



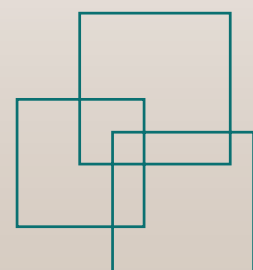
Organização
Internacional
do Trabalho



PROGRAMAS DE INVESTIMENTO INTENSIVO EM EMPREGO

QUE PROMOVEM A IGUALDADE DE GÊNERO: ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Com base numa análise de género de 43 Programas de Investimento Intensivo em Emprego implementados em 27 países de África, América Latina, Ásia e Caraíbas entre 1995 e 2013.



Programas de Investimento Intensivo em Emprego que promovem a igualdade de género: orientações práticas

Elaborado para a Divisão de Programas de Investimento Intensivo em Emprego por¹

Nite Tanzarn

Maria Teresa Gutierrez

Bureau Internacional do Trabalho, 2015.

¹ Com base numa análise de género de 43 Programas de Investimento Intensivo em Emprego implementados em 27 países de África, América Latina, Ásia e Caraíbas entre 1995 e 2013.

As Publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubrights@ilo.org.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de um organismo de gestão de direitos de reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

**Programas de Investimento Intensivo em Emprego que promovem a igualdade de género:
orientações práticas**

Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, OIT, 2015

ISBN : 978-972-704-417-7

Também disponível em inglês: ISBN: 9789221301455

ISBN: 9789221301462 (web pdf)

ISBN: 9789221301516 (CD-ROM)

A edição em língua portuguesa desta obra só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre os seus autores, e a publicação não constitui um aval, pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, às opiniões neles expressas. A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT e os produtos digitais podem ser obtidos através das principais livrarias e plataformas de distribuição digital, ou ser pedidos diretamente para ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso site: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

PREÂMBULO

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego da OIT (PIIE) tem mais de 35 anos com projetos em mais de 70 países, associando o emprego ao desenvolvimento de infraestruturas. O Programa promove as tecnologias assentes em mão-de-obra, que oferecem vantagens importantes em termos de investimentos em infraestruturas para criar trabalho e oportunidades geradoras de rendimentos, e para desenvolver as competências e capacidades das comunidades locais.

O PIIE utiliza o ciclo do projeto das infraestruturas como um meio para concretizar os seus objetivos de criação de emprego, participação e uso de recursos locais, e para promover a boa governação. Esta edição de PIIE que promovem a igualdade de género: orientações práticas destaca a forma como o ciclo do Programa tem pontos de entrada para a promoção da igualdade de género. Incluem-se nesses pontos de entrada: garantir que os grupos desfavorecidos podem participar e contribuir significativamente para o planeamento e implementação de infraestruturas rurais; envolver as mulheres nos processos de planeamento; e garantir que podem, igualmente, beneficiar do emprego que é oferecido. Permitir às mulheres que aceitem um emprego também exige medidas específicas, dependendo dos costumes e cultura locais. A existência de medidas como a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, estruturas de acolhimento de crianças, fixação de quotas, disponibilização de trabalho perto de casa, horários de trabalho flexíveis e opções de trabalho a tempo parcial tendem a aumentar a participação das mulheres no trabalho.

Este Guia é o resultado de um estudo realizado sobre género e obras públicas e foi desenvolvido a partir de elementos de mais de 43 projetos executados em 27 países.



Terje Tessem
Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Investimento
(DEVINVEST),
Diretor de Investimento Intensivo em Emprego
(EMP/INVEST)

ÍNDICE

PREÂMBULO	iii
SIGLAS	ix
INTRODUÇÃO	1
O porquê deste Guia	1
Acerca deste Guia	2
A quem se destina	2
Organização do Guia	3
1. VISÃO GERAL DA POLÍTICA DO PROGRAMA DE INVESTIMENTO INTENSIVO EM EMPREGO PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO	5
Introdução	6
Objetivos.....	6
Apoio	6
Nível macro	6
Nível intermédio.....	7
Nível micro	7
Abordagem.....	7
2. A INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO PROGRAMA DE INVESTIMENTO INTENSIVO NO EMPREGO E IDENTIFICAÇÃO: PÚBLICO-ALVO E IDENTIFICAÇÃO	11
Procedimentos-chave	12
Questões orientadoras.....	13
Indicadores-chave	13
Boa prática 2.1: Consultar mulheres e homens para identificar as suas necessidades	14
Caixa 2.1 Exemplos de boas práticas na identificação do projeto	14
Boa prática 2.2: Reconhecer as diferenças de género em níveis diferentes de pobreza e/ou situações de vulnerabilidade.....	15
Caixa 2.2 Exemplos de boas práticas de reconhecimento das diferenças de género e de pobreza na criação do projeto	15
Boa prática 2.3 Reconhecer a pobreza das mulheres	17
Caixa 2.3 Exemplos de boas práticas de reconhecimento da pobreza das mulheres na criação do projeto.....	17
Boa prática 2.4: Reconhecer as diferenças entre mulheres e homens quanto aos seus níveis de escolaridade e empregabilidade	18
Caixa 2.4 Exemplos de boas práticas de reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres a nível da escolaridade na criação do projeto	18
Boa prática 2.5: Identificar oportunidades para a participação das mulheres e/ou sublinhar a necessidade de uma ação positiva para as mulheres	19

Caixa 2.5 Exemplos de boas práticas de identificação de oportunidades/ação afirmativa na criação do projeto	19
---	----

3. A IGUALDADE DE GÉNERO NA CONCEÇÃO E ANÁLISE DO PROGRAMA DE INVESTIMENTO INTENSIVO EM EMPREGO 21

Procedimentos-chave	22
Questões orientadoras.....	24
Indicadores-chave	25
Boa prática 3.1: O PIIE tem um objetivo de género explícito	26
Caixa 3.1 Exemplos de boas práticas em termos de objetivos do PIIE que respondem às necessidades de género	26
Boa prática 3.2: O PIIE apresenta uma ação positiva para as mulheres e a sua conceção responde às necessidades de mulheres e homens.....	27
Caixa 3.2 Exemplos de boas práticas em que os PIIE apresentam uma ação positiva para as mulheres	27
Boa prática 3.3: O documento de projeto inclui indicadores sensíveis ao género para a monitorização e revisão do projeto	34
Caixa 3.3 Exemplos de boas práticas do PIIE que apresentam indicadores sensíveis ao género	34
Boa prática 3.4: O orçamento prevê ações que têm em conta a dimensão de género identificadas durante o planeamento	35
Caixa 3.4 Exemplos de boas práticas de orçamentos sensíveis à dimensão de género	35
Boa prática 3.5: Identificar potenciais riscos de género e definir medidas de mitigação	35
Caixa 3.5 Exemplos de boas práticas de análise da dimensão de género na identificação e mitigação de riscos.....	35

4. A IGUALDADE DE GÉNERO NA IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE RELATÓRIOS 37

Procedimentos-chave	38
Questões orientadoras.....	39
Indicadores-chave	39
Boa prática 4.1: Elaborar um plano de implementação de género/estratégia de género	40
Caixa 4.1. Exemplos de boas práticas em termos da implementação.....	40
Boa prática 4.2: Os documentos contratuais integram explicitamente as principais questões de igualdade de género	41
Caixa 4.2 Exemplos de boas práticas de igualdade de género enquanto obrigação contratual ...	41
Boa prática 4.3: Quem implementa possui as capacidades necessárias para desenvolver o projeto de forma a ser sensível à dimensão de género.....	42
Caixa 4.3 Exemplos de boas práticas com capacidades comprovadas em termos da dimensão de género	42
Boa prática 4.4: O pessoal assume a responsabilidade de realizar a supervisão técnica da igualdade de género	43
Caixa 4.4 Exemplos de boas práticas de supervisão técnica em termos de igualdade de género	43

Boa prática 4.5: Sensibilizar as comunidades e o pessoal do projeto para que questionem os estereótipos de género	44
Caixa 4.5 Exemplos de boas práticas que desafiam os estereótipos de género.....	44
Boa prática 4.6: Recrutamento justo de mulheres e homens para o reforço de capacidades e emprego	46
Caixa 4.6 Exemplos de boas práticas de recrutamento justo	46
Boa prática 4.7: Proporcionar um ambiente e práticas operacionais favoráveis à plena participação das mulheres	48
Caixa 4.7 Exemplos de boas práticas que abordam os obstáculos à participação das mulheres.	48
Boa prática 4.8: A monitorização do desempenho inclui uma avaliação dos progressos para alcançar os resultados de género definidos.....	49
Caixa 4.8 Exemplos de boas práticas de monitorização sensível à dimensão de género	49
5. A IGUALDADE DE GÉNERO NA AVALIAÇÃO INTERCALAR E DE FIM DE PROJETO ..	51
Procedimentos-chave	52
Questões orientadoras.....	52
Indicadores-chave	53
Boa prática 5.1: Relatório das avaliações intercalar e de fim de projeto sobre os progressos para alcançar os resultados de género definidos.....	53
Caixa 5.1 Exemplos de boas práticas de relatórios que têm em conta a dimensão de género – além dos números	54
ANEXO I. Glossário: conceitos essenciais	55
ANEXO II. Documentos consultados.....	58
ANEXO III. Lista dos PIIE analisados por região/país, data de início/ conclusão e tipo de investimento.....	59
ANEXO IV. Lista de verificação para a integração da dimensão de género nos Termos de Referência (TdR)	62
ANEXO V. Análise participativa da situação.....	63
ANEXO VI. Síntese do PIIE que apresentam boas práticas na focalização e identificação do projeto.....	67
ANEXO VII. Dimensão de género nos contratos do PIIE.....	69
ANEXO VIII. Modelo de Mapa de Quantidades	71
ANEXO IX. Modelo de análise de género	72
ANEXO X. Síntese de PIIE que apresentam boas práticas na conceção	74
ANEXO XI. Síntese de PIIE que apresentam boas práticas na implementação, monitorização e apresentação de relatórios	76
ANEXO XII. Síntese de PIIE que apresentam boas práticas na avaliação e apresentação de relatórios.....	79
ANEXO XIII. Modelo para avaliação dos impactos quantitativos dos PIIE	80

LISTA DE QUADROS

Quadro 3.1 Quadro de <i>mainstreaming</i> de género	23
Quadro 3.2 Representação de género nos objetivos e resultados dos PIIE	30

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1 Visão geral do ciclo do projeto de melhoria de infraestruturas do PIIE	8
Gráfico 1.2 Teoria da mudança rumo à igualdade de género nos PIIE como um instrumento abrangente de políticas	9
Gráfico 1.3 Visão geral do <i>mainstreaming</i> de género no ciclo do PIIE	10
Gráfico 3.1 Síntese da fixação de quotas dos PIIE para que as mulheres participem e beneficiem dos programas	29

SIGLAS

CEDAW*	Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres
CONCOPE	Employment-intensive investment
VIH/SIDA	Vírus da imunodeficiência humana/síndrome da imunodeficiência adquirida
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
PIIE	Programa de Investimento Intensivo em Emprego
R2000	Roads 2000 (Programa «Estradas 2000»)
TdR	Termos de Referência
ONU	Organização das Nações Unidas

*Acrónimo em inglês

INTRODUÇÃO

A Agenda do Trabalho Digno da OIT² fornece um quadro para o desenvolvimento que promove oportunidades para que mulheres e homens acessem a um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

O objetivo geral de um Programa de Investimento Intensivo em Emprego (PIIE) é contribuir para a redução da pobreza através da criação de emprego adequado, participação e uso de recursos locais, desenvolvimento de capacidades e a promoção de políticas de boa governação. As ações abrangem desde o planeamento local até à implementação de tecnologias com recurso a mão-de-obra, e desde a contratação de pequena escala e comunitária até sistemas de manutenção adequados. O desafio consiste em envolver as mulheres ao longo do ciclo do projeto e assegurar que também podem beneficiar dos investimentos e empregos oferecidos. A sensibilização para a dimensão de género e os instrumentos adequados podem contribuir para a identificação das prioridades das mulheres a nível de investimentos em infraestruturas, que normalmente são diferentes das prioridades dos homens e, por conseguinte, o seu envolvimento pode mudar o tipo de investimento em infraestruturas, a respetiva função e localização.

Este *Guia* foi desenvolvido na sequência de um estudo sobre género e obras públicas realizado em 2009 e revisto em 2013³; a investigação incluiu um estudo de campo em Madagáscar e na África do Sul, que permitiu uma melhor compreensão dos desafios do *mainstreaming* de género. Uma das conclusões mais importantes revelou que, embora quase metade dos PIIE analisados reconheçam que as mulheres são mais vulneráveis à pobreza e a outras ameaças, apenas 16 por cento dos mesmos reconhecem a existência da «pobreza de tempo» (*time-poverty*) das mulheres (ver anexo I Conceitos-chave sobre a integração da dimensão de género nos PIIE) devido à sua tradicional responsabilidade como cuidadoras. Outra questão importante relaciona-se com a ausência de uma estratégia de género que fornecesse orientação prática sobre como integrar a dimensão de género nos PIIE. Apenas três programas elaboraram uma estratégia dessa natureza, o que sugere que, em muitos deles, estava ausente. Os documentos consultados durante a preparação desta edição são apresentados no anexo II.

Este *Guia* analisa formas de responder a esses desafios. Está estruturado em procedimentos-chave, questões orientadoras, indicadores-chave e um conjunto de boas práticas apresentadas em caixas para cada etapa do ciclo do projeto e baseadas nos dados do relatório. Também é apresentado um conjunto de instrumentos para o *mainstreaming* de género durante o ciclo do projeto.

Este *Guia* procura aumentar a sensibilização para a dimensão de género e encorajar as equipas dos PIIE a prosseguirem na recolha de boas práticas e a identificar desafios em várias etapas de implementação dos projetos para reforçar a partilha de conhecimento na própria comunidade abrangida pelos Programas. No que diz respeito às partes interessadas, o objetivo é demonstrar o efeito que esses projetos e programas podem ter na redução da pobreza e na promoção da igualdade para pessoas desfavorecidas.

O porquê deste Guia

Várias Convenções Internacionais do Trabalho apelam à OIT para que integre os princípios da igualdade de género nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego, nomeadamente: a Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; a Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958; a Convenção (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; e a Convenção (n.º 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000.

O mandato da OIT para o *mainstreaming* de género também tem por base: as Resoluções da Conferência Internacional do Trabalho em 1975, 1985 e 1991; a Resolução de 2004 sobre a Igualdade de Género, Igualdade de Remuneração e Proteção da Maternidade; e a Resolução de 2009 sobre a Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno.

2 www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--de/index.htm [acedido em 20 de junho de 2015].

3 N. Tanzarn e M.T. Gutierrez: *Public Works Programmes: A strategy for poverty alleviation; the gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes [EIIPs] in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean* (Genebra, OIT, 2015).

Várias Convenções e acordos internacionais também atribuem à OIT a obrigação de garantir que a dimensão de género integra todas as etapas do ciclo do Programa de Investimento Intensivo em Emprego, designadamente a Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948; a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), 1979; e a «declaração ministerial do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) sobre a criação de emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos», de novembro de 2006.

A nível operacional, a política da OIT sobre igualdade e *mainstreaming* de género (1999) afirma que a sua integração nos PIIE é da responsabilidade de todo o pessoal a todos os níveis, enquanto a prestação de contas cabe à gestão de topo, dirigentes regionais e responsáveis pela gestão de programas.

Acerca deste Guia

Este *Guia* ilustra as boas práticas quando se incorpora a dimensão de género nas diferentes etapas do ciclo do projeto, nomeadamente durante a identificação, conceção, verificação, implementação, monitorização e avaliação. As boas práticas baseiam-se na análise de 43 programas e projetos de obras públicas com recurso a emprego intensivo implementados em 27 países de África, América Latina, Ásia e Caraíbas entre 1995 e 2013 (anexo III). Apenas 14 dos 43 projetos estavam envolvidos no desenvolvimento e na manutenção de estradas. Num relatório separado são apresentadas análises detalhadas por país que devem ser consideradas com este *Guia*.

Os países abrangidos foram:

- **África:** África do Sul, Camarões, Etiópia, Gana, Libéria, Madagáscar, Mali, Moçambique, Quênia, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Somália, República Unida da Tanzânia e Uganda.
- **Ásia:** Birmânia, Camboja, Índia, Indonésia e Timor-Leste.
- **Caraíbas:** Haiti.
- **América Latina:** Equador, Guatemala, Nicarágua, Panamá, Paraguai e Peru.

Foi realizada uma análise de género de cada projeto envolvendo uma revisão de:

- documentos de projeto para confirmar de que forma a dimensão de género foi abordada na identificação, conceção e verificação das obras públicas;
- relatórios de avaliação intercalar para avaliar de que forma a dimensão de género foi abordada durante a implementação e monitorização das obras públicas; e
- relatórios de avaliação – para projetos concluídos – para determinar o impacto emergente das obras públicas no empoderamento das mulheres e na justa distribuição entre homens e mulheres.

A quem se destina

Estas orientações foram concebidas para serem utilizadas em primeiro lugar por de especialistas em domínios técnicos dos Programas de Investimento em Atividades de Emprego Intensivo da OIT, a fim de promover o *mainstreaming* sistemático do género em todas as etapas do ciclo do programa. No entanto, especialistas dos governos e outros externos à OIT que participam em programas de desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação também as poderão considerar úteis. O grupo-alvo final são mulheres e homens trabalhadores que beneficiarão dos PIIE nos países em vias de desenvolvimento.

Organização do Guia

O Guia está dividido em cinco secções:

Secção 1: Visão geral do PIIE enquanto política para a criação de emprego

Secção 2: A igualdade de género na definição e identificação do PIIE

Secção 3: A igualdade de género na conceção e verificação do PIIE

Secção 4: A igualdade de género na implementação, monitorização e apresentação de relatórios do PIIE

Secção 5: A igualdade de género na avaliação do PIIE

As secções 2-5 estão organizadas da seguinte forma:

→ Procedimentos-chave

Enumera uma série de ações que devem ser seguidas para integrar a dimensão de género nas respetivas etapas do ciclo do programa, associando-as, sempre que apropriado, aos aspetos específicos do ciclo de infraestruturas dos PIIE.

→ Questões orientadoras

Enumera questões-chave que o pessoal técnico deve ter em conta para garantir que a dimensão de género é abordada ao longo de todas as etapas do ciclo do programa.

→ Indicadores-chave

Apresenta uma lista de verificação de indicadores para avaliar até que ponto a dimensão de género tem sido abordada em todas as etapas do ciclo do programa e adotar, sempre que apropriado, medidas preventivas. Também especifica a fonte da informação.

→ Boas práticas

Apresenta a experiência prática a partir de vários programas, da incorporação da dimensão de género nas diferentes etapas dos PIIE.

→ Quadro síntese e modelos

Cada secção apresenta um resumo dos PIIE analisados, demonstrando boas práticas no *mainstreaming* de género ao longo das respetivas etapas do ciclo do programa. Os anexos também incluem modelos de instrumentos, gráficos e questionários que podem ser adaptados a Programas específicos, conforme apropriado.



SECCÃO

1

VISÃO GERAL
DA POLÍTICA DO PIIE
PARA A CRIAÇÃO
DE EMPREGO

VISÃO GERAL DA POLÍTICA DO PIIE⁴ PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO

Introdução

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego ajuda os Estados-membros a prosseguir uma política ativa concebida para promover o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, com base na Convenção (n.º 122) sobre a Política de Emprego, 1964. O PIIE tem mais de 35 anos com projetos em mais de 70 países, associando o emprego ao desenvolvimento de infraestruturas. Isto dotou-o de um portefólio único e vasto de iniciativas de criação de emprego produtivo para o desenvolvimento económico e social, bem como de medidas ambientais para a recuperação e gestão dos recursos naturais. Existem diversas possibilidades para maximizar o emprego através do investimento no desenvolvimento de infraestruturas. Existem, igualmente, vários temas através dos quais pode ser abordada a da Agenda para o Trabalho Digno.

Objetivos

Objetivo de desenvolvimento: Promover e apoiar a criação de emprego produtivo e digno em países em vias de desenvolvimento através de políticas e programas de investimento de uso intensivo de mão-de-obra no setor das infraestruturas, contribuindo assim para a redução da pobreza, o desenvolvimento económico e o progresso social.

Objetivos imediatos: Promover o desenvolvimento e a aplicação de políticas favoráveis ao emprego para o investimento público em infraestruturas a nível nacional, regional e internacional.

Promover as pequenas empresas no setor da construção (empresas contratantes/empreiteiros) e a execução de obras públicas pelo setor privado utilizando de forma ideal os recursos disponíveis a nível local e combinando a criação de emprego no setor das infraestruturas com melhores condições de trabalho dignas.

Promover a organização e negociação coletiva a nível das pequenas empresas e comunidades nos setores urbanos e rurais e melhorar o acesso das comunidades desfavorecidas a recursos produtivos e serviços sociais.

Prestar assistência a dispositivos de emprego intensivo para a criação direta de postos de trabalho e criação recursos nos programas de reconstrução na sequência de catástrofes de origem natural ou humana.

