

guia de orientações

projectos de intervenção

Projecto – do latim, *projectu*, participio passado do verbo *projicere* que significa “lançar para diante”

O planeamento, desenvolvimento e avaliação de projectos implica uma série de tarefas sistemáticas. É frequente preocuparmo-nos com a fase de desenvolvimento dos projectos mas negligenciar as restantes por falta de tempo, de conhecimentos ou de instrumentos.

Planear um projecto é uma fase fundamental do mesmo e é, provavelmente, a que mais energia, reflexão e cuidado exige. Um bom planeamento implica antecipar condicionalismos, preparar instrumentos, reunir os meios e os recursos humanos necessários, preparar a avaliação... É frequente os projectos não obterem os resultados desejados devido a falhas no planeamento.

Este guia pretende analisar boas práticas ao nível do desenvolvimento de projectos, focando a atenção, sobretudo, no planeamento. Serão ainda integradas as preocupações com a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na concepção de projectos, ou seja, o *mainstreaming* de género em todas as fases de um projecto, aspecto este que deverá orientar todo o processo.

mainstreaming de género

O *mainstreaming* de género é uma das abordagens à igualdade de género (juntamente com as medidas de acção positiva e igual tratamento).

O *mainstreaming* de género reconhece que existem diferenças entre mulheres e homens mas, em vez de procurar que as mulheres se adequem ao *status quo*, procura transformar os sistemas e as estruturas para acomodar e tirar o máximo partido dessas diferenças. Em vez de ajudar as mulheres a adaptarem-se a “buracos quadrados”, tenta tornar esses “buracos” mais adaptáveis a todas as formas e tamanhos.



princípios do *mainstreaming*

1. Construir a igualdade na cultura e nas associações/organizações/instituições

Visa tornar natural uma certa forma de agir, de estar e de ser. Tem que ser tratado como mais uma área da associação/organização/instituição tal como os relatórios anuais ou a orçamentação. Este é um grande desafio e significa que é necessário efectuar um planeamento em termos de um programa coerente. Implica a apropriação de estruturas para garantir a sua existência e implementação. Significa, acima de tudo, a integração da política de género na associação/organização/instituição.

2. Tratar homens e mulheres como pessoas completas

Implica ter em consideração todas as dimensões da vida das pessoas, homens e mulheres assim como a conciliação entre as responsabilidades associativas / políticas / escolares / profissionais e familiares. Implica a existência de flexibilidade e medidas que encorajem a aprendizagem ao longo da vida, o crescimento pessoal e a valorização de um leque abrangente de competências.

3. Respeito pela dignidade da pessoa

Implica tolerância zero à discriminação e ao assédio em todas as suas formas.

4. Participação e consulta

Implica conceber esquemas de consulta e participação para aprender com todos os elementos de uma associação/organização/instituição.

5. Visionamento

Este é o aspecto mais complexo e estimulante do *mainstreaming*. Implica reconhecer as formas através das quais as estruturas, políticas e programas discriminam homens e mulheres. Falamos, evidentemente, de formas indirectas de discriminação como a senioridade (estar no cargo há mais tempo), utilizar parâmetros de referência de força física do homem médio no acesso às Forças Armadas, Polícia e Bombeiros, a utilização da rede de contactos informal dos homens em processos de recrutamento para emprego ou cargos de tomada de decisão, o cultivo das longas horas de trabalho, a realização de reuniões nas associações ou juventudes partidárias até tarde, a criação de



planos de actividades e projectos nas associações que são dirigidos à cultura masculina e suas actividades (ex.: futebol)... Os exemplos são inúmeros.

De forma a aplicar estes princípios foram construídos indicadores.

ferramentas para o *mainstreaming*

1. Indicadores da igualdade de género

É necessário reunir dados que demonstrem a situação actual para que, depois da implementação dos programas, possam ser comparados e aferidas as diferenças entre o antes e o depois. Estatísticas desagregadas por sexo são instrumentos muito úteis. No entanto, é necessário cruzar estas estatísticas com outras variáveis sob pena de serem enganadoras ou obscuras.

2. Avaliação do impacto em termos de género

Avaliação do impacto das novas políticas e das já existentes. Implica avaliar o impacto dos programas, na óptica de género.

