OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as "developed", "industrialized" and "developing" are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org

UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION
Vienna International Centre, P.O. Box 300, 1400 Vienna, Austria
Tel: (+43-1) 26026-0 · www.unido.org · unido@unido.org

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

UNIDOGENDER
UNITED NATIONS INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

Guia sobre a integração da dimensão do género

PROJECTOS DE REFORÇO DAS CAPACIDADES COMERCIAIS

DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL

Guia sobre a integração da dimensão do género

PROJECTO DE REFORÇO DAS CAPACIDADES COMERCIAIS

2016

AGRADECIMENTOS

Este Guia sobre a integração da dimensão do género na carteira de capacitação comercial da ONUDI foi preparado pela Divisão de Capacitação Comercial (TCB) em estreita colaboração com o Comité Directivo para a Integração da Dimensão do Género (GMSC), sob a orientação geral de Nilgün Taş, Presidente do GMS. O Guia faz parte de uma iniciativa que abrange toda a organização no sentido de se integrar a dimensão do género em todos os projectos e programas de cooperação técnica da ONUDI. Christophe Marianne, como autor principal e Theresa Tomaschitz, como autora participante, elaboraram o documento.

O GMSC gostaria de exprimir os seus sinceros agradecimentos a Bernardo Calzadilla-Sarmiento, Director da Divisão de TCB, pelo seu apoio inestimável na preparação do Guia. Também gostaria de agradecer a contribuição dos chefes de unidade, gestores de projecto, consultores e assistentes da Divisão de TCB pelos seus contributos e sugestões valiosas. Um obrigado especial a Ulvinur Müge Dolun e Hedda Öhlberger-Femundsenden pelas suas contribuições substanciais e aconselhamento. Além disso, o GMSC gostaria de agradecer a Anne-Sophie Veyrier pelas suas contribuições para este documento.

Este documento foi preparado sem edição oficial das Nações Unidas. As opiniões, designações e apresentações não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da ONUDI sobre o estatuto jurídico de qualquer país, território, cidade ou região ou das sua autoridades, nem acerca da delimitação de fronteiras ou limites.

Todas as fotos são © ONUDI, salvo indicação em contrário.

Produção editorial: Inglês, Secção de Edição e Biblioteca, Escritório das Nações Unidas em Viena.

Índice

Acrónimos 7

Introdução 9
Porquê este Guia? 9
A Quem se destina este Guia? 9
Como usar este Guia? 9

1. Desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável (ISID), igualdade do género e integração da dimensão do género 10
Género e ISID 10
O que é a igualdade do género? 11
O que é a integração da dimensão do género? 12

2. Integração da dimenção do género na divição de reforço da capacidade comercial 13
Igualdade do género e comércio 13
Integração da dimensão do género em infra-estrutura da qualidade 14
Estratégia de integração da dimensão do género de TCB e objectivos de igualdade do género e empoderamento das mulheres (GEEW) 15
Áreas para trabalho futuro 17

3. Integração da dimensão do género no ciclo do projecto 18
Ferramenta da integração da dimensão do género no ciclo do projecto 20

4. Integração da dimensão do género na formulação do projecto 22
Categorização do género 22
Análise do género 24
Mapeamento de potenciais parceiros e partes interessadas 25
Recolha de informações 25
Análise das conclusões 27
Construir o quadro lógico e o plano de monitorização e avaliação 27
Avaliação do risco 27
Orçamentação sensível à questão do género 28
Lembre-se.... 29

5. Integração da dimensão do género na implementação do projecto 30
Nível da governação 30
Nível das instituições da qualidade 32
Nível de serviços da qualidade 37
Nível da empresa 41
Nível do consumidor 45

6. Integração da dimensão do género na monitorização e avaliação do projecto 48
Monitorizar os resultados do género 48
Avaliar resultados relativos ao género 49
Elaborar estudos de caso 49
Comunicar resultados relativos ao género 50

Anexo I: Objectivos de igualdade do género e empoderamento das mulheres (GEEW) da TCB e indicadores correspondentes 53
Anexo II: Modelo de carta do género 56
Anexo III: Formaçao em perspectiva do género 59
Anexo IV: Código de conduta 60
Anexo V: Certificação de negócios pertencentes a mulheres 62
Anexo VI: Análise do género a nível regional / nacional / sectorial 63
Anexo VII: Termos de referência 66
Anexo VIII: Guia do grupo de avaliação da ONUDI para integrar o género nas avaliações de projectos e programas da ONUDI 76
Anexo IX: Glossário do género 79

Acrónimos

ACNUDH	Alto Comissariado para os Direitos Humanos
AIDMO	Organização Árabe de Desenvolvimento Industrial e de Exploração Mineira
ARAC	Acreditação Árabe
BIPM	Bureau Internacional des Poids et Mesures
CAB	Organismo de Avaliação da Conformidade
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
C&T	Ciência e Tecnologia
CFI	Convenção Fitossanitária Internacional
ECOSOC	Conselho Económico e Social das Nações Unidas
FEM	Fórum Económico Mundial
GEEW	Igualdade do Género e Empoderamento das Mulheres
GHO	Observatório Mundial da Saúde
GMSC	Comité Directivo para a Integração da Dimensão do Género
HACPP	Análise de Risco e Pontos de Controlo Críticos
IAF	Fórum Internacional de Acreditação
IANWGE	Rede Inter-Agências sobre as Mulheres e a Igualdade do Género
IEC	Comissão Electrotécnica Internacional
ILAC	Cooperação Internacional para a Acreditação de Laboratórios
IMS	Sistema Integrado de Gestão
INQ	Infra-estrutura Nacional da Qualidade
ISID	Desenvolvimento Industrial Inclusivo e Sustentável
ISO	Organização Internacional de Normalização
ITU	União Internacional das Telecomunicações
IUCN	União Internacional para a Conservação da Natureza
M&A	Monitorização e Avaliação
NEP	Ponto Nacional de Inquérito
NSB	Organismo Nacional de Normalização
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODM	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
OIE	Organização Mundial de Saúde Animal
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OIML	Organização Mundial de Metrologia Legal
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMA	Organização Mundial das Alfândegas
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONUDC	Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime
ONUDI	Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial
OSAGI	Escritório do Conselheiro Especial do Secretário Geral para Questões do Género e Progresso das Mulheres
IQ	Infra-estrutura d Qualidade
RDH	Relatório de Desenvolvimento Humano
SDC	Agência Suíça para o Desenvolvimento e a Cooperação
SFI	Sociedade Financeira Internacional
SPS	Medidas Sanitárias e Fitossanitárias
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
TBT	Barreiras Técnicas ao Comércio
TCB	Reforço da Capacidade Comercial
TdR	Termos de Referência
TRTA	Assistência Técnica Relacionada com o Comércio
UIS	Instituto de Estatística da UNESCO
UIP	União Interparlamentar
UNEG	Grupo de Avaliação das Nações Unidas
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNSD	Divisão de Estatística das Nações Unidas
USAID	Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
WBENC	Conselho Nacional de Empreendimentos Comerciais Pertencentes a Mulheres
WID	Mulheres no Desenvolvimento
WOSB	Pequenas Empresas Pertencentes a Mulheres
ZABS	Gabinete de Normalização da Zâmbia
ZWMA	Agência de Pesos e Medidas da Zâmbia

Introdução

Porquê este Guia?

A igualdade do género é um objectivo por mérito próprio, mas também é vital para a realização de outros objectivos de desenvolvimento, como a redução da pobreza, o crescimento económico e a sustentabilidade ambiental. Para assegurar que mulheres e homens possam igualmente aceder, participar e beneficiar de projectos de desenvolvimento e que as desigualdades do género nas actividades e nos resultados não sejam perpetuadas, as questões do género devem ser consideradas durante o ciclo completo do projecto - desde a concepção e implementação à monitorização e avaliação. Embora a ONU Mulheres tenha um mandato específicos de trabalhar no empoderamento das mulheres, todas as agências das Nações Unidas têm a responsabilidade de se ocupar da desigualdade do género e de compreender como e quando as questões do género são relevantes para o cumprimento do seu mandato.

Ao integrar sistematicamente as questões do género nas suas intervenções, a Divisão de Capacitação Comercial da ONUDI (TCB) pode criar oportunidades iguais para mulheres e homens, promovendo assim a agenda da ONUDI de desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável (ISID) e contribuindo para a realização dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) e para o quadro de desenvolvimento pós 2015. Este Guia mostra o trabalho da ONUDI na área de Assistência Técnica Relacionada com o Comércio (TRTA) e na integração da dimensão do género e também tem como propósito defender a igualdade do género dentro da construção de infra-estruturas da qualidade (QI).

A Quem se destina este Guia?

O Guia pretende ajudar o pessoal da Divisão de TCB da ONUDI a aplicar uma perspectiva do género no seu trabalho e, mais especificamente, durante o ciclo do projecto. O Guia também pode ser útil para homólogos nacionais e locais, agências, parceiros internacionais e do sector privado e peritos que trabalham estreitamente com a Divisão de TCB.

Como usar este Guia?

O Guia encontra-se dividido em seis capítulos e deve ser lido na totalidade. Os primeiros dois capítulos abrangem o contexto geral de conceitos do género e dimensões do género de projectos de reforço da capacidade comercial, ao passo que os restantes capítulos fornecem um roteiro pormenorizado para a integração da perspectiva do género nas várias fases do ciclo do projecto. Considerando o âmbito vasto e a diversidade da carteira de TCB, existe necessariamente alguma variação no grau de relevância e de aplicação de actividades de GEEW, nos indicadores identificados em cada nível de intervenção da IQ e em módulos particulares de serviço neste Guia para projectos de TCB específicos. Assim sendo, devem ser consideradas recomendações tendo em conta as especificidades de cada projecto e só devem ser aplicadas quando apropriado. O ideal seria que este Guia fosse útil quando é iniciada a formulação de um projecto. Contudo, quando a formulação já está em curso e quando os projectos já estão a ser implementados, também podem beneficiar do Guia através da adaptação de actividades presentes e futuras de modo a torná-las mais receptivas às questões do género.

1. Desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável (ISID), igualdade do género e integração da dimensão do género

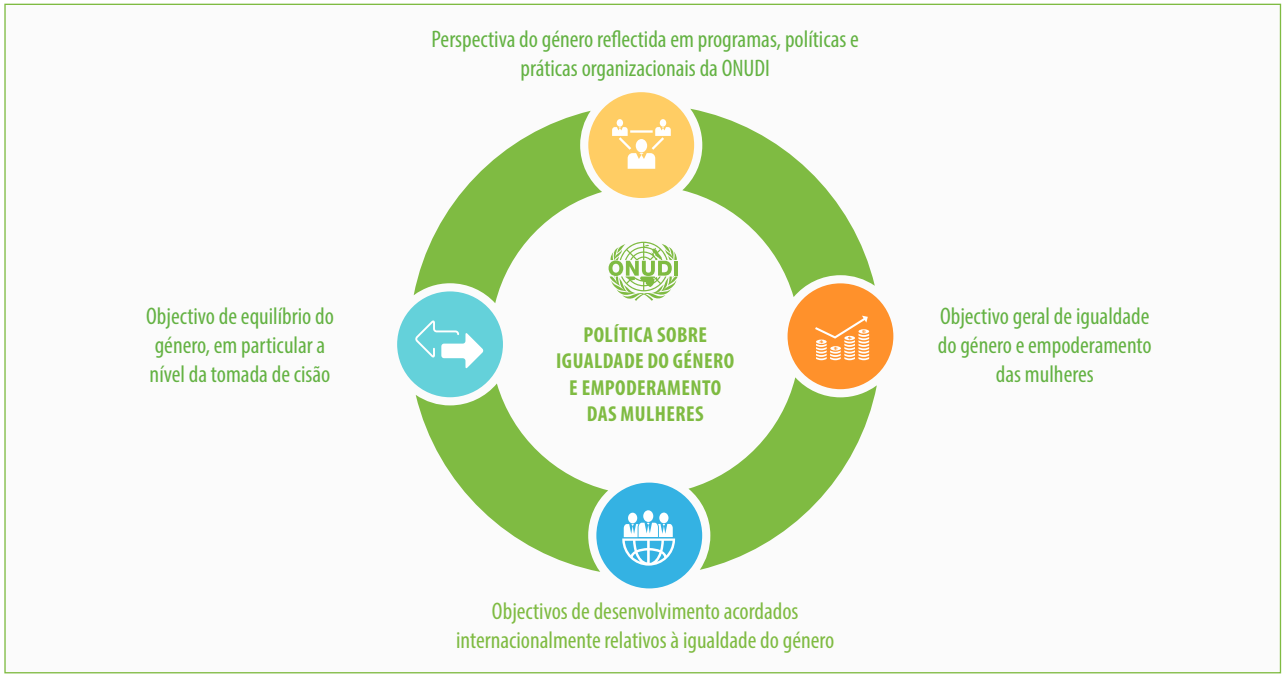
Género e ISID

O mandato da ONUDI consiste em promover e acelerar o Desenvolvimento Industrial Inclusivo e Sustentável nos países em desenvolvimento e nas economias em transição. A Organização tem uma visão de um mundo em que o desenvolvimento económico é inclusivo e sustentável e o progresso económico justo. Neste contexto, reconhece que a igualdade do género e o empoderamento das mulheres têm impactos positivos significativos no crescimento económico contínuo e no Desenvolvimento Industrial Inclusivo e Sustentável, que são os motores da redução da pobreza e da integração social.

A ONUDI considera a integração da dimensão do género como uma estratégia chave para alcançar a igualdade do género e o empoderamento das mulheres. Como consequência, a Organização formulou uma Política sobre Igualdade do Género e Empoderamento das Mulheres[1] que exige que:

- Uma perspectiva do género seja reflectida em programas, políticas e práticas organizacionais da ONUDI;
- O objectivo geral de igualdade do género e empoderamento das mulheres, em particular o empoderamento económico das mulheres, avance;
- A organização una forças com os parceiros dentro do Sistema das Nações Unidas e com outros parceiros do sector público e do privado para implementarem uma série de experiências e conhecimentos especializados a fim de fazer avançar os objectivos de desenvolvimento acordados internacionalmente relativos à igualdade do género; e
- Os esforços da Organização para alcançar o objectivo de equilíbrio do género dentro das suas próprias estruturas, em particular a nível da tomada de cisão, sejam acelerados.

[1] ONUDI (2009): Policy on gender equality and the empowerment of women. Disponível em: http://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/UNIDO_Gender_Policy_20130130.pdf



O que é a igualdade do género?

Igualdade do género significa criar oportunidades iguais para mulheres e homens permitindo-lhes contribuir em termos iguais a nível económico, político, social e cultural. Significa que ninguém será impedido de alcançar todo o seu potencial devido ao seu género e atribui o mesmo valor a papéis diferentes desempenhados por mulheres e homens na sociedade.

A igualdade do género tem estado consagrada como um direito humano em várias declarações e convenções, incluindo o documento emanado de Rio+20 "O Futuro Que Queremos"[2], a Declaração e Plataforma de Acção de Beijing e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que faz uma descrição abrangente deste direito:

> *"A igualdade do género refere-se a direitos, responsabilidades e oportunidades iguais de mulheres e homens e meninas e rapazes. Igualdade não significa que as mulheres e os homens se tornarão iguais mas que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades de mulheres e homens não dependerão de terem nascido do sexo masculino ou feminino. A igualdade do género implica que os interesses, as necessidades e as prioridades tanto de mulheres como de homens serão tidos em consideração, reconhecendo a diversidade de grupos diferentes de mulheres e homens"*[3]

A igualdade do género é também amplamente reconhecida como um pré-requisito para o desenvolvimento sustentável nas suas três dimensões - económica, social e ambiental. Tendo em conta o papel central da mulher na indústria transformadora, no empreendedorismo e na gestão de recursos, as políticas para empoderar as mulheres andam de mãos dadas com os esforços para promover o desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável. A concretização da igualdade do género e o empoderamento das mulheres e meninas são essenciais para o desenvolvimento económico e a erradicação da pobreza e da fome, bem como para se alcançar a paz e a segurança. Os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio incluíram um objectivo de igualdade do género com metas na educação, trabalho remunerado no sector não agrícola e representação política embora, com excepção do ensino primário, os progressos tenham sido lentos. Os objectivos pós 2015 devem continuar a reconhecer a igualdade do género como um objectivo importante por direito próprio e também integrá-la como uma prioridade transversal em todos os aspectos do quadro de desenvolvimento sustentável.

Foram realizados progressos nas últimas décadas para reduzir o nível de desigualdade do género, mas ainda é muito menos provável que as mulheres tenham acesso a/ou controlo sobre recursos produtivos e naturais; têm menos acesso a tecnologias modernas

2 Resolução 66/288 da Assembleia Geral adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no contexto da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável em 2012 (Rio+20).

3 ONU Mulheres (fonte: http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm).

ou serviços financeiros e recebem educação, formação e assessoria técnica mais fracas. Além disso, há mais possibilidades de serem alvo de violência e exploração e recebem um salário inferior pelo seu trabalho. Enquanto estas desigualdades não forem eliminadas, as mulheres continuarão a sofrer desproporcionalmente com a pobreza e ficam mais atreitas a oportunidades económicas e sociais limitadas.

A consecução da igualdade do género, inclusivamente no desenvolvimento industrial, requer instituições que tenham em conta as questões do género, uma governação forte e um sistema de responsabilização robusto, bem como a participação plena e efectiva das mulheres a todos os níveis da tomada de decisão. Também são fundamentais políticas e medidas sensíveis à dimensão do género, que promovam a transformação nas relações do género tratando tanto as consequências como as causas subjacentes à desigualdade do género.

Importa notar que a igualdade do género não diz respeito apenas às mulheres e que os homens também estão sujeitos a estereótipos do género restritivos sobre o que devem fazer e como devem comportar-se, que podem limitar as suas escolhas pessoais e profissionais. Para se alcançar a igualdade do género, toda a população deve apoiar direitos e oportunidades iguais para mulheres e homens e é fundamental também participar, envolver e motivar os homens para que façam parte da solução.

O que é a integração da dimensão do género?

A integração da dimensão do género não consiste apenas em incluir as mulheres em actividades relativas ao desenvolvimento. Implica ver qual a experiência e quais os interesses de mulheres e homens no processo de desenvolvimento e imaginar de novo estas realidades, desafiando as estruturas sociais existentes e colocando mulheres e homens em pé de igualdade.

A integração da dimensão do género também não é o mesmo que equilíbrio do género ou paridade do género. A integração da dimensão do género vai para além da representação igual. De preferência, trata das desigualdades do género que estão no centro de políticas, programas e projectos e conduz a acções mais sensíveis às questões do género.

A integração da dimensão do género não consiste apenas em acrescentar muitas frases feitas - "será concedida uma atenção especial às mulheres" ou "serão consideradas actividades relativas à igualdade do género" - a políticas, programas ou projectos. Exige uma análise contextual de necessidades, prioridades, papéis e experiências de mulheres e homens, bem como a integração de acções específicas para tratar de quaisquer desigualdades do género que possam surgir nesta análise.[4]

A integração da dimensão do género é uma estratégia que foi oficialmente integrada na Plataforma de Acção de Beijing em 1995 e é com frequência definida pela interpretação do termo feita pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) de 1997:

> *"Integrar uma perspectiva do género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em quaisquer áreas e a todos os níveis. É uma estratégia para fazer das preocupações e experiências de mulheres e homens uma dimensão integrante na concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que mulheres e homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objectivo último é alcançar a igualdade do género"*[5]

Considerando as diferenças do género existentes a nível de emprego, empreendedorismo, salários, acesso a recursos produtivos e energia, a integração da dimensão do género deve ser complementada por acções específicas adicionais que promovam o empoderamento das mulheres. De acordo com a Declaração e Plataforma de Acção de Beijing, é essencial uma abordagem dupla, que combine a integração da dimensão do género com medidas afirmativas específicas, para se alcançar a igualdade do género.

4 ONUDC (2013): Gender mainstreaming in the work of UNODC. Viena. Disponível em http://www.un.org/womenwatch/directory/docs/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf.

5 ECOSOC Agreed Conclusions 1997/2.

2

2. Integração da dimenção do género na Divisão de reforço da capacidade comercial

Igualdade do género comércio

Na economia globalizada actual, o comércio desempenha um papel preponderante ao conceder aos países em desenvolvimento uma oportunidade de crescimento económico sustentável. Ao exportarem para mercados internacionais, integrando cadeias de valor globais e procurando produtos da qualidade ao melhor preço, os produtores em todo o mundo têm potencial para expandir os seus negócios, melhorar as suas técnicas de produção e o nível de produtividade e diversificar os seus produtos. Isto beneficia a economia local pois são criados novos empregos, as condições de vida melhoram, o consumo e o investimento crescem e são construídas relações duradouras com parceiros comerciais no mundo inteiro, contribuindo para a paz e estabilidade.

Contudo, as actividades comerciais tendem a ter efeitos diferentes nas mulheres e nos homens, que têm papéis sociais diferentes e acesso e controlo diferentes dos recursos. As mulheres tendem a ser mais afectadas pelos efeitos colaterais negativos da liberalização do comércio e enfrentam desafios maiores do que os homens quando se trata de aproveitar as oportunidades oferecidas pelo comércio. Esta situação resulta de preconceitos na educação e na formação, desigualdades do género nos rendimentos e no controlo de recursos bem como de acesso desigual a factores de produção como crédito, terras e tecnologia. Tudo isto conduz a diferenças significativas do género na distribuição de postos de trabalho.[6]

6 Rede Inter-Agências das Nações Unidas para Mulheres e Igualdade do Género (IANWGE). Women Watch. (2001): Gender Equality & Trade Policy. Disponível em http://www.un.org/womenwatch/feature/trade/gender_equality_and_trade_policy.pdf.

Uma das formas mais generalizada de desigualdade no mundo de hoje é a desigualdade do género. As desigualdades do género determinam o impacto diferente do comércio em mulheres e homens, meninas e rapazes. Isto pode acontecer:

a. a nível sectorial, no qual o comércio pode aumentar ou reduzir o emprego e oportunidades de obter rendimentos para as mulheres, dependendo se os sectores em que as mulheres trabalham se expandem ou contraem na sequência da liberalização do comércio e da concorrência da importação;

b. a nível do governo, em que a receita fiscal e a despesa pública - influenciadas por mudanças nas receitas tarifárias resultantes da liberalização do comércio - têm um impacto no investimento público em infra-estruturas e serviços sociais, que beneficiam as mulheres em particular, como a saúde, educação, electricidade, água, saneamento e outras infra-estruturas que satisfazem as necessidades das famílias; e

c. a nível dos agregados familiares em que as despesas podem diminuir ou aumentar conforme os efeitos do comércio nos preços dos bens de consumo.[7]

Além disso, as mulheres empresárias enfrentam várias dificuldades de ordem administrativa que não afectam os seus colegas homens. Em vários países, as mulheres não têm o direito de abrir uma conta bancária, requerer um passaporte ou um bilhete de identidade sem o consentimento de um familiar ou tutor do sexo masculino e também não podem registar um negócio nem assinar contratos.[8] Como consequência, a única solução para ganhar a vida para muitas mulheres é através do sector informal, trazendo consigo insegurança no emprego, falta de protecção social e nenhum acesso a formação e a outros recursos, tornando assim as mulheres particularmente vulneráveis à pobreza e à marginalização. Para as que têm acesso ao sector formal, a falta de redes e de acesso ao financiamento ainda limitam o seu volume de actividade e capacidade de diversificar e exportar. Além disso e em comparação com os homens, a responsabilidade pelo trabalho doméstico e pela educação dos filhos continua a ser uma parte importante das tarefas diárias das mulheres, limitando o seu envolvimento em actividades económicas e aumentando a insegurança do emprego.

Embora algumas mulheres estejam envolvidas em serviços relacionados com o comércio, a sua contribuição muitas vezes não é reconhecida. O comércio informal transfronteiriço é uma actividade económica importante em várias regiões por todo o mundo e, em particular, no continente africano onde a maioria dos comerciantes e transportadores são mulheres.[9] Muitas vezes desempenham um papel fundamental na segurança alimentar, transportando produtos alimentares básicos do seu local de produção para zonas onde estão em falta. No entanto, muitas vezes têm atrasos graves e até prejuízos nos controlos fronteiriços devido a maus tratos, assédio e abuso de funcionários do governo - que são na sua maioria homens. Falta de informações sobre os seus direitos e também falta de visibilidade, apoiadas em crenças culturais, contribuem para perpetuar uma situação altamente discriminatória e prejudicial.

Integração da dimensão do género em infra-estrutura da qualidade

As actividades e os programas de capacitação da ONUDI melhoram a capacidade dos países em desenvolvimento e das economias em transição de participarem no comércio mundial e conseguirem um crescimento económico sustentável. Ajudar os países em desenvolvimento a criar infra-estruturas e serviços de avaliação da conformidade reconhecidos globalmente, que constituem uma condição prévia à participação efectiva no comércio, é o mandato inconfundível da Divisão de TCB da ONUDI. O produto final das intervenções de TCB vê-se na realização de um sistema nacional da qualidade totalmente funcional, com apoio político adequado e medidas de sustentabilidade económica, juntamente com as ligações apropriadas a nível nacional, regional e internacional.

