



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists - um projeto de colaboração europeia

Maria Inês Gonçalves Ribeiro

Mestrado em Estudos e Gestão da Cultura,

Orientadora:
Doutora Maria João Vaz, Professora Associada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de História

Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists - um projeto de colaboração europeia

Maria Inês Gonçalves Ribeiro

Mestrado em Estudos e Gestão da Cultura,

Orientadora:

Doutora Maria João Vaz, Professora Associada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

Agradecimentos

Quero agradecer, em primeiro lugar, à minha orientadora, a Professora Dra. Maria João Vaz. Muito obrigada pelo seu apoio, disponibilidade e (muita) paciência durante este processo. Agradeço aos meus colegas: todas as experiências partilhadas e o confronto com as diferentes opiniões moldaram o meu trabalho académico e o meu (sempre crescente) interesse pela cultura e a criatividade.

À Bruna, por estar sempre comigo no mesmo barco, por acreditar em mim e por todo o encorajamento e falta de julgamento. Muito obrigada pela tua amizade. Obrigada, também, a todos os meus amigos, espalhados por diferentes países, por todo o apoio e por me deixarem falar (às vezes incessantemente, eu sei) sobre o papel fundamental da cultura nas nossas vidas.

Ao António pela companhia no trabalho aos fins-de-semana, pela paciência comigo quando nem tudo corre como previsto, e por acreditar que eu sou capaz de coisas que nem sempre eu acredito.

À minha mãe e ao meu pai agradeço o apoio incondicional em todas as etapas da minha escolaridade e por me transmitirem esta curiosidade e gosto pela aprendizagem. Muito obrigada por me ajudarem e me ouvirem sempre e por uma infância e adolescência cheias de cultura, de livros, filmes e teatro! Sem vocês posso dizer com certeza que não existiria este trabalho.

Resumo

O presente trabalho permite concretizar a base de uma proposta de candidatura de ‘projeto de cooperação europeia’, incluindo no Programa Europa Criativa, programa financiado pela União Europeia (UE), que posteriormente poderá ser desenvolvido. O projeto ‘Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists’ é uma iniciativa de cooperação europeia que visa promover a igualdade de género nos sectores culturais e criativos, aumentando a visibilidade e circulação de obras de mulheres artistas, promovendo a sua mobilidade (e a criação de redes) e incentivando a cocriação artística. O projeto nasce da intersecção entre a importância da internacionalização nos sectores culturais e criativos e da necessidade de combater as desigualdades de género que afetam mulheres artistas nos Estados-Membros da União Europeia. O trabalho explora o financiamento da UE à cultura desde 2000 e as suas prioridades principais de criação e circulação de obras europeias e mobilidade dos agentes culturais e criativos, bem como os (atuais) desafios enfrentados pelas mulheres nos diferentes Estados-Membros e os seus esforços para alcançar uma união mais inclusiva no contexto da igualdade de género. Assim, a partir desta contextualização é definido e planeado o projeto.

palavras-chave: financiamento europeu, programa Europa Criativa, internacionalização, igualdade de género, projeto de cooperação europeia

Abstract

The present work is a proposal for a project to apply for a ‘European cooperation project’, funded under the Creative Europe Programme from the European Union (EU), which may be further developed. The project ‘Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists’ is an European initiative which aims at promoting gender equality in the cultural and creative sectors, by increasing the visibility and circulation of works produced by female artists, promoting their mobility and encouraging artistic co-creation. This project arises from the intersection between the importance of internationalisation in the cultural and creative sectors and the need to fight the gender disparities which affect female artists and other professionals around the Member-States of the EU. This work explores the EU funding for culture since 2000 and its main priorities of creation and circulation of European works and the mobility of the cultural and creative agents, as well as the (current) challenges faced by women in the different Member-States and the efforts to achieve a more gender inclusive union. Thus, based on this contextualisation, the project is later defined and planned.

keywords: EU funding, Creative Europe programme, internationalisation, gender equality, European cooperation project

Índice

Agradecimento i

Resumo iii

Abstract vi

Introdução 1

Capítulo 1. Financiamento para a cultura 7

1.1. Cultura e a União Europeia 7

1.2. Financiamento da União Europeia para a Cultura 11

1.3. Programas direcionados para a cultura: 2000, 2007-2013, 2014-2020 13

1.4. Programa Europa Criativa 2021-2027 17

1.4.1. Anos 2021, 2022 e 2023 21

1.4.2. Ano 2024 26

Capítulo 2. Igualdade de género e a cultura 31

2.1. Evolução da Igualdade de Género na UE 31

2.1.1. Disparidades de género no emprego 32

2.1.2. Disparidades de género relativas ao rendimento 35

2.1.3. Disparidades de género em cargos de poder 36

2.1.4. Disparidades de género na UE 37

2.2. Políticas direcionadas para a Igualdade de Género 39

2.3. Igualdade de Género e os sectores culturais e criativos 49

2.3.1. Políticas da UE para promoção da igualdade de género 52

Capítulo 3. Projeto de cooperação europeia 55

3.1. Relevância do Projeto 55

3.1.1. Background e finalidade 55

3.1.2. Complementaridade com outras políticas 56

3.1.3. Benchmarking 58

3.2. Definição do Projeto 61

3.2.1. Conceito e metodologia 61

3.2.2. Objetivos gerais e específicos 62

3.2.3. Beneficiários: diretos e indiretos 64

3.2.4. Consórcio: a importância dos parceiros 65

3.3. Produção do Projeto 66

- 3.3.1. Atividades principais 66
- 3.3.2. Planificação do projeto 69
- 3.3.3. Calendário 74
- 3.3.4. Comunicação e disseminação 75
- 3.3.5. Impacto, garantia de qualidade e análise de risco 77
- 3.3.6. Análise SOAR 83

Conclusões 85

Referências Bibliográficas e Fontes 89

Anexos i

Introdução

A internacionalização dos artistas nos diferentes sectores culturais e criativos e a mobilidade transfronteiriça enriquece o trabalho dos artistas e as suas condições de trabalho, tornando os sectores mais atrativos. A promoção da circulação transnacional de obras e a mobilidade de artistas e profissionais dos sectores culturais e criativos ajuda-os a promover as suas obras, a expandir o seu mercado e audiências e criar novas oportunidades, aumentando, também, as potenciais fontes de financiamento. Ao colaborar com outros artistas ou profissionais da cultura além fronteiras, os agentes destes sectores contribuem para a inovação, e permitem que as culturas interajam e se influenciem mutuamente. A mobilidade contribui, igualmente, para a criação de redes internacionais. A promoção da mobilidade, bem como a criação de um espaço para a circulação transnacional das obras europeias, têm sido prioridades da União Europeia (UE), na forma do seu atual programa de financiamento para a cultura, programa Europa Criativa 2021-2027. O programa apresenta um orçamento de 2,44 mil milhões de euros para o período de sete anos, que representa um aumento significativo em relação ao programa anterior (2014-2020), que dispunha de 1,47 mil milhões de euros.

Dentro deste contexto de globalização, a inclusão social surge como uma das questões principais de debate. Persistentes disparidades em termos de emprego, disparidades salariais e desiguais cargas horárias e responsabilidades no contexto familiar indicam uma desigualdade estrutural nas sociedades, inclusive nos países da UE. As mulheres artistas ou profissionais dos sectores culturais e criativos, tal como mulheres empregadas noutros sectores, enfrentam barreiras que limitam o seu trabalho. A falta de representação de mulheres, tanto a nível de cargos de poder ou noutros casos a todos os níveis organizacionais, como na exibição das suas obras, impede o desenvolvimento individual das artistas ou das profissionais dos sectores. Estereótipos persistem e criam barreiras de acesso ou de participação das mulheres nas carreiras artísticas e criativas. Disparidades na responsabilidade de tarefas domésticas, familiares e de cuidados complicam o envolvimento das mulheres artistas e podem levar a contrastes no número de oportunidades de auto-promoção e *networking* com potenciais financiadores ou clientes. A nível europeu, observa-se um esforço para promover a igualdade de género e diminuir disparidades nos diferentes sectores de atividade, inclusive nas próprias instituições da UE, mas o progresso é lento em alguns dos Estados-Membros. Se alguns Estados-Membros apresentam menores disparidades salariais ou uma maior taxa de mulheres empregadas, em nenhum país se observa paridade entre homens e mulheres nas diferentes áreas, como o trabalho, saúde ou poder.

É nesta intersecção, entre internacionalização e igualdade de género, que surge o projeto ‘Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists’, uma iniciativa de cooperação europeia que visa promover a igualdade de género nos sectores culturais e criativos, aumentando a visibilidade e circulação de obras de mulheres artistas, promovendo a mobilidade das artistas (e a criação de redes) e

incentivando a cocriação artística. O programa europeu de financiamento, cujas características e prioridades evoluíram desde 2000, apresenta como prioridade para 2024 a inclusão social, em que se inclui a igualdade entre homens e mulheres. Assim, projetos culturais e criativos que pretendem colmatar o desafio das disparidades de géneros podem candidatar-se e ser financiados pela UE. A promoção da igualdade de género é essencial para construir sectores culturais e criativos mais diversos e inclusivos e para a melhoria das condições de trabalho de mulheres artistas e outras profissionais, que, ao mesmo tempo, impulsionam uma sociedade mais diversa e inclusiva.

Este trabalho está dividido em duas partes: os capítulos 1 e 2 fornecem o contexto para o projeto e aprofundam os temas de oportunidades de financiamento da UE e da igualdade de género, ambos focados nos sectores culturais e criativos. O capítulo 3 é o plano do projeto, que corresponde a uma proposta de candidatura para o concurso de 2024 para financiamento de projetos de cooperação europeia, e inclui relevância, definição e produção de um projeto cultural. O concurso utilizado é o de 2024 (terminado em março de 2024), já que, à data de escrita do trabalho, o concurso de 2025 ainda não foi divulgado publicamente. Assume-se que, dentro do quadro do programa Europa Criativa 2021-2027, os concursos anuais são semelhantes e que as principais áreas de enfoque são similares, daí a relevância do trabalho baseado numa candidatura já terminada. O presente trabalho permitirá desenvolver competências e tem como principal objetivo concretizar a base de uma proposta de candidatura para um ‘projeto de cooperação europeia’, incluindo no Programa Europa Criativa cofinanciado pela UE que posteriormente poderá ser desenvolvida. Os objetivos específicos são sintetizar o conhecimento sobre o financiamento da UE para os sectores culturais e criativos e compreender as prioridades deste financiamento; sintetizar a informação sobre o progresso da igualdade de género nos Estados-Membros, fornecendo uma evolução das políticas da UE para a promoção da igualdade de género e condensar o conhecimento já publicado sobre os níveis de igualdade de género nos sectores culturais e criativos.

Metodologia

Nos capítulos 1 e 2, a metodologia utilizada assentou numa abordagem qualitativa, de pesquisa documental, analisando fontes primárias e estudos realizados. Como o projeto se baseia na estrutura dos projetos cofinanciados pela UE, o capítulo 1 explora o financiamento europeu existente para a cultura, que tem como uma das prioridades a internacionalização das obras europeias e mobilidade dos agentes dos sectores culturais e criativos¹. Para o efeito, e com uma lógica que parte do geral para o específico, partiu-se do guia de financiamento CulturEU², publicado em 2022, que reúne as

¹ Regulamento (UE) 2021/818 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2021 que cria o Programa Europa Criativa (2021-2027) e revoga o Regulamento (UE) n.º 1295/2013. *JO L 189 de 28.5.2021*, p. 34–60. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/818/oj>, acessado em 01/11/2024.

² Comissão Europeia (2021). *Guia de financiamento CulturEU - Oportunidades de financiamento da UE para os sectores culturais e criativos 2021-2027*. Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/funding/cultureu-funding-guide>

oportunidades de financiamento da UE para os sectores culturais e criativos para o atual período de 2021 até 2027, seguida da análise das decisões³ do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia de criação dos programas «Cultura 2000» (considerado o primeiro programa de financiamento direcionado especificamente para o sector cultural), «Cultura» (2007-2013) e do apoio ao sector audiovisual europeu (MEDIA 2007); e os regulamentos⁴ que criam o programa já denominado Europa Criativa, tal como se conhece atualmente, nos seus dois períodos: 2014- 2020 e 2021-2027, que se encontra atualmente em implementação. O primeiro sub-capítulo pretende demonstrar a evolução do financiamento da UE direcionado aos sectores culturais e criativos, desde 2000 até ao presente. Uma análise mais aprofundada do Programa Europa Criativa (2021-2027) foi efetuada através do regulamento de 2021⁵ e do *website* oficial da Comissão Europeia⁶, com enfoque nas suas prioridades gerais, vertentes e nos problemas que os sectores culturais e criativos enfrentam e que foram identificados pela Comissão Europeia nas consultas prévias à elaboração do novo programa. Finalmente, com intuito de afunilar o conhecimento, examinou-se os programas de trabalho anuais dos anos 2021, 2022, 2023 e, com particular atenção, o programa de trabalho anual de 2024⁷, publicado a 14 de setembro de 2023, para identificação dos desafios e, consequentes, prioridades específicas para 2024. Dentro dos tipos de financiamento, este trabalho de projeto debruça-se sobre o financiamento para projetos de cooperação europeia.

A questão da igualdade de género é investigada no capítulo 2, com um foco exclusivo nos Estados-Membros da UE⁸. Com o objetivo de recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a igualdade de género, foram consultados estudos e eurobarómetros desenvolvidos pela Comissão Europeia, estatísticas no *website* oficial do Gabinete de Estatísticas da União Europeia (Eurostat)⁹ e o Índice da Igualdade de Género¹⁰ no *website* oficial do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, sigla em inglês). Após esta contextualização dos desafios, examinou-se as políticas da União Europeia e referências à igualdade de género nos diferentes sectores através da análise de relatórios e comunicações da Comissão Europeia, desde a “Estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade de

³ Decisões são um tipo de legislação da UE que é vinculativa para os destinatários e diretamente aplicável:

https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_pt

⁴ Regulamentos são outro tipo de ato legislativo da EU, vinculativo e que é integralmente aplicado em todos os Estados-Membros: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_pt

⁵ Regulamento (UE) 2021/818 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2021 que cria o Programa Europa Criativa (2021-2027) e revoga o Regulamento (UE) n.º 1295/2013. *JO L 189 de 28.5.2021*, p. 34–60. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/818/oj>, acessado em 01/11/2023

⁶ Página web do Programa Europa Criativa:

<https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/creative-europe/about-the-creative-europe-programme>, acessada em 01/11/2023

⁷ «2024 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme». Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2024-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>, acessado em 01/11/2023

⁸ Para as estatísticas prévias a 2020, o Reino Unido foi considerado como Estado-Membro da UE.

⁹ Página web da Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>, acessada em 01/11/2023

¹⁰ Página web do Índice da Igualdade de Género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>, acessada em 02/12/2023

género 2001-2005” (2000)¹¹ que inclui áreas relacionadas com economia, igualdade de participação e representação, direitos sociais, vida civil e estereótipos de género até à mais recente Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025¹², publicada em 2020, cuja implementação alcançou, a título de exemplo, a Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas¹³ que pretende melhorar a igualdade de participação no processo de tomada de decisões no contexto empresarial. No âmbito do presente trabalho de projeto, foi essencial averiguar as questões de género no contexto dos sectores culturais e criativos nos países referidos e quais as correspondentes políticas para o combate das disparidades de género nestes sectores. Com esta finalidade, foram analisadas fontes, com destaque para o relatório “Disparidades entre homens e mulheres nos sectores culturais e criativos”¹⁴ publicado em 2022, a publicação *online* ‘Culture statistics’¹⁵ da Eurostat e documentos não-legislativos como as Conclusões da Presidência sobre a igualdade de género no domínio da cultura, conclusões da Presidência Alemã do Conselho da União Europeia em 2021 e suportadas por 24 dos 27 Estados-Membros.

O último capítulo é o momento de elaboração e definição do projeto. Para tal, foi utilizada a metodologia de David Cerezuela na obra *Diseño Y Evaluación de Proyectos Culturales De la idea a la acción* (2007) e a estrutura do convite à apresentação de propostas de projetos de cooperação europeia (2024)¹⁶ (e correspondente formulário de candidatura¹⁷) incluindo a distribuição dos critérios de atribuição (Relevância – 30 pontos, Qualidade do conteúdo e atividades – 30 pontos, Gestão do projeto – 20 pontos e Disseminação – 20 pontos). Os capítulos 1 e 2 servem de contextualização ao projeto, fornecendo pistas sobre as oportunidades de financiamento para a cultura e sobre a dinâmica sectorial destes sectores com respeito à igualdade de género, incluindo atuais desafios. O capítulo 3 inicia-se com a relevância do projeto que inclui o contexto e a finalidade do projeto e a sua complementaridade

¹¹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Towards A Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)” (COM 200/143). Disponível em: <http://aei.pitt.edu/45616/>

¹² Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma União Da Igualdade: Estratégia Para A Igualdade De Género 2020-2025” (COM/2020/152). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

¹³ Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas. *OJ L 315*, 7.12.2022, p. 44–59. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022L2381>

¹⁴ European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2022). *Gender gaps in the cultural and creative sectors*. Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/322133>

¹⁵ Página web da Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics

¹⁶ «Convite à apresentação de propostas de projetos de cooperação europeia para 2024». Disponível em: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/crea/wp-call/2024/call-fiche_crea-cult-2024-coop_en.pdf, acessado em 01/11/2023

¹⁷ Formulário de candidatura de propostas do programa Europa Criativa nas vertentes cultura e intersetorial. Disponível em:

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/crea/temp-form/af/af_crea-culture_en.pdf, acessado em 01/11/2023

com outras políticas, considerando as informações recolhidas nos capítulos anteriores para a definição do(s) problema(s) a resolver. Segue-se a definição do projeto (conceito, objetivos, beneficiário) e a sua produção (planificação detalhada das atividades, calendário do projeto, comunicação e disseminação e avaliação e garantia de qualidade). Foi, também, utilizado o “Guia dos instrumentos de financiamento de projetos empreendedores baseados em cultura e criatividade”¹⁸ para reforçar a estrutura e os aspetos a ter em conta na redação da candidatura. A comunicação e disseminação e avaliação e garantia de qualidade são ambas fases fulcrais no desenvolvimento de um projeto, sendo incluídas na produção do projeto. Para o subcapítulo de comunicação e disseminação foi analisado com profundidade o guia de comunicação dos projetos (“Como comunicar o seu projeto | Conte a sua história cause impacto”) lançado pela Comissão Europeia em 2021; e para trabalhar questões relacionadas com avaliação de projetos, foi examinado um kit de ferramentas elaborado pela Rede Europeia de Centros Culturais (ENCC) intitulado *The Evaluation Journey: A Toolkit for Cultural Operators* (2018). O Manual *Online*¹⁹ do portal *Funding & Tenders* (a plataforma dos programas de financiamento e concursos geridos pela UE) foi consultado para esclarecimento de dúvidas específicas.

Durante o desenvolvimento do projeto, foi utilizada a metodologia de *benchmarking*, identificando e analisando projetos já terminados ou em implementação a dois níveis: cuja prioridade é a melhoria dos níveis de igualdade de género nos sectores referidos ou cuja metodologia e atividades principais estão relacionadas com o projeto em desenvolvimento. Apenas projetos de cooperação europeia foram examinados com o intuito de manter a atenção neste tipo de oportunidade de financiamento e nas suas especificidades. Foi aplicada a análise SOAR, FOAR em português, com a finalidade de identificar as forças e oportunidades do projeto, e as aspirações e resultados. A análise SOAR²⁰ inclui uma abordagem positiva e orientada para o futuro, centrando-se no potencial do projeto ao transformar ideias em ações com resultados. Para além da identificação das forças e oportunidades, também presentes na análise SWOT, esta análise permite a reflexão sobre aspirações – que fornecem um propósito à equipa interna e *stakeholders* na implementação do projeto; e uma orientação para resultados concretos e mensuráveis desde a fase de definição e planeamento do projeto.

¹⁸ Cipriano, F. (2020). *Guia dos instrumentos de financiamento de projetos empreendedores baseados em cultura e criatividade - Dicas e truques para uma candidatura de sucesso*. Projeto Magallanes_ICC – Centro de Empreendimento de Indústrias Culturais e Criativas. Disponível em:

https://arterialab.uevora.pt/financiamento_projetos_criativos/

¹⁹ Página web do Manual da plataforma Funding & Tenders:

<https://webgate.ec.europa.eu/funding-tenders-opportunities/display/OM/Online+Manual>

²⁰ Página web da análise SOAR: <https://www.soar-strategy.com/what-is-soar>, acedido em 01/11/2023

CAPÍTULO 1

Financiamento para a cultura

1.1. A Cultura e a União Europeia

A União Europeia (UE) nasce como Comunidade Económica Europeia (CEE) em 1957 com o Tratado de Roma estabelecendo uma união aduaneira e uma política agrícola comum (PAC). Desde aí, as competências da UE aumentaram e o Tratado da União Europeia²¹ (TUE) instaura a União Europeia que “sucede à Comunidade Europeia” e “à qual os Estados-Membros atribuem competências para atingirem os seus objetivos comuns”, como estabelecido no artigo 1.^o²². O artigo 3.^o tem especial importância no sector cultural por especificar os objetivos da UE de promoção da paz, os seus valores e o bem-estar dos seus povos, respeito pela diversidade cultural e linguística e desenvolvimento do património cultural europeu. Enquanto o Tratado da União Europeia comanda todas as ações e domínios da UE, o Tratado do Funcionamento da União Europeia (TFUE) define as regras e limites deste exercício. O artigo 6.^o do Tratado do Funcionamento da União Europeia²³ estabelece que a “União dispõe de competência para desenvolver ações destinadas a apoiar, coordenar ou completar a ação dos Estados-Membros” e que a cultura é um “domínios dessas ações, na sua finalidade europeia”. O artigo 167.^o do mesmo tratado descreve que a ação relacionada com a cultura “tem por objetivo incentivar a cooperação entre Estados-Membros e, se necessário, apoiar e completar a sua ação nos seguintes domínios (culturais): melhoria do conhecimento e da divulgação da cultura e da história dos povos europeus, conservação e salvaguarda do património cultural de importância europeia, intercâmbios culturais não comerciais, e criação artística e literária, incluindo o setor audiovisual”. O mesmo artigo assegura o papel da UE no “desenvolvimento das culturas dos Estados-Membros”, ao “respeitar e promover a diversidade das suas culturas”. Inicialmente, a cultura não foi incluída no processo de integração europeia. No entanto, na década de 1970, a cultura começou a ser reconhecida como uma componente fundamental da identidade europeia, impulsionada pela Declaração de Identidade Europeia²⁴. O Tratado de Maastricht, em 1992, atribuiu à UE competências em matéria cultural. Os tratados demonstram instituem o conceito de ‘cidadania da União’, para “qualquer pessoa que tenha a nacionalidade de um Estado-Membro” (TFUE, artigo 20.^o) e o incluem o “fortalecimento

²¹ A atual versão do TUE entrou em vigor em 2009, na sequência do Tratado de Lisboa (2007). A versão mais antiga do documento foi implementada pelo Tratado de Maastricht (1992).

²² Tratado da União Europeia (versão consolidada de 2016) disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF, acedido em 05/11/2023

²³ Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada de 2016) disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT>, acedido em 05/11/2023

²⁴ Document on the European Identity published by the Nine Foreign Ministers (2013). Disponível em: http://aei.pitt.edu/4545/1/epc_identity_doc.pdf, acedido em 16/09/2024

da ‘identidade europeia’ e a sua independência, em ordem a promover a paz, a segurança e o progresso na Europa e no mundo” (TUE, preâmbulo).

“A cultura tem um forte valor intrínseco para todos os europeus, é um elemento essencial da integração europeia e contribui para a afirmação e vitalidade do modelo europeu de sociedade”, sendo “simultaneamente um factor económico e de integração social e de cidadania”²⁵. Num discurso de 2004²⁶, José Manuel Barroso, ex Presidente da Comissão Europeia, reforça as ligações entre cultura, identidade e cidadania, afirmando que a “verdadeira ‘identidade cultural’ europeia é feita dos seus diferentes patrimónios, da sua multiplicidade de histórias e de línguas, das suas diversas tradições literárias, artísticas e populares”. No entanto, assume que, apesar dos “apelos ardentes para mais cultura na Europa e mais Europa na cultura (serem) muitos”, foram “modestos no seu efeito” ao longo das últimas décadas. Também Buric (2007) argumenta a insuficiente valorização e afirmação dos valores comuns culturais e éticos da UE, ao contrário dos esforços na integração económica, institucional e administrativa²⁷ e o papel fundamental da “promoção da cultura e da sua utilização como veículo de promoção da identidade (europeia) comum”. E Kurucz (2007) afirma que a “Europa é impensável sem a sua tradição cultural comum” e que esta “deve mostrar e reforçar o desenvolvimento de uma identidade comum e de um sentimento de pertença”²⁸ (e cidadania). Assim, a política cultural a nível europeu foi introduzida como “parte dos esforços de criação de uma ‘Europa dos cidadãos’” (Sassatelli, 2008:226). Sassatelli (2008) afirma que esta introdução está associada à “constatação de que a ideia de ‘Europa’ como fundamento de uma identidade é fundamental para a legitimação da UE”²⁹, após um período inicial em que as questões culturais foram intencionalmente excluídas por se assumir que esta integração cultural (e social) acabaria por se manifestar³⁰. A autora refere-se à importância da promoção dos símbolos³¹ no despertar de uma consciência europeia dos cidadãos, bem como do apoio a atividades desenvolvidas localmente³². Julia Kristeva³³ defende que a

²⁵ «Decisão N.º 508/2000/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Fevereiro de 2000 que cria o programa «Cultura 2000». *OJ L 63, 10.3.2000, p. 1–9*». Disponível em: [http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508(1)/oj)

²⁶ Discurso “Europa e Cultura” de José Manuel Barroso a 26 de novembro de 2004: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_04_495, acessado em 16/09/2024

²⁷ Kurucz, G. et al (2007) *Culture Report: Progress Europe, The perception of Europe- Self Perception*, Institut für Auslandsbeziehung and Robert Bosch Stiftung, (pp. 110). Disponível em: https://www.ifa.de/fileadmin/Content/docs/mediathek/publikationen/kulturreport2007_progress-europe.pdf

²⁸ Buric, M. et al (2007) *Culture Report: Progress Europe, The perception of Europe- Self Perception*, Institut für Auslandsbeziehung and Robert Bosch Stiftung, (pp. 104). Disponível em: https://www.ifa.de/fileadmin/Content/docs/mediathek/publikationen/kulturreport2007_progress-europe.pdf

²⁹ Sassatelli, M. (2022). Imagined Europe: The Shaping of a European Cultural Identity through EU Cultural Policy”. *European Journal of Social Theory*, 5(4): 435–451, p. 435.

³⁰ Sassatelli, M. (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24, p. 226.

³¹ A divisa da União Europeia («Unida na diversidade») é um dos símbolos e começou a ser utilizada em 2000.

³² Sassatelli, M. (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24, p. 226.

³³ *Does a European culture exist?*. (2016, outubro 21). *Politico*.

<https://www.politico.eu/sponsored-content/does-a-european-culture-exist/>, acessado em 16/09/2024

uma identidade europeia necessita que as diferentes culturas nacionais sejam valorizadas e tenham uma forte imagem de si próprias; mas Sassatelli (2008) afirma que a UE está “cada vez menos apologética em falar de um espaço cultural europeu como ‘unida na diversidade’, menos como uma forma de acomodar as nações e mais como uma manobra, talvez apenas intermédia, para um novo estilo de imaginar uma identidade cultural”³⁴. Também Mitter (2024) argumenta que se para o alargamento europeu de 2004³⁵ não houve um esforço prévio da UE relativo aos sectores culturais e criativos para os países candidatos, financiado projetos que promovessem as prioridades da UE; o mesmo não se observa atualmente, já que os países Balcãs Ocidentais³⁶ (todos com perspectiva de adesão à UE³⁷) foram integrados nos programas de financiamento cultural antes da sua potencial ascensão³⁸.

Os cidadãos europeus também consideram a cultura importante, com 77% dos cidadãos inquiridos no barómetro especial de 2007³⁹ a reforçar o seu papel nas suas vidas. No entanto, no próprio conceito de cultura observam-se diferentes perspectivas. Os cidadãos expressam diferentes “definições” de cultura: 39% dos inquiridos associam a palavra cultura com as artes (artes performativas e artes visuais, etc.), 24% com as tradições, línguas, costumes e comunidades sociais ou culturais e 20% com contextos educativos e familiares. Os estilos de vida e costumes foram escolhidos por 18% dos cidadãos inquiridos e 13% associam a palavra cultura a civilização/civilizações. Também Sassatelli (2008) aborda este tema, argumentando que nos documentos produzidos pela UE predominam as duas noções de cultura: a cultura como modo de vida e a cultura como criação e produção de obras, artefactos e eventos. A autora defende que no início a cultura foi associada ao primeiro sentido, assumindo cultura como as culturas nacionais e diversas culturalmente; mas que graças ao foco no segundo sentido da palavra, a UE progressivamente reconheceu a diversidade com um valor acrescentado e riqueza, já que implica a multiplicação de obras culturais disponíveis⁴⁰. Quando confrontados pela afirmação “A Europa é claramente o continente da cultura”, dois terços dos cidadãos europeus inquiridos estão de acordo. No mesmo barómetro de 2007, 76% dos inquiridos apoiam a ideia de que a cultura europeia é única e valiosa na sua diversidade, e que a sua riqueza

³⁴ Sassatelli, M. (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24, p. 241

³⁵ Em 2004, dez novos países aderiram à UE: Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia e República Checa.

³⁶ Os Balcãs Ocidentais são: Albânia, Bósnia e Herzegovina, Macedónia do Norte, Montenegro, Kosovo e Sérvia.

³⁷ Página web da Comissão Europeia para a cooperação com os países Balcãs Ocidentais:

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/europe-world/international-cooperation/regional-dialogues-and-international-organisations/western-balkans_en#agenda-on-innovation-research-education-culture-youth-and-sports, acessada em 20/09/2024

³⁸ Mitter, B. (2024). A Retrospective View on the Union’s Cultural Policy: The Commission’s Objectives in Distributing Project Funds across Europe’s Creative Industries. *Journal of European Integration*, 1–22, p. 18-19 <https://doi.org/10.1080/07036337.2024.2382209>

³⁹ European Commission: Directorate-General for Communication (2007). *Special Eurobarometer 278: European Cultural Values*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/477>

⁴⁰ Sassatelli, M. (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24, p. 232

advém da longa história comum (com 77% das respostas positivas). No entanto, apesar da história partilhada, a maioria dos cidadãos (53%) acredita que os países europeus são demasiado diferentes para se poder falar de uma cultura comum. Metade dos inquiridos defende que os governos nacionais são os agentes mais bem colocados para lançar iniciativas culturais, mas 44% escolhem as instituições da UE, o que pode demonstrar o papel da UE de contribuir para a atividade cultural.

Com cada Estado-Membro responsável pelas suas políticas culturais, a UE tem o seu papel como responsável por “encorajar a cooperação, prestar apoio e complementar as ações dos Estados-Membros”⁴¹ e criar política cultural para responder a obstáculos comuns. Estes obstáculos (e as consequentes prioridades) influenciam todas as ações e estratégias das instituições europeias relacionadas com os sectores culturais e criativos. Decorrente das prioridades da Comissão Europeia para o período 2019-2024⁴², um dos documentos estratégicos principais na área cultural é a Nova Agenda Europeia para a Cultura, publicada em 2018, que pretende “explorar todo o potencial cultural para ajudar a construir uma União mais justa e inclusiva, apoiando a inovação, a criatividade e o emprego e o crescimento sustentáveis”⁴³. A Agenda tem três dimensões: social, económica e externa, e estabelece um conjunto de medidas que a Comissão Europeia se propôs a realizar e/ou que convida os Estados-Membros a elaborar. Exemplos de medidas são o desenvolvimento de ações específicas de inclusão social, através das iniciativas Europa Criativa e Erasmus+, reforçar o diálogo com a indústria europeia de audiovisuais ou iniciar uma ação preparatória nas Casas Europeias da Cultura nos países parceiros. Do lado do Conselho da União Europeia (instituição que representa os Estados-Membros), o atual Plano de Trabalho para a Cultura para o período de 2023 até 2026⁴⁴ fornece as prioridades estratégicas definidas pelos Estados-Membros na política cultural a nível da UE.

