, equipamentos)**

Os projetos que sustentam a prática em análise envolvem incentivos do POPH, de 45.745,31 para o projeto *Zero - A Soma da Diferença* e de 50.347,28 para o projeto *Implementação dos Planos do Município e do Concelho para a Igualdade de Género*, correspondendo a um total de 96.092,59.

De acordo com a entidade promotora, o objetivo foi fazer muito com pouco dinheiro, sendo que a maioria das medidas não tiveram grande custo. Grande parte do trabalho teve que ser realizado aproveitando os recursos internos do departamento de Ação Social, a Rede Social do Município e as entidades parceiras locais.

**- Principais dificuldades e obstáculos**

Além da limitação de recursos na conceção, as maiores dificuldades relacionaram-se, na perspetiva da entidade, com a falta de apoio por parte da CIG. Afirmam que apenas houve uma real preocupação na solicitação de documentos, nomeadamente, para a questão do financiamento. Ao nível da implementação, a maior dificuldade foi mobilizar as pessoas para o preenchimento dos inquéritos por questionário. O envio do questionário por e-mail é também apontado como obstáculo, pois acreditam comprometer o anonimato e, por isso, a taxa de resposta foi pouco significativa, o que, por sua vez, comprometeu a representatividade da amostra. Foi, igualmente, apontada a dificuldade de mobilizar as/os dirigentes para as ações de formação.

---

#### 4. Resultados e valor acrescentado da(s) prática(s)

##### - Descrição do valor acrescentado

A grande mais-valia deste plano é a conjugação das componentes interna e externa. O município reconhece o papel que pode desempenhar na promoção da igualdade entre homens e mulheres, definindo tanto uma orientação estratégica para a área como um plano de ação que se sustenta nas sinergias locais e no trabalho em rede. Além do trabalho de sensibilização e de consciencialização da comunidade para a importância do combate às desigualdades de género e aos efeitos perversos que suscitam, a autarquia, enquanto organização e sistema social de trabalho, procurou desenvolver um referencial interno de atuação, dando o exemplo para o exterior.

A maior vantagem, pelo menos para a organização, foi ter colocado o tema na agenda, sobretudo no que diz respeito à introdução dos princípios da igualdade de género na política do município, e ter criado rotinas que permitam uma atenção constante para estas questões. O plano também veio criar sinergias com entidades parceiras e reforçar o trabalho da Rede Social de Oeiras. O envolvimento dos diferentes agentes sociais internos e externos também veio contribuir para que este seja um plano participativo.

O trabalho positivo desenvolvido acaba por produzir os seus efeitos, o que foi reconhecido por organismos externos, tendo o Município de Oeiras sido distinguido com uma Menção Honrosa no “Prémio Municipal Viver em Igualdade”, biénio 2012-2013, atribuído pela CIG e com título “Autarquia + Familiarmente Responsável 2012”, atribuído pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis.

##### - Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)

O plano municipal considera um capítulo dedicado à avaliação, privilegiando tanto a componente interna como a externa da intervenção. Procura-se avaliar quer o desempenho (funcionamento do plano e eficácia e eficiência), quer a concretização dos objetivos, quer, ainda, os efeitos na população-alvo e no contexto. “O processo de avaliação das medidas compreende uma monitorização que incide sobre o cumprimento das atividades planeadas em termos: a) da própria realização dessas atividades; b) do calendário traçado; c) dos efeitos desejados” (PMIGO, 2011-2013: 212). Foi elaborada uma grelha de avaliação com diversos indicadores que teve como destinatários todos os serviços/parceiros com competências em cada uma das medidas.

---

### **- Sustentabilidade das atividades**

O trabalho desenvolvido tem potencial intrínseco de sustentabilidade, até porque o próprio plano considera uma componente de avaliação para que existam atualizações. O próprio reconhecimento social do trabalho desenvolvido e a mobilização de entidades locais criam condições para isso seja possível. Além disso, o facto de o município ter efetuado uma enorme aposta em ações de baixo custo que dependem, sobretudo, dos seus recursos humanos e dos agentes sociais; portanto, as ações dependem mais do trabalho dos recursos humanos do que de um acréscimo no orçamento da organização.

De qualquer modo, as responsáveis pelo plano não deixam de frisar que, em última instância, essa é uma questão/decisão política, embora acreditem que todas as ações não terminam com o plano, existindo a ambição de se ir atualizando o plano e de incluir as medidas que sejam necessárias.

### **- Potencial de transferibilidade**

A estratégia seguida e a planificação elaborada têm potencial de transferibilidade. A demonstrá-lo estão os prémios recebidos, mas, sobretudo, o facto de haver procura de outras entidades para conhecer o trabalho realizado e para perceber como podem percorrer um caminho semelhante. Conjuntamente, as ideias chave subjacente ao plano podem ser replicadas em qualquer contexto, isto é, pode haver uma aposta na área e criar condições para que todas/os as/os agentes sociais percebam a sua importância e possam participar no processo (envolvimento das/os beneficiários nas diferentes partes do projeto).

### **Anexos:**

#### **Lista de documentos consultados**

Base de dados do SIIFSE (dados relativos aos projetos em análise).

Câmara Municipal de Oeiras (2007). Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Disponível em [http://www.cm-oeiras.pt/amunicipal/OeirasEnvolve/AssSociais/igualdadedegenero/Documents/Protocolo\\_CIG.pdf](http://www.cm-oeiras.pt/amunicipal/OeirasEnvolve/AssSociais/igualdadedegenero/Documents/Protocolo_CIG.pdf). Consultado em janeiro de 2013.

Câmara Municipal de Oeiras Plano Municipal Igualdade de Género 2011-2013 – <http://www.cm-oeiras.pt/amunicipal/OeirasEnvolve/AssSociais/igualdadedegenero/Documents/PMIG.pdf>;

---

Câmara Municipal de Oeiras. Historial recente da intervenção camarária em matéria de promoção de Igualdade de Género (documento interno).

Câmara Municipal de Oeiras. Candidatura ao “PRÉMIO MUNICIPAL VIVER EM IGUALDADE”, 1ª Edição biénio 2012-2013 (documento interno).

Câmara Municipal de Oeiras. Lista de entidades com o título "Autarquia +Familiarmente Responsável 2012", título atribuído pelo Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis (documento interno).

Câmara Municipal de Oeiras. Menção Honrosa do “PRÉMIO MUNICIPAL VIVER EM IGUALDADE”, 1ª Edição biénio 2012-2013 (documento interno).

Companhia de Atores (2010). Projeto Zero - A soma da diferença. Relatório final (iniciativa Teatro Fórum).

#### **Pessoas entrevistadas**

Ana Almeida (Conselheira para a Igualdade) e Patrícia Faia (Responsáveis pelo plano);

Luís Afonso (Responsável Recursos Humanos);

Hélder Sá (Representante da Comissão de trabalhadoras/es);

António Terra e São Correia (Entidade parceira - Companhia de Atores).

---

## 5. PROGRAMA PARA AGRESSORES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVD) E VIGILÂNCIA ELETRÓNICA DOS AGRESSORES

**Programa:** Programa Operacional Potencial Humano (POPH)

**Designação do Projeto:** Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD) + Vigilância Eletrónica dos Agressores

**Designação da prática:** Intervenção com Agressores de Violência Doméstica

**Identificação da Entidade:** Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP)

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Serviço Central da Administração Direta do Estado, dotado de Autonomia Administrativa.

- **Ramo de atividade:** Administração Pública.

- **Âmbito geográfico de atuação:** Nacional.

- **Missão, objetivos e valores organizacionais/ Breve retrospectiva histórica**

A DGRSP resultou da reunião, no ano de 2012, num único organismo, da Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e da Direcção-Geral de Reinserção Social, pelo Decreto-Lei n.º 215/2012, de 28 de setembro. A DGRSP tem por missão o desenvolvimento das políticas de prevenção criminal, de execução das penas e medidas e de reinserção social e a gestão articulada e complementar dos sistemas tutelar educativo e prisional, assegurando condições compatíveis com a dignidade humana e contribuindo para a defesa da ordem e da paz social. Desenvolve ainda atividades nas áreas da coordenação técnica da avaliação do recluso e programação do tratamento prisional, promoção e gestão de atividades e programas de reinserção social, programas específicos de reabilitação, atividades socioculturais e desportivas, prestação de cuidados de saúde, dinamização e modernização das atividades económicas dos estabelecimentos prisionais.

- **Práticas existentes no domínio da igualdade de género**

Promoção, elaboração e execução de programas que visam combater a violência doméstica, quer por via da inibição de comportamentos violento e monitorização de determinações jurídicas

---

(Vigilância Eletrónica de Agressores), quer por acompanhamento psicoeducacional e formação cívica junto dos agressores (PAVD).

## **2. Identificação do projeto**

A prática que se está a analisar (intervenção com agressores) advém de dois projetos distintos, desenvolvidos pela entidade: o PAVD e a Vigilância Eletrónica dos Agressores. Estes têm o mesmo âmbito de intervenção, mas consideram vertentes de atuação diferentes.

### **PAVD**

#### **- Designação e descrição**

Programa que pretende promover nos agressores conjugais, a consciência e assunção da responsabilidade pelo seu comportamento violento, bem como a aprendizagem de estratégias alternativas ao mesmo, com vista à diminuição da reincidência.

#### **- Data da criação**

Fevereiro de 2009.

#### **- Destinatárias/os**

Agressores de violência doméstica, sujeitos juridicamente a medidas de coação não detentivas, tanto em fase pré- como pós-julgamento, ou em suspensão de execução de pena.

#### **- Parceiros envolvidos**

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Ministério Público e tribunais. Cooperativa de Ensino Superior, Politécnico e Universitário (CESPU) e, pontualmente, algumas Instituições Particulares de Solidariedade Social ligadas ao Apoio à vítima e à família.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

- condições psicológicas, culturais e socioeconómicas dos sujeitos (avaliação prévia);
- evolução comportamental dos sujeitos e capacidade de manutenção dos ganhos a médio e longo prazo;
- adesão dos tribunais a estas práticas;
- perspetivas futuras.

### **Vigilância Eletrónica de Agressores**

#### **- Designação e descrição**

---

Programa de fiscalização da proibição de contactos entre agressor e vítima de violência doméstica.

**- Data da criação**

Janeiro de 2009.

**- Destinatárias/os**

Agressores de violência doméstica, sujeitos juridicamente a medidas de coação não detentivas, tanto em fase pré- como pós-julgamento, ou em suspensão de execução de pena.

**- Parceiros envolvidos**

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Ministério Público e tribunais.

Forças policiais e empresas fornecedoras de tecnologia de radiofrequência (entretanto abandonada) ou geo-localização (GPS), na Vigilância Eletrónica dos Agressores.

**- Indicadores para monitorização/avaliação**

- condições psicológicas, culturais e socioeconómicas dos sujeitos (avaliação prévia);
- adesão dos tribunais a estas práticas;
- eficácia das tecnologias utilizadas para a monitorização;
- execução das penas e medidas fiscalizadas;
- perceção das vítimas face à sua segurança;
- perspectivas futuras.

### 3. Conceção e implementação da (s) prática (s)

**- Ideia subjacente**

O trabalho junto de agressores de violência doméstica visa, essencialmente, a prevenção da reincidência e uma alteração do comportamento violento dos sujeitos. Essa alteração comportamental pode ser conseguida ou por via de formação psicoeducacional, como no caso do PAVD, onde se procura consciencializar e responsabilizar os agressores, favorecendo uma mudança de atitude, de práticas e de consciência de si e dos outros; ou, por outro lado, pela limitação dos contactos entre o agressor e a vítima, proporcionada pela Vigilância Eletrónica dos agressores, no seguimento do controlo e monitorização do comportamento de ambos por determinação do tribunal.