Maiores preocupações com a saúde e segurança, por um lado, e maior sensibilização dos consumidores sobre direitos laborais e protecção do ambiente, por outro, reforçaram consideravelmente as normas e aumentaram o número de requisitos que exportadores em todo o mundo devem cumprir. O maior impacto é nos produtos agrícolas e alimentares. Em alguns casos, regulamentos, normas e rotulagem representam mais de 87% do preço de venda a retalho de alimentos processados.[10]

Contudo, capacidade local e recursos limitados para cumprir estes requisitos técnicos rigorosos, em especial quando envolvem instrumentos e métodos sofisticados de teste, têm contribuído para dificultar a participação de países em desenvolvimento em cadeias de valor internacionais e impedido a requalificação da sua produção de produtos primários em produtos transformados, limitando os potenciais benefícios do comércio internacional.

7 Ibid.

8 Banco Mundial. (2014). Women, business and the law 2014. Removing restrictions to enhance gender equality. Washington, D.C. Disponível em: http://wbl.worldbank.org/~/media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-FullReport.pdf.

9 Banco Mundial. (2013). Women and trade in Africa. Realizing the potential. Washington D.C. Disponível em: http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/18490089/women-trade-africa-realizing-potential.

10 Dean, J., R. Feinberg, M. Ferrantino, R. Ludema e J. Signoret. (2006). Estimating the Price Effects of Non-Tariff Measures. Office of Economics Working Paper No. 2006-06-A(r). Disponível em: http://ww.ustic.gov/publications/332/EC200606Ar.pdf.

Infra-estrutura da qualidade (IQ) refere-se a um conjunto de políticas, leis, regulamentos, instituições e serviços numa dada economia, que garantem a qualidade e compatibilidade do produto, protecção e sanidade de plantas, animais e seres humanos e protecção do ambiente. Isto implica definir normas apropriadas para responder a estas preocupações, avaliar a conformidade de produtos, processos de produção e prestação de serviços com estas normas e fornecer provas credíveis de conformidade aos consumidores e às autoridades. A infra-estrutura nacional da qualidade (INQ) é um sistema integrado baseado em várias componentes que são mostradas na Figura I.

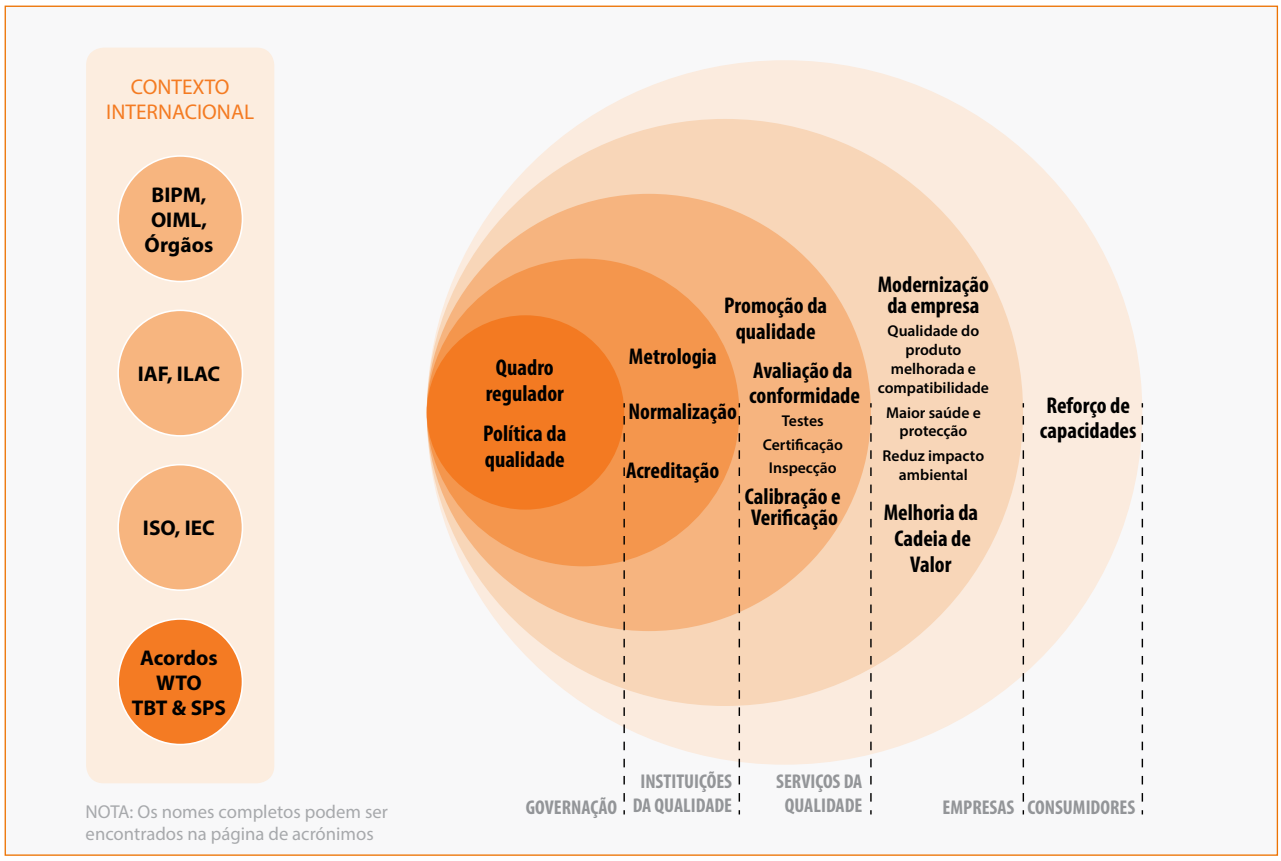


Figura I: Infra-estrutura nacional da qualidade

Estratégia de integração da dimensão do género de TCB e objectivos de igualdade do género e empoderamento das mulheres (GEEW)

Embora a capacidade de um projecto de tratar da desigualdade do género possa ser diferente de um projecto de TCB para outro, devido ao seu impacto nas vidas das pessoas, nenhum projecto é neutro em termos do género. Um projecto neutro em termos do género presumiria que mulheres e homens têm as mesmas necessidades, prioridades, oportunidade e expectativas. As abordagens neutras em termos do género muitas vezes reforçam a discriminação existente com base no género ou respondem às prioridades masculinas, em especial em sociedades em que o poder e a tomada de decisão são exercidos predominantemente por homens.

Perante este facto, a integração da dimensão do género é essencial para se ter a certeza de que os projectos e as actividades da Divisão tenham em conta diferentes necessidades, papéis e expectativas tanto de mulheres como de homens no desenvolvimento industrial sustentável. Projectos de TCB sensíveis a questões do género consideram questões específicas na escolha de intervenções tais como:

- Há uma compreensão do impacto que cada intervenção de TCB tem nas pessoas e no ambiente? As mulheres e os homens sentirão o mesmo nível de impacto destas intervenções?
- As necessidades e prioridades específicas de mulheres e homens e também os conhecimentos e competências estão a ser considerados e utilizados no desenvolvimento de actividades e programas de capacitação comercial a fim de se conseguir a máxima aceitação?
- É concedida uma atenção explícita para assegurar que tanto mulheres como homens participam e beneficiam de actividades de capacitação e de formação?
- Mulheres e homens têm a mesma oportunidade de contribuir significativamente para processos de tomada de decisão e de desempenhar papéis de liderança no reforço das capacidades comerciais?

Oportunidades iguais para as mulheres participarem no reforço das capacidades comerciais e ocuparem cargos de alto nível também criarão a base para uma sociedade mais igual, que irá gerar novas necessidades e incentivar o desenvolvimento de novos produtos. Isto significa que a integração da dimensão do género é muito mais do que apenas uma questão das mulheres. É a base para estabelecer um nível de igualdade entre mulheres e homens que pode ajudar a estimular o crescimento económico, criar postos de trabalho de nível superior, apoiar as comunidades, aumentar a produtividade e reduzir a pobreza. Em última análise, a integração da dimensão do género em projectos de capacitação aumentará a eficácia geral e a sustentabilidade dos serviços de cooperação técnica da ONUDI e, ao mesmo tempo, melhorará a contribuição da Organização para a realização de objectivos de desenvolvimento mais amplos.

A fim de enfrentar eficazmente os desafios da igualdade do género e de empoderamento das mulheres ao prestar assistência técnica na área de capacitação, a Divisão de TCB desenvolveu uma estratégia de integração da dimensão do género e de objectivos GEEW com base em três dimensões:

- *Recursos:* Promover o acesso igual a recursos e oportunidades de formação. Este objectivo será alcançado através da criação de oportunidades para o desenvolvimento de competências e da facilitação do acesso ao emprego e a compensação pelo trabalho;
- *Direitos:* Assegurar que as políticas relacionadas com a qualidade da infra-estrutura (IQ) e o ambiente legislativo não sejam propícios à discriminação das mulheres. Este objectivo será realizado revendo e

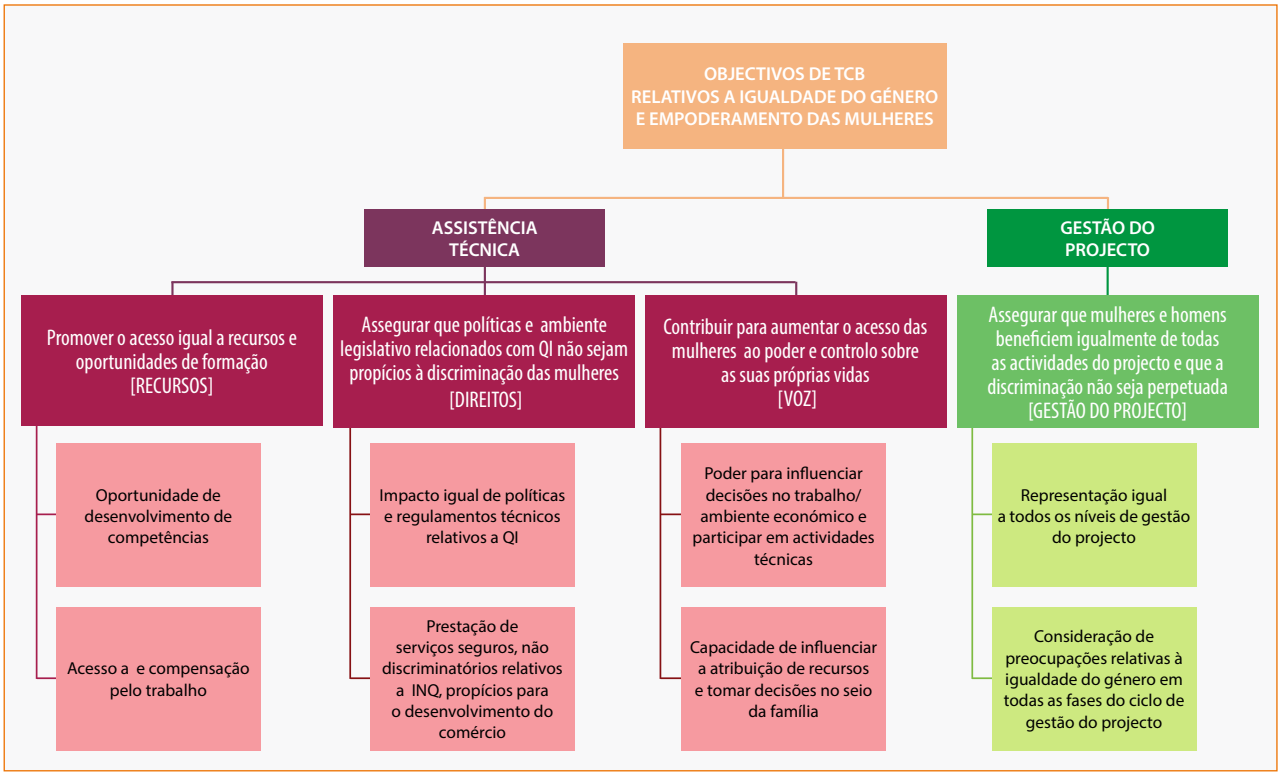


Figura II: Objectivos de TCB relativos a igualdade do género e empoderamento das mulheres

reduzindo sistematicamente o impacto de políticas e regulamentos técnicos relativos a QI e também promovendo a prestação não discriminatória de serviços relacionados com infra-estrutura nacional da qualidade (INQ), favoráveis ao desenvolvimento do comércio;

- *Voz:* Contribuir para aumentar o acesso das mulheres ao poder e controlo sobre as suas próprias vidas. Este objectivo será alcançado através da promoção do equilíbrio do género dentro das instituições conduzindo a maior poder para influenciar decisões no ambiente económico e no trabalho. Também resultará em maior capacidade de influenciar a atribuição de recursos e de tomar decisões no seio da família;

Além disso, a nível da gestão do projecto, o objectivo é:

- *Gestão do projecto:* Assegurar que mulheres e homens beneficiem igualmente de todas as actividades do projecto e que a discriminação não seja perpetuada. Este objectivo será realizado através da representação igual a todos os níveis de gestão do projecto e da consideração de preocupações relativas à igualdade do género em todas as fases do ciclo de gestão do projecto.

Áreas para trabalho futuro

Tendo em mente os objectivos e as actividades descritos para promover GEEW dentro do trabalho de TCB da ONUDI, foram identificadas várias áreas para intervenção futura como se segue:

- Um estudo sobre potenciais impedimentos à igualdade do género ou áreas que se prestam à discriminação com base no género dentro de políticas da qualidade/ segurança alimentar, quadro de regras técnicas;
- Um módulo de formação sobre a participação efectiva das mulheres no processo de normalização;
- Folhetos promocionais do equilíbrio do género e GEEW em empregos relativos a INQ;
- Um estudo sobre a relação entre equilíbrio do género, melhoria da qualidade e desempenho final;
- Integração da dimensão do género em educação e formação sobre qualidade técnica de TCB;
- Um estudo sobre empoderamento das mulheres através do consumo da família.

3. Integração da dimensão do género no ciclo do projecto

A integração da dimensão do género vai para além de ter uma "componente das mulheres" específica num programa ou projecto. Na prática, todas as partes interessadas e todos os parceiros, tanto mulheres como homens, devem estar envolvidos para que a questão em causa seja tratada eficazmente. Esta abordagem reconhece a necessidade de se utilizarem metodologias participativas (isto é, incluindo tanto mulheres como homens) a fim de resolver a desigualdade do género e promover o progresso das mulheres. A integração da dimensão do género é um processo que devia estar incluído ao longo de todas as fases do ciclo do projecto.

A integração da dimensão do género no ciclo do projecto serve para garantir que a intervenção faça avançar a participação igualitária das mulheres como decisoras na definição do desenvolvimento sustentável nas suas sociedades e reduza as desigualdades do género no acesso e controlo de recursos e benefícios do desenvolvimento. Estes objectivos baseiam-se em dois princípios: que mulheres e homens têm diferentes necessidades, interesses e acesso a recursos e aos seus benefícios e que mulheres e homens têm que desempenhar papéis igualmente importantes no alcance do desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável.

As secções seguintes pretendem dar directivas para integrar o género ao longo do ciclo do projecto em intervenções específicas pela Divisão de TCB. Como ponto de partida, as ferramentas genéricas a seguir fazem um apanhado das actividades principais a serem consideradas ao integrar a dimensão do género durante a formulação, implementação e avaliação de um projecto.

ETAPA	FORMULAÇÃO	IMPLEMENTAÇÃO	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO
FINALIDADE	**Formular um projecto que analise os papéis e as necessidades de mulheres e homens e resolva qualquer desigualdade do género para que mulheres e homens possam aceder igualmente, participar igualmente e beneficiar igualmente de recursos, serviços, capacitação e de outras actividades oferecidas pelo projecto.**	**Implementar actividades do projecto que asseguram que mulheres e homens possam aceder igualmente a recursos e serviços do projecto, participar igualmente em actividades do projecto e em processos de tomada de decisão e beneficiar igualmente de formação e de outras actividades de capacitação oferecidas pelo projecto.**	**Assegurar que mulheres e homens participam igualmente em actividades de monitorização e avaliação e em processos de tomada de decisão e que sejam recolhidos dados sobre mulheres e homens para que os impactos do género sejam acompanhados a fim de avaliar se o projecto traz benefícios iguais a mulheres e homens.**
ACTIVIDADES PRINCIPAIS	▪ Avaliar e classificar o potencial do projecto de integração da dimensão do género e de contribuir para avanço da igualdade do género. ▪ Recolher e analisar dados desagregados por sexo e informação qualitativa para compreender os papéis e as necessidades de mulheres e homens. ▪ Conceber actividades do projecto para satisfazer necessidades específicas de mulheres e homens. Exemplo de actividade: para actividades de capacitação assegurar que programas e ferramentas de formação sejam desenvolvidos para abranger os diferentes níveis de educação/ competências que possam existir entre mulheres e homens. ▪ Incorporar mecanismos para assegurar uma representação equilibrada em termos do género e participação em actividades do projecto e em processos de tomada de decisão (visar pelo menos 40% do sexo que estiver sub-representado). Exemplo de actividade: Actividade de sensibilização direccionada para aumentar a participação de mulheres e homens em actividades do projecto. ▪ Desenvolver metas específicas de indicadores de desempenho que sigam os resultados e o impacto do género. Exemplo de meta/ indicador: Número de legislação, políticas, estratégias ou planos nacionais ou regionais relativos à indústria que integram uma perspectiva do género.	▪ Se o projecto for considerado relevante para o género, realizar uma análise do género mais abrangente no terreno e definir uma base de referência. ▪ Assegurar que mulheres e homens possam igualmente aceder a recursos e serviços do projecto. Exemplo de actividade: Incluir formações específicas para mulheres e homens que precisam de melhorar as suas competências a fim de acederem a novas tecnologias disponibilizadas pelo projecto; ter em conta restrições sociais ou legais particulares que possam proibir mulheres e homens de acederem a recursos, como financiamento/crédito. ▪ Certificar-se de que mulheres e homens possam participar igualmente em actividades do projecto como formações ou actividades de capacitação. Exemplo de actividade: Incluir transporte especial ou ter unidades de formação móveis para resolver quaisquer problemas de segurança ou distância; para aumentar a participação das mulheres disponibilizar serviços de acolhimento de crianças e/ou visar especificamente redes de mulheres em actividades e sensibilização. ▪ Recrutar especialista em género para assegurar que pelo menos um membro da equipa de gestão do projecto seja entendido em questões do género e em integração da dimensão do género. Exemplo de actividade: Assegurar que o gestor do projecto conclui o curso básico do género ("I Know Gender") no Campus de e-Learning de ONU Mulheres (https://trainingcentre.unwomen.org).	▪ Recolher dados desagregados por sexo para seguir os resultados da igualdade do género e avaliar os impactos do género. ▪ Monitorizar o acesso, a participação e os benefícios entre mulheres e homens e incorporar medidas correctivas para corrigir desigualdades do género na implementação do projecto. ▪ Informar regularmente sobre como o género é integrado e assegurar revisões, avaliações, auditorias periódicas, etc. Incluir critérios/ componentes específicos do género. ▪ Garantir o equilíbrio do género na equipa de avaliação e recrutar um perito em avaliação do género para fazer parte da equipa de avaliação. Se isto não for viável, certificar-se de que pelo menos um membro da equipa de avaliação é conhecedor das questões do género e de integração da dimensão do género. ▪ Assegurar que mulheres e homens conseguem participar em processos de monitorização e/ou avaliação. Exemplo de actividade: Se a avaliação exigir entrevistas, assegurar que tanto mulheres como homens possam participar, tendo em conta transporte, língua e tempo necessários. ▪ Integrar questões e componentes de avaliação específicas do género nos TdRs da Avaliação em conformidade com o Guia do Grupo de Avaliação da ONUDI para integrar o género de modo que o relatório de avaliação inclua uma avaliação dos resultados e impactos da igualdade do género.

ETAPA	FORMULAÇÃO	IMPLEMENTAÇÃO	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO
FINALIDADE	**Formular um projecto que analise os papéis e as necessidades de mulheres e homens e resolva qualquer desigualdade do género para que mulheres e homens possam aceder igualmente, participar igualmente e beneficiar igualmente de recursos, serviços, capacitação e de outras actividades oferecidas pelo projecto.**	**Implementar actividades do projecto que asseguram que mulheres e homens possam aceder igualmente a recursos e serviços do projecto, participar igualmente em actividades do projecto e em processos de tomada de decisão e beneficiar igualmente de formação e de outras actividades de capacitação oferecidas pelo projecto.**	**Assegurar que mulheres e homens participam igualmente em actividades de monitorização e avaliação e em processos de tomada de decisão e que sejam recolhidos dados sobre mulheres e homens para que os impactos do género sejam acompanhados a fim de avaliar se o projecto traz benefícios iguais a mulheres e homens.**
ACTIVIDADES PRINCIPAIS	▪ Ter em conta quaisquer impactos negativos ou riscos que possam afectar acesso igual, participação igual e/ou benefício igual de actividades do projecto entre mulheres e homens. Exemplo de actividade: identificar se há restrições culturais/ religiosas/ legais que não permitiriam a mulheres e homens aceder ou participar em actividades do projecto. ▪ Assegurar oportunidades iguais para mulheres e homens na gestão e implementação das disposições do projecto. Exemplo de actividade: Criar termos de referência (TdR) que incluam sensibilidade a questões do género/ respeito pela diversidade como uma competência e/ou incluam incentivos para as mulheres se candidatarem. ▪ Atribuir recursos financeiros suficientes para igualdade do género e actividades de empoderamento das mulheres. Exemplo de actividade a financiar: Recrutar um especialista em género para assegurar que as questões do género sejam tratadas durante a implementação; dar formação sobre igualdade do género; proceder a uma análise do género abrangente e a um exercício de referência no terreno no início do projecto. ▪ Identificar e consultar grupos de mulheres/ género, associações ou partes interessadas na formulação do projecto. ▪ Considerar os ensinamentos aprendidos com projectos anteriores com dimensões do género e integrá-los na formulação do projecto quando relevante.	▪ Contactar com pontos focais do género no país (grupos de mulheres, associações, ONGs) como homólogos do projecto e/ou assessores para questões do género. ▪ Fazer capacitação no seio da equipa do projecto e entre as partes interessadas para assegurar uma implementação sensível às questões do género e a integração contínua de uma perspectiva do género no sector/ área de intervenção depois do fim do projecto. Exemplo de actividades: i) Envolver o ponto focal do género ou grupos focalizados em género/ mulheres em programas de "formação de formadores" e/ou actividades de monitorização para assegurar a sustentabilidade. (ii) Dar formação em sensibilização sobre género a todo o pessoal do projecto e distribuir o guia da integração da dimensão do género de TCB.	▪ Identificar boas práticas e ensinamentos tirados sobre os resultados/ produtos ou actividades do projecto que promovem a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres. ▪ Incorporar uma dimensão do género nas avaliações do desempenho do pessoal do projecto (por ex: integrando tarefas relacionadas com o género na descrição de funções do pessoal do projecto).

Quadro 1: Ferramenta da integração da dimensão do género no ciclo do projecto

4. Integração da dimensão do género na formulação do projecto

Os projectos de capacitação comercial são levados a cabo em contextos económicos e sociais específicos dos quais fazem parte a divisão do trabalho, o poder de tomada de decisão, o acesso à educação e outras diferenças entre mulheres e homens. Este capítulo fornecerá várias ferramentas, como a ferramenta de categorização do género e uma lista de perguntas a serem colocadas na análise do género de modo a integrar eficazmente o género durante a fase de formulação do projecto.[11]

Categorização do género

O projecto tem em conta as necessidades e vulnerabilidades distintas de mulheres e homens e utiliza as suas capacidades e competências de formas diferentes e em graus variados. Dependendo do tipo de intervenção e do âmbito de actividades, alguns projectos têm dimensões claras e directas do género ao passo que outros afectam as relações e questões do género indirectamente ou de forma muito limitada.

O Quadro 2, que ilustra a ferramenta de categorização do género, fornece um meio para categorizar projectos de cooperação técnica da ONUDI com base na sua "relevância em termos do género" e contribuição prevista para a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres no contexto do desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável. Em geral, os projectos podem ser classificados segundo quatro categorias: projectos direccionados para o género, projectos com integração significativa da dimensão do género, projectos com integração limitada da dimensão do género e projectos com integração mínima da dimensão do género. A atribuição destas categorias aos projectos torna mais fácil assegurar que os respectivos requisitos mínimos relativos ao género sejam cumpridos e, mais ainda, ajuda a determinar o âmbito e o tipo de actividades de integração da dimensão do género necessárias para garantir que qualquer projecto seja - nas suas intervenções e no âmbito das suas actividades - tão sensível às questões do género quanto possível.

11 Todas as ferramentas apresentadas neste capítulo são trabalho em curso e serão mais desenvolvidas no âmbito dos esforços em curso da ONUDI visando a integração da dimensão do género.