Em 2023, a Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, afirmou a união como “Europa das regiões», com uma diversidade muito peculiar de línguas, música, arte, tradições, artesanato e especialidades culinárias”, sublinhando o orgulho na diversidade cultural⁴⁵. No entanto, as instituições políticas europeias têm que conseguir representar os valores da UE (para contrariar o corre o risco de perda de coesão) e para isso, a “cultura tem de ter mais acesso e influência nas instituições políticas para construir pontes no seu discurso político”, nomeadamente através de programas

⁴¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma Nova Agenda para a Cultura” (COM/2018/267). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2018:267:FIN>

⁴² 6 prioridades da Comissão para 2019-24, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_pt, acessado em 07/01/2024

⁴³ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma Nova Agenda Para A Cultura” (COM/2018/267). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2018:267:FIN>

⁴⁴ Resolução do Conselho sobre o plano de trabalho da UE para a cultura 2023-2026 2022/C 466/01. *JO C 466 de 7.12.2022, p. 1–18*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022G1207%2801%29>

⁴⁵ Discurso sobre o Estado da União de 2023 proferido pela presidente Ursula von der Leyen a 13 de setembro de 2023: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/speech_23_4426, , acessada em 07/02/2024

culturais⁴⁶. No próximo subcapítulo estuda-se os diferentes programas de financiamento aos sectores culturais e criativos, seguido de uma análise profunda do programa Europa Criativa e dos seus programas precedentes.

1.2. Financiamento da União Europeia para a Cultura

Um dos instrumentos da UE para reforçar os sectores culturais e criativos é a disponibilização de financiamento (em diferentes escalas e tipos de ação). De acordo com o guia de financiamento publicado pela Comissão Europeia em 2021⁴⁷, existem atualmente 21 tipos de programas em que iniciativas dos sectores culturais e criativos se podem incluir e candidatar. Os sectores culturais e criativos “reforçam uma identidade Europeia” e “têm o poder de melhorar vidas, transformar comunidades, gerar empregos e crescimento e criar efeitos colaterais em outros sectores”⁴⁸. Assim, iniciativas culturais podem contribuir para a transformação digital, promoção de direitos humanos ou cooperação internacional, por exemplo, através do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração⁴⁹, em que os sectores culturais e criativos podem ser facilitadores de diálogo e possibilitar o intercâmbio entre migrantes e sociedades locais ou que fomentem a participação ativa e a inclusão de migrantes. No entanto, pode indicar-se cinco programas mais direcionados para estes sectores: Europa Criativa, Erasmus+ e Corpo Europeu de Solidariedade, Horizonte Europa e o mais recente Nova Bauhaus Europeia. A Nova Bauhaus Europeia⁵⁰, anunciada em plena pandemia da COVID-19, é uma iniciativa transdisciplinar que pretende financiar projetos que associem três valores principais: sustentabilidade, estética e inclusão e financiar O Horizonte Europa⁵¹ financia investigação e inovação. O pilar 2 – Desafios Globais e Indústria Europeia Competitividade inclui seis *clusters*, incluindo o *cluster* 2: Cultura, Criatividade e Sociedade Inclusiva⁵². Este programa apoia a inovação, investigação, emprego e condições de trabalho financiando projetos direcionados para estas temáticas. O programa Erasmus+⁵³, que apoia a educação, a formação, a juventude e o desporto, é um dos programas de

⁴⁶ Gradissimo, A. (2020), *Where we come from, where we stand and where to go: Cultural policies in the European Union*, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, p. 104

⁴⁷ Comissão Europeia (2021). *Guia de financiamento CulturEU - Oportunidades de financiamento da UE para os sectores culturais e criativos 2021-2027*. Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/funding/cultureu-funding-guide>

⁴⁸ Prefácio de Mariya Gabriel, Comissária europeia para a Inovação, Investigação, Cultura, Educação e Juventude na altura da elaboração do Guia de financiamento CulturEU.

⁴⁹ Página web do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração 2021-2027 em inglês: https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_en, acedida em 10/11/2023

⁵⁰ Página web da Nova Bauhaus Europeia em inglês: https://new-european-bauhaus.europa.eu/index_en, acedida em 10/11/2023

⁵¹ Página web do programa Horizonte Europa em inglês: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en, acedida em 10/11/2023

⁵² *Cluster 2: Cultura, Criatividade e Sociedade Inclusiva*, em inglês: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/cluster-2-culture-creativity-and-inclusive-society_en, acedida em 10/11/2023

⁵³ Página web do programa Erasmus+: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt>, acedida em 10/11/2023

financiamento mais conhecidos. É clara a relação entre os domínios de educação, a formação, a juventude, o desporto e a cultura. O Erasmus+ pode apoiar projetos de capacitação e desenvolvimento de competências através de *workshops*, eventos, conferências, sessões de formação; investigação e inovação; aumento da internacionalização e acesso a novos mercados e oportunidades de mobilidade cultural e artística. O exemplo identificado pelo guia é o projeto HeritagePRO⁵⁴ financiado pelo programa 2014-2020. O projeto incluiu um programa de formação para desenvolver competências dos profissionais de património cultural e compilou os conteúdos num documento para torná-los acessíveis a mais profissionais e organizações. Jovens (de domínios académicos e não académicos) e futuros gestores de património que tiveram a oportunidade de frequentar um campo de formação para aprender sobre temáticas relacionadas com a gestão do património. O programa Corpo Europeu de Solidariedade⁵⁵ apoia oportunidades de voluntariado a jovens (entre os 18 e 30 anos) dentro ou fora da Europa e as organizações que as organizam. O financiamento é direcionado a organizações não-governamentais, empresas sociais ou instituições, inclusive instituições culturais e criativas, a desenvolver projetos de voluntariado e solidariedade. O exemplo escolhido no guia analisado é o projeto de intercâmbio de jovens, FeMENism⁵⁶, que funde o teatro com a formação em direitos humanos e questões de género. As atividades incluíram discussões sobre questões de género e exercícios dramáticos que culminaram no desenvolvimento conjunto de uma performance.

Há oportunidades para projetos dos sectores culturais e criativos em todos os programas listados, mas o principal programa de financiamento para a cultura é denominado Europa Criativa⁵⁷ e presta apoio específico a estes sectores. Segundo o guia oficial da Comissão Europeia, o programa pretende “desenvolver todos os sectores culturais (e criativos) na Europa e proteger o património cultural partilhado da Europa, em particular através da disponibilização de vários financiamentos oportunidades voltadas à cocriação, desenvolvimento de competências, criação de redes e plataformas, partilha de conhecimento e mobilidade, distribuição e promoção de conteúdos”⁵⁸. A Europa Criativa reforça e salvaguarda a diversidade cultural, aumentar a competitividade dos sectores e pretende responder aos desafios e obstáculos atuais. As três vertentes abrangem a cultura, cooperação cultural e artística, sector audiovisual – que estimula o potencial económico, inovação e sustentabilidade do sector audiovisual e atividades intersectoriais. Este programa financia projetos e/ou organizações culturais e criativas dos Estados-Membros da UE, bem como de países terceiros e é o programa que o

⁵⁴ Página web do HeritagePRO: <https://heritage-pro.eu/>, acedida em 10/11/2023

⁵⁵ Página web do programa do Corpo Europeu de Solidariedade: https://youth.europa.eu/solidarity_pt, acedida em 10/11/2023

⁵⁶ Página web do projeto financiado FeMENism:

<https://www.jint.be/verhalen/femenism-anders-denken-over-gelijkheid>, acedida em 10/11/2023

⁵⁷ Página web do programa Europa Criativa, do Centro de Informação Europa Criativa: <https://www.europacriativa.eu/>, acedida em 10/11/2023

⁵⁸ Comissão Europeia (2021). *Guia de financiamento CulturEU - Oportunidades de financiamento da UE para os setores culturais e criativos 2021-2027*. Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/funding/cultureu-funding-guide>

presente trabalho de projeto irá explorar com detalhe. A Comissão Europeia é responsável pela implementação do programa, uma colaboração da Direção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura (DG EAC), Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias (DG CNECT) e Direção-Geral da Economia e Finanças (DG ECFIN). A Comissão delega algumas funções de gestão à Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA).

1.3. Programas direcionados para a cultura: 2000, 2007-2013, 2014-2020

O programa «Cultura 2000»⁵⁹ foi criado como instrumento único de programação e financiamento da cooperação cultural para contribuir “para a valorização de um espaço cultural comum aos povos europeu”, “estimular a criação, promover o património cultural de dimensão europeia, fomentar o conhecimento mútuo da cultura e da história dos povos europeus e promover o intercâmbio cultural”. Compreendido entre 2000 e 2006 e solicitado pelo Conselho da União Europeia em 1997, o «Cultura 2000» sucede aos programas culturais Caleidoscópio (cooperação cultural), Ariane (edição e a leitura) e Rafael (património cultural)⁶⁰. Este instrumento é criado por ser considerado que os objetivos da proposta “não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, e podem pois, devido à dimensão ou aos efeitos da ação proposta, ser melhor alcançados ao nível comunitário”, tendo em consideração dos princípios da subsidiariedade⁶¹ e da proporcionalidade e da competência dos Estados-Membros para o domínio cultural. Segundo o documento oficial que cria o programa, as ações dividem-se em três tipos de ações: inovação e/ou experimentação; ações integradas no âmbito de acordos estruturados e plurianuais de cooperação cultural; e manifestações culturais especiais de dimensão europeia e/ou internacional, de grande escala, como a Capital Europeia da Cultura. As ações de cooperação cultural de dimensão transnacional pretendiam financiar projetos transnacionais para promover, por exemplo “i) co-produções e circulação de obras e outras manifestações culturais na União Europeia (por exemplo, exposições, festivais, etc.), tornando-as acessíveis ao maior número possível de cidadãos e ii) Mobilidade de artistas, criadores e outros agentes culturais”. Segundo a Comissão Europeia, o programa, nos seis anos de implementação, financiou projetos nas ações anuais, multinacionais e eventos únicos/especiais, principalmente nas áreas de património cultural, literatura, artes performativas e artes visuais, num total de 236.4 milhões de euros⁶². Lourenço (2002)⁶³ analisou

⁵⁹ «Decisão N.º 508/2000/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Fevereiro de 2000 que cria o programa «Cultura 2000». *OJ L 63, 10.3.2000, p. 1–9*. Disponível em: [http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508(1)/oj)

⁶⁰ Sassatelli, M, (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24, p. 229.

⁶¹ No âmbito das competências não exclusivas da União, o princípio da subsidiariedade, inscrito no Tratado da União Europeia, define as condições em que é preferível a ação da União em lugar dos Estados-Membros: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/7/o-principio-da-subsidiariedade>

⁶² Página web da Comissão Europeia relativa ao programa «Cultura 2000», em inglês: <https://culture.ec.europa.eu/resources/creative-europe-previous-programmes/culture-2000-programme>, acedida em 05/11/2023

⁶³ Lourenço, V. (2002). Impacto e Receptividade do Programa Cultura 2000 em Portugal - Relatório Final. Observatório das Actividades Culturais. Disponível em: <https://www.gepac.gov.pt/estudos-e-estatisticas/oac>

a participação portuguesa no programa, que se provou limitada. O apoio financeiro é um fatores mais importantes de motivação para as organizações inquiridas, mas a oportunidade de integrar redes internacionais e estabelecer parcerias são considerados importantes fatores. Vários fatores foram identificados para a baixa participação, como a falta de conhecimento (ou compreensão) do programa por parte das entidades culturais portuguesas, dificuldades burocráticas ou técnicas no processo de candidatura e dificuldades em encontrar parceiros internacionais que integrem os projectos candidatos. Durante a implementação do projeto, a Comissão Europeia organizou o Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores⁶⁴ em 2006, para fomentar a mobilidade e reduzir barreiras legais, administrativas ou socioculturais, ou informação limitada sobre mobilidade dentro da UE. Este debate tem em conta todos os sectores da UE, incluindo os sectores culturais e criativos.

Em 2007, e tendo em conta a avaliação dos resultados das experiências anteriores nos Estados-Membros como a avaliação portuguesa, observam-se várias mudanças. Desde logo, a iniciativa divide-se em dois programas distintos: Cultura 2007-2013 e Media 2007-2013. No contexto deste trabalho, apenas o programa Cultura é analisado. Segundo o documento oficial de instituição do programa Cultura 2007-2013⁶⁵, este “programa plurianual único para as ações comunitárias no domínio da cultura” é “aberto a todos os sectores culturais e a todas as categorias de operadores culturais”, “à participação das indústrias culturais não audiovisuais, em particular as pequenas empresas culturais, quando tais indústrias atuem como associações culturais sem fins lucrativos”. Os objetivos mantêm-se, promovendo a mobilidade transnacional, a circulação transnacional das obras e incentivando o diálogo intercultural. O programa pretende “reforçar o espaço cultural partilhado pelos europeus e assente num património cultural comum através do desenvolvimento da cooperação cultural”, que contribuiu para a “emergência de uma cidadania europeia”. Os três tipos de ações do «Cultura 2000» são condensados num domínio de apoio a ações culturais (projetos plurianuais, ações de cooperação e ações especiais) e acrescentam-se dois novos domínios: apoio a organismos ativos no plano europeu no domínio da cultura e apoio a trabalhos de investigação e que contribuam na elaboração de políticas culturais a nível europeu. Quanto às novidades do programa, observa-se o financiamento direto a organizações culturais e criativas (que cumpram os requisitos) para cofinanciar o seu trabalho permanente, o apoio aos pontos de contacto, e o apoio à análise de informação e disseminação de resultados. A partir desta fase, é possível encontrar planos anuais do programa e convites à apresentação de candidaturas a abrir em cada ano.

O programa de financiamento voltou a sofrer alterações em 2014, denominando-se Programa Europa Criativa e voltando a unir as áreas da cultura e audiovisual, criando apenas um programa com

⁶⁴ Página web do Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores:

<https://euroid.mne.gov.pt/2006-ano-europeu-mobilidade-trabalhadores>, acedida em 07/01/2024

⁶⁵ «Decisão n.º 1855/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de Dezembro de 2006 que institui o Programa «Cultura» (2007-2013). *OJ L 372*, 27.12.2006, p. 1–11». Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dec/2006/1855/oj>

dois subprogramas: Cultura e Sector Audiovisual e uma vertente intersectorial⁶⁶. O Programa Europa Criativa⁶⁷, com um orçamento de 1,46 mil milhões de euros, durou sete anos e foi elaborado através da avaliação dos resultados dos dois programas anteriores. As avaliações de impacto⁶⁸ encontraram quatro problemas comuns: “um mercado fragmentado decorrente da situação cultural da Europa e diversidade linguística” que “conduz a níveis sub-ótimos de circulação transnacional de obras e mobilidade de artistas e profissionais, bem como desequilíbrios geográficos”; o “impacto da globalização e da mudança digital (...) na forma como os bens culturais são produzidos, geridos, disseminados, acedidos, consumidos e monetizados”; “escassez de dados comparáveis sobre o sector cultural a nível europeu e nacionais” e as “dificuldades enfrentadas pela cultura e pequenas e médias empresas criativas no acesso ao financiamento” já que “as obras culturais geralmente não são produzidas em massa (...) e as empresas que tendem a ser baseadas em projetos”. Ao mesmo tempo Gomes et.al (2010)⁶⁹ reforça a falta de internacionalização no contexto cultural português num estudo publicado em 2010. Em termos de mobilidade de agentes, apenas 31% das instituições e agentes inquiridos realizaram alguma despesa com atividades de internacionalização em 2008 e apenas 11% destinaram mais de 10% do seu orçamento para esse propósito. Um terço dos inquiridos considera que a internacionalização é um fator essencial na distribuição de recursos e que a mesma tem servido como uma alternativa eficaz face às limitações encontradas no mercado nacional. No entanto, as vendas de espectáculos em circuitos internacionais não representaram mais de 7% do total de vendas. Também parece observar-se novamente falta de conhecimento sobre projetos internacionais (como mencionado no estudo português relativo ao programa Cultura 2000). Organizações não consideram muito relevante a liderança de projetos com parceiros internacionais para a sua estratégia (apenas 14% dos inquiridos) ou a própria participação, com apenas 30% dos inquiridos a considerar o convite por parceiros internacionais como um fator com influência para a organização. Este mercado ainda fragmentado, no que diz respeito às condições de formação dos futuros profissionais dos sectores culturais e criativos, falta de coordenação entre Estados-Membros em relação ao reconhecimento de qualificações, condições de emprego e proteção social contribuem para a limitada mobilidade de artistas e agentes culturais e criativos⁷⁰. Cidadãos individuais, no entanto, acreditam que apoiar exposições e espectáculos ao vivo que são realizados também fora do país de origem pode ser uma boa

⁶⁶ Concluiu-se que a criação de um programa único tem vantagens no que toca a sinergias políticas, gestão (simplificação de processos) e transferência de conhecimento.

⁶⁷ Regulamento (UE) N. o 1295/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de dezembro de 2013 que cria o Programa Europa Criativa (2014-2020) e que revoga as Decisões n. o 1718/2006/CE, n. o 1855/2006/CE e n. o 1041/2009/CE. *OJ L 347, 20.12.2013, p. 221–237*. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2013/1295/oj>

⁶⁸ «Documento de trabalho dos Serviços da Comissão - Resumo das Avaliações de Impacto que institui o Programa-Quadro Europa Criativa». Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2011:1400:FIN:PT:PDF>

⁶⁹ Gomes et.al (2010). Mobilidade Internacional de Artistas e outros Profissionais da Cultura - Relatório final. Observatório das Atividades Culturais. Disponível em: <https://www.gepac.gov.pt/estudos-e-estatisticas/oac>

⁷⁰ Matias, J. (2009), *Identidade Cultural Europeia: Idealismo, projecto ou realidade?*, Coimbra, Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, p.108-111.

maneira de ajudar os europeus a conhecerem-se melhor entre si⁷¹, e assim criar um espaço cultural europeu que conheça a diversidade cultural entre países.

O Programa Europa Criativa 2014-2020 tem como objetivos “salvaguardar, desenvolver e promover a diversidade cultural e linguística europeia e promover o património cultural da Europa” e “reforçar a competitividade dos sectores culturais e criativos europeus”. O apoio aos sectores culturais e criativos⁷² inclui os dois subprogramas com prioridades e medidas de apoio diferentes. O subprograma Cultura prioriza a capacitação dos agentes e organizações culturais e criativos e incentivos à circulação e mobilidade entre países da UE e país parceiros elegíveis, financiando eventos como tournées. O regulamento que cria o programa não menciona os conceitos de ‘identidade europeia’ ou ‘cidadania europeia’ discutidos anteriormente, mas refere-se ao ‘valor acrescentado europeu’ do financiamento. É importante para a UE apoiar ações e atividades com ‘valor acrescentado europeu’ nos sectores culturais e criativo “reconhecendo o valor intrínseco e económico da cultura”. Este termo refere-se ao “caráter transnacional das ações e atividades que complementam os programas e as políticas regionais, nacionais e internacionais e outros programas e políticas da União”; ao “desenvolvimento e promoção da cooperação transnacional entre os operadores culturais e criativos (...) a fim de promover respostas mais abrangentes, rápidas, eficazes e de longo prazo para os desafios globais”; as “economias de escala e na massa crítica geradas pelo apoio da União, que criam um efeito de alavanca para a obtenção de fundos adicionais” e à “criação de condições mais equitativas nos sectores culturais e criativos europeus, tendo em conta os países com menor capacidade de produção cultural e/ou os países ou regiões com uma área geográfica e/ou linguística reduzida”. Neste contexto, é importante garantir que as ações e atividades contêm um valor acrescentado europeu e contribuem e complementam outras políticas como a estratégia “Europa 2020”⁷³.

Segundo o relatório de monitorização, *Creative Europe – Monitoring report 2020*⁷⁴, publicado em 2021, 13476 bolsas foram atribuídas, apoiados 16000 profissionais em termos de formação, 3500

⁷¹ European Commission: Directorate-General for Communication (2007). *Special Eurobarometer 278: European Cultural Values*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/477>

⁷² Definição dos sectores no programa Europa Criativa 2014-2020: "Sectores culturais e criativos" como todos os setores cujas atividades se baseiam em valores culturais e/ou artísticos ou noutras expressões criativas, quer essas atividades tenham fins comerciais ou não, independentemente do tipo de estrutura que garante a sua execução e seja qual for o modo de financiamento dessa estrutura. Essas atividades incluem a conceção, a criação, a produção, a divulgação e a conservação dos bens e serviços que encarnam uma expressão cultural, artística ou qualquer outra expressão criativa, e funções sectores, como a educação ou a gestão. Os setores culturais e criativos incluem, nomeadamente, a arquitetura, os arquivos, as bibliotecas e os museus, o artesanato, o audiovisual (em particular o cinema, a televisão, os jogos de vídeo e as atividades multimédia), o património cultural material e imaterial, o design, os festivais, a música, a literatura, as artes do espetáculo, a edição, a rádio e as artes plásticas.

⁷³ Comunicação da Comissão “EUROPA 2020 Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”. COM(2010) 2020 final. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020>

⁷⁴ European Commission: Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture and European Education and Culture Executive Agency, *Creative Europe – Monitoring report 2020*, Publications Office, 2021, Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2759/602038>

livros europeus traduzidos e 647 projetos de cooperação cultural criados entre 3760 organizações europeias, com uma participação de mais de 70% por parte de organizações de pequena e média escala. Itália conta com maior número de organizações culturais e criativas participantes nos projetos de cooperação, 382, e o Kosovo com o número mais baixo, apenas 1 organização apoiada, com o número mais baixo. Em Portugal, 124 organizações culturais e criativas participaram nestes projetos de cooperação. Quanto à distribuição por sector, 53.32% dos projetos do subprograma Cultura foram no sector das artes performativas, e apenas 2.71% no sector da arquitetura e 2.33% para o sector do design e artes aplicadas. Dentro das artes performativas, observa-se um interesse pelo sector musical (21.87% da totalidade dos projetos) em que mais de 130 projetos musicais foram apoiados. Do decorrer do programa, foi organizado o Ano Europeu do Património Cultural em 2018 com mais de 13000 eventos e um novo esquema de mobilidade individual para artistas e criativos, i-Portunus⁷⁵, foi lançado como atividade-piloto entre 2018 e 2020 em que das 3000 candidaturas, 337 profissionais participaram numa mobilidade noutro Estado-Membro. Com base nas avaliações e no potencial económico da cultura (que à altura empregava mais de 8 milhões de pessoas em 1,2 milhões de empresas na sua maioria pequenas e médias empresas e representava 4% do valor adicionado da UE”), o programa continua em vigor, agora no novo quadro de financiamento plurianual (QFP)⁷⁶ definido de 2021 até 2027.

1.4. Programa Europa Criativa 2021-2027

O Programa Europa Criativa 2021-2027 entrou em atividade em 2021. Na construção deste programa, foram considerados não só os resultados da monitorização intermédia do programa precedente, mas também outros documentos estratégicos, declarações ou conclusões. Em 2017, aquando do Conselho Europeu de dezembro⁷⁷, que reúne os chefes de estado ou governo dos Estados-Membros da UE, adotaram-se conclusões sobre assuntos sociais, educação e cultura para intensificar o trabalho a nível europeu. Como anteriormente descrito, o programa, tal como outros instrumentos de financiamento, apoia a Nova Agenda Europeia para a Cultura nas suas dimensões social, económica e externa, que por sua vez está alinhada com as seis prioridades políticas do mandato da Comissão Europeia. O Pacto Ecológico Europeu⁷⁸ e o Plano de ação sobre integração e inclusão⁷⁹ são iniciativas paralelas, mas de

⁷⁵ Página web do programa ‘Cultura Move a Europa’, cuja informação está disponível em inglês em: <https://culture.ec.europa.eu/creative-europe/creative-europe-culture-strand/culture-moves-europe>, acessado em 12/11/2023

⁷⁶ Mais sobre o quadro de financiamento plurianual (QFP) disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/29/quadro-financeiro-plurianual>, acessado em 12/11/2023

⁷⁷ Comunicado de imprensa da reunião do Conselho de dezembro de 2017 disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/european-council/2017/12/14-15/>, acessado em 12/11/2023

⁷⁸ Pacto Ecológico Europeu disponível em inglês: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pt, acessado em 12/11/2023

⁷⁹ Plano de ação sobre integração e inclusão disponível em inglês em: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/act-on-plan-integration-and-inclusion_en, acessado em 12/11/2023

grande convergência e inspiração para o programa. A declaração de Davos⁸⁰, «Rumo a uma cultura de construção de qualidade para a Europa», apoia uma perspectiva integrada da arquitetura, património, espaço público e infraestrutura e a comunicação da Comissão Europeia «Rumo a uma abordagem integrada do património cultural para a Europa»⁸¹ foca-se no património cultural. Em 2019, duas diretivas foram aprovadas no respeito aos direitos de autor e direitos conexos⁸². Desde 2016, a comunicação aprovada «Rumo a uma estratégia da UE no domínio das relações culturais internacionais»⁸³, as relações culturais internacionais e a promoção dos valores europeus fora da UE passam a ser uma prioridade mais visível. O presente programa representa, igualmente, as prioridades do Plano de Trabalho para a Cultura 2019-2022 e promove a implementação do Plano de Ação para a Democracia Europeia⁸⁴ e da estratégia digital⁸⁵. Tal como no programa anterior, é importante reforçar a obrigatoriedade de todas as ações terem um valor acrescentado europeu e apresentarem coerência e complementaridade com as ações enumeradas. Uma nota para iniciativas como a Capital Europeia da Cultura, LUX – Prémio Europeu do Público para o Cinema atribuído pelo Parlamento Europeu e pela *European Film Academy* e a Orquestra de Jovens da União Europeia que se afirmaram e continuam a ser financiadas no novo programa.

Para cada ano do programa é realizado um plano de trabalho com as prioridades anuais tendo em conta eventos externos e ações específicas de cada ano. Antes da análise dos planos anuais entre 2021 e 2024 no restante capítulo, o primeiro plano de trabalho do programa, plano de trabalho anual de 2021, apresenta os problemas estruturais dos sectores culturais e criativos e desafios gerais para todo o período de programação, acentuados grandemente pela pandemia de COVID-19 iniciada em 2020. A promoção da resiliência e recuperação dos sectores, gravemente afetados pela pandemia pelas suas especificidades, é uma das grandes prioridades deste programa. Obstáculos como um mercado cultural e criativo europeu fragmentado pela geografia e/ou língua e a (ainda) limitada circulação transnacional de trabalhos, uma transição digital vista como uma oportunidade, mas como incentivadora de concorrência à escala global são alguns dos desafios enumerados que devem ser considerados. Se o

⁸⁰ Declaração de Davos, disponível em português em:

https://www.forumdascidades.pt/sites/default/files/declaracao_de_davos_pt.pdf, acessado em 12/11/2023

⁸¹ Comunicação à Comissão, ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões ‘Rumo a uma abordagem integrada do património cultural europeu’ (COM(2014) 477).

Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0477>

⁸² Duas diretivas aprovadas: Diretiva (UE) 2019/789 que estabelece normas sobre o exercício do direito de autor e direitos conexos aplicáveis a determinadas transmissões em linha dos organismos de radiodifusão e à retransmissão de programas de televisão e de rádio; e Diretiva (UE) 2019/790 relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital.

⁸³ Comunicação conjunta ao Parlamento Europeu e ao Conselho ‘Para uma estratégia da UE no domínio das relações culturais internacionais’ (JOIN(2016) 29). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A52016JC0029>

⁸⁴ Plano de Ação para a Democracia Europeia disponível em inglês em:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/european-democracy-action-plan_pt, acessado em 12/11/2023

⁸⁵ Uma Agenda Digital para a Europa disponível em:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/64/digital-agenda-for-europe>, acessado em 12/11/2023

programa anterior era regido pela agenda da "Europa 2020", as (novas) prioridades decorrem da análise destes desafios, estando relacionadas intimamente com o Pacto Ecológico Europeu, uma dimensão internacional (relações com países fora da UE) e pelo Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁸⁶.

Procedendo à análise do regulamento que instaura o Programa Europa Criativa 2021-2027, uma tendência observada é a abertura do conceito de «sectores culturais e criativos» que confirma a possibilidade de participação de entidades culturais ou criativas independentemente do tipo de estrutura ou de financiamento. Em comparação com o período anterior, o novo programa apresenta um aumento orçamental de mais de 50%, de 1.46 para 2.44 mil milhões de euros. Os objetivos gerais do programa mantêm-se desde 2014, para “salvaguardar, desenvolver e promover a diversidade e o património culturais e linguísticos europeus” e “aumentar a competitividade e o potencial económico dos sectores culturais e criativos, nomeadamente do sector audiovisual”, com atenção à criação artística e cultural e mobilidade dos agentes os sectores culturais e criativos. Para isso, mantêm-se as três vertentes do programa – Cultura, Media (sector audiovisual) e Intersectorial (ações de cruzamento, incluindo meios de comunicação social). No decorrer da execução de todos os objetivos, a inclusão, a igualdade, a diversidade e a participação devem ser tidas em conta. A vertente cultural, aquela que se está a trabalhar no presente trabalho, inclui prioridades individuais de cooperação transnacional, criação, circulação, reconhecimento de obras e mobilidade dos profissionais culturais e criativos; capacitação dos agentes e das organizações de pequena e média escalas; alargamento e envolvimento de (novos) públicos; e fomento da resiliência, inclusão social, identidade e os valores europeus dentro e fora da União. Relembrando a avaliação de impacto de 2011, encontra-se um mercado fragmentado que não promove a circulação transnacional de obras europeias e a mobilidade de artistas e outros profissionais.

As ações concretas de financiamento estão listadas no anexo ao regulamento, dividindo-se entre ações horizontais e sectoriais (introdução do novo programa). Ações horizontais apoiam os sectores culturais e criativos de forma bastante abrangente e ações setoriais são direcionadas a sectores como o sector musical, livro e edição e sectores da arquitetura e do património cultural, o turismo cultural sustentável e *design* e da moda. A tabela seguinte enumera as ações para os três tipos de ação definidas no programa.

Tabela 1. Ações do Programa Europa Criativa 2021-2027

Ações horizontais	Ações sectoriais	Ações especiais
Projetos de cooperação europeia	Apoio ao sector da música	Capitais Europeias da Cultura
Redes europeias de organizações nos sectores culturais e criativos	Apoio aos sectores da arquitetura e do património cultural	Marca do Património Europeu
Plataformas culturais e criativas	Apoio ao sector do livro e da edição	Prémios culturais da União

⁸⁶ Página web do Pilar Europeu dos Direitos Sociais disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=pt>, acessado em 12/11/2023

Mobilidade transnacional de artistas e de agentes dos sectores culturais e criativos	Apoio a outros sectores da criação artística quando são identificadas necessidades específicas	Jornadas Europeias do Património
Apoio e capacitação a organizações nos sectores culturais e criativos a nível internacional		Apoio às entidades culturais europeias
Recolha de dados, intercâmbio de boas práticas, e resultados de projetos-piloto		

Tal como programas anteriores, a Comissão Europeia é assistida por um comité («Comité Europa Criativa») na seleção dos projetos aprovados. Quanto à avaliação do programa, a monitorização deverá incluir, por exemplo, dados de número de beneficiários por país de origem e por género e número de projetos financiados orientados para grupos desfavorecidos e marginalizados. Em termos orçamentais, foi observada a necessidade de novas respostas às necessidades urgentes de financiamento dos beneficiários devido à pandemia de COVID-19, tal como o aumento das taxas de cofinanciamento de algumas ações. Para além disso, este programa pretende apoiar micro e pequenas organizações com recursos limitados, e portanto, mais afetados pelas adversidades externas, e procedeu a uma simplificação dos procedimentos: aumento dos financiamentos de montante fixo (*lump sum*) em que o foco é os produtos/resultados e não as despesas; utilização de parcelas plurianuais para reduzir os encargos administrativos e gestão das bolsas num sistema totalmente eletrónico e sem papel, incluindo com o uso de assinaturas eletrónicas e correspondência com o objetivo de facilitar e agilizar os processos administrativos e de gestão.

1.4.1. Anos 2021, 2022 e 2023

2021 marca o início dos sete anos do programa. Tal como explicado anteriormente, todo o programa seguirá objetivos e prioridades transversais. No entanto, para cada ano de implementação do programa, prioridades são estabelecidas e ações definidas e nem todas as ações são abertas anualmente. Planos de trabalho anuais fornecem flexibilidade à Comissão Europeia para incentivar organizações a trabalhar em temas correntes e torna possível a inclusão de desafios inesperados aquando da definição do programa.