---

### **- Problema (s) a que dá resposta**

Estas práticas procuram corresponder à necessidade de criar dentro do Sistema da Justiça uma resposta qualificada que visasse a redução do comportamento criminal tipificado no crime de violência doméstica. A revisão legislativa de 2007, nomeadamente com o artº 152º do Código Penal, veio autonomizar o crime de violência doméstica (separando-o de outro tipo de maus-tratos), passando a punir quem, de forma reiterada ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos (incluindo castigos corporais, privações da liberdade e ofensas sexuais), no plano das relações conjugais ou equiparadas, presentes ou passadas.

### **- Soluções testadas e implementadas**

Através da possibilidade, prevista no Código Penal, de ser imposta ao agressor a “obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica”, o PAVD foi concebido de forma a integrar o rigor científico e as boas práticas que os programas internacionais e a literatura científica especializada apontam como mais eficazes. Tratando-se de uma resposta inovadora em Portugal, foi desenhado como um programa experimental de modo a testar a sua exequibilidade, as metodologias utilizadas e a avaliar o impacto junto da população alvo. A sua estruturação previu:

- criação de instrumentos específicos para assessoria aos tribunais e para a avaliação de risco;
- conceção de orientações dirigidas à intervenção individualizada;
- formação técnica especializada;
- conceção de um caderno psicoeducacional dirigido para a intervenção grupal;
- estabelecimento de uma estrutura de rede interinstitucional de serviços que intervêm no âmbito da violência doméstica e/ou noutras problemáticas que lhe possam estar associadas;
- monitorização interna do desenvolvimento do programa no terreno;
- avaliação do impacto do programa a executar por uma entidade externa;
- cooperação de universidades na conceção do programa, na avaliação do seu impacto e na formação e qualificação dos profissionais da DGRS envolvidos na sua aplicação (avaliação de risco, técnicas de intervenção motivacional e dinamização de grupo para aplicação da componente psicoeducacional).

Por outro lado, de forma a garantir a fiscalização efetiva do cumprimento das medidas judiciais de afastamento do agressor (em contexto de violência doméstica), proteger as vítimas e prevenir a

---

revitimização, surge o programa experimental de Vigilância Eletrónica para Agressores de Violência Doméstica, que engloba a realização de sete atividades:

- experiência-piloto de controlo penal dos agressores, que contemplou a aquisição de serviços de vigilância eletrónica para agressores, permitindo a utilização simultânea de 50 aplicações;
- ações de sensibilização e divulgação, consubstanciadas em duas sessões públicas de divulgação do programa de vigilância eletrónica para agressores (no Porto e em Coimbra) destinadas a magistrados, agentes do sistema segurança interna, serviços prisionais e à sociedade civil;
- produção e divulgação de materiais e informativos, como folhetos de divulgação do programa e da temática (Guia para o/a vigiado/a e Informação à vítima) dirigidos a operadores judiciais e entidades públicas e privadas envolvidos na experiência piloto;
- implementação do Programa de Vigilância Eletrónica para Agressores, passando pela aplicação de dispositivos eletrónicos de controlo à distância de medidas de afastamento de agressores a vítimas, num total de 64 agressores distribuídos por comarcas dos distritos judiciais do Porto e Coimbra;
- conceção, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de projetos, com vista à possibilidade de alargamento da experiência piloto a toda a região Norte e Centro no último ano de execução, e, posteriormente, ao resto do país;
- ações de sensibilização e divulgação (uma em Coimbra e outra no Porto) para técnicos das equipas de vigilância eletrónica e equipas de reinserção social envolvidas no projeto;
- apresentação do programa e sensibilização para a sua aplicação a magistrados, agentes do sistema segurança interna, serviços prisionais e sociedade civil, ao longo da execução do projeto.

**- Recursos envolvidos (ex: humanos, financeiros, equipamentos)**

O PAVD teve um orçamento global de 263.731.01€. Em termos de recursos humanos,

- 7 Técnicos Superiores encarregados da conceção, implementação e divulgação;
- 1 Técnico Superior de Reinserção Social responsável pela monitorização interna do projeto;
- 1 Elemento administrativo;
- 23 Técnicos Superiores de Reinserção Social (TSRS) pertencentes às Equipas de Reinserção Social que fazem parte da Delegação Regional Norte (DRN);
- 12 TSRS, também a desenvolver atividade nas Equipas da DRN, que formaram o conjunto de técnicos dinamizadores da intervenção psicoeducacional;

---

- 32 TSRS da Delegação Regional de Lisboa que passaram os protocolos de avaliação aos indivíduos (arguidos ou condenados do sexo masculino, residentes na região de Lisboa, em medida de execução na comunidade pela prática de crimes de violência doméstica sobre cônjuge ou ex-cônjuge) que constituíram o grupo de comparação para avaliação do Programa.

No que respeita à Vigilância Eletrónica de Agressores, para os 3 anos, a candidatura foi aprovada com o financiamento total de 1.090.499,92€, correspondente a 70% de contribuição comunitária e 30% de contribuição pública nacional. O saldo final encontra-se registado com uma taxa de execução de 78,93%.

A nível dos recursos humanos, entre as duas instituições (CIG e DGRS), foram envolvidos 46 colaboradores, no total.

#### **- Dificuldades e obstáculos sentidos na conceção e na implementação**

As principais dificuldades identificadas pelos técnicos e responsáveis de ambos os projetos têm sido a escassez de recursos humanos para dar resposta às necessidades atuais e também algumas características demográficas do território português. Nas áreas mais recônditas têm surgido problemas em constituir grupos com vista à intervenção psicoeducacional, assim como para mobilizar os técnicos. Por outro lado, no que respeita à vigilância eletrónica, as localidades mais pequenas trazem também algumas dificuldades, derivadas do facto de a vítima e do agressor, necessariamente, terem de se cruzar com frequência na sua rotina diária, mesmo que isso não resulte de uma decisão voluntária. Outros tipos de dificuldades são inerentes à própria problemática da violência doméstica e ao perfil genérico das/os agressoras/es. Sendo este um crime que é praticado, tendencialmente, ao nível da intimidade e da privacidade, nem sempre é fácil, para os próprios tribunais, reunir prova ou mesmo perceber as causas e as dinâmicas da violência.

Algumas barreiras culturais dificultam também a assunção de culpa e de responsabilidade por parte do/a agressor/a, que muitas vezes não percebe porque está a ser condenado/a e mostra-se muito resistente a qualquer tipo de intervenção. Também é frequente as pessoas envolvidas apresentarem outras problemáticas associadas, como o alcoolismo, a toxicodependência ou alguma disfunção psiquiátrica.

---

#### 4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)

##### - Descrição do valor acrescentado/ Principais vantagens atribuídas

A prática de intervenção com agressoras/es de violência doméstica é, em si mesma, inovadora, já que transfere o ónus da ação da vítima para o/a agressor/a. Esta alteração visa promover não apenas a proteção imediata da vítima ou a punição de quem agride, mas promover uma alteração nos padrões de comportamento das pessoas envolvidas, reduzindo o seu ímpeto violento. Assim, esta intervenção é vocacionada para ganhos a longo prazo, embora sem descurar a ação imediata necessária para proteger a vítima.

Parte do reconhecimento de que as/os agressoras/es são pessoas conscientes e com capacidade reflexiva passa por tentar fazer com que assumam as suas responsabilidades e se consciencializem dos erros da sua conduta. Deste ponto de vista, o PAVD, sendo uma intervenção fortemente estruturada e direcionada, com um período de execução relativamente longo, apresenta-se talvez como a melhor forma de atingir este objetivo. Porém, também a Vigilância Eletrónica dos Agressores, cujo objetivo imediato é proteger a vítima e fazer cumprir a decisão jurídica de proibição de contactos, acaba também por dar um contributo neste sentido. Isto porque, durante o período em que a/o arguida/o está a ser monitorizada/o, abre-se uma possibilidade de autorreflexão e de consciencialização, numa fase em que a pessoa tem de reorganizar a sua vida, afastada/o da companheiro/a. Além disso, a própria carga simbólica e psicológica derivada do uso da pulseira e de saber que está a ser vigiada/o, acabam por ter um efeito não só inibidor, mas também pedagógico. No entanto, alguns responsáveis pela Vigilância Eletrónica acreditam que esta intervenção deveria também ser articulada com a formação psicoeducacional.

##### - Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)

Em ambos os programas, é elaborada uma avaliação prévia das/os arguidas/os, pelas/os profissionais da DGRSP, com vista a informar os tribunais sobre as condições psicológicas, culturais e socioeconómicas das pessoas envolvidas, definindo, assim, o grau de risco de cada caso e também a pertinência das intervenções. As pessoas que acabam por ser direcionadas para estes programas são, habitualmente, considerados casos de médio risco.

No caso do PAVD, a avaliação do impacto do programa está a ser realizado por uma entidade externa, a CESPU, incidindo na evolução comportamental dos participantes e na capacidade de manutenção dos ganhos a médio e longo prazo. O PAVD começou como um projeto-piloto, na

---

cidade do Porto, tendo sido apresentado o Relatório Final de Execução do Projeto em Março de 2012. Sendo este um período experimental, procuraram-se mecanismos de avaliação rigorosos e científicos, visando a posterior expansão do programa a todo o território nacional, através do PAVD Mais. Assim, os participantes no programa foram submetidos a diversas fases de avaliação: quando entram no programa, é aplicado o protocolo T1; quando são selecionados para entrarem no módulo psicoeducacional, depois desta fase de estabilização, é-lhes aplicado o protocolo T2; no decurso das 20 sessões de intervenção psicoeducacional são-lhes aplicados dois protocolos, o C1 e o C2, à nona e à vigésima sessão. No fim do módulo psicoeducacional é-lhes aplicado de novo um protocolo, o modelo T3, depois o T4, seis meses após o fim do módulo, o T5 passado um ano e o T6 passados dois anos. Tendo em conta que a estabilidade das aquisições em termos de comportamento e prevenção de reincidência é o que importa verificar, a avaliação do PAVD ainda não pode considerar-se completa, pois, dado o tempo decorrido desde o programa, só foram aplicados protocolos, no máximo, até ao T5.

Relativamente à Vigilância Eletrónica dos Agressores, a avaliação é realizada pela Equipa de Projeto da DGRSP e da CIG, incidindo sobre as performances dos tribunais, as tecnologias utilizadas, execução das penas e medidas fiscalizadas por Vigilância Eletrónica e perspetivas futuras. Considera-se também importante conhecer o perfil deste tipo de agressor para melhor agir com ele, tecnicamente. Para além do perfil do agressor, importa também avaliar, por um lado, as características da vítima e, por outro, a sua perceção face à sua própria segurança antes e após o cumprimento da pena ou medida judicial. Todos estes dados constam no relatório de execução final do programa.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

No que respeita à Vigilância Eletrónica, o primeiro projeto, financiado pelo POPH, tratou-se de um programa-piloto, que decorreu entre 2009 e 2011, apenas nas regiões do Norte e do Centro. O segundo projeto, a nível da candidatura a financiamento elaborada, está previsto de Setembro de 2012 a 31 de Dezembro de 2013, mas, formalmente, ainda não se iniciou. No entanto, o projeto existe, na prática, embora não esteja integrado no âmbito da candidatura, porque, independentemente do financiamento, a obrigação legal da administração central mantém-se. Apesar da decisão legislativa, que impele a este tipo de controlo sobre as/os agressoras/es, e de uma clara aposta política no combate à violência doméstica, os recursos humanos disponíveis para

---

monitorizar o complexo sistema de vigilância por geo-localização são ainda insuficientes para um controlo global, o que faz com que as/os técnicas/os tenham que distribuir-se por diversas funções e que os tribunais tenham de ser criteriosos e moderados na aplicação desta medida.