ETAPA	DEFINIÇÃO	REQUISITOS DO PROJECTO
PROJECTOS DIRECCIONADOS PARA O GÉNERO	Esta categoria abrange projectos que declaram a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres como seu objectivo principal e os projectos cujas componentes tratam explicitamente de questões do género que foram identificadas através de uma análise do género. Isto significa que todos os projectos nesta categoria: a. Têm como alvo mulheres ou homens com necessidades especiais, desfavorecidos ou discriminados, ou b. Incidem todas as actividades no reforço de serviços/ capacidades específicas do género ou em relações mais iguais entre mulheres e homens (por ex: a ser medido pelo grau de acesso a meios de produção e/ou cargos de chefia num sector específico).	Se o projecto se integrar nesta categoria, irá: ▪ Recolher e utilizar dados desagregados por sexo e informação qualitativa para compreender as diferentes necessidades, papéis, desafios e oportunidades de mulheres e homens no contexto do projecto e seguir o impacto do projecto em termos do género (ou seja, fazer uma análise do género aprofundada). ▪ Assegurar que o objectivo do projecto e os resultados principais tratam de uma ou mais questão(ões) do género claramente definida. ▪ Conceber produtos e actividades focalizados no género para resolver as questões do género identificadas. ▪ Definir metas, indicadores e uma base de referência para monitorizar e avaliar os resultados da igualdade do género. ▪ Consultar e/ou envolver mulheres/ grupos focalizados em questões do género, associações, partes interessadas ao longo de todas as fases do ciclo do projecto. ▪ Tomar medidas para a gestão e implementação do projecto (isto é, pessoal do projecto e composição do comité do projecto) tenham equilíbrio do género. ▪ Assegurar que o pessoal principal do projecto tenha conhecimentos especializados em questões do género e que todo o pessoal do projecto esteja sensibilizado para questões do género.
PROJECTOS COM INTEGRAÇÃO SIGNIFICATIVA DA DIMENSÃO DO GÉNERO	Os projectos que se inserem nesta categoria estão muito ligados a aspectos relativos ao género e prevê-se que contribuam significativamente para a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres. Estes projectos possuem múltiplos pontos de entrada para actividades de integração da dimensão do género e/ou acção afirmativa, mas não declaram explicitamente a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres como o seu objectivo principal. Pelo contrário, a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres é um objectivo secundário e o projecto tem produtos e indicadores correspondentes que medem como será avançada a igualdade do género.	Se o projecto se integrar nesta categoria, irá: ▪ Identificar questões do género numa análise do género independente. ▪ Ter a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres como resultado principal numa área temática. ▪ Assegurar que pelo menos 50% dos produtos do projecto têm actividades que promovem a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres. ▪ Recolher e usar dados desagregados por sexo e informações qualitativas para compreender diferentes necessidades, papéis, desafios e oportunidades das mulheres e dos homens no contexto do projecto (isto é, análise do género) e acompanhar o impacto do género do projecto. ▪ Conceber e incluir produtos e actividades para tratar das questões do género identificadas. ▪ Formular metas, indicadores e sensíveis ao género e uma base de referência para monitorizar os resultados da igualdade do género. ▪ Atribuir recursos financeiros suficientes para as actividades propostas relativas ao género. ▪ Assegurar que tanto mulheres como homens podem contribuir para, aceder a e participar em actividades do projecto (meta é pelo menos 40% do sexo que estiver sub-representado). ▪ Consultar e/ou envolver mulheres/ grupos focalizados em questões do género, associações, partes interessadas ao longo de todas as fases do ciclo do projecto. ▪ Tomar medidas para a gestão e implementação do projecto (isto é, pessoal do projecto e composição do comité do projecto) tenham equilíbrio do género. ▪ Assegurar que o pessoal principal do projecto tenha conhecimentos especializados em questões do género e que todo o pessoal do projecto esteja sensibilizado para questões do género. ▪ Assegurar que o pessoal principal do projecto tenha conhecimentos especializados em questões do género e que todo o pessoal do projecto esteja sensibilizado para questões do género.

ETAPA	DEFINIÇÃO	REQUISITOS DO PROJECTO
PROJECTOS COM INTEGRAÇÃO LIMITADA DA DIMENSÃO DO GÉNERO	Os projectos que se inserem nesta categoria devem contribuir para a igualdade do género e/ou empoderamento das mulheres de forma limitada. Estes projectos têm apenas algumas dimensões do género e pontos de entrada para actividades de integração da dimensão do género e/ou as acções afirmativas são raras.	Se o projecto se integrar nesta categoria, irá: ▪ Identificar questões do género numa análise ambiental e de impacto social ou numa análise do género independente. ▪ Assegurar que pelo menos 20% dos produtos do projecto têm actividades claramente identificadas que promovem a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres, incluindo indicadores sensíveis ao género e um orçamento correspondente ou que pelo menos um indicador em cada produto do projecto se refere de algum modo ao género. ▪ Conceber e incluir produtos e actividades para resolver a(s) questão(ões do género identificada(s). ▪ Formular metas sensíveis ao género, indicadores e uma base de referência para monitorizar os resultados relativos ao género. ▪ Atribuir recursos financeiros suficientes para as actividades propostas relativas ao género. ▪ Assegurar que tanto mulheres como homens podem contribuir para, aceder a e participar em actividades do projecto (meta é pelo menos 40% do sexo que estiver sub-representado). ▪ Consultar e/ou envolver mulheres/ grupos focalizados em questões do género, associações, partes interessadas. ▪ Tomar medidas para a gestão e implementação do projecto (isto é, pessoal do projecto e composição do comité do projecto) tenham equilíbrio do género. ▪ Assegurar que o pessoal principal do projecto tenha conhecimentos especializados em questões do género e que todo o pessoal do projecto esteja sensibilizado para questões do género .
PROJECTOS COM INTEGRAÇÃO MÍNIMA DA DIMENSÃO DO GÉNERO	Esta categoria inclui projectos que não têm potencial visível para contribuir para a igualdade do género e/ou empoderamento das mulheres. Mulheres e homens não devem ser afectados de forma diferente pelo projecto (em termos de direitos, necessidades, papéis, oportunidades, etc.) e dificilmente têm pontos de entrada para actividades de integração da dimensão do género e/ou as acções afirmativas são raras.	Se o projecto se integrar nesta categoria, irá: ▪ Incluir uma explicação de porque é que o projecto não deve contribuir significativamente para a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres. Por exemplo, o projecto não tem contacto directo com as comunidades ou o projecto não afecta ou determina directamente a utilização de recursos, bens ou serviços a que têm acesso mulheres e homens. ▪ Assegurar que as medidas para a gestão e implementação do projecto respeitem os princípios da igualdade do género e de oportunidades iguais (isto é, pessoal do projecto e composição do comité do projecto têm equilíbrio do género). ▪ Assegurar que tanto mulheres como homens possam contribuir para, aceder e participar em actividades do projecto no seu âmbito limitado.

Quadro 2: Ferramenta de categorização do género

Análise do género

Uma análise do género examina os diferentes papéis, direitos, necessidades e preocupações, bem como oportunidades, de mulheres e homens, meninas e rapazes e as relações entre eles num dado contexto. Além disso, uma análise do género ajuda a identificar pontos de entrada e a determinar as estratégias mais eficazes num contexto particular que apoiarão a igualdade do género e o empoderamento das mulheres. É uma ferramenta prática que é utilizada para fundamentar políticas e programas bem como para identificar oportunidades para a promoção da igualdade do género e do empoderamento das mulheres em projectos de cooperação técnica.

A análise do género idealmente identifica questões chave relativas à igualdade do género e ao empoderamento das mulheres e os correspondentes interesses do género que justificam a intervenção. Os interesses do género podem ser definidos como interesses comuns desenvolvidos por mulheres (ou homens) em virtude da sua posição social através dos seus atributos do género. Podem ser estratégicos ou práticos. Os interesses estratégicos do

género definem os objectivos gerais a serem alcançados a fim de se estabelecer relações iguais. Os interesses práticos do género dão respostas tangíveis a uma necessidade imediata constatada. O ideal seria que um perito em género, que conheça o contexto regional da intervenção, proceda à análise do género.[12] Se, contudo, os recursos forem limitados, os gestores do projecto e o pessoal podem também fazer uma análise do género com o apoio de ferramentas apropriadas e de orientação dada nas secções seguintes.

Mapeamento de potenciais parceiros e partes interessadas

Uma forma principal de integrar uma perspectiva do género em projectos é durante o mapeamento das partes interessadas. Entre as principais partes interessadas, que podem ser envolvidas ao longo do processo, encontram-se os pontos focais do género dos ministérios nacionais relevantes (por ex: indústria, trabalho, comércio), associações industriais, organizações sindicais, laboratórios, universidades, organizações não governamentais (ONGs), organizações da sociedade civil, etc. Além disso, se existir um grande desequilíbrio do género entre as partes interessadas no projecto, podem ser necessárias medidas para envolver mais elementos do sexo sub-representado, quer sejam mulheres ou homens. Esta é uma questão de credibilidade.

AS QUESTÕES CHAVE A CONSIDERAR AO MAPEAR POTENCIAIS PARCEIROS E PARTES INTERESSADAS SÃO:

- → As principais partes interessadas incluem indivíduos ou grupos com uma perspectiva do género (por ex: ministérios da condição feminina e/ou assuntos sociais, um comité ou uma organização membro relacionada com a promoção da igualdade do género, direitos das mulheres ou empoderamento das mulheres)?
- → Existe uma representação do género equilibrada entre as principais partes interessadas?
- → Há pelo menos uma parte interessada que tem as competências necessárias e os conhecimentos para contribuir para a integração da dimensão género?
- → As partes interessadas estão dispostas a garantir a participação igual tanto de mulheres como de homens durante a implementação?

Recolha de informações

A recolha de dados quantitativos e qualitativos desagregados por sexo é fundamental para a análise do género. As ferramentas potenciais para recolher tais dados incluem análises documentais, entrevistas, discussões de grupos focais, inquéritos, consultas e mapeamento comunitário e social. Além disso, dados e informações já existentes, tais como os produzidos por avaliações ou inquéritos recentes, bem como estatísticas disponíveis em bases de dados podem apoiar a análise.

O Quadro 3 contém um conjunto de perguntas que podem ser consideradas como parte da análise do género. Embora este conjunto de perguntas não seja exclusivo, abrange os principais aspectos a considerar durante o processo, tais como poder de tomada de decisão, acesso a recursos, conhecimento do mercado de trabalho e benefícios das intervenções. A pergunta na primeira coluna do quadro é ampla e dá uma orientação geral que é aplicável a todos os projectos e sectores. As perguntas na segunda coluna são mais específicas de intervenções a nível do desenvolvimento industrial.

	PERGUNTAS GERAIS APLICÁVEIS A TODOS OS SECTORES/ PROJECTOS	PERGUNTAS ESPECÍFICAS DE PROJECTOS DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL
QUAL É O CONTEXTO?	Qual é o estatuto jurídico das mulheres no país de intervenção? Quais sãos as normas e os valores do género? Quais são os níveis de formação e educação de mulheres e homens? Quais são as convicções, percepções e estereótipos mais comuns em relação ao género?	Qual é participação de mulheres e homens inscritos nas áreas de CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)? As mulheres e os homens têm acesso igual ao mercado de trabalho sectorial? Existem barreiras que impeçam a participação de mulheres ou homens no sector? As políticas relacionadas com QI incluem uma disposição sobre igualdade do género e empoderamento das mulheres nos sectores? Há políticas sectoriais a apoiar ou a causar desigualdades do género?

12 Exemplos de termos de referência/ descrição de funções, incluindo tarefas específicas e qualificações dos peritos em género, são apresentados no Anexo VII. Informações mais detalhadas sobre análise do género a nível regional/ nacional e sectorial são apresentadas no Anexo VI.

QUEM FAZ O QUÊ?	Qual é a divisão de trabalho entre mulheres e homens? Qual é a situação de mulheres e homens no sector específico de intervenção? Qual é a participação de mulheres e homens na economia formal/ informal? Quem toma conta da casa? Quem assume a responsabilidade pelas crianças e pelos velhos?	As mulheres e os homens estão envolvidos na concepção e transferência de tecnologias? Tanto homens como mulheres têm opiniões sobre ter em conta QI e opções tecnológicas? Qual é a participação de mulheres e homens no mercado de trabalho sectorial? que posições ocupam predominantemente mulheres e homens no sector em termos de hierarquia?
QUEM TEM O QUÊ?	Mulheres e homens têm acesso igual a recursos incluindo finanças, tecnologias, informação e serviços (a nível nacional, sectorial e local)? Quem tem controlo sobre estes recursos? As mulheres e os homens beneficiam igualmente destes recursos? As mulheres e os homens têm acesso igual a educação, conhecimentos técnicos e/ ou reforço de competências?	Mulheres e homens têm acesso (igual) ao crédito? Quantas pequenas e médias empresas pertencem ou são geridas por mulheres e homens no sector? Há diferenças de salário entre mulheres e homens? Mulheres e homens têm acesso (igual) a novas tecnologias? Mulheres e homens têm acesso (igual) a informação e capacitação nas áreas de CTEM ou relativas ao desenvolvimento sustentável?
QUEM DECIDE?	Quem participa na tomada de decisão no agregado familiar, no sector público e a nível da empresa? As posições negociais de mulheres e homens são diferentes? As mulheres estão envolvidas na tomada de decisões económicas? Há uma participação igual de mulheres e homens na esfera política? Quem tem influência política?	Qual é a participação de mulheres e homens em cargos de liderança no desenvolvimento sustentável (por ex: pequenas e médias empresas, instituições)? Mulheres e homens estão igualmente representados em conferências e eventos regionais e nacionais sobre desenvolvimento sustentável? Os pontos focais do género ou as organizações que trabalham a nível da igualdade do género e do empoderamento das mulheres são consultados na tomada de decisão e no planeamento relativo a projecto/ sector?
QUEM BENEFICIA?	Onde estão as oportunidades ou pontos de entrada para assegurar participação e benefícios iguais? O projecto trata das necessidades e prioridades diferentes de mulheres e homens? Os serviços e as tecnologias disponibilizados pelo projecto estarão disponíveis e acessíveis tanto para mulheres como para homens? O projecto reconhece as vulnerabilidades distintas de mulheres e homens (por ex: vulnerabilidades na saúde) e desenvolve estratégias de resposta específicas para cada grupo alvo?	A quantidade de trabalho das mulheres aumentará/ diminuirá como resultado de inovação e de mudanças na tecnologia e, se a sua quantidade de trabalho diminuir isto implica uma perda de rendimentos? O projecto prevê espaço para diminuir a quantidade de trabalho de mulheres e homens nos seus papéis específicos produtivos/ de processamento através de novas tecnologias? Existem disposições para apoiar a mulher na combinação das suas tarefas produtivas e reprodutivas (por ex: cuidar dos filhos, transporte seguro e a preço acessível, horário de trabalho flexível)? O género é um requisito em processos de recrutamento relacionados com o projecto (equilíbrio do género bem como competência do género do pessoal)? As iniciativas de formação e capacitação do projecto têm em conta as necessidades de mulheres e homens (por ex: limitações de tempo ou mobilidade)?

Quadro 3: Perguntas de análise do género

Análise das conclusões

Os resultados da análise do género devem ser integrados no projecto de forma relevante e significativa e ser tidos em consideração ao longo das etapas do ciclo do projecto: formulação, implementação e monitorização e avaliação. Em cada uma destas etapas é importante ter em mente uma "lente do género" e intensificar as formas como o projecto pode:

- Abordar quaisquer desigualdades do género reais ou potenciais no âmbito do projecto
- Assegurar que as necessidades e vulnerabilidades de mulheres e homens sejam consideradas nas actividades do projecto
- Assegurar que as capacidades e competências distintas de mulheres e homens sejam consideradas e utilizadas
- Assegurar que mulheres e homens tenham acesso igual a recursos do projecto, serviços e capacitação
- Assegurar a participação igual tanto de mulheres como de homens na gestão do projecto e como beneficiários, parceiros e principais partes interessadas do projecto
- Assegurar uma intervenção igual de mulheres e homens no processo de tomada de decisão do projecto
- Assegurar que mulheres e homens beneficiem igualmente de formações e de todos os outros serviços oferecidos pelo projecto
- Recolher e analisar dados desagregados por sexo e informação qualitativa para monitorizar e avaliar os impactos reais do projecto em termos do género
- Assegurar a coordenação entre os principais intervenientes no desenvolvimento para melhorar ainda mais a integração da dimensão do género e promover a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres

As informações recolhidas com a análise do género devem ser sempre integradas de modo a fazer sentido e acrescentar valor ao projecto. As secções seguintes dão uma orientação mais aprofundada sobre como integrar as conclusões da análise do género de uma forma significativa em cada nível da infra-estrutura da qualidade e dos serviços e capacitação comercial.

Construir o quadro lógico e o plano de monitorização e avaliação

Fundamental para um plano de monitorização e avaliação sensível às questões do género é a inclusão de metas específicas das mulheres e indicadores de desempenho desagregados por sexo. Metas específicas das mulheres e indicadores sensíveis às questões do género são ferramentas essenciais para acompanhar o progresso e o impacto de resultados relativos ao género de uma dada intervenção ao longo do tempo. Os indicadores sensíveis às questões do género não devem ser superficiais mas devem acrescentar valor e dar informações sobre questões relevantes subjacentes ao projecto, isto é, se as condições para mulheres e homens estão realmente a mudar em termos de acesso a recursos, segurança económica, poder político, estatuto social, etc. Portanto, é uma boa prática rever todos os indicadores do projecto (do objectivo de desenvolvimento aos níveis de produto/actividade) e identificar se cada indicador se presta à desagregação por sexo. Também é útil rever o que o indicador pretende medir tanto para mulheres como para homens.

Os indicadores sensíveis às questões do género devem identificar se a situação mudou e como ou se o projecto contribuiu para a igualdade do género e o empoderamento económico ou se perpetuou ou mesmo aumentou as desigualdades existentes. Tais indicadores podem ser formulados para serem quantitativos (por ex: monitorização de dados desagregados por sexo por nível de pobreza ou participação) ou qualitativos (por ex: monitorizar mudanças na atitude, na percepção ou nos níveis de empoderamento).

Potenciais resultados, produtos e indicadores do género relativos a intervenções específicas da Divisão de TCB a serem considerados ao construir o quadro lógico durante a formulação do projecto encontram-se no capítulo 5.

Avaliação do risco

Entre os factores de risco identificados durante a formulação do projecto, é importante identificar os relativos a produtos que dizem total ou parcialmente respeito a igualdade do género e empoderamento

das mulheres. Uma avaliação do risco mostrará como um projecto de infra-estrutura da qualidade será influenciado por uma série de factores fora do controlo do gestor do projecto, tais como factores socioeconómicos e ambientais, a operação e o funcionamento das instituições, sistemas jurídicos e práticas socioculturais (por ex: atitudes discriminatórias, responsabilidades domésticas, etc.), bem como riscos a nível do produto que se relacionam directamente com o design do projecto. É igualmente importante estar consciente das consequências potenciais de empoderar as mulheres ou de alterar o equilíbrio do género existente (por ex: aumento na violência com base no género).

Medidas de mitigação nem sempre são previsíveis ao considerar grandes mudanças sociais como a igualdade do género e o empoderamento das mulheres. A integração da dimensão do género é um meio para a igualdade do género ou para a participação plena de mulheres e homens na sociedade. Contudo, trabalhar para o equilíbrio do género não devia criar mais desigualdades. Em alguns casos, os objectivos de igualdade favorecem a participação ou representação masculina. Noutros, os homens sentem-se excluídos. Em todo o caso, reforçar uma actuação[13] para alcançar a autonomia económica e política nunca deve significar ser prejudicial para os outros.

PERGUNTAS ORIENTADORAS DA AVALIAÇÃO DO RISCO:

- → Há a possibilidade do projecto reduzir o acesso das mulheres a ou o controlo de recursos e benefícios?
- → Há a possibilidade do projecto poder afectar negativamente a situação de mulheres e homens (por ex: mais encargos para as mulheres ou isolamento social dos homens)?
- → Que factores podem influenciar a habilidade de mulheres e homens participarem em actividades do projecto (como falta de tempo, tomar conta dos filhos, dificuldades de transporte, baixo nível de instrução, abordagens discriminatórias, etc.)? A mudança na concepção do projecto pode eliminar ou diminuir estes riscos? Quais são as medidas de mitigação e foram incorporadas no projecto como actividades?
- → Que obstáculos sociais, legais e culturais podiam impedir as mulheres de participar e beneficiar do projecto? A mudança na concepção do projecto pode eliminar ou mitigar estes riscos? Quais são as medidas de mitigação e foram incorporadas no projecto como actividades?
- → A quantidade de trabalho das mulheres aumentará/ diminuirá como resultado de inovação e mudanças na tecnologia? Se a sua quantidade de trabalho diminuiu isto implica perda de receitas?

Deve haver um diálogo constante desde o princípio até ao fim do projecto e deve proporcionar um espaço de confronto de ideias e em que uma opinião local sobre igualdade do género surja e seja integrada. Fazer parceria com associações locais motiva uma melhor ancoragem dos objectivos de GEEW. Além disso, apoiar a concepção e implementação do projecto através de investigação académica e tendo em consideração os inconvenientes de projectos anteriores relativos ao género é fundamental para garantir a eficácia de projectos com integração da dimensão do género na produção de transformação social sustentável.

Os riscos são específicos do contexto de cada projecto e as questões seguintes podem ajudar a identificar os riscos relativos ao género durante a formulação do projecto.

Orçamentação sensível à questão do género

A orçamentação sensível à questão do género ajuda a assegurar a igualdade do género em produtos e programas ao incorporar uma perspectiva do género no processo normal de orçamentação. Procura resolver possíveis diferenças nos respectivos papéis, contribuições e necessidades de mulheres e homens através da atribuição de um orçamento adequado para actividades relevantes do projecto no âmbito do produto apropriado. A orçamentação sensível à questão do género implicará a análise do orçamento. numa perspectiva do género para identificar o impacto diferente das despesas nas mulheres e nos homens e a eventual necessidade de redistribuição das despesas a fim de assegurar uma distribuição justa e equitativa dos benefícios para ambos os sexos. Em última análise, deve haver uma atribuição de recursos que tenha em conta as questões do género.

O orçamento e os recursos para um especialista em questões do género, trabalho de campo, workshops, formação em género para o pessoal, eventuais novas actividades identificadas através da integração da dimensão do género e actividades relacionadas com a mitigação de riscos que possam ter um impacto negativo em mulheres ou homens devem ser tidas em consideração no orçamento geral do projecto de TCB e não em separado num “orçamento do género”. Mais uma vez, uma análise inicial sobre o género é vital para definir prioridades.

A proporção do orçamento dedicada a actividades específicas do género dependerá dos objectivos, grupo alvo, concepção e resultados do projecto de TCB. A primeira prioridade devia ser a integração da dimensão

13 A palavra actuação é empregada aqui no sentido de “habilidade ou capacidade de actuar ou exercer poder”.

do género na concepção do projecto. Se isso for bem feito, pode não ser necessário um orçamento específico para "actividades relativas ao género".

PERGUNTAS SENSÍVEIS À QUESTÃO DO GÉNERO PARA GUIAR A ORÇAMENTAÇÃO:

→ A distribuição de fundos do programa reflecte o nível de empenhamento em objectivos relativos ao género?

→ Há fundos suficientes para alcançar os resultados previstos que apoiam a igualdade do género?

→ Há fundos suficientes para incluir as necessidades diferenciadas de mulheres e homens e considerá-las em todas as actividades?

Lembre-se....

A integração da perspectiva do género na formulação do projecto criará as condições para como e até que ponto as dimensões do género serão integradas na implementação bem como na monitorização e avaliação.

Idealmente, o objectivo nesta fase do ciclo do projecto é conceber um projecto que analise os papéis e as necessidades de mulheres e homens, identifique questões específicas do género e inclua acções para tratar as desigualdades do género identificadas, assegurando que mulheres e homens possam igualmente aceder, igualmente participar e igualmente beneficiar de recursos, serviços, capacitação e outras actividades que devem ser proporcionadas pelo projecto.