Apoio

Para melhorar as oportunidades de emprego dos investimentos públicos e privados em infraestruturas, o PIIE proporciona apoio a três níveis, nomeadamente:

Nível macro

Assistência a governos que o solicitem, relativamente a:

- conceção e avaliação de impacto no emprego dos investimentos em infraestruturas;
- políticas do mercado de trabalho e de emprego;
- procedimentos de contratação adequados e fixação de salários;
- maior orientação para mulheres e grupos potencialmente desfavorecidos, tais como jovens e povos indígenas

4 Employment for Social Justice and a Fair Globalization. Overview of ILPO programmes, ILO, sd, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140961.pdf [20 de junho de 2015].

Nível médio

A este nível, os programas:

- proporcionam o desenvolvimento institucional e o reforço de capacidades para governos nacionais e descentralizados;
- proporcionam formação para profissionais em consultoria e para pequenas e médias empresas (PME) para desenvolver o setor privado e a indústria de construção local e melhorar as competências para a empregabilidade a longo prazo.

Nível micro

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego proporciona assistência técnica para:

- otimizar a utilização do fator trabalho nos investimentos públicos e privados através do planeamento local;
- assegurar a qualidade e entregas dentro do prazo;
- promover condições de trabalho dignas;
- criar sistemas de monitorização.

Abordagem

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego utiliza o ciclo do projeto das infraestruturas como um meio para concretizar os seus objetivos de criação de emprego, encorajando a participação e a utilização de recursos locais e a promoção da boa governação. Tem início com o planeamento local passando para a implementação através do uso de tecnologias e contratação em pequena escala, terminando com a manutenção adequada. Todas estas etapas formam pontos de entrada adequados para promover a abordagem de investimento com recurso intensivo ao emprego. A Gráfico 1.1 apresenta uma visão geral do ciclo de melhoria do projeto de infraestruturas do PIIE.

Na Gráfico 1.2 é apresentada a teoria da mudança que apresenta um caminho no sentido de alcançar a igualdade de género nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego como um instrumento de política abrangente. Na Gráfico 1.3 é apresentada uma visão geral do *mainstreaming* de género no ciclo do PIIE.

Gráfico 1.1 Visão geral do ciclo do projeto de melhoria de infraestruturas do PIIE

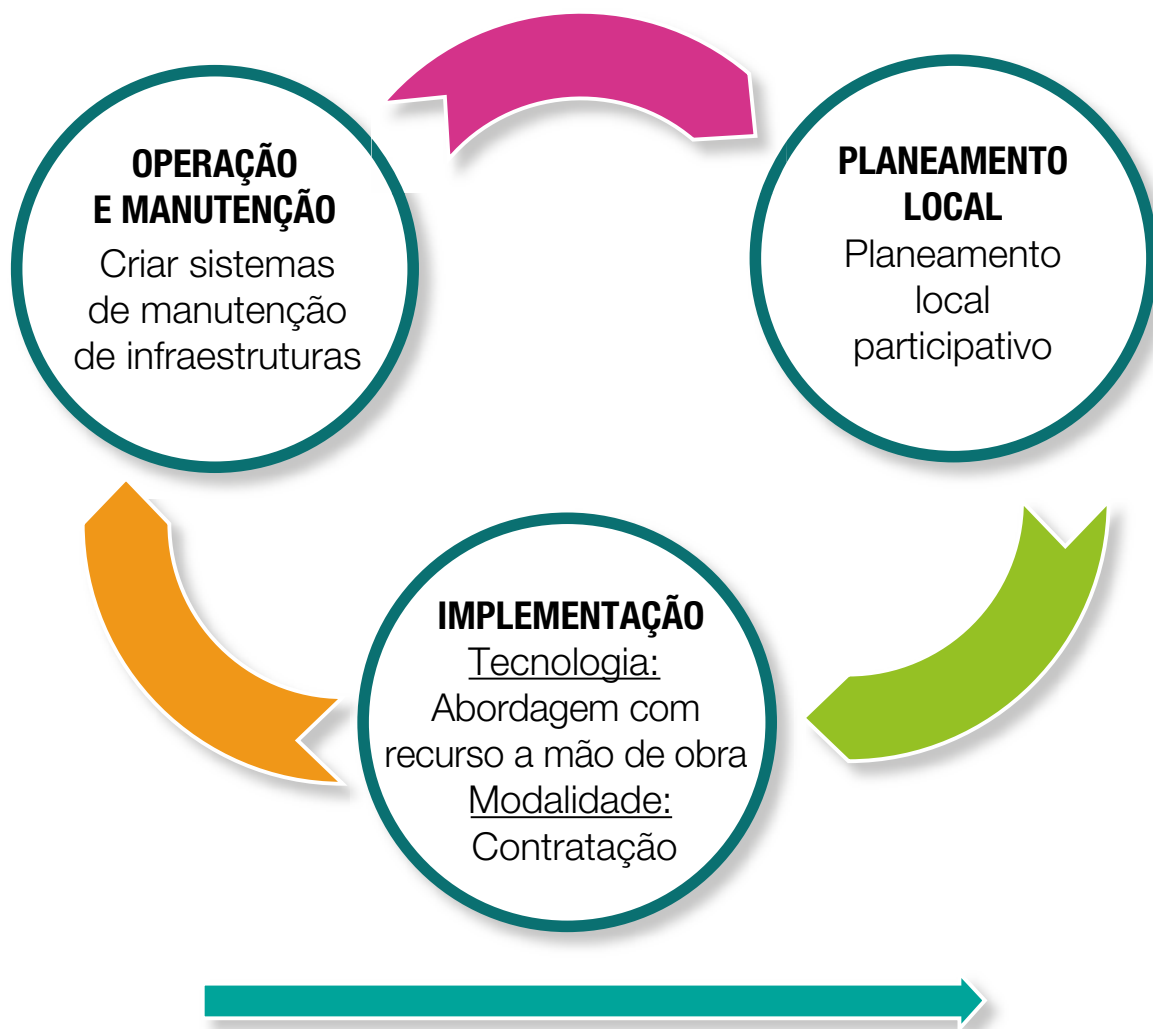


Gráfico 1.2 Teoria da mudança no sentido da igualdade de género nos PIIE como uma ferramenta de política abrangente

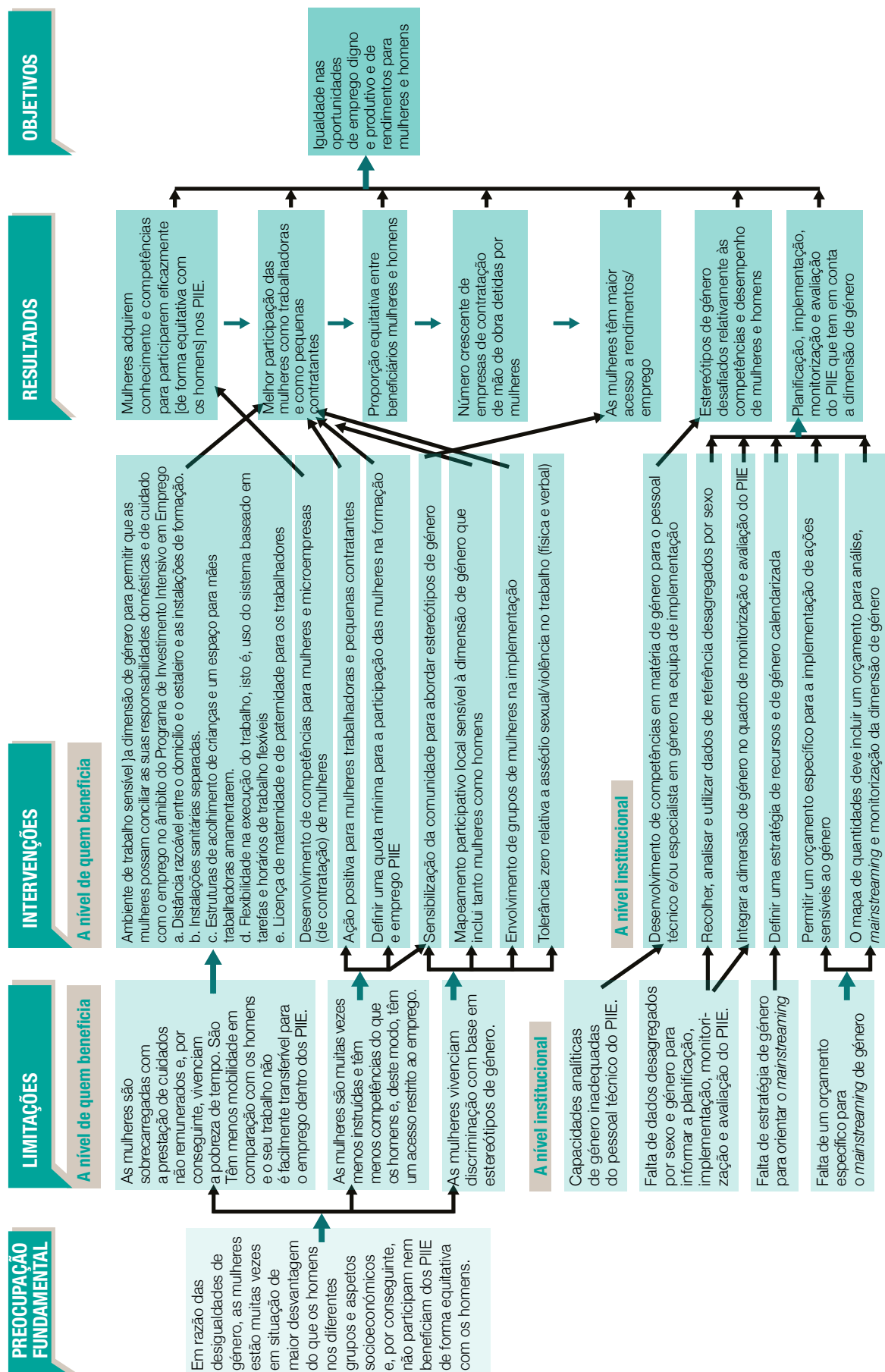


Gráfico 1.3 Visão geral do mainstreaming de género no ciclo do PIIE





SECÇÃO

2

A IGUALDADE
DE GÉNERO NO PIIE:
PÚBLICO-ALVO
E IDENTIFICAÇÃO

A IGUALDADE DE GÉNERO NO PIIE: PÚBLICO-ALVO E IDENTIFICAÇÃO



Procedimentos-chave

1. Incluir uma dimensão de género nos termos de referência (TdR) do documento de projeto (anexo IV).
2. Divulgar informação sobre o projeto, apelando fortemente à participação do grupo-alvo através dos canais de comunicação adequados, tais como grupos comunitários constituídos por mulheres aos quais as mulheres e outros grupos vulneráveis têm facilmente acesso.
3. Realizar uma análise participativa da situação para definir as necessidades das mulheres em relação aos homens:
 - em termos de infraestruturas;
 - uso do tempo;
 - afetação da mão-de-obra;
 - propriedade e utilização de bens de capital;
 - níveis de escolaridade;
 - competências de base;
 - ambições e necessidades em termos de formação e emprego.
4. Identificar potenciais limitações sócio culturais, económicas, políticas e legais à participação das mulheres no projeto em relação aos homens.
5. Identificar oportunidades para reforçar a participação das mulheres no projeto em relação aos homens.
6. Definir indicadores de referência que incluam a dimensão de género para serem usados para adequar e monitorizar os progressos.

Instrumentos: Debates em *focus group* para mulheres e homens realizados em separado; entrevistas com informadores-chave das autoridades locais e tradicionais e grupos de mulheres; análise de dados secundários tais como inquéritos a agregados familiares, planos nacionais de desenvolvimento, políticas em matéria de género e políticas de emprego.

No Anexo V são apresentados alguns instrumentos utilizados numa análise participativa da situação.

Questões orientadoras



QUESTÕES
ORIENTADORAS

1. Foi feita consulta a mulheres e homens?
2. Foi realizada uma análise de género para determinar:
 - A vulnerabilidade e os níveis de pobreza das mulheres em relação aos homens?
 - O trabalho das mulheres no agregado familiar e no mercado de trabalho em relação aos homens?
 - Os níveis de escolaridade e as competências das mulheres em relação aos homens?
 - As horas de trabalho das mulheres em relação aos homens?
 - As ambições em termos de «trabalho remunerado» das mulheres em relação aos homens?
 - As necessidades em termos de infraestruturas das mulheres em relação aos homens?
3. O que impede as mulheres de participarem e beneficiarem do PIIE em relação aos homens?
4. Quais as oportunidades existentes para reforçar a participação das mulheres no PIIE em relação aos homens?

Indicadores- chave



PRINCIPAIS
INDICADORES

A análise contextual do documento de projeto bem sucedido (ou que teve em conta a dimensão de género) demonstra que:

1. A equipa de identificação do projeto integrava um/a especialista em igualdade de género.
2. Foi feita consulta a mulheres e homens para identificar as suas ambições e necessidades em termos de emprego e formação.
3. Foi realizada uma análise para estabelecer as relações de género existentes relativamente a:
 - trabalho remunerado e não remunerado de mulheres e homens;
 - o uso do tempo por parte das mulheres em relação aos homens;
 - os níveis de pobreza das mulheres em relação aos homens;
 - os níveis de escolaridade das mulheres em relação aos homens;
 - a distribuição de recursos entre mulheres e homens;
 - práticas culturais discriminatórias que podiam limitar a participação das mulheres no projeto – incluindo limitações à mobilidade das mulheres em geral, tais como a recusa dos respetivos maridos de trabalhar fora de casa.
4. Foram identificados grupos de mulheres que eventualmente podiam ser envolvidos na mobilização do trabalho, bem como na implementação do projeto enquanto contratantes de iniciativas de pequena escala.
5. Foram identificadas oportunidades para reforçar a participação das mulheres em relação aos homens, das quais se destacam: i) o desenvolvimento de capacidades e competências (pessoais, técnicas e competências de gestão pertinentes para as obras); e ii) obras que criam emprego e geram rendimentos com um maior efeito multiplicador nas mulheres.

No anexo VI é apresentado um quadro síntese dos PIIE analisados que apresentam boas práticas na aplicação e identificação da dimensão de género.



Boa prática 2.1: Consultar mulheres e homens para identificar as suas necessidades

Tradicionalmente, as mulheres são menos ou não são ouvidas, e as suas opiniões nem sempre são devidamente consideradas na preparação do projeto. A caixa 2.1 apresenta exemplos de consulta às mulheres durante o processo de identificação do projeto e de que modo os projetos de investimento intensivo em emprego referidos conseguiram responder melhor às necessidades reais de mulheres e homens, garantindo desse modo um impacto mais sustentável.

Caixa 2.1 Exemplos de boas práticas na identificação do projeto

África

Gana: Programa piloto de Trabalho Digno

Trabalhadoras da economia informal e pequenas empresárias participaram na fase inicial de definição do âmbito, no estudo de viabilidade e no planeamento do programa. Estiveram envolvidas na avaliação das dimensões de género da pobreza e da economia informal.

Quênia: R2000 – Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela SIDA (Agência Sueca para a Cooperação e Desenvolvimento Internacional)

Beneficiários, beneficiárias e outras partes interessadas participaram no processo de identificação e definição de prioridades das intervenções em estradas.

Somália: Programa de Emprego para a Paz

A avaliação das necessidades da comunidade, que integra o projeto, foi participativa e consultiva. Mulheres e homens tiveram as mesmas oportunidades para manifestar as suas opiniões.

África do Sul: Programa de expansão de obras públicas

A identificação e definição de prioridades de todos os projetos governamentais, incluindo o Programa de expansão de obras públicas, são realizadas de forma integrada. Trata-se de um processo consultivo que envolve mulheres e homens.

Ásia

Indonésia: Projeto de Reforço de Competências e de Acesso Rural da Ilha de Nias

O projeto irá incluir processos de consulta participativa com os grupos beneficiários e com mulheres sobre a seleção e realização das obras. As mulheres constituem 35 por cento da contagem de tráfego de referência (número aproximado de condutoras contabilizado numa hora). Em termos de meios de transporte, as mulheres (87 por cento) deslocam-se mais a pé do que os homens (69 por cento); os homens (27 por cento) usam mais motocicletas do que as mulheres (9 por cento) e 4 por cento das mulheres usam bicicletas, comparativamente a 3 por cento dos homens.

Boa prática 2.2: Reconhecer as diferenças de gênero em níveis diferentes de pobreza e/ou de vulnerabilidade¹



Cerca de metade dos projetos dos Programas de Investimento em Emprego analisados reconheceram que as mulheres correm maior risco de ficar em situação de desvantagem por comparação com os seus homólogos masculinos. São mais vulneráveis à pobreza e a outros perigos. Ao reconhecer essas diferenças, aqueles projetos podem visar especificamente as mulheres entre os beneficiários e, assim, contribuir para a redução da pobreza de uma forma que beneficie mulheres e homens.

Caixa 2.2 Exemplos de boas práticas de reconhecimento das diferenças de gênero e de pobreza na criação do projeto

África

Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza

O documento de projeto identificou as mulheres como um dos mais vulneráveis segmentos da população, salientando especificamente que as mesmas enfrentam mais dificuldades do que os homens no acesso a emprego digno.

Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno

A análise da situação identifica as mulheres como sendo desproporcionalmente afetadas pela pobreza em praticamente todos os setores da economia no país.

Quênia: Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável

O relatório do projeto revelou que uma percentagem mais elevada de mulheres (40 por cento) do que de homens (13 por cento) está em situação de desemprego, sendo por isso desproporcionalmente mais desfavorecidas e pobres.

Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno

O projeto reconheceu diferenças no impacto do conflito em mulheres e homens e, em particular, destacou a violência de gênero como um dos principais efeitos. Além disso, foi acordado, apesar de os níveis de literacia no país serem na generalidade baixos, as mulheres encontravam-se numa situação particularmente desfavorecida. E por consequência, os homens têm melhor acesso do que as mulheres a emprego qualificado. Conclui-se, portanto, que a pobreza na Libéria tem a marca da desigualdade de gênero.

Serra Leoa: Projeto de Impacto Rápido na Criação de Emprego

O documento de projeto reconhece que as desigualdades de gênero são generalizadas, e estão refletidas na desigualdade de acesso das mulheres à educação, ao emprego, políticas e tomada de decisão e ainda na feminização da pobreza.

Somália:

O documento de projeto do Programa de Emprego para a Paz identifica as mulheres como um dos grupos mais vulneráveis uma vez que são muito mais afetadas pelo conflito permanente no país. Além disso, registou-se uma sobrerrepresentação das mulheres entre os empresários pobres.

¹ Relativamente à definição e aos indicadores de pobreza e vulnerabilidade, consultar: D. Phillip e I. Rayhan: *Vulnerability and poverty: What are the causes and how are they related?* International Doctoral Studies, ZEF, 2004, www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Termpapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf [acedido a 21 de junho de 2015].

África do Sul: Programa para a Expansão das Obras Públicas

O Programa para a Expansão das Obras Públicas¹ desenvolveu deliberadamente esforços para assegurar empregos de forma proporcional: de acordo com os níveis de desemprego e pobreza. O objetivo inicial de que 60 por cento dos beneficiários fossem mulheres, especialmente nos setores ambiental e económico, baseava-se nos dados demográficos correntes. Considerando que as mulheres constituíam 60 por cento da população pobre do país, recorreu-se ao argumento de que uma proporção semelhante deveria beneficiar das intervenções do Programa.

Ásia

Índia: Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi/ Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional

As orientações operacionais da Lei reconhecem as pessoas que vivem sós como «agregados familiares», permitindo assim que as mulheres solteiras e as viúvas tenham acesso ao emprego.

Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias

Em princípio, seria dada especial atenção às necessidades, entre outros, das mulheres e dos agregados familiares chefiados por mulheres, dado que estas ocupavam as posições mais vulneráveis no mercado de trabalho e estavam, portanto, mais expostas ao risco de exploração, especialmente em situações posteriores a desastres.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

O documento de projeto reconhece que as mulheres estão menos informadas e têm menos autoconfiança do que os homens; trabalham mais do que os homens e mais tempo; têm acesso reduzido aos recursos e viajam menos do que os homens. O estatuto atribuído às mulheres, as suas fracas competências de literacia, menor mobilidade e ausência de garantia financeira são fatores determinantes que afetam as mulheres na procura de emprego ou que iniciam e querem manter uma atividade empresarial.

Caraíbas

Haiti: Programa para a prevenção de catástrofes naturais por via da reabilitação do ambiente através da criação de emprego

A análise da situação identificou o desemprego jovem como um dos principais fatores que contribuem para a fragilidade do país e apontou as mulheres jovens como estando entre a população mais vulnerável.

América Latina

Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan

O documento do projeto identifica as mulheres como estando entre a população mais vulnerável ao impacto da tempestade tropical Stan, que provocou, em outubro de 2005, inundações e deslizamentos de terras em muitas zonas da Guatemala.

Boa prática 2.3: Reconhecer a dimensão de género da “pobreza de tempo”



Em razão das suas responsabilidades domésticas tradicionais, as mulheres trabalham mais horas, sem qualquer remuneração, e resta-lhes pouco tempo para o descanso e lazer. Os PIIE que não reconhecem a “pobreza de tempo” das mulheres podem inadvertidamente conduzir à sua exclusão. Isto assume especial importância, pois apenas cinco dos quarenta Projetos de analisados tiveram em conta esta problemática.