No entanto, porque o combate à violência doméstica dificilmente pode vir a dispensar a vigilância eletrónica como instrumento de fiscalização da proibição de contactos, e também porque esta tecnologia acaba por ser economicamente muito mais sustentável que outro tipo de medidas (nomeadamente a prisão preventiva), o crescimento desta prática tem sido progressivo, sendo provável que se mantenha mesmo sem o apoio dos fundos estruturais. De qualquer modo, para já o projeto inicial teve continuidade, com a extensão da medida de vigilância eletrónica às restantes regiões de Portugal Continental. O mesmo se pode referir relativamente ao PAVD. Neste momento, já se encontra em curso o PAVD Mais, visando, precisamente, a extensão da intervenção às demais regiões de Portugal Continental.

#### **- Potencial de transferibilidade (dentro e fora da organização/empresa)**

O potencial de transferibilidade dos dois projetos era intrínseco, na medida em que foram desenvolvidos enquanto intervenções piloto. O facto de já estarem projetadas as difusões das intervenções às outras regiões de Portugal Continental, demonstra o elevado potencial de transferibilidade que cada um dos projetos em análise detinha.

#### **Anexos:**

##### **Lista de documentos consultados**

- Base de dados do SIIFSE (dados relativos aos projetos em análise).

- Ficheiro Nacional de Autoridades Arquivísticas

<http://autoridades.arquivos.pt/producingEntityDetails.do?id=13118>

- 1º e 2º Relatórios Intercalares do PAVD (Documentos internos);

- Relatório Final de Execução do Projeto – PAVD (Documento Interno);

- Relatório PAVD “Avaliação do Impacto da Aplicação Experimental 2010-2011” (Documento interno);

- Relatório da Aplicação Pré-experimental dos Instrumentos de Avaliação de Risco (Documento Interno);

- 
- Relatório de Avaliação Final – Vigilância Eletrónica para agressores de violência doméstica – fiscalização da proibição de contactos entre agressor e vítima (Documento Interno);
  - Vigilância Eletrónica: Indicadores estatísticos mensais - Dezembro 2012 (Documento Interno);
  - Vigilância Eletrónica por geo-localização para violência doméstica: Memorando do Projeto – 2012/ 2013 (Documento Interno);
  - “Vigilância Eletrónica: a experiência Portuguesa” – Folheto informativo da DGRSP.
  - Site da Direção Geral da Reinserção Social - <http://www.dgrs.mj.pt/web/rs/index>

### **Pessoas entrevistadas**

- Nuno Caiado (Diretor de Serviços da Vigilância Eletrónica)
- Teresa Lopes (Jurista da Direção de Serviços da Vigilância Eletrónica)
- Fernando Fernandes (Coordenador Regional VE - Coimbra)
- Jorge Marques (Técnico - VE)
- Nuno Catarino (Juiz do Juízo de Instrução Criminal de Águeda)
- Maria da Luz Silva (Gestora de Caso – PAVD)
- Ilda Ferraz (Formadora – PAVD)
- Ana Paula Agra (Monitorização – PAVD)
  - Rosa Maria Tavares (Coordenadora e elemento do grupo de trabalho do PAVD e PAVD MAIS)

---

## 6. OPÇÃO AVE.PT

**Programa:** Programa Operacional Potencial Humano

**Designação do Projeto:** Opção Ave.pt

**Designação da prática:** Sensibilização para as problemáticas inerentes à Cidadania e Igualdade de Género, à Violência Doméstica e ao Tráfico de Seres Humanos.

**Identificação da Entidade:** Centro Social de Paróquia de Polvoreira

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS).

- **Ramo de atividade:** Solidariedade e justiça social, mediante a concessão de bens e a prestação de serviços.

- **Âmbito geográfico de atuação:** Concelhos de Guimarães e Vizela.

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

Atualmente a Instituição desenvolve as valências de: Atividades de Tempo Livre (A.T.L); Jardim-de-Infância; Centro de Dia; Apoio Domiciliário; Gabinete de Inserção Profissional, Formação Profissional, Aprendizagem e Modular; e, ainda, o Centro Descentralizado de Rendimento Social de Inserção (RSI).

Pelo facto de ser um Centro Social Paroquial, a Instituição “assenta fundamentalmente numa ideia de justiça social e de mudança, enfatizando o ‘apoio mútuo’ e a ‘reciprocidade’, apelando à responsabilidade pública e comunitária”.

Os objetivos da Instituição são:

- a) apoiar crianças e jovens;
- b) apoiar as famílias;
- c) apoiar a integração social e comunitária;
- d) apoiar cidadãos na velhice e invalidez e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- e) promover a proteção na saúde, nomeadamente através da prestação de cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação;

- 
- f) promover a educação e formação profissional dos cidadãos;
  - g) ajudar a resolver os problemas habitacionais das populações.

Estes objetivos são concretizados através de equipamentos e serviços, bem como de parcerias em programas e projetos. Como perspetivas futuras, a Instituição está a preparar a sua acreditação para a Qualidade; tem em execução a construção de um Lar de idosos com capacidade para acolher 31 utentes e uma Creche com capacidade para 66 crianças; e, ainda, o alargamento do Apoio domiciliário para mais 30 utentes, obra aprovada no âmbito do Programa de Alargamento das Respostas e Equipamentos Sociais (PARES). Tem ainda aprovado pelo CCDRN, no âmbito do ON2, a criação de uma Unidade de Cuidados Continuados Integrados.

#### **- Breve retrospectiva histórica**

O Centro Social da Paróquia de Polvoreira iniciou a sua atividade no ano letivo de 1997/1998 com a criação do A.T.L., na sequência da atribuição a Polvoreira de um jardim-escola, por insistência da Junta de Freguesia. O A.T.L. teve diversos problemas para a sua viabilidade inicial, dos quais se destacam: os horários reduzidos (das 9 horas às 15 horas), que não respondiam às necessidades das famílias, estiveram na origem de uma fraca adesão dos utentes; a falta de condições e localização do A.T.L., junto da EN105, originou alguns acidentes (nomeadamente o atropelamento de uma criança) e desencadeou uma divulgação negativa, ampliada pela comunicação social, sobre este equipamento. Perante tais problemas, foi decidido criar uma I.P.S.S., por iniciativa da Junta de Freguesia, em colaboração com a Associação de Pais e da Educadora de então, e, com a benfeitoria do Sr. António da Silva Pereira Vaz, que cedeu uma casa devoluta para instalação do futuro Centro Social e posteriormente um veículo para transporte das crianças. Ao longo do tempo, a Instituição tem vindo a aumentar as suas valências, procurando dar resposta às necessidades que se manifestam a nível local, surgindo assim o Centro de Dia, o Apoio Domiciliário, o Gabinete de Inserção Profissional, Formação Profissional, Aprendizagem e Modular e, ainda, o Centro Descentralizado de Rendimento Social de Inserção.

#### **- Práticas existentes no domínio da igualdade de género**

As práticas de solidariedade social promovidas pela Instituição visam sobretudo a criação de equipamentos sociais de conciliação, procurando também intervir de forma direta no apoio a vítimas de violência doméstica, o que lhe é permitido pelo contacto próximo e conhecimento da

---

população local. Ao nível do funcionamento interno, o Centro Social da Paróquia de Polvoreira tem apostado na formação das/os suas/seus funcionárias/os para a Igualdade de Género, motivando a partilha de funções e o trabalho de equipa, combatendo assim a sexualização das tarefas. Realça-se que a equipa conta com a colaboração de 29 mulheres e apenas 4 homens numa região marcada por um elevado desemprego feminino.

#### **- Projetos anteriores no domínio da igualdade**

Os projetos da Instituição têm incidido na criação de equipamentos de conciliação e na resposta imediata a problemas sociais reconhecidos a nível local. O projeto Opção Ave.pt foi o primeiro a visar de uma forma direta as desigualdades de género, a violência doméstica e o tráfico de mulheres com vista à prostituição/lenocínio, partindo do reconhecimento do aumento destas práticas em virtude da escalada do desemprego provocada pela crise económica.

## **2. Identificação do projeto**

### **- Designação e descrição**

O Projeto Opção Ave.pt visa incutir na comunidade do Vale do Ave, particularmente nos concelhos de Guimarães e de Vizela, uma nova opção de cidadania, um olhar mais atento, sensível e interventivo relativamente às problemáticas inerentes à Cidadania e Igualdade de Género, à Violência Doméstica e ao Tráfico de Seres Humanos.

Objetivos:

- Promover a transversalização da dimensão de género, conjugar esta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular;
- Combater os estereótipos de género no âmbito da defesa dos direitos humanos;
- Informar, sensibilizar, educar e formar profissionais no domínio da Violência Doméstica;
- Refletir sobre as diferentes realidades que caracterizam o tráfico de seres humanos, nomeadamente no que se refere ao tráfico para fins de exploração sexual e para fins de exploração laboral;

O desenho das ações contempladas no Projeto OpçãoAve.pt pressupôs uma leitura atenta e reflexiva dos principais instrumentos de diagnóstico social que permitem uma melhor caracterização do território do Vale do Ave. Assim, foi consultado o Diagnóstico da Rede Social do

---

Concelho de Guimarães (no qual o Centro Social participou, na qualidade de membro da Comissão Local de Ação Social/CLAS), alguns estudos publicados pela Rede Europeia Anti Pobreza (REAPN), o livro da jornalista Sandra Guimarães (“Vidas...à margem da lei”), que faz alusão à problemática da prostituição no Vale do Ave, assim como as publicações da Associação de Municípios do Vale do Ave (AMAVE).

Este projeto visa rentabilizar as parcerias já existentes, assim como as que foram estabelecidas aquando da elaboração do mesmo, numa perspetiva de envolver a comunidade no seu todo e de garantir uma melhor divulgação dos resultados.

Por outro lado, o projeto procura rentabilizar as potencialidades locais no que concerne ao envolvimento da indústria do calçado (Ação 6: Sapatos pela Igualdade), do comércio tradicional (Ação 4: Vitrinismo: “Igualdade, Cidadania e Género”), do mundo do desporto e das artes (Ação 2: Blitz Movies), das escolas (Ações 2, 3, 5, 6, 12), das Autarquias de Guimarães e de Vizela, IPSS e outros agentes de desenvolvimento económico local (Ações 4, 5, 7, 8, 9, 11 e 16), dos locais de divertimento noturno (Ação 13 – Show me the other side: Campanhas noturnas em locais de divertimento público) e da organização do evento “Guimarães 2012: Capital Europeia da Cultura” (Ação 15 – Espaço Guimarães 2012).

Procurou-se, assim, promover as dinâmicas locais tendo em vista a concretização dos objetivos do projeto.

#### **- Data da criação**

O projeto teve o seu início no ano de 2011 e será concluído em 2013.

#### **- Destinatárias/os**

Público-alvo variável consoante as iniciativas, procurando abranger diversos estratos populacionais. Várias ações visaram em especial a população juvenil, infantil e idosa.

#### **- Parceiros envolvidos**

O projeto estabeleceu parcerias e envolveu nas iniciativas diversas instituições e grupos de diferentes setores de atividade, nomeadamente do comércio tradicional, do mundo das artes, das escolas, das Autarquias de Guimarães e de Vizela, das IPSS e outros agentes de desenvolvimento

---

económico local, dos locais de divertimento noturno e da organização do evento “Guimarães 2012: Capital Europeia da Cultura”.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

O programa partiu do reconhecimento de alguns problemas sociais na região, como o desemprego, a crise económica, a violência doméstica, o abandono escolar precoce e a criminalidade. Os indicadores que ajudaram a traduzir o problema foram:

- Identificadores de adaptabilidade e empregabilidade;
- Indicadores de transformações na esfera familiar;
- Índices de criminalidade (ex.: lenocínio e violência doméstica);
- Dados relativos ao desemprego, em duração por sexo.