A integração prática da dimensão do género consiste em fazer as perguntas certas para se poder compreender completamente as implicações sociais do projecto e utilizar os recursos eficazmente para as tratar. O Quadro 4 é uma boa forma de verificar de novo como as dimensões do género foram integradas num documento de projecto - conforme indicado nas secções anteriores - e podem ajudar a identificar oportunidades de melhoria, se for o caso.[14]

	PERGUNTA	SIM	NÃO	PARCIALMENTE
ANÁLISE/ JUSTIFICAÇÃO	1. O projecto trata explicitamente uma questão ou questões do género? Se tratar, queira descrever como e se não tratar, queira explicar.			
	2. A análise dos antecedentes/ contexto do projecto examina: (a) as diferentes situações de mulheres e homens (b) os impactos que o projecto terá nos diferentes grupos.			
DADOS E ESTATÍSTICAS	3. O projecto recolherá e utilizará dados desagregados por sexo e informações qualitativas para analisar e seguir as questões do género?			
QUADRO DE RESULTADOS	4. Os resultados, produtos e actividades são concebidos para satisfazer as diferentes necessidades e prioridades de mulheres e homens?			
	5. O quadro de resultados inclui indicadores sensíveis à questão do género, metas e uma base de referência para monitorizar os resultados em termos de igualdade do género?			
ORÇAMENTO	6. Foram atribuídos recursos financeiros adequados às actividades do género propostas (em comparação com a % do orçamento total)?			
PARTES INTERESSADAS E PARTICIPAÇÃO	7. São consultados/ incluídos no projecto grupos focalizados no género, associações ou unidades do género em organizações parceiras?			
	8. O projecto assegura que tanto mulheres como homens possam dar contribuições, aceder e participar em actividades do projecto (meta pelo menos 40% do sexo que estiver sub-representado)?			
CAPACIDADES DO GÉNERO	9. Foi recrutado um perito em género ou o pessoal do projecto tem conhecimentos sobre género e tarefas relativas ao género integradas nas suas descrições de funções?			
	10. Todo o pessoal do projecto será sensibilizado sobre género (por ex: o pessoal concluirá o curso básico on-line "I Know Gender" no Campus de e-Learning de ONU Mulheres https://trainingcentre.unwomen.org)?			
IMPLEMENTAÇÃO DO PROJECTO	11. Há um recrutamento equilibrado em termos do género de pessoal do projecto e uma representação equilibrada em termos do género nos comités do projecto?			
MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	12. A monitorização e avaliação do projecto abrangerá questões do género e monitorizará mudanças comportamentais para uma maior igualdade do género?			

Quadro 4: Lista de verificação da integração da dimensão do género para projectos

14 PNUD (2012) *Gender Marker: Guidance Note: Tracking Gender-Related Investments and Expenditures in ATLAS.*

5. Integração da dimensão do género na implementação do projecto

Nível da Governação

As políticas e a legislação nacional lançam as bases para o trabalho de órgãos nacionais da qualidade e actividades de avaliação da conformidade. A política da qualidade, a política de segurança alimentar, o quadro de normas técnicas, a política de protecção do consumidor e de segurança do produto, bem como legislação sobre responsabilidade contribuem todos para assegurar que existam mecanismos coordenados para o funcionamento apropriado do sistema da qualidade.

Num ambiente multilateral de comércio, esta série complexa de normas e regulamentos deve ser harmonizada com o trabalho de instituições internas, das quais as mais destacadas são mencionadas na figura 1. Dependendo do nível de desenvolvimento do país, algumas políticas e legislação podem não existir ou precisar de ser actualizadas. A ONUDI dá orientação e apoio na elaboração ou revisão da legislação e das políticas nacionais.

A nível da governação a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

Apoio na elaboração ou revisão da legislação e das políticas nacionais, lançando as bases para o cumprimento de mecanismos de avaliação da conformidade, incluindo política da qualidade, política de segurança alimentar, quadro de normas técnicas, política de protecção do consumidor e de segurança do produto, bem como legislação sobre responsabilidade.

Estabelecimento ou reforço de um Conselho Nacional da Qualidade responsável pela supervisão das actividades da INQ e fazer recomendações.

As questões relativas à igualdade do género enfrentadas a este nível e os seus interesses subsequentes são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
Devido à sua capacidade de reagir de forma diferente às mudanças, mulheres e homens não sofrem o mesmo impacto de escolhas políticas e normas técnicas.	Há necessidade de as instituições de tomada de decisão compreenderem as implicações do género e avaliarem o impacto de opções políticas na igualdade do género.	A igualdade do género não será alcançada na prática a não ser que a igualdade seja garantida por lei. [DIREITOS]
As implicações do género não podem ser facilmente avaliadas devido à falta de dados e de informações qualitativas disponíveis para os decisores.	Mais visibilidade quanto às disparidades do género é o primeiro passo para se eliminar a discriminação do género.	
As preocupações relativas a segurança alimentar e questões da qualidade e o seu impacto nas mulheres não são amplamente divulgadas dentro dos ministérios ou departamentos responsáveis pela integração da dimensão do género.	Mais visibilidade nos trabalhos de INQ permitirão um melhor acesso das mulheres a serviços de INQ.	As mulheres devem ser capazes de ter acesso a oportunidades económicas sem discriminação. [RECURSOS]

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS A IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades relativas à igualdade do género ao prestar assistência técnica a nível da governação são:

1. Implementar actividades de sensibilização para:

- Decisores sobre o impacto de opções políticas e normas técnicas na igualdade do género;
- Ministérios ou departamentos responsáveis pela igualdade do género e o empoderamento das mulheres sobre as eventuais implicações da igualdade do género em actividades de TCB/ INQ.

Os peritos da ONUDI em políticas e legislação precisam de receber preparação apropriada e material de formação para poderem sensibilizar os decisores sobre o impacto de escolhas políticas na igualdade do género. Também devem informar os ministérios que se ocupam do género sobre o trabalho da INQ e informá-los sobre as oportunidades de empoderamento das mulheres.

2. Estabelecer e formar pontos focais do género dentro das instituições da INQ.

Devem ser criados pontos focais do género em instituições de alto nível da INQ. Devem ser oferecidas oportunidades de formação aos pontos focais do género cuja responsabilidade principal é assegurar que a igualdade do género seja tida em consideração a todos os níveis de gestão e das operações da INQ. Em particular, os pontos focais do género precisam de receber orientação sobre a integração da dimensão do género e IQ.

3. Realizar uma análise do impacto da igualdade do género das políticas existentes ou formuladas.

Os peritos em políticas e legislação devem avaliar o impacto das suas propostas políticas na igualdade do género, concretamente em relação à sobrecarga geral para as mulheres trabalhadoras.

Nível das instituições da qualidade

CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL GERAL

A capacitação institucional é uma parte importante da assistência técnica da ONUDI nas actividades de capacitação comercial. Embora cada órgão da INQ seja específico nos serviços prestados e nas suas operações, a melhoria das actividades de órgãos da INQ - ou o seu desenvolvimento onde não existem - assume a forma genérica de formação, visitas de estudo, networking e facilitação de aquisições.

Na prática, os órgãos da INQ são principalmente entidades públicas apesar de alguns serviços serem prestados pelo sector privado em economias mais industrializadas (por ex: metrologia industrial). Encontram-se também cada vez mais parcerias público-privadas.

As questões de igualdade do género enfrentadas a nível da modernização institucional e os seus subsequentes interesses do género são descritos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
GEEW muitas vezes não é considerada uma prioridade para operadores da INQ porque há necessidades mais prementes que afectam toda a indústria.	Há necessidade de aumentar os conhecimentos sobre o impacto de GEEW na IQ em geral.	A sustentabilidade e a estabilidade económica a longo prazo não serão alcançadas se a discriminação continuar. [RECURSOS]
Empregos relacionados com INQ são em média dominados pelos homens; esta observação está de acordo com o nível de participação das mulheres no ensino de ciências, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) em geral*.	▪ Mais mulheres jovens e meninas devem estar inscritas em disciplinas de CTEM; ▪ Devem ser criadas mais oportunidades de formação para mulheres.	É preciso abolir a divisão do trabalho com base no género em actividades relativas a INQ e permitir que meninas e rapazes tenham acesso às mesmas oportunidades e liberdade de escolha nos seus estudos. [RECURSOS]

*UNESCO (2007). Science, technology and gender: An international report. Paris. Disponível em: http://unescodoc.unesco.org/images/0015/001540/15405e.pdf.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS À IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades relativas à igualdade do género ao prestar assistência técnica a nível da capacitação institucional são:

1. Introduzir objectivos de GEEW na assistência técnica em instituições individuais.

As actividades de modernização institucional devem estar ligadas a objectivos de GEEW definidos em colaboração com cada instituição. Isto podia implicar numa base gradual:

- Considerações específicas das mulheres, por ex: ter sanitários separados para o pessoal feminino;
- Introduzir pontos focais do género responsáveis pela supervisão da aceitação de considerações do género;
- Uma carta do género; incluindo canais de acção afirmativa na gestão de recursos humanos; um código de conduta ética[15] incluindo protecção contra assédio sexual.

2. Incluir critérios de equilíbrio do género ao criar os comités técnicos ou de trabalho.

Os termos de referência dos comités técnicos ou de trabalho criados no âmbito da AT a nível do projecto devem incluir objectivos de paridade do género (40%-60%).

15 Informações sobre a utilização de um código de conduta ética para actividades de GEEW podem ser encontradas no anexo IV.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS AO EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Uma actividade recomendada relativa ao empoderamento das mulheres ao prestar assistência técnica (AT) no âmbito da capacitação institucional é:

1. Implementar uma campanha promocional ou apoiar acções locais, quando existirem, para a promoção de empregos relacionados com INQ para mulheres e meninas.

As campanhas promocionais devem aproveitar os dados de TCB disponíveis e transmitir liderança/ exemplos positivos a mulheres e meninas. Os grupos alvo devem incluir escolas secundárias, universidades e centros de formação profissional. Além disso, os peritos em comunicação nas instituições da INQ e respectivos ministérios devem ter informações sobre INQ e o seu impacto nos beneficiários e na igualdade do género durante o ciclo do projecto. As iniciativas locais para a promoção de disciplinas de CTEM junto a mulheres e meninas devem ser apoiadas.

Carta do género

No âmbito das acções disponíveis ao lidar com instituições e empresas, implementar uma carta do género pode ser uma forma interessante de estimular o debate sobre a igualdade do género e melhorar as condições de trabalho de mulheres e homens dentro da organização e também servir de ferramenta de recrutamento.

Idealmente uma carta do género devia abranger pelo menos os seguintes aspectos:

TRABALHO	1. Ausência de uma forma institucionalizada de discriminação, com base em políticas (formal) ou na prática (informal); 2. Ausência de barreiras estruturais (isto é, cláusulas na política de gestão de recursos humanos) para mulheres ou homens a fazer o mesmo trabalho, se necessário; 3. Grupos técnicos e de trabalho a serem constituídos com critérios de equilíbrio do género (40%-60%). As reuniões devem ser adiadas se essa meta não for alcançada;
DINHEIRO	4. Remuneração igual para mulheres e homens para trabalho de valor igual; 5. Acesso igual a regalias no emprego (por ex: pensão de reforma, feriados, seguro de saúde, etc.);
CONHECIMENTO	6. Nenhuma discriminação no acesso à informação (por ex: oportunidades de carreira); 7. Oportunidades iguais de formação e desenvolvimento profissional; 8. Formação específica para trabalhadores recrutados através do canal de acção afirmativa;
TEMPO	9. Disponibilização de acolhimento para crianças; 10. Flexibilidade no horário de trabalho, horas extraordinárias justas; 11. Duração igual de licença de paternidade e de maternidade paga; 12. Duração igual de anos de vida profissional;
VOZ	13. Objectivos de equilíbrio do género (40%-60%) a níveis de governação, executivo/ gestão e técnico/ operacional; 14. Exigência de uma conta bancária pessoal para pagamento de salários;
SAÚDE	15. Canal seguro para denunciar assédio sexual e protecção contra retaliação; 16. Protecção de trabalhadoras grávidas e que deram à luz recentemente ou estão a amamentar.

Podem já existir acções específicas dentro de uma organização sem estarem agrupadas numa carta do género. A promulgação de uma carta do género tem a vantagem de incidir os esforços em acções sob o mesmo teto. Paralelamente, o departamento de recursos humanos deve avaliar a viabilidade de elaborar um canal de acção afirmativa para o recrutamento de pessoal do sexo menos representado. Um código de conduta ética, onde ainda não houver, pode ser um descendente da carta do género que reforçará a protecção de trabalhadores contra o assédio moral e sexual. Finalmente, a carta do género deve estar harmonizada com a legislação

nacional. Beneficiará do apoio de iniciativas locais ou internacionais de defesa de GEEW e deve integrar as recomendações relativas à indústria.

É disponibilizado um modelo de carta do género no anexo II.

Normalização

A nível da normalização a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

- Estabelecimento ou reforço de órgãos de normalização existentes através de formação, criação de comités técnicos sub-sectoriais e de exercícios experimentais de desenvolvimento de normas;
- Estabelecimento ou capacitação de pontos nacionais de inquérito (NEPs) e autoridades de notificação;
- Promoção da adopção de normas a nível nacional e regional e assistência à participação de um país em fóruns e redes regionais e internacionais de definição de normas,
- Informação sobre normas (actividades de sensibilização do consumidor).

Devido ao seu impacto na vida quotidiana dos clientes, a normalização é um processo que recebe muita atenção. Desde grupos de pressão da indústria a grupos de advocacia e ONGs, interesses económicos, políticos e sociais cruzam o desenvolvimento de normas, desde a redacção à publicação e não só. A sua introdução em preocupações relativas a GEEW implica certificar-se de que as normas a serem desenvolvidas são examinadas quanto ao seu impacto na igualdade do género e também devem ser priorizadas normas específicas com elevado potencial de empoderamento das mulheres.

Geralmente situados dentro dos órgãos de normalização, os pontos nacionais de inquérito são responsáveis pela facilitação do acesso à informação sobre comércio e normas (por ex: normas individuais, regras técnicas e procedimentos de avaliação de conformidade, bem como requisitos administrativos em mercados importantes, Barreiras Técnicas ao Comércio (TBT) e medidas sanitárias e fitossanitárias (SPS) e outros acordos da Organização Mundial do Comércio (OMC), etc.) de forma personalizada e adaptada, respondendo a pedidos específicos dos agentes económicos e das autoridades. As questões relativas à igualdade do género no contexto de actividades de normalização e os seus subsequentes interesses do género são descritos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
As preocupações com a igualdade do género não são tidas em consideração no processo de normalização que pode resultar potencialmente no desenvolvimento de normas que perpetuam a discriminação do género.	▪ Os grupos de defesa da igualdade do género devem ser incluídos no processo de normalização; ▪ Produtos com grande impacto de GEEW devem ter prioridade no processo de normalização.	Dar às preocupações do género uma voz no processo de normalização é conducente ao aumento das acções das mulheres. [VOZ]
A UNESCO coloca a falta de acesso à informação como a terceira questão mais importante que as mulheres enfrentam mundialmente, depois da pobreza e da violência contra as mulheres.*	Porque são fontes de informação importantes sobre o comércio, deve-se ter cuidado para que os NEPs não causem discriminação do género.	O acesso igual a informação económica promove um maior desenvolvimento económico e comercial. [RECURSOS]

*UNESCO (2003). Gender Issues in the Information Society. Paris. Disponível em: http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132967e.pdf

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS À IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades recomendadas relativas à igualdade do género ao prestar assistência técnica na área da normalização são:

1. Reforçar as capacidades de grupos e redes de defesa da igualdade do género de mulheres profissionais para que possam participar activamente no processo de normalização.

Os peritos em normalização devem reforçar a capacidade de grupos e redes de defesa da igualdade do género para participação no processo consultivo e também influenciar activamente a definição de normas para produtos sensíveis.

2. Avaliar o impacto de operações dos pontos nacionais de inquérito sobre igualdade do género.

O acesso a necessidades de informação deve ser não discriminatório. Os peritos devem ter em consideração a igualdade do género ao darem orientação. Por exemplo, localização, horário de abertura e pessoal de atendimento são medidas que têm impacto no acesso das mulheres a normas e regulamentos nacionais.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

As actividades recomendadas para empoderamento das mulheres quando se presta assistência técnica na área de normalização são:

1. Incluir mulheres e homens igualmente no trabalho dos comités técnicos.

Os termos de referência dos comités técnicos devem ter em consideração o equilíbrio do género sempre que possível. Especialistas do sexo feminino devem ser não só encorajadas a participar mas também a liderar o processo de desenvolvimento.

2. Reforçar a capacidade de grupo e redes de defesa da igualdade do género de mulheres profissionais para promover activamente e fazer lobby para a normalização de produtos e serviços com elevado potencial para empoderamento das mulheres.

Grupos e redes de defesa da igualdade do género devem ser capazes de influenciar a definição de normas para produtos e serviços com elevado potencial para empoderamento das mulheres. Isto inclui produtos e serviços que:

- Ajudam a diminuir o peso de cuidar de crianças e do trabalho doméstico;
- Contribuem para diminuir a mortalidade materna e as taxas de fertilidade dos adolescentes;
- Aumentam a participação económica e oportunidades para as mulheres (por ex: sectores considerados tradicionalmente como dominados pelas mulheres, como o processamento do óleo de argão no Norte de África, o cultivo do arroz no Sudeste Asiático, etc.).

Metrologia

A metrologia é a ciência da medição e as suas aplicações e trata da exactidão e, portanto, da fiabilidade das medições. Está dividida em três áreas principais:

- Metrologia científica que trata da realização e manutenção de normas internacionais e nacionais de medição;
- Metrologia industrial que assegura o funcionamento adequado das medições usadas na indústria (processos de produção e testes);
- Metrologia legal que procura assegurar que os instrumentos de medição usados no comércio, na aplicação da lei e nos serviços de saúde, por exemplo, sejam exactos durante a sua vida útil. Isto garante que exista uma situação transaccional justa entre o consumidor, cidadão ou paciente e o comerciante, os serviços de aplicação da lei e os serviços de saúde. Os verificadores avaliam a exactidão de instrumentos de medição e afixam as marcas da verificação ou emitem certificados de verificação no caso de avaliações bem sucedidas.

A nível da metrologia, a ONUDI presta assistência nas seguintes áreas:

- Estabelecimento ou reforço das capacidades laboratoriais para actividades de metrologia industrial ou legal abrangendo os requisitos de medição e calibração de acordo com as necessidades de fabrico e exportação do país. Este apoio implica apoiar a criação física e o arranque de laboratórios, incluindo a modernização de equipamento de medição, formação de técnicos, prestação de assistência em rede, participação em comparações entre laboratórios, bem como prestação de apoio para acreditação.

As questões de igualdade do género encontradas ao prestar assistência técnica relativa a metrologia e os seus subsequentes interesses do género são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
Empregos relacionados com INQ são em média dominados pelos homens; esta observação é coerente com o nível de participação das mulheres no ensino de CTEM em geral.	▪ Mais mulheres jovens e meninas devem estar matriculadas em disciplinas de CTEM; ▪ Devem ser criadas mais oportunidades de formação para as mulheres.	Devem ser abolidas actividades relacionadas com INQ permitindo que meninas e rapazes tenham as mesmas oportunidades e liberdade de escolha nos seus. estudos [RECURSOS]
Porque contactam diariamente com agentes económicos que avaliam os seus serviços, os verificadores ou responsáveis pela fiscalização, podem estar sujeitas a assédio ou comportamento intimidador. Os próprios funcionários podem envolver-se em práticas corruptas de modo que o emprego tem um nível elevado de risco.	Há necessidade de proteger o ambiente de trabalho dos verificadores para que possa continuar a atrair pessoal qualificado, em especial mulheres.	

ACTIVIDADE RECOMENDADA RELATIVA À IGUALDADE DO GÉNERO

Uma actividade recomendada de igualdade do género ao prestar assistência na área de metrologia é:

1. Modificar a assistência da ONUDI para assegurar o cumprimento de um código de conduta ética.

As actividades de capacitação na área da metrologia legal devem cumprir um código de conduta ética. As intervenções de TCB devem contribuir para eliminar todas as formas de discriminação.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

As actividades recomendadas de empoderamento das mulheres ao prestar assistência técnica na área de metrologia são:

1. Incluir critérios de equilíbrio do género ao seleccionar candidatos para formação em metrologia e considerar acção afirmativa quando possível.

Proporcionar a oportunidade para liderança/ exemplos de mulheres num ambiente dominado por homens é um incentivo para outras mulheres e meninas. A formação em auto-defesa para todos os funcionários deve

ser organizada de forma rotineira e a nomeação de verificadores deve ter em conta a distância do local de verificação do escritório, a densidade populacional (meio urbano ou rural) e os riscos inerentes (nível de tráfico, taxas de corrupção e crime, etc.).

2. Implementar uma campanha de promoção ou apoio a acções locais, onde estas existirem, para a promoção de empregos relacionados com INQ para mulheres e meninas.

As campanhas promocionais devem basear-se em dados de TCB disponíveis e transmitir modelos de liderança/ exemplo positivos a mulheres e meninas. Os grupos alvo devem abranger escolas secundárias, universidades e escolas de formação profissional. Além disso, ao longo da duração do projecto, peritos em comunicação dentro de instituições da INQ e ministérios devem receber informações sobre INQ, incluindo sobre o impacto nos beneficiários de intervenções a nível da igualdade do género. Devem ser também apoiadas iniciativas locais para a promoção de disciplinas de CTEM junto a mulheres e meninas.

ABRIR CARGOS TÉCNICOS E DE LIDERANÇA A MULHERES NA ZÂMBIA

Desde 2011 a ONUDI tem estado a prestar assistência técnica para o desenvolvimento do sector da exportação da Zâmbia através da restruturação da sua Infra-estrutura Nacional da Qualidade. Através do seu apoio institucional, a ONUDI tem trabalhado com sucesso a favor da igualdade do género e do empoderamento das mulheres.

A Organização está a colaborar com duas instituições para aumentar a participação das mulheres em cargos técnicos e de liderança: a Agência de Pesos e Medidas da Zâmbia (ZWMA) e o Gabinete de Normalização da Zâmbia (ZABS). Durante o projecto, foram recrutadas pela primeira vez na Zâmbia mulheres para cargos técnicos e de direcção. Além disso, foi elaborada uma política do género comprometendo o Departamento de Recursos Humanos a encorajar o recrutamento de candidatas e dar prioridade às empregadas na formação técnica e de gestão. Estas mudanças facilitarão o recrutamento de mais mulheres a todos os níveis no futuro. No caso de ZABS, foi designado um ponto focal para o género a fim de garantir uma cooperação eficiente quanto ao género bem como uma melhor integração da dimensão do género na instituição. Será organizada mais formação sobre a integração da dimensão do género na Infra-estrutura Nacional da Qualidade da Zâmbia durante o projecto.

Mais informações:
http://www.unido.org/en/what-we-do/trade/quality-and-compliance-infrastructure/standards-and-conformity/zambia-gearing-up-for-trade.html

5

Nível de serviços da qualidade

ACTIVIDADES DE AVALIAÇÃO DE CONFORMIDADE

A avaliação da conformidade é a demonstração de que requisitos específicos relativos a um produto, processo, sistema, pessoa ou órgão são cumpridos.[16] Os métodos de demonstração de conformidade incluem testes, inspecção, declarações de conformidade dos fornecedores e certificação. Os requisitos detalhados incluem os contidos nas especificações de fornecedores ou compradores, normas nacionais, regionais ou internacionais ou regulamentos do governo.

16 ISO/IEC 17000:2004.

A nível da avaliação da conformidade, a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

ANÁLISES

- Estabelecimento ou reforço, a fim de obter acreditação internacional, de capacidades laboratoriais para análises de materiais e produtos, em primeiro lugar para análise microbiológica e química e em segundo lugar para laboratórios especializados para sub-sectores industriais com potencial para exportação.
- Especificações sobre realização de análises e características do equipamento; apoio técnico para harmonização dos procedimentos de análise; formação de pessoal, incluindo assistência a networking e participação em ensaios de aptidão e apoio para acreditação.

CERTIFICAÇÃO

- Estabelecimento ou reforço de órgãos de certificação e de serviços públicos de certificação;
- Assistência ao desenvolvimento de marcas de conformidade do produto.

INSPECÇÃO

- Estabelecimento e reforço de serviços de inspecção e autoridades competentes para as inspecções de produtores de alimentos, pontos de inspecção na fronteira, etc.
- Apoiar na elaboração de procedimentos de quarentena e de casos de crise.

As questões de igualdade do género enfrentadas a este nível e os seus interesses do género subsequentes são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
Empregos relacionados com INQ são em média dominados pelos homens; esta observação é coerente com o nível de participação das mulheres no ensino de CTEM em geral.	▪ Mais mulheres jovens e meninas devem estar matriculadas em disciplinas de CTEM; ▪ Devem ser criadas mais oportunidades de formação para as mulheres.	Deve ser abolida a divisão do trabalho com base no género em actividades relacionadas com INQ e permitir que meninas e rapazes tenham as mesmas oportunidades e liberdade de escolha nos seus estudos. [RECURSOS]
Dentro da INQ, os pontos de inspecção na fronteira são áreas particularmente sujeitas a violência com base no género, incluindo violência física e abuso, insultos verbais, tirar a roupa, assédio sexual e violação, em especial com níveis elevados de comércio informal transfronteiriço.*	Os pontos de controlo na fronteira devem ser zonas sem violência e devem ser-lhes dados os meios apropriados para proteger mulheres comerciantes e transportadoras.	A violência com base no género deve ser eliminada. Impede que as mulheres se envolvam livremente numa actividade económica e limita a sua inclusão ao sector informal. [RECURSOS]

*Banco Mundial (2013). Women and Trade in Africa: Realizing the potential. Disponível em: http://documents. wolrdbank.org/curated/en/2013/01/18490089/women-trade-africa-realizing-potential.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS À IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades recomendadas relativas à igualdade do género ao prestar assistência técnica na área de avaliação da conformidade são:

1. Modificar a assistência da ONUDI para assegurar o cumprimento de um código de conduta ética.

As actividades de capacitação na área da inspecção precisam de ser modificadas para assegura o cumprimento de um código de conduta ética. As intervenções de TCB devem contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação.