Caixa 2.3 Exemplos de boas práticas de reconhecimento da “pobreza de tempo” das mulheres na criação do projeto

África

África do Sul: Programa para a Expansão das Obras Públicas

O Programa alargou o conceito de «obras públicas» para além da visão tradicional centrada nas infraestruturas, a fim de abranger as atividades sociais, ambientais e económicas. Prestar cuidados às crianças, a pessoas idosas e doentes é uma responsabilidade tradicionalmente a sociedade atribui às mulheres. Os serviços de prestação de cuidados à comunidade remunerados que fazem parte do projeto Programa proporcionam estes serviços reduzindo consideravelmente a carga de trabalho das mulheres e facilitando, assim, a transferência desta mão-de-obra para a economia de mercado, incluindo para as obras públicas.

Ásia

Índia: Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi/ Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional

A lei estabelece que os estaleiros com mais de cinco crianças que tenham menos de seis anos de idade devem ter uma creche.

Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias

Após a formação, foram estabelecidas dez empresas (de trabalho a domicílio) geridas por mulheres destinadas à produção de blocos de betão e telhas. Deste modo, as mulheres puderam conciliar as suas tarefas domésticas com o trabalho.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

O documento de projeto reconhece que existem diferenças de género a nível dos agregados familiares, em que as mulheres assumem uma maior responsabilidade pela prestação de cuidados. Essa responsabilidade, aliada à sua maior participação nos trabalhos agrícolas, implica que as mulheres trabalham mais e durante mais horas do que os homens, o que dificulta a sua mobilidade económica e social.

América Latina

Panamá: Programa Conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM

Em relação à carga que lhes é imposta, quando vão buscar água para consumo doméstico, as mulheres demoram 30 a 60 minutos em cada parte do percurso e transportam baldes de água que pesam entre 5 e 15 kg. Além disso, é necessário transportar água várias vezes ao dia e à noite em percursos perigosos.



Boa prática 2.4: Reconhecer as diferenças entre mulheres e homens relativamente aos níveis de escolaridade e à empregabilidade

As mulheres têm muitas vezes menos instrução e possuem menos competências do que os homens e, deste modo, têm um acesso restrito ao emprego. Projetos de Investimento Intensivo em Emprego bem dirigidos têm potencial para aumentar as oportunidades de emprego das mulheres.

Caixa 2.4 Exemplos de boas práticas de reconhecimento das diferenças entre mulheres e homens a nível de escolaridade na conceção do projeto

África

Quênia: Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável

O relatório de projeto revelou que uma percentagem mais elevada de mulheres (40 por cento) do que de homens (13 por cento) se encontra no desemprego, sendo por isso muito mais desfavorecidas e pobres. Por isso, o projeto foi concebido para se focar explicitamente nas mulheres jovens como beneficiárias diretas.

Quênia: Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000

Em razão do papel que é atribuído às mulheres pela sociedade, as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho não só as colocam em desvantagem como também exercem uma forte influência nos níveis de vida das suas famílias e das comunidades em geral. Nesse sentido, o projeto salientou a necessidade do empoderamento económico das mulheres através da sua participação em emprego produtivo e remunerado.

Ásia

Indonésia: Oportunidade de emprego para Mulheres e Homens Jovens

O documento de projeto reconhece a existência das diferenças entre mulheres e homens na educação e no emprego, realçando o facto de as raparigas/mulheres jovens estarem numa situação muito mais desfavorecida. Refere especificamente que as taxas de abandono escolar são mais elevadas entre as raparigas. Esta diferença reflete-se nas taxas de desemprego, de 34,6 por cento e 27,8 por cento para mulheres e homens jovens, respetivamente.

Timor-Leste: Apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego

O documento de projeto relativo ao projeto reconhece que as mulheres se encontram em desvantagem no que diz respeito ao acesso à educação, à formação de competências e aos programas de desenvolvimento económico.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

O documento de projeto reconhece que, apesar de as taxas de desemprego serem em termos gerais mais elevadas, a percentagem de homens com emprego remunerado é ligeiramente superior à de mulheres (13 por cento face a 9 por cento). Isto deve-se, em parte, ao facto de o abandono escolar ser mais provável entre as raparigas do que entre os rapazes; dois terços das mulheres entre os 15 e os 60 anos de idade são analfabetas, comparativamente a 50 por cento dos homens. À taxa de participação mais reduzida das mulheres na força de trabalho formal junta-se o facto de que as mesmas também recebem menos do que os homens por trabalho igual.

Boa prática 2.5: Identificar oportunidades para a participação das mulheres e/ou sublinhar a necessidade de uma ação positiva para as mulheres

As secções que se seguem mostram que as mulheres enfrentam mais desafios do que os homens. Por isso, é necessário identificar oportunidades com potencial para maximizar a participação das mulheres em projetos de Investimento Intensivo em Emprego e os benefícios daí resultantes.



Caixa 2.5 Exemplos de boas práticas de identificação de oportunidades/ação positiva na criação do projeto

África

Somália: Programa de Emprego para a Paz

A avaliação da primeira fase do programa indicou que, apesar do nível de participação nas atividades se situar entre 52 e 70 por cento, as mulheres estiveram envolvidas sobretudo em trabalho não qualificado e tiveram uma participação limitada nas posições de liderança e tomada de decisão, facto que é atribuído às barreiras culturais. Por conseguinte, em 2007 foi concebido um projeto específico, designadamente «Emprego para a Paz – Promover a Igualdade de Género», com o objetivo geral de aumentar o nível e a qualidade da participação das mulheres no Programa, através da formação em competências de liderança e comunicação.

Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende

O inquérito de base permitiu identificar fatores que podem limitar a participação das mulheres no programa e propôs estratégias afirmativas para os abordar.

Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

O estudo de viabilidade do projeto incluiu uma análise de género. Para garantir que as prioridades das mulheres eram reconhecidas, recomendou-se que as pessoas responsáveis pelas questões de género do governo local interviessem na planificação. Recomendou-se ainda que as causas subjacentes à reduzida participação das mulheres fossem analisadas de forma mais aprofundada, para permitir o desenvolvimento de estratégias adequadas.

Caraíbas

Haiti: Programa para a prevenção de catástrofes naturais por via da reabilitação do ambiente através da criação de emprego

O programa foi concebido com vista a proporcionar uma oportunidade à população, em particular às mulheres e jovens, para obter rendimentos e adquirir competências. O documento de projeto afirma que os grupos vulneráveis, como as mulheres, seriam especificamente tomados em consideração na seleção dos beneficiários do programa. Além disso, todas as atividades do programa estavam especificamente orientadas para as mulheres.

Ásia

Índia: Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional

Em 2006, foi realizado um estudo em quatro distritos para compreender qual a melhor forma de aplicar a Lei para permitir a plena participação e aproveitamento dos benefícios da referida lei por parte das mulheres, e ainda para analisar se a sua aplicação conduziria ao seu empoderamento. Atualmente, a Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional constitui uma política nacional que beneficia quase 70 por cento das mulheres das zonas rurais.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

A análise da situação integrou uma análise de género e foram concebidas estratégias adequadas para dar resposta às necessidades identificadas dos jovens, incluindo as que apresentavam potencial para promover o empoderamento das mulheres e a igualdade de género.

América Latina

Peru: Projeto Especial para as Estradas Rurais

A preparação do projeto incluiu um estudo sobre o género que identificou formas de reforçar o *mainstreaming* de género no projeto. Durante a segunda fase foi concebido e implementado um programa integrado de formação (gestão do programa, pessoal da administração pública, autoridades locais e beneficiários/as).





SECÇÃO

3

A IGUALDADE
DE GÉNERO
NA CONCEÇÃO
E ANÁLISE NO PIIE

A IGUALDADE DE GÉNERO NA CONCEÇÃO E ANÁLISE NO PII

Os documentos de projeto dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego devem incluir atividades, resultados e objetivos pertinentes que abordem a dimensão de género pertinentes, a fim de garantir uma distribuição justa dos benefícios e de contribuir para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.



Procedimentos-chave

1. Definir objetivos que tenham em conta a dimensão de género, destinados a promover a igualdade em termos de oportunidades de emprego digno e produtivo e de rendimentos para mulheres e homens
2. Avaliar a capacidade dos executores do projeto e especificar a necessidade de formação em igualdade de género, quando necessário.
3. Decidir sobre a inclusão de especialista na equipa de implementação do projeto para prestar supervisão técnica em matéria de *mainstreaming* de género.
4. Definir as atividades do projeto:
 - a. tendo em conta a carga de trabalho e de tempo das mulheres;
 - b. identificando potenciais limitações sócio culturais, económicas, políticas e legais à participação das mulheres em relação aos homens;
 - c. incluindo oportunidades para reforçar a participação das mulheres no projeto em relação aos homens;
 - d. abordando os obstáculos institucionais ao *mainstreaming*, tais como a falta de capacidade analítica para a dimensão de género por parte da equipa do projeto.
5. Definir os resultados do projeto, demonstrando como os benefícios decorrentes do Programa são distribuídos entre mulheres e homens.
6. Estabelecer o grupo-alvo e verificar a aplicação de critérios e mecanismos adequados para chegar às pessoas pobres e a outros grupos em risco de ficarem em desvantagem, incluindo mulheres, jovens, povos indígenas e pessoas que têm ou são afetadas pelo VIH e SIDA.
7. Rever a conceção do projeto para garantir que:
 - a. As atividades do projeto não perpetuam nem acentuam as desigualdades de género (por exemplo, aumentar a carga de trabalho das mulheres) e ainda que não resultam num uso mais fragmentado do tempo das mulheres ou em menos tempo de descanso e lazer para as mulheres.
 - b. As condições de participação, isto é, a definição de critérios desnecessariamente rigorosos para os requisitos mínimos de conformidade para a pré-qualificação das empresas contratantes, não excluem inadvertidamente as mulheres.
8. Definir medidas para atenuar os possíveis impactos negativos na igualdade de género e no empoderamento das mulheres.
9. Analisar e garantir que a dimensão de género está explicitamente contemplada nas avaliações de impacto social, ambiental e de outra natureza do projeto.
10. Definir indicadores das atividades, de resultados e de impacto sensíveis à dimensão de género para serem integrados no quadro de monitorização e avaliação do projeto. No Quadro 3.1 são apresentados indicadores gerais de referência.

11. Estimar os custos de todas as atividades promotoras da igualdade de gênero e afetar os recursos do projeto adequados à sua implementação.
12. Assegurar que as atividades, os resultados e objetivos que abordam as temáticas de gênero relevantes estão identificados no documento de projeto.
13. Integrar as temáticas de gênero relevantes em todos os documentos contratuais (ver modelo no anexo VII).
14. Definir uma estratégia de recursos e de gênero calendarizada para proporcionar uma orientação específica do projeto durante o processo de integração da dimensão de gênero na sua implementação e monitorização.
15. Integrar a estratégia de gênero no documento de projeto, inclusivamente nos TdR para a equipa de implementação do projeto.

O Quadro 3.1 apresenta um enquadramento de *mainstreaming* de gênero para a conceção dos PIIE.

Quadro 3.1 Enquadramento do *mainstreaming* de gênero

Estrutura do projeto	Indicadores gerais sensíveis à dimensão de gênero
Resultados	
	Proporção dos ganhos no projeto das mulheres em relação aos homens
	Proporção de mulheres que possuem conhecimentos e competências em relação aos homens
	<i>Ratio</i> entre as mulheres trabalhadoras e os homens trabalhadores
	Proporção da participação das mulheres na tomada de decisões no projeto em relação aos homens
	<i>Ratio</i> mulheres e homens que detêm pequenas empresas assentes em mão-de-obra
	Número de mulheres que detêm pequenas empresas que contrata mão-de-obra
	Número de mulheres que detêm pequenas empresas com equipamentos ligeiros para o trabalho
Atividades	
A nível dos/as beneficiários/as	
Desenvolver uma ação positiva para as mulheres	Definição de uma quota mínima de participação das mulheres em formação, obras e contratação no âmbito do PIIE
	Desenvolvimento de competências para as trabalhadoras
	Desenvolvimento de competências para as proprietárias de pequenas empresas contratantes
	Disposições para que as proprietárias de pequenas empresas contratantes possam adquirir equipamentos
Desenvolver ambientes de trabalho e de formação favoráveis à dimensão de gênero para permitir que as mulheres conciliem as suas responsabilidades domésticas com o emprego e a formação no âmbito do PIIE	Definição de uma distância máxima (um percurso a pé razoável) entre a casa e os estaleiros ou locais de formação
	Disponibilização de instalações sanitárias separadas para trabalhadores e trabalhadoras/formadores e formadoras
	Disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças e um espaço para mães trabalhadoras que estão a amamentar
	Flexibilidade na execução do trabalho - utilização de sistema baseado em tarefas e horários de trabalho flexíveis
	Tolerância zero no que respeita a assédio sexual ou violência no local de trabalho ou nos workshops de formação
	Número de mães que gozaram a licença por maternidade

Mobilização e recrutamento na comunidade sensíveis à dimensão de género	Sensibilização dos membros femininos e masculinos da comunidade
	Definição de uma estratégia de contratação justa
	Envolvimento dos grupos de mulheres na mobilização da comunidade
A nível institucional	
Reforçar a capacidade na dimensão de género da equipa de implementação	Especialista em género na equipa do projeto
	Viabilização do desenvolvimento de capacidades em questões de género para a equipa do projeto
	Viabilização do envolvimento do grupo de mulheres na implementação
Integrar a dimensão de género na monitorização e avaliação do projeto	Definição de indicadores de referência sensíveis à dimensão de género
	Definição de indicadores de desempenho e de impacto sensíveis à dimensão de género
Integrar a dimensão de género na implementação do projeto	Definição de uma estratégia de género
	Orçamento específico para o <i>mainstreaming</i> de género
	Os documentos contratuais incluem um orçamento para a mobilização, contratação e implementação equitativas para ambos os sexos



Questões orientadoras

1. O PIIE proposto apresenta um objetivo que influencia de alguma forma as relações de género?
2. O PIIE proposto contribui para a redução ou agravamento das desigualdades de género existentes?
3. A conceção do PIIE dá resposta às necessidades de mulheres e homens?
4. Face às limitações identificadas, foram definidas medidas para facilitar a participação de mulheres e meninas?
5. Existem ações positivas para mulheres e outros grupos em risco de pobreza?
6. A conceção do PIIE contempla o combate aos estereótipos de género na atribuição de tarefas e nos temas da formação para mulheres e homens?
7. O documento de projeto inclui indicadores para a monitorização e revisão do projeto sensíveis à dimensão de género?
8. O documento de projeto proporciona o reforço de capacidades para a dimensão de género dirigida ao pessoal de implementação e/ou a especialização em igualdade de género?
9. O orçamento prevê ações que têm em conta a dimensão de género, identificadas durante o planeamento?
10. Existe uma obrigação contratual de género para todas as empresas contratantes?
11. Foi realizada uma análise de género e foram, sempre que necessário, definidas medidas de mitigação?

Indicadores-chave

O documento de projeto fornece os seguintes indicadores.

1. Uma estratégia de comunicação para garantir que as mulheres da comunidade são informadas sobre as oportunidades futuras de emprego.
2. Flexibilidade nos horários de trabalho e da formação, tendo em conta as responsabilidades domésticas e a relativa mobilidade das mulheres.
3. Flexibilidade na execução das tarefas, isto é, uso de um sistema baseado em tarefas e horários de trabalho flexíveis.
4. Distância a pé razoável entre a casa e os estaleiros ou as instalações da formação.
5. Instalações sanitárias separadas para trabalhadores e trabalhadoras.
6. Estruturas de acolhimento de crianças junto ao estaleiro com uma ama remunerada. Pode ser uma estrutura temporária, construída ao longo da estrada ou instalações arrendadas na proximidade do estaleiro.
7. Licença de maternidade e paternidade
8. Quota mínima de participação de mulheres no emprego e na formação.
9. Ação positiva para as mulheres trabalhadoras e para as pequenas empresas contratantes geridas por mulheres.
10. Atividades, resultados e objetivos que visam especificamente as mulheres.
11. Recolha de dados desagregados por sexo e género em relação à “pobreza de tempo”, à distância entre a casa e o estaleiro, número de mulheres e homens empregados, entre outros.
12. Inclusão da igualdade de género no mapa de quantidades dos documentos contratuais.
13. Os mapas de quantidades para os projetos de estradas e os planos de trabalho anuais devem incluir um orçamento para a análise, integração e monitorização da dimensão de género (ver anexo VIII).
14. Orçamento específico para o *mainstreaming* de género.
15. Atividades de sensibilização para a dimensão de género junto das comunidades.
16. Formação sobre a dimensão de género para o pessoal de implementação do projeto e/ou inclusão de especialista em género na equipa.
17. O documento de projeto reflete os riscos de género e as medidas de mitigação (ver modelo no anexo IX).

No anexo X é apresentada uma síntese dos PIIE analisados que descrevem boas práticas na conceção e análise do projeto.





Boa prática 3.1: O PII apresenta uma estratégia de género explícita

O desempenho dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego é medido em relação aos objetivos definidos. Por conseguinte, uma estratégia de género explícita irá influenciar as relações entre mulheres e homens e contribuir para a redução das desigualdades.

Caixa 3.1 Exemplos de boas práticas dos objetivos do Programa que respondem às necessidades de mulheres e homens

África

Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza

Objetivo imediato x: «Reforçar a capacidade nacional para promover e criar emprego digno em larga escala em benefício dos grupos desfavorecidos, incluindo as mulheres.»

Resultado x: Por iniciativa das mulheres, foi desencadeada uma rede nacional de instituições de microfinanças.

Resultado y: Redes de mulheres empresárias organizadas por tipo de negócio, acesso aos concursos públicos e recursos. Atividades para atingir o resultado y:

- identificar as suas necessidades em termos de formação;
- formar e apoiar na constituição de cooperativas;
- formar para os diferentes setores;
- prestar apoio no acesso a fundos públicos.

Somália: Programa de Emprego para a Paz

Um dos quatro resultados esperados do programa no âmbito do Programa (2008-2010) foi a criação de emprego digno dirigido, nomeadamente, às mulheres.

Ásia

Camboja: Fase de planeamento de um projeto

Objetivo imediato x «Criar um ambiente de apoio a obras de infraestruturas com recurso a mão-de-obra, sustentável e equitativa, dando especial atenção ao financiamento (de manutenção), com uma estratégia de género e dirigido aos grupos desfavorecidos e à segurança rodoviária no setor.»

Índia: Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi/ Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional

O Programa Nacional tem por objetivo aumentar a segurança em termos de meios de subsistência e, simultaneamente, produzir ativos duradouros, empoderar as mulheres, reduzir as dificuldades associadas à migração e promover a justiça social.

Resultado x: Maior participação das mulheres no setor das obras rodoviárias.

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Reforço de Capacidades da Ilha de Nias

Resultado x: «...Construção de pontes e travessias de rios, trabalhos de manutenção das estradas e caminhos principais, com recurso a métodos de planeamento participativo, abordagens adequadas e sólidas assente em mão-de-obra e ainda tecnologias sensíveis à dimensão de género e amigas do ambiente.»

Timor-Leste: Componente do Programa para o Emprego Jovem relativo às estradas

Objetivo x: «Emprego e oportunidades de formação adequadas para mulheres e homens jovens proporcionados por Centros de Emprego e Centros de orientação para Jovens em colaboração com as organizações parceiras.»

O documento de projeto também refere que o PIIE irá trabalhar no sentido de integrar a dimensão de género nas políticas e programas de combate ao desemprego jovem através das seguintes ações:

- Identificar os temas e os desafios mais importantes que mulheres e os homens jovens enfrentam na transição escola – trabalho.
- Incentivar as mulheres e os homens jovens para que participem no diálogo e na ação coletiva, enquanto requisito prévio necessário para obter respostas eficazes (do governo).

América Latina

Paraguai: Programa Conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM

Resultado x: «Reforçar a dimensão de género no fornecimento de água potável e saneamento de qualidade..»

Peru: Projeto especial para as estradas rurais

Objetivo x: «Aumentar o acesso a serviços sociais básicos e a atividades económicas e geradoras de rendimento com uma estratégia de igualdade de género para ajudar a reduzir a pobreza rural no Peru.»

Boa prática 3.2: O Programa apresenta uma ação positiva para as mulheres e a sua conceção responde às necessidades de mulheres e homens

Quase metade dos PIIE analisados instituíram ações positivas para as mulheres, mediante: i) a definição de quotas para a representação das mulheres entre os estagiários, trabalhadores, supervisores e empresas contratantes; ii) a conceção de atividades específicas para mulheres; e iii) a organização de estaleiros exclusivos para mulheres. Alguns dos PIIE integraram, também, nas suas ações de projeto a desconstrução dos estaleiros de obras enquanto espaços masculinos, que implicavam a existência de instalações sanitárias separadas, estruturas de acolhimento de crianças e a licença de maternidade. Praticamente todos os PIIE especificavam que contemplavam a igualdade de oportunidades.



Caixa 3.2 Exemplos de boas práticas de PIIE que apresentam uma ação positiva para as mulheres

África

Quénia: R2000

A execução do contrato R2000 comprometia a Autoridade Rodoviária do Quénia (KRA) a: i) desenvolver um quadro/política de género para o setor rodoviário; ii) identificar as preocupações, necessidades e prioridades em matéria de género, e conceber formas de a abordar; iii) recolher dados desagregados para orientar o planeamento e a programação da instituição; e iv) garantir o cumprimento do objetivo de envolver 30 por cento de mulheres em todas as intervenções relacionadas com a KRA.

Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI

O PIIE integrou na sua conceção os seguintes compromissos relativos à dimensão de género: i) a igualdade de género como um dos valores nucleares do programa; ii) 50 por cento das empresas contratantes formadas seriam mulheres selecionadas de um grupo vulnerável; iii) as mulheres fariam parte dos beneficiários visados; iv) As propostas formativas incluíam um módulo sobre a dimensão de género; e v) o emprego das mulheres deveria basear-se no incentivo e na prestação de informação sobre os seus direitos, bem como sobre ações positivas.

África do Sul: Programa de Expansão de Obras Públicas

Um Código de Boas Práticas para os programas especiais de obras públicas orienta o Programa. O Código define, entre outros aspetos, quotas de 55 por cento de emprego para mulheres.

Uganda: Projeto de Reabilitação dos Transportes no Uganda

As empresas contratantes referiram que, durante a formação, foram incentivadas a assegurar que, pelo menos 30 por cento, da força de trabalho fosse constituída por mulheres.

 Ásia**Índia: Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional**

Estabelece que os estaleiros com mais de cinco crianças que tenham menos de seis anos de idade devem ter uma creche.

Indonésia: Projeto de Reforço de Capacidades e das acessibilidades rurais das Ilhas de Nias

Medidas para incentivar a participação das mulheres, tais como: i) igualdade no acesso à informação; ii) processos participativos e globais; iii) procedimentos de contratação equilibrados em termos de homens e mulheres; iv) inclusão de cláusulas específicas de contratação de mão-de-obra nos contratos; e v) a definição de um objetivo mínimo de 30 por cento do emprego para mulheres nos contratos comunitários e privados.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

A componente do PIIIE essente em mão-de-obra tem por objetivo geral apoiar 50 000 pessoas, com uma quota definida de 40 por cento de beneficiários femininos. Espera-se que os Centros de Emprego e Centros de Orientação beneficiem 70 000 jovens, tendo como objetivo que 50 por cento sejam mulheres.

 América Latina**Equador: Promoção de microempresas para a manutenção das estradas**

O relatório de avaliação afirma que os valores apresentados no modelo *MOP-DM* eram elevados porque o Ministério reconheceu a importância de promover apenas as mulheres ou sobretudo as mulheres em pequenas empresas das sociedades tradicionais (patriarcais). Defende ainda que, as empresas constituídas apenas, ou na sua maioria, por mulheres geralmente abordam a dimensão de género e tendem a assegurar a participação das mulheres na administração dos recursos de transporte, bem como a sua representação em todos os níveis de tomada de decisão.

Peru: Promoção de empresas de pequena dimensão de manutenção das estradas

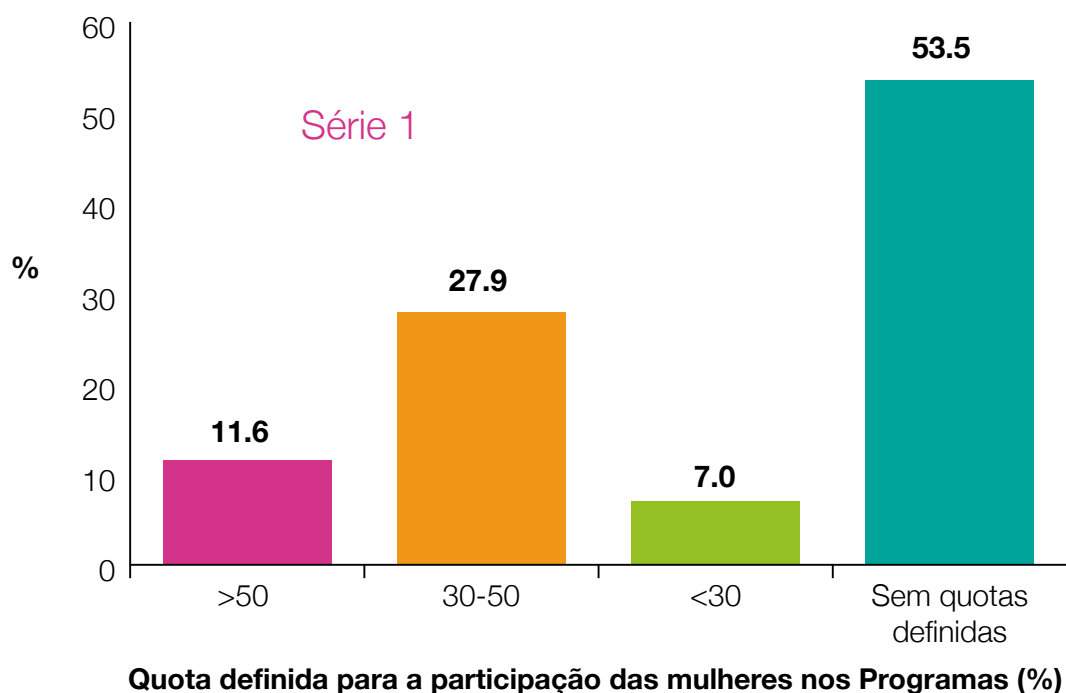
Com vista a garantir que pelo menos 10 por cento dos membros de microempresas eram mulheres, o manual definiu uma quota mínima de 30 por cento de representação feminina nas assembleias/reuniões da comunidade.

Peru: Projeto especial para as estradas rurais

Para incentivar ainda mais o envolvimento das mulheres, foram definidas as seguintes quotas: o objetivo de 10 por cento de participação feminina nas microempresas de manutenção de estradas e 20 por cento nas comissões de estradas.

De acordo com o gráfico 3.1 cerca de metade dos PIIE analisados definiu quotas mínimas para que as mulheres participassem e beneficiassem dos respetivos programas. Os PIIE como o Planeamento Integrado das Acessibilidades Rurais (Camboja), o Projeto R2000 para Nyanza financiado pela ASDI (Quénia), o Programa de Expansão das Obras Públicas (África do Sul), o Programa para o Emprego Jovem (Timor-Leste) e o Projeto de Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende (Uganda), definiram que, pelo menos 50 por cento dos beneficiários, seriam mulheres. Estes Programas também registaram a maior proporção de beneficiários femininos e/ou uma maior igualdade entre mulheres e homens nas atividades (Quadro 3.2).

Gráfico 3.1 Resumo dos PIIE que definiram quotas para que as mulheres participassem e beneficiassem dos programas



Quadro 3.2 Representação de género nos objetivos e resultados dos PIIE

Região/ País	Programas	Início	Conclusão	Alvo (%)	Realização (%)	Explicação
 África						
Etiópia	Projeto de Reabilitação das estradas de Tigray e Wollo	1998	2000	–	17	Inexistência de disposições para que as mulheres trouxessem os seus filhos para os estaleiros.
Quénia	Desenvolvimento de capacidades para a implementação do projeto R2000	2009	2012	–	34	Assistência técnica da OIT para promover a igualdade de género.
	R2000	2005	2010	30	20–30	- Inclusão de grupos de mulheres na definição de prioridades em workshops. - Objetivo de pelo menos 30 por cento de representação feminina na força de trabalho. - Apresentação de relatórios sobre os objetivos em matéria de género às empresas contratantes e à força de trabalho. - Participação de especialista em igualdade de género durante a implementação do programa.
	Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável	2012	2012	30	–	Sem dados
	Projeto para Nyanza financiado pela ASDI (empresas contratantes com formação)			50		Sem dados
Libéria	Redução da pobreza através da criação de emprego digno	2007	2010	30-50	29	- Ação positiva para as mulheres - Desenvolvimento de um Plano de ação de promoção da igualdade de género - Orçamento específico para o <i>mainstreaming</i> de género
Madagáscar	Recurso intensivo a mão-de-obra [comunidade]	2006	2009	–	37.5	Economista social responsável por assegurar a participação das mulheres. Organizações de mulheres envolvidas em ações de sensibilização e mobilização das comunidades. As mulheres solteiras e as famílias chefiadas por mulheres tiveram prioridade no recrutamento.
	Recurso intensivo a mão-de-obra [edifícios]	2008	2012	–	17	Poucas mulheres com competências especializadas, por exemplo em alvenaria

Região/ País	Programas	Início	Conclusão	Alvo (%)	Realização (%)	Explicação
Moçambique	Programa para as Estradas Rurais	1989	2002	25	19	Estabelecimento nas províncias de Unidades responsáveis pela promoção da Igualdade de Género: - Promover a participação das mulheres no trabalho - Inscriver mulheres nos trabalhos rodoviários - Lidar com questões relativas a assédio sexual - Sensibilizar a comunidade para a dimensão de género para facilitar a contratação de mulheres
Senegal	–	–	–	–	30	Sem explicação
Serra Leoa	Projeto de Criação de Emprego de Impacto Rápido	2010	2013	–	12	Ausência de uma estratégia de género dirigida
Somália	Programa de Emprego para a Paz	2008	2010	50	71	- Grupo de mulheres envolvido na implementação - Capacitação da equipa de implementação para a dimensão de género
	EPP (work days)	2008	2010	–	41.6	- Grupo de mulheres envolvido na implementação - Capacitação da equipa de implementação para a dimensão de género
África do Sul	Programa de Expansão de Obras Públicas (infraestruturas)	2004	2014	55	40	- Componente de desenvolvimento da primeira infância para os cuidados infantis - Ação positiva para as mulheres - Horários de trabalho flexíveis - Agente de ligação à comunidade - Definição participada de prioridades dos investimentos
Uganda	Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende	1999	2000	50	45	- Economista social e agente comunitário para as estradas - Mobilização e sensibilização de mulheres e homens - Quota de 50 por cento para a participação de mulheres - Horários de trabalho flexíveis - Por tarefa em vez de taxa diária
	Programa de Apoio ao Setor Rodoviário	1999	2007	40	28	Inobservância das obrigações contratuais relativas à igualdade de género
	Projeto de Reabilitação dos Transportes no Uganda	1995	2001	30	8	Recrutamento neutro relativamente à dimensão de género

Região/ País	Programas	Início	Conclusão	Alvo (%)	Realização (%)	Explicação
 Ásia						
Camboja	A fase de planeamento no projeto	2003	2006	50	50	Cláusula contratual para a contratação de igual número de mulheres e homens
Índia	Lei da Garantia do Emprego Rural Nacional	2005	–	33.3	49.5 ¹	Reconhecimento de pessoas sozinhas como «agregados familiares», permitindo o acesso das mulheres solteiras (incluindo viúvas) ao emprego Um terço de todos os dias de trabalho reservado para as mulheres Disponibilização de uma creche caso existam mais de cinco crianças com menos de seis anos de idade
Indonésia	Acessibilidade rural das ilhas Nias	2009	2012	30	39	Procedimentos de contratação equilibrados em termos de homens e mulheres Cláusulas específicas dos contratos relativamente à contratação de mão-de-obra Definição de um objetivo mínimo de 30% de emprego para mulheres
	Programa integrado em Aceh e Nias	2006	–	30–70	33	Exercícios de inscrição apenas para mulheres Definição de quotas para o desenvolvimento do espírito empresarial das mulheres Estaleiros apenas para mulheres trabalhadoras
Birmânia	Infraestrutura e empregos	2008	2009	–	30	Foram mantidos registados diários desagregados por sexo e por atividade
Timor Leste	Programa para o Emprego Jovem (Beneficiários dos Centros de Emprego e Centros de Orientação para Jovens)	2008	2012	50	80.6 ¹¹	Sem explicação para a sub-representação de jovens do sexo masculino
	Programa para o Emprego Jovem (programa de formação em literacia e numeracia)	2008	2012	–	61 ¹¹	Sem explicação para a sub-representação de jovens do sexo masculino
	Programa para o Emprego Jovem (componente de trabalho jovem)	2008	2012	40	25 ¹¹	Sem explicação para a sub-representação de jovens do sexo feminino
	Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego	–	2013	30	27	Definida quota mínima de 30 por cento de participação de mulheres

10 Até fevereiro de 2011.

11 À data da avaliação intercalar.

Região/ País	Programas	Início	Conclusão	Alvo (%)	Realização (%)	Explicação
-----------------	-----------	--------	-----------	-------------	-------------------	------------

Caraíbas

Haiti	Programa para a Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego (as pessoas foram mobilizadas para participarem no programa)	2006	2010	–	55.4	Foram definidos indicadores sensíveis à dimensão de género Dirigido a mulheres como beneficiárias
	Programa para a Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego (proporção de empregos criados)	2006	2010	–	45	Reconhecimento de pessoas sozinhas como «agregados familiares», permitindo o acesso das mulheres solteiras (incluindo viúvas) ao emprego Um terço de todos os dias de trabalho reservado para as mulheres Disponibilização de uma creche caso existam mais de cinco crianças com menos de seis anos de idade

América Latina

Equador	Departamento de Manutenção, Ministério das Obras Públicas	nd	2003	–	35.3	Promoção de empresas constituídas apenas ou sobretudo por mulheres.
	Unidade local para as estradas	nd	2003	–	6.5	Pretextos estereotipados para a não inclusão de mulheres em obras rodoviárias: i) exigem força física; ii) a sua presença nas estradas provoca ciúmes nos maridos; e iii) é perigoso para elas estarem nas estradas.
	OIT e CONCOPE	nd	2003	–	0	Inexistência de ações positivas para as mulheres.
Guatemala	Após o furacão Stan	2005	2006	–	40	Tem por alvo jovens mães solteiras Disponibilização de creches para as crianças, com amas remuneradas Presta especial atenção às mulheres durante o processo de pagamento (através de instituições bancárias).
Nicarágua	Governança económica no setor da água e do saneamento	2009	2012	–	40	Compromisso por parte da equipa de gestão do programa relativamente ao <i>mainstreaming</i> de género
	Emprego e criação de rendimento	2001	2006	–	38	Formação orientada para as mulheres.
Peru	Projeto especial para as estradas rurais (manutenção preventiva das estradas)	2001	2002	10	22	Objetivo definido para a participação feminina. Eliminação do requisito que implicava que os membros tivessem experiência em alvenaria ou construção civil e soubessem ler.

Região/ País	Programas	Início	Conclusão	Alvo (%)	Realização (%)	Explicação
	Promoção de pequenas empresas contratantes de manutenção das estradas	1995	2002	–	3.7	Inexistência de ações positivas para as mulheres
	Projeto especial para as estradas rurais (comissões para estradas)	2001	2002	20	–	Sem dados

– = dados não disponíveis.



Boa prática 3.3: O documento de projeto inclui indicadores sensíveis à dimensão de género para a monitorização e revisão do projeto

Os indicadores sensíveis à dimensão de género (quadro 3.1) são importantes para monitorizar os progressos em termos de implementação e, eventualmente, para avaliar o impacto na igualdade de género e no empoderamento das mulheres. Embora praticamente todos os PIIE analisados apresentem dados desagregados por sexo, apenas alguns definiram indicadores sensíveis à dimensão de género para além do objetivo definido.

Caixa 3.3 Exemplos de boas práticas de PIIE que apresentam indicadores sensíveis à dimensão de género

Ásia

Indonésia: Projeto de Reforço de Capacidades e de Acessibilidades Rurais das Ilhas Nias

- Redução do tempo de deslocação e das despesas de transporte para mulheres e homens.
- As obras selecionadas refletem as necessidades específicas de mulheres e homens.
- Os salários são pagos atempadamente e sem discriminação em razão do sexo dos trabalhadores.
- As necessidades das mulheres e dos homens são priorizadas nas orientações do planeamento e implementação.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Embora o documento de projeto não defina explicitamente indicadores sensíveis à dimensão de género, compromete-se a disponibilizar dados desagregados por sexo na monitorização e avaliação de forma a facilitar o acompanhamento dos progressos realizados no que diz respeito às estratégias definidas para promover a igualdade de género.

Caraíbas

Haiti: Programa para a Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego

O documento de projeto definiu indicadores sensíveis à dimensão de género e objetivamente verificáveis, designadamente:

- proporção de mulheres;
- número de empregos criados para todas as atividades e tipo de intervenção;
- percentagem do total de empregos ocupados por mulheres e jovens;
- proporção de beneficiários femininos por categoria profissional: trabalhadores/as, supervisores/as e outro pessoal técnico.

Boa prática 3.4: O orçamento prevê ações que têm em conta a dimensão de género identificadas durante o planeamento



A afetação de um orçamento específico e adequado para as atividades relacionadas com a dimensão de género garante a sua implementação. Essas atividades incluem: i) a disponibilização de instalações sanitárias separadas; ii) a disponibilização de apoio aos cuidados infantis; iii) a contratação de especialista em género; iv) a sensibilização para a dimensão de género e a capacitação; e v) uma mobilização da comunidade e planeamento participativo sensíveis à dimensão de género.

Apenas alguns dos PIIE adotaram um orçamento que tem em conta a dimensão de género, o que sugere que as intervenções de promoção da igualdade de género nos documentos de projeto poderão não se realizar.

Caixa 3.4 Exemplos de boas práticas de orçamentos que integrem a dimensão de género

África

Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno

Uma integração bem sucedida da dimensão de género no programa é atribuída em grande medida ao facto de ter sido definida como um dos critérios de avaliação num processo competitivo de afetação de recursos.

Libéria: PPEDEC

Foi atribuído um orçamento específico de cerca de 9 000 dólares americanos para implementar as intervenções de promoção da igualdade de género identificadas.

Boa prática 3.5: Identificar potenciais riscos e definir medidas de mitigação



Para assegurar que os PIIE não agravam a desigualdade nas relações de género, é importante rever a conceção do projeto e avaliar os possíveis impactos nas mulheres em relação aos homens e, se necessário, definir medidas de mitigação. Nesta questão, os Programas têm um maior potencial para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

Caixa 3.5 Exemplos de boas práticas de análise do género na identificação e mitigação de riscos

Ásia

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidade da Ilha de Nias

As desigualdades em termos de distribuição dos benefícios foram identificadas como um risco a abordar através da promoção e da adesão aos princípios de igualdade durante a contratação de mão-de-obra para os trabalhos de construção. Além disso, procurou-se garantir a participação inclusiva da comunidade e a partilha de informação. As mulheres não estão autorizadas a entrar nas salas comunitárias, por isso, os agentes de desenvolvimento comunitário do programa aconselharam a não recorrer a essas salas para as reuniões conjuntas.

Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias

De acordo com os relatórios de monitorização do projeto, as mulheres mostraram-se inicialmente relutantes em candidatar-se a um emprego. Para resolver essa situação, foram realizados exercícios de inscrição exclusivos para mulheres. Em consequência, no fim do primeiro ano do projeto, as mulheres constituíam 28 por cento dos candidatos a emprego qualificados. O programa elaborou orientações para promover condições de emprego adequadas no local de trabalho e, assim melhorar a eficiência. Entre as questões discutidas nas orientações encontrava-se a igualdade de género no local de trabalho. Em consequência, a participação das mulheres no trabalho em Nias atingiu os 35 por cento durante a fase inicial de implementação dos subprojetos. Em Aceh, a participação feminina estava inicialmente reduzida a 7 por cento, mas foi aumentando até 25-30 por cento após ano e meio da respetiva implementação.

Timor-Leste: Programa para o Emprego de Jovens

O documento de projeto sugeriu também que, sempre que possível, o programa procurasse sensibilizar os trabalhadores do setor assente em mão de obra para os direitos reprodutivos e para a violência doméstica. A sensibilização para este último ponto seria talvez uma forma de contrariar a possível violência de género que, por vezes, resulta do facto de as mulheres casadas obterem um rendimento.

 América Latina**Peru: Projeto especial para as estradas rurais**

As orientações e os procedimentos para a estrutura das microempresas foram revistos e os requisitos que implicavam que os membros «tivessem experiência em alvenaria ou na construção civil» e fossem «alfabetizados» – os quais implicitamente colocavam as mulheres numa posição de desvantagem – foram eliminados. Em consequência, registou-se um aumento progressivo do número de mulheres envolvidas na manutenção de estradas rurais e um aumento de 22 por cento em caminhos rurais para circulação não motorizada no fim da segunda fase.



SECÇÃO

4

A IGUALDADE DE GÉNERO
NA IMPLEMENTAÇÃO,
MONITORIZAÇÃO
E NA APRESENTAÇÃO
DE RELATÓRIOS

A IGUALDADE DE GÉNERO NA IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E NA APRESENTAÇÃO DE RELATÓRIOS

Os projetos analisados apresentaram diferentes níveis de *mainstreaming* de género durante a sua implementação e monitorização. Embora alguns projetos tivessem sido concebidos para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, a dimensão de género acabou por «evaporar-se» durante a respetiva implementação.