3. Construir a apropriação

É fundamental que todas as pessoas subscrevam o *mainstreaming*. O compromisso das hierarquias é bastante eficaz a fazer passar a mensagem mas necessita de ser acompanhado de medidas e estruturas que envolvam e modifiquem a cultura vigente.

4. Consciencialização

É importante que as pessoas compreendam até que ponto têm comportamentos e pensamentos que promovem e mantêm os estereótipos de género. Uma vez mais, as estatísticas desagregadas por sexo são poderosos instrumentos para demonstrar o impacto que o género tem na alocação dos lugares de homens e mulheres. *Brainstorming* e seminários podem ajudar as pessoas a compreender melhor a temática.



5. Formação

Formar as pessoas no *mainstreaming* é vital. Um programa de transformação não pode ocorrer sem um poderoso programa de formação que empodere e permita que as pessoas sejam capazes de implementar e complementar as actividades propostas e as mudanças estruturais.

o mainstreaming nos projectos

O *mainstreaming* de género aplicado a projectos é uma estratégia ou processo que integra os objectivos da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todas as fases e níveis de um projecto ou política, desde a análise de necessidades até à definição de objectivos, planeamento, implementação e avaliação.

Não implica analisar apenas os problemas das mulheres ou dos homens ou abranger de forma numericamente igualitária homens e mulheres, mas sim desenvolver actividades que são planeadas e organizadas para ir ao encontro das prioridades e necessidades de mulheres e homens.

Para fazer *mainstreaming* de género temos que analisar os direitos, os recursos, as diferenças quotidianas para a representação/participação de mulheres e homens.

A integração da perspectiva do género não é:

- Uma questão unicamente das mulheres
- Melhorar apenas o acesso ou equilibrar as estatísticas
- Dispor de declarações bem sonantes
- Censurar alguém pelas desigualdades existentes
- Serem só as mulheres a agir
- Fazer beneficiar só as mulheres
- Pôr termo ou substituir políticas e projectos específicos relacionados com o género destinados a mulheres e homens

A integração da perspectiva do género abrange:

- Concepção das políticas e projectos
- Tomada de decisões
- Acesso a recursos
- Procedimentos e práticas



- Metodologia
- Execução
- Acompanhamento e avaliação

Analisemos a parte que nos pode ser atribuída ao nível da concepção de projectos.

fases para a elaboração de projectos

(com inclusão das questões de *mainstreaming* de género)

1. PLANEAR

1.1. Identificação da entidade e a cultura organizacional

Ao elaborar um projecto devemos começar por caracterizar a entidade ou comunidade onde ele se desenvolverá. Conhecer em termos qualitativos e quantitativos a instituição e a sua cultura, o seu público-alvo, as pessoas-chave, entre outros aspectos, é uma fase fundamental para qualquer projecto. Permite o primeiro contacto e a integração na comunidade hospedeira.

Numa óptica de género é necessário efectuar uma **análise ou avaliação do impacto em função do género**. Para o fazer deverá ter em consideração os seguintes aspectos:

- ☉ Número de mulheres e homens em todas as posições da organização (Direcção, Apoio Administrativo, Área Técnica, Voluntariado, Utentes).
- ☉ Diferenças em actividades realizadas por mulheres e homens.
- ☉ Nível educacional e escolar de mulheres e homens (se pertinente).
- ☉ Passos que já foram tomados para promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
- ☉ Atitudes da Direcção e pessoas que ocupam lugares de tomada de decisão em relação ao género.
- ☉ Diferenças entre a percepção de mulheres e homens em relação à instituição e às actividades por ela desenvolvidas.
- ☉ Competências, conhecimentos e experiência de mulheres e homens.
- ☉ Formas formais ou informais de recrutar novos membros ou sócias/os.
- ☉ Estilos de liderança.



- ☞ Sistemas de poder e autoridade.
- ☞ Normas, procedimentos e valores.
- ☞ Valorização do que é ser Mulher e do que é ser Homem.
- ☞ Acesso e papéis desempenhados nas redes informais dentro da organização.
- ☞ Assédio sexual e outras formas de comportamento que podem ser abusivas.
- ☞ Linguagem e comunicação.
- ☞ Capacidade da organização para analisar as suas próprias responsabilidades em termos de uma perspectiva de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
- ☞ Relacionar as descobertas com as políticas relevantes levadas a cabo por órgãos nacionais e internacionais (CIG; directivas europeias...)