2. Projectos piloto conjuntos sobre os pontos de inspecção transfronteiriços.

Devem ser concebidos e implementados projectos envolvendo formação e a melhoria das competências dos inspectores, incluindo inspectores nas fronteiras, em colaboração com agências especializadas (por ex: Organização Mundial das Alfândegas (OMA), Organização Internacional para as Migrações (OIM) ou o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (ONUDC) com o objectivo de partilharem melhores práticas em formação sobre gestão das fronteiras.

ACTIVIDADES RECOMENDADAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

As actividades recomendadas de empoderamento das mulheres ao prestar assistência técnica na área de avaliação da conformidade são:

1. Avaliar a oportunidade para desenvolver ou apoiar o estabelecimento de um esquema público de certificação de empresas pertencentes a mulheres.[17]

Esquemas de certificação de empresas pertencentes a mulheres criam potencialmente oportunidades de mercado, abrem canais especiais de aquisições públicas e facilitam o acesso preferencial a financiamento e oportunidades de trabalho em rede para as que possuem certificação. É uma ferramenta para promover o empreendedorismo das mulheres e influenciar a opinião pública.

2. Incluir critérios de equilíbrio do género ao seleccionar candidatos para formação de profissionais em avaliação da conformidade (técnicos de laboratório, inspectores, agentes de certificação) e considerar acção afirmativa quando possível.

Dar a oportunidade para modelos de liderança/ exemplos de mulheres num ambiente dominado por homens serve de incentivo para outras mulheres e meninas.

3. Implementar uma campanha promocional ou apoiar acções locais, onde existirem, para a promoção de empregos relacionados com INQ para mulheres e meninas.

As campanhas promocionais devem basear-se em dados de TCB disponíveis e transmitir modelos positivos de liderança/ exemplos a mulheres e meninas. Os grupos alvo devem incluir escolas secundárias, universidades e escolas de formação profissional. Além disso, durante o projecto, os peritos em comunicação dentro de instituições da INQ e ministérios devem receber informações sobre INQ, inclusive sobre o impacto das intervenções sobre igualdade do género nos beneficiários. Também devem ser apoiadas iniciativas locais para a promoção de disciplinas de CTEM junto a mulheres e meninas.

5

EMPODERAR MULHERES E ESTIMULAR O CRESCIMENTO NA REGIÃO ÁRABE

A ONUDI está em parceria com a Organização Árabe de Desenvolvimento Industrial e Exploração Mineira (AIDMO) e o órgão de Acreditação Árabe (ARAC) para apoiar a implementação da Estratégia Regional Árabe de Normalização. O objectivo último do projecto é reduzir o número de barreiras não tarifárias ao comércio, aumentando assim o comércio intra-regional e tornando as empresas árabes mais competitivas mundialmente.

17 Os pormenores de um esquema de certificação de empresas pertencente a mulheres encontram-se no anexo V.

A fim de apoiar eficazmente a igualdade do género e o empoderamento das mulheres, a primeira fase do projecto concentrou-se na recolha de dados desagregados por sexo para preparar melhor as actividades futuras. A ONUDI prestou assistência tendo em conta o género, sensibilizando sobre questões do género e demonstrando boas práticas. O projecto também desenvolveu um Programa de Formação sobre Boa Governação para Profissionais da Qualidade que será mais alargado para abranger a igualdade do género e a não discriminação.

Durante a segunda fase do projecto, o género está a ser ligado a ISO 26000 quanto a responsabilidade social. O assunto é plenamente reconhecido como uma questão transversal e faz parte das normas que as firmas devem implementar para cumprir a Estratégia Regional Árabe de Normalização. Além disso, especialistas em género estão a apoiar a AIDMO e a ARAC na definição e incorporação de políticas de integração da dimensão do género.

Os resultados obtidos durante a fase um do projecto são usados para sensibilizar as mulheres a participarem em actividades de formação a nível de gestão e técnico e em actividades de tomada de decisão. Desta forma, está a ser promovida a participação das mulheres a todos os níveis na melhoria de infra-estruturas da qualidade na região.

Mais informações: http://www.arabarac.org/

PRÉMIOS DA QUALIDADE

As actividades de promoção da qualidade pretendem reforçar a procura de serviços da qualidade e, a um nível mais lato, lançar as bases para uma cultura da qualidade. Entre estas, a organização de prémios da qualidade merece uma menção especial por causa do incentivo que estes prémios criam no seio da comunidade empresarial, incluindo um estímulo de excelência entre os técnicos da qualidade, e a visibilidade que dão aos trabalhos da INQ.

A organização de prémios da qualidade deve, portanto, ser examinada de modo a ter em conta considerações relativas à igualdade do género e ao empoderamento das mulheres. As questões de igualdade do género confrontadas com actividades de promoção da qualidade e os subsequentes interesses do género são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
As mulheres estão sub-representadas nas comunidades empresariais: a IFC calcula que o número de empresas pertencentes a mulheres nos países em desenvolvimento é de apenas 34%.*	Há necessidade de aumentar o número de mulheres empresárias, não só a nível médio e pequeno mas também em larga escala.	O empreendedorismo é a via para a criação de emprego e geração de rendimentos, reduzindo as desigualdades entre mulheres e homens. [RECURSOS]

*IFC (2011). Women and Business: Drivers of Development. Telling our story, 5(2). Disponível em http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e6d87700484e76dda3f5af5f4fc3f18b/TOSwomen_Sep2011.pdf?MOD=AJPERES.

ACTIVIDADE RECOMENDADA RELATIVA À IGUALDADE DO GÉNERO

Uma actividade recomendada relativa à igualdade do género ao organizar prémios da qualidade é:

PROCESSO DE SELECÇÃO

1. Os critérios para a selecção de empresas deve incluir considerações sobre GEEW. Isto implica a existência de:

- disposições especiais para mulheres;
- objectivos do género e pontos focais do género;
- uma carta do género;
- canais de acção afirmativa ou;
- um código de conduta ética tendo em consideração GEEW.

2. Pode ser atribuído a cada critério o mesmo valor ou peso, de acordo com a sua capacidade de tratar a discriminação do género.

O JÚRI

3. Deve ser composto por igual número de mulheres e homens.
4. Deve receber formação/ sensibilização em questões de GEEW relativas a infra-estrutura da qualidade.
5. As mulheres no júri são figuras de liderança que inspiram admiração, quer nos negócios quer na área administrativa ou científica.

COMUNICAÇÃO

6. Os canais de comunicação usados devem receber a mesma atenção de mulheres e homens.
7. Devem ser visadas especificamente redes de mulheres empresárias - as mulheres devem ter a mesma oportunidade de participar.
8. As mulheres vencedoras de prémios devem ser amplamente divulgadas e devem ser escritos estudos de caso e distribuídos.

ACTIVIDADE RECOMENDADA DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Uma actividade recomendada de empoderamento das mulheres ao organizar o prémio da qualidade é:

1. Incluir um prémio específico para mulheres empresárias ("prémio da qualidade para mulheres empreendedoras").

Deve ser concebido um prémio específico para mulheres empresárias com o objectivo de promover os seus produtos e serviços e melhorar a sua qualidade. Divulgar amplamente as realizações das nomeadas e das vencedoras criar modelos positivos de liderança/ exemplos para mulheres jovens e meninas.

Nível da empresa

MELHORIA DA QUALIDADE DA EMPRESA

A melhoria da qualidade a nível de produtores e de empresas requer a implementação de sistemas de gestão da qualidade, formar pessoal em qualidade e sensibilizar os dirigentes para questões da qualidade; disponibilizar peritos e informações e organizar reuniões da indústria sobre questões da qualidade.

A nível da empresa a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

- Projectos piloto para capacitação relativos tanto a normas do produto como dos sistemas, como ISO 9000, ISO 14000, ISO 22000, SA 8000 e rastreabilidade;
- Capacitação de operadores do sector público e do privado para se envolverem activamente com instituições de INQ.

As questões relativas à igualdade do género que podem surgir durante as actividades de modernização da empresa e os seus subsequentes interesses do género são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
As empresas das mulheres não estão representadas proporcionalmente entre as pequenas e médias empresas e enfrentam desafios para crescer. Muitas vezes não recebem formação e financiamento apropriados.	É preciso que programas e actividades de TCB integrem melhores as mulheres empresárias e produtoras.	Trabalhar a favor da igualdade económica aumenta a capacidade das mulheres de contribuírem para o rendimento familiar e reduz a sua vulnerabilidade e dependência. [RECURSOS]
Geralmente as mulheres gerem empresas usando equipamento barato devido ao acesso desigual a capital e bens.		
Devido à falta de integração das suas empresas e ao acesso desigual à informação, as mulheres tendem a ser excluídas de redes empresariais, reuniões e fóruns da indústria.		

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS À IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades relativas à igualdade do género ao implementar actividades de assistência técnica para melhoria da qualidade da empresa são:

1. Adaptar a AT para abranger objectivos de GEEW a nível de cada empresa.

Os objectivos de GEEW devem ser definidos de acordo com o nível de desenvolvimento da empresa com consideração específica por mulheres, ponto focal do género, carta do género, canais de acção afirmativa e código de conduta ética.

2. Apoiar a implementação de normas sociais.

Os Sistemas Integrados de Gestão (IMS) são um trampolim para aceitar questões mais gerais de sustentabilidade, incluindo a igualdade do género. Defender IMS e prestar assistência à implementação de normas sociais é um primeiro passo para a integração de considerações sobre GEEW na empresa.

ACTIVIDADE RECOMENDADA DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Actividade recomendada de empoderamento das mulheres ao implementar actividades de assistência técnica para a melhoria da qualidade da empresa:

1. Considerar acção afirmativa ao seleccionar candidatos para a formação de gestores da qualidade.

Proporcionar uma oportunidade a modelos de liderança/ exemplos de mulheres num ambiente dominado por homens é um incentivo para outras mulheres e meninas.

MELHORIA DA QUALIDADE ATRAVÉS DE UMA ABORDAGEM DA CADEIA DE VALOR

Fazer uma análise da cadeia de valor num sector específico facilita a identificação exacta de pontos de perturbação da qualidade e a concepção de intervenções apropriadas para melhorar.

Quando uma cadeia de valor precisa de ser melhorada, a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

- A identificação de pontos de perturbação (em termos

da qualidade, segurança alimentar, desempenho ambiental e social);

- Desenvolvimento de formação em qualidade, implementação de Sistemas Integrados de Gestão, apoio a parcerias e cooperação entre os intervenientes na cadeia de valor.

As questões relativas à igualdade do género enfrentadas em actividades de melhoria da cadeia de valor e os seus interesses do género subsequentes são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
Nos países em desenvolvimento, e em especial no sector agrícola, as mulheres invariavelmente têm menos acesso a recursos produtivos do que os homens, muitas vezes não têm direitos de propriedade e são excluídas de programas de financiamento, o que resulta numa qualidade inferior dos seus produtos finais.	As mulheres devem ser formadas em desafios específicos da qualidade enfrentados pela cadeia de valor do seu produto e sobre as medidas correctivas a serem adoptadas.	Há necessidade de garantir que o acesso a recursos económicos e actividades não seja limitado pelo facto de uma pessoa ter nascido menina ou rapaz. [RECURSOS]
Indústrias de mão-de-obra intensiva orientadas para a exportação nos países em desenvolvimento muitas vezes preferem as mulheres trabalhadoras porque em geral estão mais disponíveis, custam menos e estão menos sindicalizadas. Como consequência, as mulheres ficam presas a uma situação de menos competências, salários baixos e fraca produtividade.	A protecção no trabalho, em especial no que concerne as condições de trabalho, tem que ser incluída nos custos de produção.	Mulheres e homens trabalhadores têm direitos iguais a um ambiente de trabalho decente, que tenha em conta a sua saúde e incentive o desenvolvimento de competências. [RECURSOS]

ACTIVIDADE RECOMENDADA RELATIVA À IGUALDADE DO GÉNERO

Uma actividade recomendada relativa à igualdade do género ao prestar assistência na abordagem da cadeia de valor é:

1. Adaptar a AT para abranger objectivos de GEEW a nível de cada instituição sectorial parceira.

Devem ser definidos os objectivos de GEEW para cada segmento da cadeia de valor de acordo com o nível de disponibilidade: salário igual para trabalho igual, considerações específicas para mulheres, ponto focal do género para toda a indústria, carta do género, código de conduta ética.

ACTIVIDADE RECOMENDADA DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Uma actividade recomendada de empoderamento das mulheres ao implementar actividades de assistência técnica com enfoque na cadeia de valor é:

1. Incluir critérios de equilíbrio do género ao seleccionar candidatos para formação em intervenções relativas ao melhoramento. Considerar acção afirmativa quando possível.

Proporcionar uma oportunidade para actos de liderança/ exemplos de mulheres como um incentivo para outras mulheres e meninas.

EDUCAÇÃO EM NORMAS/ QUALIDADE E CAPACITAÇÃO

Educação sobre normas e qualidade e capacitação fazem parte da assistência técnica a nível de TCB e inclui actividades nas seguintes áreas:

- Política da qualidade/ governação;
- Infra-estrutura da qualidade (normalização, metrologia, acreditação);
- Serviços da qualidade (calibração, testes, certificação);
- Promoção da qualidade.

As questões relativas à igualdade do género enfrentadas em actividades de educação sobre normas, qualidade e capacitação e os interesses do género subsequentes são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
O acesso a educação e formação é um desafio importante enfrentado por mulheres e meninas em todo o mundo a todos os níveis.	O material de formação de TCB deve ser equilibrado em termos do género e mais relevante para os desafios enfrentados pelas mulheres.	A desigualdade no acesso à formação deve ser eliminada. [RECURSOS]

ACTIVIDADES RECOMENDADAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Uma actividade recomendada de empoderamento das mulheres ao implementar actividades de assistência técnica para educação sobre normas e qualidade e capacitação é:

1. Implementar uma campanha promocional para apoiar acções locais, onde existirem, para a promoção de empregos relativos a INQ para mulheres e meninas.

As campanhas promocionais devem aproveitar dados existentes de TCB e transmitir modelos de liderança/ exemplos positivos a mulheres e meninas. Os grupos alvo devem incluir escolas secundárias, universidades e escolas de formação profissional. Além disso, durante o projecto, peritos em comunicação nas instituições da INQ e ministérios devem ter informações sobre INQ, incluindo o seu impacto nos beneficiários em intervenções a nível da igualdade do género. As iniciativas locais, quando existirem, para a promoção de disciplinas de CTEM junto a mulheres e meninas devem ser também apoiadas.

AUMENTAR A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO SECTOR DO CAFÉ DO BURUNDI

Cumprir as normas necessárias para entrar no mercado mundial é um desafio para um país em desenvolvimento como o Burundi. É por isto que a ONUDI está a ajudar os produtores de café a cumprir as normas da qualidade, sanitárias e fitossanitárias (SPS), melhorando assim a higiene e a qualidade dos alimentos.

A intervenção da ONUDI incide na formação e sensibilização dos produtores sobre medidas de normalização. Durante o projecto, as mulheres foram incentivadas a participar na formação e também a ocupar cargos mais altos como tornarem-se elas próprias formadoras ou inspectoras. Deste modo, são empoderadas para mudar os papéis tradicionais das mulheres nas suas comunidades. Graças à análise de dados desagregados por sexo, os organizadores conseguem sensibilizar melhor as mulheres e envolvê-las em actividades do projecto.

Além disso, para conseguir resultados sustentáveis que perdurem depois do fim da intervenção da ONUDI, a integração da dimensão do género é incluída em todo o trabalho com o Gabinete de Normas do Burundi e outros homólogos.

Mais informações: http://unidoptc.org/?q=content/tcb_proj_3

Nível do consumidor

ASSOCIAÇÕES DE CONSUMIDORES

Como beneficiários finais de actividades de melhoria da qualidade, os consumidores e as associações de consumidores desempenham um papel importante na salvaguarda dos direitos a produtos seguros, tendo em atenção a saúde e o ambiente. A ONUDI reforça a sua capacidade para defenderem e promoverem a protecção do consumidor a nível local e nacional. A nível do consumidor a ONUDI presta assistência técnica nas seguintes áreas:

- Aumenta a sensibilização para questões relativas a qualidade, normas e regulamentos técnicos, em particular os que dizem respeito a preocupações com a segurança dos alimentos, direitos de protecção do consumidor, protecção de plantas, animais e meio ambiente.

As questões relativas à igualdade do género enfrentadas a nível de actividades de capacitação de associações de consumidores e os seus interesses do género subsequentes são resumidos a seguir:

QUESTÕES DE GEEW	INTERESSES RELATIVOS AO GÉNERO	
	PRÁTICOS (mitigadores)	ESTRATÉGICOS (transformadores)
O envolvimento das mulheres como uma categoria distinta de consumidor é de grande valor ao considerar GEEW mas muitas vezes não é reconhecido como uma prioridade pelas associações de consumidores e, assim, pode impedir acções eficazes de GEEW.	As associações de consumidores devem ser apoiadas na avaliação dos impactos do género.	A participação activa das mulheres na sociedade civil favorece o alcance da igualdade política. [VOZ]

ACTIVIDADES RECOMENDADAS RELATIVAS À IGUALDADE DO GÉNERO

As actividades recomendadas relativas à igualdade do género ao implementar actividades de assistência técnica para capacitação de associações de consumidores incluem:

1. Adaptar a AT para abranger objectivos de GEEW a nível de cada associação.

Os objectivos de GEEW devem ser definidos de acordo com o nível de sensibilização existente na associação de consumidores: promoção activa do recrutamento tendo e conta o equilíbrio do género, recursos cognitivos/ informações sensíveis ao género, defesa material da igualdade do género.

2. Incluir grupos de defesa de GEEW ao capacitar as associações de consumidores.

Os grupos de defesa de GEEW devem ser convidados a participar em formações e noutras actividades com o objectivo de capacitar as associações de consumidores.

O Quadro 5 mostra os resultados potenciais, produtos e indicadores a nível do género relativos a intervenções da Divisão de TCB.

Quadro 5: Quadro lógico indicativo de GEEW e indicadores segundo a área técnica de TCB

ÁREA TÉCNICA	RESULTADOS DE GEEW	PRODUTOS DE GEEW	INDICADORES DE GEEW *
Governação	▪ O conselho nacional da qualidade integra um observatório do género responsável pela supervisão da aplicação de decisões públicas sobre GEEW e pela produção de estatísticas do género ▪ Os procedimentos de quarentena e gestão de crises no caso de rejeição de exportações incluem medidas de mitigação para os grupos mais vulneráveis, incluindo mulheres produtoras	▪ Pessoal executivo ministerial recebe formação adequada sobre implicações do género da legislação e regulação relativa a QI ▪ Ministérios ou departamentos responsáveis pela integração da dimensão do género são formados em questões de TSB/SPS e compreendem as implicações para as mulheres ▪ Instituições de alto nível da INQ têm pontos focais do género ▪ São realizadas avaliações de impacto de possíveis resultados de opções políticas em matéria do género ▪ Associações e redes de mulheres são incluídas em consultas sobre política da qualidade ▪ Estatísticas desagregadas por sexo e informação qualitativa sobre a inclusão e participação das mulheres em actividades de INQ são amplamente divulgadas ▪ O quadro legislativo inclui requisitos de objectivos de equilíbrio do género a nível da tomada de decisão no seio de instituições públicas da INQ	▪ Número de medidas para mitigar o impacto nas mulheres de políticas e de decisões sobre políticas ▪ Percentagem de decisões sobre política da qualidade em que foram consultados grupos de defesa da igualdade do género ▪ Número de recomendações sobre GEEW ou de relatórios publicados pelo Conselho da Qualidade ▪ Número de estudos de avaliação de impacto ▪ Número de actividades de sensibilização para decisores implementadas ▪ Percentagem de mulheres em posições chave relevantes para a INQ ▪ Número de pontos focais de GEEW nomeados oficialmente
Instituições da qualidade	▪ Um plano nacional exige a inclusão obrigatória de mulheres em comités técnicos e comités de certificação e promove a integração geral de redes de GEEW em INQ	▪ Planos de actividades e políticas de RH das instituições da qualidade adoptam uma abordagem sensível ao género e contêm objectivos de GEEW ▪ As instituições da qualidade desenvolvem uma política do género/ carta ▪ Um estudo dos impactos de GEEW na infra-estrutura da qualidade incluindo aspectos de sustentabilidade, é distribuído a instituições da qualidade e Organismos de Avaliação da Conformidade (CABs) ▪ Grupos de defesa da igualdade do género e redes de profissionais do sexo feminino recebem formação adequada para participarem activamente no processo de normalização o Ponto Nacional de Inquérito (NEP) incorpora uma política do género	▪ Número de mulheres recrutadas durante a implementação do projecto com contratos a longo prazo ▪ Realização do objectivo de equilíbrio do género (40%-60%) no fim da implementação do projecto ▪ Percentagem de recomendações de TCB incluídas na carta do género ▪ Realização do objectivo de equilíbrio do género (40%-60%) a nível da tomada de decisão (governação, executivo/gestão) ▪ Número de grupos de defesa de GEEW e de redes profissionais de mulheres que contribuíram activamente para o processo de normalização durante a implementação do projecto ▪ Percentagem de comités técnicos que incluem mulheres ▪ Percentagem de comités técnicos chefiados por mulheres ▪ Número de normas redigidas para produtos com elevado impacto de GEEW ▪ Percentagem de mulheres verificadoras formadas ▪ Percentagem de empresas pertencentes a mulheres que usam os serviços do Pontos Nacionais de Inquérito (NEPs)
Serviços da qualidade	▪ Um centro de formação em normas/ qualidade é criado integrando formação sensível ao género para formadores e oportunidades específicas de formação para mulheres	▪ Uma campanha nacional promove oportunidades de emprego relativas a QI e favorece a inscrição de meninas e mulheres jovens em disciplinas de Ciências e Tecnologia (C&T) ▪ Um grupo nacional de referência para mulheres em C&T é criado/ apoiado e inclui um grupo de trabalho para INQ	▪ Número de campanhas promocionais em todo o país sobre empregos e actividades relativas a INQ dirigidos a mulheres e meninas ▪ Percentagem de instituições apoiadas a organizar "jornadas abertas" para escolas locais e meninas

ÁREA TÉCNICA	RESULTADOS DE GEEW	PRODUTOS DE GEEW	INDICADORES DE GEEW *
Serviços da qualidade	▪ Actividades de metrologia legal incluem a implementação de um código de conduta sensível ao género ▪ Um esquema de certificação de empresas pertencentes a mulheres é desenvolvido e implementado	▪ É realizada formação de inspectores nas fronteiras sobre medidas de combate à violência com base no género, incluindo tráfico de pessoas e protecção de vítimas ▪ É apoiado o cumprimento obrigatório dos códigos de conduta para inspectores ▪ São organizados prémios especiais da qualidade para mulheres empreendedoras	▪ Percentagem de funcionários a receber formação em TCB que assinam o código de conduta ética ▪ Percentagem de mulheres inspectoras formadas ▪ Percentagem de mulheres inspectoras recém recrutadas ▪ Número de contratos de aquisição obtidos através da certificação de empresas pertencentes a mulheres ▪ Número de candidatas ao prémio da qualidade para mulheres empreendedoras
Melhoria da qualidade da empresa	▪ As principais empresas fazem uma coligação nacional para produtos e serviços sensíveis ao género que supervisiona a qualidade e as condições de trabalho	▪ A formação sobre melhoria da qualidade inclui apoio a produtoras para restruturar, começar as suas próprias sociedades ou expandir os seus negócios ▪ São apoiadas redes de mulheres empresárias incluindo ligações a fóruns internacionais e formadas em questões da qualidade ▪ É apoiada a introdução de normas de protecção social (privadas) baseadas no potencial do mercado e tomando disposições apropriadas para acolhimento de crianças e horário de trabalho flexível	▪ Número de produtores com grande potencial para impacto de GEEW apoiados ▪ Alcance do objectivo de equilíbrio do género (40%-60%) a nível da gestão [níveis técnicos], níveis administrativos ▪ Percentagem de participação das mulheres na tomada de decisão na família relativamente a: consumo diário [actividades de lazer] decisões importantes sobre investimento ▪ Percentagem de mulheres que têm a sua própria conta bancária ▪ Rácio de tempo que mulheres e homens passam em : cuidar das crianças, trabalho remunerado, trabalho doméstico, tempos livres/ lazer ▪ Número de grupos e redes de GEEW criados com o apoio do projecto ▪ Aumento percentual na participação de mulheres em redes profissionais ▪ Aumento percentual na participação de homens em grupos de defesa de GEEW ▪ Percentagem de mulheres gestoras da qualidade
Melhoria da qualidade da cadeia de valor	▪ Uma metodologia específica de TCB é desenvolvida em que a análise do género é realizada no contexto da Análise de Risco e Pontos de Controlo Críticos (HACCP) e as intervenções são baseadas no potencial impacto de GEEW	▪ Os sectores prioritários e as intervenções são seleccionados segundo o potencial impacto de GEEW ▪ A análise sectorial inclui a contribuição das mulheres para a qualidade e segurança dos produtos	▪ Rácio de rendimento masculino e feminino (em segmentos comparáveis da cadeia de valor) ▪ Percentagem de mulheres em cargos mais bem pagos (através de segmentos da cadeia de valor) ▪ Rácio de mulheres em relação a homens inscritos em formação em TCB ▪ Rácio de mulheres em relação a homens a concluírem com sucesso a formação em TCB
Consumidores	▪ A política nacional de protecção do consumidor inclui recomendações da ONUDI/ TCB sobre GEEW	▪ Associações de consumidores são formadas em avaliação do género ▪ É apoiada uma campanha nacional para a inscrição de mulheres em associações de consumidores ▪ É criado/ apoiado um grupo nacional de referência sobre mulheres em movimentos de consumidores que informa sobre produtos específicos sensíveis ao género	▪ Aumento percentual na participação das mulheres em associações de consumidores ▪ Número de normas elaboradas para produtos com grande impacto em GEEW

* Para uma classificação e indicadores segundo os objectivos estratégicos de TCB GEEW ver o Anexo I.

