



Instituto Europeu para a Igualdade de Género

Relatório Anual

2010



Relatório Anual do EIGE **2010**



**Europe Direct é um serviço que responde
às suas perguntas sobre a União Europeia**

**Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alguns operadores de telefonia móvel não permitem o acesso aos números iniciados por 00 800 ou cobram estas chamadas

Existe mais informação sobre a União Europeia na Internet (<http://europa.eu>)

Os dados de catalogação figuram no fim desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2011

ISBN 978-92-9218-010-2
doi:10.2839/18326

© União Europeia, 2011
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Printed in Belgium

Relatório Anual do EIGE 2010

«A igualdade entre homens e mulheres é essencial para dar resposta aos desafios comuns que enfrentamos na promoção do crescimento económico e do emprego sustentáveis e a longo prazo na Europa.»

(conclusões da reunião de alto nível consagrada à igualdade de género e ao crescimento económico, 16 de Outubro de 2009) (1)

O relatório do Instituto Europeu para Igualdade de Género 2010 foi traduzido para português pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, com co-financiamento do Programa Operacional do Potencial Humano do Quadro de Referência Estratégico Nacional (Fundo Social Europeu)



(1) http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html.

Índice

- 6 **Prefácio** da presidente do Conselho de Administração
- 7 **Prefácio** da directora
- 9 O que é o **Instituto Europeu para a Igualdade de Género?**
 - 9 Visão e missão do EIGE
 - 9 Qual é o contexto de trabalho do EIGE?
 - 10 De que forma pode o trabalho do EIGE ter impacto na vida quotidiana dos cidadãos?
- 11 Como está organizado o **EIGE**?
- 12 Introdução
 - 12 Domínios de trabalho do EIGE
- 13 A **Plataforma de Acção de Pequim** e os **Indicadores de Pequim**
 - 13 Em que consiste a Plataforma de Acção de Pequim?
 - 13 Qual é o compromisso da União Europeia relativamente à Plataforma de Acção de Pequim?
- 14 Mandato do EIGE em relação à Plataforma de Acção de Pequim
 - 14 Actividades do EIGE em 2010
- 16 **Integração da perspectiva** de género
 - 16 Em que consiste a integração da perspectiva de género?
 - 16 O trabalho desenvolvido pelo EIGE no domínio da integração da perspectiva de género (instrumentos, métodos e boas práticas)
- 18 **Índice** de igualdade de género
 - 18 Em que consiste o índice de igualdade de género?
 - 18 Actividades do EIGE em 2010
- 19 Trabalho desenvolvido pelo EIGE no âmbito da sensibilização e da **eliminação de estereótipos de género**
 - 19 O que são estereótipos de género?
 - 20 Trabalho do EIGE no âmbito do envolvimento masculino na igualdade de género
- 21 Combate **à violência baseada no género**
 - 21 O que é a violência baseada no género?
- 22 **Centro de Recursos e Documentação** do EIGE
 - 23 Abordagem de execução
 - 23 Como será o Centro de Recursos e Documentação?
 - 23 O que foi feito em 2010?



24 Reserva de **recursos sobre** «Mulheres da Europa» e **calendário** relativo a «Mulheres que inspiram a Europa»

- 24 Calendário relativo a «Mulheres que inspiram a Europa»
- 24 Resultados alcançados

25 Diálogo e parcerias, incluindo a Rede Europeia para a Igualdade de Género

- 25 Seminário internacional subordinado ao tema da concentração de esforços com vista à igualdade de género na União Europeia (Joining efforts towards gender equality in the EU 2010-2015).
- 25 Rede Europeia para a Igualdade de Género
- 26 Redes e parcerias

27 Unidade de **comunicação e relações públicas** do EIGE

- 27 Abertura oficial do Instituto
- 28 Concurso para selecção de um logótipo para o EIGE
- 28 Presença do Instituto na Internet
- 29 Estabelecimento de parcerias com meios de comunicação social e peritos em comunicação

30 Gestão

- 30 Finanças, adjudicação de contratos e contabilidade
- 30 Autorizações e pagamentos
- 30 Relatório de contabilidade
- 30 Adjudicação de contratos públicos

31 Recursos Humanos

- 31 Recrutamento
- 31 Aplicação de regras e decisões

31 Tecnologias de informação e operações

31 Auditoria e normas de controlo interno

32 Anexo 5 — Autorizações e pagamentos relativos a 2010: crédito C1 (*)

33 Anexo 6 — Autorizações e pagamentos relativos a 2010: crédito C8 (*)

Prefácio da presidente do Conselho de Administração

Foi com grande prazer que testemunhei a transformação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) numa agência de importância vital em 2010 e tenho orgulho em transmitir esta mensagem no primeiro Relatório Anual do EIGE (2010).

Durante o seu primeiro ano de funcionamento, o EIGE começou a desenvolver trabalho no âmbito das suas principais funções, tendo-se verificado um rápido progresso no segundo semestre de 2010. Estas funções incluíam o desenvolvimento e a actualização dos indicadores para o acompanhamento do progresso nas áreas críticas da Plataforma de Acção de Pequim, o desenvolvimento de um quadro conceptual para um índice de igualdade de género, a reunião de um conjunto de boas práticas de políticas de igualdade entre homens e mulheres (incluindo instrumentos e métodos práticos) e os primeiros passos no estabelecimento de um centro de documentação onde todas as pessoas possam ter acesso a todos os tipos de informação e recursos no domínio das políticas de igualdade entre homens e mulheres na União Europeia e nos Estados-Membros europeus.

Para o Conselho de Administração, 2010 foi igualmente um ano repleto de desafios. Tive o orgulho de presidir a reuniões durante as quais, graças aos esforços conjugados e à verdadeira dedicação dos elementos do Conselho e do pessoal do EIGE, muitas decisões importantes foram tomadas, com vista a criar as condições para a estrutura e o trabalho futuro do EIGE.

Hoje, estamos numa posição que nos permite afirmar que o arranque do Instituto foi bem sucedido e que as perspectivas de futuro são promissoras. É para mim uma grande alegria poder, neste momento, fazer esta afirmação.

O ano de 2011 também deixa antever uma série de novas e importantes tarefas. Será um ano crucial para o desenvolvimento de uma concepção própria do Instituto e para o desenvolvimento do seu papel em cooperação com os actores importantes. Para este efeito, o EIGE terá de concentrar os seus esforços, visto que um Instituto de pequena dimensão só pode ser forte mediante um conceito claro. O EIGE continuará a procurar com todo o empenho tornar-se o centro de competências europeu relativamente às questões da igualdade de género no contexto da União Europeia.



O Instituto está a elaborar uma perspectiva fundamentada dos dados e recursos existentes com vista a evitar a duplicação de esforços anteriores. Os dados e o material recolhidos serão organizados e disponibilizados de forma sistemática no centro de documentação do EIGE. A análise e a divulgação são os próximos passos importantes, garantindo que o EIGE dará um ímpeto considerável e útil às políticas europeias de igualdade de género.

O EIGE não actua sozinho no mundo, pelo que me congratulo vivamente pela cooperação com outros parceiros e organizações, estabelecida no ano passado, sendo com prazer e apreço que destaco o apoio prestado ao Instituto por tantas entidades.

É claro que o rápido desenvolvimento do Instituto, durante 2010, não teria sido possível sem o excelente trabalho e os esforços incessantes dos principais intervenientes envolvidos. Por conseguinte, gostaria de agradecer à directora Virginija Langbakk e ao pessoal do EIGE, que realmente fizeram o seu melhor para que o Instituto estivesse operacional em poucos meses, bem como, obviamente, a todos os membros do Conselho de Administração, que encorajaram e promoveram este trabalho.

Aguardo com expectativa o futuro do Instituto Europeu para a Igualdade de Género e o trabalho promissor que iniciámos juntos/as.

Eva M. Welskop-Deffaa,
presidente do Conselho de Administração

Prefácio da directora

O primeiro relatório anual do EIGE apresenta uma análise dos objectivos alcançados em 2010 e do contributo do EIGE para a concretização da sua visão, que consiste em «tornar a igualdade entre mulheres e homens uma realidade para todos os europeus e não só».

Na qualidade de actor no domínio da igualdade de género a nível da União Europeia, o EIGE opera no quadro das políticas e iniciativas europeias. O regulamento que o cria estabelece as bases para as suas actividades e atribui-lhe o papel de dar resposta aos desafios inerentes à igualdade entre homens e mulheres e à respectiva promoção em toda a União Europeia.

O ano 2010 revelou-se fundamental para o EIGE, tanto em termos de desenvolvimento como simbolicamente. Foi o ano em que iniciámos uma viagem essencial, desde a criação dos primeiros alicerces do Instituto até ao seu surgimento como uma agência da União Europeia de pleno direito.

Durante o período de 2009-2010, marcado por esforços intensos para estabelecer a agência, o EIGE criou as condições necessárias para a sua autonomia administrativa e financeira, conseguida em Junho de 2010. A inauguração oficial, em 20 e 21 de Junho de 2010, foi um marco importante e proporcionou a oportunidade de apresentação do mandato e dos objectivos do Instituto a um número considerável de interessadas/os e ao público. Durante este período, houve muitas outras realizações que se encontram especificadas no presente relatório.

Em 2010, o EIGE transferiu os escritórios provisórios para a sua sede permanente em Vilnius, na Lituânia.

O nosso estabelecimento em termos administrativos, técnicos, de pessoal e financeiro ocorreu em simultâneo com esta mudança de instalações e, em Março de 2010, o corpo técnico começou a trabalhar a partir dos nossos novos escritórios, havendo novas/os funcionárias/os oriundas/os de toda a União Europeia. Nos meses seguintes e no período que antecedeu a plena autonomia administrativa e financeira (Junho de 2010), foram implementados procedimentos com vista a consolidar o estabelecimento do Instituto. Continuámos a trabalhar a fim de aplicar todas as regras e todos os documentos necessários e relevantes para os procedimentos internos e relativos à contabilidade e aos recursos humanos, com vista a assegurar o funcionamento regular e transparente do Instituto. Nessa altura, a equipa de trabalho não contava com mais de 15 pessoas. No final do ano, o Instituto assistiu a um rápido aumento do número de efectivos, atingindo o seu objectivo de recrutamento de 31 pessoas. O nosso Conselho de Administração iniciou funções com nove membros provenientes dos Estados-Membros. Além disso, o nosso Fórum de Peritas/os apoiou-nos, durante o período inicial, nos domínios principais da nossa actividade.

A fim de criar os dados de base para uma futura avaliação do impacto das actividades do Instituto, o EIGE, com o apoio da Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão e da Unidade A3, desenvolveu e divulgou, em Dezembro de 2010, a «segunda avaliação ex-ante do EIGE», centrada nos objectivos e operações específicos do Instituto. Esta avaliação proporcionará as orientações necessárias para a conclusão do mandato do Instituto e para a definição das suas funções específicas, a fim de que o Instituto possa contribuir com um trabalho de elevada qualidade para o progresso da igualdade de género na Europa.



Tivemos igualmente um papel determinante, durante 2010, no que concerne a iniciar os devidos contactos com organizações cujo importante trabalho complementar o nosso trabalho futuro. Com vista a assegurar sinergias, evitar a duplicação e assegurar a eficácia conjunta nas nossas responsabilidades para com os cidadãos e cidadãs da União Europeia, o EIGE estabeleceu relações estreitas e acordos de cooperação com quatro agências da União Europeia.

Desde a adopção do programa de trabalho para 2010, em 29 de Abril (que definiu uma base operacional para o EIGE), e a minha nomeação como directora (em 16 de Abril de 2009), muito foi alcançado e houve grandes mudanças. O segundo semestre de 2010 revelou-se um desafio, em virtude de existirem, desde o início, muitas expectativas a que dar resposta, enquanto simultaneamente tínhamos de nos estabelecer como organização totalmente operacional. É com orgulho que afirmo que isto é o resultado directo da criação de uma estrutura de gestão digna de confiança nos departamentos administrativos e operacionais. É igualmente o resultado do entusiasmo e da dedicação das pessoas envolvidas, em todos os níveis do EIGE.

A estratégia da Comissão Europeia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015), adoptada em 21 de Setembro de 2010, proporciona o contexto político para o Instituto e para o seu trabalho futuro e moldará o trabalho do Instituto relativo ao planeamento dos próximos três anos.