Procedimentos-chave

1. Os termos de referência para a equipa de implementação do PIIE, incluindo a Assessoria Técnica, devem incluir a dimensão de género.¹⁴
2. Contratar especialista para o projeto.
3. O processo de integração da comunidade deve incorporar a sensibilização para a dimensão de género, isto é, deve ser inclusivo e participativo, proporcionar debates de grupos-alvo separados para mulheres e homens e, se necessário, incluir uma interpretação adequada nas línguas locais.
4. A mobilização da comunidade para os trabalhos de infraestrutura deve assegurar a inclusão de mulheres e homens, com as seguintes especificações:
 - a. quotas mínimas e justificação para a participação das mulheres;
 - b. o projeto deve facilitar a participação das mulheres.
5. Identificar as necessidades de formação e capacitar a equipa de implementação relativamente à dimensão de género (parceiros, pessoal do projeto, empresas contratantes, comissões do projeto), se pertinente.
6. Garantir um equilíbrio homens/mulheres na seleção dos beneficiários e dos responsáveis pela implementação do projeto.
7. Identificar as necessidades de formação e capacitar as beneficiárias e pequenos contratantes femininos.
8. Os documentos de qualificação prévia e de concurso devem mencionar incentivos para os consultores/contratantes sensíveis à dimensão de género.
9. Os planos de trabalho trimestrais e anuais devem incluir a dimensão de género.
10. Se apropriado, devem ser recolhidos dados de monitorização sensíveis à dimensão de género e devem ser tomadas medidas corretivas.
11. Os relatórios de projeto trimestrais e anuais devem incluir uma dimensão de género.

¹⁴ Deve ter em conta a política da OIT sobre igualdade e *mainstreaming* de género (1999), que afirma que o *mainstreaming* de género é da responsabilidade de todo o pessoal a todos os níveis, enquanto a prestação de contas cabe à direção a nível central e regional e à administração dos programas.

Questões orientadoras

1. Tanto as mulheres como os homens foram informados acerca do projeto?
2. A estratégia de contratação é sensível à dimensão de género?
3. A equipa de implementação está capacitada para a dimensão de género?
4. Os documentos de pré-qualificação e de concurso incluem incentivos para consultores/empresas contratantes sensíveis à dimensão de género?
5. Estão a ser afetados recursos para implementar a estratégia de género do projeto?
6. O ambiente no estaleiro é neutro?
7. As empresas contratantes são obrigados a ter em consideração a dimensão de género durante a implementação e na apresentação de relatórios?
8. Antes de atribuir ou executar tarefas, foram identificados estereótipos de género?
9. Os dados relativos aos resultados foram desagregados por sexo?
10. As mulheres e os homens participam plena e ativamente na implementação do projeto como trabalhadores, formandos e pequenos contratantes?



Indicadores-chave

A monitorização do desempenho deve abordar os seguintes aspetos.

A nível processual

1. Desenvolvimento de capacidades na dimensão de género para especialista em género na equipa de implementação.
2. A proporção de recursos afetados ao *mainstreaming* de género.
3. O envolvimento de grupos de mulheres no recrutamento.
4. Estaleiro neutro do ponto de vista da dimensão de género:
 - a. distância média que os trabalhadores percorrem entre casa e os locais das infraestruturas;
 - b. instalações sanitárias separadas;
 - c. estruturas de acolhimento de crianças;
 - d. flexibilidade na execução do trabalho, isto é, uso do sistema baseado em tarefas e horários de trabalho flexíveis;
 - e. tolerância zero relativa a assédio sexual/violência no trabalho;
 - f. uso de linguagem inclusiva, isto é, expressões como «trabalhos em curso» em vez de «homens a realizar trabalhos».
5. Sensibilização da comunidade para a dimensão de género com vista a abordar os estereótipos.
6. Conquistas progressivas em termos de igualdade de género e do empoderamento das mulheres.
7. Número de mulheres em relação aos homens empregados desagregado pelas diferentes componentes dos PIIE e por trabalho qualificado e não qualificado.
8. Número de dias de trabalho das mulheres em relação aos homens.
9. Número de mulheres que participam em diferentes componentes de capacitação dos PIIE em relação aos homens.



10. Número de mulheres em posições de liderança, isto é, chefes de grupos, em relação aos homens.
11. Número de mulheres com tarefas que não refletem os papéis tradicionais das mulheres e desafiam o *status quo* em relação aos homens.
12. Número de grupos de mulheres ou pequenas empresas contratantes envolvidas na implementação.
13. Total dos salários das mulheres em relação aos dos homens.
14. Número de mães que gozaram a licença de maternidade.

No anexo XI é apresentada uma síntese dos PIIE analisados que revelam boas práticas na implementação, monitorização e apresentação de relatórios do projeto.



Boa prática 4.1: Elaborar um plano de implementação/estratégia de género

Uma estratégia de género bem planeada e comprovada, calendarizada e dotada de recursos é a chave para uma integração bem sucedida da dimensão de género na implementação, monitorização e reporte dos PIIE. Ter uma estratégia é importante na medida em que proporciona uma orientação prática sobre «como» incluir a dimensão de género nos PIIE. Apenas três programas elaboraram estratégias dessa natureza, o que sugere que muitos deles não incluíam a dimensão de género.

Caixa 4.1. Exemplos de boas práticas em termos da implementação

África

Libéria: Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno

Foi elaborado um plano de ação sobre a dimensão de género que orientou o processo de *mainstreaming*.

Ásia

Indonésia: Prohjetto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidade da Ilha de Nias

Na fase inicial foi desenvolvida uma estratégia de género para assegurar: i) a participação das mulheres em obras de infraestruturas a nível comunitário; e ii) o acesso das mulheres a oportunidades de emprego na construção e atividades de manutenção.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Uma estratégia de *mainstreaming* de género provisória foi desenvolvida e traduzida para a língua local para aprofundar o debate antes da sua adoção.

Boa prática 4.2: Os documentos do contrato integram explicitamente as principais questões de igualdade de género



Prever uma obrigação contratual relativa ao género aumenta a probabilidade da sua integração durante a implementação. Na prática, tal significa que os documentos do contrato incorporam de forma explícita a dimensão da igualdade de género relevantes. De igual modo, espera-se que os mapas de quantidades incluam aspetos sociológicos.

Caixa 4.2 Exemplos de boas práticas de igualdade de género enquanto obrigação contratual

África

África do Sul: Programa de Expansão de Obras Públicas

O Mapa de Quantidades inclui estimativas para atender a questões sociais tais como a mobilização e contratação de mão-de-obra equitativas em termos de género. As empresas contratantes são também obrigadas a respeitar o princípio de «um salário igual para trabalho igual», independentemente do sexo. As empresas contratantes mostram-se recetivas a estas obrigações contratuais porque não afetam as suas margens de lucro.

Ásia

Camboja: Projeto a nível de planificação

O projeto gerou 750 243 dias de trabalho, que foram distribuídos de forma quase equitativa entre mulheres e homens. Isso foi possível devido a uma cláusula contratual que obrigava as empresas contratantes a recrutar o mesmo número de mulheres e homens.

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades da Ilha de Nias

O relatório de avaliação concluiu que a integração de cláusulas nos PIIE relativas a normas do trabalho, segurança, promoção da igualdade de género e meio ambiente é um instrumento poderoso. Por exemplo, determinados contratos comunitários e privados incluíam uma cláusula que obrigava as empresas contratantes a empregar pelo menos 30 por cento de mulheres. Isto traduziu-se num total de 33 por cento de participação feminina, o que é francamente positivo quando comparado com os 0 por cento de emprego feminino em atividades de conservação do património cultural, que não previam esse acordo contratual.



Boa prática 4.3: Quem executa o projeto detém as capacidades necessárias para o desenvolver com a integração da dimensão de género

Um dos desafios permanentes ao *mainstreaming* de género reside na questão: «Como fazê-lo?» Um dos principais fatores de sucesso identificados é que o pessoal do programa, os consultores, empresas contratantes e outros atores devem ter as capacidades relevantes para a implementação dos PIIE integrando na sua concretização a dimensão de género. Uma boa prática a nível global reside na presença de quadro técnico da Unidade de Programas de Investimento Intensivo em Emprego da OIT que presta apoio a todos os países associados ao programa. O apoio implica, entre outros, o desenvolvimento da capacidade de *mainstreaming* de género.

Caixa 4.3 Exemplos de boas práticas demonstrando capacidades em termos da integração da dimensão de género

África

Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno: Durante a adaptação do Manual de Formação da OIT para o PIIE, o documento foi revisto para reforçar a sensibilidade à dimensão de género.

Libéria: Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno

As três pessoas que coordenaram o programa receberam formação.

Moçambique: Programa para as estradas rurais

Foi organizado um curso intensivo de duas semanas para as pessoas que tinha funções de supervisão e de chefia de brigada. Além disso, um/a formador/a recebeu formação para prestar apoio interno. Foi integrado um módulo sobre a dimensão de género no currículo da formação oferecida pelo centro de formação para trabalhos assentes em mão-de-obra.

Uganda: Programa de Apoio ao Setor Rodoviário

As iniciativas para abordar a dimensão de género no desenvolvimento de capacidades incluíram formação de sensibilização destinada ao pessoal técnico do governo local não especializado em engenharia, em particular agentes de desenvolvimento comunitário/de género, especialistas do ambiente e responsáveis pela mão-de-obra. Também foi ministrada formação a pessoal com funções políticas e administrativas, incluindo a quem presta assessoria distrital, chefias da área administrativa, ao secretário distrital para as obras e os assessores e secretários dos conselhos distritais para concursos. Cada um dos módulos de formação disponibilizados incluem a dimensão de género.

Ásia

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Competências da Ilha de Nias

O relatório de avaliação refere que o pessoal do programa da OIT possuía as competências suficientes para implementar o programa de uma forma que tivesse em conta a dimensão de género. Assim, não foi necessário recorrer a especialista externo ao programa.

Timor-Leste: Projeto de Apoio à execução orçamental de investimento para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego

Todo o pessoal técnico recebeu formação sobre a dimensão de género.

América Latina

Paraguai: Programa conjunto das Nações Unidas

Com vista à partilha de experiências relacionadas com a dimensão de género e aprendizagem entre pares, o programa promoveu um intercâmbio Sul-Sul, que envolveu a participação de líderes femininas em reuniões internacionais e visitas de intercâmbio à Nicarágua.

Peru: Projeto especial para as estradas rurais

Para desafiar as relações sociais existentes, caracterizadas pela desigualdade, foi promovido o desenvolvimento de competências sobre a dimensão de género destinado ao pessoal da instituição.

Boa prática 4.4: O pessoal é responsável pela supervisão técnica da igualdade de género



Alguns PIIE recrutaram pessoal para apoiar a integração da dimensão de género nos programas. As suas responsabilidades passavam por aconselhar e prestar apoio ao pessoal do programa, na monitorização e registo dos progressos em termos dos resultados definidos quanto à integração da dimensão de género. Os PIIE que envolveram sociólogos ou especialistas em género tinham maior probabilidade de integrar nos relatórios aspetos qualitativos do projeto. Mais uma vez, a pessoa responsável pela dimensão de género do Programa desempenha um papel abrangente de supervisão técnica.

Caixa 4.4 Exemplos de boas práticas de supervisão técnica em igualdade de género

África

Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno

Tal como exigido, o programa consultou especialistas na dimensão de género. No entanto, as pessoas responsáveis pela implementação do programa queixaram-se do envolvimento de demasiados especialistas em género num espaço de tempo tão curto. Não se verificou um apoio intensivo que acrescentasse valor.

Quénia: Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000

Uma das pessoas da OIT que prestou assessoria técnica foi incumbida de promover a igualdade de género.

Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI

Especialistas em género, juventude e em meios de transporte integraram a equipa de consultoria de apoio técnico que prestou apoio à gestão e aconselhamento técnico durante a implementação do programa. A assessoria na dimensão de género consistia em orientar o processo que permitia a participação sustentável das mulheres e dos jovens no programa.

Madagáscar: Recurso intensivo a mão-de-obra

O projeto emprega um economista social responsável, entre outros aspetos, por assegurar a participação das mulheres.

Moçambique: Programa para as estradas rurais

Para uma maior institucionalização do *mainstreaming* de género, foi estabelecido em 1997 um Departamento sobre Género ao abrigo da Direção Nacional das Estradas e Pontes. O Departamento foi incumbido de: i) aumentar a participação das mulheres em construções assentes em mão-de-obra; ii) gerar um ambiente de trabalho favorável para abordar a dimensão de género; iii) aprofundar a sensibilização dos trabalhadores e pessoal para a dimensão de género; e iv) desenvolver a capacidade do pessoal de modo a facilitar a análise de género na conceção e implementação do programa.

Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

Uma pessoa com formação em sociologia foi incumbida da promoção dos aspetos socioeconómicos do projeto, incluindo a dimensão de género. Todos os estudos técnicos realizados integraram a dimensão de género e, com vista a garantir resultados adequados, as equipas dos estudos incluíram pessoas com formação em sociologia.

🌐 Ásia

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Competências da Ilha Nias

Agentes de desenvolvimento comunitário do programa asseguraram uma abordagem participativa, promoveram o estabelecimento de estruturas de acolhimento de crianças e incentivaram ativamente as mulheres a aderir ao programa de aprendizagem para jovens supervisores. Em resultado, 50 por cento dos 42 participantes do curso de aprendizagem para supervisores eram mulheres.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Um Gabinete para o Género assumiu a responsabilidade de promover a igualdade de acesso a formação e oportunidades de emprego, bem como de assegurar que a dimensão de género era parte integrante de todas as atividades e resultados do programa. Uma pessoa com as funções de coordenador da dimensão de género foi incumbida de implementar a estratégia de *mainstreaming* de género.

🌐 Caraíbas

Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego

O programa foi implementado através de cooperativas, que facilitaram a implementação da dimensão de género do programa, entre outros aspetos.

🌐 América Latina

Peru: Projeto especial para as estradas rurais

Foi contratada consultoria de género para apoio técnico ao *mainstreaming* de género.



Boa prática 4.5: Sensibilizar as comunidades e a equipa de projeto para combaterem os estereótipos de género

Práticas culturais antiquadas, e por vezes a religião, criam espaços separados para as mulheres e negam-lhes a oportunidade de participar nos PIIE em pé de igualdade com os homens. Reconhecendo este facto, muitos PIIE integraram a sensibilização para a dimensão de género na mobilização da comunidade. Alguns envolveram atores governamentais e não governamentais, tais como os departamentos ministeriais responsáveis pela igualdade de género, bem como grupos de mulheres.

Caixa 4.5 Exemplos de boas práticas que desafiam os estereótipos de género

🌐 África

Quénia: R2000

O aviso de recrutamento devia ser distribuído pelas líderes dos grupos de mulheres e constituir um incentivo para as mulheres se candidatarem. Uma das estratégias propostas para assegurar um ambiente propício ao *mainstreaming* de género na formação consiste no desenvolvimento de um código de práticas para a gestão de questões transversais, incluindo a dimensão de género.

Madagáscar: Recurso intensivo a mão-de-obra *Communal*

As organizações de mulheres estiveram envolvidas na sensibilização e mobilização das comunidades para as obras rodoviárias comunitárias. Procurou-se envolver especificamente os grupos de mulheres e jovens no sentido de garantir oportunidades de emprego para estes segmentos da comunidade desfavorecidos já de outras formas. Os/As líderes destas organizações oriundas da comunidade foram recrutados/as como chefes de brigada/equipa e, por sua vez, mobilizaram os membros dos seus grupos que se encontravam em situação de desemprego para trabalharem nas obras. À exceção dos trabalhos que exigiam competências especializadas, tais como as de alvenaria, os trabalhadores foram recrutados nas comunidades. Não foram definidas quotas específicas para a representação das mulheres; no entanto, foi dada prioridade às mulheres solteiras e aos agregados familiares chefiados por mulheres. Não se verificou uma ação positiva dirigida às mulheres.

Moçambique: Programa para as estradas rurais

A dimensão de género fez parte integrante de todas as atividades de formação realizadas a todos os níveis antes do arranque do programa. O Departamento de Género incentivou as estudantes das escolas técnicas a desenvolver o interesse pelos estudos superiores nos setores relacionados com a construção de estradas. Estabeleceu também unidades de género nas províncias. Realizou cursos de sensibilização para todos os membros dessas unidades, bem como para profissionais dos setores público e privado envolvidos no programa. As unidades nas províncias eram responsáveis por:

- a. promover a participação das mulheres no trabalho;
- b. inscrever mulheres para as obras rodoviárias;
- c. tratar de questões de assédio sexual;
- d. sensibilizar as comunidades relativamente à dimensão de género para facilitar o recrutamento de mão-de-obra feminina.

Ruanda: Recurso intensivo a mão-de-obra

A dimensão de género - entre outros aspetos relativos à sensibilização - está integrada nos estaleiros. Para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, foi tomada uma medida adicional que consistiu no envolvimento do ministério responsável pela temática, bem como a representação do Conselho Nacional das Mulheres no Comité Diretivo Nacional do recurso intensivo a mão-de-obra.

Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende

Antes do arranque do projeto, a empresa contratante empregou uma pessoa de economia social e uma responsável pelas estradas comunitárias, que trabalharam com as comissões de obras constituídas por membros femininos e masculinos das comunidades. As comissões foram estabelecidas ao longo do troço para mobilizar, sensibilizar e recrutar pessoas das comunidades para as obras.

Uganda: Programa de Apoio ao Setor Rodoviário

Representantes dos governos locais, incluindo políticos e tecnocratas, participaram no programa: nas consultas públicas, nos esforços de mobilização e nos *workshops* de sensibilização sobre as obras rodoviárias, incluindo a importância da participação feminina. A introdução da dimensão de género, uma questão já por si delicada em fóruns desta natureza, permitiu que as partes interessadas se identificassem com a mesma e propusessem recomendações sobre como abordar alguns dos desafios mencionados.

Uganda: Apoio a Programas do Setor das Estradas

Foi variável o nível de sensibilidade relativamente à dimensão de género no processo de recrutamento. A maioria das empresas contratantes proporcionou oportunidades de emprego iguais para mulheres e homens da comunidade divulgando-as em dias de mercado e através das estruturas administrativas dos governos locais.

🌐 Ásia

Timor-Leste: Projeto Apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais de criação de emprego

Líderes das comunidades de cada distrito participaram em seminários de sensibilização para a dimensão de género.

🌐 América Latina

Panamá: Programa conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM

Na execução do programa estiveram envolvidos grupos de mulheres, os quais receberam formação sobre direitos, capacidades e liderança. O programa também incluiu a sensibilização tanto dos membros da comunidade feminina como masculina relativamente aos direitos das mulheres e à importância da participação das mulheres. Os participantes foram incentivados a partilhar o seu conhecimento sobre a dimensão de género com os membros das suas famílias e com a comunidade em geral. Em resultado, o programa empoderou as mulheres e contribuiu para a abordagem de algumas desigualdades de género nessas comunidades patriarcais.

Peru: Projeto especial para as estradas rurais

Para desafiar as relações sociais existentes, caracterizadas pela desigualdade, foi promovido, entre março de 2001 e junho de 2002, o desenvolvimento de capacidades sobre género destinado ao pessoal da instituição.



Boa prática 4.6: Recrutamento justo de mulheres e homens para o desenvolvimento de competências e emprego

Um número significativo de PIIE proporcionou o recrutamento justo tanto de mulheres como homens para atividades de desenvolvimento de competências e para emprego. As medidas incluíram o envolvimento de grupos de mulheres na mobilização dos participantes/trabalhadores através do uso de canais de informação e de ações positivas para mulheres.

Caixa 4.6 Exemplos de boas práticas de recrutamento justo

🌐 África

Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno

Foram feitos esforços deliberados para alcançar mulheres beneficiárias e para recorrer a formadoras durante as atividades de desenvolvimento de competências. O envolvimento das mulheres foi sistematicamente aplicado ao longo da implementação do projeto.

Quénia: R2000

O programa R2000 proporciona uma ação positiva na identificação e formação de empresas contratantes detidas por mulheres.

Serra Leoa: Projeto de Impacto Rápido na Criação de Emprego

Para assegurar oportunidades de emprego a longo prazo, um número reduzido de empresas contratantes, maioritariamente de mulheres, receberam formação na manutenção das infraestruturas físicas melhoradas.

Uganda: Apoio a Programas do Setor das Estradas

A participação das mulheres foi encorajada através de ações positivas, sendo que as empresas com mais mulheres nas suas equipas receberam pontos adicionais durante a avaliação das propostas.

 Ásia**Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias**

Para alargar mais o âmbito de participação das mulheres foi desenvolvida uma componente secundária de desenvolvimento de empresas lideradas por mulheres. Dos 45 cursos de formação em desenvolvimento empresarial, oito destinaram-se exclusivamente a mulheres. As mulheres adquiriram as competências e os meios para fabricar materiais de construção e aproveitar as oportunidades de negócio criadas pela ampliação de reabilitação e de trabalhos de reconstrução. Isto traduziu-se na realização de cursos de formação para mulheres sobre a produção de telhas e de blocos de betão.

 Caraíbas**Haiti: Programa para a Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego**

O programa foi implementado através de cooperativas, as quais, entre outras funções, foram responsáveis pela inclusão social e igualdade de género na mobilização e recrutamento de pessoal.

 América Latina**Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan**

Dirigido a jovens mães solteiras, que não só tinham menos oportunidades de emprego remunerado como também mais necessidades financeiras. Foi dada particular atenção às mulheres no processo de pagamento.

Nicarágua: Promoção do emprego e da criação de rendimento

Para desenvolver as capacidades das mulheres empresárias, o projeto organizou uma formação orientada para as mulheres.