6. Integração da dimensão do género na monitorização e avaliação do projecto

O empenhamento a nível da tomada de decisão e responsabilidade partilhada entre os membros da equipa do projecto, incluindo parceiros e beneficiários do projecto, na importância e relevância da recolha de dados para monitorizar os resultados do género é essencial para estabelecer e manter um sistema de monitorização e avaliação (M&A) que tenha em conta as questões do género.

Um bom sistema de M&A deve recolher e transmitir informações desagregadas por sexo sobre todas as componentes do projecto, quando possível e relevante. Para isto, deve-se identificar uma base de referência, incluindo metas e indicadores, na fase de formulação para poder monitorizar e avaliar eficazmente o impacto do projecto em mulheres e homens. O quadro lógico do projecto deve incluir a basear-se nestas bases de referência.

A integração adequada da dimensão do género durante a formulação do projecto cria as condições para como e até que ponto as dimensões do género serão integradas na implementação bem como na monitorização e avaliação. A lista de verificação da integração da dimensão do género (Quadro 4) é uma boa forma de voltar a verificar como foram integradas as dimensões do género num documento de projecto e pode ajudar a identificar oportunidades, se for o caso, para melhorar.[18]

Monitorizar os resultados do género

O processo de monitorização pode ser tornado mais sensível ao género atribuindo a responsabilidade de integração da dimensão do género a um perito em género na equipa de implementação ou certificando-se que os parceiros de implementação têm consciência do género de modo que os dados sobre mulheres e homens

18 PNUD (2102). *Gender marker: Guidance Note: Tracking Gender-Related Investments and Expenditures in ATLAS.*

sejam recolhidos e monitorizados eficazmente. Contudo, uma abordagem mais estratégica permitiria que a função de monitorização fosse uma responsabilidade partilhada de parceiros bem como de mulheres e homens dos grupos beneficiários em cooperação com a ONUDI. Isto pode servir para reforçar as capacidades dos parceiros e beneficiários bem como para reforçar a sustentabilidade do projecto.

Parte da monitorização e avaliação inclui a sistematização de boas práticas. Isto inclui a avaliação regular e o reporte de indicadores sensíveis ao género e de resultados relativos ao género em relatórios intercalares.

Avaliar resultados relativos ao género

Tal como com a monitorização, o processo de avaliação pode ser tornado mais sensível ao género incluindo um perito em género na equipa de avaliação ou certificando-se de que os termos de referência da avaliação especificam a necessidade de alguns conhecimentos especializados sobre género.

Quaisquer componentes do género explícitas do projecto (por ex: objectivos, resultados ou produtos do género) serão um bom ponto de referência para avaliar. Para isto, devem ser identificadas perguntas de avaliação específicas do género e integradas nos termos de referência para a avaliação do projecto de acordo com as directivas do Grupo de Avaliação da ONUDI sobre a integração do género nas avaliações.[19] Além disso, seria benéfico integrar uma componente de avaliação, que identifique boas práticas e ensinamentos aprendidos com a intervenção em relação à igualdade do género e ao empoderamento das mulheres.

Mesmo que o projecto não trate explicitamente de questões do género, ainda assim podia ser avaliado à luz de critérios do género. Isto porque a sensibilização sobre género pode estar implícita na tomada de decisão que deu origem ao planeamento e à implementação do projecto (por ex: "questões leves" como género ou participação do beneficiário podem ser incluídas nos projectos).

A seguinte é uma lista de verificação rápida para garantir uma avaliação que tenha em conta a perspectiva do género:

AVALIAÇÃO TENDO EM CONTA A PERSPECTIVA DO GÉNERO*

- A metodologia e as ferramentas de avaliação integram o género (por ex: métodos participativos de recolha de dados, perguntas e indicadores sensíveis ao género);
- Os termos de referência da avaliação contêm a perspectiva do género (por ex: as questões do género estão integradas nos objectivos da avaliação, são incluídas referências explícitas ao género e perguntas de avaliação específicas do género);
- Os avaliadores ou as equipas de avaliação demonstram competência em género e equilíbrio do género;
- O relatório de avaliação é redigido de uma perspectiva do género (por ex: o relatório apresenta explicitamente a metodologia como tendo em consideração o género);
- O relatório de avaliação usa uma linguagem sensível ao género (por ex: os termos mulheres e homens são usados igualmente, não há estereótipos sexistas).

* International Service for national Agricultural Research, 2001. Disponível em: http://www.seachangecop.org/sites/default/files/documents/2001%2006%20FAO%20Engendered%20Logframe%20Approach.pdf.

Elaborar estudos de caso

Os estudos de caso podem ser utilizados numa abordagem sistematizada, por ex: como parte de um processo de M&A ou de forma pontual.[20] A M&A baseada em casos implica a avaliação qualitativa do progresso (monitorização) ou a presença (avaliação) de indicadores pré-definidos dentro de grupos específicos

19 Para informações mais detalhadas, consulte o anexo VIII do Guia do Grupo de Avaliação da ONUDI para integrar o género nas avaliações de programas e projectos da ONUDI.

20 Recursos Adicionais:
IUCN (2000): Taking the Pulse of Gender. Gender-Sensitive Systems for Monitoring and Evaluation. Disponível em: www.genderandenvironment.org/generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1787-module-4-taking-the-pulse-of-gender-gender-sensitive-systems-for-monitoring-and-evaluation.
PNUD (2009): A user's guide to measuring gender-sensitive basic service delivery. Disponível em: www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/a-users-guide-to-measuring-gender-sensitive-basic-service-delivery-
BRIDGE (2007): Cutting Edge Packs. Gender and Indicators. Disponível em: www.bridge.ids.ac.uk/go/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-indicators/gender-and-indicators
Website de métodos participativos de IDS: www.participatorymethods.org.

de beneficiários ou parceiros do projecto. Estudos de caso pontuais podem ser desenvolvidos para avaliações no local ou para realçar resultados específicos não facilmente disponíveis através da análise quantitativa.

Estudos de caso sistematizados

Conceber um sistema qualitativo de M&A implica:

- Seleccionar o grupo alvo e o tamanho da amostra certos;
- Seleccionar o tipo de inquérito apropriado;
- Fazer as perguntas certas;
- Analisar as perguntas e apresentar os resultados.

Quando tiverem sido definidos os indicadores qualitativos para os resultados e/ou produtos pretendidos, o(s) grupo(s) alvo apropriado(s) deve(m) ser seleccionado(s). Embora o processo de selecção dependa principalmente do(s) resultado(s) previsto(s) a ser(em) medido(s) pelo indicador, várias considerações terão influência incluindo: trabalho local prévio de investigação e publicações sobre o indicador, disponibilidade de inquiridos qualificados na área ou possibilidade de parcerias com instituições locais de investigação, uso adicional de dados recolhidos (por ex: fins promocionais) e disponibilidade de recursos.

	INDIVIDUAL	GRUPO
Entrevistador presente fisicamente	Presencial	Grupo focal
Autoadministração / com ajuda do computador	Inquérito na internet	Grupo de brainstorming

Inquéritos sensíveis exigem entrevistadores treinados mas não poderão abranger amostras grandes para os requisitos de projectos de assistência técnica. Os inquéritos na internet podem ser feitos rapidamente com uma quantidade mínima de recursos para dados relativamente pouco sofisticados e amplamente disponibilizados mas só para grupos alvo com conhecimentos de informática e acesso à internet. Outra possibilidade é os entrevistadores preencherem os inquéritos na internet com os inquiridos.

A formulação das perguntas certas idealmente deve ser feita com apoio local, isto é, grupos de defesa de GEEW ou instituições de pesquisa. Isto garante que seja tido em conta qualquer preconceito cultural, religioso ou étnico.

Quanto ao intervalo para a recolha de dados, em geral usam-se períodos de 3 meses, 6 meses ou 12 meses, dependendo da duração do projecto, do prazo para se alcançar o resultado previsto, da densidade das actividades, da complexidade do sistema de M&A, etc.

A análise de dados e a representação devem ser feitas de acordo com o requisito de medição de indicadores. Uma vez atingido este objectivo os dados recolhidos podem ser usados para mostrar beneficiários representativos individuais ou em grupo. Os estudos de caso devem retratar as realizações em termos de maior acesso a recursos, direitos e influência sobre a capacidade de tomada de decisão.

Estudos de caso pontuais

O mesmo processo deve ser seguido para estudos de caso pontuais, com excepção da definição dos intervalos de tempo. Tais estudos de caso só podem avaliar a presença (ou ausência) de indicadores definidos. Portanto, a narrativa é um elemento importante deste tipo de estudo de caso.

Comunicar resultados relativos ao género

Divulgar resultados relativos ao género de uma forma que seja compreensível e útil para as várias partes interessadas é um dos desafios principais da integração da dimensão do género. Geralmente há uma lacuna de informação geral e uma falta de compreensão entre os parceiros acerca de:

Situação no terreno numa perspectiva do género

- Mandatos do governo ou de organizações sobre igualdade do género;
- Políticas e programas que têm como alvo a igualdade do género;
- Esforços das partes interessadas e de outros intervenientes na promoção da igualdade do género;
- Compromissos das partes interessadas de contribuir para a igualdade do género;
- Boas práticas no empoderamento das mulheres e na igualdade do género como vividas pelos parceiros e por outros em áreas relacionadas com o projecto.

Os resultados relativos ao género devem ser integrados nos meios de comunicação regulares (por ex: circulares, relatórios intercalares, comunicação social, websites) para promover a partilha de informações e contribuir para os esforços de sensibilização e advocacia. Ao mesmo tempo, seria positivo considerar a comunicação dos resultados relativos ao género em relatórios específicos desenvolvidos para destacar as dimensões do género da intervenção. Outro meio possível de transmitir as

informações sobre questões do género e resultados é através de workshops, e-discussões ou divulgação de estudos de caso e histórias de sucesso.

É importante que a equipa de comunicação esteja ciente da necessidade de colmatar lacunas na informação para as diferentes partes interessadas (por ex: doadores, decisores, empresários, pessoal do projecto, etc.) através da utilização de canais adaptados às suas necessidades e realidades específicas, bem como da adopção de uma linguagem sensível ao género.

Anexos

Anexo I

OBJECTIVOS DE IGUALDADE DO GÉNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES (GEEW) DA TCB E INDICADORES CORRESPONDENTES

OBJECTIVO DE GEEW	COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	INDICADOR	Governação	Instituições	Serviços	Empresas	Consumidores
Promover a igualdade de acesso a recursos e oportunidades de formação [RECURSOS]	Oportunidade para o desenvolvimento de competências	EDUCAÇÃO	Número de campanhas promocionais a nível nacional sobre o emprego e as actividades relacionadas com as infra-estruturas nacionais da qualidade (INQ) para mulheres e meninas	X	X	X		
			% de instituições apoiadas que organizam "jornadas abertas" para as escolas locais e meninas	X	X	X		
		FORMAÇÃO DE ADULTOS	Rácio de mulheres em relação a homens que se inscrevem nas formações da TCB		X	X		
			Rácio de mulheres em relação a homens que concluem com sucesso as formações de TCB		X	X		
		PROMOÇÃO DA QUALIDADE	Número de candidatos ao prémio da qualidade para mulheres empreendedoras				X	
		RECURSOS COGNITIVOS	% de empresas pertencentes a mulheres que utilizam os serviços dos NEPs		X	X	X	
	Acesso ao trabalho e recompensa pelo trabalho	EMPREGO	Número de mulheres recrutadas no decurso da implementação do projecto com contratos de longo prazo		X	X		
			Realização do objectivo de equilíbrio do género (40-60%) no final da execução dos projectos		X	X	X	
		CARTA DO GÉNERO	% das recomendações da TCB incluídas na Carta do Género		X	X	X	
		SALÁRIOS	Rácio do rendimento das mulheres em relação ao rendimento dos homens (em segmentos da cadeia de valor comparáveis)		X	X	X	
			% de mulheres em cargos melhor remunerados (em todos os segmentos da cadeia de valor)		X	X	X	
		EMPREENDEDORISMO	Número de contratos de aquisições obtidos através de esquemas de certificação de negócios pertencentes a mulheres	X			X	
			Número de produtores ou empresários com alto potencial de impacto na GEEW apoiados			X	X	

OBJECTIVO DE GEEW	COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	INDICADOR	Governação	Instituições	Serviços	Empresas	Consumidores
Assegurar que as políticas associadas às infra-estruturas da qualidade e o ambiente legislativo não sejam conducentes à discriminação contra as mulheres [DIREITOS]	Igual impacto de políticas e regulamentos técnicos associados às IQ	LEGISLAÇÃO	Número de medidas para mitigar o impacto negativos das políticas e decisões políticas nas mulheres	X				
			% das decisões de política da qualidade em relação às quais os grupos de advocacia da igualdade do género foram consultados	X				
			Número de recomendações ou relatórios de GEEW produzidos pelo Conselho de INQ	X				
			Número de estudos de avaliação de impacto	X				
			Número de acções de sensibilização implementadas visando os decisores políticos	X				
	Prestação segura, não discriminatória dos serviços relacionados com INQ, propícios para o desenvolvimento do comércio	APOIO/FORMAÇÃO CONDICIONAL	% dos funcionários a receberem formação TCB a assinarem o código de conduta ética		X	X		
		MULHERES ENQUANTO IMPULSIONADORAS DA MUDANÇA	% de mulheres inspectoras / oficiais de verificação formadas		X	X		
			% de mulheres inspectoras / oficiais de verificação recém-recrutadas					
			% de mulheres gestoras da qualidade		X	X		
Contribuir para aumentar empoderamento da mulher e o controlo das suas próprias vidas [VOZ]	Poder de influenciar decisões no ambiente económico /laboral	INSTITUIÇÕES	% de mulheres em posições-chave relevantes para INQ	X	X			
			Realização do objetivo de equilíbrio do género (40-60%) a nível de tomada de decisão (governo, executivo / direcção)	X	X	X	X	
			Realização do objetivo de equilíbrio do género (40-60%) a níveis técnicos	X	X	X	X	
			Realização do objetivo equilíbrio do género (40-60%) a níveis administrativos	X	X	X	X	
			Número de pontos focais de GEEW oficialmente nomeados	X	X	X	X	
		REDES	Número de grupos e redes de GEEW criados durante o projecto			X	X	X
			% de aumento da participação das mulheres nas redes profissionais/associações de consumidores			X	X	X
			% de aumento da participação de homens em grupos de advocacia de GEEW			X	X	X
		NORMALIZAÇÃO	Número de grupos de advocacia de GEEW e de redes profissionais de mulheres que contribuíram activamente para o processo de normalização no decorrer da implementação do projecto		X			
			% de comités técnicos que incluem mulheres	X	X			
			% de comités técnicos liderados por mulheres	X	X			
			Número de normas elaboradas para produtos com alto impacto na GEEW	X	X			X
	Capacidade de influenciar a afectação de recursos e tomar decisões no seio do agregado familiar	AFECTAÇÃO DE RECURSOS AO AGREGADO FAMILIAR	% taxa de participação de mulheres nas tomadas de decisão no seio do agregado familiar em relação a: - Consumo diário | actividades de lazer | grandes decisões de investimento	X	X	X	X	
			% de mulheres que têm a sua própria conta bancária	X	X	X	X	
		UTILIZAÇÃO DO TEMPO NO SEIO DO AGREGADO FAMILIAR	Rácio de tempo das mulheres e dos homens gasto em: – cuidar das crianças | trabalho remunerado | trabalho doméstico | tempo livre /de lazer	X	X	X	X	

Garantir que as mulheres e os homens beneficiam de igual forma de todas as actividades do projecto e que a discriminação não seja perpetuada [GESTÃO DO PROJECTO]	*Igual representação a todos os níveis da gestão do projecto*	MULHERES NO DESENVOLVIMENTO	% de mulheres no (s) comité (s) directivo (s) do projecto					
			% de mulheres em grupos de trabalho					
			% de mulheres no quadro de pessoal do projecto					
	Ter em consideração as preocupações de igualdade do género em todas as fases do ciclo de gestão do projecto	GÉNERO E DESENVOLVIMENTO	% de consultores internacionais e nacionais formados em integração da dimensão do género					
			% de documentos de projecto, incluindo material promocional, verificados em termos do impacto em GEEW					
			% de recomendações de TCB de integração da dimensão do género seguida					
			Número de indicadores específicos de GEEW estabelecidos para o projecto					
			% de orçamento dedicado às actividades de GEEW					
		EMPODERAMENTO	Número de acções/actividades afirmativas específicas sobre o empoderamento da mulher					

RECURSOS ADICIONAIS: INDICADORES DE GEEW

Gerais

- Dados e estatísticas sobre a igualdade do género do Banco Mundial – datatopics.worldbank.org/gender
- Estatísticas sobre género da UNSD – unstats.un.org/unsd/gender/default.html
- Instituições sociais e índice do género da OCDE DEV – www.genderindex.org
- Índice de desigualdade do género do Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) do PNUD – hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii
- Relatório Global sobre as Discrepâncias do Género do FEM – www.weforum.org/issues/global-gender-gap

Recursos

- FAO - Base de dados sobre género e direitos fundiários – www.fao.org/gender/landrights/home/en
- UNESCO - Mulheres e a Ciência – www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Pages/gender-and-science.aspx
- Instituto para Estatística (UIS) da UNESCO Género e educação – www.uis.unesco.org/Education/Pages/gender-education.aspx
- Observatório Mundial da Saúde da OMS sobre Violência contra a mulher – www.who.int/gho/women_and_health/violence/en
- USAID - Inquéritos demográficos e de saúde – www.dhsprogram.com
- OIT - Estatísticas e bases de dados – www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm

Direitos

- SFI – Mulheres, Negócios e a Lei – wbl.worldbank.org
- ACNUR CEDAW base de dados do tratado – tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en
- OCDE - Base de dados sobre Género, Instituições e Desenvolvimento – stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=GIDDB2012

Voz

- União Inter-Parlamentar (UIP) Mulheres na política – www.ipu.org/iss-e/women.htm

Anexo II

MODELO DE CARTA DO GÉNERO

{Nome da instituição}

CARTA DO GÉNERO

- {data da criação/ revisão} -

Uma carta para a igualdade do género e o empoderamento das mulheres tendo como objectivo a participação plena de mulheres e homens em todas as esferas da nossa instituição sem discriminação

PREÂMBULO

1. {Nome da instituição} reconhece que a discriminação do género é uma grave ameaça ao desenvolvimento humano, tanto a nível pessoal como para a sociedade em geral. As suas repercussões omnipresentes na economia são desastrosas.

2. {Nome da instituição} compromete-se a perseguir o objectivo de igualdade do género e empoderamento das mulheres a todos os níveis da sua organização, incluindo a prestação de serviços aos utilizadores finais/ consumidores, com o objectivo de criar uma instituição mais forte e mais próspera.

3. Com esta finalidade, {Nome da instituição} desenvolveu os seguintes Valores e Princípios fundamentais e definiu Papéis e Responsabilidades para assegurar a sua implementação, monitorização e avaliação.

VALORES FUNDAMENTAIS

4. O pessoal de {Nome da instituição} adere aos seguintes valores fundamentais:

- Direitos iguais para mulheres e homens;
- Acesso igual a recursos e oportunidades de carreira para mulheres e homens;
- Capacidade de contribuir positivamente e influenciar a vida da instituição para todos.

PRINCÍPIOS

5. {Nome da instituição} adoptou os seguintes princípios para guiarem as suas actividades quotidianas:

- TRABALHO -

A. Ausência de qualquer forma institucionalizada de discriminação quer com base em políticas (formal) quer em práticas (informal).

B. Ausência de barreiras estruturais (isto é, cláusulas na política de gestão de recursos humanos) à realização das mesmas tarefas, se necessário.

C. Grupos técnicos e de trabalho a serem constituídos com equilíbrio do género (40%-60%). As reuniões devem ser adiadas se esta meta não for alcançada.

- REMUNERAÇÃO -

D. Remuneração igual para mulheres e homens para trabalho de igual valor.

E. Acesso igual a regalias do empregado (por ex: esquemas de pensão, direito a férias, seguro de saúde, etc.)

- RECURSOS COGNITIVOS -

F. Nenhuma discriminação no acesso à informação (por ex: oportunidades de carreira).

G. Oportunidades iguais de formação e desenvolvimento profissional.

H. Oportunidades de formação específicas para trabalhadores segundo o canal de acção afirmativa.

- TEMPO -

I. Disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças.

J. Horário de trabalho flexível - horas extraordinárias justas.

K. Duração igual da licença remunerada de paternidade e de maternidade.

L. Número igual de anos de vida profissional.

- VOZ -

M. Objectivos de equilíbrio do género (40%-60%) a nível de governação, executivo/ gestão e técnico/ operacional.

N. Exigência de uma conta bancária pessoal para pagamento de salários.

- SAÚDE -

O. Canal seguro para denunciar assédio sexual e protecção de retaliação.

P. Protecção de trabalhadoras grávidas e de trabalhadoras que deram à luz recentemente ou estão a amamentar.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

6. Órgão de governação - aconselha o comité da Carta do Género em relação aos objectivos de igualdade do género e indicadores; defende a igualdade do género a nível institucional e com as partes interessadas.

7. Comité da Carta do Género - fixa os objectivos e indicadores anuais de igualdade do género e empoderamento das mulheres; é responsável pela monitorização e avaliação das realizações; foi-lhe delegada autoridade para investigar casos de discriminação do género e assédio sexual; é composto por representantes de todos os departamentos e pontos focais do género; reporta anualmente aos accionistas ou às autoridades públicas.

8. Pontos focais do género - são responsáveis pela implementação da Carta do Género; asseguram que os valores fundamentais da Carta do Género sejam tidos em consideração a todos os níveis de gestão e das operações.

9. Todo os pessoal - tem a responsabilidade ética de fazer avançar os objectivos de igualdade do género em {Nome da instituição} e de contribuir para um ambiente de trabalho seguro para todos os seus colegas.

GLOSSÁRIO DE TERMOS

Equilíbrio do género

A participação igual de mulheres e homens, em especial em relação a processos de tomada de decisão. Implica alcançar um nível de 40%-60% de representação de mulheres e homens na governação, ao nível executivo/ de gestão e operacional.

Discriminação do género

Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo, que tem o efeito ou propósito de prejudicar ou anular o reconhecimento, usufruto ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualde de homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais na esfera política, económica, social, cultural, civil ou qualquer outra (Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres).

Igualdade do género

A participação de mulheres e homens em todas as esferas da vida pública e privada sem discriminação. Envolve igualdade nos termos da lei, igualdade de oportunidade (incluindo igualdade de recompensas por trabalho e igualdade no acesso a capital humano e a outros recursos produtivos que potenciam a oportunidade), e igualdade de expressão (a capacidade de influenciar e contribuir para a vida da instituição).

Empoderamento das mulheres

Empoderamento implica a capacidade de controlar a sua própria vida. Abrange sensibilização, criar autoconfiança, alargamento de escolhas, maior acesso a e controlo de recursos e acções para transformar as estruturas e instituições que reforçam e perpetuam a discriminação do género e a desigualdade. O empoderamento das mulheres também inclui acção afirmativa, ou a selecção positiva de mulheres, com o objectivo último de alcançar o equilíbrio do género.

Assédio sexual

Acções conotadas sexualmente ou comportamento geral imposto a alguém e violando a sua dignidade devido à sua natureza degradante ou humilhante, ou criar uma situação intimidante, hostil ou ofensiva. Pressão forte sobre alguém com o objectivo real ou aparente de obter favores sexuais.
{harmonizar com a legislação nacional}

GRUPOS DE TRABALHO DE REVISÃO DA CARTA
{NÚMERO DA REVISÃO}
{Nomes do pessoal do grupo de trabalho}

Anexo III

FORMAÇÃO EM PERSPECTIVA DO GÉNERO

A lista de verificação que se segue ajudará a equipa do projecto a assegurar que as preocupações sobre a igualdade do género sejam tomadas em consideração na organização das formações.[21]

LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO DE FORMAÇÕES

ANTES DA FORMAÇÃO, CERTIFIQUE-SE QUE:

1. Os objetivos da formação levam em consideração os interesses do género.
2. Os produtos e indicadores de GEEW estão definidos.
3. Os formadores recebem informações sobre sensibilização em matéria de GEEW e materiais relevantes da ONUDI em matéria de GEEW.
4. O local de formação está localizado numa área central e acessível, com facilidades de transporte.
5. Os horários de formação permitem tempo de transporte suficiente e disposições para atender às mulheres participantes.
6. Os convites para participação são amplamente disseminados, usando tanto os canais de comunicação orientados para o sexo feminino como os orientados para o sexo masculino.
7. O material de formação é testado para verificar os dados sensíveis ao género, linguagem e ilustrações e as actividades propostas são verificadas em termos de preconceito cultural, religioso ou étnico.