Estes aspectos visam detectar diferenças em termos institucionais ou do grupo-alvo entre o número de mulheres e homens em determinados lugares ou limitações internas e externas à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens que demonstrem a necessidade de uma intervenção.

1.2. Diagnóstico de necessidades

A avaliação das necessidades é a base de todo o trabalho a desenvolver. Enquanto processo de investigação num dado contexto, a avaliação de necessidades é já intervenção nesse contexto, pois não é possível separar a substância da investigação (quais os problemas a tratar) da natureza da relação de investigação. Esta natureza deve implicar um diálogo com a comunidade hospedeira na definição das questões relevantes.

A análise do contexto e a avaliação das necessidades ajudam a adquirir sensibilidade acerca dos recursos existentes e a identificar os problemas que as pessoas experimentam e que estão dispostas a trabalhar de forma tangível no presente e no futuro imediato. Através desta análise de necessidades podemos identificar áreas prioritárias de trabalho e grupos-alvo prioritários (uma vez que podemos trabalhar apenas com uma parte da população da instituição). Note-se que a preocupação com as necessidades específicas de raparigas e rapazes, de mulheres e homens, deve ser abordada já aqui.

A avaliação das necessidades deve ser efectuada no contexto real através de entrevistas, questionários, observação participante, recolha etnográfica, reuniões com elementos chave da



instituição (números equilibrados de elementos femininos e masculinos), conversas informais (da maior importância para nos apercebermos da realidade concreta e do pulsar da instituição), acções de sensibilização (contacto directo com grupos privilegiados) etc.

É necessário inquirir um número representativo de pessoas, ou seja, um número suficientemente grande para conhecer a realidade da instituição ou público-alvo mas que não implique o contacto com todas/os as/os interessadas/os.

Os resultados obtidos podem ser tratados através de procedimentos estatísticos (mais ou menos complexos). Os dados devem estar desagregados em termos de sexo. Pode-se ainda efectuar análises qualitativas desses mesmos resultados ou de outros aspectos que consideres importantes (exemplos já mencionados anteriormente).

Em ambos os casos a informação deve ser utilizada para justificar a pertinência da intervenção junto dos elementos da direcção através de relatório escrito e reuniões preparatórias.

Estes dados fornecem também uma importante base de trabalho para a definição dos objectivos e do plano de intervenção.

1.3. Identificação das necessidades

Depois de fazer o diagnóstico de necessidades certamente surgirá um número maior de questões do que aquelas em que temos a capacidade para intervir.

Com base nos dados recolhidos e na análise que deles será efectuada dever-se-á tentar identificar áreas de intervenção em que os interesses institucionais são coincidentes com os interesses do público-alvo de forma a garantir a pertinência da intervenção e receptividade ao desenvolvimento do projecto.

Por outro lado, é importante escolher áreas de intervenção que contribuam para a redução de desigualdades entre mulheres e homens e que possam ser alvo de compromisso por parte das instituições e hierarquias. Só assim podemos começar a delinear uma estratégia de intervenção que ganhe a adesão e a responsabilização de todos as/os intervenientes.



1.4. Análise das dificuldades e dos recursos

Ao preparar a intervenção deparamo-nos de imediato com algumas dificuldades/condicionalismos que terão que ser consideradas para que o programa seja bem sucedido. Devemos identificar esses condicionalismos e a forma prevista para os ultrapassar.

a) Institucionais

Análise da instituição, da sua hierarquia, forma informal de distribuição de poder, redes de relações já estabelecidas, relações privilegiadas a estabelecer para o sucesso da intervenção, regras de funcionamento (ex.: para requisitar salas, tirar fotocópias...)

Caso pertenças a uma organização ou associação e verifiques que a tua entidade não possui recursos internos em número ou qualidade suficiente para cumprir os objectivos de um projecto ou de novas políticas poderás e é aconselhável que recorras a **parcerias**. Esta afirmação é tão ou mais verdadeira no âmbito da igualdade de género: poderás recorrer à parceria com uma organização ou entidade habituada a trabalhar este tema para aumentar os conhecimentos de boas práticas e estratégias diversas..

b) Humanos

Os condicionalismos humanos prendem-se, principalmente, com as/os participantes e a sua disponibilidade. Pode incluir aspectos como: horário das actividades, número de participantes interessadas/os na intervenção, tipos de actividades mais interessantes para cada grupo particular.