À medida que as ações vão sendo realizadas, a equipa tem elaborado relatórios intermédios procurando avaliar o impacto de cada iniciativa. As ações, entre as que já foram realizadas, apontadas pelos membros da equipa como as que alcançaram maior sucesso, pela adesão dos intervenientes e impacto na população, foram a realização dos Blitz-Movies e a Exposição/Concurso “Sapatos pela Igualdade”, sendo estas, eventualmente, as iniciativas que apresentam maior grau de sustentabilidade e transferibilidade.

### **3. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

Merecem destaque as seguintes ações do projeto:

- Realização de recursos técnico-pedagógicos inovadores: Blitz Movies, curta-metragem, documentário e guia.
- Campanhas noturnas em locais de divertimento público
- Produção e Exposição de “Sapatos pela igualdade”
- Concurso de vitrinismo
- Sensibilização de públicos vários através estratégias adaptadas a cada um.
- Criação do Gabinete de Intervenção Psicoeducativa

---

### **- Ideia subjacente**

Aprofundar a perceção da população local (várias faixas etárias) relativamente à transversalidade da problemática da igualdade de género em múltiplos fenómenos e processos sociais, com particular atenção à violência doméstica e ao tráfico de seres humanos.

### **- Problemas a que dá resposta**

- Défice de informação sobre a influência dos fatores de ordem económico-social no agravamento de fenómenos como a violência doméstica, a prostituição e o trabalho forçado;
- Défice/desajustamento de qualificações que gera a fraca empregabilidade que atinge alguns grupos da população ativa mais afetada pelas transformações do mercado local de emprego, especialmente mulheres;
- Falta de apoios às vítimas de violência doméstica;
- Falta de sensibilização da população, nomeadamente da população jovem e escolar, para a prevalência e gravidade dos fenómenos de violência nas relações interpessoais ao longo do ciclo de vida;
- Disseminação dos estereótipos convencionais acerca do que é ser homem e o que é ser mulher na sociedade;
- Discriminação da população de orientação não heterossexual.

### **- Soluções testadas e implementadas**

- Intervenção/Sensibilização para a igualdade de género pela arte, através da produção de artefactos e a realização de exposições e concursos que premeiam a criatividade;
- Criação de produtos pedagógicos multimédia adaptados a diferentes públicos-alvo, através da mobilização de recursos locais e da participação dos destinatários no processo criativo;
- Sensibilização baseada na informação sobre como reconhecer uma situação de violência e de discriminação e como agir, dando a conhecer direitos instituídos e recursos disponíveis;
- Sensibilização de jovens que frequentam as várias escolas envolvidas no projeto e de utentes e pessoal ao serviço nos vários equipamentos sociais tutelados pelo Centro Social de Paróquia de Polvoreira.

---

**- Recursos envolvidos (ex: humanos, financeiros, equipamentos)**

- Pessoal técnico é composto de oito pessoas, estando apenas uma a tempo inteiro, com valências em Psicologia, Educação de Infância, Serviço Social, Animação Sociocultural, Informática de Gestão, Multimédia, Contabilidade.
- Parcerias estabelecidas com a comunidade, em geral, e com várias instituições, associações e escolas.
- O projeto contou com uma despesa total aprovada em candidatura de 100.000 euros.

**- Dificuldades e obstáculos sentidos na conceção**

A larga experiência da entidade em projetos de intervenção social e o serviço de consultoria a que recorreu superaram largamente o desafio da conceção de um projeto que mereceu a aprovação para financiamento. É interessante notar que algumas das ideias formuladas inicialmente foram depois adaptadas em função da perceção de que, para conseguir a adesão de alguns públicos-alvo, era necessário adotar uma metodologia participativa, envolvendo as/os destinatárias/os nos processos desde o início, na conceção dos conteúdos das atividades propostas.

**- Dificuldades e obstáculos sentidos na implementação**

Os principais obstáculos resultaram da difícil mobilização da população-alvo para as atividades do projeto;

A ideia inicial de envolver no projeto a indústria local de calçado não se concretizou, devido à recusa por parte das empresas locais que alegaram os efeitos negativos da crise para não colaborarem. A superação deste obstáculo foi conseguida através do envolvimento de um centro de formação profissional para a indústria do calçado (Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado de Felgueiras), no qual foram produzidos os sapatos para a Exposição dos Sapatos para a Igualdade.

Também a recetividade nas Escolas constituiu uma dificuldade inicial, revelando esta pouca flexibilidade para integrar atividades extracurriculares propostas. Os cursos de natureza mais prática foram os que mostraram maior abertura.

Também a ideia de expor os “Sapatos para a Igualdade” nas montras das sapatarias de Guimarães foi sendo sucessivamente adiada, acabando por ser adiada para a fase final do projeto, dada a sobrecarga de exibição de materiais nas montras destas lojas originada pela divulgação das

---

atividades do programa da Capital Europeia da Cultura. Aliás, a coincidência temporal entre este programa e o projeto foi simultaneamente uma oportunidade (grande dinamismo no território de intervenção proporcionou grande visibilidade e grande afluência de público) e uma contrariedade (efeito de saturação invisibilizou parcialmente as atividades do projeto e prejudicou as condições de fruição e participação nas atividades).

#### **4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)**

##### **- Resultados**

- Envolvimento das crianças que frequentam uma escola de ensino básico (15), dos utentes de um Centro de Dia (10) e de um grupo de (4) beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção na conceção e realização do Blitz-Movie, um recurso audiovisual que tem também chegado à comunidade escolar e à comunidade em geral através de várias sessões de sensibilização que têm decorrido quer em escolas quer em outros espaços.

- A coordenação do projeto desconhece o número de pessoas que visitou a Exposição dos “Sapatos pela Igualdade”, “alturas que era impossível contar, tal era o corruio de pessoas a entrar e a sair”.

- A exposição de fotografia (Break Heart – Diz Não à Violência) foi visitada por várias turmas: Turma de alunos PIEF, turma 10º ano da Escola EB 2,3 e Secundária de Infias, turma CEF e turma EFA da escola EB 2,3 Gil Vicente e turmas CEF da escola EB 2,3 das Caldas das Taipas.

- No conjunto das ações de sensibilização participaram durante os dois primeiros anos 322 alunos/as das turmas intervencionadas, 51 pessoas entre docentes e não-docentes e 265 pessoas não pertencentes à comunidade escolar.

- Produção de diversos recursos técnico-pedagógicos inovadores.

##### **- Descrição do valor acrescentado (organização, parceiros e beneficiárias/os)**

Ancoragem à expressão local dos problemas sociais abrangidos e a diversidade e dimensão dos públicos-alvo são mais-valias claras do projeto, que amplificam outros contributos passíveis de serem identificados:

- Reforço da capacitação da organização em competências práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, através da sensibilização das pessoas que nela trabalham;

- 
- Aumento da motivação para dar continuidade a projetos de intervenção em prol da igualdade de género;
  - Extensão às temáticas da violência dos serviços de atendimento individualizado existente;
  - Credibilização e enriquecimento da imagem da instituição na comunidade local;
  - Dinamização das parcerias entre instituições locais;
  - Flexibilização da tipificação sexual dos postos de trabalho, através da polivalência de mulheres e homens a trabalhar na instituição.
  - Iniciação de entidades parceiras em temáticas associadas à igualdade de género resultou na capacitação de vários dos seus atores em algumas vertentes da igualdade de género e violência;
  - Reforço das competências sociais e interpessoais da população envolvida proactivamente nas atividades de conceção e exposição de artefactos de sensibilização para as diversas problemáticas (pessoal docente e não-docente, jovens e idosos).
  - Capacitação individual de colaboradoras e colaboradores da entidade promotora em termos de literacia de direitos e deveres no campo da igualdade de género;

**- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)**

- registo de participantes;
- inquéritos de satisfação a participantes nas atividades e parceiros aplicados ao longo da execução e no final do projeto;
- elaboração e partilha de sínteses de reuniões periódicas realizadas pela equipa técnica e pela coordenação do projeto;
- autoavaliação *ex post* em grupo de discussão alargado ao conjunto de entidades parceiras do projeto.

**- Principais vantagens atribuídas**

- a intervenção pela produção participativa de arte proporciona formas criativas de produção de conhecimento que ajudam a ultrapassar limitações de expressão verbal e abrem o processo de intervenção a múltiplos níveis e formas de comunicação;
- o recurso a metodologias ativas, que passam pela participação na elaboração de produtos, por parte dos destinatários e na sua integração em dinâmicas;
- o envolvimento do tecido económico local, designadamente o comércio tradicional;

- 
- a articulação das atividades com o património imaterial local.
  - diversificação dos contextos de intervenção e das parcerias: escolas, espaços de diversão noturna, comércio, entre outros.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

A matriz de compromisso entre as várias instituições parceiras potencia a continuidade das atividades, nomeadamente, através da participação do pessoal técnico envolvido no projeto. Além disso, a entidade promotora gere várias respostas sociais, através de cujos recursos poderá dar continuidade a várias atividades de sensibilização e de intervenção (Gabinete de Apoio Psicoeducativo, creche, centro de dia, ATL, escolas apoiadas pela Junta de Freguesia). As parcerias estabelecidas com empresários e várias instituições (escuteiros, escolas, etc.) poderão ser fonte de mobilização de recursos materiais e outros.

Kit de recursos técnico-pedagógicos (Blitz Movie; documentário; curta-metragem; notícias; registos de dinâmicas) vai ser entregue às escolas dos dois concelhos de intervenção, criando assim condições para a continuidade de algumas das atividades de sensibilização iniciadas.

#### **- Potencial de transferibilidade**

A ideia subjacente à exposição dos “Sapatos para a Igualdade” (enquanto processo participativo de produção artística) é transferível para qualquer temática e suporte artístico, já que alarga a base de comunicação e aumenta a recetividade das temáticas.

Os recursos técnico-pedagógicos produzidos constituem um suporte indispensável à replicação da intervenção em outros contextos e com outros parceiros. Garantido o alargamento de algumas atividades a, pelo menos, outras turmas nas escolas envolvidas, recorrendo à inclusão destas atividades no plano curricular de algumas disciplinas, dada a tendência para isolar as escolas da comunidade, limitando ao máximo a intervenção comunitária no espaço escolar. Os cursos de natureza mais prática são os que presentemente oferecem maior abertura e flexibilidade curricular.

O *merchandising* produzido no âmbito do projeto (pin “Diga não à violência no namoro”, t-shirts com várias frases, “máscaras da igualdade”) continuará a difundir as mensagens do projeto.