DURANTE A FORMAÇÃO, CERTIFIQUE-SE QUE:

8. Os formadores dão espaço para homens e mulheres participarem de forma igual.
9. Os formadores permitem que pontos de vistas não dominantes sejam expressos.
10. Os dados desagregados por sexo são recolhidos, incluindo feedbacks e experiências dos participantes.

DEPOIS DA FORMAÇÃO, CERTIFIQUE-SE QUE:

11. A realização dos produtos e indicadores de GEEW é avaliada.
12. O desempenho dos formadores em relação à sensibilidade do género é avaliado.
13. O feedback e as experiências dos participantes femininos e masculinos são levados em consideração.

21 Recursos Adicionais:

UICN (2000): Seek and ye shall find. Creating participatory appraisals with a gender perspective. Disponível em: www.genderandenvironment.org/generoyambiente.org/index.php/en/knowledge-center/doc_download/1785-module-2-seek-and-ye-shall-find-participatory-appraisals-with-a-gender-equity-perspective.

Agência Suíça para o Desenvolvimento e a Cooperação (2005): Gender and Training: Mainstreaming gender equality and the planning, realisation, and evaluation of training programmes. Disponível em: www.sdc-gender-development.net/en/Home/Publications/document.php?itemID=4260&langID=1.

UNESCO (1999): Guidelines on gender-neutral language. Disponível em: unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf.

Anexo IV

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) define a discriminação contra as mulheres como "qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no género, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, usufruto ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, numa base de igualdade entre homens e mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro."[22]

No seu trabalho diário, os agentes de inspecção e verificação podem ser confrontados com decisões que têm implicações morais e éticas, que podem restringir ou ampliar as oportunidades das mulheres, contribuir ou não para promover a discriminação. A fim de apoiar as suas actividades, a assistência da ONUDI deve ser condicionada à adesão aos seguintes direitos e obrigações de produtores, comerciantes, transportadores e funcionários:[23]

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

1. Todos os indivíduos devem poder passar por procedimentos de inspecção ou de verificação ou atravessar fronteiras internacionais sem abuso ou assédio verbal ou físico, incluindo mas não se limitando à violência sexual e baseada no género.
2. As inspecções ou verificações, incluindo inspecções nas fronteiras, devem ser tratadas de maneira eficiente e oportuna, sem discriminação. Um recibo deve ser dado ao produtor, comerciante ou transportador para qualquer pagamento feito e o pagamento deve ser devidamente registado.
3. Apenas os funcionários das agências aprovadas devem estar presentes durante os procedimentos de inspecção ou de verificação ou na fronteira, e todos os funcionários de verificação ou de inspecção devem usar uniformes ou crachás de identificação que indicam o respectivo serviço.
4. Detalhes de todos os direitos, taxas e impostos e a base para o seu cálculo devem estar acessíveis ao público antes da inspecção ou verificação e nos postos de controlo de fronteira. Qualquer alteração aos direitos, taxas e impostos deve ser anunciada publicamente, em tempo razoável para que os produtores, comerciantes e transportadores se prepararem antes da sua aplicação. Nenhum direito, taxa ou imposto não publicado será exigido durante o processo de inspecção ou verificação.
5. Os requisitos documentais devem ser claramente definidos e acessíveis ao público, antes da inspecção ou verificação e nos postos de controlo das fronteiras. Qualquer alteração à documentação exigida deve ser anunciada publicamente, em tempo razoável para permitir que produtores, comerciantes e transportadores se preparem antes da sua implementação. Os procedimentos simplificados devem ser aplicados aos pequenos produtores, comerciantes e transportadores.
6. Os produtores, comerciantes e transportadores devem estar cientes dos seus direitos e obrigações quando são submetidos a uma inspecção ou verificação ou ao atravessar fronteiras internacionais. Os produtores, comerciantes e transportadores devem apresentar a documentação exigida e pagar os direitos apropriados, se necessário, e devem obter um recibo de todos os pagamentos feitos a um funcionário. Os produtores, comerciantes e transportadores não devem tentar subornar um funcionário para evitar o pagamento de direitos ou para obter tratamento preferencial de qualquer forma, incluindo evitar filas.

22 Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Nova Iorque, 18 de Dezembro 1979, artº. 1. Disponível em: http://www.ohchr.org/en/ProfessionalInterest/pages/cedaw.aspx.

23 Banco Mundial (2013): *Women and Trade in Africa: Realizing the Potential.* Disponível em: http://www-wds.worldbank.org/curated/en/2013/01/18490089/women-rade-africa-realizing-potential.
Website de métodos participativos de IDS: www.participatorymethods.org.

Além disso, apoiar a implementação da certificação do Sistema Integrado de Gestão (SIG) no âmbito de organismos de avaliação da conformidade permite uma maior transparência e serve como um sinal para a gestão responsável perante os utilizadores finais. A ONUDI deve apoiar activamente a demanda de implementação e certificação do SIG, especialmente nas áreas dos serviços de metrologia legal e inspecção.

RECURSOS ADICIONAIS:

1. Organização Mundial das Alfândegas / Capacitação – www.wcoomd.org/en/topics/capacity-building.aspx
2. Acção contra Corrupção e Crime Económico da ONUDC — www.unodc.org/unodc/en/corruption/index.html
3. Organização Internacional para as Migrações / Divisão de Imigração e Gestão das Fronteiras – www.iom.int/cms/tcm

Anexo V

CERTIFICAÇÃO DE NEGÓCIOS PERTENCENTES A MULHERES

A certificação de negócios pertencentes a mulheres chamou a atenção internacional na última metade da década de 1990, quando o programa de Pequenas Empresas Pertencentes a Mulheres (WOSB) foi criado nos EUA, no âmbito da Lei de Nova Autorização de Pequenos Negócios (Small Business Reauthorization Act) de 2000. O programa destinava-se a "remediar décadas de discriminação sexual que inibiu as mulheres de competirem de forma justa pelos contratos federais. As mulheres têm sido significativamente sub-representadas nos concursos de aquisições federais ".[24]

No geral, a certificação de negócios pertencentes a mulheres é, em si, um processo simples e directo que tem apenas algumas exigências e pode ser administrada através de auto-declaração:[25]

CRITÉRIOS PARA A CERTIFICAÇÃO PELO CONSELHO NACIONAL DE EMPRESAS DE MULHERES (WBENC)*

1. Pelo menos cinquenta e um por cento (51%) detidos e controlados directamente por uma ou mais mulheres.
2. A gestão e o funcionamento diário devem ser controlados por uma, ou mais, das proprietárias.
3. As proprietárias devem as tomar decisões de longo prazo para o negócio.
4. Um dos critérios a seguir deve, também, ser válido somente para as empresas:
   - As mulheres devem constituir uma maioria no Conselho de Administração ou ter uma maioria dos votos no Conselho de Administração através da ponderação de votos,
   - As mulheres devem constituir 51% do poder de voto, ter assento no Conselho de Administração e ter poder de voto suficiente para superar qualquer exigência de maioria absoluta.

*O WBENC é o maior certificador independente de empresas que existem e operam nos Estados Unidos

No entanto, o certificado estabelece direitos especiais para portadores de certificados cujo desenvolvimento e implementação são mais complexos. Esses incluem:

- Canais privilegiados para aquisições públicas;
- Acesso a regimes de capital e subsídios, especialmente para a criação de empresas;
- Oportunidades de mentoria e formação técnica;
- Oportunidades de trabalhar em rede e de contratação;
- Acesso a programas promocionais e de marketing como feiras comerciais;
- Requisitos administrativos simplificados, ou seja, preenchimento da papelada, pagamento de impostos e créditos, elaboração de relatórios financeiros, etc.

O apoio político e o patrocínio do sector privado e dos grupos de advocacia são decisivos para a implementação bem sucedida de um esquema de certificação de empresas pertencentes a mulheres.

RECURSOS ADICIONAIS:

- WEConnect International – weconnectinternational.org/en
- Women Owned Small Business (WOSB) programa de certificação do governo dos Estados Unidos da América – www.sba.gov/content/women-owned-small-business-program

24 Fernandez, S., Malatesta, D. & Smith, C. R. (2012): Race, gender and government contracting: Different explanations or new prospects for theory? Public Administration Review, 73(1), pp. 109–120.

25 Baseado em Women Owned Small Business (WOSB) certification as part of the United States Small Business Administration's Federal Contracting Program (source: www.wbenc.org/Government).

Anexo VI

ANÁLISE DO GÉNERO A NÍVEL REGIONAL/ NACIONAL/ SECTORIAL

Análise do género a nível regional/ nacional

Uma análise do género deve começar a nível regional/ nacional, abordando o(s) contexto(s) nacional(ais) que enquadra(m) a área de intervenção do projecto em termos de capacitação comercial.

A nível nacional, a análise do contexto tem muitas dimensões: social, económica, política, cultural e ambiental. Esta análise determinará as condições, limitações e oportunidades de implementar o projecto estando consciente das desigualdades do género existentes.

Encontram-se a seguir algumas perguntas chave para análise do género a nível regional/ nacional.

ANÁLISE DO GÉNERO A NÍVEL REGIONAL/ NACIONAL

Perguntas orientadoras

Análise do quadro de políticas

- Quais são os instrumento, compromissos e políticas de direitos humanos internacionais e regionais, legalmente vinculativos, que foram assinados pelo país (por ex. CEDAW; como recurso rápido consultar o índice universal de direitos humanos: www.universalhumanrightsindex.org)
- Há algum programa do governo relevante para o projecto que trate das desigualdades do género?
- Há indicadores do género relevantes que são monitorizados regularmente a nível nacional, por exemplo pelo Instituo Nacional de Estatística ou por um serviço encarregado de reportar sobre os planos nacionais de desenvolvimento?

Análise do quadro de políticas e empoderamento

- Qual é a percentagem de assentos que mulheres e homens ocupam no parlamento e qual é a percentagem em cargos ministeriais e regionais de tomada de decisão e, em particular no ministério/ serviço responsável pelo seu projecto?
- Qual é a percentagem de homens/ mulheres em cargos muito bem pagos no sector do projecto?
- Qual é a percentagem de mulheres em cargos profissionais, técnicos, de direcção e administrativos no país?
- Há diferenças nos níveis de literacia entre mulheres e homens (rural/ urbano)?
- Quais são as taxas de inscrição no ensino primário, secundário e superior?
- Há diferenças do género no acesso à saúde?
- Qual é o nível de violência com base no género no país?
- Há organizações da sociedade civil relevantes ou agências internacionais que trabalham no sector de intervenção com uma perspectiva de igualdade do género ou empoderamento das mulheres?

Análise do quadro do mercado de trabalho

- Qual é a divisão de trabalho entre mulheres e homens no país?
- Qual é a percentagem de mulheres em cargos profissionais, técnicos, de direcção e administrativos no país?
- Há diferenças do género em salários para trabalho igual entre mulheres e homens no país?

Análise do quadro económico e financeiro

- Qual é a percentagem de mulheres em relação aos homens que têm acesso a posse da terra e a crédito no país?
- Qual é a disponibilidade de programas de sensibilização de mulheres que visam a prestação de serviços de desenvolvimento empresarial e/ou serviços financeiros através de iniciativas do governo, crédito privado e outros e são relevantes para sectores/ localidades do projecto?

Análise do quadro social e cultural

- Quais são os valores, normas, atitudes e convicções sociais ou culturais em relação à igualdade do género?

Análise do quadro ambiental e industrial

- Quais são as principais questões do género a nível do país relativas à sustentabilidade ambiental e à indústria que o projecto deve conhecer e possivelmente poderá tratar?
- Há políticas relativas a QI relevantes para a intervenção? Estas políticas integram a dimensão do género?

Análise do género a nível sectorial

É crucial ter uma boa compreensão das diferenças entre mulheres e homens a fim de não só compreender e priorizar as questões do género mas também identificar eficazmente o sector em que a intervenção terá um impacto mais sustentável.

Há diferenças consideráveis na disponibilidade de informações por sector em relação ao género. Áreas como governação, ambiente e desenvolvimento rural podem ter mais informações do que sectores como indústria, transportes e infra-estruturas. Muitas vezes há informações dispersas em serviços descentralizados, planos municipais ou distritais e também em documentos produzidos pelo sector privado. Quando não está disponível informação escrita, pode-se recorrer a entrevistas a informadores chave, reuniões e workshops para recolher informações. As caixas a seguir fornecem algumas perguntas chave para análise do género a nível sectorial.

A revisão do contexto sectorial irá dotá-lo de argumentos úteis para discutir com sucesso a integração da dimensão do género nos seus projectos com homólogos e partes interessadas.

ANÁLISE DO GÉNERO A NÍVEL SECTORIAL

Perguntas orientadoras

- Há políticas sectoriais a apoiar ou a causar desigualdades do género?
- Há um ponto focal do género no ministério de contraparte?
- Qual é a divisão de trabalho mais comum por género na indústria? Há diferenças de salário entre mulheres e homens a trabalhar no sector do projecto?
- Quantas pequenas e médias empresas pertencem ou são geridas por mulheres no sector?

- Quais são as barreiras/ desafios que reforçam as desigualdades do género (por ex: políticas industriais, regulamentos, não ter acesso ao crédito, recursos, etc.)? Como é que isto pode afectar as capacidades de grupos diferentes de participarem nas intervenções do projecto?
- Há projectos semelhantes a serem implementados actualmente que tratam de questões do género?
- O volume de trabalho das mulheres aumentará/ diminuirá como resultado de inovações e mudanças na tecnologia? Se o seu volume de trabalho diminuir isto implica uma perda de receitas?
- Há espaço para o projecto tratar dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no acesso ao crédito e disponibilizar mecanismos de financiamento?
- O projecto avalia o alcance do mercado e de serviços para equilíbrio do género e eventuais alternativas bancárias (serviços bancários móveis, fundos de mulheres/ crédito de grupo)?
- Como pode ser promovida a liderança e participação das mulheres em tomadas de decisão relativas a QI?
- O design do projecto considera as mulheres como um grupo homogéneo ou também tem em consideração diferenças económicas, étnicas e culturais a fim de favorecer as que mais precisam?
- Que objectivos e actividades têm em consideração as desvantagens das mulheres, se houver, em educação, acesso ao crédito, posse da terra, falta de experiência em INQ, dificuldades em ligar-se aos mercados, etc.?
- Como se pode sensibilizar as mulheres para os seus direitos, privilégios e oportunidades?
- O projecto contribui para educação, formação e desenvolvimento profissional das mulheres em QI?
- Que actividades tratam dos papéis não tradicionais das mulheres como marketing e promoção das mulheres na área do ensino de CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática)?
- O design do projecto deixa claro o seu empenhamento em contribuir para a igualdade do género (por ex: nos objetivos, produtos e indicadores específicos)?
- O projecto trata das necessidades de QI tanto para mulheres como para homens?
- O projecto tem em conta os constrangimentos em termos de tempo das mulheres devido a cuidar dos filhos, longas distâncias e responsabilidades domésticas, normas socioculturais etc. que possam afectar a sua capacidade de participar em sessões de formação?
- Como pode o projecto facilitar o estabelecimento de empresas locais sustentáveis pertencentes a mulheres?
- O design do projecto assegura que informações e formação sobre QI visa tanto mulheres como homens?
- Há espaço para mulheres e homens melhorarem os seus papéis tradicionais, por exemplo, em exportação, marketing, novas formas de organização em cooperativas ou grupos de auto-ajuda? Em que actividades pode ser promovida a liderança das mulheres e como?
- O design do projecto inclui indicadores de empoderamento das mulheres (por ex: maiores rendimentos para as mulheres)?
- As opiniões, preocupações e expectativas de mulheres e homens foram tidas em conta?
- O projecto também inclui pequenas e médias empresas pertencentes ou geridas por mulheres? Se não, porquê?
- Há espaço para promover a sensibilização, por exemplo, mobilizando grupos de mulheres e convénios sociais?

Anexo VII

TERMOS DE REFERÊNCIA

(a) Termos de referência para análise do género/ estratégia do género do projecto

Dependendo do âmbito do projecto - objectivos, recursos e tempo - a oportunidade para uma estratégia geral do género do projecto terá que ser avaliada. Se o espaço para acções de GEEW for limitado ou se os objectivos de GEEW se concentrarem numa área específica de assistência técnica, isto é análise da cadeia de valor, o requisito de uma análise do género deve ser suficiente. Contudo, desenvolver uma estratégia do género é vital para projectos e programas em larga escala tendo em vista a coerência geral e a monitorização. O elemento central de uma estratégia do género é o plano de GEEW.

TERMOS DE REFERÊNCIA PARA A ANÁLISE DO GÉNERO

1. A análise do género deve ser realizada em relação à igualdade do género em termos de direitos, acesso a recursos e voz.
2. Efectuar uma avaliação geral do nível de desenvolvimento de um país ou uma região em termos de igualdade do género.
3. Com base na justificação e nos objectivos do projecto, conceber actividades apropriadas de GEEW e indicadores.
4. Identificar instituições oficiais locais de GEEW, actividades e grupos de activistas e potenciais parcerias ou ligações.
5. Analisar o quadro lógico do projecto (resultados, produtos e actividades) para questões potenciais de GEEW e definir os interesses do género correspondentes e a justificação para intervenção de GEEW.
6. Desenvolver actividades para tratar das questões de GEEW identificadas e definir os meios para a sua implementação.
7. Definir indicadores de GEEW para actividades correspondentes ou acção em geral.
8. Identificar riscos e formular hipóteses para a realização de indicadores de GEEW.

TERMOS DE REFERÊNCIA PARA A ESTRATÉGIA DO GÉNERO DO PROJECTO

ESTRATÉGIA DO GÉNERO

1. Fazer uma avaliação geral do nível de desenvolvimento de um país ou uma região em termos de igualdade do género.
2. Com base na justificação do projecto e dos objectivos, conceber actividades apropriadas de GEEW e indicadores para assistência técnica e gestão do projecto.
3. Identificar instituições oficiais locais de GEEW, actividades e grupos de activistas e potenciais parcerias ou ligações.
4. Identificar riscos e formular hipóteses para a realização de indicadores de GEEW.
5. Elaborar o plano de GEEW do projecto como descrito abaixo.

PLANO DE GEEW

I. ASSISTÊNCIA TÉCNICA

1. Analisar o quadro lógico do projecto (resultados, produtos e actividades) para questões potenciais de GEEW e definir os interesses do género correspondentes e a justificação para intervenção de GEEW.
2. Desenvolver actividades para tratar das questões de GEEW identificadas e definir os meios para a sua implementação.
3. Definir indicadores de GEEW para actividades correspondentes ou acção em geral.
4. Atribuir papéis e responsabilidades para cada actividade.
5. Atribuir recursos.

II. GESTÃO DO PROJECTO

1. Adaptar as directivas de gestão do projecto aos requisitos do projecto.
2. Indicar as acções previstas para cada actividade.
3. Atribuir papéis e responsabilidades.
4. Indicar se as actividades serão realizadas com os recursos regulares de gestão do projecto/ pessoal ou se serão necessários recursos adicionais.

EXEMPLO DE UMA ESTRATÉGIA DO GÉNERO (ESBOÇO)

ESTRATÉGIA DO GÉNERO DO PROJECTO

I. ANÁLISE GERAL DE IGUALDADE DO GÉNERO/ INDICADORES

Dados macro da avaliação inicial da situação do género, incluindo impacto no desenvolvimento económico e no comércio. Os dados devem incluir pelo menos um indicador para cada dimensão da igualdade do género:

- *RECURSOS: participação na mão-de-obra/ taxa de empreendedorismo feminino, salários iguais, rácio de matrícula escolar, casamento precoce, taxa de fecundidade, violência com base no género…*
- *DIREITOS: Acesso a terras/ crédito/ propriedade, direito sucessório, licença de maternidade/ paternidade, cotas legais/ objectivos de equilíbrio do género…*
- *VOZ: Assentos no parlamento/ na direcção de empresas cotadas, rácio de mulheres em relação aos homens a nível ministerial…*

II. RESUMO DO ÂMBITO DO PROJECTO

Sumário do âmbito do projecto; orçamento e duração, áreas de intervenção técnica e actividades.

III. ESTRATÉGIA DO GÉNERO DE TCB

Declaração da estratégia do género de TCB.

IV. PLANO DE GEEW DO PROJECTO

Projecto do plano de GEEW em dois quadros: actividades técnicas e gestão do projecto, como detalhado nos termos de referência - ver exemplos a seguir.

V. GESTÃO DO RISCO

Avaliação do risco e medidas de mitigação para o plano de GEEW. Esta secção deve incluir as hipóteses de implementação.

EXEMPLO DE UM PLANO DE GEEW: ACTIVIDADES TÉCNICAS (EXTRACTO)

ACTIVIDADES	QUESTÕES DE GEEW / INTERESSE	ACTIVIDADES DE GEEW	MEIOS	INDICADORES DE GEEW	RESPONSABILIDADE
RESULTADO 1. A PROMULGAÇÃO DE UMA POLÍTICA NACIONAL DA QUALIDADE (NQP) E MELHORIAS NA LEGISLAÇÃO SUBSEQUENTE SOBRE INQ					
PRODUTO 1.1. Preparação de um Livro Verde sobre o quadro jurídico para PNQ e INQ abrangente, sistemático, coerente, eficiente e sustentável. Diálogo institucional.	Porque a sua capacidade de reagir às mudanças é diferente, homens e mulheres não sentem da mesma forma o impacto das escolhas políticas. →A igualdade do género não será alcançada na prática a não ser que a igualdade segundo a lei seja garantida. [DIREITOS]	Incluir um plano para a inclusão obrigatória no Livro Verde de disposições para as mulheres fazerem parte de comités técnicos e de certificação e para a integração geral de redes de GEEW na INQ.	Análise documental Consultas locais Ponto focal do género da ONUDI UNIDO TCB	Aumento percentual no número de mulheres em comités técnicos e comités de certificação.	Técnico responsável pela redacção do Livro Verde.
		Incorporar medidas de mitigação para os grupos mais vulneráveis, incluindo pequenas produtoras com controlo de quarentena ou procedimentos de gestão de crises.		Número de medidas para reduzir o impacto de políticas e decisões sobre políticas nas mulheres.	Técnico responsável pela redacção do Livro Verde.

EXEMPLO DE UM PLANO DE GEEW: ACTIVIDADES DE GESTÃO DO PROJECTO (EXTRACTO)

ENFOQUE	COMPONENTES	ACTIVIDADES	RESPONSABILIDADE	RECURSOS
1. Análise do género	1.1. Dados desagregados por sexo e informação sobre género	As fontes de dados sobre género serão identificadas durante a fase inicial.	Perito em género	Orçamento GEEW
		Inquérito de referência e estudos de mercado incluirão informação sobre género.	Peritos em estudo de mercado	Regulares-incluir em TdR de inquéritos
		Dados relativos a indicadores de GEEW serão recolhidos por pessoal técnico durante a implementação do projecto.	CTA	Regulares
	1.2. Análise em todas as fases do ciclo do programa	Rever todas as actividades técnicas para incluir uma dimensão do género em todos os termos de referência.	Perito em género	Regulares
		Rever todas as actividades técnicas para assegurar que todas as reuniões, grupos de trabalho, formações e visitas de estudo são concebidas de tal forma que mulheres e homens podem participar igualmente.	Peritos técnicos	Regulares
		Mais especificamente incluir mulheres em actividades de sensibilização e comunicação.	CTA	Regulares
	1.3. Análise do orçamento sensível ao género	Calcular a porção de recursos atribuída a actividades de GEEW e informar o ponto focal do género do Comité Directivo.	Gestor do projecto	-

(b) Descrição de funções do perito em género para formulação do projecto

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

TERMOS DE REFERÊNCIA PARA PESSOAL COM CONTRATO INDIVIDUAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (ISA)

Título:	Perito em Género para Formulação do Projecto[26]
Posto de serviço principal e local:	
Missão(ões) a:	
Início do contrato (EOD):	
Fim do contrato (COB):	
Número de dias úteis:	

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A ONUDI é uma agência especializada das Nações Unidas que promove o desenvolvimento industrial para redução da pobreza, globalização inclusiva e sustentabilidade ambiental. A Organização persegue objectivos programáticos de igualdade do género e empoderamento das mulheres tanto colectivamente no seio do sistema das Nações Unidas como individualmente com o seu mandato para fazer avançar o bem-estar de mulheres e homens em todos os países através do desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável. A ONUDI está empenhada em integrar uma perspectiva do género em todas as suas políticas, programas, projectos e práticas organizacionais.