O plano de trabalho para 2021⁸⁷ refere, desde logo, a cooperação com iniciativas como o Novo Bauhaus Europeu, anunciada em 2020. As cinco prioridades podem ser sumarizadas como: apoio à resiliência e recuperação e ajudar agentes e organizações na reação à crise pandémica, promoção da inovação e cocriação, avanço na cooperação e partilha de boas práticas (capacitação das organizações,

⁸⁷ 2021 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2021-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>

aumento da circulação, acesso e disseminação de artistas e obras), capacitação dos artistas (principalmente artistas emergentes) e criação de efeitos multiplicadores com apoios a redes e à representação dos sectores a nível nacional e europeu. 2021 foi, também, o primeiro ano de implementação de ações com prioridades sectoriais – sendo possível desenvolver projetos para sectores como a música, literatura, arquitetura e património cultural. As ações especiais para 2021 incluem quatro prémios europeus nos mesmos sectores, as Capitais Europeias da Cultura, a Marca do Património Europeu e o apoio a orquestras que visam formar jovens músicos. A seguinte tabela enumera todas as ações incluídas na vertente Cultura, divididas em categorias. No próximo subcapítulo a ação de projetos de cooperação europeia será analisada com detalhe para o ano de 2024.

Tabela 2. Ações da vertente Cultura

Nome da ação	Descrição
Bolsas	
Projetos de cooperação europeia	Projetos que envolvem uma grande diversidade de agentes e organizações de diferentes sectores culturais e criativos de diferentes países, para a organização de um amplo espectro de atividades (a três níveis de escala).
Plataformas Europeias de promoção de artistas emergentes	Plataformas abertas a todos os sectores culturais e criativos. Espera-se que a ação apoie aproximadamente 15 plataformas.
Redes Europeias de organizações culturais e criativos	Redes abertas a todos os sectores culturais e criativos. Espera-se que a ação apoie aproximadamente 30 redes.
Circulação de obras literárias europeias	Projetos de tradução, publicação, distribuição e promoção de obras de ficção, individuais ou em consórcio.
Entidades pan-europeias	Apoio a 3-5 orquestras para a capacitação de jovens músicos e melhoria do acesso ao público jovem.
Gestão indireta	
Jornadas Europeias do Património	Implementado pelo Conselho da Europa ⁸⁸ , projetos de sensibilização da diversidade do património europeu.
Prémios	
Capitais Europeias da Cultura	Entrega do Prémio Melina Mercouri às CEC 2022 na Lituânia e no Luxemburgo e convites à apresentação de candidaturas para as CEC 2028.
Prémio EU para a música popular e contemporânea	Instrumento de apoio a artistas emergentes e num estágio muito inicial de suas carreiras.
Prémio EU para a literatura	Instrumento de apoio a artistas emergentes através da Federação dos Editores Europeus.
Prémio EU para o património cultural	Instrumento de apoio a entidades ou indivíduos através da Europa Nostra.
Subcontratação	
Desenvolvimento de políticas e diálogo	Consulta e envolvimento de especialistas culturais e criativas a nível da EU (reuniões e eventos de diferente escala).
A Música Move a Europa (MME) ⁸⁹	Iniciativas e ações de apoio direto ao sector musical europeu após os resultados da ação preparatória (2018-2020).

⁸⁸ Página web do Conselho da Europa (COE): <https://www.coe.int/pt/web/about-us>, acedido em 12/11/2023

⁸⁹ Página web do projeto Music Moves Europe: <https://culture.ec.europa.eu/cultural-and-creative-sectors/music/music-moves-europe>, acedido em 12/11/2023

Atividades de comunicação	Atividades de promoção e aumento da visibilidade do projeto e disseminação dos resultados do período anterior.
Reuniões com beneficiários	Reuniões ad hoc físicas ou virtuais, seminários, conferências e eventos para apoiar a implementação.
Suporte a IT	Suporte aos sistemas IT.
Comunicação corporativa	Contribuição para a comunicação geral da UE.
Tecnologia de informação corporativa	Gestão da informações em formato eletrónico, infraestrutura, organização, pessoal e recursos de informação.
Outras ações	
Seleção dos projetos e implementação	Custos com especialistas na avaliação de candidaturas e apoio a tarefas de monitorização e avaliação ou especialistas envolvidos nas Capitais Europeias da Cultura e atividades da Marca de Património Europeu.

O segundo ano de implementação, 2022, traz pequenas alterações ao plano precedente devido aos atrasos na implementação do programa e à emergência de financiamento emergentes da pandemia de COVID-19. Segundo o plano de trabalho⁹⁰, aprovado em janeiro de 2022, as prioridades da vertente Cultural mantêm-se e a abordagem sectorial foi reforçada com o acrescento das áreas de design e moda e turismo cultural sustentável. A capacitação dos artistas é substituída pela promoção da mobilidade dos artistas e das suas obras, contribuindo não só para o desenvolvimento de competências, mas igualmente apoiando talentos (emergentes) na criação e circulação transnacional das suas obras. Para além da iniciativa da Nova Bauhaus Europeia, o programa pretende contribuir e criar sinergias com o Ano Europeu da Juventude⁹¹. Relativamente às bolsas, foram apoiados projetos de cooperação europeia e projetos dedicados à circulação de obras literárias europeias. Três novas ações: o apoio à implementação da Marca do Património Europeu para a realização de atividades nas localizações com a marca; “Perform Europe”⁹², um projeto com foco no sector das artes do espetáculo e que tem como objetivos facilitar a criação de redes internacionais e apoiar projetos de digressão inclusivos, diversificados e ecológicos; e o Prémio EU para a arquitetura, um instrumento de apoio ao setor da arquitetura através da Fundação Mies van der Rohe foram financiadas em 2022. As três ações direcionam-se, cada uma, a apenas um beneficiário que tem a responsabilidade de gestão do valor total. O orçamento de 2022 inclui os compromissos multianuais das ações definidas em 2021. Há alterações na implementação por gestão indireta no plano de trabalho. O projeto “A Música Move a Europa” é transferido para a categoria de bolsas com o orçamento de 4.5 milhões de euros para promover a distribuição sustentável de música, especialmente música ao vivo. Para além disso, uma ação de promoção para a mobilidade dos artistas e profissionais culturais, implementada em gestão indireta com uma organização nacional ou internacional selecionada pela Comissão Europeia, e com um orçamento de 21 milhões de euros, pretende incentivar a mobilidade transnacional e servir de ligação com atividades do Novo Bauhaus Europeu.

⁹⁰ 2022 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme. Disponível em inglês em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2022-annual-work-programme-creative-europe-programme>

⁹¹ Página web do Ano Europeu da Juventude 2022: https://youth.europa.eu/year-of-youth_pt, acedido em 12/11/2023

⁹² Página web do Perform Europe: <https://performeurope.eu/>, acedido em 12/11/2023

Um relatório de monitorização⁹³ elaborado e publicado pela Comissão Europeia apresenta os resultados do início do programa, para os anos de 2021 e 2022. Inicia-se com a análise das prioridades do programa e das consequências das mesmas na implementação. Desde logo, o COVID-19 teve impacto no orçamento do programa, principalmente nos dois primeiros anos do programa, com um aumento de 600 milhões de euros para ajudar os sectores culturais e criativos a sobreviver e prosperar pós-COVID-19. Devido ao atraso na adoção legal do programa e do orçamento, o ano de 2021 apresentou um orçamento de 279 milhões de euros, 97 dedicados à vertente cultural, enquanto o ano de 2022 contou com o maior orçamento de sempre: 395 milhões de euros, 134 dedicados à vertente cultural. Dentro da vertente Cultura, para os dois anos, 130.1 milhões de euros foram alocados a projetos de cooperação europeia – a ação principal desta vertente, no total de 293 bolsas. A guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia iniciou-se após a elaboração do plano de trabalho de 2022. No entanto, a Comissão Europeia optou, pela urgência da situação, por lançar uma ação ainda em 2022 que foi depois incluída oficialmente no plano de trabalho de 2023. Para além disso, optou-se pela extensão dos prazos de aplicação de algumas das ações para incluir organizações ucranianas, o que resultou em 11 projetos culturais com entidades ucranianas e 2 com entidades ucranianas como coordenadoras. Em 2021 e 2022, foram apoiados 1909 projetos, 441 na vertente Cultura (3860 organizações apoiadas, 2146 na vertente Cultura). Nesta vertente, 73% dos beneficiários são pequenas entidades (até 49 funcionários), incluindo 55% micro (até 10 funcionários). Itália é o país com mais organizações apoiadas (195) e o Luxemburgo o país da UE com menor número, apenas 4. Portugal regista 89 organizações cujos projetos foram apoiados nestes dois anos. Dos 441, 291 pertencem a projetos de cooperação europeia, 124 em 2021 e 167 em 2022 (130 projetos de pequena-escala), envolvendo 1500 organizações de 39 países. Aproximadamente 25% dos projetos são focados no sector das artes espetáculos e apenas 3 projetos com foco no turismo cultural sustentável (um sector incluído apenas no novo programa). Esta ação é altamente competitiva, e o relatório dá conta de 233 projetos de alta qualidade que não foram aprovados. Foram recebidas 682 candidaturas (um aumento de 45% comparando 2021) e as taxas de sucesso de aprovação foram de 27% e 26%, apesar do aumento de financiamento no ano de 2022. Os (novos) projetos de média-escala (mínimo 5 organizações e máximo 1 milhão de financiamento) registaram a taxa de sucesso mais baixa – apenas 16% em 2021 – com apenas 30 projetos aprovados de 89 candidaturas. Em 2022, a taxa de sucesso é ainda mais baixa (10%) com 28 projetos financiados das 283 candidaturas. Dos 291 projetos financiados, observa-se um equilíbrio na escolha dos objetivos dos projetos: 54% focados na criação e circulação transnacional e 46% dos projetos endereçam a inovação e competitividade dos sectores culturais e criativos. Em relação às prioridades (é possível escolher entre cinco prioridades e uma anual que nos casos de 2021 e 2022 se dedicam a certos sectores artísticos), a prioridade mais

⁹³ European Commission: Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, *Creative Europe 2021-2022 – Monitoring report*, Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2759/561008>

escolhida é o desenvolvimento de públicos (26%), seguidos da dimensão internacional e inclusão social, ambos com 19% dos projetos apoiados. Quanto a outras ações dentro da vertente Cultura, as 37 redes europeias de organizações culturais e criativos selecionadas em 2021 foram apoiadas por um período de 3 anos. O programa ‘Cultura Move a Europa’, que decorre do projeto-piloto I-Portunus⁹⁴, foi lançado em outubro de 2022 com um orçamento de 21 milhões de euros para apoiar 7000 artistas e profissionais culturais para o período de 3 anos. Três prémios EU foram apoiados⁹⁵. A Marca do Património Europeu celebrou o seu décimo aniversário em 2021 e em junho de 2022, 12 locais foram premiados. As Capitais Europeias da Cultura, uma iniciativa icónica da UE, foram impactadas pela COVID-19 e a ação foi adiada, e em 2022 foram selecionadas 3 cidades. Os prémios da ‘Música Move a Europa’ selecionaram 13 artistas em 2021 e 2022 e quatro entidades pan-europeias foram apoiadas focadas em orquestras e o seu trabalho com músicos jovens. Quanto ao sector da literatura, em 2021 e 2022, 90 projetos foram selecionados para a publicação de 1042 livros, traduzidos por 651 tradutores.

Balenovic, Carlberg & Todaro (2023), autores um estudo⁹⁶ requerido pela Comissão da Cultura e da Educação (CULT) do Parlamento Europeu⁹⁷, apresentam uma análise do período de programação de 2021-2027 para os anos 2021 e 2022, os pontos fortes e pontos fracos do programa e fornecem recomendações. Os autores realizaram um estudo para compreender a satisfação das agências nacionais e outros intervenientes. 76.6% dos inquiridos estavam muito satisfeitos ou algo satisfeitos com a alocação do orçamento nos seus países e 62.9% dos mesmos inquiridos mostram-se satisfeitos com o orçamento total disponível no programa. No entanto, 75.9% consideram que o orçamento não é suficiente para muitas das ações, principalmente os projetos de cooperação europeia ou a ‘Cultura Move a Europa’. Considera-se que os procedimentos simplificados de montante fixo (*lump sum*) são flexíveis, mas 76.4% consideram que não há medidas de apoio relativas à crescente inflação. Inquiridos reportaram que o processo de desenvolvimento da candidatura é muito demorado e 61.3% das entidades de pequena-escala afirmam necessitar de apoio na sua redação. Alguns dos inquiridos declaram não ter participado devido à complexidade do programa, pela falta de conhecimento sobre as suas especificidades ou pela existência limitada de recursos para proceder à candidatura. Quanto à imparcialidade do programa, 85.3% dos inquiridos pertencentes às agências nacionais consideram o programa justo e imparcial nas suas avaliações e 73.4% consideram as decisões transparentes. No

⁹⁴ O relatório não inclui ainda uma avaliação do projeto, apenas referido os resultados positivos do projeto-piloto I-Portunus que beneficiou 900 artistas e profissionais culturais, na sua maioria beneficiários com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos.

⁹⁵ No caso do património cultural, 24 iniciativas e personalidades foram selecionadas em 2021, e no ano seguinte, foram escolhidas 30. No caso da literatura, em 2021, 13 escritores foram destacados e em 2022, o prémio foi entregue a um escritor georgiano. O prémio UE para a arquitetura foi entregue na Irlanda e o prémio emergente entregue em Espanha, dentro de 532 trabalhos de arquitetura.

⁹⁶ Balenovic, K., Carlberg, M. & Todaro, L. (2023). *Research for CULT Committee – EU funding programmes 2021-2027 in Culture, Media, Education, Youth and Sports: first lessons, challenges and future perspectives – Creative Europe*. European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2023\)747260](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2023)747260)

⁹⁷ Página web do Comité CULT: <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/cult/home/highlights>, acessado em 12/11/2023

entanto, as baixas taxas de sucesso na aprovação e o potencial desencorajamento das organizações, na opinião dos autores, evidenciam a necessidade de melhor estruturação das ações. O relatório apresenta dez recomendações que incluem a criação de serviços de apoio a organizações de pequena escala e antecipar a publicação do calendário previsto de lançamento das ações e abertura de candidaturas. Os autores recomendam a criação de um relatório periódico bianual com dados sobre o número de ações abertas, taxas de sucesso, quantidade de candidaturas e origem geográfica dos candidatos e consideram a necessidade de tornar o portal *Tenders & Funding* (portal oficial para candidaturas) mais completo, com a possibilidade de pesquisas mais avançadas. A última recomendação aconselha a Comissão Europeia a considerar realizar planos de trabalho para o período de dois anos, e não anualmente, alegando uma maior consistência no planeamento do programa. Estas recomendações, a serem consideradas, poderão ser observadas apenas em 2025, já que o plano de trabalho para 2024 foi publicado em setembro de 2023, tal como o relatório analisado.

O plano de trabalho para 2023⁹⁸, publicado em agosto de 2022, inclui sete ações na categoria de financiamento por bolsas (para além dos compromissos multianuais), um projeto em gestão indireta de cooperação com o Conselho da Europa para as Jornadas Europeias do Património e uma ação em formato prémio – Capitais Europeias da Cultura – ambas constantes ao longo de todos os planos de trabalho. Através de subcontratação, o plano de trabalho inclui a Semana Europeia do Livro (eventos organizados pelas escolas e organizações de diferentes escalas especialistas na promoção da leitura) e prevê a revisão da iniciativa das Capitais Europeias da Cultura. Em termos de complementaridade com outras políticas, o programa em 2023 tem em consideração duas Conclusões do Conselho aprovadas em abril de 2022, Conclusões do Conselho sobre construir uma estratégia europeia para o ecossistema das indústrias culturais e criativas⁹⁹ que convida os Estados-Membros a apoiar os sectores culturais e criativos em termos de financiamento, capacitação e reforço de exportações; as Conclusões do Conselho sobre reforço dos intercâmbios interculturais através da mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e da criação, e através do multilinguismo na era digital¹⁰⁰, promovendo a mobilidade e intercâmbio de artistas e dos profissionais da cultura. Pretende reforçar a proteção do património cultural previsto no Plano de Ação da UE para Combater o Tráfico de Bens Culturais¹⁰¹,

⁹⁸ 2023 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2023-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>

⁹⁹ Conclusões do Conselho sobre construir uma estratégia europeia para o ecossistema das indústrias culturais e criativas (2022/C 160/06). *OJ C 160*, 13.4.2022, p. 13–19. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2022%3A160%3AFULL&uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.160.01.0013.01.ENG

¹⁰⁰ Conclusões do Conselho sobre reforço dos intercâmbios interculturais através da mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e da criação, e através do multilinguismo na era digital (2022/C 160/07). *OJ C 160*, 13.4.2022, p. 20–25. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022XG0413\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022XG0413(02))

¹⁰¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Sobre o Plano de Ação da UE para Combater o Tráfico de Bens Culturais” (COM(2022) 800). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0800&from=EN>

estabelecido através das estratégias da UE para a União da Segurança 2020-2025 e para Lutar contra a Criminalidade Organizada (2021-2025). Este plano resulta uma ação de cooperação de três anos com o Conselho Internacional de Museus (ICOM)¹⁰², a organização mundial dos museus e dos profissionais do sector, para a melhoria do acesso a informações sobre o tráfico ilícito de bens culturais e capacitação dos profissionais do património cultural sobre a temática. Um grande desafio da UE incluído apenas no plano de trabalho de 2023 por uma questão de calendarização dos planos, a Guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia iniciada a 24 de fevereiro de 2022 é oficialmente parte integrante da implementação do Programa Europa Criativa. Assim, é acrescentada uma prioridade de apoio à Ucrânia e aos sectores culturais e criativos ucranianos que são afetados pela guerra de agressão de que resultam duas ações de financiamento: o apoio aos refúgios ucranianos e aos sectores culturais e criativos ucranianos e a formação para profissionais do património cultural na Ucrânia numa perspectiva de reconstrução num total de 5.1 milhões de euros. As restantes duas ações focam-se na prioridade de resiliência e recuperação e na dimensão internacional da cultura. Creative FLIP (Finance, Learning, Innovation and Intellectual Property Rights)¹⁰³, um projeto de 2023-2025 (implementado desde 2019 na sua fase piloto), que destaca o financiamento, aprendizagem, inovação e direitos de propriedade intelectual dos sectores culturais e criativos, pretende reforçar a resiliência dos sectores culturais e criativos e faz parte do plano de trabalho de 2023. Os Espaços Europeus de Cultura¹⁰⁴ é uma ação especial que segue a ação preparatória financiada pelo Parlamento Europeu no período 2018-2023 e implementada pela Rede de Institutos Nacionais de Cultura da UE (EUNIC, sigla em inglês)¹⁰⁵ para o financiamento de projetos-piloto co-criados por membros da rede, delegações da UE e parceiros locais em países fora da UE. O facto da plataforma dedicada aos programas de financiamento não possibilitar a análise detalhada da execução do programa em 2023, não permite, à data de escrita, uma avaliação do da implementação do programa como descrita para os dois anos anteriores. A única informação prende-se com o elevado número de propostas apresentadas às ações de apoio a projetos de cooperação europeia e apoio à circulação de traduções (800 e 131 em 2023).

1.4.2. Ano 2024

O plano anual de trabalho para a implementação do programa em 2024¹⁰⁶, anunciado a 21 de setembro de 2023¹⁰⁷, apresenta as prioridades de 2024, num total orçamental de 320 milhões de euros O

¹⁰² Página web do ICOM Portugal: <https://icom-portugal.org/icom-portugal-quem-somos/icom-internacional/>, acessado em 15/11/2023

¹⁰³ Página web do Creative FLIP: <https://creativeflip.creativehubs.net/>, acessado em 15/11/2023

¹⁰⁴ Página web do Espaços Europeus de Cultura: <https://europeanspacesofculture.eu/>, acessado em 15/11/2023

¹⁰⁵ Página web do EUNIC: <https://www.eunicglobal.eu/>, acessado em 15/11/2023

¹⁰⁶ 2024 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2024-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>

¹⁰⁷ Comunicado de imprensa sobre o programa Europa Criativa para o ano de 2024, <https://culture.ec.europa.eu/news/what-to-expect-from-creative-europe-in-2024>, acessado em 15/11/2023

programa de 2024 contribuirá para o Plano de Trabalho da UE para a Cultura 2023-2026. Os domínios do Plano de trabalho para a cultura incluem o reforço da resiliência e recuperação e a capacitação dos sectores culturais e criativos, promoção da participação cultural, fomento da democracia e diversidade cultural e linguística, sustentabilidade, e o fortalecimento da dimensão cultural das relações externas da UE, que reforçam as prioridades da Europa Criativa. Tem em consideração as Conclusões do Conselho sobre artistas em situação de risco de deslocados¹⁰⁸ aprovadas no Conselho de Ministros da Educação, Juventude, Cultura e Desporto em maio de 2023, as prioridades do Ano Europeu das Competências 2023¹⁰⁹ e o legado do Ano Europeu da Juventude 2022 para a inclusão de jovens como público e como artistas emergentes. A Comissão Europeia apresenta quatro grandes desafios para 2024 que refletem os planos de trabalho anteriores. Os fatores externos que afetam os sectores culturais e criativos de forma ampliada, a guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, a necessidade de abranger prioridades como a inclusão social (foco na igualdade de género e os desafios ligados à saúde e ao bem-estar como a saúde mental) e sustentabilidade (ampliada pelo estudo *Greening the Creative Europe Programme*¹¹⁰ publicado em 2023) e o foco na era digital e criação de mundos virtuais imersivos. Estes desafios materializam-se em seis prioridades. Fortalecer a resiliência dos sectores culturais e criativos, tornando-os mais resistentes a crises e incentivando a inovação é a grande prioridade do programa Europa Criativa. A guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e o apoio aos sectores ucranianos ganha relevância em 2024, tornando-se a prioridade anual de 2024 dos projetos de cooperação europeia para promoção de iniciativas de resposta às necessidades no terreno e reforçar a capacitação das organizações ucranianas. O programa pretende, igualmente, encorajar a sustentabilidade (inclusive explorar a possibilidade de introduzir uma Carta Verde para o Programa) e a luta contra as catástrofes e crises naturais e de origem humana. O (novo) Plano de Trabalho da UE para a Cultura reconhece a importância da cultura e do aumento da participação cultural dos cidadãos, especialmente entre as gerações mais jovens, para o fomento da democracia e a coesão social. Assim, o programa apoia novas medidas de promoção da cultura para reforçar a democracia, inspirando-se nos princípios da Carta de Porto Santo¹¹¹, publicada em 2021 aquando da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia¹¹². Finalmente, a inclusão e igualdade de género são consideradas questões transversais do programa, e, em 2024, consideradas como uma prioridade geral. A prioridade

¹⁰⁸ Conclusões do Conselho sobre artistas em situação de risco de deslocados (2023/C 185/09). *OJ C 185*, 26.5.2023, p. 39–43. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XG0526\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XG0526(02))

¹⁰⁹ Página web do Ano Europeu das Competências 2023:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skill-s-2023_pt, acedido em 15/11/2023

¹¹⁰ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Kruger, T., Mohamedaly, A., Muller, V. et al. (2023). *Greening the Creative Europe Programme – Final report*. Kruger, T.(editor), Mohamedaly, A.(editor), Muller, V.(editor), Rodriguez, A.(editor), Feifs, T.(editor), Buiskool, B.(editor), Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/625636>

¹¹¹ Página web da Carta de Porto Santo: <https://portosantocharter.eu/the-charter/>, acedido em 15/11/2023

¹¹² Página web da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia: <https://www.2021portugal.eu/pt/>, acedido em 15/11/2023

contribuiu para as estratégias da UE para a igualdade de género, antirracismo, inclusão e participação das populações ciganas, igualdade LGBTIQ e direitos das pessoas com deficiência. O plano para 2024 inclui onze ações de financiamento por bolsas, incluindo ações previamente consideradas como prémios, para além dos compromissos multinacionais do ano anterior. A única novidade é apoiar a salvaguardar o património cultural e proteção contra catástrofes naturais e de origem humana, promovendo atividades de capacitação de peritos em gestão do risco de catástrofes no património cultural e de intercâmbio de boas práticas e experiências. As ações de 2024 são as seguintes:

1. Projetos de cooperação europeia
2. Circulação de obras literárias europeias
3. Salvaguardar o património cultural contra catástrofes naturais e de origem humana
4. A Música Move a Europa
5. Redes Europeias de organizações culturais e criativos
6. Entidades pan-europeias
7. Plataformas Europeias de promoção de artistas emergentes
8. Prémio EU para a música popular e contemporânea
9. Prémio EU para a literatura
10. Prémio EU para o património cultural
11. Prémio EU para a arquitetura contemporânea

As novidades no campo da subcontratação pública incluem a evolução da iniciativa da Marca do Património Europeu e três novas ações, incluindo a a Rede Europeia de Peritos em Cultura¹¹³ para apoiar a tomada de decisão na política cultural europeia e a organização da segunda edição do Dia dos Autores Europeus. A primeira edição foi realizada em 27 de março de 2023, com a organização de 1000 eventos em escolas e de uma conferência na Bulgária, por iniciativa da antiga Comissária Europeia Mariya Gabriel.

Os projetos de cooperação europeia são o pilar da vertente Cultural e representam, para 2024, 56% do total do orçamento total desta vertente. A ação financia projetos que envolvem uma grande diversidade de agentes e organizações, aberta a todos os sectores culturais e criativos de diferentes países, para a organização de um amplo espectro de atividades com dois grandes objetivos: promover a criação e circulação transnacional artistas europeus e das suas obras e fomentar a capacidade dos sectores culturais e criativos europeus para desenvolver talentos, inovar, prosperar e gerar emprego e crescimento. Estes projetos de cooperação europeia necessitam de abordar pelo menos uma das prioridades: Audiências, Inclusão social, Sustentabilidade, Digital, Dimensão internacional e a prioridade anual: apoio aos sectores culturais e criativos ucranianos. A prioridade anual financia projetos das organizações e profissionais culturais ucranianos, incluindo artistas, que contribuam para a criação e divulgação da cultura ucraniana e/ou de preparação da recuperação pós-guerra. Uma

¹¹³ Página web da Rede Europeia de Peritos em Cultura (EENC): <https://eenc.eu/en>, acedido em 15/11/2023

novidade de 2024 é a limitação a projetos de pequena e média escala e exclusão de projetos de larga-escala que incluam pelo menos 10 entidades de diferentes países com valores de orçamento até 2 milhões de euros. O objetivo, como discutido anteriormente na análise dos anos 2021 e 2022, é criar outra medida de apoio às entidades de menor escala. Neste caso, os projetos de média-escala, que já comprovaram a sua qualidade e apresentaram resultados anteriores positivos, apresentaram uma taxa de sucesso reduzida não por qualidade, mas pelo orçamento limitado e elevado número de candidaturas. Com a suspensão provisória dos projetos de larga-escala, que se espera que sejam incluídos a cada dois anos, a Comissão Europeia pretende aumentar o número de projetos de cooperação de média-escala. Já os projetos de pequena-escala pretendem contribuir para a criação de novas parcerias e desenvolvimento de atividades, tais como festivais ou exposições. A ação financiadora de projetos de cooperação europeia pode definir-se na tabela seguinte.

Tabela 3. Projetos de cooperação europeia 2024

Objetivos	Prioridades	Escala
Promoção da criação e circulação transnacional de artistas europeus e de obras europeias	Audiências	Pequena-escala (mínimo 3 entidades de 3 países diferentes, máximo financiamento: 200.000)
	Inclusão social, incluindo saúde e bem-estar, especialmente saúde mental	
	Sustentabilidade	
Fomento da capacidade dos sectores culturais e criativos europeus para desenvolver talentos, inovar, prosperar e gerar emprego e crescimento	Digital	Média-escala (mínimo 5 entidades de 5 países diferentes, máximo financiamento: 1.000.000)
	Dimensão Internacional	
	Prioridade anual: Apoio aos sectores culturais e criativos ucranianos	

No decorrer do capítulo I, discutiu-se o financiamento da UE para os sectores culturais e criativos. O capítulo iniciou-se com uma descrição das várias oportunidades de financiamento, com especial atenção ao Programa Europa Criativa, o principal programa de apoio financeiro aos sectores culturais e criativos. Após uma evolução da história do programa, o presente trabalho concentrou-se no atual Programa Europa Criativa, em implementação até 2027, com uma breve análise dos anos de implementação – 2021, 2022 e 2023 – e dos correspondentes planos de trabalho anuais. O programa de financiamento inclui três vertentes, vertente cultural, vertente relacionada com o audiovisual e a intersectorialidade da cultura (incluindo, a título de exemplo, o sector da comunicação social); e tem como objetivos, entre outros, fomentar a criação e circulação transnacional de obras europeus e a mobilidade de artistas e agentes culturais e criativos. Foi decidido apenas analisar a vertente cultural que inclui a maioria dos sectores culturais e criativos. O plano de trabalho anual para 2024 foi analisado com detalhe, tomando em atenção aos projetos de cooperação europeia devido à sua importância no conjunto da vertente Cultura e relevância para o trabalho de projeto, já que o projeto desenvolvido no capítulo 3 se baseia nesta ação.

CAPÍTULO 2

Igualdade de género e a cultura

2.1. Evolução da Igualdade de Género na UE

Segundo o relatório *Global Gender Gap 2023* do Fórum Económico Mundial¹¹⁴, a Europa¹¹⁵ apresenta a paridade de género mais elevada das regiões estudadas (76,3%), em que 20 dos 36 países considerados alcançam pelo menos 75% de paridade e um terço dos países estão entre os 20 primeiros do mundo na paridade de género. A América do Norte regista 75% de paridade de género e a América Latina e as Caraíbas, 74,3%. Os melhores resultados europeus encontram-se na Islândia, Noruega e Finlândia (três dos cinco países da UE no top 10), enquanto a Hungria, a Chéquia e Chipre se encontram no final da lista. O relatório prevê que a Europa atinja a paridade de género em 67 anos.

O Índice da Igualdade de Género¹¹⁶, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) atribui à UE e aos Estados-Membros uma pontuação de 1 a 100, em que a nota 100 equivale a um país que alcança plena igualdade entre mulheres e homens. Na edição de 2023, publicada em outubro de 2023, observa-se que a UE alcançou 70.2 pontos, ultrapassando, pela primeira vez, a marca dos 70 pontos. Durante a última década, este índice apresentou uma evolução de 7.1 pontos em relação a 2013, ano da primeira edição.

Neste primeiro subcapítulo de análise da evolução da paridade de género nos países da UE, uma das grandes dificuldades é a ausência de dados sobre a temática ou a fragmentação dos dados em diferentes canais. Observa-se uma falta de dados antes de 2010. A análise da igualdade de género era frequentemente dividida em apenas três categorias: educação, mercado de trabalho e representação em cargos de poder com poucos indicadores. Segundo o relatório de investigação da Eurofund¹¹⁷ de 2018, *Upward convergence in the EU: Concepts, measurements and indicators*¹¹⁸, os autores debruçam-se sobre a convergência ascendente¹¹⁹ dos países da UE em quatro domínios, incluindo fatores socioeconómicos que, por sua vez, incluem a igualdade de género. Para analisar a dimensão da

¹¹⁴ World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

¹¹⁵ Europa considerada como os países da UE e a Albânia, Bósnia e Herzegovina, Islândia, Macedónia do Norte, Montenegro, Noruega, Sérvia, Suíça e o Reino Unido.

¹¹⁶ Página web do Índice da Igualdade de género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>, acedida em 30/11/2023

¹¹⁷ Eurofund é a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Página web oficial: <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>

¹¹⁸ Eurofund (2018). *Upward convergence in the EU: Concepts, measurements and indicators*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/upward-convergence-eu-concepts-measurements-and-indicators>

¹¹⁹ A convergência ascendente é, segundo os autores do relatório, um processo em que se verifica uma melhoria do desempenho dos Estados-Membros da UE num determinado domínio ou conjunto de domínios, ao mesmo tempo que se reduzem as diferenças entre os Estados-Membros.

igualdade de género, o estudo foca-se nas disparidades entre homens e mulheres no emprego (dados de 2002-2016 da Eurostat), disparidades de género na representação parlamentar (dados de 2006-2015 do EIGE) e disparidades de género no abandono escolar precoce (dados de 2002-2016 da Eurostat). Concluiu-se que para o período analisado se regista uma tendência de convergência ascendente nas três dimensões. As disparidades de género no emprego apresentaram uma diminuição entre 2002 e 2016 e observa-se uma diminuição nas disparidades na representação parlamentar para o período observado, com mais mulheres a servir nos parlamentos nacionais. A disparidade média entre homens e mulheres no abandono escolar precoce diminuiu de -4,3 para -3,2 pontos percentuais entre 2002 e 2016, em que mais estudantes homens abandonam o ensino precocemente do que estudantes mulheres.