Para apoiar a Comissão Europeia e os Estados-Membros, o EIGE reforçará a sua capacidade interna no que concerne a dados estatísticos e estudos sobre as questões de género, finalizará o desenvolvimento do seu Centro de Recursos e Documentação, transformando-o num repositório profissional e sólido de informações úteis, e definirá um conjunto de instrumentos e métodos para que o trabalho de integração da perspectiva de género e igualdade de género seja eficazmente divulgado na Europa e fora dela.

Para concluir, gostaria de expressar o meu profundo apreço aos membros do Conselho de Administração, em especial à presidente, Eva Welskop-Deffaa, ao vice-presidente, Michel Pasteel, aos membros do Fórum de Peritos/as, à Comissão Europeia e, em particular, a Belinda Pyke e a Daniela Bankier, bem como à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Género do Parlamento Europeu e à sua presidente, Eva-Britt Svensson.

Gostaria igualmente de expressar a minha gratidão para com os elementos do corpo técnico do EIGE, que revelaram grande profissionalismo e dedicação face a inúmeros desafios.

Virginija Langbakk

Directora do Instituto Europeu para a Igualdade de Género
Junho de 2011

O que é o Instituto Europeu para a Igualdade de Género?

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género é mais conhecido por EIGE. Foi criado através do Regulamento (CE) n.º 1922/2006^(?), iniciou o seu trabalho em 2010 e as suas actividades estão relatadas no presente relatório.

O EIGE é uma agência reguladora, com uma actuação ao abrigo do antigo primeiro pilar da União Europeia, e regulada pelo direito europeu. As agências europeias caracterizam-se pela sua autonomia administrativa e financeira. No caso do EIGE, a autonomia administrativa é garantida pelo seu acto fundador e pela nomeação do Conselho de Administração e da directora do Instituto. Para o seu funcionamento quotidiano, o EIGE depende de outros serviços comuns da Comissão Europeia, o que lhe permite executar tarefas que não pertencem à sua missão principal (como o recrutamento de pessoal, a gestão financeira e de pessoal e o serviço médico da Comissão).

Cabe ao EIGE a execução de tarefas específicas, determinadas no artigo 3.º do regulamento que cria o Instituto.

Os objectivos gerais do EIGE consistem em contribuir para e reforçar a promoção da igualdade de género, incluindo a integração da perspectiva de género em todas as políticas comunitárias e nas políticas nacionais delas decorrentes; na luta contra a discriminação em razão do sexo e na sensibilização dos cidadãos e das cidadãs da União Europeia para a questão da igualdade de género, através da prestação de assistência técnica às instituições comunitárias, em especial à Comissão e às autoridades dos Estados-Membros^(?).

Visão e missão do EIGE

A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e simultaneamente um princípio comum da União Europeia.

Tornar a igualdade entre homens e mulheres uma realidade para todos/as os/as cidadãos/ãs europeus/ias e do resto do mundo constitui a visão do Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

A fim de se tornar no centro de competências no domínio da igualdade de género a nível da Europa, o EIGE começou a reunir conhecimento, experiência, dados disponíveis, instrumentos e metodologias no âmbito da igualdade de género, que contribuirá para uma maior igualdade entre homens e mulheres no futuro.

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género envidará todos os esforços

com vista a tornar-se o centro de competências europeu no domínio das questões relacionadas com a igualdade de género

Qual é o contexto de trabalho do EIGE?

Tal como foi mencionado no estudo de viabilidade, solicitado pelo Parlamento Europeu, sobre o «Papel de um futuro Instituto Europeu do Género»^(*), independentemente do facto de a igual-

DESIGUALDADE 10

Ter filhos afecta de forma diferente as taxas de emprego de homens e mulheres. A participação das mulheres no mercado de trabalho sofre, em média, uma redução da ordem dos 12%, ao passo que a dos homens aumenta 9,1%^(?)

dade entre homens e mulheres ser, desde o seu início, um dos princípios fundamentais da União Europeia, continua a verificar-se um claro e comprovado défice democrático no que concerne ao envolvimento das mulheres nas decisões políticas comunitárias e ao respeito pelos seus direitos.

Apesar do empenhamento firme dos organismos da União Europeia, muitos cidadãos e cidadãs consideram que as acções públicas não dão resposta às mulheres enquanto cidadãs.

Não obstante a melhoria significativa no que diz respeito às metas de Lisboa, não existem infra-estruturas e não foram aplicadas medidas em todos os Estados-Membros que garantam a plena participação das mulheres na vida pública, o que obriga muitas mulheres com elevadas qualificações a deixar o emprego, devido às dificuldades de conciliação entre a vida profissional e familiar.

Hoje em dia, a União Europeia e os seus Estados-Membros enfrentam muitos desafios novos, como as alterações demográficas, o alargamento, a imigração e a recessão económica, que afectam de forma diferente homens e mulheres.

^(?) Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

^(?) Regulamento (CE) n.º 1922/2006, artigo 2.º

^(*) «Papel de um futuro Instituto Europeu do Género», ID. n. IPOL/C/IV/2003/16/03.

^(?) 100 desigualdades do EIGE para o 100.º Dia Internacional da Mulher («ftn38» <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>).

As exigências de responsabilização relativamente à implementação dos compromissos incluem com frequência a perspectiva da igualdade de género, o que nem sempre se reflecte no que a União Europeia faz pelas mulheres.

Enquanto organismo autónomo da União Europeia, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género irá desenvolver e disponibilizar à União Europeia e aos seus Estados-Membros dados e informação, instrumentos e metodologias, boas práticas e abordagens, com vista a tornar mais substancial e mais rápido o progresso da execução de políticas e directivas de promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Graças ao seu conhecimento especializado e aos conhecimentos reunidos, irá constituir um ponto de referência sólido e objectivo para todas/os as/os utilizadoras/es.

De que forma pode o trabalho do EIGE ter impacto na vida quotidiana dos cidadãos?

... um exemplo...

André e Andreia foram juntos para a Universidade para estudar economia. Alguns anos após o fim da licenciatura, voltaram a encontrar-se. Ele ficou a saber que ela se casara e que tinha um filho. Ele também se casara e tinha uma filha. Como tinham estudado e trabalhavam na mesma área, ele sugeriu que ela

frequentasse uma importante acção de formação sobre gestão organizada pela sua empresa, mas Andreia recusou porque tinha de cuidar do filho (6). André deu-se conta da sua sorte, por ter gozado somente um curto período de licença parental (7) e por ter podido frequentar todas as acções de formação e todos os cursos que lhe tinham permitido progredir rapidamente na carreira (8).

Andreia declarou que sentia que precisava de mudar de emprego (9) e que possivelmente iniciaria uma actividade por conta própria (10). Falaram sobre as suas vidas profissionais e familiares, verificando que ambos ambicionavam aumentar o seu potencial e ter melhores carreiras profissionais, ter outro filho e passar mais tempo com as respectivas famílias. Ao mesmo tempo, pairava no ar um sentimento desconfortável de uma certa injustiça...

O impacto da parentalidade é muito maior nas mulheres, que continuam a assumir uma parte desproporcionada das responsabilidades inerentes à vida familiar. Não obstante as recentes tendências, que apontam para um papel mais activo das mulheres no mercado de trabalho e para um aumento da partilha das tarefas domésticas e dos cuidados a crianças, continua a haver desigualdade no valor atribuído a trabalhos tradicionalmente femininos e masculinos. Os padrões dominantes de divisão do trabalho entre mulheres e homens e o valor desigual atribuído às suas actividades colocam sérios obstáculos à igualdade entre os géneros

e a uma implementação de políticas de conciliação que respeite o equilíbrio entre homens e mulheres.

Na maioria dos casos, a duração da licença gozada pelos homens é mais curta, e por conseguinte menos quantificada em termos de impacto no mercado de trabalho. As mulheres correm um risco muito maior de prejuízo das suas carreiras profissionais e de perda de rendimentos. As mulheres enfrentam muito mais problemas aquando do reemprego. Algumas continuam a trabalhar a tempo parcial após o regresso ao trabalho, ao passo que outras ficam excluídas do mercado de trabalho.

As políticas de conciliação têm como objectivo garantir que ambos, mulheres e homens, possam conciliar a vida familiar com a vida profissional. A longo prazo, podem contribuir para garantir um maior equilíbrio demográfico (11). Fazem parte do trabalho desenvolvido pelo EIGE no âmbito da aplicação de políticas, boas práticas e métodos de integração da perspectiva de género.

TUDO SOBRE OS DIREITOS

As mesmas expectativas, os mesmos direitos, valores comuns europeus (12) independentemente da diferença, não deve haver desigualdade (13). Independentemente do seu nome, os cidadãos e cidadãs têm direito à igualdade de tratamento ou a ser diferentes (14)

(6) Desigualdade 16: As mulheres activas dedicam uma média de 39 horas semanais às actividades domésticas, ao passo que os homens dedicam 26 horas a essas actividades.

(7) Desigualdade 15: 84% dos homens que têm um ou mais filhos, ou cuja esposa/companheira está grávida, não gozam de licença parental nem pensam fazê-lo. Quase todas as mães que reúnem as condições necessárias exercem o seu direito à licença parental, o que aumenta ainda mais a diferença.

(8) Em 2010, apenas 3% dos presidentes de empresas eram mulheres e 12% dos membros de conselhos de administração eram mulheres.

(9) Existem mais homens do que mulheres que dizem abertamente preferir o trabalho por conta própria: cerca de 50% dos homens manifestam esta preferência, ao passo que somente cerca de 40% das mulheres o fazem.

(10) A percentagem de mulheres empresárias corresponde somente a 33,2% das mulheres que trabalham por conta própria.

(11) Estudos revelam que existe uma ligação directa entre a taxa de emprego das mulheres e o número de filhos. Conciliação entre vida profissional, familiar e privada na União Europeia, Eurostat, 2009.

(12) Tratado da União Europeia, artigo 2.º

(13) Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 23.º

(14) «Todos têm direito a ver reconhecida a sua falta de importância», Constituição da República de Užupis, Vilnius, Lituânia, artigo 21.º

Como está organizado o **EIGE**?

O EIGE iniciou as suas atividades em Junho de 2010. No mesmo mês, foi-lhe concedida autonomia administrativa e financeira, enquanto agência europeia autónoma. O EIGE abriu formalmente em 20 e 21 de Junho de 2010, com uma série de eventos na cidade onde se situa a sua sede, Vilnius, na Lituânia.

A estrutura do Instituto tem por base o mandato e as tarefas definidas no regulamento que institui a agência e nos objectivos aprovados pelo Conselho de Administração do Instituto, no seu programa anual de trabalho. Todas as tarefas e actividades relacionadas com o trabalho em matéria de igualdade entre homens e mulheres são levadas a cabo na unidade operacional, onde equipas específicas são responsáveis por diversos domínios de trabalho, conforme se apresenta no gráfico seguinte.

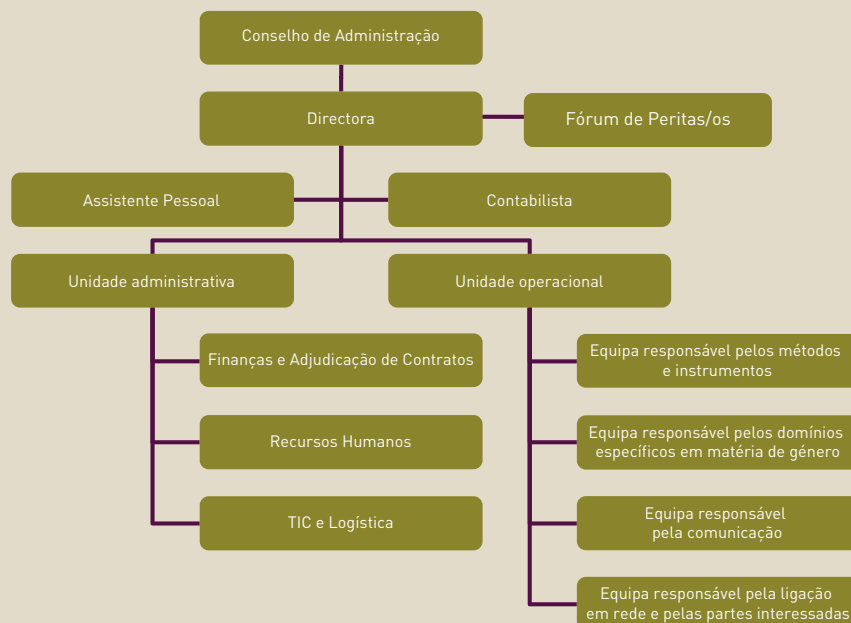
Em 31 de Dezembro de 2010, o EIGE empregava 23 agentes temporários

e seis agentes contratados. Está previsto que, no final da sua fase inicial, o Instituto reforce os seus recursos humanos através do aumento do número de funcionárias/os e de peritas/os nacionais destacadas/os, perfazendo um total de 45 pessoas até 2012.