---

## **Anexos:**

### **Lista de documentos consultados**

- Relatório intermédio de execução do projeto (não datado)
- Cartaz da exposição no Atelier António Vieira
- Blog do projeto <http://opcaoavept.blogspot.pt>
- Blitz Movie
- Curta-metragem
- Fotografias das exposições realizadas
- Memória descritiva do projeto

### **Pessoas entrevistadas**

#### Entidade Promotora:

Carlos Oliveira (Presidente da Junta da Polvoreira e Vice-Diretor do Centro Social)

Ângela Guise (Psicóloga; Técnica de RSI; Gabinete de Intervenção Psicoeducativa)

Cristina Ribeiro (Animadora Social)

Manuela Silva (Educadora Social - Coordenadora do Projeto)

Benedita Aguiar (Consultora externa)

Ana Silva (Assistente Social)

Pedro Ferreira (Professor e formador)

Cristina Ribeiro (Educadora de Infância)

#### Beneficiárias/os:

Maria João (Aluna Escola Secundária de Vizela)

Ana Maria e Francisco (Formanda e formando de um curso promovido pelo Centro Social)

Isaura (Utente do Centro de Dia – Valência do Centro Social de Polvoreira)

#### Colaboradores externos do projeto:

Jorge Abreu (Ator)

Ricardo Leite (Realizador)

#### Entidades parceiras:

---

Eduardo Meira (Professor - Agrupamento de Escolas Gil Vicente/Urgezes – Guimarães).

Anabela Moreira (Professora - Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado de Felgueiras).

---

## 7. AGIR + - PROGRAMA INTEGRADO DE APOIO AO EMPREENDEDORISMO FEMININO

**Programa:** POPH - Programa Operacional Potencial Humano

**Eixo:** Eixo 9 – Tipologia 9.7.3 - Apoio Técnico e Financeiro às ONG (Região de Lisboa)

**Designação do Projeto:** Agir + - Programa Integrado de Apoio ao Empreendedorismo Feminino

**Designação da prática:** Programa Integrado de Apoio ao Empreendedorismo Feminino

**Identificação da Entidade:** Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias (APME)

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Entidade Privada sem Fins Lucrativos e de Utilidade Pública

- **Ramo de atividade:** [Atividades de organizações económicas e patronais](#)

- **Âmbito geográfico de atuação:** Nacional

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

A APME - Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias foi a primeira Associação de mulheres empresárias a ser constituída em Portugal, em Agosto de 1985, com sede em Lisboa, mas com representação em todo o território nacional. A APME tem como missão promover o empreendedorismo, as empresas e as empresárias portuguesas, reforçando o seu papel e intervenção nas esferas económica, política, cultural e social. Para tal propõe-se fomentar e apoiar o empreendedorismo, as empresárias e as suas empresas e negócios e promover a sua visibilidade pública. Nesse sentido desenvolve ações tendentes a: (i) apoiar a consolidação e o desenvolvimento sobretudo das PME lideradas por mulheres, promovendo a sua profissionalização e reforço de competitividade; (ii) promover e apoiar a criação de novas empresas, novas empresárias e do próprio emprego; (iii) apoiar o co-empresariado e divulgar as atividades, fomentando o intercâmbio e consolidando a sua posição no mercado; (iv) impulsionar a criação de redes potencializando a inovação, internacionalização e competitividade; (v) promover a formação contínua; (vi) fazer *lobbying*, a nível nacional e internacional, pelas mulheres empresárias e empreendedoras; (vii) desenvolver relações de parceria com associações congéneres e outras.

---

### - **Projetos anteriores no domínio da igualdade**

A organização tem experiência na dinamização de projetos no domínio da igualdade, nomeadamente de promoção do empreendedorismo feminino (POEFDS e POPH) e da iniciativa comunitária EQUAL. Em período mais recente salientam-se:

- Projeto DoNa Empresa, apoiado pela medida 4423 do POEFDS, apoiou a criação de 100 empresas nas NUT II Norte, Centro, Alentejo e Algarve.
- PE – Passaporte para o Empreendedorismo. Aprovado no âmbito da tipologia 7.3/8.7.3 do POPH, em 2008, foi desenvolvido em 3 regiões: Norte, Alentejo e Algarve.
- PE2 - Passaporte para o Empreendedorismo 2, estendeu o PE às regiões Algarve e Centro.

## **2. Identificação do projeto**

### - **Designação e descrição**

Designação: **AGIR + - Programa integrado de apoio ao empreendedorismo feminino**

O projeto visa contribuir para o empoderamento socioeconómico das mulheres portuguesas, promovendo o potencial empreendedor feminino. Procurou fornecer os meios e as bases necessárias à concretização de novos negócios e empresas, reforçando as competências das empresárias ao nível da gestão e liderança das suas empresas e favorecendo o acesso aos postos de tomada de decisão.

O projeto tem natureza integrada porque visa não só apoiar as *start-ups* mas também contribuir para a sustentabilidade das empresas já existentes, abrindo canais de informação e divulgação e facilitando o contacto com terceiros.

As mulheres empresárias tendem a desenvolver a sua atividade em PME e em micro empresas, sobretudo em setores mais frágeis quer pela sua dimensão, quer pela natureza da atividade (comércio/serviços; prestação de serviços à família; serviços de proximidade; etc.). Por outro lado, há uma subrepresentação das mulheres, por segregação em função do género, nas esferas de tomada de decisão. O projeto AGIR + pretende contribuir para a minimização destas desigualdades e para um reforço efetivo do poder das mulheres na esfera económica, agindo nomeadamente no sentido de:

- facilitar e promover um acesso mais ajustado à informação e ao conhecimentos técnico e de gestão (produtos e canais), às idiossincrasias do mundo empresarial e empreendedor no feminino;

- 
- apoiar direta e casuisticamente as empresárias e as empreendedoras em função das dificuldades que sentem, quer na criação do seu próprio negócio, quer na sua sustentabilidade, quer na sua expansão;
  - dar visibilidade às boas práticas efetivas, como forma de rentabilizar o capital empreendedor das mulheres, nomeadamente através de *role models* e de ações de intercâmbio regional, inter-regional e internacional, com o envolvimento dos parceiros da APME nos seus diferentes níveis de integração.

#### **- Principais objetivos**

- a) reduzir a taxa de mortalidade das empresas *start-up* e daquelas que, já não o sendo, se encontram em situação de potencial falência ou encerramento;
- b) Reforçar as competências associadas ao binómio empresa/empresária e/ou empreendedora, tendo em vista o reforço da sua competitividade e da sua sustentabilidade através do aumento da capacidade de adaptação face às bruscas e rápidas mutações e volatilidade atual dos mercados;
- c) Promover o aparecimento de novos negócios e de novas empresas geridas e lideradas por mulheres que contribuam para o aumento do volume de emprego e da criação de riqueza;
- d) Aumentar o número de canais de penetração em novos mercados, quer para as *start-ups*, quer para as empresas já existentes no tecido económico;
- e) Contribuir para reduzir as tensões que minam a paz social;
- f) Contribuir para a emergência de uma cultura empreendedora e de assunção de risco empresarial.

#### **- Principais iniciativas concretizadas**

REDEFem – Integração aos níveis local/regional/nacional e internacional em redes temáticas que alarguem as sinergias e complementaridades, tirando partido da Internet para alargamento de mercados, troca de experiências, transferência de know-how e de métodos de abordagem estratégica globalizada, para constituição de parcerias complementares ligadas à produção/comercialização de produtos e serviços, como fator potenciador das cadeias de valor, permitindo uma dimensão crítica de resposta a concursos, público ou privados, e a uma oferta de maior expressão, sobretudo para empresas e/ou mercados de maior dimensão. Esta ação já estava contemplada para as Regiões Algarve e Centro através do Projeto PE2 e pretende-se a sua

---

expansão para o Norte, o Alentejo e Lisboa. Para o Centro e o Algarve, propôs-se o seu prolongamento até ao final do ano de 2012, para harmonização com as restantes regiões.

GAT - Gabinete de Apoio Técnico - consultoria casuística, personalizada e face-a-face, local e especializada às empresárias e empreendedoras que permita a resolução de problemas da gestão dos negócios, designadamente de sistemas de incentivos, reestruturação/reorganização das empresas e negócios, desenvolvimento estratégico de planos de ação, contratos e aspetos jurídicos e fiscais, apoio contabilístico. Procura-se contribuir para a sustentabilidade das empresas e dos negócios já existentes. O GAT funciona numa base itinerante, em locais cedidos gratuitamente por parceiros da APME, nomeadamente Gabinetes de Apoio ao Empresário de Câmaras Municipais ou em instalações de Agências de Desenvolvimento Regional ou de Associações Empresariais, ou ainda em espaços cedidos por associadas da APME nas próprias instalações das suas empresas.

Assess@ria, integrada nos PRE - Portais Regionais do Empreendedorismo (desenvolvidos no âmbito dos Projetos PE e PE2). A assessoria on-line é um interface de resolução de problemas das destinatárias finais que necessitam de uma resposta célere. Funciona em complementaridade com o GAT, apenas para questões e dúvidas muito concretas. Tem a vantagem de permitir atingir outro perfil de empresárias e empreendedoras, cujas TIC são ferramentas de trabalho quotidiano, geralmente em faixas etárias mais jovens. Permite esbater a interioridade e o isolamento, e favorece a flexibilidade do horário de trabalho e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

ELA - Empreendedoras e Líderes em Acção – a iniciativa tem que ver com a demonstração, partilha e visibilidade de boas práticas e do *role model* que as mulheres empresárias e empreendedoras.

Seminários Temáticos, para divulgação de ferramentas de apoio ao empreendedorismo no feminino, sistemas de incentivos, debate de ideias, numa base regional. Pretendia-se centrar os seminários temáticos em duas áreas-chave: Combate aos Estereótipos de Género no mundo do trabalho e nos Sistemas de Crédito, especialmente o microcrédito, dadas as recentes alterações introduzidas neste sistema.

Exportar + - Apoiar a capacidade exportadora de empresas geridas e lideradas por mulheres. Os sistemas de apoio atualmente existentes para o apoio a missões comerciais possuem uma lógica setorial que não se adequa com a realidade do tecido económico do empresariado feminino. Acresce que sendo a APME uma associação transversal e não setorial, vê impossibilitada a

---

possibilidade de apresentação de candidatura específica para este fim no âmbito do POFC. Com esta iniciativa procurou-se a realização de missões comerciais multissetoriais ao exterior, integradas nas edições do CIME – Congresso Ibero-americano de Mulheres Empresárias, nomeadamente com a participação na edição de Huelva (Espanha) com um grupo de empresárias.

Escola de Empreendedorismo – projeto-piloto que visava divulgar e desenvolver o espírito empreendedor, a cultura de risco e a igualdade de oportunidades e de género junto de estudantes do ensino secundário, para lançar as sementes dos empreendedores do futuro. Previa-se aplicação numa ou duas escolas secundárias por região: Norte – Espinho; Centro – Coimbra e Abrantes; Lisboa – Loures e Setúbal; Alentejo – Évora e Montemor-o-Novo; Algarve – Faro e Portimão.

Encontros inter-regionais e nacionais de negócios – trata-se de replicar, ao nível interno, os mesmos objetivos de partilha e troca de experiências, de aproximação a mercados locais diferenciados e à constituição de parcerias comerciais numa lógica de complementaridade por parte de empresas geridas e lideradas por mulheres. A promoção dos encontros também visa que a mostra de produtos e serviços seja complementada com a transmissão de conhecimentos sobre as dinâmicas económicas regionais e com a apresentação de casos práticos de sucesso empresarial.

**- Período de execução:**

O projeto teve início em janeiro de 2011 e terminou em dezembro de 2012.

**- Destinatárias/os**

Mulheres empresárias e empreendedoras, incluindo aquelas que, detendo posições de exercício efetivo do poder no seio das organizações, não detêm o capital social das empresas.

**- Parceiros envolvidos**

O Gabinete de Apoio Técnico funciona numa base itinerante, em locais cedidos gratuitamente em parceiros da APME, nomeadamente Gabinetes de Apoio ao Empresário de Câmaras Municipais, instalações de Agências de Desenvolvimento Regional ou de Associações Empresariais ou espaços cedidos por associadas da APME nas suas empresas.