2.1.1. Disparidades de género no emprego

Dados da Eurostat de abril de 2024¹²⁰ mostram que, em relação ao emprego, em 2023, a disparidade de género era de 10,2 pontos percentuais (pp), com maior proporção de homens em idade ativa empregados. Nos países da UE, 80,4% dos homens em idade ativa encontram-se empregados, contra 70,2% das mulheres (diferença de 10,2 pp). Na Finlândia, a diferença registada é de apenas 0,2 pp, comparada com as diferenças de 19,5 pp e 19,8 pp em Itália e na Grécia, respetivamente, explicadas pela menor participação das mulheres no mercado de trabalho desses países. Segundo o relatório de 2023 sobre a igualdade de género na UE da Comissão Europeia¹²¹, a disparidade de género no emprego a nível da UE diminuiu apenas 2,3 pontos percentuais entre 2023 (10,2 pp) e 2011 (12,5 pp em 2011), o que demonstra a necessidade de medidas para alcançar o objetivo de reduzir esta disparidade para 5,6 pp até 2030¹²². A participação de homens e mulheres no mercado de trabalho aumentou de 2022 para 2023, com a taxa de participação das mulheres a aumentar 0,9 pp (de 69,3% em 2022 para 70,2% em 2023) e a dos homens 0,4 pp (80,0% em 2022)¹²³. Dados de 2021 demonstram que em nove países da UE (Bulgária, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, França, Letónia, Chéquia, Roménia e Suíça), as disparidades de género no emprego aumentaram em comparação com 2019. A taxa de desemprego a nível da UE era de 7,4% para as mulheres e de 6,7% para os homens em 2021, sendo na Grécia a maior diferença, de 7,5 pp entre 18,9% para as mulheres e 11,4% para os

¹²⁰ Eurostat (2024). *Gender Statistics*.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics, acessado a 1/09/2024

¹²¹ European Commission: Directorate-General of Justice and Consumers. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=pt

¹²² European Commission: Directorate of Justice and Consumers. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=pt

¹²³ European Commission: Directorate of Justice and Consumers. (2024). *2024 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

homens¹²⁴. Tanto em Portugal, como na Chéquia e Hungria, as taxas de desemprego são superiores para as mulheres. É de notar que, apesar da menor participação das mulheres no mercado de trabalho, a proporção de mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos que frequentaram o ensino superior é superior¹²⁵ em todos os Estados-Membros da UE para 2023. De volta a 2017¹²⁶, 32% das mulheres empregadas trabalhavam em regime de tempo parcial, comparada com 9% dos homens. Os Países Baixos têm as maiores percentagens de mulheres a trabalhar a tempo parcial (76%), seguidos da Áustria (47 %) e da Alemanha (46 %). Os Países Baixos apresentam também a maior percentagem de homens a trabalhar neste regime (27%), em contrapartida, na Bulgária, apenas 2% das mulheres e homens trabalham em regime de trabalho parcial. Já em 2021¹²⁷, a incidência do trabalho a tempo parcial diminuiu, em média, para as mulheres e para os homens, mas as mulheres continuam a trabalhar mais neste regime do que os homens em 26 países (exceto na Roménia). De 2017 para 2021, a percentagem de mulheres em emprego a tempo parcial desce para 28% (8% para os homens). A percentagem de mulheres e homens a trabalhar a tempo parcial diminuiu nos Países Baixos, mas continua a mais alta, com 61% de mulheres e 20% de homens. A percentagem mais baixa de mulheres e homens que trabalham a tempo parcial foi observada na Bulgária (2% para as mulheres e 1% para os homens). As disparidades de género no emprego são afetadas pela paternidade. Em 2021, a principal razão para trabalhar a tempo parcial foi reportada por 26,2% como a “assistência de adultos com deficiência ou crianças”, em comparação com apenas 5,2 % dos homens¹²⁸. A diferença entre as taxas de emprego de mulheres e de homens aumenta quando é maior o número de filhos. Em 2021¹²⁹, as taxas de emprego dos trabalhadores com pelo menos um filho com menos de seis anos de idade são notoriamente diferentes para homens e mulheres: em média, 90,2% para os homens e 67,2% para as mulheres. A maior diferença na taxa de emprego é na Chéquia (42,9% para as mulheres contra 97,1% para os homens), enquanto a diferença é menor em Portugal (84,2% para as mulheres contra 93,3% para os homens). A taxa de emprego das mulheres diminui ainda mais no caso dos agregados familiares com 3 filhos ou mais, com uma média a nível da UE de 53,0 % para as mulheres e 86,2 % para os homens. Para agregados familiares com 3 filhos ou mais, a Roménia ocupa a pior posição, com uma taxa de emprego feminino de 33,7% contra 75,6% para os homens, enquanto a Eslovénia

¹²⁴ Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2022)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

¹²⁵ Em 2023, a disparidade de género era de -10,9 pontos percentuais (pp) na UE entre homens e mulheres.

¹²⁶ Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2018). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE, 2018. Disponível em: https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt

¹²⁷ Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2022)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

¹²⁸ European Commission: Directorate of Justice and Consumers. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=pt

¹²⁹ European Commission: Directorate of Justice and Consumers. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=pt

apresenta o melhor desempenho com uma taxa de 81,7% contra 94,4% para os homens. Estes resultados demonstram a tendência das mulheres com filhos verem diminuídas as suas probabilidades de trabalhar. Mais especificamente, a participação das mulheres no emprego varia entre 53% se o filho mais novo tiver menos de 6 anos, e 69,5% se o filho mais novo tiver pelo menos 12 anos de idade, em comparação com taxas de 86,2% e 88,4%, respectivamente, para os homens. Analisando a questão da parentalidade com mais detalhe, em 2021, 6,0% das mulheres com idades entre os 25 e os 49 anos viviam sozinhas com os filhos, o que se compara com 1,1% de homens da mesma idade¹³⁰. Em 2016¹³¹, há uma percentagem maior de mulheres do que de homens a cuidar de crianças em todos os Estados-Membros. Na UE, 92% das mulheres de 25 a 49 anos de idade (com filhos menores de 18 anos) cuidavam dos seus filhos diariamente, comparando com 68% dos homens. As maiores diferenças entre mulheres e homens foram observadas na Grécia (95 % das mulheres e 53 % dos homens) e Malta (93 % e 56 %), e as menores ocorreram na Suécia (96 % das mulheres e 90 % dos homens) e na Eslovénia (88 % e 82 %). Para Portugal, os dados observados revelam uma diferença de 12 pp, 99% das mulheres cuidavam dos seus filhos menores diariamente comparado com 87% dos homens. A participação no mercado de trabalho também pode ser afetada pelos hábitos das tarefas domésticas e pela distribuição das tarefas entre mulheres e homens. Ainda em 2016, 79% das mulheres cozinhava e/ou executava tarefas domésticas diariamente, comparado com 34 % dos homens. Na Grécia e na Itália, as diferenças são ainda mais acentuadas, 85% das mulheres e 16% dos homens na Grécia e 81% e 29% na Itália. A Suécia apresenta uma disparidade menor, 74% das mulheres executam as tarefas domésticas e cozinham, comparado com 56 % dos homens e na Letónia as taxas são de 82 % e 57 %. Em Portugal, as disparidades materializam-se em valores de 78% e 19%.

Uma nota para as percepções dos cidadãos europeus sobre estas temáticas. O relatório da Comissão Europeia cita um inquérito do EIGE¹³² que, entre outras áreas, mede as percepções sobre a divisão das responsabilidades domésticas. Quando questionados sobre a sua posição relativamente à afirmação "o trabalho doméstico deve ser partilhado pelos parceiros de forma igual", apenas metade dos homens concorda plenamente (47,3%) contra quase dois terços das mulheres (62,1%). 88% das mulheres e 81% dos homens (apenas) concordam. Segundo o inquérito, 73% jovens homens (16-24 anos) concordam com a afirmação, contra 87% das jovens mulheres da mesma faixa etária e 85% dos homens com idades compreendidas entre os 65 e os 74 anos.

¹³⁰ Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2022)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

¹³¹ Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2018). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE, 2018. Disponível em: https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt

¹³² Inquérito sobre as disparidades entre homens e mulheres em matéria de cuidados não remunerados, atividades individuais e sociais (CARE). Disponível em: https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave?language_content_entity=en, acedida em 01/09/2024

2.1.2. Disparidades de género relativas ao rendimento

Os dados sobre as disparidades de rendimentos entre homens e mulheres só foram devidamente agrupados e publicados a nível europeu em 2010. Em 2010, as maiores disparidades salariais entre homens e mulheres foram identificadas na Estónia e Alemanha, e, pelo contrário, os rendimentos entre mulheres e homens eram mais parecidos na Polónia e na Itália. O estudo analisado¹³³, que compara dados de 2010 e 2014, argumenta que existe uma diferença salarial significativa entre trabalhadores homens e mulheres em todos os países da UE observados. Todavia, as razões para estas disparidades diferem nos diferentes países. É importante analisar as disparidades salariais com as taxas de participação no mercado de trabalho, já que “os países com baixas disparidades salariais tendem a caracterizar-se por uma baixa participação das mulheres no mercado de trabalho, o que sugere a existência de uma seleção positiva das mulheres trabalhadoras no que diz respeito a características relevantes para a produtividade e/ou um compromisso entre compatibilidade familiar e uma remuneração atrativa” (Boll & Lagemann, 2018:31). Outra conclusão do estudo demonstra que as mulheres estão sobre representadas em empregos temporários e a tempo parcial, implicando penalizações salariais adicionais. O estudo sugere, baseando-se nos resultados apresentados, as políticas direcionadas ao combate das disparidades salariais entre homens e mulheres devem abranger as diferenças intra sectoriais e o objetivo deve ser combinar salários atrativos com condições de trabalho flexíveis. Em 2015, as mulheres ganhavam, em média, 16,3% menos que os homens (remunerações em termos de valor médio bruto por hora de trabalho). Esta tendência verifica-se em todos os Estados-Membros. Tal como em 2014, a Estónia continua a apresentar a maior disparidade salarial entre homens e mulheres. As mulheres ganhavam menos 26,9 % que os homens na Estónia e 22,5 % na Chéquia. Em Portugal a diferença de remunerações era de 17,8% e na Hungria de 14%. Países como a Itália ou Roménia apresentam disparidades inferiores (taxas de 5,5 % e 5,8 %). A publicação analisada¹³⁴, tal como o relatório da Eurofund, argumenta que a “diferença salarial está ligada a determinados fatores de ordem cultural, legal e socioeconómicos que estão para além da simples questão relativa a pagamento igual por trabalho igual”. Afirma que esta disparidade “poderá ser explicada pelas características individuais dos homens e das mulheres empregados (por ex.: nível de escolaridade e experiência) e pela segregação de géneros nos âmbitos setorial e ocupacional (isto é, há mais homens do que mulheres a trabalhar em certos sectores/profissões, nas quais se auferem, em média, remunerações mais elevadas, por comparação com outros sectores/profissões)”, mas não aprofunda estas causas. Observa-se uma tendência de decréscimo da disparidade salarial. Em 2018, as mulheres ganhavam 14.8% do que os homens¹³⁵ e em 2020, 13% quando comparadas as remunerações

¹³³ European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, Lagemann, A., & Boll, C. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Publications Office.

<https://data.europa.eu/doi/10.2838/978935>

¹³⁴ Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2017). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/scripts/wm_v_final/index.html?lang=pt

¹³⁵ Eurostat (2020). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2020)*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-interactive-publications/-/KS-04-20-395>

brutas médias por hora¹³⁶. No entanto, a mais atualizada publicação de estatísticas sobre as disparidades salariais da Eurostat¹³⁷ demonstra que, em 2022, a remuneração horária bruta das mulheres era, em média, 12,7% inferior à dos homens na UE, em que maior disparidade salarial entre homens e mulheres é registada na Estónia (21,3%), a menor no Luxemburgo (-0,7%). Portugal apresenta uma taxa de disparidade de 12,5%, a Hungria 17,5%, a Chéquia 17,9% e a Grécia 10,4%. Como observado anteriormente, há disparidades no emprego a tempo parcial entre mulheres e homens. Há, também, disparidades salariais na perspectiva do emprego a tempo parcial, ainda que não haja informações disponíveis para todos os Estados-Membros. Em 2022, a disparidade salarial entre homens e mulheres para os trabalhadores a tempo parcial variou entre -11,1% na Irlanda e 21,5% na Croácia. Uma disparidade salarial negativa significa que, em média, a remuneração horária bruta das mulheres é superior à dos homens. Uma das causas para esta disparidade pode ser um enviesamento na seleção, já que, especialmente quando a taxa de emprego das mulheres é mais baixa, as mulheres que participam no mercado de trabalho a tempo parcial podem ter níveis de competências e de educação comparativamente mais elevados do que os homens. Quanto à idade, as disparidades salariais entre homens e mulheres são geralmente mais baixas para os recém-chegados ao mercado de trabalho e tendem a aumentar com a idade. A título de exemplo, em Portugal, disparidades salariais são de 6.7% para jovens com menos de 25 anos e 25.9% para trabalhadoras com mais de 65 anos. Espanha apresenta uma disparidade salarial também elevada (27,7%) para trabalhadores com mais de 65 anos, mas uma disparidade negativa de -3.8% para jovens menores de 25 anos. As disparidades salariais materializam-se, também, nos sectores privado e público, com o primeiro a apresentar disparidades superiores. Variam no sector privado entre 8,1% na Bélgica e 20,5% na Chéquia, e no sector público entre -0,2% em Chipre e 16,1% na Hungria. Portugal apresenta uma diferença de 1.4 pp entre o sector público (14.2%) e o sector privado (12,8%) em que o último é mais igualitário em termos de género, ao contrário da tendência a nível da UE.

2.1.3. Disparidades de género em cargos de poder

Apesar de medidas de promoção da participação de mulheres na política, a percentagem de mulheres deputadas (nas câmaras unicamerais ou câmaras baixas do parlamento) diminuiu de 33,2% em novembro de 2021 para 32,4% em 2022¹³⁸. Apenas seis Estados-Membros conseguiram um equilíbrio entre os géneros, com as mulheres a representarem mais de 40 % dos deputados na Suécia (46.4%),

¹³⁶ Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication* (2022).

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

¹³⁷ Eurostat (2024). *Gender pay gap statistics*.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, acedido a 01/09/2024

¹³⁸ Estudo financiado pela Comissão Europeia através da Rede Europeia do Direito da Igualdade (EELN, em inglês), sobre a igualdade de género em cargos de tomada de decisão política na UE, Islândia, Lichtenstein, Noruega e Reino Unido e citado no relatório sobre a igualdade de género de 2023 já analisado.

Finlândia, Dinamarca, Espanha, Bélgica e Áustria. Em Portugal, 35.7% dos deputados eram mulheres em novembro de 2022. A nível governamental, no mesmo período, a Dinamarca, a Estónia, a França, a Itália, a Lituânia e a Finlândia tinham uma mulher como primeira-ministra. Quanto à percentagem de mulheres e homens nos governos nacionais (primeiros-ministros e ministros), a média da UE é 32,3%. Em Espanha e na Finlândia, 60,9% e 57,9% dos governos nacionais são constituídos por mulheres, e apenas 8,7% e 6,7% no caso da Grécia e da Hungria. A percentagem de mulheres dirigentes dos principais partidos é de 26%, igual ao ano anterior (2021), e 10 pp superior a 2011. O mesmo estudo demonstra que, apesar de 32,3% dos cargos de alto nível em governos nacionais pertencerem a mulheres, apenas 25,2% representam a área económica e 42,6% têm pastas sociais ou culturais. De acordo com os últimos dados mais recentes do EIGE, em 2022, cerca de 32,2% dos membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa da UE eram mulheres, em comparação com 30% em 2021. França, Dinamarca, Itália e os Países Baixos e a Dinamarca são os países onde as maiores empresas cotadas em bolsa têm pelo menos 40% de mulheres nos seus conselhos de administração. De uma forma mais geral, quando empregados, os homens ocupam posições hierárquicas mais elevadas do que as mulheres. Segundo a Eurostat¹³⁹, cerca de um terço (34 %) dos cargos de gestão na UE, em 2017, pertencia a mulheres, não excedendo os 50% em nenhum Estado-Membro. Em 2021¹⁴⁰, essa percentagem aumentou apenas para 35%. A Letónia tem mais mulheres em cargos de gestão, com 46% dos cargos de gestão a pertencer a mulheres, e países como o Luxemburgo e o Chipre com as percentagens mais baixas.

2.1.4. Disparidades de género na UE

Voltando ao Índice da Igualdade de Género, a tabela seguinte representa a evolução das desigualdades de género entre homens e mulheres nos domínios definidos nas edições de 2013 e 2023. A primeira edição, de 2013, apresenta dados de 2010 e a última edição publicada em 2023 analisa dados de 2021 e 2022.

Tabela 4. Comparação do Índice de Igualdade de Género entre 2013 e 2023

Índice	2013	2023	2013-2023
Índice geral	63.1	70.2	+7.1
Emprego	69.7	73.8	+4.1
Dinheiro	79.1	82.6	+3.5
Conhecimento	59.8	63.6	+3.8
Tempo	65.2	68.5	+3.3
Poder	41.9	59.1	+9.2
Saúde	86.7	88.5	-1.8

¹³⁹ Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2018). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt.

¹⁴⁰ Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2022)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

Na primeira edição, os domínios da saúde e do dinheiro apresentam valores de 86.7 e 79.1, respetivamente, sendo os domínios mais igualitários em termos de género da média dos países da UE. Por outro lado, o domínio do poder, que mede a igualdade entre homens e mulheres em cargos de decisão nas esferas política, económica e social, é o domínio com mais desigualdades de género. Com apenas 41.9 pontos, domínio do poder inclui indicadores no âmbito económico – membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, do conselho fiscal ou do conselho de administração, e membros do conselho de administração do banco central – que não apresentam mais de 29 pontos, com uma percentagem muito superior de homens nestes cargos. Os domínios do trabalho, tempo e conhecimento não ultrapassam os 70 pontos. Em 2023, tal como demonstrado na tabela acima, o domínio da saúde é o único que observa uma diminuição que pode ser explicada pela pandemia COVID-19 sendo que os dados utilizados são de 2021 e 2022. O domínio do poder é o domínio com mais crescimento na última década, com um aumento de 9.2 pontos, mas ainda é o que apresenta a pior pontuação a nível da UE. A análise do EIGE demonstra que as disparidades entre os Estados-Membros diminuíram no período 2010-2021/22. A Suécia é o país mais igualitário, e o único que ultrapassa os 80 pontos, com 82.2 pontos, seguida dos Países Baixos com 77.9 pontos. Nos países com menores pontuações, a Roménia chega aos 56.1 pontos (50.8 para 2013) e a Hungria aos 57.3 (52.4 para 2013). A Grécia apresenta uma pontuação de 55 pontos (com mais 6.4 pontos do que em 2013). Portugal, com uma pontuação de 67.4 em 2023, apresenta uma evolução de 13.7 pontos desde 2013. Portugal e outros 14 Estados-Membros¹⁴¹ aproximaram-se da média da UE ao longo do tempo, enquanto os restantes 12¹⁴² aumentam a sua distância em relação à média da UE. O instituto divide os 27 Estados-Membros em: países em recuperação, países em nivelamento, países em superação e os países em ritmo lento. Bulgária, Chipre, Grécia, Croácia, Itália, Lituânia, Malta e Portugal têm pontuações inferiores à média da UE, mas observa-se um progresso rápido ao longo do tempo. A Bélgica, a Dinamarca, a Finlândia, a Irlanda, os Países Baixos, a Suécia e a Eslovénia têm níveis de igualdade de género mais elevados do que a média da UE, mas os seus progressos têm sido mais lentos do que a média da UE. A Áustria, a Alemanha, a Espanha, a França e o Luxemburgo apresentam melhores resultados do que a média da UE e progredem mais rapidamente. Finalmente, a Estónia, a Hungria, a Letónia, a Polónia, a Chéquia, a Roménia e a Eslováquia melhoraram as suas pontuações, mas, sendo significativamente inferiores à média da UE, observa-se um progresso lento destes setes países.

O índice examinado mede os progressos da igualdade de género na UE e em cada país da União, dando visibilidade aos domínios ou indicadores específicos que precisam de ser melhorados e potencialmente ajudar a decisão política. Todavia, o índice denota a falta de dados atualizados e de qualidade a nível europeu para um dos domínios – tempo – em que os autores necessitam de

¹⁴¹ BE, BG, DK, IE, EL, HR, IT, CY, LT, MT, NL, SI, FI e SE

¹⁴² CZ, DE, EE, ES, FR, LV, LU, HU, AT, PL, RO e SK

complementar a informação um inquérito centrado no tempo despendido em cuidados infantis não remunerados, cuidados prolongados e trabalho doméstico. No caso das publicações relacionadas com retrato estatístico da vida das mulheres e dos homens na Europa em diferentes domínios, observa-se um retrocesso com a publicação de 2022 a não conter uma área importante de tempo e responsabilidade de cuidar de filhos e tarefas domésticas, existente na publicação de 2018. Observa-se uma melhoria na existência e/ou agrupamento dos dados da UE sobre a igualdade de género, mas ainda há um longo trabalho pela frente por parte dos Estados-Membros e Comissão Europeia.

2.2. Políticas direcionadas para a Igualdade de Género

O princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita à igualdade salarial foi estabelecido no Tratado de Roma de 1957, hoje no artigo 157.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE)¹⁴³. O artigo 153.º do mesmo tratado menciona a igualdade de género relacionada com as oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho e o artigo 19.º prevê a adoção de medidas necessárias ao combate da discriminação, incluindo relativa ao sexo. O Tratado da União Europeia (TEU) define a igualdade entre homens e mulheres como um dos valores da UE (artigo 2.º), promovendo a igualdade entre homens e mulheres (artigo 3.º) e no seu funcionamento (“em todas as suas ações”), tem como objetivo eliminar as desigualdades entre homens e mulheres (artigo 8.º, TFUE). A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito da não discriminação, inclusive em razão do sexo (artigo 21.º) e da igualdade entre homens e mulheres que indica que “deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração” e que “o princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado” (artigo 23.º).¹⁴⁴

A igualdade de género é referida nos três documentos mais importantes da construção da União Europeia, sendo reconhecida a sua importância na união. No entanto, a primeira estratégia integrada em prol da defesa da igualdade entre homens e mulheres foi apenas publicada em 2000. Até 2000, foram aprovadas uma diretiva (em 1975) e uma comunicação da Comissão Europeia em 1996. A Diretiva do Conselho de 10 de fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e feminino¹⁴⁵ – considerou que, devido às disparidades salariais observadas, era necessário aproximar as legislações dos então nove Estados-Membros, e que os Estados-membros devem suprimir discriminações e tomar medidas de garantia de execução do princípio da igualdade de

¹⁴³ Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada de 2016) disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT>, acedido em 30/11/2023

¹⁴⁴ Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Título III – Igualdade: <https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/#chapter5>

¹⁴⁵ Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. *JO L 45 de 19.2.1975, p. 19–20*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31975L0117>

remuneração entre os homens e mulheres. A diretiva, sendo juridicamente vinculativa e estabelecendo um conjunto de objetivos concretos, não detalha a forma e permite aos Estados-Membros considerarem a forma mais adequada para cumprir os objetivos definidos. A Comunicação da Comissão Europeia sobre a integração da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em todas as políticas e ações comunitárias¹⁴⁶, publicada em 1996, é o compromisso da Comissão para integrar a perspectiva de género nas políticas e atividades, a par da aplicação de medidas específicas. De notar que uma comunicação da Comissão Europeia¹⁴⁷ não é um instrumento legal nem vinculativo, mas uma explicação da ação da UE sobre determinadas temáticas.

Desde 2000 a 2023, a Comissão Europeia implementou quatro estratégias para a igualdade de género (que correspondem a quatro comunicações). A primeira, “Estratégia-Quadro da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres no período 2001-2005”¹⁴⁸, explica o programa de ações para o combate às desigualdades entre homens e mulheres na vida económica, igualdade de participação e representação, direitos sociais, vida civil e papéis e estereótipos de género. É precedida pelo Conselho Europeu de Lisboa¹⁴⁹, a 23 e 24 de março de 2000, em que a presidência portuguesa convida o Conselho (i.e., os governos da União Europeia) e a Comissão Europeia a abordar diferentes áreas no contexto do emprego, incluindo a promoção da igualdade de oportunidades em todas as perspetivas como diminuir a segregação profissional e a apoiar a conciliação da vida profissional e familiar. O reforço da dimensão da igualdade de género na Estratégia Europeia de Emprego (1997), a melhor utilização dos Fundos Estruturais na promoção desta igualdade, a criação de ações de sensibilização para alertar cidadãos da necessidade da questão de género na vida política e órgãos públicos eleitos, o apoio ao combate da discriminação no material didático das escolas e o aumento da participação de mulheres na própria Comissão Europeia são algumas das ações descritas na primeira estratégia oficial. Em 2005, surge a nova estratégia que se baseia na experiência anterior, e que reforça atividades existentes, adotando algumas novas ações. Tal como a comunicação anterior, medidas específicas são enumeradas nas áreas de atuação como a economia, área civil e representação e social, incluindo agora a erradicação de todas as formas de violência em razão do sexo e a promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas externa e de desenvolvimento. O “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010”¹⁵⁰ define objetivos para cada área enumerada e as suas principais

¹⁴⁶ Comunicação da comissão “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das ações comunitárias” (COM/96/67). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A51996DC0067>

¹⁴⁷ Tipos de legislação da UE: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vh75mdhkg4s0>

¹⁴⁸ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Towards A Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)” (COM 200/143). Disponível em: <http://aei.pitt.edu/45616/>

¹⁴⁹ Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Lisboa (2000), disponível em: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_pt.htm

¹⁵⁰ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010” (COM/2006/92). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52006DC0092>

ações. A título de exemplo, para a área económica, declara-se a necessidade de implementar as metas de emprego definidas no Conselho Europeu de Lisboa, aumentando a taxa de emprego das mulheres para 60% até 2010; eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres que ainda se verificam; fomentar o aumento do número de empresas criadas por mulheres (que representam nesta altura 30% dos empresários da UE); aumentar a proteção das mulheres para o risco da pobreza (já que as suas carreiras são tendencialmente caracterizadas por interrupções ou carreiras mais curtas que leva a menor proteção social); reconhecer a dimensão de género na saúde e combater a discriminação especialmente as mulheres imigrantes e oriundas de minorias étnicas. Para a implementação destes seis objetivos, a Comissão Europeia previa integrar a dimensão de género nas políticas de emprego e saúde, realizar atividades no âmbito do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) e do Ano Europeu do Combate à Exclusão e à Pobreza (2010), e na execução dos Fundos Estruturais. Para além disso, pretendia analisar e reportar a aplicação de uma diretiva¹⁵¹ de 2004 relativa ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens, apresentar uma comunicação relativa às disparidades salariais entre homens e mulheres em 2007 e participar, também em 2007, na criação do Instituto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres. O relatório de aplicação da diretiva é apenas publicado em 2015¹⁵², mas em 2007 é publicada uma comunicação da Comissão intitulada «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres»¹⁵³ e o instituto é estabelecido. Durante o período de 2006 a 2010, é aprovada a diretiva relativa princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e atividade profissional¹⁵⁴ que revoga a diretiva 1975 referida anteriormente e, no Conselho Europeu de Bruxelas de março de 2006, é salientada a importância da perspectiva de género e aprovado ‘Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos’¹⁵⁵.

Antes da análise da estratégia seguinte, e como as questões de género remetem-nos, também, para as percepções e os estereótipos, é relevante analisar sucintamente o eurobarómetro especial sobre a igualdade de género na UE publicado em 2010 (com dados de 2009)¹⁵⁶. O barómetro abrangeu todos os Estados-Membros da UE, entrevistando 26.470 cidadãos europeus. As respostas dos inquiridos

¹⁵¹ Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. *JO L 373 de 21.12.2004*, p. 37–43. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

¹⁵² Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu Relatório sobre a aplicação da Diretiva 2004/113/CE do Conselho que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (COM/2015/190). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0190>

¹⁵³ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres (COM/2007/424). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0424>

¹⁵⁴ Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

¹⁵⁵ Conclusões da Presidência de 15/16 de junho de 2016: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10633-2006-REV-1/pt/pdf>

¹⁵⁶ European Commission: Directorate-General for Communication (2010). *Special Eurobarometer 326: Gender equality in the EU in 2009*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

indicam que, em média, 62% dos europeus consideram que há uma desigualdade de género generalizada, comparado com 34% que a consideram “rara”. Dois terços dos europeus (66%) acreditam que a desigualdade entre homens e mulheres está menos generalizada do que há dez anos, indicando algum progresso, e um quarto consideram-na mais generalizada. A maioria dos europeus afirma não ter sido vítima de discriminação com base no seu género nos últimos 3 anos, 18% viram ou sentiram esta discriminação na sociedade em general e 15% viram ou sofreram discriminação no trabalho. As diferenças entre países relativamente à média são relativamente baixas, exceto no caso da Suécia, onde 32% dos inquiridos afirmam ter testemunhado discriminação baseada no género na “sociedade em geral”, em comparação com 14% a nível da UE. Sendo a Suécia o país mais bem pontuado da UE nas questões de igualdade de género, este dado não nos indica que haja mais situações de discriminação na Suécia, mas parece indicar-nos que a população sueca está mais atenta e informada sobre estas questões. No que diz respeito aos estereótipos sexistas, 54% dos inquiridos afirma que os estereótipos se materializam sobretudo "na vida profissional", "na publicidade" (34%), "nos meios de comunicação social" (25%) e "na política" (24%). Há indicação de uma relação entre escolaridade dos inquiridos e a sua percepção sobre estereótipos de género, as pessoas com mais tempo de escolaridade são mais susceptíveis à existência de estereótipos no local de trabalho e na publicidade; e os mais jovens (15-24 anos) tendem a estar mais consciente dos estereótipos, nomeadamente nos programas escolares e no mundo do desporto. Em relação ao papel da UE, 61% dos inquiridos prefeririam uma tomada de decisão conjunta a nível da UE em vez de uma tomada de decisão pelo seu governo nacional sozinho (33%). Quando se pergunta se as medidas da UE são suficientes para combater a desigualdade de género, os europeus mostram-se divididos: 44% consideram que não, comparados com 35% que consideram que as medidas ajudam até certo ponto e apenas 7% afirmam que sim. Os inquiridos de Chipre (79%) e da Grécia (78%), Portugal (66%) são mais propensos a pensar que está a ser feito o suficiente para combater a desigualdade de género, enquanto apenas 20% dos entrevistados da Suécia acreditam no mesmo. Olhando para o passado, a três quintos dos europeus concorda que foram feitos progressos nas últimas décadas. Quando inquiridos sobre as prioridades no combate às desigualdades de género, 62% escolhem "actos de violência contra as mulheres" (em que 92% dos inquiridos considera urgente o combate à violência sofrida por mulheres na UE) e 50% escolhe "as disparidades salariais entre homens e mulheres" como principais prioridades. Apenas na Suécia e em Portugal as questões salariais são mais escolhidas do que o combate à violência. Outros dados interessantes: apenas 16% dos inquiridos escolhem como prioridade a representação política das mulheres – uma das áreas-chave da estratégia – e 20% escolhem a representação das mulheres em cargos de poder nas empresas, a luta contra estereótipos e a melhoria da divisão de tarefas domésticas (apesar de noutra questão três quartos dos europeus concordarem que as mulheres têm menos liberdade devido ao tempo utilizado nas suas responsabilidades familiares). A luta contra a violência de género e o princípio da remuneração

igualitária diferenciam-se como mais relevantes no estudo. Quanto às disparidades salariais, 82% dos europeus (86% mulheres e 76% dos homens) consideram a urgência de abordar este tema.