A gestão do Instituto está a cargo da directora, que trabalha em estreita cooperação com o **Conselho de Administração**. O Conselho é composto por representantes de 18 Estados-Membros e por um membro em representação da Comissão. As/Os representantes dos Estados-Membros são nomeadas/os pelo Conselho da União Europeia, com base numa proposta do Estado-Membro interessado, ao passo que a Comissão nomeia directamente o membro que a representa no Conselho de Administração. Os membros do Conselho de Administração são nomeados por forma a garantir os mais altos níveis de competência e um espectro amplo

e transdisciplinar de especialização no domínio da igualdade de género. O seu mandato é de três anos. O mandato das/os representantes segue uma ordem de rotação idêntica à estabelecida para as presidências do Conselho.

Para além do Conselho de Administração, o EIGE dispõe de um Fórum de Peritas/os, que é composto por representantes de organismos competentes especializados em questões de igualdade de género de todos os Estados-Membros da União Europeia, por representantes de parceiros sociais a nível europeu e por representantes de organizações não governamentais a nível comunitário. O **Fórum de Peritas/os** constitui um mecanismo ao serviço do intercâmbio de informações relativas à igualdade de género e da partilha dos conhecimentos. Assegura a estreita cooperação entre o Instituto e os organismos competentes dos Estados-Membros.



Introdução

Durante os primeiros seis meses do ano (entre 1 de Janeiro e 15 de Junho de 2010), a direcção-geral de tutela do EIGE, a DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, foi responsável pela gestão financeira (na capacidade de gestor orçamental) em nome do Instituto, em particular no que concerne às despesas de pessoal e de funcionamento. Durante este período, a DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão efectuou pagamentos correspondentes a um montante total de 846 876,91 euros. Há que ter em atenção o facto de, no dia 1 de Março de 2010, o corpo técnico do EIGE ter sido transferido das suas instalações provisórias em Bruxelas para a sede permanente do Instituto em Vilnius, na Lituânia.

Domínios de trabalho do EIGE

Tal como indicado no regulamento que o cria, o EIGE definiu as suas prioridades e actividades concretas no âmbito das competências da União Europeia e à luz dos objectivos adoptados e das áreas prioritárias identificadas no seu programa anual. O programa de trabalho do Instituto deveria estar em conformidade com as prioridades da União Europeia no domínio da igualdade de género e com o programa de trabalho da Comissão, incluindo o seu trabalho nos domínios da estatística e da investigação.

Ao longo do ano, o Instituto envidou enormes esforços no sentido de assegurar a rápida conclusão da fase inicial da agência. Previamente à sua autonomia administrativa e financeira, o Instituto preparou-se para uma execução bem sucedida e expedita do programa de

trabalho anual para 2010. Tendo em vista dar início ao trabalho no domínio da igualdade de género e começar a execução de tarefas concretas, o programa de trabalho anual relativo a 2010 foi orientado de forma a centrar-se em algumas áreas cruciais.

O trabalho político das instituições da União Europeia e dos Estados-Membros centrou-se no trabalho com os **Indicadores de Pequim** e na prestação de assistência às presidências do Conselho da União Europeia relativamente ao desenvolvimento de indicadores nos restantes domínios. Foi iniciado o trabalho respeitante aos métodos e instrumentos de **integração da perspectiva de género**.

O desenvolvimento de um **índice de igualdade de género da União Europeia** constituiu outro domínio, um **domínio temático**, relacionado com o trabalho sobre o desenvolvimento de um conceito para uma abordagem mais alargada e mais complexa que permita avaliar o processo de igualdade entre homens e mulheres.

As acções de sensibilização, a constituição de redes e a comunicação trataram da sensibilização inicial relativamente à igualdade de género e ao Instituto, a vários níveis. **O diálogo e as parcerias** centraram-se na constituição da Rede Europeia para a Igualdade de Género e na identificação das partes interessadas em unir esforços com vista a uma maior igualdade de género em toda a Europa.

Após a adopção (em 29 de Abril de 2010) do programa de trabalho anual

DESIGUALDADE 16

As mulheres empregadas dedicam em média 39 horas por semana à realização de actividades domésticas, ao passo que os homens dedicam 26 horas a essas actividades. ⁽¹⁵⁾

para 2010 e, mais concretamente, durante o terceiro e quarto trimestres de 2010, o pessoal do Instituto envidou esforços consideráveis no sentido de agilizar as actividades do Instituto.

De forma a iniciar a recolha dos primeiros dados e da informação relevante a partir de Junho de 2010, o Instituto concentrou os seus esforços no desenvolvimento de termos de referência e de especificações técnicas para estudos planeados e acordos-quadro, aumentando radicalmente o número de estudos realizados. Após o período limitado de seis meses decorrido desde a adopção do programa de trabalho anual para 2010 e da obtenção da autonomia administrativa e financeira, o Instituto autorizou 65% e pagou 26% da totalidade da dotação disponível (recursos).

Além disso, o EIGE criou as bases para uma outra área de trabalho-piloto no combate à violência de género, a desenvolver em 2011.

O Instituto começou a desenvolver abordagens com vista a aumentar a visibilidade do contributo das mulheres para o crescimento económico e a tornar visível o contributo dos homens para a igualdade de género.

⁽¹⁵⁾ Roteiro «Conciliação entre a vida profissional, familiar e privada», DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, Unidade G2, Tipo de iniciativa CWP (http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf).

A Plataforma de Acção de Pequim e os Indicadores de Pequim

Em que consiste a Plataforma de Acção de Pequim?

A quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim (China), em 1995, adoptou a «Declaração de Pequim e a Plataforma de Acção para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz», também conhecida como Plataforma de Acção de Pequim. Esta Plataforma de Acção define os objectivos estratégicos e as acções a tomar pela comunidade internacional, pelos governos nacionais e pela sociedade civil, no sentido de promover e capacitar as mulheres e de atingir a igualdade entre homens e mulheres⁽¹⁶⁾. Os objectivos e as acções foram estruturados de acordo com 12 «áreas críticas», sendo que todas conferem destaque à capacitação das mulheres: pobreza; educação e formação; saúde; violência contra as mulheres; conflitos armados; economia; poder e tomada de decisão; mecanismos institucionais para a promoção das mulheres; direitos humanos; meios de comunicação social; ambiente; e reparigas.

A Plataforma de Acção de Pequim define estes objectivos como «uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social», que «não deve ser considerada isoladamente como uma questão de mulheres». Todos os 27 Estados-Membros da União Europeia assinaram o documento e, por conseguinte, reconheceram a sua responsabilidade na tomada de medidas no sentido de implementar a Plataforma de Acção de Pequim.

As áreas críticas de preocupação da Plataforma de Acção de Pequim são as seguintes:

- As mulheres e a pobreza (A) (3 indicadores)
- A educação e a formação das mulheres (B) (3 indicadores)
- As mulheres e a saúde (C) (3 indicadores)
- A violência contra as mulheres (D) (3 indicadores)
- As mulheres e os conflitos armados (E) (4 indicadores)
- As mulheres e a economia (F) (18 indicadores)
- As mulheres no poder e na tomada de decisões (G) (18 indicadores)
- Mecanismos institucionais para a promoção das mulheres (H) (3 indicadores)
- Reparigas (L) (3 indicadores)

Áreas críticas de preocupação cujos indicadores ainda não foram desenvolvidos:

- Direitos humanos das mulheres (I)
- As mulheres e os meios de comunicação social (J)
- As mulheres e o ambiente (K)

Qual é o compromisso da União Europeia relativamente à Plataforma de Acção de Pequim?

Embora a principal responsabilidade pela promoção das mulheres caiba aos governos nacionais, a União Europeia esteve envolvida na elaboração da Declaração de Pequim e apoia os seus Estados-Mem-

bro tendo em vista a tomada de medidas. Em Dezembro de 1995, o Conselho Europeu reconheceu o seu compromisso para com a Plataforma de Pequim e expressou o seu empenhamento em acompanhar anualmente a Plataforma de Acção de Pequim⁽¹⁷⁾. Em 1998, o Conselho acordou que a avaliação anual da implementação da Plataforma de Acção de Pequim incluiria uma proposta relativa a um conjunto simples de indicadores e índices de referência quantitativos e qualitativos. Até 2010, foram desenvolvidos indicadores em 9 das 12 áreas de preocupação da Plataforma de Acção de Pequim⁽¹⁸⁾.

DESIGUALDADE 13

Cerca de 30% das mulheres em idade activa com responsabilidades de cuidados encontram-se economicamente inactivas ou trabalham a tempo parcial, devido à inexistência de serviços de cuidados a crianças e a outras pessoas dependentes⁽¹⁹⁾.

Com vista ao desenvolvimento da implementação da Plataforma de Acção de Pequim a nível da União Europeia, foram elaborados dois relatórios de síntese: «Pequim + 10 — Progressos obtidos na União Europeia», da responsabilidade da Presidência luxemburguesa do Conselho da União Europeia (2005) e «Pequim + 15: A plataforma de acção e a União Europeia», da responsabilidade da Presidência sueca (2010)⁽²⁰⁾.

⁽¹⁶⁾ Declaração de princípios (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>).

⁽¹⁷⁾ Conclusões do Conselho de 5 de Outubro de 1995 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/017a0003.htm).

⁽¹⁸⁾ O resumo destes relatórios encontra-se disponível na Internet (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>).

⁽¹⁹⁾ Relatório sobre a Igualdade entre homens e mulheres 2010, Comissão Europeia, Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, Unidade G1 (manuscrito concluído em Dezembro de 2009).

⁽²⁰⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>.

Mandato do EIGE em relação à Plataforma de Acção de Pequim

Uma das principais tarefas do EIGE consiste em reunir, analisar e divulgar informação e dados fiáveis e comparáveis relativos à igualdade de género. A estratégia da Comissão Europeia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015) descreve o papel que o EIGE desempenha ao ajudar a Comissão e os Estados-Membros na elaboração de relatórios sobre os indicadores ao nível da União Europeia, estabelecidos no âmbito da Plataforma de Acção de Pequim em áreas de especial preocupação, bem como na definição de outros indicadores, sempre que necessário. Foi também atribuída ao EIGE a função de prestar apoio técnico a cada país que assuma a presidência do Conselho da União Europeia, na preparação do relatório sobre a área de preocupação seleccionada da Plataforma de Acção de Pequim.

Com base neste mandato, o EIGE transformou-se num novo actor institucional envolvido no processo de acompanhamento dos desenvolvimentos nas distintas áreas da Plataforma de Acção de Pequim na União Europeia, procedendo à actualização e melhoria dos indicadores existentes e ao desenvolvimento de novos indicadores. Contudo, em diversas áreas críticas de preocupação, os indicadores acordados a nível da

União Europeia não abrangem todos os objectivos estratégicos da Plataforma de Acção de Pequim e nem sempre estão disponíveis dados estatísticos a nível nacional ou da União.

Actividades do EIGE em 2010

Prioridades em 2010:

- Iniciar a recolha de informação sobre os indicadores e as estatísticas relativas à igualdade de género existentes na União Europeia, bem como as boas práticas relativas à implementação de métodos de trabalho de acordo com os Indicadores de Pequim
- Desenvolver o procedimento de apoio técnico às futuras presidências do Conselho da União Europeia e estabelecer contactos com os principais intervenientes neste domínio

A fim de criar as condições necessárias para o trabalho com dados fiáveis e de reunir informações de base sobre os indicadores e as boas práticas existentes, relativamente à implementação da Plataforma de Acção de Pequim, o EIGE lançou vários estudos em 2010.