Boa prática 4.7: Proporcionar um ambiente e práticas operacionais favoráveis à plena participação das mulheres

As mulheres têm mais compromissos em termos de tempo do que os homens em razão das tarefas domésticas que têm a seu cargo. Os PIIE proporcionam flexibilidade na execução das obras, tais como sistemas baseados em tarefas e horários de trabalho flexíveis, que se adaptam mais à carga de trabalho doméstico realizado pelas mulheres. A disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças permite às mulheres participarem nas obras públicas. Outras práticas que abordam os eventuais obstáculos à participação das mulheres incluem: i) proporcionar licenças de maternidade; ii) tolerância zero em termos de assédio sexual; e iii) disponibilizar quartos, instalações sanitárias e chuveiros separados durante a formação e as obras de construção/reabilitação. O uso de linguagem inclusiva, isto é, expressões como «trabalhos em curso» em vez de «homens a realizar trabalhos» também incentiva à participação das mulheres.

Caixa 4.7 Exemplos de boas práticas que abordam os obstáculos à participação das mulheres

África

África do Sul: Programa de expansão de obras públicas

Existe uma obrigação contratual que implica a disponibilização de instalações que permitam às mulheres conciliar o seu trabalho no Programa com as suas responsabilidades domésticas. Os contratantes devem disponibilizar instalações sanitárias separadas, preservativos para ambos os sexos, equipamento de proteção e ferramentas manuais de qualidade. Não são necessárias creches porque este serviço é proporcionado ao abrigo da legislação sobre o desenvolvimento da primeira infância, com base na qual o governo disponibiliza estruturas de acolhimento de crianças em todas as comunidades do país. O programa opta pela remuneração por tarefa em vez da remuneração diária baseada no tempo. Assim, a participação das mulheres é facilitada pois têm alguma flexibilidade no período de início e conclusão. Foi ainda concedido o direito à licença de maternidade.

Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

A participação das mulheres foi assegurada, entre outros meios, através de: i) remuneração por tarefa para 50 por cento das obras; ii) horário de trabalho flexível para 60 por cento dos contratos; iii) disponibilização de instalações sanitárias separadas para mulheres e homens em todos os estaleiros; iv) disponibilização de espaço, isto é dormitórios, instalações sanitárias e chuveiros separados para as mulheres durante a formação prática – a atribuição do espaço foi gerida de modo flexível, para acolher as formandas que estivessem no estaleiro em qualquer momento; e v) os contratantes com mais mulheres nas suas equipas receberam pontos adicionais durante a avaliação das propostas.

América Latina

Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan

Disponibilização de creches para crianças, com amas remuneradas.

Boa prática 4.8: A monitorização do desempenho inclui uma avaliação dos progressos no alcance dos resultados de género definidos



Para acompanhar os progressos em termos da realização dos objetivos de igualdade de género, os dados relativos aos objetivos e concretizações devem ser desagregados por sexo. Praticamente todos os projetos analisados forneceram dados de monitorização desagregados por sexo. No entanto, não apresentaram qualquer indicação sobre o nível de participação direta das beneficiárias na monitorização do desempenho.

Caixa 4.8 Exemplos de boas práticas de monitorização

África

Quênia: Roads 2000

O quadro de pessoal fornece a desagregação por sexo da força de trabalho.

Quênia: Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000

Os dados de monitorização foram desagregados por sexo.

Uganda: RSPS

A monitorização foi participativa e incluiu agentes de género dos governos locais, bem como representantes femininos e masculinos das comunidades. O programa desenvolveu modelos de monitorização para assegurar a dimensão do género no processo de recrutamento e para registar: i) a proporção de mulheres em posições de responsabilidade; ii) as perspetivas sobre o emprego feminino; e iii) o nível de remuneração das mulheres em relação aos homens.

Ásia

Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades da Ilha de Nias

Tal como previsto no documento de projeto, na fase inicial foi desenvolvida uma estratégia de género para assegurar: i) a participação das mulheres em obras de infraestruturas a nível comunitário; e ii) o acesso das mulheres a oportunidades de emprego durante os trabalhos de construção e nas atividades de manutenção.

Birmânia: Infraestrutura e empregos

O relatório elaborado no fim do projeto indica que foram mantidos registos diários desagregados por sexo e por atividade. As mulheres constituíram 30 por cento do total de 7404 pessoas empregadas.

Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Os documentos do projeto forneceram dados de monitorização desagregados por sexo.



SECÇÃO

5

A IGUALDADE DE
GÉNERO NA AVALIAÇÃO
INTERCALAR E DE FIM
DE PROJETO

A IGUALDADE DE GÉNERO NA AVALIAÇÃO INTERCALAR E DE FIM DE PROJETO

Os indicadores apresentados no Quadro 3.1 constituem a referência para avaliar os PIIE.



Procedimentos-chave

1. Incluir especialista na dimensão de género na equipa de avaliação.
2. Incluir uma dimensão de género nos termos de referência.
3. Consultar os beneficiários femininos e masculinos.
4. Avaliar o impacto diferenciado por sexo de acordo com o objetivo e resultados definidos do PIIE, determinando os diferentes impactos produzidos nas mulheres e nos homens em termos de conhecimento, competências e rendimento.
5. Avaliar a eficácia da estratégia de género e as lições que podem ser retiradas da respetiva implementação.
6. Determinar se todas as fases do ciclo do projeto foram informadas por uma análise de género
7. Determinar se mulheres e homens participaram e beneficiaram de forma equitativa do projeto.
8. Determinar se os dados desagregados por sexo e género foram recolhidos e analisados regularmente, e se a estratégia de género sofreu correções.
9. Determinar em que medida o projeto contribui para o empoderamento das mulheres e para a igualdade de género.
10. Avaliar a sustentabilidade dos resultados do programa quanto à dimensão de género.



Questões orientadoras

1. Foram obtidos dados desagregados?
2. Os termos de referência para a avaliação exigem explicitamente a avaliação dos impactos do PIIE na dimensão de género?
3. Os termos de referência exigem explicitamente a inclusão de especialista em género na equipa de avaliação?
4. A equipa de avaliação tem capacidade para avaliar os impactos qualitativos e quantitativos do PIIE em relação à dimensão de género?
5. Todas as fases do ciclo do projeto foram informadas por uma análise de género?
6. Foi proporcionada igual oportunidade às mulheres e aos homens de participarem e beneficiarem do projeto?
7. Foram recolhidos e analisados dados desagregados por sexo e género e a estratégia de género foi ajustada, conforme apropriado?

8. A estratégia de género revelou-se eficaz? Quais são as lições retiradas e de que forma podem as mesmas informar a conceção de futuros PIIE?
9. Mulheres e homens participaram e beneficiaram de forma equitativa do projeto?
10. Que resultados qualitativos e quantitativos obteve o PIIE relativamente à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres?
11. Em que medida são sustentáveis os resultados do projeto em termos de género?

Indicadores-chave

1. Inclusão de especialista em género na equipa de avaliação.
2. Os relatórios de avaliação incluem dados desagregados por sexo e género, designadamente:
 - a. Proporção de mulheres empregadas relativamente aos homens: objetivo e concretização.
 - b. Proporção do total de dias de trabalho realizados por mulheres/homens, por grupo etário.
 - c. Proporção de mulheres que beneficiam de diferentes aspetos do desenvolvimento de competências do PIIE relativamente aos homens.
 - d. Proporção de mulheres em cargos de chefia no PIIE relativamente aos homens.
 - e. Proporção de salários auferidos pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores.
 - f. Resultados qualitativos relacionados com a dimensão de género, isto é, em que medida os equipamentos e serviços de infraestrutura produzidos através dos PIIE:
 - abordam a “pobreza de tempo” das mulheres;
 - promovem uma divisão mais equitativa do trabalho entre as mulheres e os homens;
 - promovem a participação das mulheres em cargos de chefia nos PIIE bem como nas estruturas comunitárias;
 - reforçam a segurança das mulheres no acesso aos recursos relativamente aos homens.

No anexo XII é apresentada um quadro resumo dos PIIE analisados que revelam boas práticas na avaliação intercalar e de fim de projeto.

Boa prática 5.1: Relatório das avaliações intercalar e de fim de projeto sobre os progressos em termos do alcance dos resultados de género definidos

Para realizar uma avaliação que tenha em conta os resultados *genderizados* de um PIIE, a equipa deve possuir a capacidade necessária no que respeita à dimensão de género. Além disso, os termos de referência da avaliação devem exigir explicitamente que as dimensões de género do impacto do respetivo PIIE sejam alvo de análise. Os relatórios de avaliação de todos os Programas recentes fizeram referência à Nota de Orientação 4 da Unidade de Avaliação da OIT sobre a Integração da Igualdade de Género na Monitorização e Avaliação de Projetos. Por conseguinte, as avaliações atribuíram a devida importância à dimensão de género ainda que com distintos níveis de pormenor. Embora alguns PIIE tenham definido objetivos específicos e ainda indicadores sensíveis à dimensão de género, apenas um reduzido número comunicou resultados além dos números envolvidos. No anexo XIII é apresentado um modelo para registar os impactos quantitativos dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.



Caixa 5.1 Exemplos de boas práticas de relatórios que têm em conta a dimensão de género – para além dos números

África

Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza

Nos Camarões, foram capacitadas 16 associações e grupos membros constituídos por 1210 mulheres para que pudessem participar em diversas atividades produtivas e aceder a vários contratos públicos. No Mali, foram estabelecidos 158 microprojetos que criam rendimento, 38 por cento dos quais eram empresas exclusivamente constituídas por mulheres.

Libéria: Programa de Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno

- a. As empresas chefiadas por mulheres existentes ao longo dos troços de demonstração receberam formação em gestão de empresas e acesso ao crédito.
- b. Mais de 30 por cento das organizações de mulheres baseadas na comunidade receberam ferramentas básicas, equipamentos e crédito que lhes permitia criar empresas de recolha de resíduos. Em resultado, as mulheres assumiram quase 50 por cento (96 mulheres) dos 193 empregos gerados.
- c. As trabalhadoras e empresárias desenvolveram, entre outras, competências de liderança, negociação e resolução de conflitos. Foi estabelecida uma Rede Nacional de Género na Libéria.

Senegal: Projeto de apoio aos programas de obras públicas com recurso intensivo a mão- de-obra

As beneficiárias referiram que a participação no projeto conduziu ao seu empoderamento de diversas formas. Em primeiro lugar, obtiveram rendimentos que lhes permitiram acumular capital para iniciar pequenas atividades geradoras de rendimento. Isto assume especial importância se tivermos em conta as restrições tradicionalmente impostas às mulheres no acesso ao crédito por parte de instituições formais. Em segundo lugar, fruto da formação obtida, analisaram a possibilidade de criar microempresas de fabrico de blocos para pavimentos, tijolos, etc., para o mercado da construção.

América Latina

Panamá: Programa conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM

- a. Desafiou os estereótipos de género e empoderou as mulheres. Entre outros aspetos, os homens mostram-se mais a favor da participação das mulheres nas atividades do projeto e participam também nas tarefas domésticas.
- b. O programa minimizou o tempo e os riscos implicados na captação de água. A melhoria do saneamento permitiu que as mulheres e as raparigas tivessem alguma privacidade e conforto tão necessários.
- c. O Programa de Investimento Intensivo em Emprego promoveu a liderança feminina no programa e na comunidade.
- d. O programa salientou a transversalidade da dimensão de género relativamente a outras desigualdades que afetam as mulheres desfavorecidas. Informado por uma análise de género, o programa permitiu identificar e abordar efetivamente a vulnerabilidade das mulheres nas comunidades indígenas.

ANEXO I

GLOSSÁRIO^{NT}: Conceitos-chave sobre género nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego

Sexo e género

O sexo é a diferença biológica entre mulheres e homens. As diferenças sexuais são universais: são as mesmas em toda a raça humana e envolvem o corpo das mulheres e o corpo dos homens. O termo género refere-se às características económicas, sociais, políticas e culturais e às oportunidades associadas ao facto de se ser homem ou ser mulher. O género é determinado pelas tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade, na vida pública e privada. Na maioria dos contextos, as mulheres e os homens diferem nas atividades realizadas, no acesso e controlo dos recursos e na sua participação na tomada de decisões. Estas diferenças limitam a capacidade das mulheres de desenvolverem e exercerem todas as suas competências e, por conseguinte, de participarem e beneficiarem plenamente dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Análise de género

Uma análise sistemática da atribuição e organização de papéis, responsabilidades, recursos e valores associados às mulheres e aos homens, com vista a avaliar as diferenças e desigualdades entre os mesmos e realizar um mapeamento dos seus interesses, oportunidades, limitações e necessidades específicos em relação aos Programas de Investimento Intensivo em Emprego. A dimensão de género é específica de um contexto, pelo que cada projeto do PIIE deve reunir e analisar informação sobre a situação e posição das mulheres em relação aos homens na área do projeto.

Igualdade de género

A igualdade de género refere-se à igualdade de acesso de mulheres e homens aos serviços, oportunidades e recursos oferecidos pelos Programas de Investimento Intensivo em Emprego. Por exemplo, salário igual para um trabalho igual, o mesmo número de trabalhadores e trabalhadoras, igual representação de homens e mulheres no recrutamento, igualdade na dotação orçamental e na afetação de outros recursos para dar resposta às necessidades de mulheres e homens.

Equidade de género

Distribuição adequada e justa dos recursos humanos, físicos, sociais, financeiros e de outra ordem associados aos Programas de Investimento Intensivo em Emprego e que procuram satisfazer as necessidades e ambições específicas das mulheres e dos homens. Por exemplo, considerando que as mulheres têm menos instrução e competências do que os homens, os PIIE devem proporcionar formação às mulheres para desenvolverem as suas competências e assegurar que participam e beneficiam de forma equitativa das oportunidades de emprego decorrentes dos investimentos em infraestruturas.

Mainstreaming de género

O *mainstreaming* de género é uma estratégia para alcançar a igualdade de género. Reconhece que as mulheres e os homens muitas vezes têm necessidades, prioridades e ambições diferentes e enfrentam limitações distintas. Exige que o pessoal técnico integre a igualdade de género no seu método de trabalho e em todas as fases do ciclo de melhoria das infraestruturas dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego. Nas situações em que as mulheres constituem a maioria das pessoas desfavorecidas, o *mainstreaming* de género deve incluir ações específicas para empoderar as mulheres e colocá-las em pé de igualdade com os homens.

NT: Este Glossário procura traduzir alguns conceitos-chave no âmbito estrito dos exemplos apresentados nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego

Estratégia (de *mainstreaming*) de género

Uma estratégia de *mainstreaming* de género apresenta dois elementos fundamentais: i) a integração da dimensão de género nas análises e formulações dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego; e ii) iniciativas para permitir que as mulheres e os homens desenvolvam e manifestem os seus pontos de vista e participem na tomada de decisão durante todas as fases do ciclo de melhoria das infraestruturas dos Programas.

Ação positiva

Por ação positiva entende-se uma medida ativa tomada para corrigir desvantagens identificadas devido a discriminação explícita, institucional, histórica ou involuntária e para assegurar a igualdade de oportunidade entre mulheres e homens. Pode envolver a definição de quotas mínimas de participação para mulheres nos programas de formação, contratação e emprego no âmbito dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Discriminação

A Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958, da OIT, define a discriminação como «*toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*». Outros motivos de discriminação podem incluir o estado civil, idade e estado de saúde relacionado com o VIH e a SIDA.

As manifestações de discriminação incluem ainda o assédio sexual e outras formas de intimidação, violência ou abuso físico e verbal no local de trabalho, a atribuição de tarefas discriminatórias e humilhantes a mulheres ou homens, assim como a desigualdade salarial quando as mulheres realizam o mesmo trabalho que os homens.

Estereótipos de género

Generalizações simplistas mas profundamente arraigadas acerca das capacidades e características das mulheres e dos homens e do seu lugar na sociedade. Por exemplo, os papéis, as funções e capacidades das mulheres são vistos como essencialmente relacionados com a casa e não com a esfera pública. Isso traduz-se na discriminação das mulheres e limita a sua participação nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Pobreza de tempo

A pobreza de tempo refere-se a longas horas de trabalho, não havendo tempo para o descanso e lazer. A pobreza de tempo afeta mais as mulheres do que os homens em virtude das suas tarefas domésticas, que incluem sair para buscar água, apanhar lenha, cozinhar, limpar e tomar conta das crianças, das pessoas doentes e idosas. Por isso, em comparação com os homens, as mulheres têm maiores limitações quanto à mobilidade e o seu trabalho não é facilmente transferível para os Programas de Investimento Intensivo em Emprego, especialmente quando estes implicam deslocações de grande distância de casa. Para garantir a equidade nos benefícios para mulheres e homens, as formações e os estaleiros devem estar a uma distância aceitável das comunidades. Os PIIE devem proporcionar estruturas de acolhimento de crianças e flexibilidade na execução do trabalho.

Insensível à dimensão de género (*gender blind*)

Uma forma consciente ou inconsciente de fazer ou dizer as coisas sem reconhecer nem ter em conta as diferenças entre mulheres e homens no que diz respeito à sua posição, necessidades e sentimentos

Sensível à dimensão de género (*gender sensitive*)

A capacidade de reconhecer as diferenças entre as perceções, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens no que respeita às oportunidades de emprego e formação nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Consciência para a dimensão de género (*gender aware*)

A capacidade de identificar questões laborais resultantes de estereótipos, discriminação e desigualdades de género.

Integra a dimensão de género (*gender responsive*)

Planear e implementar Programas de Investimento Intensivo em Emprego que respondam às necessidades das mulheres e dos homens em termos de infraestruturas e que tenham em conta as diferenças na afetação de mão-de-obra, uso do tempo, níveis de escolaridade, recursos e competências de base.

Linguagem inclusiva

A exclusão de linguagem depreciativa e discriminatória que promove a exclusão ou um sentido de hierarquia e que coloca um grupo de pessoas, geralmente as mulheres, numa posição inferior em relação a outras, criando ou perpetuando assim estereótipos sociais negativos. Exemplos de linguagem inclusiva seriam substituir expressões como «homens a realizar trabalhos» por «trabalhos em curso», «encarregados de obra» por «chefes de obra», «mão-de-obra masculina» por «recursos humanos».

Dados desagregados por sexo e género

Uma vez recolhidos estes dados demonstram os diferentes papéis e responsabilidades dos homens e das mulheres e a forma como as oportunidades e os benefícios decorrentes das obras públicas são distribuídos entre os dois sexos. Os dados desagregados facilitam a orientação e o planeamento equitativos dos projetos que dão resposta às necessidades das mulheres e dos homens. Além disso, estes dados ajudam ao desenvolvimento de indicadores de monitorização e avaliação sensíveis à dimensão de género. Devem ainda ser desagregados por idade pois ao longo da vida os homens e as mulheres têm diferentes situações face ao emprego, ambições, necessidades, competências e experiências relativamente aos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Programas de Investimento Intensivo em Emprego: conceitos pertinentes¹⁵

Recurso intensivo a emprego: Estratégias, abordagens e projetos concebidos para otimizar o potencial de criação de emprego, nos quais a mão-de-obra constitui o recurso dominante para a realização de trabalhos de qualidade e, ao mesmo tempo, economicamente eficientes.

Assente em equipamento: Uma abordagem em que o equipamento, apoiada numa reduzida quantidade de trabalho, é otimizado para realizar as obras de forma economicamente eficiente e construir estruturas de qualidade.

Assente em mão-de-obra: Uma abordagem ou metodologia sistemática que visa otimizar a mão-de-obra (preferencialmente local), sempre que seja viável em termos técnicos, para realizar obras de forma economicamente eficiente e de qualidade. É utilizado equipamento (ligeiro) adequado para complementar o trabalho por motivos de custo ou qualidade, tais como o transporte a média e longa distância, britagem ou alta compactação.

Trabalho ao dia: O/A trabalhador/a recebe pela sua presença e não pelo que produz.

Trabalho à peça: O/ trabalhador recebe de acordo com a quantidade de trabalho produzido.

Trabalho por tarefa: O trabalhador ou trabalhadora pode deixar o local de trabalho quando tiver terminado uma tarefa definida de acordo com a qualidade exigida. Trata-se de um regime de trabalho mais flexível e permite às mulheres a conciliação das tarefas domésticas com a sua participação num Programa de Investimento Intensivo em Emprego. Nesse sentido, tem maior potencial para favorecer a participação das mulheres nos Programas e é a opção preferida para a promoção da igualdade de género nas obras públicas.

15 OIT. *Local Resource-Based Approaches for Infrastructure Investment. Source book* (Harare, Escritório Sub-regional para a África Austral, 2010)

ANEXO II

Documentos consultados

Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2010. *Local resource-based approaches for infrastructure investment. Source book* (Genebra).

—. 2014. *Integrating gender equality in monitoring and evaluation*. Nota de Orientação 4, março (Genebra).

—. 2014. Tanzarn Nite, Gutierrez Maria Teresa. *Public works programmes: A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in Employment Intensive Investment Programmes (EIIPs) in 27 Countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean*. Relatório de consultoria elaborado para a OIT. Agosto (Genebra).

Philip D e Rayhan I. 2004. *Vulnerability and poverty: What are the causes and how are they related?* Zentrum für Entwicklungsforschung [Center for Development Research], Universidade de Bona, 2004, www.zef.de/fileadmin/downloads/forum/docprog/Tempapers/2004_3a_Philip_Rayan.pdf [acedido em 6 de julho de 2015].