A estratégia de continuação, “Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015”¹⁵⁷ mantém as áreas-chaves enumeradas na estratégia anterior, com a diferença de uma área específica sobre a remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor. Esta estratégia está incluída na “Europa 2020” (estratégia já mencionada aquando da discussão sobre o Programa Europa Criativa 2014-2020) e contribui para o fortalecimento da coesão económica, social e territorial. Declara-se a necessidade de definir políticas que promovam a igualdade de género para melhorar as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho e desenvolver novas formas de conciliação da vida profissional e familiar. Algumas das ações da nova estratégia são: promover a igualdade de género em atividades relativas à integração de migrantes, instaurar o Dia Europeu da Igualdade Salarial¹⁵⁸, acompanhar os progressos para alcançar a meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão e promover uma campanha de sensibilização para as questões relativas à violência contra as mulheres. Também em 2011, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)¹⁵⁹ é publicado e inclui um conjunto de medidas destinadas à diminuição das disparidades entre homens e mulheres. Promove a igualdade na remuneração por trabalho igual e o incentivo aos parceiros sociais e às empresas para o desenvolvimento de iniciativas a favor da igualdade de género; medidas de promoção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens (como o incentivo a modalidades de trabalho flexíveis e formas de licença tanto para as mulheres como para os homens) e medidas para combater todas as formas de violência contra as mulheres para destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres e raparigas.

Em 2016, e com base nas três comunicações da Comissão no período de 2000 a 2015, a Comissão publica o “Compromisso estratégico para igualdade entre homens e mulheres 2016-2019”¹⁶⁰ como um documento de trabalho da Comissão (um estatuto hierarquicamente inferior à comunicação). Esta estratégia reforça o Pacto Europeu e é idealizada numa fase em que se observa tendências positivas na igualdade de género no campo do emprego, mas contrariadas pela desigualdade que ainda subsiste noutros domínios, nomeadamente em termos de remunerações, e um progresso positivo, mas lento na representação das mulheres nos conselhos de administração de empresas. Ao analisar o documento,

¹⁵⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Estratégia Para A Igualdade Entre Homens E Mulheres 2010-2015” (COM/2010/491). Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/154975/Estrat_iguald_hom_mulh_2010_15.pdf

¹⁵⁸ O Dia Europeu da Igualdade Salarial continua a ser implementado. Página web em inglês: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en

¹⁵⁹ Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) (2011/C 155/02). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

¹⁶⁰ European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers. (2016). *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/739114>.

verifica-se que as cinco áreas de ação prioritárias identificadas em 2010 permanecem válidas e que a maioria dos objetivos se mantém similares desde a primeira estratégia. As disparidades entre género ainda se verificam nas áreas económicas, remuneração, representação em cargos de poder, integridade e proteção e as desigualdades entre homens e mulheres fora da UE. Primeiramente, a Comissão Europeia compromete-se a aprofundar a integração da perspectiva da igualdade de género em todas as suas atividades. Outros compromissos focam-se no cumprimento da legislação já aprovada em matéria de igualdade de tratamento (diretivas relativas à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas suas várias dimensões: no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, nos domínios do emprego e atividade profissional, em matéria de segurança social¹⁶¹ ou para trabalhadores que exerçam uma atividade independente¹⁶²), atualizar a legislação nos domínios das licenças e modalidades de trabalho flexíveis e apoiar a melhoria dos serviços de acolhimento de crianças, que afetam a taxa de participação das mulheres no emprego. Na questão laboral, um dos objetivos da UE para 2020 era atingir os 75% de homens e mulheres empregados (que sabe-se não ter atingida no caso das mulheres em que a taxa de participação foi de 70,2% em 2023). O combate às disparidades salariais entre homens e mulheres continua como uma das grandes prioridades da UE, já que se observa um progresso lento de convergência. Para atingir o objetivo de diminuir as disparidades salariais é necessário melhorar a implementação e o respeito do princípio da igualdade de remuneração (Diretiva 2006/54/CE)¹⁶³ e continuar a assinalar o Dia Europeu da Igualdade Salarial. Promover a igualdade no processo de tomada de decisões e alcançar uma representação de, pelo menos, 40% do sexo sub-representado entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa é outro dos objetivos, sendo essencial a recolha e a divulgação de dados sobre a representação. A Comissão fixou, para si própria, um objetivo de 40% de mulheres nos respetivos quadros médios e superiores até ao final de 2019. Há, também, uma menção aos programas de financiamento da UE para 2014-2020 através do Fundo Social Europeu e Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional¹⁶⁴ (no âmbito do acesso ao emprego, progressão na carreira, conciliação da vida profissional e privada, igualdade na remuneração por igual trabalho), dos projetos apoiados pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania¹⁶⁵ e o programa Erasmus + (educação, formação, juventude e desporto) já integrou as

¹⁶¹ Diretiva 79/7/CEE relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31979L0007>

¹⁶² Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

¹⁶³ Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

¹⁶⁴ Página web do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/95/el-fondo-europeo-de-desarrollo-regional-feder->, , acedida em 01/12/2023

¹⁶⁵ Página web do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/rec>, acedida em 01/12/2023

questões da igualdade de género no programa 2014-2020. Incluiu a intensificação do trabalho na recolha de dados (Eurostat, EIGE, Eurofound), intercâmbio de boas práticas e a importância da avaliação e elaboração dos relatórios de progresso sobre a igualdade de género. Para implementação da estratégia, um plano de ação foi publicado para 2017-2019¹⁶⁶, em que a comissão enumera ainda mais ações específicas para colmatar as disparidades entre homens e mulheres nas áreas-chave já examinadas. Também em 2017, durante a implementação da estratégia, foi elaborado um novo eurobarómetro sobre a igualdade de género¹⁶⁷, que conclui que 91% dos inquiridos pensam que a promoção da igualdade entre homens e mulheres é importante para garantir uma sociedade justa e democrática e 87% essencial nas empresas e economia. A estratégia é implementada numa fase em que se observa que, quanto aos estereótipos, 88% dos inquiridos acreditam que é aceitável que os homens chorem, mas ainda 43% consideram que o papel mais importante de um homem é ganhar dinheiro. Quase sete em cada dez inquiridos consideram que as mulheres são mais propensas do que os homens a tomar decisões com base nas suas emoções (69%) e 44% acreditam que o papel mais importante de uma mulher é cuidar da casa e da família. Em relação aos resultados já alcançados, os inquiridos estão divididos no alcance de igualdade de género no trabalho e em posições de liderança nas empresas e noutras organizações. 55% dos homens considera que há igualdade de género no trabalho, versus 42% das mulheres inquiridas. 50% dos homens considera a paridade de género em posições de liderança, em comparação com 37% das mulheres. Na política, quase seis em cada dez homens (57%) pensam que a igualdade de género foi alcançada, comparado com 45% das mulheres.

No final da implementação da estratégia, foi publicado um relatório de avaliação das forças e fraquezas da implementação¹⁶⁸ e inclui recomendações para o próximo ciclo de promoção da igualdade de género através da pesquisa documental e análise de indicadores, entrevistas, questionários e grupos-foco. González Gago (2019) considera que a estratégia desempenhou um papel na definição de políticas e apresentou uma lógica de intervenção (definição de objetivos e ações) e multidimensional, que afirma a igualdade de género como uma preocupação comum da UE. O princípio horizontal da igualdade de género incentivou orçamentos específicos para a execução dos objetivos da estratégia nos diferentes programas de financiamento (não incluindo o Programa Europa Criativa). Conclui que a estratégia produziu resultados e concretizou conquistas importantes, como a aprovação da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores

¹⁶⁶ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho E ao Comité Económico e Social Europeu “Plano de ação da UE para 2017-2019 Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres” (COM/2017/678). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>

¹⁶⁷ European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017 - Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

¹⁶⁸ European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers & González Gago, E. (2019). *Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategic engagement for gender equality 2016–2019*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/451205>

e cuidadores¹⁶⁹ (que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho), os avanços na participação das mulheres em cargos de poder e o reforço da dimensão de género na estratégia Europa 2020 e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estabelecido em 2017¹⁷⁰. No entanto, o relatório enumera diferentes pontos fracos da estratégia: o baixo estatuto do documento (‘documento de trabalho’ e não uma comunicação) e uma de comunicação de baixo perfil implicam uma desvalorização política em relação à estratégia anterior que pode resultar num conhecimento limitado do público em relação à estratégia. Apesar da importância da mensagem, a redação de alguns objetivos específicos e ações é vaga o que leva à ausência de metas concretas. Quanto aos programas de financiamento, há dificuldades identificadas com a falta de um método sistemático de aplicação da integração da perspectiva de género em todos os programas de financiamento, a capacidade limitada das regiões e dos Estados-Membros para integrar os princípios da igualdade de género nas suas intervenções e o orçamento limitado dos principais programas de financiamento. Outros pontos fracos incluem a atenção inadequada a algumas questões: desafios relacionados com a mudança cultural e estereótipos, eliminação do assédio sexual no local de trabalho, interseccionalidade e o papel dos homens na promoção igualdade de género. Quanto ao emprego, a estratégia integra o objetivo de 75% de taxa de participação, desagregando-a por sexo, mas não se concentrou na qualidade do emprego a que as mulheres têm acesso. A autora recomenda que o estatuto da estratégia seguinte volte a ser adotada como comunicação, alargando a sua duração e prestando mais atenção à estratégia de comunicação e disseminação da estratégia para alargar o alcance da mensagem. Ao clarificar mais concretamente os objetivos e ações e definir metas concretas, considera-se importante manter as áreas-chave, mas acrescentar a área de combate aos estereótipos de género e maior integração com os principais paradigmas políticos (Pilar Europeu dos Direitos Sociais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável¹⁷¹) e incluir a dimensão da interseccionalidade. Chama a atenção para as mudanças sociais atuais como o envelhecimento populacional, migrações, alterações climáticas ou a era digital que podem influenciar a igualdade entre os homens e as mulheres e devem ser consideradas. Para o período de 2019 a 2024, a Comissão Europeia escolheu uma Comissária para a Igualdade¹⁷², cujo trabalho inclui o reforço da inclusão e igualdade na UE, a luta contra a discriminação e desenvolvimento de uma estratégia europeia em matéria de igualdade de género para eliminar as barreiras que se colocam às mulheres, nomeadamente em termos salariais.

¹⁶⁹ Diretiva (UE) 2019/1158 Do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. *JO L 188 de 12.7.2019, p. 79–93*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

¹⁷⁰ Comunicado de imprensa de 26 de abril de 2017 relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Humanos: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=2786&furtherNews=yes>, acessado em 5/12/2023

¹⁷¹ Página web dos OBS: <https://ods.pt/>, acessado em 30/11/2023

¹⁷² A Comissária para a Igualdade para o período de 2019 a 2024 foi Helena Dalli. Mais informação disponível em: https://commissioners.ec.europa.eu/helena-dalli_en

Em 2020 entra em vigor a (nova) estratégia para a igualdade de género para o período 2020-2025 «Uma União da Igualdade»¹⁷³, novamente designada como uma comunicação da Comissão Europeia. Enquadra-se no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no segundo princípio, igualdade entre homens e mulheres em que a “igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira” afirmando que “as mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor”¹⁷⁴. A estratégia contribui para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de uma maneira transversal, principalmente o quinto ODS relativo à igualdade de género, e para a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim¹⁷⁵, o primeiro compromisso universal em prol da igualdade entre mulheres e homens, que comemorou o 25.º aniversário em 2020. A Comissão Europeia, apesar das estratégias anteriores, reitera a relevância da tema porque nenhum Estado-Membro da UE alcançou a plena igualdade de género e, nalguns casos, os progressos são lentos como se analisou no subcapítulo anterior. No momento de desenvolvimento da estratégia, a UE tinha a pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019. As disparidades de género continuam presentes nos domínios do emprego, da remuneração, dos cuidados, dos lugares de decisão e das pensões. Situações de discursos de ódio, violência, assédio e estereótipos de género continuam a ser registados.

Procedendo à análise da estratégia, está dividida em três áreas-chaves de atuação – combate à violência e estereótipos, promover o crescimento da economia assente na igualdade de género e a participação equitativa de cargos de direção, e inclui referências à interseccionalidade nas políticas da UE, aos programas de financiamento e o carácter global das questões de igualdade de género. Para acabar com a violência de género, os principais instrumentos são a «Convenção de Istambul»¹⁷⁶ (Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica) e a urgência de concluir a adesão da UE à Convenção – que foi bem-sucedida e entrou em vigor na UE em outubro de 2023¹⁷⁷ – e a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho¹⁷⁸, incentivando os Estados-Membros à sua ratificação. Combater os estereótipos de género é o segundo objetivo da

¹⁷³ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma União da Igualdade: Estratégia Para a Igualdade de Género 2020-2025” (COM/2020/152). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

¹⁷⁴ European Commission: Secretariat-General. (2017). *Pilar europeu dos direitos sociais*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2792/239183>.

¹⁷⁵ Página web da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim:

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>, acedida em 5/12/2023

¹⁷⁶ Convenção de Istambul, disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

¹⁷⁷ Comunicado de imprensa de 29 de setembro 2023 sobre a Convenção de Istambul entra em vigor para a UE: https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/combate-violencia-contra-mulheres-convencao-de-istambul-entra-em-vigor-para-ue-2023-09-29_pt, acedido em 5/12/2023

¹⁷⁸ Decisão (UE) 2024/1018 do Conselho de 25 de março de 2024 que convida os Estados-Membros a ratificar a Convenção (n.o 190) sobre Violência e Assédio, de 2019, da Organização Internacional do Trabalho. *JO L*, 2024/1018, 2.4.2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32024D1018>

estratégia, em que é referido o apoio a projetos que promovam a igualdade de género no âmbito do programa Europa Criativa 2021-2027 no contexto de mudanças de atitudes e combate de estereótipos e do papel da cultura para esses câmbios. No contexto do emprego, a estratégia pretende colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurando uma participação equitativa em diferentes sectores da economia. A Diretiva 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores promove a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e é o instrumento principal de fomento da taxa de participação das mulheres. É essencial que os Estados-Membros transponham e apliquem corretamente a diretiva nos contextos nacionais. O Programa de Apoio às Reformas Estruturais e os sistemas fiscais e de proteção social devem fomentar a igualdade entre homens e mulheres a nível estrutural. Apesar de haver mais mulheres licenciadas na Europa, as mulheres continuam a estar sub-representadas em certos sectores. A Comissão Europeia pretende incentivar as competências digitais com a aplicação da Declaração Ministerial de Compromisso sobre as mulheres no domínio digital¹⁷⁹ e a recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais para combater as disparidades de participação em profissões tradicionalmente dominadas por homens¹⁸⁰. O princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, referido no Tratado desde 1957, ainda não é aplicado nos países da UE em que as disparidades salariais as disparidades de pensões entre homens e mulheres chegam aos 15.7% e 30.1%, respetivamente, à data de publicação da estratégia 2020-2025. Colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados é outra das prioridades, já que as mulheres passam mais horas em tarefas domésticas e familiares e que representam a grande maioria dos cuidadores informais. A disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e assistência social e serviços são medidas essenciais para a diminuição desta disparidade, mas não se verificam, segundo a estratégia, em todos Estados-Membros, alguns estando significativamente atrasados. A participação das mulheres na tomada de decisão e na política é necessária para uma liderança inclusiva e diversificada. O principal instrumento legislativo é a Diretiva 2022/2381 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas, aprovada em 2022, derivada da proposta de 2012, que estabelece um objetivo mínimo de 40% de membros não executivos do sexo sub-representado nos conselhos de administração das empresas. A Comissão visa alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres de 50% a todos os níveis da sua gestão até ao final de 2024 e incentivar a participação das mulheres, enquanto eleitoras e candidatas, nas eleições de 2024 para o Parlamento Europeu. Nas eleições de junho de 2024, 38,5% dos eurodeputados eleitos são mulheres. Este número mostra um aumento de apenas 1.5

¹⁷⁹ Declaração Ministerial de Compromisso sobre as mulheres no domínio digital disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>, acedida em 08/12/2023

¹⁸⁰ Proposta de Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (COM/2020/275). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0275>

pp comparada com a eleição de 2014 e um pequeno retrocesso desde a eleição de 2019 (em que 40% dos eurodeputados eram mulheres)¹⁸¹.

Esta estratégia encontra um panorama europeu bastante diferente. Onze anos depois, a Comissão Europeia publica outro eurobarómetro especial¹⁸² focado em questões sociais que inclui a igualdade de género. 88 % dos inquiridos, em 2020, consideram importante uma Europa social, comprometida com a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas, e proteção e inclusão social. Entre uma lista, a igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho é para a maioria (46%) o elemento mais importante para o desenvolvimento da UE (seguido de perto pela justiça das condições de trabalho). Mais de sete em 10 europeus consideravam, em 2020, que a falta de direitos sociais é um problema grave. No que respeita à tomada de decisão, 70% dos europeus consideram que devem ser tomadas mais decisões à escala europeia no que diz respeito a «promover o tratamento igual entre homens e mulheres», enquanto um quarto (23%) deseja menos tomada de decisões à escala europeia. A maioria dos inquiridos considera que, de um modo geral, no futuro, as questões dos direitos sociais irão desempenhar um papel mais importante na construção de uma União Europeia mais forte (51%). Por outro lado, um terço (33%) acredita que desempenharão quase o mesmo papel e mais de um em cada 10 (13%) acredita que os direitos sociais desempenharão um papel menos importante. Quando lhes foi pedido que especificassem as questões mais importantes para o futuro da Europa, 36% referem o «sistema de saúde» (claramente influenciado pela pandemia COVID-19), 16 % «igualdade de oportunidades» e 15% a «igualdade de género». Mais de três em cada 10 referem a «igualdade de oportunidades» na Finlândia (34%), Suécia (32%), Irlanda e Dinamarca (31% em ambos os países). No caso do seu próprio país, em média, 13% dos inquiridos escolheram a «igualdade de oportunidades» e «igualdade de género» como prioridades governamentais, em que a Suécia volta a referir a «igualdade de género» (33%), muito à frente do seguinte, Dinamarca, com 22% dos inquiridos. O estudo conclui que mais de seis em cada 10 europeus consideram que haverá uma Europa mais social em 2030.

2.3. Igualdade de Género e os sectores culturais e criativos

Em 2023¹⁸³, 7,8 milhões de pessoas trabalhavam nos sectores culturais e criativos, representando 3,8% do emprego total. Observam-se 3,93 milhões de homens (50,5%) e 3,85 milhões de mulheres (49,5%) empregados, que equivale à menor diferença de sempre entre homens e mulheres no emprego cultural. As variações do emprego cultural diferente entre Estados-Membros com a Estónia a liderar com um aumento de 18.0% entre 2022 e 2023 e a Grécia e o Chipre com decréscimos nas taxas de emprego

¹⁸¹ Ferramenta de monitorização das eleições:

<https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>, acessado a 01/09/2024

¹⁸² Europe Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). *Special Eurobarometer 509: Social Issues*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2266>

¹⁸³ Eurostat (2024). *Cultural Statistics - cultural employment*. Disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment#Characteristics_of_cultural_employment_in_2023

cultural na ordem dos 12%. O número de mulheres empregadas nos sectores aumentou para todos os países da UE desde 2013 (com exceção de 2020). Em países como a Latvia e o Luxemburgo a taxa de homens no emprego cultural continua acima dos 60%. Apesar da tendência observada para a paridade de género no emprego cultural, em 2022, a Comissão Europeia encomendou um estudo “Disparidades entre homens e mulheres nos sectores cultural e criativo”¹⁸⁴. O estudo analisa os diferentes tipos de disparidade: emprego, salariais e de acesso aos recursos, mas também os estereótipos de género, acesso a cargos de decisão e de liderança, acesso ao mercado de trabalho e assédio sexual. Confirmou-se que, em média, há mais homens em cargos de liderança nas artes do espetáculo, nas artes visuais, ao sector da música, arquitetura e design, e literatura e edição. Em sectores como o património cultural, os homens estão mais representados em instituições culturais consideradas mais prestigiadas ou de maior dimensão. O estudo conclui que a produção realizada por mulheres tende a ser menos valorizada em comparação com os dos homens nos sectores culturais e criativos, que há uma tendência para as mulheres serem vistas como “musas”, em vez de serem, elas próprias, as protagonistas criativas. Observa-se uma tendência etária no sector do património cultural: há mais mulheres entre os diretores mais jovens, enquanto os diretores mais velhos tendem a ser homens, nos conselhos de administração dos museus, por exemplo. No sector literário, observa-se um número superior de mulheres em todos os níveis organizacionais, mas a nível executivo, a distribuição é de aproximadamente 60% de homens e 40% de mulheres. As artes relacionadas com o artesanato são vistas como altamente feminizadas, com um número quase dominante de mulheres no sector, mas com uma valorização social e económica geralmente inferior do que em outros sectores. Os sectores de música e das artes do espetáculo também apresentam menos mulheres em cargos de decisão e de liderança. Profissões de gestão, guionistas, compositores e maestro são maioritariamente preenchidas por homens, enquanto as mulheres ocupam lugares de cantoras. As disparidades salariais entre homens e mulheres são um tema relevante no contexto destes sectores. Os sectores culturais e criativos caracterizam-se pela importância do *networking* informal, horários de trabalho irregulares, e necessidade, nalguns sectores, de viajar. Devido aos estereótipos associados à mulher e à responsabilidade desproporcional de cuidar dos filhos e do trabalho doméstico, leva as profissionais mulheres a ter menos probabilidade de viajar ou encontrar-se com potenciais clientes em horários irregulares, com menos oportunidades de aumentar a sua rede de contactos. O estudo afirma que há disparidades de remuneração entre homens e mulheres que, por um lado, trabalham ao mesmo nível de antiguidade ou na mesma posição, bem como uma diferença na probabilidade de progressão de carreira, e consequentemente de uma remuneração superior.

No caso das artes visuais, as artistas mulheres estão sub-representadas nas galerias comerciais e nas galerias e museus não comerciais, enquanto representam 70% da força de trabalho em museus e

¹⁸⁴ European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2022). *Gender gaps in the cultural and creative sectors*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/322133>

galerias. Dados de 2017 reportam que as obras de arte de artistas mulheres representam apenas 3% a 5% das principais colecções permanentes na Europa e nos Estados Unidos da América, e que apenas 13,7% dos artistas vivos representados por galerias na Europa e América do Norte são mulheres. No design, 70% dos licenciados em design são mulheres em 2018 no Reino Unido, no entanto apenas 11% dos cargos de liderança eram ocupados por mulheres neste sector. No caso da música, na Europa, as mulheres representam 20% dos compositores e compositoras registados, ganham, em média, menos 30% do que os homens que trabalham no sector, compuseram apenas 2,3% das obras clássicas executadas em concertos e detêm apenas 15% das editoras discográficas. Ainda no Reino Unido, as mulheres representam apenas 2% dos compositores de ópera e 8% dos libretistas. Conde (2023) demonstra que não há mulheres na direção artística dos festivais principais de música clássica, gestoras ou maestras em orquestras principais em Portugal. Menos de 15% dos compositores contemporâneos são mulheres, e o trabalho produzido por compositoras mulheres raramente é apresentado. O artigo da autora confirma as desigualdades com uma pirâmide de sucesso em que na base se observa que 45% dos músicos de cordas em orquestras principais são mulheres, apesar da limitada (ou ausente) participação em cargos de poder¹⁸⁵. França apresenta as disparidades entre mulheres e homens na remuneração, possibilidade de programação, representação em cargos de liderança e até na atividade nas artes do espetáculo¹⁸⁶. Apesar de serem 52% no ensino preparatório para as artes do espetáculo, apenas são 31% dos artistas em atividade, 11% dos artistas programados e 18% dos cargos de direção. Para cargos equivalentes, as artistas mulheres ganham, em média, 27% menos do que os homens artistas. Na Irlanda, observa-se a sub-representação das mulheres em todas as funções estudadas associadas ao teatro, com exceção dos figurinistas: 28% dos guionistas empregados são mulheres, apenas 9% dos desenhadores de som empregados são mulheres, e 37% dos diretores empregados são mulheres¹⁸⁷. Também o circo demonstra uma grande sub-representação das mulheres. Na Catalunha, um estudo demonstra que aproximadamente 80% dos artistas em palco eram homens e apenas 20% mulheres, com os diretores praticamente 100% homens, o que demonstra que os circos são “espaços altamente masculinizados em termos de posições de poder”¹⁸⁸. No sector audiovisual, há mais homens a trabalhar nestes sectores, enquanto ocupações relacionadas com maquiagem, figurino e

¹⁸⁵ Conde, I. (2003). *Making Distinctions: Conditions for Women Working in Serious Music and in (New) Media Arts in Portugal*. Culture-Gates, pp 225-323.

¹⁸⁶ HCE - Haut Conseil à l'Égalité (2018). *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture - Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l'action*. Disponível em: https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_inegalites_dans_les_arts_et_la_culture_20180216_vlig_ht.pdf

¹⁸⁷ Donohue, B. et al (2017). *Gender counts: an analysis of gender in Irish Theatre 2006-2015*. Disponível em: https://pure.ulster.ac.uk/ws/portalfiles/portal/11631340/Gender_Counts_WakingTheFeminists_2017.pdf

¹⁸⁸ *Circus and Gender—Second Meeting of Cirqueras in Spain* (2015, fevereiro 5). *Stagelync*. <https://stagelync.com/news/circus-and-gender-second-meeting-of-cirqueras-in-spain>

cabelo são dominadas por mulheres¹⁸⁹. Em Portugal¹⁹⁰, as mulheres continuam a ser uma minoria na indústria do audiovisual, representando cerca de um quarto dos membros das associações profissionais, dos júris e dos críticos de cinema. Foram identificadas barreiras principalmente no que diz respeito à diferença de responsabilidades nos cuidados familiares e às dificuldades enfrentadas por uma mulher no sector devido aos horários (Gomes, n.d:28). Apenas 21% de todos os realizadores de filmes europeus produzidos entre 2003 e 2017 são mulheres¹⁹¹, e para o período de 2018-2022, a percentagem aumentou apenas para 26%¹⁹². Em todas as categorias (produção, cinematografia, edição etc., incluindo representação em papéis principais), as mulheres são sub-representadas. Desde 2013, a percentagem de mulheres diretoras tem-se mantido constante (entre os 21% em 2013 e 26% em 2021), e encontram-se principalmente no género do documentário (31% dos diretores são mulheres).

2.3.1. Políticas da UE para promoção da igualdade de género

A nível da política europeia, e dos documentos analisados anteriormente, a estratégia de 2001-2005 refere a “cultura” no seu papel para mudar os papéis e estereótipos de género, e a na de 2006-2010, contempla-se a opção da utilização dos programas comunitários da área cultura para a eliminação dos estereótipos de género. De 2010 a 2015, a estratégia da Comissão Europeia não menciona os sectores culturais e criativos, apenas referido o papel do homem no âmbito da igualdade de género nos domínios da juventude, da educação, da cultura e do desporto; e no compromisso de 2016-2019, não há menção à cultura. A nova estratégia (2020-2025) reconhece a importância dos meios de comunicação social e os sectores culturais para a mudança de atitudes e luta contra os estereótipos, afirmando a relevância do apoio a projetos que promovam a igualdade de género no âmbito do programa Europa Criativa, exemplificando com o projeto A Música Move a Europa. Por outro lado, as ferramentas direcionadas para a cultura não incluem muitas menções da igualdade de género nos sectores. A Nova Agenda para a cultura (2018) apenas refere a importância da utilização dos programas Europa Criativa para melhorar a inclusão social e definir critérios de igualdade de género na seleção dos projetos para incentivar uma gestão de projetos mais inclusiva e apoiar projetos que incluam esta perspectiva no seu planeamento e execução (e não necessariamente como temas dos projetos). No entanto, o Plano de Trabalho para a Cultura 2019-2022, desenvolvido para pôr em prática a agenda acima referida, considera a igualdade de género como uma das prioridades para os

¹⁸⁹ International Labour Office: Sectoral Activities Department (2014). *Employment relationships in the media and culture industries: Issues paper for the Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector (Geneva, 14 and 15 May 2014)*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_240701.pdf

¹⁹⁰ Gomes, R., Martinho, T., Lourenço, V (n.d). *Professional Careers in Cinema Production in Portugal: Different Contexts, Generations and Gender*. Culture-Biz, pp 1-34.

¹⁹¹ European Audiovisual Observatory (2019). *Female directors in European film*. Disponível em: <https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9>

¹⁹² European Audiovisual Observatory (2023). *Female professionals in European film production*. Disponível em: <https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9>

Estados-Membros e para o trabalho da UE para o período referido. Considera a igualdade de género fundamental para a diversidade cultural e o reconhece, tal como outros documentos anteriores, o papel da cultura na mudança social e no combate de estereótipos em relação às mulheres. Todavia reconhece que, apesar deste papel da cultura, os próprios sectores culturais e criativos apresentam disparidades de género. Os Estados-Membros acordaram que as “mulheres artistas e profissionais da cultura têm menos acesso aos recursos destinados à criação e à produção, recebem, de um modo geral, uma remuneração muito inferior à dos homens e estão sub representadas nas posições de liderança e noutros postos de decisão”, reconhecendo a importância da recolha de dados e intercâmbio de boas práticas entre países. No entanto, as únicas ações calendarizadas para 2020 e 2021 foram um levantamento da situação das mulheres artistas e das profissionais da cultura e a criação de um grupo de método aberto de coordenação (MAC), grupo estruturado para a cooperação voluntária entre os Estados-Membros e a EU, para a troca de boas práticas e, dependendo dos resultados, para apoiar o Conselho na adoção de conclusões. Desde 2008, a Comissão apoiou vários grupos MAC para questões como o diálogo intercultural, acesso à cultura, mobilidade de artistas e profissionais da cultura e circulação das obras de arte. O grupo MAC criado em 2019, e cujo relatório de recomendações¹⁹³ foi publicado em 2021, focou-se nas desigualdades de género nos sectores culturais. Os estereótipos de género devem ser combatidos em conjunto com as entidades educativas, criando apoios direcionados para financiar produções culturais que questionam estereótipos e promovem estudos e recolha de dados e evidências para a elaboração de políticas culturais mais eficazes. Estes dados (executados de forma serem comparável a nível europeu) devem incluir não só questões relacionadas com estereótipos, mas também sobre o mercado de trabalho para diminuir as disparidades salariais. Nos processos de financiamento, é necessário aplicar a paridade de género na programação financiada por fundos públicos e nos painéis de seleção, reconhecer mulheres artistas e apoiar redes profissionais e artísticas europeias e nacionais. Finalmente, o grupo MAC incentiva a criação de metas para a representação de mulheres em posições de poder, utilização de novos mecanismos de recrutamento e promoção da capacitação, *networking*, criação de redes, mobilidade para mulheres. Outro instrumento de comunicação estruturada, mas informal, entre os países da UE e a Comissão Europeia, *Voices of Culture*¹⁹⁴, caracteriza-se pela organização de eventos que reúnem profissionais dos diferentes Estados-Membros para discussão de temáticas essenciais aos sectores culturais e criativos. Em setembro de 2019, 36 profissionais culturais e criativos discutiram as disparidades de género nestes sectores. As recomendações¹⁹⁵ que surgem deste evento são similares às explanadas anteriormente nas

¹⁹³ European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Menzel, A. (2021). *Towards gender equality in the cultural and creative sectors : report of the OMC (open method of coordination) working group of Member States' experts*, (A.Menzel, ed.) Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/122208>

¹⁹⁴ Página web dedicada ao mecanismo de diálogo com a Comissão Europeia: <https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2020/02/VoC-Brainstorming-Report-Gender-Balance-in-the-Cultural-and-Creative-Sectors.pdf>, acessada a 15/12/2023

¹⁹⁵ Voices of Culture (2019). *Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors - Brainstorming Report Reflecting Group Discussions During Voices of Culture Session, Prague, 4-5 September*

temáticas da igualdade de participação das mulheres ao mercado de trabalho e representação em cargos de gestão, combate aos estereótipos de género, o fim da violência sexual e discriminação sistémica. Medidas como a recolha de dados, apresentados de forma transparente, comparável e acessível; reconhecimento do trabalho as mulheres profissionais da cultura e a sua capacitação; aplicação da diretiva de equilíbrio entre vida profissional alcançando mais paridade nos cuidados familiares; e o apoio o acesso de mulheres a cargos de decisão são algumas das centenas de recomendações presentes no documento. Dois anos mais tarde, em 2021, um evento foi organizado para a discussão das condições de trabalho nos sectores culturais e criativos, em que os participantes recomendam, na forma de um relatório¹⁹⁶, o desenvolvimento de uma estratégia global para combater os múltiplos desequilíbrios e desigualdades nestes sectores, incluindo em relação ao género, baseada em dados comparáveis a nível da UE sobre o emprego nos sectores culturais e criativos que incluem indicadores de disparidades salariais. O novo Plano de Trabalho para a Cultura 2023-2026 menciona apenas uma vez a expressão “igualdade de género”, considerando-a relevante apenas no contexto da melhoria das estatísticas culturais, já que não se desenvolveu um conjunto de estatísticas fiáveis e comparáveis a nível europeu nestes sectores, apesar da necessidade identificada e das recomendações externas. Como anteriormente descrito, a disparidade de género no emprego cultural e criativo atinge o seu nível mais baixo em 2022. No entanto, não foi publicada informação desagradada sobre diferenças salariais ou representação de mulheres em cargos de poder nos sectores. Espera-se que projetos como o projeto-piloto «Measuring the cultural and creative sectors in Europe»¹⁹⁷ (Medir os sectores cultural e criativo na Europa), liderado por um parceiro português, contribuam positivamente para a melhoria das metodologias, indicadores e correspondentemente dados disponíveis sobre a cultura, e abram caminho para mais informação sobre as desigualdades de género nos vários sectores¹⁹⁸

2019. Disponível em:

https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/docs/voices-of-culture/voices-of-culture-brainstorming-report-gender-balance-2019_en.pdf

¹⁹⁶ Voices of Culture (2021). *Status And Working Conditions For Artists, Cultural And Creative Professionals*.