Exportar + - Conta com as associações membro da FIDE, Federação Iberoamericana de Mulheres Empresárias, e com a realização anual do CIME, o Congresso Ibero-americano, por ela promovido.

---

A Assess@ria online conta com a colaboração das associadas e entidades parceiras da APME, que fornecem resposta às questões das destinatárias finais de forma gratuita, ou tendencialmente gratuita, nas áreas jurídicas, contabilísticas, fiscais, etc..

A REDEfem é uma montra internacional de negócios que usa os sites das associações parceiras, nomeadamente a FIDE- Federação Iberoamericana de Mulheres Empresárias; a FEM - o braço feminino da Associação de Pequenas e Médias Empresas Europeias, e a AFEM, da Bacia do Mediterrâneo e que abrange o próximo Oriente e o Norte de África.

#### **- Indicadores para monitorização/avaliação**

Os indicadores de execução definidos para as iniciativas caracterizadas foram os seguintes:

REDEfem: Nº de empresas /negócios nacionais; Nº de ligações exteriores; Nº de acessos

GAT: Nº de consultas realizadas; Nº de horas de consultoria realizadas; Nº de destinatárias abrangidas

Assess@ria: Nº de pedidos realizados; Nº respostas satisfeitas; Tempo médio de resposta por pedido

ELA: Nº de edições da newsletter; Nº de destinatárias abrangidas

Seminários temáticos: Nº de Seminários Executados; Nº de participantes

Exportar + : Nº de participantes nos encontros

Encontros inter-regionais e nacionais de negócios: Nº de empresas presentes.

### **3. Conceção e implementação da (s) prática (s)**

O projeto Agir + surge numa lógica de continuidade e aprofundamento das ações não formativas anteriormente postas em prática pela APME no domínio da promoção do empreendedorismo feminino. Com base na experiência já adquirida e das necessidades constatadas, pretendeu-se construir uma resposta integrada aos principais problemas sentidos pelas empresárias e empreendedoras.

#### **- Ideia subjacente**

As diferentes ações previstas procuram responder a necessidades de apoio pontual ou estrutural sentidas no quotidiano das empresas mas pretende também abrir novos canais de comunicação entre empreendedoras, a nível regional, nacional e internacional, fomentar parcerias e troca de

---

ideias tendo em vista fomentar o surgimento de novas ideias de negócio, a abertura de novos mercados e a inspiração e emulação que pode decorrer de *role models*.

**- Problema(s) a que dá resposta**

- a) Diferencial entre mulheres e homens ao nível do empreendedorismo
- b) Défice de reconhecimento, projeção e apoio a ideias de negócio lideradas por mulheres.
- c) Desemprego feminino e efeitos sociais negativos que estão associados
- d) Défice de independência económica das mulheres
- e) Sub-representação das mulheres na esfera das decisões económicas.

**- Soluções testadas e implementadas**

Todas as ações foram concretizadas, com exceção da Escola de Empreendedorismo que não encontrou condições de exequibilidade junto das escolas. Os encontros negócios também foram em número inferior ao projetado. Apenas foi possível realizar um Encontro Nacional de Negócios e um encontro por região (inicialmente, foram previstos dois).

**- Recursos envolvidos**

O projeto contou com um custo total aprovado em candidatura de 100.000 euros. O projeto também contou com recursos humanos próprios da instituição e recursos contratados para realizar as atividades de consultoria e de suporte técnico à realização do projeto.

**- Dificuldades e obstáculos sentidas na implementação**

A Escola de Empreendedorismo não pôde ser concretizada porque no início dos dois anos letivos correspondentes ao projeto houve muitas mudanças nas escolas, o que impossibilitou por o projeto em prática. Esta ação requeria o envolvimento das direções, dos grupos disciplinares, das turmas, etc., mas a instabilidade vivida nas escolas impediu os grupos disciplinares de se poderem envolver no projeto.

Por outro lado, a mobilização das destinatárias para as iniciativas nem sempre corresponde às expectativas de partida, na medida em que segundo os responsáveis entrevistados defendia que para se obter, por exemplo, um grupo de 16 empreendedoras, seria necessário dispor de uma *pool*

---

com cerca de 150 a 180 candidatas, já que nem toda a gente tem o perfil, apesar de terem a ambição de apostar num negócio próprio.

A entidade promotora também não teve a possibilidade de concretizar o volume de encontro de negócios projetados.

#### **4. Resultados e valor acrescentado da(s) prática(s)**

##### **- Valor acrescentado e principais vantagens**

A mais valia deste projeto prende-se com o seu carácter integrado de intervenção. As iniciativas previstas intervêm a diferentes níveis e dão resposta a necessidades distintas das empreendedoras. Além disso, contribuem para que exista um acompanhamento mais espaçado no tempo dos projetos de negócios promovidos. Naturalmente, nem todas as atividades desenvolvidas apresentam o mesmo carácter inovador. Acredita-se que a iniciativa REDEfem constitui-se como a ação mais inovadora.

É uma ideia simples mas que ainda não tinha sido pensada e concretizada. Segundo a entidade promotora, produziu um efeito de “descoberta do ovo de Colombo” nas associações parceiras. Esta rede mundial de negócios presta um serviço importante às empresárias, porque permite-lhes divulgar os seus produtos e serviços nas línguas que quiserem, cabendo a cada associação traduzir para a sua língua local. Tem a vantagem de também reforçar as associações, porque contribui para fidelizar as suas associadas (as não-associadas não estão contempladas, para “criar âncora” ao movimento associativo). Cada associação compromete-se a vender a ideia, mas só tem vantagem nisso. A APME valida as associações. Estas não têm de estar filiadas em nenhuma rede internacional, só têm de ser associações de mulheres.

Para a entidade promotora (APME) o projeto permitiu profissionalizar algumas áreas adicionais dentro da associação e fazer uma abordagem mais integrada da gestão dos apoios ao empreendedorismo e a projetos com viabilidade.

##### **- Sustentabilidade das atividades**

As perspetivas para a maioria das ações do projeto são de continuidade, atendendo aos seus resultados positivos. Contudo, algumas ações não podem continuar sem apoio na cobertura de custos. A REDEfem, o GAT e a Assessoria e os seminários continuarão a ser realizados. Os encontros inter-regionais provavelmente também, ainda que com adaptações. Já a Exportar + e a

---

ELA dependem de financiamento. Quanto à escola de empreendedorismo, também precisa de algum financiamento, mas requer sobretudo condições de estabilidade no sistema educativo.

#### **- Potencial de transferibilidade**

Praticamente todas as iniciativas têm potencial de transferibilidade, na medida em que podem ser replicadas noutros contextos. A REDEfem também é transferível, contudo, fará mais sentido que a transferibilidade seja mais equacionada no sentido de passar a abranger mais regiões do planeta e, necessariamente, mais microredes de empresárias que se interligam e passam a cooperar.

As atividades concretizadas neste programa integrado de promoção do empreendedorismo feminino têm um elevado potencial de suporte ao desenvolvimento da independência económica das mulheres e de um perfil empresarial, ao favorecer o surgimento de redes, parcerias e negócios entre as empresas associadas das várias associações parceiras, a uma escala nacional e internacional. Apresenta a vantagem de contribuir para a consolidação das próprias associações, ao promover a fidelização das associadas. Por outro lado, é uma ação sustentável, uma vez que a sua dinamização e expansão assenta nos recursos já existentes nas associações.

#### **Anexos:**

##### **Lista de documentos consultados**

Sistema de informação do Fundo Social Europeu (SIIFSE)

Memória descritiva do projeto Agir +

ELA – Empresárias e Líderes em Ação,

Newsletter Quadrimestral da APME, (vários números), disponíveis no site da APME

Estatística de apoio direto ao empreendedorismo da APME (2000-2011)

##### **Sites consultados**

<http://www.apme.pt/>

##### **Pessoas entrevistadas**

- Organismos responsáveis: Dr. Miguel Oliveira - Responsável da APME e do projeto AGIR+

- Beneficiária: Carla Tarita, empresária.

- 
- Entidades parceiras: Nuno Barbosa (empresa de formação e consultoria, de uma empreendedora, parceira da APME).
  - Consultor do projeto: Gualter Agrochão

---

## 8. GAPI 2.0 – GABINETES DE VALORIZAÇÃO DO CONHECIMENTO

**Programa:** Programa Operacional Fatores de Competitividade – COMPETE

Sistema de Apoio às Ações Coletivas (SIAC)

**Designação do Projeto:** GAPI 2.0 – Gabinetes de Valorização do conhecimento

**Designação da prática:** Apoio a ideias de negócio femininas no âmbito da atividade “Promoção do empreendedorismo feminino e jovem”

**Identificação da Entidade:** Instituto Pedro Nunes (IPN) - Associação para a Inovação e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia

### 1. Sinopse inicial: Breve apresentação da organização

- **Natureza jurídica:** Associação de direito privado sem fins lucrativos, de utilidade pública.

- **Ramo de atividade:** Inovação e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia

- **Âmbito geográfico de atuação:** Nacional

- **Missão, objetivos e valores organizacionais**

Criado em 1991 por iniciativa da Universidade de Coimbra, o IPN assume como missão contribuir para transformar o tecido empresarial e as organizações em geral promovendo uma cultura de inovação, qualidade, rigor e empreendedorismo, assente num sólido relacionamento universidade/empresa e atuando em três frentes que se reforçam e complementam: Investigação e desenvolvimento tecnológico, consultadoria e serviços especializados; Incubação de ideias e empresas; e Formação especializada e divulgação de ciência e tecnologia.

Dispõe de infra-estruturas tecnológicas próprias - seis Laboratórios de Desenvolvimento Tecnológico - para além de aceder a uma rede de investigadores do Sistema Científico e Tecnológico, em particular da Universidade de Coimbra, nomeadamente através da sua Faculdade de Ciências e Tecnologia.

Através da sua Incubadora de Empresas, o IPN promove a criação de empresas spin-offs, apoiando ideias inovadoras e de base tecnológica vindas dos seus próprios laboratórios, de instituições do

---

ensino superior, em particular da Universidade de Coimbra, do sector privado e de projetos de I&DT em consórcio com a indústria.

Na Incubadora as empresas dispõem de fácil acesso ao sistema científico e tecnológico e de um ambiente que proporciona o alargar de conhecimentos em matérias como a Qualidade, gestão, marketing e o contacto com mercados nacionais e internacionais.

No domínio da Formação, o IPN concentra os seus esforços na formação contínua de alto nível, dirigida à gama crescente de quadros com necessidade de atualização nos domínios que surgiram ou evoluíram após a sua formação inicial, à preparação de técnicos especializados, à qualificação de licenciados desempregados e ainda, ligada à sua atividade de criação e incubação de empresas de base tecnológica, formação dirigida a jovens empreendedores.

#### **- Práticas existentes no domínio da igualdade de género**

Apesar de não existir na organização uma política formal de igualdade de homens e mulheres, informalmente procura promover-se a igualdade e a conciliação da vida profissional, pessoal do pessoal ao serviço.

É evidenciada a adesão ao princípio da igualdade entre os sexos na organização, salientando-se a presença expressiva de mulheres na direção e em posições de coordenação na organização. Efetivamente, ainda que o pessoal ao serviço no IPN (considerando apenas funcionários/as) seja constituído maioritariamente por homens (cerca de dois terços do pessoal, em 2011), a coordenação dos três departamentos e uma incubadora do IPN é equitativa (taxa de feminização de 50%). A estrutura de direção do IPN é também relativamente equilibrada, apresentando uma taxa de feminização de cerca de 57% e com uma mulher na presidência.