Uganda. Ministry of Works and Transport. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector*, Uganda. Jan. (Kampala).

ANEXO III

Lista de Programas de Investimento Intensivo em Emprego analisados por região/país, data de início/conclusão e tipo de investimento

Região/País	Projeto	Data de início	Data de conclusão	Tipo de investimento
 África				
1. Camarões	Programa Nacional de Reabilitação e Construção de Estradas Rurais nos Camarões - PN2R	2009	2013	Obras rodoviárias
2. Camarões e Mali	Projeto de Apoio à Promoção do Emprego e da Redução da Pobreza	2007	2009	Criação de emprego
3. Etiópia	Projeto de Reabilitação das estradas de Tigray e Wollo	1998	2000	Obras rodoviárias
4. Gana	Programa-piloto de Trabalho Digno: Trabalhar para sair da pobreza no Gana. Um estudo de caso sobre o Programa-piloto de Trabalho Digno do Gana	2003	2004	Política assente em mão-de-obra
	Apoio ao desenvolvimento de capacidades no âmbito do Projeto de Oportunidades Sociais do Gana (GSOP)	2011	2013	Formação assente em mão-de-obra
5. Quênia	Projeto <i>Roads 2000</i> (R2000) para Nyanza	2005	2010	Obras rodoviárias e formação assente em mão-de-obra
	Desenvolvimento de competências para a implementação do programa R2000 e para a melhoria da qualidade e oferta de formação sobre tecnologias de emprego intensivo.	2009	2012	Desenvolvimento das capacidades assente em mão-de-obra
	Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável	março de 2012	dezembro de 2012	Criação de emprego
6. Libéria	Redução da pobreza através da criação de emprego digno na Libéria	2007	2010	Obras rodoviárias e desenvolvimento de capacidades
7. Madagáscar	Projeto comunitário com recurso intensivo a mão-de-obra	2006	2009	Obras rodoviárias
	Projet HIMO Bâtiments [Labour-Intensive Buildings Project]	2008	2012	Buildings
8. Moçambique	Programa para Estradas Secundárias	1989	2002	Obras rodoviárias
9. Ruanda	Estratégia Nacional de Obras Públicas com recurso intensivo a mão-de-obra no Ruanda	2008	–	Estratégia assente em mão-de-obra
10. Senegal	Projeto de apoio aos programas de obras públicas com alta intensidade de mão-de-obra	2001	2007	Desenvolvimento das competências assente em mão-de-obra
11. Serra Leoa	Projeto de impacto rápido na criação de emprego para jovens através de obras públicas com base em mão-de-obra	2010	2013	Criação de emprego
12. Somália	Programa de Emprego para a Paz	2008	2010	Criação de emprego

Região/País	Projeto	Data de início	Data de conclusão	Tipo de investimento
13. África do Sul	Apoio à implementação do Programa Alargado de Obras Públicas, província de Limpopo	2005	2010	Obras rodoviárias
	Programa de Expansão de obras públicas	2004	2009	Desenvolvimento da primeira infância
		2009	2014	
14. Tanzânia, Rep. Unida da	Criação de emprego na prestação de serviços municipais na África Oriental	2004	2006	Formação e contratação assentes em mão-de-obra
	Transferir o uso de tecnologias assente em mão-de-obra para larga escala	2004	nd	Estratégia assente em mão-de-obra
15. Uganda	Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende	1999	2000	Obras rodoviárias
	Projeto de Reabilitação dos Transportes no Uganda: Programa para Estradas Secundárias	1995	2001	Obras rodoviárias
	Apoio a Programas do Setor das Estradas	1999	2007	Obras rodoviárias e formação

Ásia

16. Camboja	Projeto de Desenvolvimento Rural do Noroeste Planeamento integrado da acessibilidade rural/ Sistema de informação geográfica	2003	2006	Planeamento de uma rede de estradas
	Projeto a nível de planeamento. Assistência técnica ao Programa de obras de infraestrutura rural assente em mão-de-obra	1998	2003	Obras rodoviárias
17. Índia	Documento estratégico para um Programa assente em mão-de-obra no Distrito de Jabalpur, Estado de Madhya Pradesh	2002	sd	Estratégia assente em mão-de-obra
	Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural	2005	–	Política de emprego
	Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi	2006	–	Criação de emprego
18. Indonésia	Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidade para Nias	2009	2012	Obras rodoviárias e formação assente em mão-de-obra
	Programa integrado em Aceh e Nias	2006	–	Criação de emprego
	Crescimento com recurso intensivo a emprego para a Indonésia: Oportunidades de emprego para mulheres e homens jovens (JOY)	2007	2010	Criação de emprego
19. Birmânia	Infraestrutura e empregos: Projeto de meios de subsistência de emergência em resposta ao ciclone Nargis na região de Mawlamyinegyun na Birmânia	2008	2009	Obras a nível de infraestruturas
20. Timor-Leste	Apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e Criação de emprego	2008	2012	Obras a nível de infraestruturas
	Programa de Promoção do Emprego Jovem	2008	2012	Criação de emprego

Caraíbas

28. Haiti	Programa para a prevenção de catástrofes naturais e reabilitação do ambiente através da criação de emprego	2006	2010	Alimentos/ dinheiro por trabalho
-----------	--	------	------	----------------------------------

Região/País	Projeto	Data de início	Data de conclusão	Tipo de investimento
 América Latina				
29. Equador	Do Modelo Piloto de Promoção de Microempresas para a manutenção de estradas e Proposta da sua aplicação a nível nacional	nd	2003	Promoção de pequenas empresas contratantes
30. Guatemala	Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan: promoção do emprego e da criação de rendimento na reabilitação e reconstrução	outubro de 2005	junho de 2006	Obras a nível de infraestruturas
31. Nicarágua	Governança económica no setor da água e do saneamento na RAAN ¹⁶ e RAAS ¹⁷ na Nicarágua	2009	2012	
	Promoção do emprego e da criação de rendimento através da aplicação de tecnologias de recurso intensivo a mão-de-obra e do desenvolvimento de micro e pequenas empresas	novembro de 2001	outubro de 2006	Construção de infraestruturas
32. Panamá	Reforço da equidade para reduzir as lacunas nos serviços públicos de água potável e saneamento através do empoderamento dos cidadãos rurais	2009	2012	Desenvolvimento de infraestruturas
33. Paraguai	Reforço das competências para a implementação de políticas sobre água potável e saneamento	2009	2012	Desenvolvimento de competências
34. Peru	Promoção de Micro empresas para a manutenção de estradas	1995	2002	Manutenção de estradas
	Projeto Especial para as Estradas Rurais do Ministério dos Transportes e Comunicações	2001	2002	Manutenção de estradas

– projeto em curso.

sd – sem data.

 16 Região Autónoma do Atlântico Norte.
 17 Região Autónoma do Atlântico Sul.

ANEXO IV

Lista de verificação para a integração da dimensão de género nos Termos de Referência (TdR)

1. A descrição geral do Programa de Investimento Intensivo em Emprego reconhece que as mulheres são mais desfavorecidas do que os homens em diferentes grupos e aspetos socioeconómicos? Pode incluir aspetos como:
 - a. As mulheres são sobrecarregadas com trabalho e, por conseguinte, vivenciam a pobreza de tempo. Apresentam também uma relativa imobilidade em comparação com os homens. Por isso, constituem uma mão-de-obra difícil de transferir para empregos no âmbito dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.
 - b. As mulheres são muitas vezes menos instruídas e, deste modo, têm um acesso restrito ao emprego.
 - c. As mulheres sofrem discriminação com base em estereótipos de género, tais como: i) o lugar das mulheres é em casa e não no espaço público; ii) as obras públicas/obras rodoviárias não são adequadas para as mulheres; iii) as mulheres são mais fracas do que os homens e devem realizar tarefas mais fáceis; iv) as mulheres não podem chefiar e portanto não podem supervisionar obras de Programas de Investimento Intensivo em Emprego; e v) as mulheres são demasiado fracas em termos físicos para serem trabalharem nesta área.
2. Os termos de referência apresentam objetivos explícitos de justiça entre homens e mulheres que provavelmente irão influenciar a relação entre mulheres e homens e contribuir para a redução das desigualdades existentes?
3. Os termos de referência incluem tarefas que apelam especificamente à identificação da dimensão de género relevantes durante a análise da situação?
4. Os termos de referência apelam à definição de uma estratégia para abordar as desigualdades de género e assegurar que as mulheres participam e beneficiam dos PIIE em pé de igualdade com os homens?
5. Os termos de referência apelam à inclusão de especialista em igualdade de género na equipa de preparação do projeto?
6. Os termos de referência apelam à incorporação de uma estratégia de género orçamentada com indicadores relevantes no documento de projeto?

ANEXO V

Análise participativa da situação

I Promover a participação inclusiva

Práticas culturais retrógradas, e por vezes a religião, estabelecem espaços separados para as mulheres, negando-lhes a oportunidade de participar nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego em pé de igualdade com os homens. Para assegurar uma participação inclusiva, os PIIE devem integrar a dimensão de género na participação, mobilização e sensibilização das comunidades como se segue:

1. Divulgar informação sobre o projeto recorrendo aos canais de comunicação adequados

Quadro 5.1 Fontes de informação sobre oportunidades de emprego em obras públicas, por sexo e país alvo de estudo

Fonte de informação	Madagáscar				África do Sul			
	F		M		F		M	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Pessoa amiga	23	19	2	2	5	5	7	12
Rádio	0	0	12	13	3	3	21	36
Líder da comunidade	50	42	76	84	49	53	30	52
Grupo de mulheres	45	38	1	1	36	39	0	0
Total	118	–	91	–	93	–	58	–

Fonte: Tanzam, N. 2014. *Public works programmes: A strategy for poverty alleviation. The gender dimension revisited in employment intensive investment programmes (EIIPs) in 27 countries in Africa, Asia, Latin America and the Caribbean* (Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, outubro, não publicado).

Os canais para comunicação de informação sobre o projeto são fundamentais para uma participação inclusiva. Tal como sugerido na Quadro apresentada a seguir, os líderes das comunidades são fontes essenciais de informação para mulheres e homens. Os grupos de mulheres são importantes pois mobilizam mulheres para as obras públicas. Os aparelhos de rádio são fontes úteis de informação, mas estão na posse e controlo dos homens. Ainda que as mulheres possam ter acesso a um rádio, por vezes não dispõem de tempo para ouvir.

2. Realizar as reuniões sobre o projeto em locais e horários acessíveis a todos

- a. As mulheres são afetadas por limitações de mobilidade e tendem mais a participar em atividades de projetos desenvolvidas mais perto das suas casas.
- b. As restrições impostas pela cultura e/ou religião negam o acesso de determinados grupos em risco de desvantagem a espaços públicos. Organizar as reuniões em locais acessíveis para todas as pessoas, como escolas.

As mulheres não estão autorizadas a entrar nas salas comunitárias, por isso, os agentes de desenvolvimento comunitário do programa foram aconselhados a não recorrer a essas salas para as reuniões conjuntas.

Fonte: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidade para a Ilha de Nias.

3. Agendar as reuniões e atividades relacionadas com o projeto para quando as mulheres e os homens tiverem tempo para participar.
 - a. Evitar os períodos diários e sazonais de maior exigência em termos de mão-de-obra.
 - b. Ter em conta o trabalho e a carga horária das mulheres e a relativa inflexibilidade que é característica desta mão-de-obra.
 - c. Usar a língua local ou garantir os serviços de intérprete.
4. Assegurar que as mulheres e os homens têm a oportunidade de manifestar as suas perspetivas, através da formação de grupos-alvo separados para mulheres e homens e, sempre que possível, da sua subdivisão por idade e outros agrupamentos socioeconómicos. (Caso o contexto sociocultural local desincentive a existência de grupos mistos)

II Mapeamento das deslocações e das infraestruturas da comunidade

O mapeamento das deslocações e das infraestruturas da comunidade constitui uma ferramenta útil que permite obter informação sobre a mobilidade das mulheres e dos homens para assegurarem os seus meios de subsistência e os níveis relativos de acessibilidade a serviços públicos, tais como escolas, mercados, fontes de água e instalações de cuidados de saúde. A ferramenta é usada para identificar as principais necessidades das mulheres em relação aos homens, em termos de infraestruturas, que devem ser tidas em conta durante a identificação e conceção dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Passos:

1. Constituir dois grupos, um com mulheres e outro com homens.
2. Solicitar a cada grupo que façam um esboço da respetiva comunidade, procedendo ao levantamento das infraestruturas (estradas, vias navegáveis, recursos hídricos) e instalações (escolas, instalações de cuidados de saúde, etc.).
3. Colocar as seguintes questões:
 - a. Que infraestrutura pública é importante para homens e para mulheres e porquê?
 - b. Quem usa a infraestrutura e para que fim?
 - c. Qual é o estado da infraestrutura?
 - d. O que pode ser feito para melhorar a infraestrutura?
4. Comparar o mapa da discussão do grupo-alvo de mulheres) com o mapa do grupo de homens e assinalar as semelhanças e diferenças no que respeita aos padrões de deslocação e às necessidades de infraestruturas.
5. De que forma pode o PIIE ter em conta as principais necessidades das mulheres e dos homens em termos de infraestruturas?

III Calendário das atividades diárias

Os calendários das atividades diárias ajudam a estabelecer a divisão de género predominante da mão-de-obra da comunidade, isto é, quem faz o quê e durante quanto tempo? A conceção dos PIIE deve ter em conta a utilização do tempo por parte das mulheres e dos homens e atribuir tarefas de modo a não prolongar o dia de trabalho, agravar a carga de trabalho ou contribuir para um uso mais fragmentado do tempo, sobretudo para as mulheres.

Passos:

1. Constituir dois grupos, um com mulheres e outro com homens
2. Pedir a cada grupo que enumere as atividades realizadas desde que acordam até que se vão deitar, especificando a duração de cada atividade.
3. Pedir a cada grupo que assinale cada atividade num gráfico circular, representando aquelas que são realizadas em simultâneo.

4. Pedir a cada grupo que repita o processo para a estação das chuvas e para a estação seca, conforme apropriado.
5. Registrar a informação dos gráficos circulares num calendário das atividades diárias que lhe permita analisar:
 - a. a divisão do trabalho entre mulheres e homens;
 - b. a intensidade de mão-de-obra relativa entre mulheres e homens;
 - c. a utilização do tempo por parte das mulheres, incluindo o número total de horas trabalhadas, o tempo de lazer e de descanso em relação aos homens;
 - d. as variações sazonais em termos de afetação de mão-de-obra e utilização do tempo das mulheres em relação aos homens.
6. De que forma a divisão sexual do trabalho existente afeta o grau de participação das mulheres e os benefícios que retiram dos PIIE em relação aos homens?
7. O que pode ser feito para assegurar que as mulheres participam plenamente e beneficiam de forma equitativa dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego?

Quadro 5.2 Modelo para o calendário das atividades diárias

Hora	Atividade			
	Estação das chuvas		Estação seca	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
05:00–06:00				
06:00–07:00				
07:00–08:00				
08:00–09:00				
09:00–10:00				
10:00–11:00				
11:00–12:00				
12:00–13:00				
13:00–14:00				
14:00–15:00				
15:00–16:00				
16:00–17:00				
17:00–18:00				
18:00–19:00				
19:00–20:00				
20:00–24:00				

IV Utilização e apropriação de bens de capital

Esta ferramenta ajuda a determinar quem tem acesso e toma decisões sobre o uso dos bens de capital, incluindo terras, gado, tecnologia, participação em grupos e mão-de-obra (qualificada e não qualificada). As diferenças de gênero nos padrões de bens de capital são indicativos da forma como as mulheres e os homens provavelmente irão participar e beneficiar dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego. Os membros da comunidade rica em recursos provavelmente beneficiarão dos PIIE na qualidade de empresas contratantes, de função de supervisão, entre outros. A nível do agregado familiar, a tomada de decisão sobre os locais e períodos de afetação da mão-de-obra familiar determina quem participa nos Programas de Investimento Intensivo em Emprego.

Passos:

1. Constituir dois grupos, um com mulheres e outro com homens.
2. Pedir a cada grupo para elaborar uma lista dos bens de capital na comunidade, tais como terras, gado, capital, tecnologia, mão-de-obra (qualificada e não qualificada).
3. Que recursos usam as mulheres? Que recursos usam os homens?
4. As mulheres têm o controlo de que recursos? Os homens têm o controlo de que recursos?
5. Quem toma as decisões acerca dos bens de capital de elevado valor?
6. Quem toma as decisões acerca da mão-de-obra familiar?
7. Sintetize os debates dos grupos de mulheres e de homens na matriz abaixo.
8. De que forma o acesso e propriedade de bens de capital por parte das mulheres se compara com o dos homens?
9. Quem tem mais probabilidades de beneficiar do PIIIE proposto? Quem tem mais probabilidades de sair da situação de pobreza?
10. O que pode ser feito para aumentar as oportunidades das mulheres de participarem e beneficiarem do PIIIE (em termos de aumento da base de bens de capital) em relação aos homens?

Quadro 5.3 Acesso e controlo *genderizados* dos bens de capital

Bem de capital	Mulheres		Homens	
	Acesso a	Controlo de	Acesso a	Controlo de
Finanças				
Educação				
Outra mão-de-obra qualificada				
Mão-de-obra (familiar) não qualificada				
Capital social tal como os grupos de mulheres				
Tecnologia (especificar os diferentes tipos)				
Terra				

ANEXO VI

Síntese dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego com exemplos de boas práticas na definição e identificação da igualdade de género

Boa prática para promover a igualdade de género na identificação do Programa de Investimento Intensivo em Emprego	Programas/projetos que apresentam as referidas boas práticas
Consultar mulheres e homens para identificar as suas necessidades	1. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 2. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 3. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 4. Quênia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 5. Somália: Programa de Emprego para a Paz 6. África do Sul: Programa de Extensão de Obras Públicas 7. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 8. Uganda: RSPS
Reconhecer as diferenças de género em níveis diferentes de pobreza e/ou vulnerabilidades	1. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 2. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 3. Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan 4. Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego 5. Índia: Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural/Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi 6. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 7. Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias 8. Quênia: Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável 9. Libéria: Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno 10. Panamá: Programa conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM 11. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 12. Ruanda: Recurso Intensivo a mão-de-obra 13. Serra Leoa: Projeto de Impacto Rápido na Criação de emprego 14. Somália: Programa de Emprego para a Paz 15. África do Sul: Programa de Extensão de Obras Públicas 16. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 17. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário 18. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 19. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Boa prática para promover a igualdade de género na identificação do Programa de Investimento Intensivo em Emprego

Programas/projetos que apresentam as referidas boas práticas

Reconhecer a “pobreza de tempo” das mulheres

1. **Índia:** Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural/Programa Nacional de Garantia do Emprego Rural Mahatma Gandhi
2. **Indonésia:** Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias
3. **Libéria:** Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno
4. **Panamá:** Programa conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM
5. **África do Sul:** Programa de Extensão de Obras Públicas
6. **Timor-Leste:** Programa para o Emprego Jovem

Reconhecer as diferenças entre mulheres e homens no que respeita aos seus padrões de mobilidade e necessidades em termos de acessibilidades

1. **Indonésia:** Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias
2. **Quênia:** Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000
3. **Quênia:** R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI
4. **Timor-Leste:** Programa para o Emprego Jovem

Reconhecer as diferenças entre mulheres e homens no que respeita aos seus níveis de escolaridade e, portanto, de empregabilidade

1. **Camarões e Mali:** Promoção do emprego e redução da pobreza
2. **Indonésia:** Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias
3. **Indonésia:** Oportunidades de Emprego para Jovens
4. **Indonésia:** Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias
5. **Quênia:** Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável
6. **Quênia:** Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000
7. **Libéria:** Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno
8. **Serra Leoa:** Projeto de Impacto Rápido na Criação de Emprego
9. **Uganda:** RSPS
10. **Timor-Leste:** Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego
11. **Timor-Leste:** Programa para o Emprego Jovem

Identificar oportunidades para a participação e benefício das mulheres do projeto e/ou sublinhar a necessidade de uma ação positiva para as mulheres

1. **Haiti:** Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego
2. **Índia:** Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural
3. **Peru:** Projeto especial para as estradas rurais
4. **Somália:** Programa de Emprego para a Paz
5. **Timor-Leste:** Programa para o Emprego Jovem
6. **Uganda:** Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende
7. **Uganda:** Apoio a Programas do Setor Rodoviário

ANEXO VII.

A dimensão de género nos contratos do Programa de Investimento Intensivo em Emprego ¹⁸

Obrigações da empresa contratante

1. Mobilização da mão-de-obra

A empresa contratante deve mobilizar a mão-de-obra feminina e masculina de forma inclusiva. A empresa contratante deve realizar consultas em locais e horários apropriados para as mulheres e os homens. Deve transmitir a seguinte informação durante essas reuniões:

- i. oportunidades de emprego;
- ii. salários e outros benefícios propostos;
- iii. duração do contrato;
- iv. oportunidades de formação;
- v. local de trabalho.

2. Sensibilização das comunidades para a dimensão de género

A empresa contratante deve sensibilizar as comunidades para aspetos como a importância do emprego das mulheres e a necessidade de uma estratégia justa de recrutamento.