A integração da dimensão de género nesta fase implica pensar em actividades que respeitem os interesses de rapazes e raparigas mas que não sejam estereotipadas em termos de género e que contribuam para que uns e outras interajam e tenham a oportunidade para desenvolver, de igual forma, as suas competências. Durante a implementação há que ter em atenção a sensibilidade específica de cada grupo, não permitindo a criação de situações constrangedoras para ambos os sexos (ex.: linguagem sexista e comentários que veiculam estereótipos...)

c) Espaciais

Os condicionalismos espaciais prendem-se com a disponibilidade de espaços para a realização da intervenção. Deverão ser analisados com bastante antecedência para que nada falhe a este nível.

Integrar a dimensão de género nesta fase implica pensar quais os locais onde podem ser efectuadas as acções e que são menos perturbadores da rotina de ambos os sexos (ex.: escolher locais que, pela



sua proximidade com instituições como escolas e infantários, ou pela proximidade de recursos e serviços específicos facilitem a gestão da vida familiar e profissional, não sejam impeditivos da deslocação por parte de jovens desacompanhadas/os, sejam de fácil acesso aos meios de transporte...).

d) Temporais

Identificação da altura mais propícia para implementar o programa e dos intervalos temporais em que deverá decorrer.

Numa óptica de género implica analisar qual a percentagem de tempo dispendido por homens e mulheres nas actividades produtivas (como trabalho remunerado e não remunerado), às actividades reprodutivas (cuidar dos filhos e tarefas domésticas), tempo para a comunidade (associações, trabalho político) e tempo individual (desporto, tempo livre, aperfeiçoamento pessoal).

Implica ainda equacionar quais os horários mais adequados para rapazes e raparigas, homens e mulheres, ter em atenção que os horários dos meios de transporte sejam coincidentes com os horários das actividades para facilitar a deslocação de pessoas desacompanhadas ou com limitações ao nível das deslocações.

Podemos e devemos ainda ter em atenção para que as datas sejam convenientes para pessoas com diversas pertenças étnicas (ex.: se não coincidem com celebrações religiosas).

e) Materiais

Implica identificar os recursos disponíveis e a adquirir (ex.: equipamentos de videoprojecção, retroprojector e telas, quadros brancos e pretos, material de escritório) e os respectivos prazos para a sua aquisição.

A aquisição de materiais pode ser também lida através do género. Devem ser evitados comportamentos estereotipados (ex: comprar materiais rosa para as pessoas do sexo feminino e azuis para pessoas do sexo masculino), bem como evitar a utilização de recursos que, pelas suas características, apelem à violência ou à banalização da imagem associada a cada um dos sexos.

f) Financeiros

Analisar e prever quanto dinheiro será necessário para efectuar a intervenção. Implica pedir todos os orçamentos necessários para todos os materiais a utilizar.



Implica ainda analisar alternativas de financiamento internas e externas (ex.: governamentais, privadas, etc.).

Numa óptica de género, implica ainda identificar factores de dependência e independência financeira e possibilidades de rendimento privado que podem condicionar o acesso às oportunidades e aos recursos (ex.: uma jovem mulher ou homem, financeiramente dependente dos seus progenitores, poderá ser condicionada/o na sua participação por esse aspecto).

1.5. Definição de objectivos

Clarificar os objectivos é fundamental para identificar o que é necessário e útil para elaborar uma intervenção, bem como para avaliar a sua legitimidade.

Os objectivos de um projecto de intervenção devem obedecer a critérios de defensibilidade:

- a) Respeito pelos direitos das pessoas e pelo meio;
- b) Utilidade, benefício identificável;
- c) Atingibilidade, alcançável tendo em conta os recursos e constrangimentos do meio;
- d) Virtuosismo: capacidade de uma intervenção obter o maior resultado possível, com o menor esforço possível, ou seja, relaciona-se com perspectivas de desenvolvimento de conhecimentos ou competências.

Os objectivos devem ser **SMART** (específicos, mensuráveis, atingíveis, realistas e ter um horizonte temporal). Para mais pormenores acerca deste assunto consulta o manual do primeiro encontro do PDC.