Um dos estudos dizia respeito à racionalização e harmonização dos indicadores e das estatísticas sobre a igualdade de género existentes na União Europeia. Um outro estudo tinha como

DESIGUALDADE 36

Somente 13% dos estabelecimentos de ensino superior são presididos por mulheres e somente 9% das universidades são presididas por uma mulher ⁽²¹⁾.

DESIGUALDADE 52

Na tomada de decisão, actualmente as mulheres ocupam somente 35% dos cargos de responsabilidade a nível ministerial ⁽²²⁾.

DESIGUALDADE 57

Em 2010, havia somente 3% de mulheres presidentes de empresas e 12% de mulheres membros de conselhos de administração ⁽²³⁾.

finalidade a identificação e recolha de boas práticas e de métodos de implementação dos indicadores da Plataforma de Acção de Pequim na União Europeia. Os primeiros resultados dos estudos revelaram diferenças consideráveis na disponibilidade de dados, entre as diferentes áreas de preocupação da Plataforma de Acção de Pequim. Um relatório completo sobre disponibilidade, qualidade, comparabilidade e análise de dados relativamente a diversos indicadores da igualdade de género existentes será disponibilizado ao público em 2011.

⁽²¹⁾ «She figures 2009 — Statistics and indicators on gender equality in science» (Estatísticas e indicadores sobre a igualdade de género no domínio científico) Comissão Europeia, Direcção-Geral de Investigação, Unidade de Comunicação (EUR 23856 EN).

⁽²²⁾ Base de dados: Mulheres e homens na tomada de decisões: destaques (último trimestre de 2010) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>).

⁽²³⁾ «Business and finance — Largest quoted companies» (Negócios e finanças — As maiores empresas cotadas na bolsa), Comissão Europeia, dados da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPageId=675>).

Em 2010, o EIGE estabeleceu cooperação com parceiros importantes, no que respeita a dados e indicadores sobre a igualdade de género. A Comissão Europeia orientou a equipa de investigação do Instituto relativamente ao apoio a ser prestado pelo EIGE às presidências do Conselho da União Europeia e ao desenvolvimento do índice de igualdade de género da União Europeia. O EIGE também aferiu comparativamente o trabalho de acompanhamento do progresso da igualdade de género através da utilização de indicadores da igualdade de género com a Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE) e juntou-se à *task force* para os Indicadores da Igualdade de Género, criada pela UNECE.

O trabalho desenvolvido pelo EIGE, em termos de análise, actualização e melhoria dos Indicadores de Pequim, foi debatido em várias reuniões de peritos. Como parte da sua função de apoio às presidências do Conselho, o EIGE estabeleceu contactos e discutiu estratégias de apoio com as próximas presidências polaca (de Julho a Dezembro de 2011) e dinamarquesa (de Janeiro a Junho de 2012).

O primeiro grupo de trabalho do Fórum de Peritos/as foi criado pelo Conselho de Administração do EIGE em Junho de 2010, tendo-lhe sido atribuída a função de prestar apoio ao EIGE no desenvolvimento da informação fiável, harmonizada e qualitativa necessária à prestação do apoio.



«As mulheres e o ambiente» será o tema da Presidência dinamarquesa, entre Janeiro e Junho de 2012.

Integração da perspectiva de género

Em que consiste a integração da perspectiva de género?

A integração da perspectiva de género é uma estratégia utilizada para integrar as preocupações de género em todas as políticas e programas das instituições e dos Estados-Membros da União Europeia. No âmbito da União Europeia, com base na definição utilizada pelo Conselho da Europa, a integração da perspectiva de género é definida como «a (re)organização, a melhoria e a avaliação dos processos políticos por forma a que as pessoas competentes incorporem uma perspectiva de igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas, estratégias e intervenções no domínio do desenvolvimento, a todos os níveis e em todas as fases»⁽²⁴⁾.

O Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores (EPSCO)⁽²⁵⁾ defende uma abordagem sistemática da estratégia de integração da perspectiva de género, incluindo, nomeadamente, a aplicação eficaz de uma avaliação do impacto sobre homens e mulheres das políticas, o desenvolvimento de estatísticas desagregadas por sexo, a utilização de indicadores para medir os progressos e programas de formação para o desenvolvimento de competências específicas em matéria de género.

Prioridades em 2010:

- Iniciar o trabalho sobre os instrumentos e os métodos das boas práticas de integração da perspectiva de género

O EIGE começou a pôr em prática a sua tarefa de “conceber, analisar, avaliar e divulgar instrumentos metodológicos, a fim de promover a integração da igualdade de género em todas as políticas comunitárias e nas políticas nacionais delas decorrentes e apoiar a integração da perspectiva de género em todas as instituições e organismos comunitários»⁽²⁶⁾ através do início do trabalho com uma série de instrumentos, ferramentas e métodos de integração.

Entre os exemplos de **ferramentas e métodos** para o desenvolvimento e a implementação da integração da igualdade de género⁽²⁷⁾ contam-se os seguintes: boas práticas; livros e relatórios; práticas comuns; consultas; cursos; lições e seminários; bases de dados; pacotes de orientações; manuais; instrumentos de acompanhamento e avaliação; redes e funcionamento em rede; observatórios; serviços a pedido; investigação e recolha de dados; definição de normas mínimas; formação; formação de formadores e materiais de formação; espaços de debate através da Internet e sítios *web* temáticos; abordagem centrada na igualdade de direitos/nos direitos das mulheres; análise das questões

de género; integração do género no orçamento; análise/avaliação do impacto do género; integração da perspectiva de género num ciclo de projecto; abordagem intersectorial, monitorização e avaliação, abordagem multiparticipada.

No relatório elaborado a pedido da Comissão Europeia⁽²⁸⁾, **as boas práticas** são definidas como qualquer acção, instrumento ou método que se destine a integrar as disposições do artigo 16.º (implícita ou explicitamente) no [programa operacional] e/ou em qualquer fase da sua execução. O estudo comprova que existe um determinado modelo de integração que poderia ser descrito como boa prática, por oposição a soluções parcial ou exclusivamente formais.

O trabalho desenvolvido pelo EIGE no domínio da integração da perspectiva de género (instrumentos, métodos e boas práticas)

Em 2010, a fim de estabelecer as prioridades na área do trabalho sobre as ferramentas e os métodos, o EIGE ini-

A consideração sistemática das diferenças entre as condições, situações e necessidades de mulheres e homens em todas as políticas e acções comunitárias: é este o elemento basilar do princípio de «integração» adoptado pela Comissão. Isto não equivale a tornar os programas ou os recursos comunitários mais acessíveis às mulheres, e sim à mobilização simultânea dos instrumentos jurídicos, dos recursos financeiros e das capacidades analíticas e organizacionais da Comunidade por forma a introduzir em todos os domínios o desejo de construir relações equilibradas entre homens e mulheres⁽²⁹⁾.

⁽²⁴⁾ Conclusões do Conselho sobre a igualdade entre os géneros e o reforço do emprego e do crescimento — Preparar a Agenda de Lisboa pós-2010, 2980.ª reunião do Conselho «Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores», Bruxelas, 30 de Novembro de 2009.

⁽²⁵⁾ Comunicação da Comissão COM(96) 67 final.

⁽²⁶⁾ Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Dezembro de 2006, que cria o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, artigo 3.º (1)(b).

⁽²⁷⁾ A lista foi elaborada para o programa Prages «Guidelines for gender equality programmes in science», 2009.

⁽²⁸⁾ «Study on the translation of Article 16 of Regulation (EC) No 1083/2006 on the promotion of gender equality, non-discrimination and accessibility for disabled persons, into cohesion policy programmes 2007-2013» (Estudo sobre a transposição do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 1083/2006, relativo à promoção da igualdade entre os géneros, da não discriminação e da acessibilidade para as pessoas com deficiência, para os programas da política de coesão 2007-2013), co-financiado pelo ERDF e pelo Fundo de Coesão, 2009.

⁽²⁹⁾ «Gender mainstreaming — Conceptual frameworks, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming», Council of Europe, Strasbourg, 1998.

ciou um processo de consultas aos interessados ⁽³⁰⁾ e encomendou uma série de documentos de trabalho ⁽³¹⁾. Estes documentos revelaram que, numa perspectiva de longo prazo, o trabalho sobre os instrumentos e métodos para a igualdade de género deveria incluir os atributos que se seguem.

Recolha de instrumentos e métodos: mais concretamente, os instrumentos e métodos utilizados pelas instituições da União Europeia e pelos Estados-Membros; criação de um sistema e actualização contínua do armazenamento, da procura de e do acesso a informação sobre a integração da perspectiva de género (base de dados sobre a integração da perspectiva de género); construção de ligações e intercâmbio de informação contínuo com os/as criadores/as e utilizadores/as de instrumentos e métodos; e consolidação de bases de dados (sistema de balcão único para a integração da perspectiva de género).

Processamento da informação: desenvolvimento de uma metametodologia com vista a classificar e avaliar as ferramentas e os métodos; análise da utilização e da eficácia das metodologias escolhidas; realização de estudos comparativos com base em investigação qualitativa e quantitativa; criação de alterações, de soluções especificamente adaptadas e de novos modelos e processos de acompanhamento da integração da perspectiva de género.

Divulgação da informação: promover e tornar a informação sobre as ferramentas existentes acessível aos/as utilizadores/as através do sítio web; rede de profissionais; reuniões e publicações; divulgação de instrumentos novos

e especificamente adaptados; e criação e coordenação da rede de práticas comuns de profissionais em matéria de integração da perspectiva de género.

Em 2010, o EIGE começou a trabalhar nas tarefas acima referidas: *a)* desenvolvendo um conceito/sistema de recolha, processamento e divulgação de informação, como parte integrante do Centro de Recursos e Documentação do EIGE; *b)* preparando-se para a recolha de informação sobre os instrumentos, os métodos e as boas práticas no domínio da integração da perspectiva de género e da igualdade de género; e *c)* iniciando o trabalho sobre os instrumentos, os métodos e as práticas num conjunto reduzido de domínios prioritários seleccionados.

A identificação das ferramentas de integração da perspectiva de género desenvolvidas por/para as instituições da União Europeia e dos Estados-Membros (manuais, conjuntos de instrumentos e orientações em matéria de integração da perspectiva de género) foi iniciada pelo pessoal do EIGE mediante a recolha de informação relevante e através de um segundo estudo de avaliação prévio. Os resultados deste estudo serão processados de forma mais aprofundada em 2011. Com o mesmo propósito, foram preparados documentos de trabalho sobre três domínios (formação em matéria de género, género e interseccionalidade, e integração da perspectiva de género nos fundos estruturais europeus).

Com base nos documentos e nas consultas a um grupo de peritos/as internacionais propostos pelo Fórum de Peritos/as do EIGE, decidiu-se que o enfoque seria colocado na formação em matéria de género (enquanto instru-

mento para a integração da perspectiva de género) e na definição de critérios básicos para o trabalho futuro sobre as boas práticas. Foi encomendado um «estudo sobre a utilização das 'boas práticas' enquanto instrumentos para a integração da perspectiva de género nas políticas e nos programas das instituições da União Europeia e dos Estados-Membros» ⁽³²⁾. Os resultados deste estudo servirão de apoio ao processo do desenvolvimento de metodologia a realizar em 2011, para apresentação às partes interessadas do EIGE, num seminário de informação que decorrerá em Bruxelas em Novembro de 2011, tendo como destinatários a Comissão Europeia, os Estados-Membros, o Parlamento Europeu e outras organizações interessadas em Novembro de 2011.

Além disso, foram escolhidas três áreas temáticas piloto para recolha de informação sobre instrumentos e métodos e sobre a integração da perspectiva de género.

1. A área de «Conciliação da vida profissional e familiar» de apoio à investigação realizada para o seguimento dos Indicadores de Pequim, no âmbito da área escolhida pela Presidência polaca.
2. «A violência de género», com um enfoque especial num instrumento para coligir e monitorizar a informação mediante a utilização de observatórios.
3. A recolha de informação sobre actores e boas práticas no domínio dos «homens e da masculinidade», considerada uma questão transversal, com vista a complementar o trabalho futuro do EIGE.

⁽³⁰⁾ O processo foi conduzido mediante consultas aos membros do Fórum de Peritos/as do EIGE e a organização da reunião com peritos/as em matéria de integração da perspectiva de género, em Vilnius.