Disponível em:

https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/docs/voices-of-culture/voices-of-culture-brainstorming-report-status-working-conditions-2021_en.pdf

¹⁹⁷ Página web do projeto: <https://www.measuring-ccs.eu/>

¹⁹⁸ Em 2024, também o Conselho da União Europeia se refere à importância da recolha de dados, mas no âmbito do desenvolvimento de públicos.

CAPÍTULO 3

Projeto de cooperação europeia

3.1 Relevância do Projeto

3.1.1. Background e finalidade

Os capítulos I e II analisam em detalhe o financiamento da UE direcionado para os sectores culturais e criativos as suas prioridades, incluindo a necessidade de trabalhar as questões da igualdade de género nestes sectores. O Programa Europa Criativa tenta responder aos desafios atuais que afetam a Europa e, em especial, os sectores culturais e criativos que, devido às suas especificidades, são frágeis a fatores externos. Os sectores culturais e criativos são tendencialmente caracterizados por organizações de pequena escala e micro empresas e/ou trabalhadores por conta própria, com rendimentos irregulares e imprevisíveis, que combinam vários empregos. Fraco acesso a financiamento e incertezas contratuais afetam os sectores e os rendimentos dos artistas ou profissionais de cultura são igualmente afetados negativamente. Os sectores culturais e criativos são heterogêneos e diversificados e apresentam especificidades geográficas e linguísticas que conduzem à fragmentação do mercado europeu, em que há barreiras ao acesso de públicos transfronteiriços às obras criadas. Por outro lado, a concentração do mercado é uma preocupação crescente na era digital em que se observa uma tendência de alguns sectores culturais e criativos serem representados um número limitado de grandes intervenientes. A União Europeia considera, assim, que é necessário assegurar que os sectores culturais e criativos beneficiem, tal como outros sectores, do mercado único em que há circulação transnacional de artistas e obras europeias (que continua a ser limitada). Aumentar a circulação e acesso transnacional de obras europeias e melhorar a mobilidade dos artistas e dos profissionais dos sectores contribui, desde logo, para o aumento da visibilidade do trabalho artístico e cultural, aumento de vendas ou das oportunidades de financiamento que apoia diretamente os artistas ou profissionais culturais e as organizações, normalmente de pequena escala. Contribui para a capacitação dos sectores e potencial melhoria da participação cultural, em que os públicos têm acesso a obras criadas noutros países da UE. Surge, assim, a primeira necessidade do projeto: reforçar a circulação e cocriação transnacional de artistas para potenciar as suas oportunidades de carreira, contribuindo para fortalecer os sectores culturais e criativos e solidificar o mercado europeu. Este incentivo à mobilidade e internacionalização, dentro da UE, das carreiras dos artistas ou profissionais culturais e criativos é comum nas diferentes ações financiadas pelo programa Europa Criativa, mas os projetos podem ter em conta diferentes prioridades, desde o desenvolvimento de novos públicos, à sustentabilidade, à dimensão internacional fora da UE, ou a inclusão social. Ao abrigo de uma das seis prioridades da Comissão Europeia “Um novo impulso para a democracia europeia – promover, proteger e reforçar a

nossa democracia”, inclui-se a defesa dos direitos humanos fundamentais, a igualdade entre homens e mulheres, de zonas rurais e urbanas, jovens e idosos, direitos das pessoas com deficiência, pessoas LGBTIQ. O programa Europa Criativa (2021-2027), devido às barreiras ainda existentes, considera a importância de projetos que promovam talentos femininos, a fim de apoiar as carreiras artísticas e profissionais das mulheres. A igualdade entre homens e mulheres surge no plano de financiamento em 2024, mais do que uma questão transversal em aspetos de gestão e planeamento dos projetos (tal como a sustentabilidade), mas como uma das prioridades dos projetos a financiar. Daí emerge a segunda necessidade do projeto: o combate às desigualdades de género nos sectores culturais e criativos, reforçando a inclusão social através da cultura. Como analisado no capítulo II, as mulheres artistas enfrentam (ainda) mais barreiras no exercer das suas profissões. Há menos mulheres representadas em posições de poder, o seu trabalho é tendencialmente menos valorizado e menos programado. Alguns dos estereótipos ainda vigentes dificultam o acesso de mulheres artistas a eventos de *networking* e outras oportunidades de conhecer clientes ou outros artistas. O projeto seguidamente apresentado segue as recomendações do grupo MAC para promoção de oportunidades de *networking* e criação de redes, aumentando especificamente a mobilidade para mulheres artistas. A falta de dados sobre as disparidades entre homens e mulheres dentro dos sectores culturais e criativos é evidente. Assim, assumiu-se que os sectores seguem as tendências da média de todos os sectores na escolha dos países participantes. Portugal foi um dos países escolhidos assumindo que a organização (fictícia) candidata é Portuguesa. Apesar de apresentar um Índice de Igualdade de Género muito mais elevado do que os três outros países escolhidos, ainda se observam-se grandes disparidades e uma pontuação inferior à média da UE. A Grécia foi outro dos países escolhidos, com um valor de 58 pontos, igualmente com uma pontuação inferior à média da UE, apesar de um progresso rápido ao longo do tempo, já que em 2013 apresentava um valor inferior a 50 pontos, apenas 48.6 pontos. Deduz-se que se introduziu medidas ao longo da última década, mas observam-se grandes disparidades. A Hungria e a Roménia foram os outros dois países escolhidos, com 57.3 e 56.1 valores no índice. Foram considerados pelo promotor do índice como países que melhoraram as suas pontuações (significativamente inferiores à média da UE) em que se observa um progresso lento a muito lento. A Roménia é o país que apresenta um menor valor no índice analisado. Outros países da UE poderiam ter sido eleitos como a Chéquia e a Eslováquia, mas optou-se por escolher a Grécia por uma questão geográfica.

3.1.2. Complementaridade com outras políticas

A Nova Agenda Europeia para a Cultura é a base do trabalho da Comissão Europeia e, por consequência, o mote para o Programa Europa Criativa. A agenda, na sua dimensão social, pretende incentivar a mobilidade de profissionais nos sectores culturais e criativos e convidar os Estados-Membros a elaborar progressos substanciais para eliminar os obstáculos administrativos e fiscais à sua mobilidade. As Conclusões do Conselho sobre construir uma estratégia europeia para o

ecossistema das indústrias culturais e criativas¹⁹⁹, aprovadas em 2022, convidam os Estados-Membros a estimular o crescimento de organizações culturais e criativas, impulsionar a cooperação cultural e aproximar os países com desafios comuns e criar estratégias de exportação para o acesso dos públicos europeus à diversidade de obras. As Conclusões do Conselho sobre reforço dos intercâmbios interculturais através da mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e da criação, e através do multilinguismo na era digital²⁰⁰, igualmente publicada em 2022, dedica-se, como o título indica, à mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e à importância da mobilidade e necessidade da UE contribuir para o apoio ao trabalho em rede e assegurar um acesso individual bolsas de mobilidade e dos Estados-Membros para facilitar a mobilidade transfronteira, reduzindo obstáculos administrativos e fiscais. Em 2021, pós-COVID-19, as Conclusões do Conselho sobre a recuperação, a resiliência e a sustentabilidade dos sectores culturais e criativos²⁰¹ focam-se na resiliência destes sectores culturais e criativos. Nos temas da circulação e mobilidade, promove a cooperação para facilitar a livre circulação dos agentes culturais e criativos, proporcionando oportunidades de intercâmbios e mobilidades, e incentiva, novamente, os Estados-Membros para resolver problemas relacionados com a mobilidade, incluindo as práticas administrativas da mobilidade transfronteiriças.

A igualdade de género tem estado na agenda política desde 2000 e a Comissão Europeia produz com regularidade comunicações e põe em prática ações de luta contra as disparidades entre homens e mulheres. Enquadrada na atual Estratégia para a Igualdade de Género, lançou uma campanha de combate aos estereótipos de género em 2023²⁰². No âmbito dos sectores culturais e criativo, o Programa Europa Criativa para o período de 2014 a 2020 não contemplava a inclusão social como uma prioridade. No entanto, vários projetos financiados focaram-se nesta dimensão. Mais tarde, o programa para o período de 2021 a 2027 menciona o apoio a projetos que fomentem igualdade de género, principalmente impulsionando a criatividade, o crescimento económico e a inovação. Ao contrário dos primeiros anos de implementação, em que a prioridade relacionada com inclusão social e igualdade de género era considerada uma questão transversal, em 2024 torna-se uma prioridade temática. Projetos potenciais podem escolher como prioridade principal a luta por uma sociedade mais inclusiva e a luta contra as disparidades entre homens e mulheres. Como explicado, os programas de financiamento são uma das formas da Comissão Europeia guiar os sectores para implementarem prioridades consideradas relevantes e urgentes. Assim, esta evolução demonstra uma maior

¹⁹⁹Conclusões do Conselho sobre construir uma estratégia europeia para o ecossistema das indústrias culturais e criativas (2022/C 160/06). *OJ C 160*, 13.4.2022, p. 13–19. Disponível em:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2022%3A160%3AFULL&uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.160.01.0013.01.ENG

²⁰⁰Conclusões do Conselho sobre reforço dos intercâmbios interculturais através da mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e da criação, e através do multilinguismo na era digital 2022/C 160/07. *JO C 160 de 13.4.2022*, p. 20–25. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG0413\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XG0413(02))

²⁰¹Conclusões do Conselho sobre a recuperação e resiliência e a sustentabilidade dos setores culturais e criativos 2021/C 209/03. *JO C 209 de 2.6.2021*, p. 3–9. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XG0602\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XG0602(01))

²⁰²Página web da campanha: https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en, acessada a 10/02/2024

valorização por parte da Comissão Europeia para o combate às disparidades de género também nos sectores culturais e criativos. Considera-se igualmente importante o financiamento do estudo sobre as disparidades nos sectores (publicado em 2022) reconhecendo-a e abrindo caminho para novas políticas. Em 2020, a Presidência Alemã do Conselho da União Europeia publicou as suas Conclusões da Presidência sobre a igualdade de género no domínio da cultura²⁰³. Estas conclusões convidam os Estados-Membros a, por um lado, integrar a igualdade de género aquando da definição de políticas culturais e, por outro, integrar a perspetiva do sector cultural na política de promoção da igualdade de género, considerando as especialidades das condições de trabalho nos sectores culturais e criativos. No domínio da cultura, destaca o empreendedorismo feminino, a criação de redes e programas de tutoria para mulheres e a necessidade de aumentar a representação das mulheres em cargos de liderança e de visibilidade (na curadoria e programação). Convoca a Comissão Europeia para apoiar projetos transnacionais nos sectores culturais e criativos em matéria de igualdade entre homens e mulheres através do programa Europa Criativa. Estas conclusões não foram aprovadas, não sendo possível alcançar um consenso, mas foram suportadas por 24 dos 27 Estados-Membros²⁰⁴.

3.1.3. **Benchmarking: outros projetos com a mesma prioridade ou metodologias adequadas**

Antes da definição do projeto, é importante analisar outros projetos cuja finalidade é a promoção da igualdade de género nos sectores culturais e criativos. Foram, primeiramente, identificados projetos de cooperação europeia financiados pelo programa Europa Criativa 2014-2020, já terminado. Através de um relatório publicado pela Comissão Europeia²⁰⁵ que reúne projetos financiados no período 2014-2020 cujas prioridades são igualdade de género, sustentabilidade, digitalização – foi possível reunir quatro projetos: WOM@RTS (2018), Centre Stage (2019), Gender matters (2020) e ROOM TO BLOOM (2020). WOM@RTS - Women's Equal Share of Presence in the Arts (2018-2021)²⁰⁶ tem como objetivo realçar e apoiar a criatividade das mulheres artistas, melhorando a quota da presença de mulheres nas artes em termos de visibilidade, promoção e acesso ao mercado. O projeto de larga-escala incluiu a organização de residências, criação de obras e a sua exibição, cursos de formação e *masterclasses* (*workshops* e conferências) com foco particular nas competências de empreendedorismo, marketing e potencialidades de novas ferramentas digitais. Do projeto emergiu a WOMarts.net²⁰⁷, uma comunidade *online* para artistas mulheres profissionais exibirem o seu trabalho e

²⁰³ Conclusões da Presidência sobre a igualdade de género no domínio da cultura. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>

²⁰⁴ Estados-Membros que não suportam as conclusões: Bulgária, Hungria e Polónia.

²⁰⁵ European Commission: European Education and Culture Executive Agency, (2021). *Creative Europe 2014-2020, Gender Equality, Sustainability and Digitalisation : cultural cooperation projects for a Union that strives for more*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/99830>

²⁰⁶ Página web do projeto WOM@RTS: <http://www.womarts.eu/>, acedida a 10/02/2024

²⁰⁷ Página web da comunidade WOMarts.net: <https://womarts.net/>, acedida a 10/02/2024

criarem ligações. Centre Stage (2019-2022), projeto de pequena-escala, incluiu um programa de formação para mulheres artistas para reforçar competências de autopromoção e de gestão de carreira, com o intuito de desenvolver as suas carreiras a nível transnacional; criação de um filme sobre a igualdade de oportunidades nas artes do espetáculo; organização de conferências, eventos e debates nos três países parceiros e um criação e divulgação de um curso *online*²⁰⁸ para mulheres artistas das artes de espetáculo que pretendem desenvolver competências de comunicação e liderança artística. Gender matters (2020-2024)²⁰⁹²¹⁰ é um projeto piloto de cooperação de pequena-escala entre três companhias de teatro que se foca na coprodução de três novos espetáculos e de uma digressão, a criação de um filme documentário da digressão e um projeto de investigação e consequente manual. Pretende promover a igualdade de género e sensibilizar sobre a violência contra as mulheres e criar uma estratégia de desenvolvimento e capacitação do público através de uma abordagem participativa, através do teatro e da educação não-formal como foco em crianças, estudantes universitários, trabalhadores de serviços sociais e de serviços de juventude. ROOM TO BLOOM (2020-2023)²¹¹ visa apoiar a divulgação do trabalho e mensagem de artistas feministas emergentes e com *backgrounds* de imigração que se focam em temas como eco feminismo e discursos pós-coloniais. O projeto pretende criar uma rede de artistas feministas, organizando um fórum, três encontros de formação presenciais e *online* e um festival internacional para mostra das obras produzidas pelas artistas participantes. Estes quatro projetos demonstram a importância das questões de género para as organizações culturais e criativas já que, apesar do Programa Europa Criativa 2014-2020 não ter incluído a igualdade de género como uma das suas prioridades, vários projetos tiveram-na como prioridade, focando-se nas temáticas de género através de diferentes perspectivas – apoio direto a mulheres artistas, capacitação e programas de formação para mulheres artistas, sensibilização para temas como a violência contra as mulheres ou divulgação da obra e criação de redes de mulheres artistas.

Numa segunda fase e com recurso ao (novo) Programa Europa Criativa 2021-2027, cinco projetos aprovados e cofinanciados pela UE foram identificados²¹². Nesta fase, o intuito foi analisar as metodologias utilizadas em projetos que obtiveram sucesso na fase de aprovação. Um dos projetos apresenta como prioridade a promoção da igualdade de género – Women Power in Comics - WOM&COM; outro – Artists for Artists Residency Network – oferece oportunidades a diversos profissionais da arte com especial atenção às mulheres artistas; e os restantes três projetos destacam outras prioridades, mas apresentam metodologias interessantes e cujo presente projeto em desenvolvimento espera integrar, daí a tentativa de compreender a sua utilização noutros projetos.

²⁰⁸ Página web do curso online - Centre Stage Online: <http://centrestageonline.org/welcome>, acedida a 10/02/2024

²⁰⁹ Página web do parceiro Teatro Metaphora: <https://teatrometaphora.org/gender-matters/>, acedida a 10/02/2024

²¹⁰ Página web do parceiro Sciaraprogetti Teatro: <https://www.sciaraprogetti.com/progetto/creative-europe-gender-matters/>, acedida a 10/02/2024

²¹¹ Página web do projeto ROOM TO BLOOM: <https://www.roomtobloom.eu>, acedida a 10/02/2024

²¹² Página dos projetos e resultados do Programa Europa Criativa: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-results?programmePeriod=2021-2027&programId=43251814&order=DESC&page=1&pageSize=10>, acedida a 10/02/2024

Women Power in Comics - WOM&COM²¹³ (2023-2024) visa promover a colaboração e o envolvimento de mulheres artistas no domínio da banda desenhada, melhorar a sua posição das em termos de remuneração, visibilidade e representação e investigar questões de género na banda desenhada. Com esta finalidade, conta com cinco atividades principais: quatro residências artísticas em diferentes países, exposições de grupo e participação em festivais, organização de duas conferências, criação de Plataforma Digital WOM&COM que incluiu um repositório de artistas de banda desenhada e uma antologia de recursos sobre questões de género no domínio da banda desenhada. Artists for Artists Residency Network (2023-) tem como finalidade aumentar e melhorar a mobilidade de artistas visuais contemporâneos e curadores, promovendo atividades para diferentes agentes culturais (com especial atenção às mulheres) como residências, bolsas de financiamento, eventos de *networking* ou informativos como conversas públicas e exposições. Um dos objetivos é a promoção da colaboração entre pares e, possivelmente, criação de modelos auto sustentáveis de apoio; e a sensibilização para a importância da mobilidade nos sectores culturais e criativos. Uma nota para os temas abordados: temas transversais de ecologia e inclusão e o contexto atual de guerra e problemas de migração. New artistic perspectives on memories of the transatlantic trade of enslaved people - MANIFEST²¹⁴ (2022-2024) é um projeto de apoio à criação artística. Através da organização de duas residências artísticas e *workshops*, artistas selecionados por meio de um concurso criam obras que reimaginam as memórias do comércio transatlântico de pessoas escravizadas, recorrendo a novas tecnologias como a realidade virtual. Para além da exposição final das obras produzidas e dos prémios atribuídos, um projeto de investigação acompanhará o projeto e resultará em publicações sobre a temática. The Ulysses' Shelter: Building literary residencies network 3²¹⁵ (2022-2025) é uma rede de residências literárias cujo objetivo é a criação e a circulação transnacional no sector da literatura. O projeto, que conta já com três fases e se iniciou em 2017, tem como grupos-alvo profissionais emergentes do domínio literário como autores, tradutores, argumentistas e utiliza o programa de residências para criar redes, incentivar a colaboração e a participação em atividades em países terceiros. Digital Lab Artist-in-Residences (DigiLabAiR)²¹⁶ (2023-) realça a importância de atividades de cocriação artística, e a promoção de inovação, digitalização e desenvolvimento de públicos através da organização de cinco residências sobre questões sociais enquadradas na agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Estas residências focam-se na cocriação de obras de arte digital e performativa que serão apresentadas ao vivo e numa plataforma *online*²¹⁷ para gerar receitas para os artistas através da disponibilidade das obras em modelo de vídeo a pedido (*video-on-demand*). É

²¹³ Página web do projeto WOM&COM: <https://womcom.io/>, acedida a 10/02/2024

²¹⁴ Página web do projeto MANIFEST: <https://www.projectmanifest.eu/>, acedida a 10/02/2024

²¹⁵ Página web da plataforma Literature Across Frontiers (LAF): <https://www.lit-across-frontiers.org/activities-and-projects/project/ulysses-shelter-2022-2025/>, acedida a 10/02/2024

²¹⁶ Página web do parceiro EntrAxis: <https://www.entraxis.de/digilabair>, acedida a 10/02/2024

²¹⁷ Plataforma Performance Art Video (PAV): <https://performanceartvideo.org/digilabair/>, acedida a 10/02/2024

possível traduzir algumas conclusões da análise das metodologias destes cinco projetos. A utilização das residências artísticas como uma oportunidade de mobilidade para os agentes culturais, mas também de cocriação artística ou de colaboração entre pares e como espaço de criação orgânica de redes de artistas e outros agentes culturais e de novas oportunidades de mobilidade. A criação destas redes, primeiramente entre os participantes do projeto, pode ser potenciada através de repositórios *online*, da divulgação e abertura da rede a outros artistas e profissionais. A capacitação está, também, presente nos projetos. Por um lado, a capacitação diretamente dos grupos-alvo, com a organização de residências, palestras e *workshops* que visam o reforço de competências artísticas ou de gestão de carreira; e a capacitação do público em geral através da organização de conferências, eventos, palestras e *workshops* dirigidos a um público mais alargado e/ou publicações sobre as temáticas principais dos projetos e dos resultados.

3.2. Definição do Projeto

3.2.1. Conceito e metodologia

Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists é um projeto artístico e de capacitação que contribui para a divulgação e reconhecimento de mulheres artistas e das suas obras além-fronteiras. O projeto pretende envolver mulheres artistas de Portugal, Hungria, Roménia e Grécia que trabalham em diferentes domínios dos sectores culturais e criativos. Todas as formas de expressão artísticas são aceites. Através da organização de residências artísticas em dois países parceiros, o projeto visa empoderar artistas a trabalhar em conjunto um tema atual e transversal. As artistas selecionadas viajam para as duas cidades para cocriar uma exposição que irá incluir todas as obras artísticas produzidas durante o projeto. Parceiros, especialistas e outros *stakeholders* locais serão convidados a ajudar as artistas no desenvolvimento e produção das suas obras. Incluídos nos encontros presenciais (residências artísticas) serão organizados eventos de *networking* com *stakeholders* locais, regionais ou nacionais nas diferentes cidades para potenciar (novas) oportunidades de mobilidade e colaboração; ao mesmo tempo que é divulgado um catálogo *online* e *offline* que inclui todas as artistas selecionadas e o seu trabalho prévio. Simultaneamente, um programa de desenvolvimento de competências será implementado em diferentes vertentes e escalas. As artistas selecionadas e os parceiros são encorajados a promover a capacitação de outras artistas nos países parceiros, através de programas de mentoria e de atividades de formação. O projeto terminará com uma exposição final das obras produzidas e um encontro entre artistas, parceiros e especialistas, como um momento de promoção da igualdade de género nos sectores culturais e criativos e da criação de sectores mais inclusivos e diversos que valorizem e apoiem as contribuições e o trabalho artístico de mulheres artistas.

Para o desenvolvimento deste projeto escolheu-se a ação de financiamento “projetos de cooperação europeia”²¹⁸ (de pequena escala) pela sua flexibilidade de objetivos. Segundo o convite à apresentação de propostas para o ano de 2024, esta ação permite “às organizações culturais de todos os tamanhos a oportunidade de co-produzir, cooperar, experimentar, inovar, experienciar mobilidades e aprender mutuamente” (pág. 7). Segundo o convite, há um leque muito alargado de atividades elegíveis, desde que o seu carácter seja transnacional e inclua a participação de um mínimo de organizações culturais e criativas. Enquanto os projetos de média-escala dependem de resultados prévios, projetos de pequena-escala são “indicados para promover o acesso de organizações que operam no terreno e apoiá-las na criação de novas parcerias e desenvolvimento de atividades e ideias inovativas como festivais, feiras, exposições, performances” (pág. 7-8), tal como o presente projeto.

A metodologia do projeto *Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists* pode ser resumida da seguinte forma:

- Uma análise ex ante do estado da arte através de pesquisa documental sobre a temática da igualdade de género nos sectores culturais e criativos. Esta análise permitirá ao consórcio basear-se em experiências e resultados provenientes de diferentes políticas da UE, projetos anteriores cofinanciados pela UE e contextualizar o(s) problema(s) a solucionar e a relevância do projeto em desenvolvimento (capítulos 1 e 2, subcapítulo 3.1 Relevância).
- As três fases do projeto iniciam-se aquando do início do projeto, são desenvolvidas simultaneamente durante 24 meses, com ritmos de implementação diferentes.
- Importância dos efeitos multiplicadores: as participantes passarão diretamente os conhecimentos adquiridos através do programa de mentoria e os parceiros ampliarão a mensagem do projeto através da organização de eventos públicos e da publicação (acessível e gratuita) dos produtos desenvolvidos pelo consórcio e especialistas convidados.
- Relevância da valorização da igualdade de género como prioridade transversal em todas as atividades e iniciativas organizadas no contexto do projeto, incluindo na própria gestão do projeto.
- Importância da disseminação do projeto: divulgando os resultados agregados, bem como os resultados de cada atividade e o impacto final do projeto.

3.2.2. **Objetivos gerais e específicos**

Através da sua implementação, o Programa Europa Criativa integra questões transversais como a ecologia e a inclusão com o objetivo de tornar os sectores culturais e criativos mais ecológicos e mais inclusivos. Tal como indicado no convite mencionado anteriormente, a promoção de inclusão inclui o

²¹⁸ Página web dos projetos de cooperação europeia, em inglês:
<https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/creative-europe/culture-strand/european-cooperation-projects>, acedida a 01/11/2023

reforço da igualdade de género nestes sectores, e os projetos financiados “devem incorporar a perspectiva da igualdade de género e contribuir para a igualdade de direitos entre mulheres e homens, assegurando que todos atinjam o seu pleno potencial e beneficiem dos mesmos direitos” (pág. 7).

No caso da ação “projetos de cooperação europeia”, os projetos devem contribuir para um de dois objetivos – criação e circulação transnacional de artistas e obras europeias ou inovação; e para uma de seis prioridades temáticas – audiências, inclusão social, sustentabilidade, digital, dimensão internacional e uma prioridade definida anualmente (em 2024, o apoio aos sectores culturais e criativos ucranianos, decorrente da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia). O projeto em desenvolvimento pretende promover a igualdade de género nos sectores culturais e criativos (inclusão social), contribuindo para a criação e circulação transnacionais. Este objetivo ajuda o programa Europa Criativa, e por consequência a Comissão Europeia, a financiar atividades que fomentam o crescimento e sustentabilidade de organizações culturais, instituições e indivíduos nos países participantes. Mais que criação, o projeto desenvolve um programa de cocriação e a coprodução que é referida no convite à apresentação de propostas como uma “ferramenta para estimular a criatividade, partilhar recursos e facilitar a distribuição transnacional de conteúdos e a circulação de artistas” (pág. 8). Paralelamente, a dimensão de inclusão social está presente no projeto ao que promove a mobilidade e a cooperação entre mulheres artistas, e entre mulheres artistas, especialistas nacionais e representantes das organizações fora do seu país de origem. É importante notar que atenção para a questão (transversal) da inclusão social é obrigatória para qualquer projeto candidato a financiamento; no entanto, no projeto em desenvolvimento é a prioridade temática escolhida ao apoiar mulheres artistas a nível europeu.

A finalidade do projeto – “razón última que justifica hacer el proyecto” (Rosello i Cerezuela, 2007: 51) – é aumentar o reconhecimento e visibilidade de mulheres artistas a nível nacional (nos seus países de origem) e europeu, promovendo a igualdade de género na internacionalização de artistas nos sectores culturais e criativos. Os objetivos dividem-se em gerais ou específicos. Objetivos gerais definem-se como “na primera concreción de las finalidades, pero que todavía no entran en el detalle. Orientan el proyecto y definen los cambios o efectos que es busca lograr” e os específicos são objetivos “concretos u operativos (...) mucho más concreto que deriva de los objetivos generales, los detalla más y los hace evaluables” (Rosello i Cerezuela, 2007: 120). No contexto da UE, os objetivos gerais são:

1. fortalecer a cocriação transnacional de artistas mulheres,
2. reforçar a circulação transnacional de artistas mulheres e as suas obras para aumentar as oportunidades de carreira das mulheres nos sectores culturais e criativos, e
3. capacitar mulheres artistas e de outros agentes culturais interessados em promover a igualdade de género.

Os três objetivos gerais podem dividir-se em objetivos específicos (atingíveis, relevantes, mensuráveis e temporais) como apresentado na seguinte tabela.

Tabela 5. Finalidade, objetivos gerais e específicos

Finalidade	Objetivos gerais	Objetivos específicos
Promoção da igualdade de género no contexto de internacionalização de artistas nos sectores culturais e criativos.	Fortalecer a cocriação transnacional entre artistas mulheres.	Apoiar a criação e cocriação de obras das artistas selecionadas.
		Organizar uma exposição cocriada de mostra de todas as obras.
	Reforço da circulação transnacional de artistas mulheres europeias e das suas obras.	Publicar um catálogo offline que incluiu as artistas selecionadas.
		Publicar um catálogo <i>online</i> que inclui, pelo menos, as artistas selecionadas e as artistas do programa de mentoria.
		Promover eventos de networking para potenciar novas oportunidades de carreira.
	Desenvolvimento de um programa de capacitação de mulheres artistas e de outros agentes (culturais) interessados em promover a igualdade de género.	Organizar uma conferência inicial.
		Supervisionar um programa de mentoria entre as artistas selecionadas e artistas dos países parceiros.
		Organizar, pelo menos, duas atividades de formação nos países parceiros.
		Publicar um documento que inclui um kit de ferramentas para mulheres artistas em toda a UE.

3.2.3. Beneficiários: diretos e indiretos

Com base nos objetivos definidos anteriormente, as beneficiárias diretas do projeto são, primeiramente, as mulheres artistas participantes nas ações de cocriação e exposição das suas obras (selecionadas através do concurso inicial do projeto). As mulheres artistas são provenientes de quatro países: Grécia, Hungria, Portugal e Roménia. Como referido anteriormente, estes são alguns dos países com baixas pontuações no Índice de Igualdade de Género do Instituto Europeu de Igualdade de Género, e, por consequência, dos países com mais trabalho pela frente para alcançar uma paridade de género nos diferentes sectores, inclusive nos sectores culturais e criativos. De notar que Portugal observa uma pontuação muito acima dos restantes países escolhidos. Para além das artistas participantes, as atividades relacionadas com os segundo e terceiro objetivos beneficiam diretamente as mulheres artistas participantes no programa de mentoria (igualmente provenientes da Grécia, Hungria, Portugal e Roménia) e que estão em contacto direto com o primeiro grupo; e as/os artistas (e outros agentes culturais) participantes nas duas atividades de formação realizadas por cada parceiro nos quatro países do projeto, que ampliam as principais mensagens do projeto.

Indiretamente, o projeto beneficia outros públicos. A conferência inicial prevê atrair artistas, agentes culturais, especialistas em internacionalização e gestão de carreira e especialistas em igualdade

de género nos sectores culturais e criativos. A exposição final contará com um público diverso, mas incluirá outros artistas, agentes culturais convidados e o público em geral amante das artes. Através de eventos pré-exposição e outros eventos de complementaridade da exposição (conversas paralelas sobre os temas principais, sobre o estado da arte e do papel da mulher nos sectores culturais e criativos), é possível atrair um público que não é necessariamente amante das artes ou assíduo na participação em exposições. Durante as residências artísticas e na exposição final, agentes culturais e representantes de organizações culturais serão convidados para sessões de *networking* para potenciar o encontro entre as artistas selecionadas e (novas) oportunidades de exibição, mobilidade ou financiamento. Finalmente, o projeto beneficiará outras mulheres artistas da UE através do acesso gratuito à informação, como publicação de um kit de ferramentas para a internacionalização da carreira artística. A criação de uma rede de artistas de diferentes domínios artísticos pretende expandir de maneira sustentável e beneficiar novos públicos, bem como uma campanha de sensibilização para a importância de diminuir as barreiras para mulheres artistas na internacionalização das suas carreiras.