3. Recrutamento de mão-de-obra

A empresa contratante deve recrutar mão-de-obra em colaboração com o líder da comunidade. Deve comunicar atempadamente a sua intenção de recrutar e recorrendo aos canais apropriados, tais como líderes femininas, os grupos de mulheres, mercados, igrejas e centros de comércio. Na comunicação deve ser indicado o número de trabalhadores e o período durante o qual serão necessários os seus serviços. Além disso, deve especificar claramente a quota mínima definida pelo projeto para a participação das mulheres. Na medida do possível, deve recrutar pessoas que residam num raio de três quilómetros a partir do estaleiro. A empresa contratante é incentivada a recrutar trabalhadoras com as competências necessárias para funções de supervisão.

4. Organização dos trabalhos

A organização dos trabalhos deve ter em conta os horários de trabalho diários ou sazonais das mulheres e dos homens. Assim, os horários de trabalho devem ser flexíveis e a empresa contratante deve optar por uma remuneração por tarefa em vez de uma remuneração diária para os trabalhos.

¹⁸ O modelo inclui apenas as dimensões de género pertinentes que devem ser incluídas nos contratos do Programa de Investimento Intensivo em Emprego, conforme apropriado.

5. Ambiente de trabalho favorável

A empresa contratante deve assegurar que o ambiente de trabalho promove a eficiência das mulheres e dos homens e que não alimenta estereótipos de género. Entre outros aspetos, deve assegurar:

- a. Instalações no estaleiro/acampamento separadas para as mulheres e os homens e alojamento para as crianças.
- b. Se necessário, as instalações para mulheres e homens devem ser identificadas com sinais de informação.
- c. Salário igual por trabalho de igual valor. A empresa contratante deve efetuar o pagamento dos salários diretamente aos trabalhadores e não aos seus representantes.
- d. Os sinais usados no estaleiro devem ser inclusivos. Por exemplo, recorrendo a avisos como «TRABALHOS EM CURSO» ou «PESSOAS A TRABALHAR» em vez de «HOMENS A TRABALHAR».
- e. Igualdade de oportunidades para que as mulheres e os homens participem em todas as tarefas associadas ao projeto. Relativamente às mulheres, isso implica a realização de tarefas tradicionalmente consideradas masculinas, tais como conduzir camiões.
- f. Tolerância zero em termos de assédio sexual.

6. Monitorização e apresentação de relatórios sensíveis à dimensão de género

A empresa contratante deve monitorizar e informar sobre os seguintes aspetos:

- a. estratégia de mobilização e recrutamento aplicada;
- b. formação de sensibilização para a dimensão de género;
- c. percentagem de dias de trabalho por sexo;
- d. número de trabalhadores empregados desagregado por sexo e idade;
- e. número de trabalhadores que receberam formação desagregado por sexo e idade;
- f. distribuição de tarefas por sexo;
- g. proporção de mulheres em cargos de supervisão;
- h. percentagem de salários correspondentes às mulheres;
- i. instalações disponibilizadas para reforçar a participação das mulheres;
- j. número de trabalhadoras que gozaram de licença de maternidade remunerada;
- k. medidas para minimizar e/ou abordar o assédio sexual no trabalho, no acampamento e durante a formação.

7. A empresa contratante deve reger-se pela legislação, as disposições legislativas, políticas, normas e diplomas em matéria de igualdade de género em vigor no país do respetivo parceiro.

Adaptado de: Ministério das Obras Públicas e Transportes do Uganda. 2008. *Guidelines for mainstreaming gender into the roads sub-sector* (Entebbe, janeiro).

Pagamento

1. Caso as obrigações de promoção da igualdade de género não tenham sido plena e adequadamente cumpridas, de acordo com as normas aceites pelo Empregador, o pagamento à empresa Contratante será adiado até que tal aconteça.

ANEXO VIII

Modelo de Mapa de Quantidades

Secção	Descrição	Unidade	Quantidade	Remuneração (USD)	Montante (USD)
A	Lista de quantidades principais				
B	Preâmbulo				
C	Horário de trabalho diário				
D	Pontos relacionados com o trabalho				
Part 1	Pontos gerais ¹⁹				
	Implementação de uma estratégia/ plano de ação de género, incluindo a mobilização, sensibilização e recrutamento na comunidade sensíveis à dimensão de género.	Meses			
	Implementação de um plano de ação relativo às alterações climáticas e à gestão de riscos.	Meses			
	Implementação de um plano de Segurança e Saúde no Trabalho.	Meses			
	Implementação de um plano de mitigação do VIH e da SIDA.	Meses			
	Agente de ligação à comunidade a tempo inteiro, responsável, entre outros, pelo <i>mainstreaming</i> de género no Programa de Investimento Intensivo em Emprego.	Meses			
Parte 2	Trabalhos preliminares				

 19 Os pontos apresentados a seguir complementam as especificações padrão gerais.

ANEXO IX

Modelo de análise de género

O modelo apresentado a seguir deve ser usado para orientar a avaliação dos riscos relacionados com a dimensão de género e a conceção de medidas de mitigação adequadas. A avaliação deve ser realizada como uma dimensão da análise do Programa de Investimento Intensivo em Emprego em termos de conceção. As medidas de mitigação constituem a estratégia de género do respetivo Programa de Investimento Intensivo em Emprego, devendo ser integradas e suportadas pelo documento de projeto.

Atividade do projeto	Risco potencial	Medida de mitigação
Concurso para obras no âmbito do Programa de Investimento Intensivo em Emprego	Um número reduzido de mulheres participa nos concursos devido aos critérios desnecessariamente rigorosos para os requisitos mínimos de adequabilidade usados na pré-qualificação.	Ação positiva para empresas contratantes (femininas) de pequena dimensão. Considerar a contratação na comunidade, incluindo o recurso a grupos de mulheres Ministrar formação a grupos de mulheres para serem contratantes. Dotar os grupos de mulheres de equipamento ligeiro para a realização das obras.
	Sempre que a dimensão de género é um dos pontos incluídos no Mapa de Quantidades, as empresas contratantes tendem a estipular o preço mais baixo e a gastar o mínimo possível para aumentar os lucros.	Equilibrar a igualdade de género, convertendo-a num montante provisório e portanto um ponto não concorrencial no Mapa de Quantidades.
Recrutar mão-de-obra para trabalhos no âmbito do Programa de Investimento Intensivo em Emprego	Verifica-se um número muito maior de homens do que mulheres inscritos no recrutamento Os maridos recusam-se a deixar que as esposas se inscrevam.	As reuniões para mobilização devem ser realizadas em horários adequados para assegurar a participação das mulheres e dos homens. Ação positiva para incentivar as mulheres a inscreverem-se, tais como um recrutamento proporcional e uma ação positiva. Envolvimento de grupos de mulheres na mobilização e sensibilização da comunidade. Sensibilização dos membros masculinos e femininos da comunidade para a dimensão de género.
Trabalho diário entre as 08:00 e as 17:00	Maior carga de trabalho para as mulheres Utilização mais fragmentada do tempo por parte das mulheres As mulheres têm menos tempo para o descanso e o lazer As mulheres têm menos tempo para tomar conta do lar e da família As mulheres têm menos tempo para se dedicar às atividades agrícolas, com um risco potencial de insegurança alimentar para o agregado familiar.	Distância razoável entre o domicílio e o estaleiro Estruturas de acolhimento de crianças e um espaço para as mães trabalhadoras amamentarem. Flexibilidade na execução do trabalho, isto é, uso do sistema baseado em tarefas e horários de trabalho flexíveis.

Atividade do projeto	Risco potencial	Medida de mitigação
Execução das obras	A empresa contratante não revela sensibilidade em relação às necessidades das mulheres e dos homens. A empresa contratante não respeita a dimensão de género do contrato.	Sensibilizar as empresas contratantes para a dimensão de género. A integração de uma dimensão de género na implementação dos PIIE deve constituir uma obrigação contratual. A empresa contratante deve elaborar um plano de gestão que integre a dimensão de género orçamentado que especifique: i) uma estratégia de recrutamento equitativa quanto a homens e mulheres; ii) a disponibilização de um ambiente de trabalho sensível à dimensão de género; iii) a sensibilização da comunidade para as questões de género; e iv) uma monitorização sensível à dimensão de género. O plano de gestão deve ser um ponto orçamentado e pago no âmbito do Mapa de Quantidades O pessoal da empresa contratante deve incluir uma pessoa com formação em sociologia, responsável entre outros aspetos pela dimensão de género. A empresa contratante deve aplicar um modelo de monitorização e avaliação que tenha em conta a dimensão de género para apresentar relatórios sobre o modo como é abordada no recrutamento, promoção, pagamento, disponibilização de instalações adequadas para homens e para mulheres, formação prática, etc. Integra a dimensão de género como um item certificável.
Recrutamento de pessoal (semi) qualificado para o PIIE	Reduzido número de mulheres com as competências exigidas	Dotar as mulheres das competências exigidas
Formação do pessoal	As mulheres não comparecem à formação	Distância razoável entre o domicílio e o estaleiro Estruturas de acolhimento de crianças e um espaço para as mães trabalhadoras amamentarem. Flexibilidade do programa Recurso a formadoras Instalações sanitárias separadas Uso da língua local
Supervisão técnica às empresas contratantes	Falta de dados desagregados por sexo e género	O estudo de referência do PIIE deve fornecer dados desagregados por sexo e género. O enquadramento lógico do PIIE deve incluir indicadores sensíveis à dimensão de género. Integrar uma dimensão de género nas avaliações de impacto sustentável. Definir uma estratégia de género orçamentada para orientar o <i>mainstreaming</i>. Elaborar modelos de monitorização que tenham em conta a dimensão de género, que serão usados pela empresa contratante para informar sobre o modo de abordar no recrutamento, promoção, pagamento, disponibilização de instalações, formação prática, etc. Definir indicadores sensíveis à dimensão de género. Desenvolvimento de competências sobre a dimensão de género para o pessoal técnico do projeto. Contratar especialista em género.
Monitorização e apresentação de relatórios sobre o desempenho do projeto	Relatórios sobre o género mal elaborados	

ANEXO X

Síntese dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego que apresentam boas práticas na conceção

Boa prática para promover a igualdade de género na conceção do programa/projeto	Programas/projetos que apresentam boas práticas
O projeto tem um objetivo que influencia as relações de género e/ou contribui para reduzir a desigualdade de género.	1. Camboja: Projeto a nível de planificação 2. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 3. Índia: Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural 4. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 5. Paraguai: Programa Conjunto das Nações Unidas 6. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 7. Somália: Programa de Emprego para a Paz 8. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem
A conceção do projeto satisfaz as necessidades identificadas por mulheres e por homens, isto é, a existência de instalações sanitárias separadas, estruturas de acolhimento de crianças, licença de maternidade e de paternidade e ações positivas.	1. Camboja: Projeto a nível de planificação 2. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 3. Equador: Promoção de microempresas para a manutenção das estradas 4. Etiópia: Projeto de Reabilitação das estradas de Tigray e Wollo 5. Índia: Lei Nacional de Garantia do Emprego Rural 6. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 7. Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias 8. Quénia: Emprego jovem para o desenvolvimento sustentável 9. Quénia: R2000 10. Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 11. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno 12. Moçambique: Programa para as Estradas Rurais 13. Peru: Promoção de pequenos contratantes de manutenção das estradas 14. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 15. Somália: Programa de Emprego para a Paz 16. África do Sul: Programa de Expansão de Obras Públicas 17. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 18. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem 19. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 20. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
O documento de projeto inclui indicadores sensíveis à dimensão de género para a monitorização e revisão do projeto.	Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Competências das Ilhas de Nias Nicarágua: Governação económica no setor da água e do saneamento Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

Boa prática para promover a igualdade de género na conceção do programa/projeto	Programas/projetos que apresentam boas práticas
O orçamento prevê ações que têm em conta a dimensão de género, identificadas durante o planeamento.	1. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 2. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno
Identificar potenciais riscos e definir medidas de mitigação.	1. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 2. Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias 3. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 4. Somália: Programa de Emprego para a Paz 5. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem

ANEXO XI

Síntese dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego que apresentam boas práticas na implementação, monitorização e apresentação de relatórios

Boa prática para promover a igualdade de género na implementação, monitorização e apresentação de relatórios de um programa/projeto	Programas/projetos que apresentam boas práticas
I. Elaboração de um plano de implementação de género/estratégia de género.	1. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 2. Libéria: Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno 3. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem
II. Os documentos contratuais dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego aplicáveis integram explicitamente as principais questões de igualdade de género.	1. Camboja: Projeto a nível de planificação 2. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 3. África do Sul: Programa de Expansão de Obras Públicas 4. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
III. Quem executa o projeto possui as competências necessárias para desenvolver o projeto de forma a integrar a dimensão de género.	1. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 2. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 3. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno na Libéria 4. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 5. Somália: Programa de Emprego para a Paz 6. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 7. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 8. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
IV. Sensibilização das comunidades e do pessoal do projeto para combater os estereótipos de género.	1. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno na Libéria 2. Panamá: Projeto conjunto com o Fundo de Implementação dos ODM 3. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 4. Ruanda: Recurso intensivo a mão-de-obra 5. Somália: Programa de Emprego para a Paz 6. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 7. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem 8. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 9. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

Boa prática para promover a igualdade de gênero na implementação, monitorização e apresentação de relatórios de um programa/projeto	Programas/projetos que apresentam boas práticas
V. Um ou mais funcionários/unidades/parceiros assume a responsabilidade de integrar a dimensão de género e/ou consultor em matéria de género apoia a implementação do projeto.	1. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 2. Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego 3. Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 4. Quénia: Desenvolvimento da capacidade para a implementação do R2000 5. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno 6. Madagáscar: Recurso intensivo a mão-de-obra 7. Ruanda: Recurso intensivo a mão-de-obra 8. Somália: Programa de Emprego para a Paz 9. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem 10. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 11. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
VI. Recrutamento justo de mulheres e homens para o desenvolvimento de competências e para emprego	1. Camboja: Projeto a nível de planificação 2. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 3. Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan 4. Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego 5. Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias 6. Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 7. Nicarágua: Promoção do emprego e da geração de rendimentos 8. Peru: Projeto especial para as estradas rurais 9. Somália: Programa de Emprego para a Paz 10. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 11. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 12. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
VII. Flexibilidade na execução do trabalho, isto é, uso do sistema baseado em tarefas	1. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 2. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 3. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
VIII. Horários de trabalho flexíveis	1. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 2. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende
IX. Instalações sanitárias separadas para mulheres e homens	1. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 2. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
X. Estruturas de acolhimento de crianças	1. Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan 2. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 3. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas
XI. Tolerância zero em termos de assédio sexual	1. Moçambique: Programa para as estradas rurais

Boa prática para promover a igualdade de género na implementação, monitorização e apresentação de relatórios de um programa/projeto	Programas/projetos que apresentam boas práticas
XII. Uso de linguagem inclusiva, isto é, expressões como «trabalhos em curso» em vez de «homens a realizar trabalhos».	1. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 2. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 3. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário
XIII. Dados sobre os grupos-alvo e os resultados desagregados por sexo.	1. Camboja: Projeto a nível de planificação. Assistência técnica ao Programa de obras de infraestrutura rural baseadas em mão-de-obra 2. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 3. Etiópia: Projeto de Reabilitação das estradas de Tigray e Wollo 4. Gana: Apoio ao GSOP em termos do desenvolvimento de capacidades 5. Gana: Programa-piloto de Trabalho Digno 6. Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan 7. Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego 8. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado de Aceh e Nias 9. Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 10. Libéria: Redução da pobreza através da criação de emprego digno 11. Madagáscar: Recurso Intensivo a mão-de-obra 12. Birmânia: Infraestrutura e empregos 13. Nicarágua: Promoção do emprego e da geração de rendimentos 14. Nicarágua: Governação económica no setor da água e do saneamento 15. Peru: Promoção de pequenos contratantes de manutenção das estradas 16. Senegal: Projeto de apoio aos programas de obras públicas com recurso intensivo a mão-de-obra 17. Serra Leoa: Projeto de Impacto Rápido na Criação de Emprego 18. Somália: Programa de Emprego para a Paz 19. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 20. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 21. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 22. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

ANEXO XII

Síntese dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego que apresentam boas práticas na avaliação e apresentação de relatórios

Boa prática na avaliação/apresentação de relatórios	Programas/projetos que apresentam boas práticas
Os relatórios das avaliações intercalar e de fim de projeto utilizam linguagem inclusiva e apresentam os progressos alcançados quanto aos objetivos de género definidos.	1. Camboja: Projeto a nível de planificação 2. Camarões e Mali: Promoção do emprego e redução da pobreza 3. Equador: Promoção de microempresas para a manutenção de estradas 4. Etiópia: Projeto de Reabilitação das estradas de Tigray e Wollo 5. Gana: Projeto de Oportunidades Sociais do Gana 6. Guatemala: Projeto Conjunto das Nações Unidas após a tempestade tropical Stan 7. Haiti: Programa de Prevenção de Catástrofes Naturais através da Criação de Emprego 8. Indonésia: Projeto de Acesso Rural e Desenvolvimento de Capacidades das Ilhas de Nias 9. Indonésia: Programa de desenvolvimento integrado em Aceh e Nias 10. Quénia: R2000 - Projeto para as Estradas de Nyanza financiado pela ASDI 11. Libéria: Redução da Pobreza através da Criação de Emprego Digno 12. Birmânia: Infraestrutura e empregos 13. Nicarágua: Promoção do emprego e da geração de rendimentos 14. Nicarágua: Governação económica no setor da água e do saneamento 15. Panamá: Programa conjunto das Nações Unidas e do Fundo de Implementação dos ODM 16. Peru: Promoção de pequenos contratantes de manutenção das estradas 17. Senegal: Projeto de apoio aos programas de obras públicas com recurso intensivo a mão-de-obra 18. Serra Leoa: Projeto de Impacto Rápido na Criação de Emprego 19. Somália: Programa de Emprego para a Paz 20. África do Sul: Programa de expansão de obras públicas 21. Timor-Leste: Projeto de apoio à execução orçamental de investimentos para o desenvolvimento de infraestruturas rurais e criação de emprego 22. Timor-Leste: Programa para o Emprego Jovem 23. Uganda: Projeto de Reabilitação dos transportes de Uganda 24. Uganda: Reabilitação da estrada entre Kakumiro e Mubende 25. Uganda: Apoio a Programas do Setor Rodoviário

ANEXO XIII

Modelo para avaliação dos impactos quantitativos dos Programas de Investimento Intensivo em Emprego

Indicador	Mulheres (%)	Homens (%)	Total (%)
Proporção de trabalhadores (n.º)			
Proporção de dias de trabalho			
Proporção de rendimentos provenientes do Programa de Investimento Intensivo em Emprego (USD)			
Proporção de participantes em formação sobre (competência a)			
Proporção de participantes em formação sobre (competência b)			
Proporção de participantes em formação sobre (competência c)			
Proporção de participantes na tomada de decisão relativas ao Programa de Investimento Intensivo em Emprego			
Percentagem de pequenas empresas contratantes contratadas pelo Programa de Investimento Intensivo em Emprego, por proprietário/a			
Proporção de pequenas empresas formadas na contratação assentes em mão-de-obra, por proprietário/a			
Proporção de pequenas empresas com equipamentos ligeiros para trabalhos assentes em mão-de-obra, por proprietário/a			



O Programa de Investimento Intensivo em Emprego (PIIE) é um programa mundial da Organização Internacional do Trabalho, que relaciona o trabalho sobre desenvolvimento e implementação de abordagens de emprego intensivo com investimento em infraestruturas. Este Programa apoia os governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, o setor privado e as associações comunitárias com o objetivo de reforçar o emprego nos investimentos em infraestruturas e de melhorar o acesso das pessoas pobres a bens e serviços básicos.

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego proporciona aconselhamento e fornece ferramentas que facilitam a formulação de políticas e o estabelecimento de normas favoráveis à criação de emprego; desenvolve o espírito empreendedor e as capacidades; e reforça o diálogo social através dos espaços de trabalho. Trata-se de um programa desenvolvido em zonas urbanas e rurais, durante tempos de crise e ainda como uma estratégia de longo prazo para o desenvolvimento local, que contribui para a criação de ambientes institucionais e económicos sustentáveis.

O Programa de Investimento Intensivo em Emprego está em mais de setenta países em África, Ásia e América Latina. A nível macro, o PIIE colabora sistematicamente com os principais ministérios para promover o emprego em diversos setores produtivos, e extensivamente com os principais ministérios técnicos competentes (Trabalho, Obras Públicas, Agricultura, Desenvolvimento Rural, Finanças, Ambiente e vários setores sociais) para demonstrar de que modo os investimentos em infraestruturas podem aumentar o emprego, o rendimento, as competências e capacidades locais. O Programa de Investimento Intensivo em Emprego presta aconselhamento aos governos que o solicitam sobre o impacto no emprego dos investimentos em infraestruturas e sobre as políticas ativas do mercado de trabalho relacionadas com infraestruturas. A nível local trabalha com os municípios e as comunidades através de um planeamento local dinâmico para criar um número máximo empregos produtivos com o recurso a tecnologias assentes em mão-de-obra. O PIIE trabalha, ainda, no desenvolvimento institucional e no desenvolvimento de competências com o setor privado e a sociedade civil, de forma a garantir uma boa implementação dos programas de infraestrutura com recurso intensivo a emprego.