⁽³¹⁾ Foram entregues três documentos de trabalho: «Gender and Intersectionality» (Género e interseccionalidade), «Gender Training» (Formação em questões de género) e «Gender mainstreaming into European Structural Funds» (Integração da perspectiva de género nos fundos estruturais europeus).

⁽³²⁾ Estudo sobre a utilização de «boas práticas» enquanto instrumentos para a integração da perspectiva de género nas políticas e nos programas das instituições da União Europeia e dos Estados-Membros.

Índice de igualdade de género

Em que consiste o índice de igualdade de género?

Uma monitorização eficaz da igualdade de género com base num conjunto comum de indicadores é crucial para os decisores/as políticos/as europeus/ias, bem como para o aumento da sensibilização entre os cidadãos e cidadãs europeus/ias. Os indicadores podem ajudar a identificar tendências na igualdade de género, os aspectos fortes e fracos de uma situação nacional e facilitar o estabelecimento de comparações entre países. A fim de obter uma visão geral relativamente a uma questão complexa e multidimensional como a igualdade de género, vários indicadores podem igualmente ser combinados para obter um único valor, um índice de igualdade de género.

A Comissão apresentou pela primeira vez a ideia de um índice de igualdade entre homens e mulheres no seu documento político "Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010)"⁽³³⁾. A Comissão procede

DESIGUALDADE 97

A remuneração horária média em 24 Estados-Membros da União Europeia corresponde a 8,58 euros para as mulheres e a 10,43 euros para os homens.⁽³⁴⁾

ativamente ao acompanhamento do progresso e avalia a situação relativa à igualdade entre homens e mulheres.

A criação de um índice de igualdade entre homens e mulheres, tarefa atribuída ao EIGE, foi incluída no plano de acção da estratégia da Comissão Europeia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015).

Actividades do EIGE em 2010

Prioridades em 2010:

- Criação de uma estrutura de base para o índice de igualdade entre mulheres e homens
- Estabelecer contactos com as principais partes interessadas neste domínio

No segundo semestre de 2010, o Instituto deu início à investigação sobre o desenvolvimento do quadro conceptual e da estrutura de base do índice⁽³⁵⁾. Os primeiros resultados da investigação permitiram o debate sobre a metodologia, os aspectos e as questões essenciais a ter em consideração para a construção de um indicador composto sobre a igualdade entre os géneros:

- escolha das dimensões;
- peso das dimensões;
- disponibilidade de dados harmonizados.

O estudo apresentou uma visão geral de outros índices da igualdade de

género (como o índice da desigualdade (*Inequality Index*) do PNUD⁽³⁶⁾, o índice de desigualdade de género (*Gender Gap Index*) do Fórum Económico Mundial, o índice da igualdade de género (*Gender Equity Index*) da Social Watch, o índice de igualdade entre os géneros proposto em 2003), centrando-se na definição (implícita) de igualdade de género, nas dimensões e nos indicadores de selecção, na metodologia utilizada e nas classificações finais.

Para um entendimento comum sobre a forma de medir a igualdade de género, torna-se necessário um consenso alargado. Por conseguinte, o Instituto estabeleceu contacto com os Estados-Membros, conforme previsto nos programas de trabalho do EIGE⁽³⁷⁾ e organizou duas reuniões de peritos. Foi conferida especial atenção às anteriores experiências de investigação conduzidas a nível mundial, no âmbito dos índices de igualdade de género. Uma parte importante do trabalho foi dedicada ao debate sobre o quadro conceptual do índice de igualdade de género, nomeadamente no que concerne às suas dimensões e componentes, bem como aos procedimentos relevantes com vista à criação de um enquadramento do trabalho a desenvolver no futuro, no âmbito do índice de igualdade de género.

⁽³³⁾ COM(2006) 92 final.

⁽³⁴⁾ Structure of earning survey, 2006.

⁽³⁵⁾ A investigação baseia-se parcialmente no estudo de viabilidade e numa análise sobre um índice de igualdade entre os géneros da União Europeia, elaborados pela Comissão Europeia em 2003. Ver Plantenga et al., *Towards an EU Gender Equality Index — Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission, Utrecht School of Economics/UMIST, 2003.*

⁽³⁶⁾ Programa das nações Unidas para o Desenvolvimento (<http://www.undp.org/>).

⁽³⁷⁾ Programas de trabalho anuais e a médio prazo e tarefas definidas na estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015.

Trabalho desenvolvido pelo EIGE no âmbito da sensibilização e da **eliminação de estereótipos de género**

O que são estereótipos de género?

A abordagem da questão dos estereótipos de género é difícil, mas torna-se necessária, visto que constituem uma das causas mais persistentes da desigualdade entre mulheres e homens. O desafio dos papéis estereotipados em função do género só pode ser bem sucedido se for efectuado a vários níveis e por actores diferentes. É necessário explorar com regularidade as atitudes das pessoas, identificando os possíveis mecanismos que activam a mudança e os potenciais obstáculos à mudança transformadora. Esta informação é crucial para o desenvolvimento de métodos e abordagens eficazes com vista a ultrapassar as noções bastante limitadoras dos conceitos tradicionais de «feminilidade» e «masculinidade».

APELO À MUDANÇA

... é importante que o índice de igualdade entre os géneros partilhe desta perspectiva abrangente relativamente à igualdade de género e se refira a domínios diferentes (de natureza económica e não económica). A igualdade de género pressupõe uma mudança nas vidas das mulheres e dos homens, mediante a promoção de uma maior igualdade na distribuição do trabalho remunerado e não remunerado. Torna-se também óbvio que uma distribuição equitativa do trabalho remunerado e não remunerado não é suficiente. Um conceito completo de igualdade de género deveria igualmente ter em consideração a dimensão política e a integridade física ⁽³⁸⁾.

Prioridades em 2010:

- Reunir informação de base sobre os estereótipos de género na Europa, através da recolha de casos reais junto das pessoas
- Identificar as organizações de homens que desenvolvem trabalho no âmbito da igualdade de género

Inicialmente, o programa a médio prazo relativo ao período 2010-2012 previa a abordagem dos estereótipos de género entre os/as jovens e o aumento da sua sensibilização para as questões de género através da sua participação em módulos de formação nos Estados-Membros da União Europeia seleccionados. Devido à forte concentração nos domínios principais e aos recursos humanos limitados, esta actividade foi adaptada tendo em vista apoiar o trabalho de pesquisa no âmbito da implementação da Plataforma de Acção de Pequim. O trabalho relativo aos estereótipos de género, aos homens e às questões da masculinidade foi incluído nas actividades do EIGE como uma questão horizontal.

Com o objectivo de identificar a persistência de atitudes e percepções estereotípicas relativamente ao género existentes em 2010, o EIGE lançou um estudo com a finalidade de recolher casos reais de pessoas de todos os Estados-Membros da União Europeia. Estes casos irão ajudar o EIGE a analisar a forma como as percepções estereotípicas em matéria de género influenciam as vidas das pessoas. Os investigadores farão um esforço no sentido de identificarem sistemas de crenças, padrões e normas comportamentais que reforçam os estereótipos de género, incluindo as diferenças entre países e a evolução ao longo do tempo. O estudo irá centrar-se especificamente nos «mecanismos que des-

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

... os estereótipos de género estão presentes em todas as fases da nossa vida. Condicionam o nosso comportamento e as nossas escolhas. Têm início na primeira infância. São transmitidos através das expectativas dos pais, da literatura, da televisão, da escola. Predeterminam e estão subjacentes aos papéis que as raparigas e os rapazes irão desempenhar. Posteriormente, os estereótipos irão condicionar as escolhas das raparigas (tal como as dos rapazes) relativamente aos estudos e à carreira.

Estes estereótipos dão origem a uma vida inteira, a um ciclo de vida, de reforços positivos (ou negativos), deixando raparigas e rapazes, mulheres e homens, presos a papéis, tarefas e identidades que podem impedir que conheçam o seu próprio potencial, as suas próprias aspirações e ambições.

Além disso, os estereótipos de género não limitam somente as escolhas de vida individuais: influenciam igualmente as decisões tomadas pelos agentes económicos, por exemplo, no que concerne à capacidade das mulheres para ocuparem cargos de elevada responsabilidade, para serem empresárias ou engenheiras. Belinda Pyke, anterior directora da Direcção para a Igualdade entre Homens e Mulheres, Acção contra a Discriminação, Sociedade Civil, Comissão Europeia ⁽³⁹⁾.

poletam a mudança» nas atitudes das pessoas relativamente ao género e tentará identificar os factores fundamentais que contribuíram para eliminar padrões estereotipados em matéria de género. O EIGE apresentará o relatório final do estudo no Outono de 2011.

⁽³⁸⁾ Plantenga et al., «Study for the development of the basic structure of a European Union Gender Equality Index», 2011 (a publicar em breve).

⁽³⁹⁾ Relatório da conferência «Eliminação dos estereótipos de género: missão (im)possível?», 2008 (http://www.uem.gov.si/fi/leadadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

A fim de que contribuísse para desenvolver a estratégia no seu trabalho relativo aos estereótipos de género, o EIGE consultou, em diversas ocasiões, o respectivo Fórum de Peritos/as (peritos/as europeus/ias), numa reunião em Vilnius. Todos/as eles/as destacaram a importância do trabalho no âmbito dos estereótipos de género e o papel do EIGE enquanto fonte de informação eficaz neste domínio. A reunião deu origem a uma rede temática de peritos/as no domínio dos estereótipos de género, que integrará a futura Rede Europeia para a Igualdade de Género.

DESIGUALDADE 86

As mulheres são mais frequentemente valorizadas pelo seu aspecto físico, pelo que se torna muito mais provável que sejam retratadas numa idade jovem; 79% das mulheres representadas nos meios de comunicação social têm idade inferior a 34 anos ⁽⁴⁰⁾

Trabalho do EIGE no âmbito do envolvimento masculino na igualdade de género

No programa a médio prazo relativo ao período de 2010-2012, o Instituto pretendeu dar ênfase ao papel dos homens na promoção da igualdade de género, integrando os homens na igualdade de género como uma questão horizontal em todas as áreas de intervenção do Instituto.

Os/As participantes na reunião de peritos/as sobre os homens e a questão da masculinidade, organizada em Vilnius em Novembro de 2010, destacaram a importância do papel do EIGE na promoção do envolvimento dos homens, na recolha e na divulgação de informação neste domínio e na disponibilização de uma plataforma para o intercâmbio de informação, métodos, práticas e contactos.

Em Novembro de 2010, o EIGE lançou um estudo preliminar sobre o envolvimento masculino na igualdade, no âmbito dos domínios de intervenção do EIGE, com destaque para a identificação dos actores relevantes cuja actividade pode contribuir para um envolvimento

mais eficaz dos homens na promoção da igualdade de género.

O estudo procedeu igualmente à análise de abordagens específicas aplicadas e de materiais elaborados pelos referidos actores em todos os 27 Estados-Membros da União Europeia. Entre estes actores contam-se autoridades públicas, centros de investigação, investigadores/as, organizações da sociedade civil e respectivas redes, parceiros sociais e organismos afins, peritos/as, formadores/as e jornalistas activos a nível europeu e nacional.



⁽⁴⁰⁾ Comité Consultivo da Comissão Europeia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, Parecer sobre «Romper com os estereótipos de género na comunicação social, Janeiro de 2011.

Combate à violência baseada no género

O que é a violência baseada no género?

Durante muito tempo, a violência contra as mulheres (afectando todas as cidadãs, ou seja, as mulheres e as raparigas) nem sequer era considerada um problema relevante e elas tinham de lidar com o problema sozinhas. Era inclusive apoiada e justificada por normas sociais e culturais.

DESIGUALDADE 64

Milhares de mulheres são mortas anualmente na Europa, às mãos dos seus companheiros ou ex-companheiros⁽⁴¹⁾

Com base no princípio, confirmado na Carta da Mulher (Março de 2010) da União Europeia, segundo o qual a violência contra as mulheres é uma das mais generalizadas violações dos direitos humanos, o EIGE considera a erradicação da violência contra as mulheres uma das suas tarefas fundamentais a nível europeu e mundial.