Os objectivos podem ainda ser gerais ou específicos.

Os **objectivos gerais** expressam os resultados realmente esperados no final de um projecto. São formulados em termos de capacidades a adquirir, embora correspondam a competências amplas, globais ou complexas.

Exemplo

_ Sensibilizar os rapazes e os homens para as questões da igualdade.



Os **objectivos específicos** expressam comportamentos esperados no final do projecto e resultam da decomposição dos objectivos gerais em aspectos mais restritos (correspondem a capacidades mais elementares a desenvolver e/ou a comportamentos esperados no final do projecto e/ou a um conjunto de aprendizagens esperadas, entre outros). Os objectivos específicos devem ser mensuráveis, sendo formulados de forma concreta, tendo uma orientação específica. Note-se que é desejável que a redacção dos objectivos tenha em atenção o processo de avaliação de necessidades efectuado anteriormente (**incluindo a dimensão de género**) e as opiniões verbalizadas durante o mesmo.

Exemplo

- _ Realizar duas acções de sensibilização dirigidas a rapazes de 15 anos de idade;
- _ No final das acções, os rapazes deverão ser capazes de identificar três estereótipos de género.

A título de exemplo, os verbos mais usuais na formulação dos objectivos específicos poderão ser: *desenhar, identificar, enumerar, resolver, classificar, calcular, comprovar, ordenar, comparar, decidir, realizar*, entre outros. Ou seja, são verbos que devem admitir apenas uma interpretação.

Na definição dos objectivos, é desejável que para cada objectivo geral sejam formulados, no mínimo, dois objectivos específicos.

Definir objectivos em termos de *mainstreaming* de género implica ter o género em consideração nesta fase e elaborar objectivos concretamente dirigidos à dimensão género.

É ainda importante perceber que é possível e desejável combinar o saber da organização com a preocupação de género sem desvirtuar procedimentos ou conteúdos, mas sim enriquecendo-os com uma nova perspectiva. Por vezes, a formulação de objectivos com esta preocupação transversal implica efectuar pequenas ou grandes mudanças que podem não ser imediatamente bem acolhidas pela comunidade ou por determinados elementos. Antecipa essas dificuldades e a forma de lhes fazer frente, não desanimando com as possíveis resistências.

1.6. Estratégias de intervenção

As **estratégias de intervenção** referem-se a metodologias de trabalho que dêem prossecução aos objectivos anteriormente definidos e traduzem-se em métodos, técnicas e actividades.



Os **métodos** referem-se ao conjunto de procedimentos lógicos e psicologicamente organizados e utilizados para atingir objectivos pré-estabelecidos. Estes procedimentos recorrem a um conjunto de técnicas integradas e materiais adequados.

As **técnicas** referem-se à acção integrada (conjunto de procedimentos e atitudes, definidas a partir dos métodos, com o objectivo de permitir a aquisição de comportamentos decorrentes dos objectivos estabelecidos. Assentam na estrutura psicológica que considera que a realidade é globalizante, complexa, multifacetada e dinâmica, pelo que a pessoa responsável pelo projecto deverá criar actividades com aquelas características.

As **actividades** referem-se à forma como as técnicas são operacionalizadas e implementadas na prática.

Uma vez mais devemos ter em atenção as actividades que são privilegiadas por rapazes e raparigas e fazer desenvolver, nuns e noutras as competências que estão menos presentes.

1.7. Estratégias para a divulgação do projecto

A divulgação é uma fase fundamental de qualquer projecto e, sem ela, não conseguiremos aderentes.

A divulgação não pode ser efectuada de forma avulsa, deve ser alvo de um planeamento como qualquer outro aspecto.

Tenta responder às seguintes questões:

- ☞ A divulgação é interna, externa ou mista?
- ☞ Caso seja externa, quem são os alvos privilegiados?
- ☞ Que mensagem queres fazer passar?
- ☞ Que meios podes utilizar para o fazer?
- ☞ Deverás contactar os Média? Em caso afirmativo, como?
- ☞ Qual o período ideal para que a divulgação se efectue?