3.2.4. Consórcio: a importância dos parceiros

A escolha do consórcio responsável por implementar o projeto é fundamental. Primeiramente, os parceiros devem cumprir alguns critérios de elegibilidade, definidos pela UE e que podem ser encontrados nos documentos oficiais do concurso de financiamento. Em conformidade com o convite à apresentação de projetos, os parceiros têm que ser entidades legais e estabelecidas em países participantes no Programa Europa Criativa (que, à data de escrita, inclui todos os Estados-Membros da UE). No contexto específico da candidatura a projetos de cooperação europeia de pequena-escala, o consórcio deve incluir um mínimo de três entidades estabelecidas em três países diferentes e os parceiros necessitam de alguma robustez financeira, já que a taxa de financiamento para estes projetos é de 80% do orçamento previsto. É de notar que todos os parceiros devem estar registados no portal oficial de financiamento – Funding & Tenders Portal²¹⁹ – e ter um código de identificação único. O parceiro coordenador deve, ainda, ter existência legal há, pelo menos, 2 anos à data de submissão da candidatura do projeto.

Para além dos critérios de elegibilidade, o convite à apresentação de propostas recomenda que (algumas das) entidades ou dos profissionais envolvidos na implementação tenham “*know-how*, qualificações e recursos para implementar o projeto com sucesso, incluindo experiência em projetos de escala e natureza comparáveis” (pág. 17) cofinanciados pela UE, já que “entidades ou profissionais com um histórico relevante como parceiros irá certamente tranquilizar os avaliadores” (pág. 75), segundo o Guia dos instrumentos de financiamento de projetos empreendedores baseados em cultura e criatividade. O consórcio é responsável pela implementação de todas as atividades definidas no plano do projeto. Logo, é fundamental que os parceiros tenham “excelente histórico nas temáticas do projeto,

²¹⁹ Página web do portal, em inglês: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>

quer sejam de natureza artística, técnico-científica ou outras” e “experiência no conjunto dos aspetos determinantes do projeto, ou aqueles que representam as atividades ou os pacotes de trabalho mais importantes” (Cipriano, 2023: 75). É essencial o consórcio se complemente nas suas experiências e, aquando da escolha, “é muito importante identificar quais as competências que faltam, quais delas podem ser desenvolvidas internamente e quais podem ser alavancadas por meio de parcerias” (Cipriano, 2023: 75) e serviços de subcontratação que devem estar incluídos no orçamento previsional. Existem várias possibilidades para encontrar potenciais parceiros para os projetos em desenvolvimento. Abordar parceiros com que a organização trabalhou com sucesso em projetos prévios, a utilização do portal oficial para consultar entidades que estão em fase de constituição de consórcio, pesquisar entidades registadas na base de dados ou de projetos já aprovados e dos seus consórcios. Os Pontos de Contacto Nacionais²²⁰ podem, igualmente, ajudar na procura de parceiros para completar o consórcio.

No caso do projeto *Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists*, os parceiros são organizações culturais e criativas estabelecidas na Grécia, Hungria, Portugal e Roménia, de preferência com boas redes regionais e nacionais e contatos direto com artistas, já que em cada país será organizado um dos eventos principais (conferência, duas residências e a exposição final). É importante que algumas das entidades tenham experiência com as temáticas principais: internacionalização e organização de mobilidades para artistas e/ou questões de género. Uma das áreas essenciais de gestão de projetos, como veremos no subcapítulo seguinte, é a comunicação e disseminação das atividades e resultados dos projetos. Como esta área implica competências específicas e técnicas, será atribuída a um parceiro com experiência específica na comunicação e disseminação de projetos cofinanciados pela UE nos sectores culturais e criativos.

3.3. Produção do Projeto

3.3.1. Atividades principais

Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists é um projeto que celebra as contribuições e trabalhos artísticos das mulheres nas artes, enquanto aborda a temática da desigualdade de género nos sectores culturais e criativos. O projeto inclui uma série de iniciativas e atividades que financiam a criação de novas obras por mulheres artistas e mostram os seus talentos para criar oportunidades de carreira, principalmente de dimensão internacional.

O projeto considera três vertentes principais, e pretende torná-las mais inclusivas na questão da igualdade entre homens e mulheres: cocriação, circulação transnacional e capacitação. As atividades principais relacionam-se com os objetivos definidos e são um “conjunto de operaciones propias de un proyecto encaminadas a lograr los objetivos” e “deben estar pensadas para que nuestro destinatario las

²²⁰ Página web do Ponto de Contacto de Portugal: <https://www.europacriativa.eu/>, acedida a 10/02/2024

pueda apreciar, le interesen y pueda participar en ellas”. (Rosello i Cerezuela, 2007: 144). As vertentes prolongam-se durante os 24 meses do projeto e iniciam-se relativamente ao mesmo tempo. Esta divisão facilita a planificação do projeto. No entanto, não é rígida já que as principais atividades organizadas servirão vários propósitos em diferentes vertentes.

A primeira vertente foca-se na cocriação transnacional e inclui quatro iniciativas por ordem cronológica: um concurso de seleção das artistas, duas residências artísticas com as artistas selecionadas e uma exposição final cocriada pelas mesmas. O concurso e seleção das artistas pretende dar visibilidade ao projeto e à temática das desigualdades de género nos sectores culturais e criativos e atrair mulheres artistas que queiram participar num projeto internacional e trabalhar em conjunto com outras artistas com o intuito de cocriar uma exposição. A seleção será designada a um júri que inclui representantes das entidades parceiras e especialistas convidados e toda a informação sobre documentos necessários, prazos, e critérios de seleção será disponibilizada e acessível através da página web do projeto e de cada parceiro. O tema desta primeira edição do projeto *Odysseys: A Collaborative Journey for Female Artists* é o Risco, inspirado no momento que, à data de escrita, se vive na Europa e no mundo, mas dando liberdade às artistas para explorar outras vertentes e perspectivas menos óbvias dentro da temática principal. 12 artistas ou coletivos artísticos serão selecionadas – 3 de cada país participante – e após uma reunião inicial, duas residências artísticas de 10 e 7 dias, respetivamente, serão organizadas em duas cidades diferentes pelos parceiros nacionais correspondentes – a primeira para desenvolvimento do conceito coletivo da exposição e apresentação dos planos de produção e a segunda residência como momento de verificação do progresso dos projetos e, se necessário, adaptação de alguns elementos. De notar que a mostra final das obras produzidas é cocriada pelas próprias artistas selecionadas a partir do conceito de Risco, e que se pretende encorajar a cocriação das obras, dependendo das especificidades artísticas e da logística de produção. Todas as obras serão financiadas para o projeto com uma bolsa definida no início do projeto e apresentada no concurso de seleção, tal como apoio nas fases de pré-produção, produção e pós-produção. A exposição final, no mês de término do projeto, é organizada numa terceira cidade pelo parceiro nacional correspondente e apresenta todas as obras e o trabalho desenvolvido durante o projeto. É o terceiro encontro presencial das artistas participantes e dos representantes do consórcio.

A segunda vertente prende-se com a circulação transnacional das artistas e das suas obras. Um catálogo interativo e *online*, que contém páginas individualizadas de cada artista selecionada, será preparado pelo consórcio – incluindo biografia, fotos do trabalho da artista, entrevistas e outros recursos a decidir com cada artista (inspirações, pesquisa de uma certa obra, vídeos). É importante que este catálogo, para além de criar uma rede das artistas do projeto, seja um recurso de qualidade que as artistas possam usar nas suas carreiras para dar visibilidade ao seu trabalho. Para incentivar a circulação das artistas e das suas obras, três eventos de *networking* serão organizados nos três encontros presenciais – residências e exposição final. Devido às três diferentes localizações, as artistas terão a oportunidade de ampliar a sua rede de contatos de organizações e agentes culturais de três

países – cada evento será organizado pelo parceiro correspondente e deve incluir organizações culturais e criativas de diferentes escalas e domínios, inclusive entidades da comunicação social para potenciar oportunidades de visibilidade do trabalho das artistas. Uma versão do catálogo será preparada e publicada em formato de papel a propósito do primeiro evento de *networking* e exemplares serão oferecidos às artistas para a sua utilização.

Tendo em consideração o Ano Europeu de Competências 2023²²¹, o projeto alocará recursos à capacitação e melhoria de competências dos profissionais nos sectores culturais e criativos. No contexto de um projeto transnacional e com objetivos já definidos, o desenvolvimento de competências torna-se um elemento-chave para melhorar a competitividade do sector tal como expressado nas prioridades do Ano Europeu de Competências (2023) promovido pela Comissão Europeia. Uma conferência sobre internacionalização e igualdade de género nos sectores culturais e criativos dará início ao programa de desenvolvimento de competências, com a partilha de informação, experiências e práticas entre especialistas, artistas e outros agentes culturais interessados nas temáticas da internacionalização de carreira e promoção da igualdade de género. Desta conferência resultará a primeira publicação do projeto que inclui um estado da arte da temática da desigualdade de género nos sectores culturais e criativos e as contribuições dos palestrantes. A conferência servirá, igualmente, como momento de arranque do concurso de seleção das artistas. Apenas 12 artistas (ou coletivos) terão oportunidade de participar ativamente no projeto, no entanto, este programa de capacitação pretende alargar o público-alvo do projeto e ajudar outras artistas na sua carreira. Podem identificar-se três níveis do programa relativamente à escala de implementação. Cada artista selecionada integrará um programa de mentoria em que será mentora de outra artista ou coletivo do seu país de origem (para facilitar encontros regulares), com o intuito de transmitir conhecimentos adquiridos, experiências ou contactos. Estas 12 artistas ou coletivos serão incluídas, se assim o pretenderem, no catálogo interativo e *online* no fim do projeto. Durante o projeto, os parceiros dos quatro países parceiros organizarão, pelo menos, duas atividades de formação dedicadas a oportunidades de internacionalização ou financiamento, gestão de carreira e igualdade de género nos sectores. Estas atividades devem alcançar outras mulheres artistas nos países parceiros de forma gratuita na gestão das suas carreiras e sensibilizar agentes culturais para a desigualdade de género presente nos sectores culturais e criativos. No último nível do programa, encontra-se o desenvolvimento de um kit de ferramentas para a internacionalização de carreiras artísticas, dedicado a diminuir as barreiras para as mulheres artistas na sua carreira internacional – um documento prático e acessível para artistas. A publicação será disseminada e alcançará artistas, organizações e agentes culturais, dos sectores público e privado, e decisores políticos.

As vertentes do projeto e as suas atividades principais podem ser encontradas na tabela 6. Como referido, as atividades interligam-se e todos os momentos presenciais servem mais do que um

²²¹ Página web do Ano Europeu das Comperências, em inglês: https://year-of-skills.europa.eu/index_en

propósito. A vertente artística de cocriação inclui a organização das residências e da exposição final, imprescindíveis para promover a circulação e visibilidade das artistas e do seu trabalho e para a recolha de conhecimento e experiências posteriormente utilizados nas publicações. A conferência serve como arranque do projeto e abertura oficial do concurso de seleção das 12 artistas (ou coletivos) futuras participantes. Os catálogos serão utilizados nos momentos de *networking* e o kit de ferramentas incluirá todos os contributos e experiências relevantes adquiridos no decorrer do projeto.

Tabela 6. Vertentes e principais atividades do projeto

Vertentes do projeto	Atividades principais
Cocriação transnacional	Concurso e seleção de 12 artistas ou coletivos (3 de cada país participante)
	Residência artística no.1 (10 dias)
	Residência artística no.2 (7 dias)
	Exposição final
Circulação transnacional	Catálogo <i>online</i> e interativo com páginas individuais e conteúdo das 12 artistas ou coletivos selecionados e com as artistas parte do programa de mentoria
	Eventos de <i>networking</i> (3 no total, um em cada evento presencial – residências e exposição)
	Publicação do catálogo individualizando as 12 artistas ou coletivos e o seu trabalho
Capacitação e desenvolvimento de competências	Conferência inicial sobre internacionalização e igualdade de género nos sectores culturais e criativos
	Programa de mentoria para 12 artistas ou coletivos (3 de cada país participante)
	Atividades de formação nos países parceiros
	Publicação de um kit de ferramentas para o desenvolvimento de competências de igualdade de género, internacionalização e financiamento

3.3.2. Planificação do projeto

Após a definição das atividades principais, é necessário enumerar todas as tarefas “de tipo administrativo, organizativo, técnico, etc., necessárias para llevar a cabo el proyecto” (Rosello i Cerezuela, 2007: 163) para a realização das atividades definidas anteriormente e o período temporal correspondente a cada tarefa.

No contexto de projetos financiados pela UE, as tarefas devem ser divididas em pacotes de trabalho, ou *work packages (WP)*, em inglês, (i.e. principais subdivisões do projeto). O formulário de candidatura à ação define que cada pacote de trabalho requer um “objetivo geral (resultado esperado) e (...) atividades, marcos e produtos/resultados que lhe pertencem” (pág. 11). Tendo em conta que projeto se divide em três subdivisões: cocriação, circulação transnacional e capacitação, estes formam o núcleo do projeto. No entanto, definiram-se para o presente projeto outros três pacotes de trabalho. Segundo as regras de candidatura, o primeiro pacote de trabalho (WP1) concentra-se na gestão do projeto, incluindo a organização de reuniões, gestão financeira e monitorização. Devido à crescente importância da avaliação e da formalização do impacto produzido pelos projetos, decidiu-se que as

tarefas referentes à monitorização, garantia de qualidade e medição interna e externa do impacto gerado são agrupadas num pacote de trabalho individual (WP5). As tarefas relativas à comunicação do projeto e disseminação dos produtos e resultados formam o último pacote de trabalho (WP6).

Cada pacote de trabalho inclui tarefas, marcos e produtos/resultados. Segundo o manual *online* do portal Funding & Tenders²²², os marcos (*milestones*) são “pontos de controlo que ajudam a verificar o progresso” e os produtos/resultados (*deliverables*) correspondem aos resultados a apresentar à UE: publicações, materiais de comunicação, relatórios intercalares. A UE aconselha as organizações a limitar o número de produtos/resultados a um máximo de 10-15. A determinação dos seis pacotes de trabalho, tarefas, marcos e produtos/resultados será definida em seguida. As tabelas de cada pacote de trabalho incluem a descrição da tarefa, marco ou produto/resultado, a entidade responsável e o mês de conclusão de cada ponto (“o mês 1 marca o início do projeto e todos os prazos devem estar relacionados a esta data de início”, segundo o formulário de candidatura, pág. 11). Os pacotes de trabalho são definidos como WP, tarefas como T, marcos pelas letras MS e produtos/resultados pela letra D. Os parceiros são identificados com a letra P e o mês como M (desde o M1 até M24 para dois anos de projeto). De notar que as tarefas são numeradas em relação ao pacote de trabalho, enquanto os marcos e produtos/resultados apresentam uma “numeração contínua não vinculada ao pacote de trabalho” facilitar a verificação do seu progresso (formulário de candidatura, pág. 11).

WP1 - Gestão do projeto

O primeiro pacote de trabalho prende-se com a gestão do projeto (tabela 7) e é da responsabilidade do parceiro coordenador (P1). Inclui a supervisão de todo o projeto, reuniões e relatórios. As reuniões presenciais serão organizadas aquando das residências artísticas, daí a colaboração dos parceiros responsáveis na organização das reuniões. Conta-se, igualmente, com a colaboração de todos os parceiros na elaboração dos relatórios internos.

Tabela 7. Pacote de trabalho 1 – Gestão do projeto

No.	Descrição	Mês	Responsável
MS1	Definição e adaptação do <i>software</i> de gestão de projetos às especificidades do projeto	M1	P1
D1	Manual do projeto	M1	P1
D2.1	Reunião - online	M1-2	P1
D2.2	Reunião - presencial	M6-12	P1, P4
D2.3	Reunião - presencial	M12-18	P1, P2
D2.4	Reunião - presencial	M24	P1
T1.1	Relatório interno	M6	P1-P6
T1.2	Relatório interno	M12	P1-P6
T1.3	Relatório interno	M18	P1-P6
T1.4	Relatório interno	M24	P1-P6
D3	Relatório Intermédio (EACEA)	M12	P1

²²² Página web do manual *online* do portal Funding & Tender, em inglês:

<https://webgate.ec.europa.eu/funding-tenders-opportunities/pages/viewpage.action?pageId=1867968>

D4	Relatório Final (EACEA)	M24	P1
----	-------------------------	-----	----

O *software* de gestão de projetos é a plataforma de comunicação constante do consórcio, inclui a lista de tarefas para monitorização do progresso, todos os documentos produzidos em todos os pacotes de trabalho e um espaço para anúncios e mensagens entre parceiros. Atendendo à importância da transparência, é importante o acesso de todas as entidades parceiras a todo o trabalho produzido no decorrer do projeto. Um manual do projeto bem como relatórios do projeto serão reportados no portal oficial. No caso das reuniões, estas produzem uma agenda, minutas, certificados de participação que são, também, reportadas e entregues à entidade europeia responsável.

WP2 – Cocriação transnacional

A vertente da cocriação, WP2, é novamente da responsabilidade do parceiro coordenador (P1) (tabela 8). Como definido no subcapítulo anterior, inclui as atividades de criação artística e foca-se no público-alvo principal: as 12 artistas ou coletivos selecionados para a cocriação de uma exposição final com as obras produzidas e financiadas pelo projeto. As residências artísticas serão organizadas em duas cidades diferentes, daí a colaboração de outros parceiros, mas com a supervisão do parceiro coordenador. No contexto do concurso de seleção, a seleção será realizada por um júri que inclui representantes dos parceiros e especialistas convidados. O contacto com as artistas selecionadas, que se inicia com a primeira reunião (organizada pelo P2), contará com a participação dos parceiros do consórcio em duas capacidades: como supervisores de um pacote de trabalho do projeto e organizadores de atividades e como ponto de contacto nacional – por uma questão de língua e de proximidade geográfica, os parceiros nacionais serão responsáveis por um contacto mais permanente com as artistas ou coletivos do seu país.

Tabela 8. Pacote de trabalho 2 – Cocriação transnacional

No.	Descrição	Mês	Responsável
MS2.1	Definição e publicação do concurso	M2-M3	P1
MS2.2	Organização da sessão de esclarecimento	M2-M3	P1
MS2.3	Seleção das artistas ou coletivos participantes	M6	P1-P5, Júri
MS2.4	Reunião de arranque com as participantes	M6-M7	P1(P2, P3, P4)
MS3	Organização da Residência nº1	M8-M12	P1, P4
MS4	Organização da Residência nº2	M12-M18	P1, P2
D5	Organização da Exposição final	M23-24	P1

O resultado esperado deste pacote de trabalho é a exposição final que pressupõe a organização das duas residências planeadas. No contexto de produtos a entregar, o plano inclui: cronograma e planificação das residências, documentação visual do trabalho nas residências, fotos das obras originais, materiais visuais e fotos da exposição (lista não-exaustiva).

WP3 – Circulação transnacional

A circulação transnacional das artistas e das suas obras inclui o desenvolvimento do catálogo *online*, a publicação de um catálogo em formato físico e a organização de três eventos de *networking* para as

artistas participantes no projeto. É da responsabilidade do P2, porém conta com a colaboração dos parceiros como ponto de contacto nacional com as artistas dos seus países para agilizar o processo de recolha de informação sobre as artistas selecionadas e, mais tarde, das artistas do programa de mentoria. Os eventos de *networking* serão organizados aquando das residências artísticas e exposição, sendo necessária a participação dos parceiros responsáveis pelos eventos presenciais no processo de organização destes momentos de *networking*. A tabela 9 apresenta o WP3.

Tabela 9. Pacote de trabalho 3 – Circulação transnacional

No.	Descrição	Mês	Responsável
T1.1	Definição e desenvolvimento visual do catálogo <i>online</i>	M1-M6	P2
T1.2	Definição e desenvolvimento visual do catálogo em formato físico	M1-M6	P2
T1.3	Recolha da informação das artistas selecionadas	M6-M7	P2, P1, P3, P4
T1.4	Entrevistas às artistas selecionadas	M6-M7	P2, P1, P3, P4
D6.1	Publicação do catálogo <i>online</i>	M8-M12	P2
D6.2	Publicação do catálogo em formato físico	M8-M12	P2
MS5	Evento de <i>networking</i> 1	M8-M12	P2, P4
MS6	Evento de <i>networking</i> 2	M12-M18	P2
MS7	Evento de <i>networking</i> 3	M23-24	P2, P1
D6.3	Atualização do catálogo <i>online</i>	M23-24	P2, P3

Os produtos finais deste pacote de trabalho são o catálogo *online* e a publicação do mesmo num formato físico. Para a sua execução, é necessário efetuar um conjunto de tarefas preparatórias que devem iniciar-se no começo do projeto para assegurar o cumprimento dos prazos definidos. Os eventos de *networking* não produzem produtos a entregar, todavia são marcos de verificação do progresso do programa de melhoria da visibilidade das artista

WP4 – Capacitação

O programa de capacitação inclui as três fases de desenvolvimento de competências: um programa de mentoria, duas atividades de formação por país e uma publicação que inclui ferramentas no âmbito da gestão de carreiras internacionais. Os parceiros serão pontos de contacto nacionais com as artistas selecionadas e com as artistas participantes no programa de mentoria para verificação da eficiência do programa e serão responsáveis pela organização das atividades de formação adaptadas ao contexto nacional em que se encontram. Uma conferência serve de arranque do projeto tal como uma publicação contendo as contribuições dos palestrantes e a pesquisa documental relevante já desenvolvida para a definição do projeto. Este pacote de trabalho é da responsabilidade do P3.

Tabela 10 Pacote de trabalho 4 – Capacitação

No.	Descrição	Mês	Responsável
T1	Definição do conteúdo a coletar e desenvolvimento visual do kit de ferramentas	M1-M6	P3

T2	Definição e desenvolvimento visual da publicação pós-conferência	M1-M3	P3
D7	Conferência de arranque do projeto	M2-M3	P3
D8	Publicação sobre as temáticas do projeto	M4-M5	P3
MS8.1	Definição do programa de mentoria	M1-M6	P3
MS8.2	Reunião inicial com as artistas selecionadas	M6-M7	P3, P1, P2, P4
MS8.3	Verificação intermédia do programa	M16	P3, P1, P2, P4
MS8.4	Verificação final do programa	M23	P3, P1, P2, P4
MS9	Organização de duas atividades de formação	M8-M22	P3, P1, P2, P4
D9	Publicação do kit de ferramentas	M24	P3

O projeto pretende divulgar duas publicações que, tal como a conferência, são consideradas os resultados esperados deste pacote de trabalho. Tal como os eventos de *networking*, o programa de mentoria não pretende produzir produtos a entregar, mas aplicam-se marcos para a adequada verificação do seu progresso. No entanto, agendas, folhas de presenças e formulários de avaliação e outros documentos relevantes devem ser recolhidos.

WP5 - Impacto e garantia de qualidade

Para monitorizar o progresso do projeto e medir o impacto das atividades realizadas, um dos pacotes de trabalho (da responsabilidade do P4) foca-se nas tarefas específicas de garantia de qualidade e medição do impacto. A garantia de qualidade é um processo executado por um membro do consórcio, com a colaboração de todos os parceiros, e utilizará os momentos presenciais para completar as tarefas de monitorização. A medição do impacto gerado pelo projeto é da responsabilidade de uma entidade externa selecionada por um concurso público e acessível no início do projeto. Mais detalhes e informações serão desenvolvidos no subcapítulo posterior “Impacto, garantia de qualidade e análise de risco”. O P4 é responsável pelo contacto permanente com a entidade subcontratada e pela partilha de toda a informação relevante para a produção dos relatórios intermédios e do relatório final de impacto gerado, bem como pela monitorização e produção do relatório relativo à qualidade do projeto. Os relatórios são entregues à entidade europeia responsável, bem como divulgados à comunidade participante no projeto, e será verificada através dos marcos definidos na tabela 11.

Tabela 11. Pacote de trabalho 5 - Impacto e garantia de qualidade

No.	Descrição	Mês	Responsável
MS10.1	Definição do plano de garantia de qualidade	M1-M2	P4
MS10.2	Monitorizar a qualidade (reunião presencial)	M6-12	P4
MS10.3	Monitorizar a qualidade (reunião presencial)	M12-18	P4
MS11.1	Definição do plano de medição do impacto	M1-M6	P4
MS11.2	Relatório dos resultados de impacto I	M12	P4
MS11.3	Relatório dos resultados de impacto II	M18	P4
D10	Relatório final da qualidade do projeto	M24	P4
D11	Relatório final do impacto do projeto	M24	P4

WP6 - Comunicação e disseminação

O último grupo de tarefas prende-se com a comunicação e disseminação do projeto (tabela 12). Um parceiro especialista nestas temáticas no contexto dos sectores culturais e criativos será convidado devido à importância crescente que a comunicação e disseminação têm no sucesso da aprovação e consequente implementação dos projetos. As tarefas terão início com a criação da identidade visual do projeto (que será consistente durante o projeto para todas as vertentes). O WP6 é um pacote de trabalho profundamente interligado com os restantes, sendo necessário um plano de coordenação detalhado entre o P5 (responsável pelo WP6) e os restantes parceiros. Serão produzidos não só os produtos/resultados listados anteriormente, como outros materiais de comunicação para cada evento (conferência inicial, residências, exposição final). O grupo de tarefas relacionado com a comunicação e disseminação do projeto está desenvolvido em detalhe no próximo subcapítulo “Comunicação e disseminação”.

Tabela 12. Pacote de trabalho 6 - Comunicação e disseminação

Tipo	Nome	Período	Responsável
MS12	Criação da identidade visual do projeto	M1-M2	P5
D12	Definição do plano de comunicação e disseminação	M1-M2	P5
T1	Definição do plano interno de coordenação com os outros pacotes de trabalho	M1-M2	P5 (P1, P2, P3, P4)
MS13.1	Criação do <i>website</i> oficial e plano de ação	M2-M3	P5
MS13.2	Inclusão do projeto nos <i>websites</i> dos parceiros	M2-M3	P5
MS13.3	Criação de 1/2 redes sociais e plano de ação	M2-M3	P5
MS13.4	Verificação intermédia dos planos de ação do <i>website</i> oficial e das redes sociais	M12	P5
T2.1	Trabalho de coordenação WP6-WP2	M2-M24	P5, P1
T2.2	Trabalho de coordenação WP6-WP3	M2-M24	P5, P2
T2.3	Trabalho de coordenação WP6-WP4	M2-M24	P5, P3
T2.4	Trabalho de coordenação WP6-WP5	M2-M24	P3, P4
D13	Materiais de comunicação WP2, WP3, WP4	M24	P5

3.3.3. Calendário

Após a enumeração das tarefas por pacote de trabalho, e com o intuito de ter uma visão global do projeto, optou-se pela elaboração de um diagrama de Gantt (desenvolvido por Henry Gantt em 1917). Esta ferramenta relaciona “las tareas a realizar con el tiempo disponible y necesario para ello” com uma “matriz de doble entrada en la que habitualmente el tiempo discurre en horizontal y las tareas, ordenadas cronológicamente, en vertical” (Rosello i Cerezuela, 2007: 165). O diagrama de Gantt apresenta algumas vantagens, segundo Rosello i Cerezuela: é visualmente atrativo, agiliza o processo de definição de prazos e permite tomar decisões com antecedência. Permite, igualmente, a monitorização e controlo das tarefas, marcos e produtos do projeto. O calendário definido encontra-se em anexo.

3.3.4. Comunicação e disseminação

A comunicação pode definir-se com o “conjunto de medidas adoptadas para transmitir un mensaje (...) e se trata de establecer las relaciones con el entorno, de hacer saber al existencia del proyecto en general y de atraer a las personas hacia sus actividades en concreto” (Rosello i Cerezuela, 2007: 179). A comunicação e disseminação do projeto constitui uma das áreas principais nos critérios de atribuição do concurso, antecipando a sua importância no contexto da aprovação dos projetos e posterior implementação. Num dos indicadores do convite à apresentação de propostas, pode ler-se que “as estratégias de comunicação e divulgação têm o potencial de atingir e impactar positivamente os públicos-alvo e os *stakeholders* relevantes, bem como o público em geral; e garantir a visibilidade do apoio do Programa Europa Criativa”. No caso do projeto, foi definida a criação de um pacote de trabalho próprio, mas este processo pode partir da inclusão de todas as tarefas de comunicação e disseminação nos correspondentes pacotes de trabalho. Os processos de comunicação e disseminação, ainda que interligados, apresentam tipos de atividades e objetivos diferentes. As atividades de comunicação pretendem promover as atividades e reconhecer publicamente o apoio da UE ao projeto. Estão presentes “nas diferentes etapas do ciclo do projeto e (...) associado à definição dos públicos-alvo, meios e canais a utilizar; recursos alocados, contacto com os meios de comunicação, nomeadamente ao nível local ou regional, realização de ativações regulares” (Cipriano, 2023: 73). Todas as atividades e produtos/resultados devem incluir bandeira da UE com uma das declarações – Financiado pela União Europeia ou Cofinanciado pela União Europeia²²³, já que o Programa Europa Criativa é financiado por fundos públicos, exigindo o reconhecimento do financiamento ao projeto por parte da UE. A Comissão Europeia disponibiliza *online* os materiais visuais para descarregamento em todas as línguas da UE e orientações detalhadas para a sua utilização.²²⁴ As atividades de disseminação, todavia, servem para a “partilha de informações sobre os resultados alcançados, dos eventos e *outputs* que servem este propósito (conferências, seminários, vídeos ou tutoriais), que nos permitem fazer uma avaliação dos resultados e que devem permitir tornar *mainstream* as lições aprendidas,” (Cipriano, 2023: 73). Em suma, a comunicação foca-se em “informar sobre os projetos e respetivos resultados” e a disseminação/divulgação em “descrever e disponibilizar os resultados para utilização”, segundo o guia de comunicação de projetos da Comissão Europeia. Há, ainda, outra dimensão de exploração – atividades que utilizam os resultados para a prática ou política – não abordada diretamente no projeto, mas essencial e que poderia ser abordada numa segunda edição do projeto em que os resultados podem transcrever-se em boas práticas ou recomendações políticas.

O primeiro passo para uma comunicação e disseminação de sucesso é a elaboração de um plano estratégico. Este plano, cujas linhas matrizes devem ser determinadas já na fase de definição do

²²³ Página web do manual *online* do portal Funding & Tender, em inglês:

<https://webgate.ec.europa.eu/funding-tenders-opportunities/pages/viewpage.action?pageId=1867972>

²²⁴ Página web do centro de *downloads* de elementos visuais da UE, em inglês:

https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/logo-download-center_en

projeto, deve “descrever as atividades de comunicação e divulgação que estão planeadas, quer em relação ao projeto, quer em relação à promoção e divulgação do programa em causa” (Cipriano, 2023: 77). Deve incluir “os seus objetivos (as suas motivações), públicos-alvo (para quem?), mensagens (o que pretende dizer), canais (como o pretende dizer) e ações (o que pretende fazer)” (Strano et al, 2021:10) e “específico na calendarização” como um “roteiro para organizar o seu trabalho de comunicação de acordo com os prazos, necessidades e recursos de que dispõe” (Strano et al, 2021:12).

Rosello i Cerezuela define três aspetos da comunicação, o primeiro sendo a imagem e identidade do projeto como um “reflejo de cómo queremos que se perciba el proyecto” (Rosello i Cerezuela, 2007: 180). A criação da identidade visual do projeto deve começar imediatamente com o início do projeto para estabelecer a coerência visual necessária entre todas as atividades de comunicação e disseminação – que se interconectam com todas as atividades do projeto. Alguns dos elementos a produzir são um logotipo, definição do tipo de letra, imagens e gráficos, e um pacote de *templates* externos: 2 modelos de apresentação, 4 modelos de redes sociais, 2 modelos de cartaz, 2 modelos documentos A4 para relatórios e uma animação inicial para vídeo, incluindo redes sociais. A identidade visual é a representação (do projeto) e permite o seu fácil reconhecimento por parte do seu público-alvo. Um bom trabalho de preparação tornará a execução do plano de comunicação e disseminação mais eficiente pela utilização dos *templates* já definidos. A página web do projeto e uma rede social (se aplicável) devem ser criados a partir da identidade visual no início do projeto para a publicitação da conferência inicial e do concurso para seleção de artistas e toda a comunicação posterior. Aquando da criação destes canais de comunicação, é necessária a elaboração de um plano de ação e avaliação para os 24 meses do projeto e a atualização do calendário para a rede social própria ou para o uso das redes sociais dos parceiros “com o objetivo de ajudar a obter uma visão geral das próximas publicações” (Strano et al, 2021:33). É de notar que estas ferramentas exigem uma atualização constante de conteúdos pensados e adequados a cada rede social para atrair os diferentes públicos-alvo. Aquando da criação de *templates*, materiais de comunicação em formato digital ou físico, é essencial garantir a acessibilidade para “pessoas com deficiência auditiva, visual, cognitiva ou de atenção” e prestar “especial atenção à escolha das suas imagens” para que seja “tão diversificada e inclusiva quanto possível” (Strano et al, 2021:16-17).