Prioridades em 2010:

- Iniciar a recolha dos primeiros dados sobre a violência baseada no género

O contexto político para a realização deste trabalho é proporcionado pela estratégia da Comissão Europeia para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015). Uma das quatro áreas de preocupação abordadas pela estratégia diz respeito à dignidade, à integridade e à violência de género. Neste contexto, o Instituto iniciou os preparativos com vista a prestar o seu contributo para a implementação desta área da estratégia.

VIVIANE REDING

«Paralelamente ao nosso trabalho no âmbito da área da justiça penal, haverá acções centradas especialmente na capacitação das mulheres, no aumento da sensibilização e na recolha e análise de dados estatísticos relativos à violência. Durante a minha estadia em Vilnius, solicitei especificamente ao Instituto que nos fornecesse dados fiáveis relativamente a esta questão»⁽⁴²⁾.

Os progressos no domínio da igualdade de género efectuados por vários Estados-Membros não minimizam necessariamente o alcance da violência contra as mulheres e o risco de propagação de algumas formas de violência (como a mutilação genital feminina, a perseguição, etc.). No seguimento de uma iniciativa de Espanha, apoiada pelas conclusões do Conselho da União Europeia para a criação de um Observatório Europeu da Violência contra as Mulheres⁽⁴³⁾, o EIGE expressa a sua disponibilidade para acolher o referido Observatório Europeu da Violência contra as Mulheres.

Nas áreas-piloto para recolha de melhores práticas, informação sobre recursos existentes e dados disponíveis, foi iniciado o trabalho no âmbito da violência de género, tendo em vista reforçar a área de preocupação ao abrigo dos Indicadores de Pequim. Foi lançado um estudo sobre a identificação dos recursos existentes no domínio da violência sexual contra as mulheres na União Europeia, a fim de recolher os recursos disponíveis e torná-los acessíveis através do Centro de Recursos e Documentação do EIGE. O estudo irá fornecer um

conjunto dos actuais recursos, instrumentos, métodos e agentes que abordam a questão da violência sexual nas áreas da prevenção e da protecção. Os resultados do estudo serão publicados durante o segundo semestre de 2011.

Em Novembro, um grupo de peritos oriundos de uma série de Estados-Membros debateu o papel desempenhado pelo EIGE no quadro da estratégia da Comissão para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015), bem como no apoio prestado aos Estados-Membros da União Europeia e no combate à violência contra as mulheres. Foi sublinhada a necessidade de dados harmonizados a nível da União Europeia e de orientações metodológicas para a recolha desses dados.

Conforme acordado num acordo formal de cooperação assinado pelo director da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) e pela directora do EIGE, em Novembro de 2010, o EIGE começou a prestar apoio à FRA na realização de um inquérito sobre a violência contra as mulheres, realizado à escala da União Europeia, traduzido no fornecimento de conhecimentos e contributos específicos em matéria de género. Em 2010, o EIGE uniu-se à FRA para o lançamento de um contrato-quadro comum para a recolha de dados e outros serviços, o que futuramente facilitará a investigação e recolha de dados atempada e com uma melhor relação custo-eficácia.

VIOLENCIA CONTRA AS MULHERES

A Plataforma de Acção de Pequim (1995), aprovada por todos os Estados-Membros, refere que «a violência contra as mulheres é uma manifestação de relações de poder historicamente desiguais entre homens e mulheres que conduziram à dominação e à discriminação contra as mulheres pelos homens e impedem o pleno avanço das mulheres».

⁽⁴¹⁾ Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, «Parecer sobre uma estratégia europeia de combate à violência contra as mulheres e raparigas», 7 de Dezembro de 2010.

⁽⁴²⁾ Discurso de Viviane Reding, vice-presidente da Comissão Europeia, na conferência da Comissão Europeia sobre violência contra as mulheres, Bruxelas, 25 de Novembro de 2010.

⁽⁴³⁾ Conclusões do Conselho sobre a erradicação da violência contra as mulheres na União Europeia, CL10-048EN.

Centro de Recursos e Documentação do EIGE

Hoje em dia, muita da informação sobre diferentes temas relacionados com a igualdade de género encontra-se espalhada por toda a Europa e pelo mundo, podendo ser eficazmente concentrada no Centro de Recursos e Documentação do Instituto. Isto será concretizado através de um centro de recursos do EIGE, constituído por uma biblioteca física, um centro de recursos em linha e uma rede electrónica que promove a comunicação com uma activa comunidade de práticas. O Centro de Recursos e Documentação do EIGE funcionará como uma plataforma aberta, permitindo aos/as seus/suas utilizadores/as o acesso a uma vasta quantidade de informação e recursos sobre a igualdade de género, num só local.

A fim de evitar a duplicação do trabalho dos actuais recursos e redes, e com vista a incentivar futuros intercâmbios eficazes de informação, experiências e boas práticas, em 2010 o EIGE começou a procurar uma colaboração estreita com organizações que desenvolvem trabalho em matéria da igualdade entre os géneros e que dispõem de centros de investigação e documentação estabelecidos, como a Aletta e a rede europeia de informação sobre as mulheres (Women Information Network Europe —WINE).



Uma biblioteca física que funcionará em articulação com um centro de recursos em linha e com uma rede electrónica (fonte: banco de imagens).

Recolha**Processamento****Produção****Divulgação****Abordagem de execução**

O Cento de Recursos e Documentação do Instituto desempenhará um papel central no armazenamento e na divulgação de toda a informação recolhida. As equipas responsáveis pelas partes interessadas e pela comunicação contribuirão para a apresentação de resultados mediante o desenvolvimento de uma estratégia de comunicação com o exterior e a adaptação das formas

e canais de divulgação da informação em função das diversas partes interessadas e dos cidadãos e cidadãs da União Europeia.

Os esforços envidados pelo EIGE no sentido do aumento da sensibilização, da constituição de redes e da comunicação darão origem a uma plataforma para o intercâmbio de informação e para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Prioridades em 2010:

- Desenvolvimento do conceito e das condições técnicas para o Centro de Recursos e Documentação
- Desenvolvimento do conjunto de informações sobre «As mulheres na Europa» e do calendário 2011 relativo às «Mulheres que inspiram a Europa»

Como será o Centro de Recursos e Documentação?

A aquisição das **coleções de material impresso do EIGE** teve início com a obtenção de recursos primários tais como livros, jornais, materiais de referência, artigos, legislação e literatura cinzenta (normalmente, relatórios científicos de agências e organismos governamentais, que são difíceis de encontrar) sobre diversos temas no âmbito da igualdade de género. O objectivo é que a totalidade da colecção seja consultável e acessível ao público através do catálogo global em linha alojado no sítio *web* do EIGE. O catálogo global em linha fará parte do Centro de Recursos e Documentação em linha.

O Centro de Recursos e Documentação em linha disporá de vários

outros recursos, tais como uma base de dados de peritos/as (homens e mulheres), materiais de formação, métodos/instrumentos/orientações, estudos de caso, boas práticas e uma base de dados com contactos de parceiros de projecto. Também fará parte do Centro de Recursos e Documentação em linha uma colecção de recursos electrónicos (estatísticas e referências bibliográficas), acessíveis mediante o pagamento de assinaturas, podendo os respectivos concursos ser abertos durante 2010.

Para além dos acima referidos tipos de informação, o EIGE começou a desenvolver as suas próprias colecções, sendo que os resultados de todo o trabalho de análise de dados que o EIGE venha a desenvolver serão pos-

teriormente integrados no Centro de Recursos e Documentação.

O que foi feito em 2010?

Em 2010, foi desenvolvido o conceito de base do Centro de Recursos e Documentação. O conceito foi desenvolvido através de um estudo encomendado que identificou as necessidades concretas e as expectativas dos/as interessados/as relativamente ao Centro de recursos e documentação do EIGE. O estudo identificará igualmente os organismos relevantes a nível nacional, como os centros académicos e de investigação, as organizações da sociedade civil e outras instituições de relevo que utilizam e produzem estatísticas e outros materiais de importância no âmbito da igualdade de género.



Reserva de **recursos sobre** «Mulheres da Europa» e **calendário** relativo a «Mulheres que inspiram a Europa»

As mulheres prestam um contributo significativo para o desenvolvimento da nossa sociedade, mas o seu papel nem sempre é muito visível. Com o objectivo de promover os papéis positivos e não estereotipados das mulheres em todas as esferas da vida, com destaque para os êxitos e as realizações de mulheres que podem servir de inspiração para os outros, o EIGE criou a sua reserva de recursos sobre «Mulheres da Europa».

Tendo por base a função que determina que o EIGE proceda à divulgação de informação sobre exemplos positivos de papéis não estereotipados para as mulheres e os homens em todas as esferas da vida, apresentando os seus resultados e iniciativas destinadas a publicitar e tirar partido de tais histórias de sucesso, no *Dia Internacional da Mulher*, o Instituto começou a compilar as suas conclusões destinadas à reserva de recursos sobre «Mulheres da Europa». A reserva de recursos sobre «Mulheres da Europa» disporá de informação sobre mulheres, de toda a Europa, que podem ser modelos e uma fonte de inspiração para as partes interessadas e os parceiros nas ocasiões em que é necessário dispor de evidências de sucesso genuíno, como testemunhos ou intervenções de peritos/as ou de oradores/as. Ao longo do tempo, à medida que esta actividade for ganhando relevância, a reserva de recursos sobre «Mulheres da Europa» passará a ser parte integrante do Centro de Recursos e Documentação do Instituto — dando a conhecer histórias de vida real e contribuindo para o reconhecimento das realizações das mulheres europeias.

Calendário relativo a «Mulheres que inspiram a Europa»

Com o objectivo de destacar as realizações e a visibilidade das mulheres europeias, o EIGE lançou um convite à apresentação de propostas de nomeações para a sua reserva de recursos e para o seu primeiro calendário: «Mulheres que inspiram a Europa, 2011».

De entre as nomeadas para integrar a reserva de recursos, foram seleccionadas 12 mulheres para figurar no calendário «Mulheres que inspiram a Europa, 2011», que foi objecto de ampla distribuição em toda a Europa. Esta iniciativa também se encontra visível na página do EIGE na Internet e foi destacada no evento alusivo ao *Dia Internacional da Mulher*.

A fim de aumentar a visibilidade dos contributos das mulheres para o desenvolvimento da sociedade em geral, e para apre-

sentar os modelos do calendário, foi organizado um seminário em Bruxelas, em Dezembro de 2010.

Resultados alcançados

Foram concluídos cinco procedimentos de adjudicação, que resultaram na aquisição do mobiliário da biblioteca, no catálogo global em linha, na assinatura electrónica de obras académicas sobre temas relacionados com as questões de género, no acesso a livros e no acesso a literatura cinzenta sobre temas relacionados com as questões de género.

Foi iniciado um estudo de viabilidade relativo às formas eficazes de constituição de redes electrónicas.

Vice-presidente da Comissão, Viviane Reding, e presidente do Conselho de Administração do EIGE, Eva-Maria Welskop-Deffaa.



Duas mulheres que irão figurar no calendário: Cristina Gallach, de Espanha, e Stanimira Hadjimitova, da Bulgária.



Diálogo e parcerias, incluindo a Rede Europeia para a Igualdade de Género

Prioridades em 2010:

- Levantamento das partes interessadas
- Desenvolvimento do conceito e das condições técnicas para a Rede Europeia para a Igualdade de Género
- Constituição de redes e parcerias

A concentração de esforços e de conhecimentos com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens reveste-se de uma importância crucial para o EIGE. A instituição de uma cooperação funcional e de parcerias com as partes interessadas a vários níveis, para criação das condições para uma rede de partilha de competências e experiências, foi em 2010 a nossa tarefa prioritária.

Com esta finalidade, o **levantamento das partes interessadas** levado a cabo pelo Instituto teve início com o lançamento do «estudo para o levantamento das partes interessadas e dos actores a nível europeu e dos futuros actores em países terceiros, no âmbito do trabalho relacionado com a questão da igualdade de género: levantamento dos seus interesses e necessidades, bem como dos interesses e necessidades das partes interessadas a nível individual».

Seminário internacional subordinado ao tema da concentração de esforços com vista à igualdade de género na União Europeia (*Joining efforts towards gender equality in the EU 2010-2015*).