Nesta fase terás ainda que criar materiais de divulgação da tua iniciativa ou projecto. Tem em atenção à:

- ☞ Linguagem; tenta que seja inclusiva do ponto de vista do género.
- ☞ Utilização de termos neutros ao nível do género. Quando o fizeres disponibiliza informação relevante desagregada por sexo.
- ☞ Utilização de adjectivos. Procura que sejam objectivos e relevantes e que não transmitam enviesamentos ou estereótipos.
- ☞ Representação de homens e mulheres de forma igualitária nas imagens.
- ☞ Escolha de imagens que mostram homens e mulheres em toda a sua diversidade, nomeadamente ao nível da idade, classe, pertenças étnicas, profissão, meios urbanos e rurais, etc.
- ☞ Não apresentação de imagens que realçam/exageram aspectos físicos (nomeadamente sexuais).
- ☞ Apresentar os homens e as mulheres de forma activa, com um visível envolvimento deles e delas na construção comum de um futuro mais igualitário.
- ☞ Apresentar imagens que não ofendam a dignidade de uns e de outras.
- ☞ Pensar se faz sentido substituir imagens de homens por imagens de mulheres ou vice-versa.

1.8. Planificação / Desenvolvimento

Depois de analisados os condicionalismos e a forma de os ultrapassar há que traduzir esta reflexão na planificação propriamente dita.

Será útil identificar e definir, por escrito, a planificação dos recursos humanos e recursos materiais a afectar ao projecto a às actividades. Delinear o cronograma previsto para as actividades é uma prioridade.

Este plano deverá ser respeitado (sempre que possível) mas poderá ser alterado sempre que seja importante, quer isso ocorra devido à necessidade de adaptação aos grupos particulares, quer ocorra devido à necessidade de repensar a estratégia. Mais do que impor uma solução às populações pretende-se que exista uma estreita interacção entre a investigação, a reflexão e a prática.



Nesta fase podes incluir o *mainstreaming* de género através das seguintes formas:

- ☞ Encorajar os homens a exercerem actividades em áreas “tradicionalmente” consideradas como não masculinas.
- ☞ Encorajar os homens a assumirem funções na esfera privada, por exemplo, relacionadas com a prestação de cuidados.
- ☞ Prevenir o culto da violência e da excessiva força física como prova de virilidade/masculinidade. Incentivar os homens no envolvimento na esfera privada, mediante o acompanhamento das filhas e dos filhos e na participação da vida doméstica de onde ele é, frequentemente, “retirado”.

1.9. Avaliação

Podemos definir a avaliação como uma reflexão crítica sobre todos os momentos e factores que têm um papel na intervenção, a fim de determinar quais podem ser, estão a ser ou foram, os resultados da mesma. Trata-se, pois, de um vasto e complexo processo que supõe a necessidade de recolher informação em diferentes momentos tendo em vista a melhoria do projecto e a demonstração (ou não) da sua eficácia e eficiência. Ao longo do programa de intervenção dever-se-á realizar um processo contínuo e sistemático de avaliação. A **avaliação sistemática e contínua** gera um *círculo virtuoso* que permite introduzir e reintroduzir acertos à qualidade e aplicabilidade da intervenção.

Para efectuar a avaliação podemos recolher indicadores **quantitativos** (números totais, percentagens, etc.) e **qualitativos** (baseados na apreciação e nas percepções das pessoas).

Podemos e devemos (como já foi referido anteriormente) ainda efectuar **a análise e avaliação do impacto das actividades em função do género**.

Em qualquer dos casos temos que definir, desde muito cedo, os instrumentos de avaliação dos projectos para garantir fidelidade na avaliação.

Analisemos então os diferentes momentos em que a avaliação deverá ser efectuada.



ANTES

Implica a análise de vários aspectos:

- ☞ Avaliação das expectativas das/os participantes e das suas necessidades.
- ☞ Avaliação da situação inicial das/os participantes (através de questionários, entrevistas, acções de sensibilização, reuniões com pessoas chave ...) para determinar as necessidades do grupo-alvo (avaliação das necessidades).
- ☞ Avaliação do perfil de entrada das/os participantes, ou seja, do desempenho, competências, conhecimentos ou outros indicadores iniciais que permitam, *a posteriori*, a comparação para determinar a eficácia do programa. Note-se que **os instrumentos utilizados neste momento e no final deverão ser os mesmos para podermos comparar dados equivalentes e analisar a evolução.**
- ☞ Definição de instrumentos que permitam avaliar as dimensões de igualdade propostas nos programas e que demonstrem o impacto das mesmas em termos qualitativos e quantitativos. Eis alguns exemplos de áreas onde é necessário avaliar e criar instrumentos:
 - **Direitos de homens e mulheres** – a Lei defende e institui a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, mas será que isso acontece de facto dentro de uma organização, de um grupo ou de uma população?
 - **Participação/representação de homens e mulheres** – quem participa e quem efectivamente toma decisões?
 - **Acesso aos recursos e poder sobre eles** – quem tem acesso aos recursos e a que tipo? Quem controla o seu uso?
 - **Valores e relações de poder** – feminino e masculino são igualmente valorizados? Existem relações de poder/subordinação entre sexos? Em que esferas?

Caso a avaliação seja correcta e eficazmente efectuada poderemos ter uma série de dados e indicadores que permitam informar sobre as dinâmicas e comportamentos em relação ao género.

DURANTE

Avaliação contínua. Eis alguns aspectos que poderão ser alvo da avaliação neste momento:

- ☞ Satisfação relativamente ao processo de intervenção.
- ☞ Acompanhamento de informação/técnicas.
- ☞ Relevância do conteúdo para a vida futura das/os participantes.



- ☞ Efectividade da integração das questões que visam a igualdade de género.

DEPOIS

A avaliação final implica também vários níveis de análise:

- ☞ Confrontar os objectivos iniciais com os resultados efectivos.
- ☞ Comparar o desempenho, competências, conhecimentos, indicadores de género ou outros (ex.: notas escolares, taxas de empregabilidade) aspectos com o desempenho após a intervenção para poderemos avaliar a eficácia do projecto e medir o seu valor acrescentado e os benefícios para a comunidade, bem como os reflexos na concretização dos seus objectivos e estratégias competitivas da instituição.

Estes dados permitirão também aperfeiçoar a qualidade e a eficácia da intervenção e, simultaneamente, permitirão detectar eventuais necessidades que anteriormente não tinham sido diagnosticadas.

A avaliação poderá ainda ser alvo de *follow-up*: 3, 6 e 12 meses após a conclusão do programa.

- ☞ Aferir o grau de satisfação das/os participantes, bem como a taxa de realização do cronograma inicial e o grau de cumprimento das previsões orçamentais.
- ☞ Avaliar a organização e planeamento do próprio programa.

Note-se que, se optarmos por efectuar avaliação prévia e final, os instrumentos utilizados deverão ser os mesmos para que haja possibilidade de comprovar a eficácia do programa.

1.10. Orçamento

O projecto de intervenção poderá contemplar despesas inerentes à sua preparação, desenvolvimento e avaliação. Neste sentido, revela-se de extrema importância prever essas despesas, solicitando orçamentos a diferentes entidades, de forma a garantir um preço mais equitativo. Depois de tomadas as decisões para a aquisição de um determinado bem ou contratação de um determinado serviço, será necessário explicitá-las num documento síntese. Saliente-se a importância de tentar suprir algumas destas despesas, recorrendo a parcerias ou apoios por parte de entidades que forneçam esse bem ou serviço, de forma gratuita.



2. DESENVOLVER

Caso tenhas feito um bom planeamento, o trabalho durante esta fase estará grandemente minimizado.

É evidente que surgirão sempre imprevistos e situações a que será necessário atender e ultrapassar, o que poderá implicar a reestruturação do cronograma e do orçamento. Idealmente, estas alterações deverão ser mínimas.

Lembra-te ainda de **assegurar que a igualdade de género é incluída de forma evidente em todas as reuniões, actividades e políticas**. É também importante registar os progressos efectuados e introduzir, em tempo oportuno, eventuais mudanças.

Nota ainda que, ao implementar um projecto em que o *mainstreaming* de género é uma preocupação, representas um modelo de comportamento para as restantes pessoas da organização, implementando as recomendações e as práticas e conquistando, pouco a pouco, aderentes.

3. AVALIAR

Uma vez mais, um bom planeamento facilita grandemente a avaliação. É aconselhável que se sigam os procedimentos previamente definidos e ir aferindo o processo de implementação. Caso tal se revele necessário, durante o decorrer do programa, dever-se-ão introduzir medidas correctivas que garantam a continuidade e sucesso do mesmo.