CONTEXTO DO PROJECTO

Dar resumidamente o contexto do projecto.

DEVERES

Durante a missão, o perito em género deve proceder a uma análise do género a fim de integrar eficazmente a dimensão do género na concepção e formulação do projecto. Concretamente, sob a supervisão e orientação directa do gestor do projecto e em estreita colaboração com peritos da indústria/ sector, o perito em género assumirá as funções indicadas no quadro a seguir.

26 Como primeiro passo para identificar Peritos em Género contactar com o seguinte: equipa de recursos humanos e género da ONUDI, agências das Nações Unidas ou ONGs focalizadas em mulheres, grupo ou associações de mulheres na região da intervenção.

DEVERES	PRODUTOS CONCRETOS/ MENSURÁVEIS	DURAÇÃO PREVISTA	LOCAL
▪ Rever documentos relevantes da ONUDI sobre os requisitos para a integração da dimensão do género, incluindo a Política de Igualdade do Género e Empoderamento das Mulheres da ONUDI (2009) e o Guia da ONUDI sobre Projectos TCB Integrando a Dimensão do Género (2015). ▪ Fazer uma análise do género detalhada como indicado no Guia da ONUDI sobre Projectos TCB Integrando a Dimensão do Género, realçando em particular a divisão do trabalho com base no género, controlo de recursos e tecnologias, necessidades e preferências de mulheres e homens e oportunidades e constrangimentos à participação das mulheres.	▪ É realizada análise do género aprofundada.	10+ dias	No terreno
▪ Avaliar e identificar impactos potenciais diferenciados do projecto quanto ao género.	▪ Impactos e riscos são identificados.		
▪ Recolher dados iniciais desagregados por sexo que possam ser usados para monitorizar potenciais impactos do género.	▪ É estabelecida a base de referência.		
▪ Identificar serviços do governo, ONGs, organizações de base comunitária e associações ou grupos de mulheres cujo trabalho incida em género e desenvolvimento industrial/ infra-estrutura da qualidade produzindo informações que possam ser úteis durante a preparação e implementação do projecto. Avaliar a sua capacidade.	▪ Serviços relevantes do governo, ONGs, organizações de base comunitária e associações ou grupos de mulheres no país são identificados e consultados.		
▪ Com base na análise do género, desenvolver um plano de acção que identifique oportunidades e pontos de entrada para integrar a dimensão do género no projecto. O plano de acção para integração da dimensão do género deve reflectir o quadro lógico do projecto e incluir o desenvolvimento de componentes específicas do género, metas e indicadores sensíveis ao género, cronogramas, responsabilidades atribuídas e medidas de implementação. ▪ Dar estimativas de custos para a implementação do plano de acção para a integração da dimensão do género.	▪ Plano de acção para a integração da dimensão do género é desenvolvido e custos de implementação são estimados.	5 dias	Na sede
▪ Integrar componentes do género relevantes do plano de acção para a integração da dimensão do género no documento de projecto, incluindo estimativas de custo para a sua implementação.	▪ A dimensão do género é integrada no documento de projecto.		
▪ Preparar termos de referência para o especialista em género implementar componentes do projecto que incluem a perspectiva do género.	▪ TdR para especialista em género para implementação do projecto são finalizados.		

COMPETÊNCIAS EXIGIDAS

Valores fundamentais
1. Integridade
2. Profissionalismo
3. Respeito pela diversidade

Competências fundamentais
1. Orientação para resultados e responsabilidade
2. Planeamento e organização
3. Orientação da equipa

Competência de gestão (conforme o caso)
1. Estratégia e direcção
2. Sensatez e tomada de decisão

REQUISITOS ORGANIZACIONAIS MÍNIMOS

Educação

O perito em género deve ter uma pós-graduação em ciências sociais ou naturais ou noutra disciplina relevante, de preferência com uma especialização em género, gestão do ciclo do projecto e/ou capacitação comercial/ infra-estrutura da qualidade.

Experiência técnica e operacional

O perito em género deve ter:

- Um mínimo de cinco anos de experiência prática na área da igualdade do género e integração da dimensão do género;
- Formação formal em análise do género e planeamento do género e conhecimentos comprovados em integração da perspectiva do género em projectos e programas, em especial em capacitação comercial/ infra-estrutura da qualidade;
- Conhecimento aprofundado do contexto do género em [nome do país] e experiência de trabalho com instituições do governo e organizações internacionais ou não governamentais que apoiam o trabalho do género e desenvolvimento em capacitação comercial/ infra-estrutura da qualidade;
- Familiaridade com ferramentas e metodologias de análise do género em capacitação comercial;
- Boa capacidade de comunicação e de contacto com várias partes interessadas, incluindo funcionários do governo.

Línguas

Exige-se fluência em inglês escrito e falado.

A lingual local seria uma mais-valia.

(c) Descrição de funções para o perito em género para implementação do projecto

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL

TERMOS DE REFERÊNCIA PARA PESSOAL COM CONTRATO INDIVIDUAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (ISA)

Título:	Perito em Género para Implementação do Projecto
Posto de serviço principal e local:	
Missão(ões) a:	
Início do contrato (EOD):	
Fim do contrato (COB):	
Número de dias úteis:	

CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A ONUDI é uma agência especializada das Nações Unidas que promove o desenvolvimento industrial para redução da pobreza, globalização inclusiva e sustentabilidade ambiental. A Organização persegue objectivos programáticos de igualdade do género e empoderamento das mulheres tanto colectivamente no seio do sistema das Nações Unidas como individualmente com o seu mandato para fazer avançar o bem-estar de mulheres e homens em todos os países através do desenvolvimento industrial inclusivo e sustentável. A ONUDI está empenhada em integrar uma perspectiva do género em todas as suas políticas, programas, projectos e práticas organizacionais.

CONTEXTO DO PROJECTO

Dar resumidamente o contexto do projecto.

DEVERES

Durante a missão, o perito em género deve agir como ponto focal principal para todas as actividades relacionadas com o género no projecto. Concretamente, sob a supervisão e orientação directa do gestor do projecto e em estreita colaboração com peritos da indústria/ sector, o perito em género assumirá as funções indicadas no quadro a seguir, conforme a análise do género realizada bem como o Guia da ONUDI sobre Projectos TCB Integrando a Dimensão do Género (2015) e, quando necessário, adaptar as componentes do projecto para assegurar a atenção total às questões do género.

DEVERES	PRODUTOS CONCRETOS/ MENSURÁVEIS
▪ Se já não tiver sido feito, recolher dados iniciais desagregados por género que serão usados para monitorizar os impactos do género.	▪ Base de referência estabelecida.
▪ Avaliar a "consciência" e "sensibilidade" do género de beneficiários do projecto e partes interessadas.	▪ Avaliação de consciência/ sensibilidade do género de partes interessadas no projecto é realizada.
▪ Realizar formação em sensibilização sobre género para pessoal do projecto a todos os níveis e manter o nível desejado de sensibilização sobre género.	▪ É realizada a formação de sensibilização sobre género.
▪ Apoiar o recrutamento de pessoal do projecto para assegurar a igualdade do género no recrutamento e um enfoque do género nas competências do pessoal para apoiar a implementação de actividades relativas ao género.	▪ TdRs sensíveis ao género, incluindo competências relativas ao género são criados e usados.
▪ Realizar visitas regulares ao terreno para monitorizar a implementação de actividades do género, recolher dados desagregados por sexo sobre metas e indicadores sensíveis ao género e preparar os respectivos relatórios periódicos.	▪ Visitas ao terreno são realizadas e os dados recolhidos regularmente. Os resultados do género são monitorizados sistematicamente e reportados regularmente.
▪ Identificar quaisquer riscos imprevistos e / ou impactos do género negativos. Ajustar e/ou desenvolver actividades do projecto para mitigar estas questões conforme necessário.	▪ Riscos imprevistos e/ou impactos do género negativos, se houver, são identificados e resolvidos.
▪ Contactar e prestar o apoio necessário a serviços do governo relevantes, ONGs, organizações de base comunitária e associações ou grupos de mulheres cujo trabalho incide em género e infra-estrutura da qualidade a fim de facilitar a colaboração e melhorar os resultados do género da implementação do projecto.	▪ Serviços do governo relevantes, ONGs, organizações de base comunitária e associações ou grupos de mulheres no país são identificados e consultados regularmente ao longo do projecto.

COMPETÊNCIAS EXIGIDAS

Valores fundamentais

1. Integridade
2. Profissionalismo
3. Respeito pela diversidade

Competências fundamentais

1. Orientação para resultados e responsabilidade
2. Planeamento e organização
3. Orientação da equipa

Competência de gestão (conforme o caso)

1. Estratégia e direcção
2. Sensatez e tomada de decisão

REQUISITOS ORGANIZACIONAIS MÍNIMOS

Educação

O perito em género deve ter uma pós-graduação em ciências sociais ou naturais ou noutra disciplina relevante, de preferência com uma especialização em género, gestão do ciclo do projecto e/ou capacitação comercial/ infra-estrutura da qualidade.

Experiência técnica e operacional

O perito em género deve ter:

- Um mínimo de cinco anos de experiência prática na área da igualdade do género e integração da dimensão do género;
- Formação formal em análise do género e planeamento do género e conhecimentos comprovados em integração da perspectiva do género em projectos e programas, em especial em capacitação comercial/ infra-estrutura da qualidade;
- Compreensão aprofundada do contexto do género em [nome do país] e experiência de trabalho com instituições do governo e organizações internacionais ou não governamentais que apoiam género e desenvolvimento industrial/ trabalho de infra-estrutura da qualidade;
- Familiaridade com ferramentas e metodologias de análise do género relativas a infra-estrutura da qualidade;
- Boa capacidade de comunicação e de contacto com várias partes interessadas, incluindo funcionários do governo.

Línguas

Exige-se fluência em inglês escrito e falado.

A lingual local seria uma mais-valia.

ANEXO VIII

GUIA DO GRUPO DE AVALIAÇÃO DA ONUDI PARA INTEGRAR O GÉNERO NAS AVALIAÇÕES DE PROJECTOS E PROGRAMAS DA ONUDI

Introdução

A igualdade do género é reconhecida internacionalmente como um objectivo do desenvolvimento e é fundamental para o crescimento sustentável e a redução da pobreza. A Política da ONUDI de Igualdade do Género e Empoderamento das Mulheres[27] dá directivas gerais para a formulação de uma estratégia de integração da dimensão do género e de planos de acção para guiar o processo de tratamento das questões do género nas intervenções da Organização a nível do desenvolvimento industrial.[28]

Segundo a *Política da ONUDI de igualdade do género e empoderamento das mulheres:*

> ***A igualdade do género*** *refere-se a direitos, responsabilidades e oportunidades iguais de mulheres e homens e meninas e rapazes. Igualdade não sugere que mulheres e homens se tornem "iguais", mas que direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens não dependem de terem nascido do sexo masculino ou feminino. A igualdade do género implica que interesses, necessidades e prioridades tanto de mulheres como homens são tidos em consideração reconhecendo a diversidade de grupos diferentes de mulheres e homens. Portanto, não é uma "questão e mulheres". Pelo contrário, diz respeito e deve envolver totalmente tanto homens como mulheres e é uma condição prévia para e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.*

> ***Empoderamento das mulheres*** *significa mulheres a obter poder e controlo sobre as suas próprias vidas. Envolve sensibilização, desenvolvimento de autoconfiança, alargamento de escolhas, maior acesso a controlo de recursos e acções para transformar estruturas e instituições que reforçam e perpetuam as discriminação do género e a desigualdade.*

> ***Paridade do género*** *significa números iguais de homens e mulheres a todos os níveis de uma instituição ou organização, em particular a níveis de direcção e tomada de decisão.*

Os programas e projectos da ONUDI podem ser divididos em duas categorias: (a) Aqueles em que a promoção da igualdade do género é um dos aspectos chave do projecto/ programa e (b) Aqueles em que a integração do género é limitada ou não é tentada.

Este Guia propõe questões chave a serem consideradas por gestores da avaliação e avaliadores ao incorporarem as questões do género nas avaliações da ONUDI em ambas as categorias. Os gestores da avaliação/ avaliadores devem seleccionar as questões relevantes, dependendo do tipo de intervenções.

---

27 ONUDI *Policy on gender equality and the empowerment of women:* UNIDO/DGB(M).110 (Abril 2009) e UNIDO/DGB(M), 110/Add.1 (Maio 2010).Baseado em Women Owned Small Business (WOSB) certification as part of the United States Small Business Administration's Federal Contracting Program (source: www.wbenc.org/Government).

28 RECURSOS ADICIONAIS:

- Grupo de Avaliação das Nações Unidas (2009), Integrating Human Rights and Gender Equality Perspectives in the Unites Nations System.New York. Disponível em: http://www.uneval.org/document/download/1735.

- Agência Canadiana para o Desenvolvimento Internacional (2008). *How to Perform Evaluations - Gender Equality.* Quebec. Disponível em: http://www.oecd.org/derec/canada/35135244.pdf.

- Organização Internacional do Trabalho (2014). Integrating Gender Equality in Monitoring and Evaluation of Project. Genebra. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/@eval/documents/publications/wcms_165986.pdf.

- UNESCO (1997). *Checklist for the Integration of Gender Equality Issues in the Evaluation of UNESCO's Programmes.* Paris. Disponível em: http://portal.unseco.org/es/files/11488/1064905311Gender_Lens_-_Evalautions.doc/Gender+Lens+-+Evaluations.doc.

Perguntas de avaliação sensíveis ao género

As perguntas a seguir ajudarão os gestores da avaliação/ avaliadores a integrarem as questões do género nas suas avaliações.

1. Concepção

- O projecto/ programa está em conformidade com as políticas da ONUDI[29] e nacionais sobre a igualdade do género e o empoderamento das mulheres?
- As questões do género foram identificadas na fase de concepção?
- A concepção do projecto/ programa considerou adequadamente as dimensões do género nas suas intervenções? Se sim, como?
- Foram atribuídos recursos adequados (por ex. fundos, tempo do pessoal, metodologia, peritos) para tratar das preocupações do género?
- Até que ponto as necessidades e prioridades de mulheres, meninas, rapazes e homens foram reflectidas na concepção?
- Foi incluída uma análise do género num estudo de referência ou numa avaliação das necessidades (se houver)?
- O projecto/ programa é centrado nas pessoas, os beneficiários alvo foram claramente identificados e desagregados por sexo, idade, raça, etnia e grupo socioeconómico?
- Se o projecto/ programa promove a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres, a igualdade do género foi reflectida no(s) seu(s) objectivo(s)? Até que ponto os indicadores de produtos/ resultados estão desagregados por género?

2. Gestão da implementação

- A monitorização e autoavaliação do projecto recolheu analisou dados desagregados por género? As decisões e recomendações basearam-se nas análises? Na afirmativa, como?
- As preocupações do género reflectiram-se nos critérios de selecção dos beneficiários? Na afirmativa, como?
- Até que ponto a composição da equipa de gestão do projecto , do Comité Directivo, peritos e consultores e beneficiários têm equilíbrio do género?
- Se o projecto/ programa promove a igualdade do género e/ou o empoderamento das mulheres, o projecto/ programa monitorizou, avaliou e informou sobre objectivo(s) relativo(s) ao género?

3. Resultados

- Mulheres e homens beneficiaram igualmente das intervenções do projecto? Os resultados afectam mulheres e homens de forma diferente? Na afirmativa, porquê e como? Como é possível que os resultados afectem as relações do género (por ex. divisão do trabalho, autoridade de tomada de decisão)?
- No caso de um projecto/ programa com objectivos relativos ao género, até que ponto o projecto/ programa alcançou o(s) objectivo(s)? Até que ponto o projecto/ programa reduziu as disparidades do género e aumentou o empoderamento das mulheres?
- Como é que os resultados relacionados com o género contribuíram para os resultados gerais do projecto/ programa?
- Até que ponto as partes interessadas no projecto/ programa estavam a par dos objectivos ou das intervenções do projecto/ programa relativos ao género (se houver)? Até que ponto as partes interessadas femininas e masculinas estão satisfeitas com os resultados relativos ao género?
- Até que ponto os resultados relativos ao género irão durar após a conclusão do projecto/ programa?

29 Quando tiverem sido desenvolvidos a estratégia de integração da dimensão do género e os planos de acção para guiar o processo de inclusão das questões do género em intervenções a nível do desenvolvimento industrial, o projecto/ programa deve seguir a estratégia ou os planos de acção.

Avaliações da integração da dimensão do género

As questões do género devem ser consideradas em todas as fases do processo de avaliação. Os gestores da avaliação/ avaliadores são encorajados a usar as seguintes listas de verificação para a integração da dimensão do género nas avaliações da ONUDI.

1. Preparar termos de referência (TdR)

- As questões do género devem ser integradas nos TdR (por ex: âmbito, envolvimento das partes interessadas, membros da equipa, responsabilidades, produtos);
- Os TdR incluem questões específicas para avaliações do género;
- As responsabilidades pela avaliação dos resultados do género estão claramente definidas.

2. Recrutar consultores

- O chefe da equipa de avaliação tem capacidade para integrar preocupações do género nas constatações da avaliação, conclusões e recomendações;
- Os membros da equipa de avaliação têm conhecimentos suficientes em género e/ou é incluído um especialista em género na equipa.[30] Caso contrário, a equipa de avaliação deve receber um briefing adequado sobre questões do género relevantes a serem tratadas na avaliação;
- A equipa de avaliação é equilibrada em termos do género.

3. Realizar a avaliação (por ex: inquérito, recolha de dados, entrevistas no terreno, análise)

- Ferramentas, métodos e indicadores de igualdade do género são identificados e usados para recolher e analisar dados e informações desagregados por género (tanto na análise documental como no trabalho de campo);
- A amostra entrevistada é representativa dos grupos alvo (por ex: sexo, idade, etnia, raça e grupos socioeconómicos);
- São atribuídos tempo e recursos apropriados para avaliar os resultados da igualdade do género.

4. Redacção do relatório (recomendações e ensinamentos tirados)

- Os resultados relativos à igualdade do género são apresentados com provas;
- Os factores que contribuem para (ou prejudicam) a realização de resultados de igualdade do género são identificados (desde a concepção, implementação real e gestão);
- São dadas respostas a perguntas específicas do género colocadas nos TdR;
- Recomendações/ lições para melhorar o desempenho do projecto/ programa quanto ao género são incluídas na avaliação, se apropriado.

30 A experiência de outras organizações mostra que a avaliação da igualdade do género traz uma dimensão adicional à avaliação tradicional e requer tempo e recursos adicionais.

ANEXO IX

GLOSSÁRIO DO GÉNERO

Análise do género: é a recolha e análise de informações desagregadas por sexo. Homens e mulheres ambos desempenham papéis diferentes. Isto faz com que mulheres e homens tenham experiências, conhecimentos, competências e necessidades diferentes. A análise do género explora estas diferenças de modo que políticas, programas e projectos possam identificar e satisfazer as diferentes necessidades de homens e mulheres. A análise do género também facilita o uso estratégico de conhecimentos e competências distintos que mulheres e homens possuem.

Auditorias do género: são ferramentas institucionais de análise do género e avaliação que ajudam a verificar até que ponto a igualdade do género tem sido integrada em instituições, políticas ou programas. Estas são uma gama variada de ferramentas de auditoria que tratam de questões diferentes, incluindo auditorias financeiras, avaliações gerais organizacionais e análise de políticas internacionais. O objectivo geral da maior parte das ferramentas de auditoria é fazer com que instituições e governos prestem contas sobre a integração da dimensão do género.

Competência do género: é o conhecimento e a capacidade de reconhecer a invisibilidade do género e procurar assegurar que as estruturas discriminatórias sejam modificadas e novas e diversas oportunidades de desenvolvimento sejam abertas a todos os géneros. Além disso, a competência do género inclui conhecimentos sobre políticas, estratégias e abordagens do género bem como ferramentas e o uso da integração da dimensão do género.

Dados desagregados por sexo: são dados recolhidos e apresentados separadamente sobre homens e mulheres. O sexo descreve as diferenças biológicas e fisiológicas que distingue o sexo masculino, feminino e intersexo.

Empoderamento das mulheres: é acerca do processo através do qual as mulheres a quem foi negada a capacidade de fazer escolhas estratégicas de vida obtêm essa capacidade. A capacidade de fazer escolhas abrange três aspectos interligados: recursos (definidos de forma lata para incluírem não só o acesso mas também pretensões futuras a recursos materiais, humanos e sociais); acção (incluindo processos de tomada de decisão bem como manifestações mensuráveis de acções como negociações) e realizações (resultados relativos ao bem-estar).[31]

Empoderamento económico das mulheres: uma mulher é empoderada economicamente quando consegue ter êxito e progredir economicamente e tem poder para tomar decisões económicas e agir. Para ter êxito e progredir economicamente as mulheres precisam de competências e recursos para competir nos mercados, bem como de acesso justo e igual a instituições económicas. Para terem o poder e a capacidade de beneficiarem de actividades económicas, as mulheres precisam de ser capazes de tomar decisões e agir quanto às mesmas e de controlar recursos e lucros.[32]

Equidade do género: é o processo de ser justo para homens e mulheres, rapazes e meninas. Refere-se a tratamento diferenciado que é justo e trata de forma positiva um preconceito ou uma desvantagem que se deve a papéis do género ou normas ou diferenças entre os sexos. É acerca de tratamento leal e justo de ambos os sexos que tem em conta as necessidades diferentes de homens e mulheres, barreiras culturais e discriminação (passada) do grupo específico.

Específico do género: considera normas, papeis e relações do género para mulheres e homens e como afectam o acesso a e o controlo de recursos e considera as necessidades específicas de homens e mulheres. Visa e beneficia intencionalmente um grupo específico de mulheres ou homens para alcançar certos objectivos de políticas ou programas ou satisfazer certas necessidades.

31 Kabeer, N. (1999): Resources, Agency, Achievements: Reflections on the measurements of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30, 435-464.

32 International Center for Research on Women (ICRW) (2011): *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment*. Disponível em: http://www.icrw.org/sites/default/files/publications/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf.

Igualdade do género: refere-se a direitos, responsabilidades e oportunidade de mulheres e homens, meninas e rapazes. A igualdade do género implica que interesses, necessidade e prioridades tanto de mulheres como de homens sejam tidos em consideração, reconhecendo a diversidade de grupos diferentes de mulheres e homens. A igualdade do género não é uma questão das mulheres mas deve dizer respeito e envolver totalmente homens e mulheres. A igualdade entre mulheres e homens é vista tanto como uma questão de direitos humanos como uma condição prévia para e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.[33]

Integração da dimensão do género: é uma estratégia mundialmente aceite para promover a igualdade do género. A integração implica garantir que a perspectiva do género e a atenção ao objectivo de igualdade do género sejam centrais a todas as actividades. A integração de uma perspectiva do género é o processo de avaliar as implicações para mulheres e homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e a todos os níveis. É uma estratégia para fazer das preocupações e experiência de mulheres e homens uma parte integrante da concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais de modo que mulheres e homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objectivo último da integração da dimensão do género é alcançar a igualdade do género.[34]

Invisibilidade do género: o não reconhecimento de que o género é uma determinante essencial dos resultados sociais com impacto em projectos e políticas. Uma abordagem invisível ao género supõe que o género não é um factor que influencia projectos, programas ou políticas. Assim, abordagens neutras em termos do género muitas vezes correm o risco de reforçar a discriminação com base no género existente ou de responder a prioridades masculinas, em especial em sociedades em que o poder e a tomada de decisão estão predominantemente nas mãos dos homens.

Neutralidade do género: o género não é considerado relevante para os resultados do desenvolvimento. Normas, papéis e relações do género não são afectadas (pioradas ou melhoradas).

Resultados sensíveis às questões do género: são mudanças que respondem às injustiças nas vidas de homens ou mulheres num dado ambiente social e pretendem resolver estas injustiças.

Sensível ao género: considera normas, papéis e relações do género mas não trata da desigualdade causada por normas, papéis ou relações desiguais. Embora indique sensibilidade para o género, não são tomadas medidas correctivas.

33 Escritório do Conselheiro Especial do Secretário Geral para Questões do Género e Progresso das Mulheres (UN OSAGI).

34 Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) (1977).

COMPETIR COM QUALIDADE
PRIVATE SECTOR AND QUALITY PROMOTION PROGRAMME

Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial
Centro Internacional de Viena
Divisão de Capacitação Comercial (TCB)
P.O. Box 300, 1400 Viena, Áustria
http://www.unido.org

© ONUDI 2016 - Todos os direitos reservados

As designações empregadas e a apresentação do material neste documento não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial (ONUDI), relativa ao estatuto legal de qualquer país, território, cidade ou área ou de sua autoridades, ou relativamente à delimitação das suas fronteiras ou limites, ou seu sistema económico ou grau de desenvolvimento. Designações como “desenvolvidos”, “em desenvolvimento” e “menos desenvolvidos” destinam-se a conveniência estatística e não expressam necessariamente um julgamento sobre o estágio alcançado por um determinado país ou região no processo de desenvolvimento. A menção de nomes de empresa ou produtos comerciais não constitui um endosso pela ONUDI. Este documento foi produzido sem edição oficial das Nações Unidas.