Com a finalidade de debater com os Estados-Membros a implementação da nova estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres, e o contributo do EIGE para o plano de implementação, no dia 22 de Novembro o EIGE organizou um seminário técnico subordinado ao tema da conjugação de esforços com vista à igualdade de género na União Europeia (*Joining efforts towards gender equality in the EU 2010-2015*). Organismos nacionais, maioritariamente organismos nacionais que desenvolvem trabalho em matéria da igualdade de género e serviços nacionais de estatística, bem como outras agências relevantes da União Europeia, debateram as abordagens adequadas ao avanço do trabalho no domínio da igualdade de género.

Viviane Reding, vice-presidente da Comissão, responsável pela justiça, pelos direitos fundamentais e pela cidadania, procedeu à abertura do seminário com a apresentação dos desafios e dos domínios prioritários da estratégia. A participação

do Cedefop, da Eurofound, da FRA, do Eurostat e da OCDE preparou o caminho para a estreita cooperação em diversos domínios.

Rede Europeia para a Igualdade de Género

A Rede electrónica para a Igualdade de Género, uma «comunidade de práticas» em expansão, foi criada para incentivar



E. M. Welskop-Deffaa (presidente).



V. Langbakk (directora), vice-presidente V. Reding e E. M. Welskop-Deffaa (presidente).

o intercâmbio de informação e de dados relevantes no campo da igualdade de género entre as partes interessadas do Instituto.

Para esta finalidade, o EIGE começou a trabalhar na definição das condições necessárias para uma rede electrónica para partilha de competências e experiências, a fim de proporcionar uma plataforma através da qual as várias partes interessadas possam comunicar, identificar e partilhar informação, métodos, boas práticas e publicações relevantes, bem como encontrar possíveis parceiros de cooperação.

Com vista à obtenção de factos corroborados por evidências relativamente a redes que têm um bom funcionamento, foi lançado, em finais de 2010, um estudo de viabilidade sobre formas eficazes de redes electrónicas. Este estudo contemplará uma análise de diversas redes a nível europeu e dos factores que contribuem para o seu sucesso.

EM 2010, FORAM CRIADAS REDES TEMÁTICAS SOBRE:

- violência de género;
- integração da perspectiva de género;
- homens e masculinidades;
- estereótipos de género;
- os Indicadores de Pequim;
- o índice de igualdade entre os géneros da União Europeia;
- a *task force* dos jornalistas e
- trabalho em rede útil e eficaz.

Estas redes temáticas serão virtuais e reunirão o conhecimento especializado destes profissionais e destas organizações que desenvolvem trabalho em matéria de igualdade de género. As redes também ajudarão a alcançar um maior número de membros de cada grupo temático, facilitando o debate e o intercâmbio de informação. Além disso, os participantes dessas redes temáticas virtuais poderão partilhar mais eficazmente informação entre as suas próprias redes.

Redes e parcerias

Durante 2010, foram estabelecidos os primeiros contactos com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a OCDE e com as Nações Unidas (UNECE). O Instituto recebeu visitantes de parlamentos nacionais de vários Estados-Membros, entre os quais se contam a Suécia, a Alemanha e a Lituânia, bem como de organizações de mulheres a nível europeu. O mandato do Instituto foi apresentado a todos/as os/as embaixadores/as da União Europeia no respectivo país de acolhimento. Os primeiros visitantes de fora da União Europeia (por exemplo, a Ucrânia) também quiseram conhecer o recém-criado Instituto. Elementos principais do pessoal do EIGE participaram numa série de seminários e conferências a nível europeu sobre a questão da igualdade de género.

Em Novembro de 2010, foram assinados dois acordos de cooperação, em Vilnius: com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA). Em 2010, foi ainda assinado, mediante troca de cartas, um outro acordo-quadro de cooperação com a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA).

Unidade de **comunicação** e **relações públicas** do EIGE

As campanhas de sensibilização normalmente têm como objectivo divulgar realizações e boas práticas e também modificar as atitudes da sociedade, eliminar os estereótipos de género e tornar visíveis as desigualdades de género. Para uma agência recentemente criada, isso significa um processo longo e moroso, bem como enfrentar desafios culturais, linguísticos e relacionados com o contexto, em todos os Estados-Membros.

Para iniciar a actividade, o Instituto deu início ao processo de desenvolvimento de uma estratégia de comunicação e, paralelamente, canalizou uma considerável quantidade de energia para dar a conhecer a presença e o papel do EIGE às principais partes interessadas.

Prioridades em 2010

- Dar a conhecer aos/às cidadãos/cidadãs da União Europeia a missão e o trabalho do Instituto, através de relações públicas, de eventos, do seu sítio *web* e do desenvolvimento de uma estratégia de comunicação.
- Estabelecimento de parcerias com os meios de comunicação e com peritos/as em matéria de comunicação

Após a adopção do programa de trabalho anual para 2010, a actividade desenvolvida no domínio da comunicação produziu os primeiros resultados, nomeadamente o evento da inauguração oficial, o concurso a nível europeu para selecção do logótipo do Instituto, a presença inicial na Internet, reuniões de consulta com jornalistas, relações públicas no país de acolhimento e início do desenvolvimento de uma estratégia de comunicação. Com o propósito de analisar as condições e desenvolver um bom conceito de estratégia de comunicação externa e interna funcional, foi aberto um processo de concurso, no final de 2010, relativo à «prestação de apoio ao desenvolvimento de uma estratégia de comunicação para o Instituto Europeu para a Igualdade de Género».

Abertura oficial do Instituto

Nos dias 20 e 21 de Junho, no coração de Vilnius, cerca de 3 000 residentes e convidados/as provenientes de toda a Europa assistiram à inauguração oficial do instituto, que consistiu num concerto ao ar livre e numa conferência cuja sessão de abertura esteve a cargo da presidente da República da Lituânia, Dalia Grybauskaitė.

Durante o concerto, foi lançado um concurso para criação do logótipo principal do Instituto.

Durante o evento de abertura, o Instituto e o trabalho que planeia desenvolver foram apresentados ao público através de uma série de animações vídeo em ecrãs de grandes dimensões, questionários e jogos interactivos. Representantes do Parlamento Europeu, da Comissão Europeia, dos



Directores do EIGE e da FRA durante a assinatura dos acordos de cooperação.



Directores do EIGE e da Eurofound durante a assinatura dos acordos de cooperação.

Estados-Membros, de agências relevantes da União Europeia e de organizações da sociedade civil foram convidados para uma conferência durante a qual foi apresentado o papel do EIGE na promoção da igualdade entre homens e mulheres.

A inauguração do EIGE teve início sob a forma de uma campanha promocional a nível local, um mês antes do evento. O tema «Iguar não significa idêntico» foi desenvolvido como um *slogan* visual para apresentar o conceito de igualdade entre os géneros a públicos locais não familiarizados com o trabalho do Instituto. Uma série de entrevistas na televisão e na rádio apoiaram as actividades de abertura.

Concurso para selecção de um logótipo para o EIGE

Durante o primeiro trimestre de 2010, o Instituto planeou e executou uma campanha a nível europeu, apresentando a alunos/as de artes e *design* gráfico o desafio de criação do seu logótipo oficial. Foram abordadas faculdades e escolas em todos os 27 Estados-Membros e enviados cartazes e folhetos informativos a *designers* e a organizações da sociedade civil.

O logótipo reflecte a igualdade de género através da representação de duas pessoas. Reflecte igualmente o facto de o EIGE pertencer à União Europeia, mediante a utilização das estrelas. «Por estar orientado para as estrelas, poderíamos dizer que o novo Instituto está a tentar alcançar o melhor», nas palavras de Guillaume Danjou, o professor francês que concebeu o logótipo.

O canal de televisão *Euronews* fez a cobertura do evento, e tanto a imprensa local como a imprensa europeia divulgaram os princípios e o mandato do Instituto. A campanha foi o mais simples e inequívoca possível: «Precisamos de um logótipo». A campanha ganhou um ímpeto adicional através de uma campanha na rede social *Facebook* e de uma série de blogues com base em Bruxelas que quiseram apoiar a causa da igualdade entre os géneros.

Houve milhares de propostas de logótipo e, no fim do prazo, no dia 1 de Setembro, o EIGE podia escolher de entre vários logótipos notáveis. Após um exercício de pré-selecção, que envolveu todos os elementos do pessoal do EIGE, um pequeno júri de peritos/as seleccionados/as, composto por especialista em *design*, igualdade de género e gestão de marca, reuniu em Vilnius, em meados de Setembro. Após um longo e difícil

processo de avaliação, Guillaume Danjou, professor do ensino básico, natural dos Pirenéus franceses, foi nomeado vencedor do concurso para selecção do logótipo do EIGE.

O logótipo vencedor foi revelado numa cerimónia em Vilnius, no dia 22 de Novembro de 2010, durante um seminário internacional organizado pelo EIGE e inaugurado pela vice-presidente da Comissão Europeia, Viviane Reding, tendo o vencedor e a concorrente a quem foi atribuído o segundo lugar recebido os respectivos prémios frente a uma entusiasmada multidão de espectadores/as e jornalistas locais. Veja o vídeo em: www.youtube.com/eurogender

Presença do Instituto na Internet

A presença do Instituto na Internet constituiu uma das mais importantes plataformas de apresentação do EIGE à Europa e ao



Em 20 de Junho, no coração de Vilnius, cerca de 3 000 residentes e convidados oriundos de toda a Europa assistiram à abertura oficial do Instituto.

mundo. Ainda antes da adopção do seu programa de trabalho anual, o Instituto tinha preparado o lançamento do seu primeiro (e provisório) sítio *web* (versão 1.0), o que aconteceu antes da inauguração. Durante os meses que se seguiram, foi desenvolvida internamente uma nova versão (versão 1.1), antes da adjudicação do serviço de desenvolvimento da versão 2.0, que ocorreu no fim de 2010.

Durante o ano, o sítio *web* foi sendo continuamente actualizado com informação sobre as actividades do Instituto, notícias, eventos, multimédia, ofertas de emprego e procedimentos de adjudicação de contratos.

A par do seu sítio *web*, que permitia maioritariamente a comunicação unilateral, o Instituto estabeleceu de imediato uma presença dinâmica nas redes sociais, o que facilitou o diálogo directo com os cidadãos e as cidadãs. Através das redes sociais, o Instituto transmitiu com entusiasmo as suas mensagens fundamentais e interagiu diariamente com os/as seus/suas «amigos/as». O Instituto tem presença activa no *Facebook* (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), no *Twitter* (<http://twitter.com/eurogender>), no *YouTube* (<http://www.youtube.com/euro-gender>) e no *LinkedIn* (<http://www.linkedin.com/company/european-institute-for-gender-equality>), e partilhou uma vasta quantidade de conteúdos multimédia e informação. Embora seja recente e relativamente desconhecido, o Instituto já conta com um crescente número de «amigos» e com um elevado *feedback*.

Estabelecimento de parcerias com meios de comunicação social e peritos em comunicação

A fim de transmitir com eficácia a informação e os factos relativos à igualdade entre homens e mulheres, com a ajuda de

multiplicadores, foi criada uma base de dados de meios de comunicação social, tendo como meta atingir um número de profissionais dos meios de comunicação social situado entre os 4 000 e os 5 000.

A fim de tirar partido dos multiplicadores na divulgação das mensagens sobre a igualdade entre os géneros, foi criada uma *task force* de jornalistas (JTF) para o EIGE, tendo reunido em Vilnius e em Bruxelas durante 2010. Além disso, foram planeadas quatro reuniões a nível regional com o objectivo de beneficiar dos valiosos contributos dos profissionais da comunicação social, conhecer as necessidades e recolher sugestões para a futura estratégia de comunicação.

O EIGE começou a análise dos meios de comunicação através da utilização do *Google analytics* em 2010 e iniciou conversações com o Centro Comum de Investigação relativamente à possibilidade de supervisão do trabalho. Graças ao apoio externo, as actividades iniciais do Instituto foram monitorizadas, revelando que em 2010 já conseguiu uma boa cobertura por parte da imprensa. A sensibilização dos meios de comunicação social tem sido muito significativa na Lituânia, o que é normal, visto que se trata do país de acolhimento do Instituto.



Gestão

Durante os seus primeiros seis meses de funcionamento, a gestão do Instituto teve as seguintes prioridades:

- criar um enquadramento administrativo e financeiro tendo em vista a futura maturidade do Instituto;
- estabelecer-se no país de acolhimento;
- desenvolver no pessoal a responsabilização e as competências necessárias à execução do programa de trabalho.