Em termos de conciliação trabalho/família, existe tolerância e flexibilidade ao nível do horário de trabalho. Ao nível da gestão de recursos humanos, procura-se uma abordagem por objetivos, em que há um conjunto de objetivos e tarefas claramente sinalizados para cumprir, e o controle e avaliação das pessoas faz-se mais pelo seu cumprimento de objetivos do que pela rigidez no cumprimento de horários.

---

## - Projetos anteriores no domínio da igualdade

A organização e, em particular, o coordenador do projeto GAPI 2.0, já acumulam alguma experiência na dinamização de projetos no domínio da igualdade, nomeadamente de promoção do empreendedorismo feminino (POEFDS e POPH) e da iniciática comunitária EQUAL.

## 2. Identificação do projeto/prática (s)

### - Designação e descrição

Designação da prática: Apoio a ideias de negócio femininas no âmbito do Concurso de Ideias “Arrisca C” (até 2010 com designação “Arrisca Coimbra”) – Atribuição de prémios a conceitos de negócio elaborados por mulheres, na lógica do empreendedorismo feminino.

A prática em análise enquadra-se no projeto GAPI 2.0, o qual decorreu entre abril de 2009 e dezembro de 2011, com o apoio do Programa Operacional Fatores de Competitividade – COMPETE, através do Sistema de Incentivos de Ações Coletivas (SIAC).

O projeto teve como missão promover a valorização do conhecimento gerado por empresas, empreendedores e instituições do ensino superior e do sistema científico, através do fomento do empreendedorismo de base tecnológica e da promoção e apoio na utilização do Sistema de Propriedade Industrial junto dos referidos agentes económicos.

Para a prossecução dos seus objetivos, o GAPI 2.0 desenvolveu dois tipos de atividades: atividades transversais, realizadas em conjunto pela parceria, com um resultado final e de incidência nacional; e atividades locais, em que cada parceiro realiza o mesmo tipo de atividades e há sete resultados finais, de incidência primordialmente local.

No âmbito do objetivo da promoção do empreendedorismo feminino (e jovem) foram realizadas diversas iniciativas: concurso de ideias, ações de sensibilização para o empreendedorismo, promoção do empreendedorismo na Internet. Uma das linhas de atuação do projeto foi a implementação de prémios de empreendedorismo feminino de base tecnológica, no âmbito do “concurso de ideias”. Este investimento no empreendedorismo feminino reflete uma abordagem inovadora à problemática, sendo que o faz numa área prioritária do *mainstreaming* de género, a ciência e tecnologia.

---

As diferentes universidades parceiras do projeto desenvolveram ou consolidaram concursos anuais de promoção do empreendedorismo, integrando um prémio dedicado ao empreendedorismo feminino. Nem todas as instituições mantiveram este prémio depois de 2011. A Universidade de Coimbra será um bom exemplo a este nível, constituindo uma referência para as demais entidades.

Com efeito, a iniciativa da Divisão de Inovação e Transferências do Saber da Universidade de Coimbra (DITS), designada “Arrisca C”, além de ter mantido a aposta no empreendedorismo feminino findo financiamento do projeto, foi a que atribuiu mais prémios a ideias de negócios promovidas por mulheres. Será pois sobre esta iniciativa em concreto que versará a nossa análise mais detalhada.

#### **- Objetivos**

- Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador junto do público feminino;
- Exercitar atitudes e competências empreendedoras junto de mulheres empreendedoras;
- Facilitar a geração de ideias de negócio inovadoras em qualquer domínio científico ou tecnológico, identificando e premiando aquelas que oferecem maior potencial comercial;
- Divulgar o empreendedorismo e as suas potencialidades pelos meios virtuais mais adequados para sensibilizar e motivar mulheres.

97

#### **- Data da criação**

O GAPI 2.0, que dá enquadramento à prática em análise, teve início em Abril de 2009 e decorreu até Dezembro de 2011.

#### **- Destinatárias/os**

- Comunidade Universitária
  - o Jovens e mulheres empreendedoras;
- Instituições do ensino superior e do sistema científico;
- Start-ups de base tecnológica;
- Empresas com modelos de negócio baseados no conhecimento e inovação.

#### **- Parceiros envolvidos**

O projeto que enquadra a prática foi coordenado pelo Instituto Pedro Nunes, e contou com a participação da TecMinho - Associação Universidade-Empresa para o Desenvolvimento da Universidade do Minho, Universidade de Aveiro, Universidade da Beira Interior, Universidade de Coimbra, Universidade de Évora, Universidade do Porto e Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

A nível local, o IPN realizou o concurso de ideias em colaboração com Divisão de Inovação e Transferências do Saber da Universidade de Coimbra (DITS), através do concurso Arrisca C'. O concurso, da responsabilidade da UC, preexiste ao projeto GAPI 0 2.0, tendo a primeira edição ocorrido em 2008, em parceria com diversas organizações, entre as quais o IPN. A DITS foi criada em Outubro de 2003 no âmbito da Reitoria, enquanto unidade de interface de estrutura leve direcionada para as áreas de relacionamento com entidades externas, inovação, transferência do conhecimento e empreendedorismo. Esta entidade procura promover, dinamizar e apoiar o estabelecimento de relações, projetos e parcerias da Universidade de Coimbra com o mundo exterior, para uma aproximação e aprendizagem recíprocas.

#### - Indicadores para monitorização/avaliação

Nos relatórios de execução são disponibilizados indicadores de resultado para as iniciativas previstas no âmbito da atividade que enquadra a prática em estudo – concurso de ideias. Todavia, os resultados para o empreendedorismo feminino não aparecem desagregados, figurando os valores globais para os públicos jovem e feminino.

Promoção do empreendedorismo feminino e jovem	Meta	Realização	Taxa de concretização
<b>Concurso de Ideias (atividade local, com um concurso nacional como atividade transversal)</b>			
- Nº de Concurso de Ideias	14	18	129%
- Ideias de negócio jovens/femininas apoiadas	70	381	544%
- Concurso Final	1	2	200%
- Organização de Conferência	2	2	100%

De todo o modo, os resultados apresentados superam em muito as metas estabelecidas para os indicadores considerados. Vemos que o número de ideias de negócio apoiadas no âmbito das diversas edições do concurso de ideias protagonizados pelas entidades parceiras foi cinco vezes superior ao esperado. Por outro lado, o concurso final que estava previsto deu lugar à realização de dois concursos finais, um em cada ano de realização do projeto.

A partir da análise de informação de relatório de execução disponibilizado e de informação disponível em *websites* dos projetos das diversas universidades promotoras dos respetivos concursos de ideias (regulamentos, imprensa, etc.), foi possível verificar que todas as entidades, em pelo menos uma edição do concurso de ideias, atribuiu um prémio específico dedicado ao empreendedorismo feminino. Sistematizamos, de seguida, os elementos de realização apurados com esta análise, **apenas para os prémios específicos de empreendedorismo feminino** e período de vigência do projeto GAPI 2.0 – (2009 a 2011).

Entidade / Designação do Concurso de ideias	N.º de edições	N.º de projetos de empreendedorismo feminino apoiados	Valor dos prémios de empreendedorismo feminino
Universidade de Évora – “Atrevo.me”	2	3*	s/info
Universidade do Porto – “IUP 25K”	2	1**	5.000€
TecMinho – “SpinUM”	3	1	4.500€
Universidade da Beira Interior – “WinUBI”	3	3	4.500€
IPN/Universidade de Coimbra – “Arrisca C”	3	4	16.000€
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro – “INOV@UTAD”	2	2	10.000€
<b>Total</b>	15	14	40.000€

\* Em uma das edições foram premiadas 2 ideias de negócio femininas.

\*\*Apesar de em ambas as edições o regulamento prever atribuição de prémio de empreendedorismo feminino, na edição de 2011 não há registo da sua atribuição.

99

Verificamos que na maioria das edições dos concursos das quais encontrámos registo houve lugar à atribuição do prémio dedicado ao empreendedorismo feminino, envolvendo, no total, cerca de 40.000€ em incentivos pecuniários e/ou serviços. Os serviços prestados no âmbito dos prémios incluem sobretudo serviços de apoio à criação de empresas, como sejam consultorias para a elaboração do plano de negócios e em matéria de propriedade intelectual.

Apesar de nem todos os concursos incluírem prémios dirigidos a ideias de negócio femininas, o fomento do empreendedorismo feminino está presente na generalidade dos regulamentos das edições dos concursos. Por outro lado, além da atribuição de prémios, a estratégia para atração de mulheres a estas iniciativas passou sobretudo pela divulgação dos concursos (e de outras atividades), fazendo-se a promoção por forma a sensibilizar o público feminino, nomeadamente através da apresentação de *role models* protagonizados por mulheres. Por outro lado, além de prémios específicos destinados a ideias de negócio promovidas por mulheres, as ideias de negócio lideradas ou participadas por mulheres foram também apoiadas no âmbito de outros prémios

---

destinados a ambos os sexos. Aliás, em alguns casos, as equipas femininas vencedoras do prémio dirigido a ideias de negócio femininas, foram também contempladas com outros prémios.

Nos concursos finais, que colocaram em competição vencedoras e vencedores dos diversos concursos locais, não havendo lugar a prémio, foram atribuídas menções honrosas a iniciativas protagonizadas por mulheres.

Algumas das entidades mantiveram os concursos em 2012, após o encerramento do projeto GAPI 2.0, ainda que apenas o “Arrisca C” tenha mantido o prémio dedicado ao empreendedorismo feminino. Foi também no âmbito deste concurso que se atribuíram os prémios de valor mais elevado. Com efeito, em todas as edições o concurso tem atribuído o “Prémio ACIC”, financiado pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra, com uma vertente financeira convertida em horas de consultoria para a elaboração do plano de negócios. Acresce que em uma das edições a UC atribuiu também o “Prémio Igualdade”, no valor de 8.000 euros, em conjugação com a Secretaria de Estado da Igualdade e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, à melhor ideia de negócio, elaborada por mulheres, que tenha por base a criatividade, a inovação e a ciência. O prémio da ACIC manteve-se na edição de 2012, mesmo depois da conclusão do projeto GAPI 2.0.

### 3. Conceção e implementação da (s) prática (s)

#### - Ideia subjacente

- Promover o empreendedorismo feminino qualificado através da "discriminação positiva" de ideias de negócio apresentadas por mulheres.

#### - Problema (s) a que dá resposta

- Diferencial entre mulheres e homens ao nível do empreendedorismo de base científica/tecnológica.
- Défice de reconhecimento, projeção e apoio a ideias de negócio lideradas por mulheres.

#### - Soluções testadas e implementadas

- Divulgação do concurso através de abordagem direta junto de estudantes do ensino superior, apresentando ideias de negócio protagonizadas por mulheres.

- 
- Promoção do concurso em cursos em áreas pouco associadas ao empreendedorismo de base científica e tecnológica (por exemplo, letras e ciências sociais e humanas), e em geral mais feminizados.
  - Atribuição de prémios a ideias de negócio de carácter inovador, promovidos por mulheres, que possam dar origem a um plano de negócio ou a uma nova empresa. Aplicação do incentivo financeiro no desenvolvimento da ideia.
    - o Prémio “Igualdade”, atribuído pela Secretaria de Estado da Igualdade e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, no valor de 8 000 €.
    - o Prémio ACIC, no valor de 4 000 € (80h em consultoria), para a elaboração do plano de negócios.
  - Promoção da criação de equipas multidisciplinares para a conceção de ideias de negócio, o que propicia a atenuação do diferencial de género uma vez que os vários cursos têm composições diferentes. Por exemplo, uma das equipas vencedoras é constituída por três raparigas e dois rapazes, de áreas diversas, transversal a toda a UC (engenharia, jornalismo, economia e antropologia).