Os principais desafios que a gestão teve de enfrentar durante os últimos tempos foram os seguintes: *a)* estabelecer um ambiente de trabalho adequado para o Instituto, o que se traduziu na consolidação dos recursos humanos numa equipa funcional, desenvolver a responsabilização do pessoal relativamente aos programas de trabalho anual e a médio prazo, desenvolver estruturas de trabalho funcionais e ajustar as tarefas e a descrição de funções de cada um dos elementos do pessoal; *b)* desenvolver uma estrutura administrativa funcional, o que incluiu a definição de normas internas (missão, formação, políticas de estágios, informação inicial sobre as normas de controlo interno e gestão de riscos, sistema de classificação e arquivo, etc.); *c)* desenvolver procedimentos financeiros e contabilísticos (circuitos financeiros, procedimentos de adjudicação de contratos e pagamento, etc.); *d)* gestão de recursos humanos (desenvolvimento das necessárias disposições de execução do Estatuto dos Funcionários, um plano plurianual em matéria de política de pessoal, planeamento e concretização do recrutamento de novos/as funcionários/as, uma política relativa às línguas e outra formação, etc.).

Finanças, adjudicação de contratos e contabilidade

Entre 15 de Junho e 31 de Dezembro de 2010, a pessoa responsável pelas áreas financeira, de adjudicação de contratos e da contabilidade teve as seguintes prioridades:

- desenvolvimento de procedimentos e processos (missão, telecomunicações, gestão de reclamações, adjudicação de contratos, enquadramento para o registo, IVA, contabilidade de qualidade, conciliação bancária, ciclo de pagamento, autorizações e pagamentos);
- desenvolvimento de cálculos relativos a reembolsos de despesas com missões, peritos e candidatos; execução da decisão do Conselho de Administração (1 de Outubro de 2010) relativa aos fundos congelados; facilitar a missão do Tribunal de Contas (membro do TCE e respectiva equipa) e a visita do OLAF.

Após revisão do projecto de orçamento para 2010, o Conselho de Administração destacou dois desequilíbrios orçamentais, um no título II, correspondente ao montante de 195 000 euros, e o outro no título III, correspondente ao montante de 220 000 euros, perfazendo um total de 415 000 euros. Em Outubro de 2010, o Conselho de Administração acordou, por unanimidade, não atribuir os fundos congelados ao Instituto.

Autorizações e pagamentos

Durante o período de Junho a Dezembro de 2010, o EIGE concedeu 102 autorizações, que consistiram em autorizações transferidas da DG Emprego,

Assuntos Sociais e Inclusão na data limite de 15 Junho de 2010 e nas autorizações criadas pelo EIGE após a autonomia administrativa e financeira. O Instituto fez 390 pagamentos, incluindo pagamentos de regularização ⁽⁴⁴⁾.

Relatório de contabilidade

O saldo bancário no final do período abrangido pelo relatório (31 de Dezembro de 2010) era de:

3 661 233,90 euros em ING e
1 527 941,47 LTL e 499 998,39 euros em SEB

O EIGE recebeu da Comissão Europeia três transferências financeiras, correspondentes ao montante total de 5 678 123,09 euros (respectivamente, 2 593 123,09 euros na primeira transferência, 2 000 000,00 euros na segunda e 1 085 000,00 euros na terceira).

Adjudicação de contratos públicos

A adjudicação de contratos públicos efectuada pelo EIGE baseou-se no princípio da execução mais económica, eficiente e eficaz possível.

Durante o período abrangido pelo presente relatório, foram efectuadas 63 adjudicações e assinados os contratos relativos aos serviços adjudicados. O montante total contratado correspondeu a 1 974 626 euros (ver o anexo IV).

A maioria (85%) dos contratos adjudicados (1 628 122 euros) diz respeito a serviços de apoio às actividades operacionais do Instituto. A parte restante, 292 504 euros (15%), destinou-se à aquisição de bens e serviços de apoio às actividades administrativas.

⁽⁴⁴⁾ Ver o anexo 5: «Execução orçamental».

Recursos Humanos

Ao longo de 2010, as prioridades do Instituto, no que concerne aos recursos humanos, concentraram-se:

- no desenvolvimento e concretização de um procedimento de recrutamento correcto
- na gestão dos recursos humanos
- no desenvolvimento e adopção das disposições de execução do Estatuto dos/as Funcionários/as
- no desenvolvimento de políticas internas relevantes

Recrutamento

No final do ano, para além de seis agentes contratuais, o EIGE tinha assegurado o recrutamento de 23 agentes temporários/as, correspondendo à notável percentagem de 92% do seu quadro de pessoal ⁽⁴⁵⁾, e foram preparadas as regras relativas ao destacamento dos/as primeiros/as peritos/as nacionais destacados/as.

Aplicação de regras e decisões

As seguintes regras de execução foram aprovadas pelo Conselho de Administração do EIGE em 2010, em conformidade com as obrigações do Instituto, ao abrigo do artigo 110.º do Estatuto dos/as Funcionários/as:

- a) contratação e utilização de agentes temporários/as;
- b) contratação e utilização de agentes contratuais;
- c) avaliação da Directora do Instituto Europeu para a Igualdade de Género;

- d) pessoal de gestão intermédia no Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
- e) disposições gerais de execução do Estatuto dos/as Funcionários/as, abrangendo aspectos que incluem a transferência dos direitos à pensão; subsídios familiares; licença parental; ausência por motivo de doença ou de acidente; reembolso de despesas médicas; dias de férias; actividades e serviços no exterior; licença por motivos pessoais; critérios aplicáveis à classificação em escalão à data da nomeação ou contratação e trabalho a tempo parcial;
- f) normas de execução do artigo 43.º, relativas à avaliação do pessoal; e
- g) decisão de criar um comité de pessoal;
- h) além disso, foram introduzidas várias outras decisões e políticas internas, nomeadamente:
 - i) normas relativas à contratação e utilização de peritos/as nacionais destacados/as e de peritos/as nacionais na formação profissional organizada pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
 - j) política de estágios do Instituto Europeu para a Igualdade de Género; e
 - k) horário flexível no contexto da política de tempo de trabalho do Instituto.

Tecnologias de informação e operações

Durante 2010, o EIGE centrou-se nas seguintes prioridades:

- implementação da infra-estrutura de TI;
- implementação da ligação S-TESTA com a Comissão Europeia;
- instalações e meios para a realização de videoconferências;
- construção do Centro de Dados do EIGE (fase inicial).

Antes e durante a mudança para a sede em Vilnius, o Instituto adquiriu uma infra-estrutura de TIC totalmente nova, incluindo a instalação e configuração de rede e servidores, preparou postos de trabalho para cada funcionário/a e instalou equipamento de apoio (impressoras, fotocopiadoras, telefones, etc.).

Auditoria e normas de controlo interno

Nos dias 9 e 10 de Novembro de 2010, os representantes do OLAF visitaram o EIGE e tiveram uma sessão inicial de formação para os/as funcionários/as. Encontra-se em fase de preparação um acordo de cooperação entre o OLAF e o EIGE. A adopção pelo Conselho de Administração do EIGE está agendada para o primeiro trimestre de 2011.

A primeira inspecção pelo Tribunal de Contas decorreu entre 6 e 10 de Dezembro de 2010. A auditoria centrou-se principalmente na adjudicação, nas finanças e nos recursos humanos.

⁽⁴⁵⁾ Ver o anexo 6: «Quadro de pessoal».

Anexo 5 — Autorizações e pagamentos relativos a 2010: crédito C1 (*)

| Título orçamental oficial | Fonte dos fundos | Autorização | | | | Pagamento | | | |
|---------------------------|------------------|--|---|--|----------------|--|--|--|----------------|
| | | Montante do crédito de autor. disponível (EUR) | Montante da autorização da autorização aceite (EUR) | Montante da autorização do fluxo de trabalho (EUR) | % autor. | Montante do crédito de pagamento (EUR) | Montante do pedido de pagamento aceite (EUR) | Montante do pagamento do fluxo de trabalho (EUR) | % pagamento |
| A-1 | C1 | 2 033 935,01 | 1 117 446,14 | | 54,94 % | 2 033 935,01 | 1 000 393,01 | 0,00 | 49,19 % |
| | | 2 033 935,01 | 1 117 446,14 | 0,00 | 54,94 % | 2 033 935,01 | 1 000 393,01 | 0,00 | 49,19 % |
| A-2 | C1 | 584 884,15 | 503 223,38 | | 86,04 % | 584 884,15 | 169 544,05 | 0,00 | 28,99 % |
| | | 584 884,15 | 503 223,38 | 0,00 | 86,04 % | 584 884,15 | 169 544,05 | 0,00 | 28,99 % |
| B0-3 | C1 | 3 280 000,00 | 2 184 420,54 | | 66,60 % | 3 280 000,00 | 355 505,34 | 0,00 | 10,84 % |
| | | 3 280 000,00 | 2 184 420,54 | 0,00 | 66,60 % | 3 280 000,00 | 355 505,34 | 0,00 | 10,84 % |
| Total | | 5 898 819,16 | 3 805 090,06 | 0,00 | 64,51 % | 5 898 819,16 | 1 525 442,40 | 0,00 | 25,86 % |

(*) CI — Dotação final do exercício: créditos de 2010.

Fonte: ABAC Data warehouse.



Anexo 6 — Autorizações e pagamentos relativos a 2010: crédito C8 (*)

| Título orçamental oficial | Fonte dos fundos | Autorização | | | Pagamento | | | |
|---------------------------|------------------|--|--|----------------|--|--|--|---------------|
| | | Montante do crédito de autor. disponível (EUR) | Montante da autorização do fluxo de trabalho (EUR) | % autor. | Montante do crédito de pagamento (EUR) | Montante do pedido de pagamento aceite (EUR) | Montante do pagamento do fluxo de trabalho (EUR) | % pagamento |
| A-1 | C8 | 2 027 698,67 | 0,00 | 0,00 % | 2 027 698,67 | | | |
| | | 2 027 698,67 | 0,00 | 0,00 % | 2 027 698,67 | | | |
| A-2 | C8 | 658 709,02 | 395 139,44 | 59,99 % | 658 709,02 | 31 763,49 | 0,00 | 4,82 % |
| | | 658 709,02 | 395 139,44 | 59,99 % | 658 709,02 | 31 763,49 | 0,00 | 4,82 % |
| Total | | 2 686 407,69 | 395 139,44 | 14,71 % | 2 686 407,69 | 31 763,49 | 0,00 | 1,18 % |

(*) C8: Transporte automático de créditos de 2009.

Fonte: ABAC Data warehouse

Comissão Europeia

Relatório Anual do EIGE 2010

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia

2010 — 33 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9218-010-2

doi:10.2839/18326

Tornar a igualdade entre homens e mulheres uma realidade para todos os cidadãos europeus e do mundo constitui a visão do Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

Sobre o EIGE

O EIGE é uma agência europeia que presta apoio à União Europeia e aos seus Estados-Membros nos seus esforços de promoção da igualdade de género, de combate à discriminação baseada no sexo e de aumento da sensibilização relativamente às questões relacionadas com a igualdade de género.

As suas funções consistem em recolher e analisar dados comparáveis sobre questões relacionadas com a igualdade de género; desenvolver instrumentos metodológicos, em especial com vista à integração da dimensão de género em todos os domínios políticos; facilitar o intercâmbio de boas práticas e o diálogo entre as partes interessadas, e aumentar a sensibilização entre os cidadãos europeus.

Os órgãos do Instituto incluem um Conselho de Administração (órgão de decisão), um Fórum de Peritos/as (órgão consultivo) e uma Directora (órgão executivo) e o respectivo corpo técnico. O Conselho de Administração adopta os programas de trabalho anuais e a médio prazo, bem como o orçamento do Instituto. O Fórum de Peritos/as presta apoio à Directora através da garantia de excelência e independência do Instituto. A Directora, na qualidade de representante legal do Instituto, é responsável pela sua gestão quotidiana, assim como pela execução do programa de trabalho.

O orçamento do Instituto para o período de 2007-2013 corresponde a 52,5 milhões de euros. O Instituto contratou cerca de 30 funcionários/as em 2010.



EIGE Instituto Europeu para Igualdade de Género

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Lituânia

Tel.: +370 52394140

Fax: +370 52392163

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

Internet: www.eige.europa.eu