#### **- Recursos envolvidos**

##### Financeiros:

- Valor dos prémios específicos de empreendedorismo feminino (incluindo a edição de 2012) - 20.000 euros.
- Valor total dos prémios atribuídos a projetos liderados por mulheres (incluindo a edição de 2012) - 175.970 euros.
- Material de divulgação (cartazes, folhetos).

##### Humanos:

- Dois responsáveis a tempo parcial.

#### **- Dificuldades e obstáculos sentidos na conceção**

- Carência/desconhecimento de estudos a realidade do empreendedorismo em Portugal, designadamente do empreendedorismo feminino, que pudessem sustentar melhor o

desenho da intervenção, o que fez com que se recorresse a conhecimentos parciais e menos sistemáticos sobre a problemática.

- Carência de *expertise* em igualdade de género ao nível do desenho da prática.

#### - Dificuldades e obstáculos sentidas na implementação

- Risco de perceção de menorização do público feminino pelo facto de ser criado um prémio específico para ideias promovidas por mulheres. Para acautelar este risco acordou-se que aquando da promoção e dinamização do curso deveria combater-se a ideia de que se tratava de um 'empreendedorismo de classe B', mas antes uma forma de corrigir uma situação de desigualdade, colocando em pé de igualdade os seus atores.

### 4. Resultados e valor acrescentado da (s) prática (s)

#### - Resultados

Como se vê no quadro abaixo, a exceção da edição de 2009, todas edições do concurso (incluindo a de 2012) envolveram a inclusão de pelo menos um prémio específico para ideias/planos de negócio liderados por mulheres ou maioritariamente constituídos por mulheres. De todas as edições, a edição de 2010 parece ter sido aquela em que as mulheres apareceram com um maior destaque, quer em termos de representação nas equipas premiadas nas diversas categorias quer no peso do valor dos prémios atribuídos a projetos por elas liderados no total dos prémios atribuídos.

Edição do Concurso Arrisca C	Taxa feminização equipas premiadas*	N.º de projetos lideradas por M premiados*		N.º total de projetos premiados	Valor dos prémios atribuídos a projetos lideradas por mulheres	Valor total dos prémios atribuídos
		Prémio específico	Todas as categorias			
Arrisca Coimbra 2009	27%	0	3	6	11.500€	13.000€
Arrisca Coimbra 2010	57%	3	5	9	32.000€	38.500€
Arrisca C' 2011	32%	1	9	20	63.970€	135.970€
Arrisca C' 2012	33%	1	10	26	68.500€	201.670€
<b>Total</b>	<b>36%</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>175.970€</b>	<b>389.140 €</b>

\*Incluídas menções honrosas.

De resto, a representação de mulheres nas equipas permeadas é globalmente significativa, superando um terço do total das pessoas com projetos distinguidos. Mas a representação é ainda mais eloquente no que se refere à liderança de projetos premiados ou com menções honrosas,

---

que se cifra em perto de 45%, coerentemente com o peso do valor dos prémios atribuídos a mulheres no total dos prémios atribuídos.

**- Descrição do valor acrescentado (organização/empresa, parceiros e beneficiárias/os)**

- Equilíbrio no volume de projetos premiados e valor dos prémios atribuídos a equipas lideradas por mulheres e equipas lideradas por homens, assim como uma participação muito expressiva de mulheres em equipas premiadas.
- Beneficiárias relevam o impacto dos prémios não só ao nível do reforço da credibilidade dos seus projetos, mas da própria autoestima pessoal e profissional, contribuindo para reforçar a crença nas suas capacidades e nos seus projetos.
- Os prémios recebidos permitem às protagonistas dos conceitos de negócio investir na evolução dos seus projetos, continuando a conduzir atividades de concretização e materialização dos conceitos de negócio.
- Alguns projetos promovidos por mulheres premiados no âmbito do concurso de ideias ou planos de negócios deram lugar à constituição de empresas com perspectivas de evolução nos respetivos mercados, designadamente nas áreas da saúde e biotecnologia (Ex4Life, Smart Medicines/Treat U e CarvoTeam).
- Premiadas salientam o seu papel enquanto exemplo de que “as mulheres conseguem chegar onde os homens chegam”, quando lhes é dada oportunidade.
- Ao incentivar a candidatura de mulheres, nomeadamente apresentando modelos de negócio protagonizados por mulheres, e ao atribuir prémio específico para mulheres empreendedoras, o concurso contribuiu para uma maior visibilidade das iniciativas de negócio promovidas por mulheres.
- Maior consciencialização por parte dos atores envolvidos sobre o enorme potencial das mulheres ao nível do empreendedorismo e que ainda não está suficientemente explorado.

**- Acompanhamento da concretização (plano de avaliação)**

- Registo de participantes, ideias e equipas premiadas e prémios atribuídos.

**- Principais vantagens atribuídas**

- Atenuação do diferencial de género ao nível da criação de ideias de negócio.

- 
- Reconhecimento da existência de um enorme potencial feminino ainda por explorar.
  - A percepção de que há alunas com boas ideias e potencial para criar a sua própria empresa sai reforçada com estratégias proactivas de motivação destas pessoas. Passou a haver maior consciência de que quanto maior o incentivo a esta iniciativa, mais e melhores empresas são criadas.
  - Aposta no empreendedorismo feminino aumenta o potencial de criação de empreendimentos, o que é fundamental para quem trabalha nestas áreas.
  - Diversidade das equipas torna-as mais ricas, mais aptas para responder a desafios.

#### **- Sustentabilidade das atividades**

- O prémio dedicado especificamente a ideias de negócio promovidas por mulheres sobreviveu ao projeto GAPI 2.0. O concurso mobiliza recursos financeiros que podem ser partilhados com patrocínios de natureza diversa, empenhadas em apoiar ideias de negócio nas suas áreas de especialidade ou interesse. O facto de a iniciativa perdurar para além da duração do projeto é inspiradora e ilustrativa da sustentabilidade deste tipo de iniciativa. De resto, continuidade do prémio de empreendedorismo feminino é considerada pertinente e relevante, uma vez que o *gap de género* persiste. A divulgação deste tipo de iniciativa pelo exemplo – de mulheres empresárias com papel de destaque – é também uma estratégia que se manteve, e é considerada essencial.
- O IPN encontra-se a preparar nova candidatura do projeto que deu enquadramento à prática – GAPI 2.0 – a novo financiamento no âmbito do Sistema de Incentivos, potenciando um reforço do investimento nesta iniciativa.
- A participação no concurso constituiu em alguns casos uma ponte para a criação de novas empresas, ilustrando a sustentabilidade desta iniciativa. O concurso constituiu, na perspetiva das premiadas auscultadas, um pontapé de saída para colocar em prática ideias que começaram por ser de carácter científico para uma fase empresarial.

#### **- Potencial de transferibilidade (dentro e fora da organização/empresa)**

- A prática é facilmente transferível, não apenas para ser dinamizada por instituições vocacionas para o desenvolvimento em ciência e tecnologia, mas por outros agentes

---

empenhados no incentivo do empreendedorismo feminino, nomeadamente autarquias, associações empresariais, de desenvolvimento local ou mesmo organizações de mulheres. A existência de tangíveis da prática, particularmente de regulamentos – que podem ser adaptados a outros contextos e requisitos -, poderá apoiar a apropriação da prática.

#### **Anexos:**

##### **Lista de documentos consultados:**

- 5.º Relatório de Atividades GAPI 2.0.
- Regulamentos (disponíveis online) das diversas edições dos vários concursos.
- Concurso - Universidade do Porto 2010: promover o empreendedorismo jovem e feminino.

##### **Principais *Sites* consultados (incluem *sites* ativos dos diversos projetos e outros sites com informação/notícias sobre os concursos, vídeos e entrevistas alusivos ao concurso Arrisca C’):**

IPN/ DITS Universidade de Coimbra – “Arrisca C”

- <https://www.ipn.pt/si/initapplication.do>
- [http://www.gapi2.org/index.php?option=com\\_content&view=frontpage&Itemid=1](http://www.gapi2.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1)
- <http://www.facebook.com/ArriscaC>
- <https://www.ipn.pt/si/initapplication.do>
- [http://www.gapi2.org/index.php?option=com\\_content&view=frontpage&Itemid=1](http://www.gapi2.org/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1)
- [http://www.uc.pt/gats/eventos\\_e\\_iniciativas/anteriores](http://www.uc.pt/gats/eventos_e_iniciativas/anteriores)
- [http://www.uc.pt/gats/projectos/Arrisca\\_C\\_2012](http://www.uc.pt/gats/projectos/Arrisca_C_2012)
- <http://ucv.uc.pt/ucv/media/entrega-de-premios-arrisca-c-2012>
- <http://www.youtube.com/watch?v=HObRt0bdaQY>
- <http://www.youtube.com/watch?v=qeKTP3Yq50c>
- <http://www.youtube.com/watch?v=2HliCgWwn5g>
- <http://ineo.pt/2011/04/entrevista-a-carvoteam/>
- <http://ineo.pt/tag/arrisca-coimbra/>
- [http://www.cienciapt.net/pt/index.php?option=com\\_content&task=view&id=107671&Itemid=365](http://www.cienciapt.net/pt/index.php?option=com_content&task=view&id=107671&Itemid=365)

Universidade de Évora – “Atrevo.me”

- [www.dpi.uevora.pt/index.php/en/content/.../Atrevo-me.pdf](http://www.dpi.uevora.pt/index.php/en/content/.../Atrevo-me.pdf)
- <http://prezi.com/pfaxl3fbywhc/atrevome-10-concurso-de-ideias-de-negocio/>

- 
- [http://www.dpi.uevora.pt/index.php/otic/noticias\\_e\\_informacoes/noticias/atrevo\\_me\\_09\\_concurso\\_de\\_ideias\\_de\\_negocio](http://www.dpi.uevora.pt/index.php/otic/noticias_e_informacoes/noticias/atrevo_me_09_concurso_de_ideias_de_negocio)
  - <http://www.facebook.com/atrevome>

Universidade do Porto – “IUP 25K”

- <http://iup25k.up.pt/>
- <http://iup25k.up.pt/2010/vencedores.html>
- <http://iup25k.up.pt/2011/>
- <http://www.facebook.com/pages/iUP25k/299740052497>

TecMinho – “SpinUM”

- [http://www.tecminho.uminho.pt/showPage.php?url=215\\_spinum.html&zid=561](http://www.tecminho.uminho.pt/showPage.php?url=215_spinum.html&zid=561)
- <http://www.tecminho.uminho.pt/shownews.php?id=275>
- Universidade da Beira Interior – “WinUBI”
- <https://www.ubi.pt/Noticia.aspx?id=709>
- <https://www.ubi.pt/Noticia.aspx?id=1179>
- <https://www.ubi.pt/Noticia.aspx?id=1951>
- <https://www.ubi.pt/Noticia.aspx?id=3014>

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro – “INOV@UTAD”

- <http://www.cienciahoje.pt/index.php?oid=41933&op=all>
- <http://www.utad.pt/vPT/Area2/OutrasUnidades/GabineteComunicacaoImagem/Documents/newsletter/revistaUTAD2011.pdf>

## **Pessoas entrevistadas**

Entidades promotoras:

- Carlos Cerqueira
- Deolinda Estevinho

Beneficiárias (premiadas):

- Diana Pires/Maria Joana Freitas/Ana Marques/Anabela Salgueiro (projeto ShowerCare)
- Cristina Rodrigues/Sara Pereira/Goreti Botelho/Fernanda Ferreira/Sara Proença (MedroJelly4Diet)
- Vera Moura (Smart Medicines/Treat U)



Gerir, Conhecer e Intervir