A entidade responsável pela comunicação e disseminação é forçada a trabalhar em conjunto com as outras entidades responsáveis pelos restantes pacotes de trabalho e, dependendo das especificidades e competências desta entidade, a trabalhar com entidades subcontratadas e parceiras. Em relação ao WP2, é imprescindível publicitar todo o processo do concurso de seleção e apresentação das artistas participantes, produzir materiais para as sessões iniciais e documentar as residências artísticas e a exposição final com entrevistas, fotos, vídeos e, possivelmente, um mini-*website* da exposição. Para a fotografia e videografia destes eventos, um profissional externo deve ser contratado para garantir a qualidade dos materiais finais. No caso da exposição, é relevante a elaboração de uma folha de sala

em, pelo menos, 5 línguas do projeto, para além de todo o material prévio para atrair espetadores. No trabalho de colaboração com o WP3, o desenvolvimento visual do catálogo *online* e da publicação do catálogo em formato físico são as principais atividades realizadas pela entidade ou subcontratadas a uma agência com experiência em web e trabalho editorial. Promover a conferência e os contributos recolhidos (antes, durante e pós-conferência com a publicação sobre as temáticas do projeto) é a primeira fase na comunicação e disseminação do WP4. Todos os materiais visuais das atividades de formação e do programa de mentoria devem inspirar-se nos *templates* já definidos e a publicação do kit de ferramentas será desenvolvido no decorrer do projeto (novamente, internamente pelo parceiro ou recorrendo a uma agência especializada). O documento será publicado em inglês, com uma ficha de informação nas 24 línguas oficiais da UE. Os relatórios de garantia de qualidade e de impacto (WP5) são publicados externamente, logo, serão também alvo de desenvolvimento visual. Todo este trabalho de cooperação deve ser visto como a jornada visual do projeto e partilhada com o público-alvo direto e com os outros públicos através dos canais escolhidos. Neste caso, e dependendo do formato e canal, pode usar-se técnicas de narração de histórias – “arte de construir uma narrativa que cativa um público” e que “permitirá que o seu público-alvo viaje e estabeleça uma ligação” (Strano et al, 2021:21).

“La comunicación es efectiva cuando se trabaja a largo plazo” (Rosello i Cerezuela, 2007:184), todavia no contexto de um projeto a janela temporal é limitada à partida, sendo essencial começar com a comunicação logo no início do projeto e depender da visibilidade e das redes de contacto já existentes do consórcio.

3.3.5. **Impacto, garantia de qualidade e análise de risco**

“A avaliação parece atrair mais atenção no campo artístico e cultural. (...) Embora a avaliação pareça muitas vezes percebida negativamente e/ou com sentimento de medo (de fiscalização), perda de tempo e/ou obrigação, particularmente em relação aos financiadores, há também um movimento crescente – e muito necessário – no sector (artístico e cultural) para construir a sua própria abordagem e ferramentas de avaliação”. (Gmitrowicz & Le Sourd, 2018:4) Esta fase de avaliação é essencial para provar a relevância e a necessidade de financiar projetos culturais e criativos e cabe aos agentes promotores destes projetos reforçar a “capacidade de desenvolver as próprias abordagens de avaliação e quadros de referência e valores adequados que não sejam orientados apenas por formas económicas”. (Gmitrowicz & Le Sourd, 2018:8)

Este subcapítulo divide-se em duas vertentes para avaliar a implementação do projeto: garantia de qualidade e controlo (incluindo análise de risco) e medição do impacto. Garantia de qualidade é a análise do processo de implementação das atividades, do controlo dos produtos a entregar, da eficácia da comunicação e da qualidade dos processos de gestão e dos produtos internos; e impacto e resultados referem-se a efeitos de longo ou curto-prazo, respetivamente. Assim, a avaliação pode

definir-se como um processo de recolha e análise de informação sobre “el funcionamiento de un proyecto cultural para saber en qué medida se logran los objetivos y se desarrolla la producción” e “sobre los resultados, previstos o no” para melhoria e adaptação no decorrer do projeto ou para partilha das lições aprendidas e melhoria/modificação do projeto no caso de edições seguintes (Rosello i Cerezuela, 2007: 206). Este processo de avaliação tem várias vantagens: por um lado, monitorizar o projeto permite “reorientar y reforzar en todo momento el proyecto para garantizar el logro de sus objetivos”, e por outro, medir o impacto e os resultados gerados permite “demostrar ante terceros los éxitos logrados” (neste caso, a UE como co financiadora) e “generar nuevas ideas que den lugar a nuevos proyectos” (Rosello i Cerezuela, 2007: 209).

O processo de garantia de qualidade é elaborado internamente pela entidade responsável, mas deve ser formativo e colaborativo entre parceiros. Inclui o desenvolvimento de um plano de garantia de qualidade com objetivos, indicadores e uma calendarização das tarefas de avaliação. Pretende verificar o progresso do projeto em cada pacote de trabalho, tarefa, marco e produto/resultado, garantir que os objetivos são alcançados e que os produtos/resultados são entregues atempadamente e com boa qualidade; certificar que os regulamentos financeiros e administrativos são respeitados; e que as atividades referentes à comunicação e divulgação são eficientes na partilha de informação sobre o projeto e as suas temáticas aos beneficiários e ao público em geral. No contexto do projeto, definiu-se que a monitorização²²⁵ será elaborada em diferentes momentos. Relatórios de atividade serão exigidos a cada seis meses para controlo da implementação das atividades. A verificação do progresso do projeto será elaborada continuamente na plataforma de gestão do projeto e nas reuniões do consórcio através de entrevistas aos parceiros. Reuniões virtuais intermédias serão realizadas, se necessário. A satisfação dos parceiros será monitorizada antes e depois de cada reunião com um formulário e nas entrevistas acima referidas e a satisfação das beneficiárias diretas, uma das prioridades do plano, será monitorizada nas residências artistas através de pequenas entrevistas e/ou recurso a ferramentas criativas como Mapas da Viagem (*Journey Maps*) e/ou Mural das notas (*Sticky Note Wall*). Segundo a publicação *The Little Book of Creative Evaluation* de 2023 e com uma abordagem criativa à avaliação, os Mapas da Viagem permitem às participantes representar as suas experiências de forma visual e o Mural das notas, utilizadom, por exemplo, no Museu Judeu em Berlim, permite compreender mais sobre a experiência dos visitantes no museu²²⁶. Ambas as ferramentas não necessitam de recursos financeiros elevados ou de recursos humanos. Outro recurso da mesma publicação que pode ser utilizado para aferir a satisfação dos participantes ou das entidades parceiras em relação à melhoria do

²²⁵ Monitorização definida como a recolha contínua de dados sobre o desempenho de indicadores pré-determinados na fase de preparação da avaliação, segundo o glossário da OECD disponível online. OECD (2023), *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management for Sustainable Development (Second Edition)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/632da462-en-fr-es>.

²²⁶ Página web do Museu Judeu em Berlim: <https://www.jmberlin.de/blog-en/2016/01/statistics/#more-4170>, acedida a 12/02/2024

projeto é o jogo *Cards on the table*²²⁷. Esta ferramenta incentiva uma equipa (artistas, participantes num projeto, parceiros responsáveis) a refletir sobre a gestão do projeto e o processo de trabalho em conjunto, reconhecendo as diferentes experiências, prioridades e agendas, fortalecendo a equipa e fornecendo oportunidades para a contribuição de todos os membros da equipa. Todas as ferramentas e recursos devem basear-se em indicadores de qualidade: indicadores de produtos/resultados (e.g. publicação do catálogo *online*, organização da exposição final); indicadores de atividades – número de atividades de formação desenvolvidas e número de participantes em cada atividade de formação; indicadores de comunicação e divulgação como a existência de *templates* de comunicação, website ativo ou número de cliques nos documentos partilhados; e indicadores de gestão do projeto e consórcio (e.g. número de reuniões entre os parceiros e o número de parceiros participantes, realização dos relatórios de atividade dentro do prazo pré-acordado, marcos e produtos/resultados entregues atempadamente). Em suma, os resultados principais esperados do processo de garantia de qualidade são: aprendizagem, melhoria e desenvolvimento da comunicação interna e externa. Os dois produtos a entregar são o plano de garantia de qualidade e o consequente relatório de qualidade no fim do projeto, bem como um resumo dos dois momentos principais de monitorização (pós-residências artísticas). Ao definir indicadores quantitativos e qualitativos, este processo inclui, invariavelmente, uma análise dos resultados e efeitos do projeto, principalmente nos públicos-alvo, ao avaliar o número de participantes nas atividades, a satisfação das 12 artistas (ou coletivos) participantes ou o impacto imediato nas carreiras destas artistas participantes no decorrer do projeto. No entanto, para uma avaliação mais fidedigna do impacto e dos resultados do projeto, recorre-se a outro processo de medição de impacto desenvolvido por uma entidade externa e subcontratada para o efeito.

Segundo o manual de avaliação da UNESCO²²⁸, o impacto é “a medida em que a intervenção tem ou se espera que tenha efeitos positivos ou negativos, intencionais ou não intencionais, a longo prazo” e o resultado é definido como as “mudanças nas capacidades institucionais e comportamentais ou nas condições de desenvolvimento que ocorrem entre a conclusão dos resultados e a realização dos impactos”. Em suma, pode considerar-se o impacto como as consequências a longo-prazo e/ou indiretas do projeto e o(s) resultado(s) como os efeitos de curto-prazo para os beneficiários. “Por razones de simplicidad, comodidad y economia” a avaliação interna “es la más corriente en al mayoría de proyectos culturales” (Rosello i Cerezuela, 2007: 210); no entanto, foi decidido que a medição do impacto e resultados será elaborado por um agente externo à equipa. O tipo de avaliação será reflexivo – “comparación de un contexto antes y después de al intervención” (Rosello i Cerezuela, 2007: 214) – que exige uma avaliação no início do projeto. Esta avaliação partirá da contextualização das temáticas essenciais elaborada aquando da definição do projeto e reforçada na conferência inicial; e da avaliação do contexto inicial das artistas selecionadas para o projeto (e das artistas selecionadas para o programa

²²⁷ Página web do jogo *Cards on the table*: <https://www.cardsonthetable.org/>, acedida a 12/02/2024

²²⁸ OECD (2023). *UNESCO evaluation manual*. OECD Publishing. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383948>

de mentoria). No fim do projeto, é possível agregar dados da evolução dos indicadores pré-decidiados comparando os dados intermédios e finais com a informação inicial conhecida.

Os passos para a implementação deste processo iniciam-se com a escolha da entidade externa através do processo de subcontratação e do desenvolvimento, em conjunto com a entidade selecionada, do plano de medição de impacto. Este plano envolve a escolha dos instrumentos, dos indicadores específicos e do calendário de implementação com a definição dos momentos de recolha da informação relevante – momento inicial de entrevista com as artistas selecionadas e artistas pertencentes ao programa de mentoria, momentos intermédios aquando da organização das residências artísticas (conversas individuais ou grupos de discussão com as artistas e os representantes das organizações culturais convidados pós-eventos de *networking*). A definição dos instrumentos e métodos (e consequentemente os indicadores) assenta nos objetivos de avaliação definidos pelo consórcio. A publicação *The Evaluation Journey: A Toolkit for Cultural Operators* (2018), citada no início do subcapítulo) recomenda tipos de métodos/ferramentas de acordo com o objetivo pretendido: se o objetivo é aprender/melhorar, as metodologias qualitativas ajudam a verificar a eficácia do projeto e adaptações desenvolvidas; quando o objetivo é evoluir, uma metodologia híbrida de ferramentas qualitativas e quantitativas promove as necessidades dos beneficiários; e quando o objetivo é comunicar e disseminar as mensagens do projeto destacam-se as ferramentas quantitativas “uma vez que os números podem ser mais convincentes ou transmitir uma dimensão mais neutra” (Gmitrowicz & Le Sourd, 2018: 19). No contexto do projeto, é proposta uma metodologia híbrida, recorrendo a instrumentos de recolha de dados (dados de referência, dados primários ou dados secundários), entrevistas e/ou grupos de discussão e questionários. A recolha de dados é contínua no decorrer do projeto e essencial num momento inicial para definição dos dados de referência a utilizar. As entrevistas e/ou grupos de discussão serão usadas também no início do projeto e nos três momentos presenciais (para compreender a motivação das participantes e sentimento de utilidade do projeto) e os questionários aos parceiros aquando das reuniões transnacionais contêm, para além do relatório das atividades, questões de medição dos resultados à medida que são executados. Ferramentas mais criativas como estudos de caso, o mapeamento visual ou a narração de histórias podem, igualmente, ser considerados. Para a implementação deste processo, a colaboração entre a entidade responsável e a entidade subcontratada é essencial – o parceiro é responsável pela partilha de toda a informação recolhida nas atividades transnacionais e nas atividades nacionais (partilhadas por cada parceiro nacional) e pela organização de reuniões aquando das reuniões presenciais do consórcio com a entidade avaliadora. Um relatório final será publicado no final do projeto. Os critérios e questões de avaliação do projeto serão baseados nos critérios da OCDE²²⁹: relevância, coerência, eficácia, eficiência, impacto e sustentabilidade, contendo a medição do impacto mas considerando a coerência

²²⁹ Critérios de avaliação da OCDE, em inglês:

<https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

do projeto e a sua sustentabilidade pós-financiamento. O relatório final, para além da apresentação da metodologia e dos resultados, deve conter um capítulo de recomendações para futuras edições do projeto ou outros projetos similares e um capítulo de sumário das principais recomendações políticas. A existência de uma avaliação e medição do impacto é uma decisão estratégica por parte do consórcio, porque fornece ao financiador (e a outros *stakeholders* relevantes) dados adicionais na decisão de um novo financiamento a uma segunda edição ou a um novo projeto do consórcio. Com o intuito de experimentação, decidiu-se listar alguns indicadores indicativos para a avaliação do projeto a curto, médio e longo-prazos.

Tabela 13. Indicadores possíveis para avaliação do projeto

Curto-prazo (no decorrer do projeto)		
WP	Descrição do indicador	Resultado esperado
WP2	Financiamento de projetos artísticos	12
	Participação de artistas (ou coletivos) e número de desistências	12; 0
	Organização de duas residências artísticas e taxa de participação das artistas selecionadas	2; pelo menos, 90%
	Organização de uma exposição e taxa de visitantes na abertura	1; pelo menos, 70%
	Participação de <i>stakeholders</i> convidados na exposição	Pelo menos 60%
WP3	Publicação do catálogo <i>online</i> – artistas	Pelo menos 12
	Publicação do catálogo <i>online</i> – número de visitas	Pelo menos 250
WP4	Conferência inicial – número de participantes	Pelo menos 50
	Programa de mentoria – número de participantes e número de desistências	12; 0
	Organização de atividades de formação	Pelo menos 2 por país
	Participação nas atividades de formação – número de participantes por país/total	40 por país/160 total
Curto e médio-prazo (no decorrer do projeto e logo a seguir ao projeto)		
Indicador de referência		Resultado esperado
Nível de sensibilização para a questão da desigualdade de género nos sectores culturais e criativos		Aumento do nível sensibilização para a questão da desigualdade de género nos sectores culturais e criativos
Acesso e reconhecimento do trabalho artístico de mulheres artistas		Acesso acrescido do trabalho artístico de, pelo menos, 12 mulheres artistas (ou coletivos) através do catálogo <i>online</i>
		Reconhecimento do trabalho artístico de, pelo menos, 12 mulheres artistas (ou coletivos) através da organização dos eventos de <i>networking</i> e da exposição final
Oportunidades internacionais para mulheres artistas		Aumento das oportunidades internacionais para mulheres artistas (artistas selecionadas e participantes no programa de mentoria)

Competências técnicas e de gestão de carreira das mulheres artistas	Aumento das competências técnicas e de gestão de carreira através das atividades de capacitação do projeto
	Aumento das competências técnicas e de gestão de carreira de mulheres artistas na UE através da publicação do kit de ferramentas
Colaboração entre artistas e/ou entre organizações culturais e criativas	Criação de uma rede transnacional de artistas mulheres de diferentes domínios
	Criação de uma rede transnacional entre artistas mulheres de diferentes domínios e as organizações culturais e criativas dos países parceiros
	Criação de uma rede nacional entre artistas mulheres de diferentes domínios e as organizações culturais e criativas dos seus países de origem
Longo-prazo (a seguir ao projeto)	
Indicador de referência	Resultado esperado
Situação das mulheres nos sectores culturais e criativos	Empoderamento das mulheres nos sectores culturais e criativos
	Aumento da procura de obras por mulheres artistas por parte das organizações culturais e criativas
Cooperação com outros projetos na criação de redes	Ampliar plataforma do projeto ou fusão com outras plataformas de divulgação
Competências técnicas e de gestão de carreira das mulheres artistas	Capacitação de mulheres artistas através da adaptação e réplica dos produtos/resultados do projeto
Interesse na situação de desigualdade de género nos sectores culturais e criativos, principalmente barreiras à internacionalização	Políticas, a nível europeu e nacional, com referência à igualdade de género nos sectores culturais e criativos
	Capacidade de aumentar o interesse sobre as temáticas no meio artístico

Uma das estratégias a evidenciar no contexto da avaliação, e passo obrigatório quando da definição do projeto para candidatura, é a análise e gestão de risco na implementação do projeto. Para além da definição do risco, é necessário definir a sua probabilidade e impacto esperado. É importante, também, propor medidas de mitigação de risco na fase de definição e proceder a uma previsão de problemas ou dificuldades que podem atrasar ou dificultar as atividades do projeto no decorrer da implementação. Para o contexto do projeto, os riscos e medidas de mitigação de risco propostas encontram-se na tabela seguinte.

Tabela 14. Análise dos riscos e medidas de mitigação de risco

No.	Descrição do risco	Pacote de trabalho	Medidas propostas de mitigação de risco
R1	Conflito entre os parceiros (probabilidade baixa, impacto alto)	WP1	Ferramentas de monitorização (garantia de qualidade)
R2	Desistência de parceiros (probabilidade baixa, impacto alto)	WP1	Uso da <i>network</i> prévia do consórcio

R3	Atrasos nos produtos/resultados (probabilidade média, impacto alto)	WP2-WP6	Ferramentas de monitorização (garantia de qualidade), reuniões bilaterais, plataforma de gestão
R4	Falta de qualidade dos produtos/resultados (probabilidade baixa, impacto médio)	WP2-WP6	Um ou mais passos intermédios e verificação no desenvolvimento dos produtos/resultados
R5	Falta de interesse dos grupos-alvo (probabilidade baixa, impacto alto)	WP2-WP4	Reforçar WP6, utilização eficiente das redes dos parceiros
R6	Beneficiários diretos desistem durante o projeto (probabilidade média, impacto médio)	WP2-WP4	Ferramentas de monitorização (satisfação dos beneficiários), utilizar a base de dados de artistas não admitidos
R7	Fraca satisfação dos grupos-alvo (probabilidade baixa, impacto médio)	WP2-WP4	Ferramentas de monitorização (satisfação dos beneficiários) e constante comunicação, recolher feedback e analisar
R8	Falta de interesse/participação das redes nacionais dos parceiros (probabilidade médio, impacto médio)	WP2-WP4	Contactos e colaboração a iniciar-se logo no início do projeto, criação de incentivos
R9	Emergências sem precedentes (probabilidade baixa, impacto alto)	Todos os WP	Plataforma de gestão multifuncional, garantia da possibilidade de trabalho remoto

3.3.5. Análise SOAR

A análise SOAR permite a identificação das forças, oportunidades, aspirações e resultados esperados do projeto. As forças envolvem os recursos, competências e os aspetos positivos do projeto e do consórcio (análise interna). As oportunidades definem-se como fatores externos (possivelmente) utilizados pelo consórcio e projeto (análise externa). As aspirações focam-se na visão do projeto, objetivos gerais e o futuro do projeto; a análise dos resultados é a obtenção de resultados específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado, que se relacionam com as aspirações e as tornam ações concretas. A análise SOAR do projeto encontra-se na tabela seguinte.

Tabela 15. Análise SOAR do projeto

Forças	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidade para mulheres artistas de diferentes países colaborarem e criarem uma exposição conjunta ● Promoção do trabalho das mulheres artistas nos países parceiros e no contexto europeu e internacional através do catálogo <i>online</i> ● Melhoria da prática artística e aumento das oportunidades de carreira das participantes diretas ● Melhoria de competências técnicas e de gestão de carreira através do programa de capacitação ● Aumento da colaboração entre artistas através do programa de mentoria 	<ul style="list-style-type: none"> ● Visibilidade do tema da igualdade de género no contexto da UE ● Outras campanhas sobre a igualdade de género (noutros sectores) ● Crescentes oportunidades de mobilidade artística num mundo globalizado ● Parcerias com outras organizações fora do consórcio para aumentar o alcance e impacto do projeto ● Uso da comunicação social e redes sociais para aumentar o alcance da mensagem principal do projeto
Aspirações	Resultados

<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar a visibilidade e o reconhecimento das mulheres artistas nos países parceiros e nos países da EU ● Capacitar mulheres artistas e ajudá-las a alcançar objetivos internacionais ● Contribuir para o desenvolvimento de sectores mais inclusivos ● Promover a cocriação artística e modelos participativos de criação ● Aumentar a visibilidade das temáticas das desigualdades de género nos sectores culturais e criativos ● Criação de uma rede transnacional de mulheres artistas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Financiamento de obras produzidas pelas artistas (ou coletivos) participantes ● Aumento da sua exposição com a organização de uma mostra final cocriada pelas artistas ● Criação e atualização de um catálogo <i>online</i> contendo o trabalho artístico das artistas selecionadas e participantes do programa de mentoria ● Organização de uma conferência inicial sobre as temáticas do projeto como ponto de partida para aumentar a visibilidade destes temas ● Promoção de colaboração entre artistas mulheres, consórcio e organizações culturais e criativas participantes
--	--

Esta análise permite demonstrar o potencial do projeto de utilizar as suas forças internas e aproveitar as oportunidades para ampliar o alcance das mensagens do projeto. Ao proporcionar às beneficiárias oportunidades de cocriação, circulação e desenvolvimento de competências, o projeto pretende ajudá-las na internacionalização das suas carreiras e na capacitação de outras beneficiárias dos países parceiros e dos restantes países da UE através de um programa de capacitação de vários níveis. O projeto tem grandes ambições e os resultados principais descritos são considerados um primeiro passo para a concretização destas ambições e para tornar os sectores culturais e criativos espaços mais inclusivo.

Conclusões

Uma análise do financiamento europeu para os sectores culturais e criativos demonstrou a sua importância para a sobrevivência das organizações culturais e criativas, bem como para a promoção através destes sectores dos valores europeus (identidade europeia) e das principais prioridades da União Europeia. Um mercado (ainda) fragmentado, falta de financiamento nacionais e/ou regional, condições de trabalho irregulares impedem indivíduos ou organizações culturais e criativas de prosperarem e de se tornarem sustentáveis. Por outro lado, desigualdades de género estão presentes em todos os Estados-Membros, nos mais diversos sectores. A Comissão Europeia apresentou nos últimos 15 anos vários planos estratégicos de ações a nível europeu e/ou a nível nacional para o combate destas desigualdades entre homens e mulheres, mas em nenhum Estado-Membro se encontra uma paridade de género. A falta de dados sobre estas desigualdades nos sectores trabalhados (uma das grandes dificuldades do presente trabalho) impede uma construção de políticas com base em evidências. No entanto, a informação publicada (nomeadamente o estudo de 2022 encomendado pela Comissão Europeia) sublinha a existência de desigualdade entre homens e mulheres, que é intensificada devido à natureza destes sectores (caracterizados por pequenas e micro empresas, horários irregulares, trabalho sazonal ou sem vínculo a apenas a uma entidade e (alguma) dependência de eventos de *networking* e autopromoção para conseguir novas oportunidades). Assim, e seguindo a prioridade anual relativa à inclusão social, emergiu este projeto de promoção da igualdade de género nos sectores culturais e criativos, através da criação e circulação de obras e o fomento da mobilidade transnacional. Para além dos impactos diretos nas beneficiárias das atividades, o projeto assegura a sua sustentabilidade ao criar uma rede transfronteiriça de mulheres artistas e ao ampliar as redes de contacto das artistas participantes nos quatro países escolhidos. Ainda que desiguais, considera-se que estes sectores são um veículo para a criação de sociedades mais justas e que a promoção de sectores culturais e criativos mais inclusivos expande as perspectivas dos sectores e contribui para sociedades também mais inclusivas.

Os principais objetivos do presente trabalho foram alcançados. Uma candidatura (fictícia) a uma proposta de candidatura para um ‘projeto de cooperação europeia’ foi redigida, partindo da contextualização dos primeiros dois capítulos. O primeiro capítulo demonstra a necessidade de promover a mobilidade de artistas e profissionais dos sectores culturais e criativos, assim como a criação e circulação transnacional das suas obras, que se assume como um dos principais objetivos do financiamento europeu. Por outro lado, a questão da igualdade de género é uma constante no contexto europeu desde 2010 e a sua importância estratégica tem crescido na UE e nos Estados-Membros. Políticas de incentivo à representação, do combate às disparidades salariais ou de conciliação da vida profissional com a vida pessoal são alguns dos exemplos identificados. No entanto, a análise das

disparidades entre homens e mulheres na UE e das políticas que pretendem endereçar demonstra que as desigualdades persistem em todos os Estados-Membros. Esta informação foi condensada no segundo capítulo, principalmente para os sectores definidos.

Projetos como este (e como os projetos analisados no subcapítulo de *benchmarking*) podem ajudar na construção de sectores culturais e criativos mais interconectados a nível europeu. Esta interconectividade beneficia artistas e profissionais na gestão das suas carreiras, abrindo portas para outros mercados europeus e para novas oportunidades de trabalho ou financiamento. Alguns projetos-piloto financiados pela UE são agora projetos estabelecidos, como o Keychange²³⁰ (uma rede mundial que trabalha em prol da igualdade de género na indústria musical) ou o Cultura Move Europa (programa de mobilidade individual cultural e criativa). No entanto, a sustentabilidade deste financiamento pode ser incerta, num momento de mudanças políticas e mudanças de prioridades-guia do trabalho da próxima Comissão Europeia. Após as eleições em junho de 2024, o novo Parlamento Europeu foi eleito, e uma nova Comissão Europeia entrará em vigor. À data de escrita, as novas prioridades não foram publicadas, mas a Presidente eleita (Ursula von der Leyen) indigitou os Comissários que devem comparecer perante os membros do Parlamento Europeu em audições públicas, seguidas de um voto de aprovação pelo Parlamento²³¹. Em relação aos sectores culturais e criativos, o novo Comissário terá a pasta da Cultura, Juventude, Equidade intergeracional e Desporto, que tentará integrar as várias dimensões da cultura na estratégia da UE, trabalhará para melhorar as condições de trabalho do sector e elaborará uma estratégia de Inteligência Artificial para a cultura²³². No caso da igualdade de género, a nova proposta do Colégio de Comissários coloca a igualdade nas mãos de uma Comissária com outra pasta. A Comissária para a Preparação e Gestão de conflitos será também Comissária para Igualdade (lembre-se que no período de 2019-2024 a Comissária para a Igualdade tinha apenas essa responsabilidade²³³). Com a Estratégia para a Igualdade de género a terminar em 2025, os sinais preliminares são positivos com um compromisso com uma nova estratégia pós-2025 e com o reforço da luta pela igualdade de género, apoiando a ideia de um roteiro-guia para a promoção dos direitos das mulheres com as prioridades políticas da UE²³⁴. No entanto, novas tendências políticas e sociais podem retroceder, ou pelo menos, atrasar o progresso na igualdade entre

²³⁰ Página web do projeto Keychange: <https://www.keychange.eu/>, acedida em 10/02/2024

²³¹ Lista de Comissários indigitados para o período de 2024-2029:

https://commission.europa.eu/about-european-commission/towards-new-commission-2024-2029/commissioners-designate-2024-2029_en, acedida em 24/09/2024

²³² Carta de Missão da Presidente da Comissão para o Comissário da Equidade intergeracional, Cultura, Juventude e Desporto:

https://commission.europa.eu/document/download/c8b8682b-ca47-461b-bc95-c98195919eb0_en?filename=Mission%20letter%20-%20MICALLEF.pdf, acedido a 24/09/2024

²³³ Comissária Europeia para a Igualdade 2019-2024: https://commissioners.ec.europa.eu/helena-dalli_en

²³⁴ Carta de Missão da Presidente da Comissão para a Comissária da Igualdade indigitada:

https://commission.europa.eu/document/download/faaf33ff-c8c7-49a1-b01d-56681e11a5e6_en?filename=Mission%20letter%20-%20LAHBIB.pdf, acedido a 24/09/2024

homens e mulheres nos Estados-Membros, ou até nas questões culturais, principalmente no que diz respeito ao financiamento. Por exemplo, o orçamento da UE para 2024 foi alvo de várias polémicas depois da proposta de redução de vários programas de financiamento por parte do Conselho Europeu²³⁵, incluindo o Programa Europa Criativa que acabou por não afetado pelos cortes em 2024²³⁶. No entanto, é possível que estas reduções aconteçam no futuro. A UE enfrenta hoje um período atribulado, com várias mudanças políticas e com um dilema de mais ou menos integração europeia. Se por um lado, defensores de mais integração europeia acreditam em atribuir mais competências para a UE e, por conseguinte, a possibilidade de temas sociais como a inclusão social, educação ou cultura estarem ainda mais presentes na agenda europeia; por outro lado, críticos defendem a importância da soberania dos Estados-Membros nestas (e noutras) matérias. Como discutido brevemente no primeiro capítulo, as questões de identidade europeia e da importância (ou não) da cultura e dos sectores culturais e criativos para promover esta identidade coletiva podem também ser sujeitas a mudança num caminho de menos integração (ou apenas económica e industrial). As próprias definições de ‘cultura’ são ainda confusas no contexto europeu. No caso da igualdade de género, alguns Estados-Membros apresentam progressos lentos e, apesar do contexto social em que são inseridas, a UE tem apresentado inúmeras medidas legislativas a implementar a nível nacional para progresso no combate às disparidades de género.

Uma grande dificuldade a nível de desenho de políticas e da sua monitorização e, no caso concreto deste trabalho de projeto, é a falta de dados atualizados e abrangentes sobre as desigualdades entre homens e mulheres nos sectores culturais e criativos. Embora existam alguns estudos, alguns são desatualizados ou provêm de países fora da UE (o Reino Unido é um país em que há mais oferta de dados nestes sectores, mas não pertence hoje à UE). No entanto, os dados agregados espelham, ainda que algo desatualizados, sectores com disparidades salariais, de programação e na representação em vários níveis organizacionais. O trabalho desenvolvido apresenta limitações, para além da falta de dados. Trabalhou-se apenas um tipo e formato de financiamento europeu de apenas um dos programas de financiamento. Em ano de eleições, a incerteza em torno de mudanças políticas pode limitar o interesse de projetos que assentam em prioridades passadas. Como destaca apenas o financiamento da União Europeia, não considera a importância do financiamento nacional ou do sector privado no financiamento ou apoio aos sectores culturais e criativos e a projetos de mobilidade e circulação de obras e/ou de igualdade de género. A escolha dos países participantes, apesar do uso de um índice relevante, pode ser vista como algo arbitrária devido à falta de dados concretos sobre as disparidades nos sectores trabalhados nesses países.

²³⁵ Projeto de orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2024: Posição do Conselho da EU: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11427-2023-ADD-2/en/pdf>, acessado a 05/12/2023

²³⁶ Comunicado de imprensa sobre a adoção do budget da União Europeia 2024: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/754597/EPRS_ATA\(2023\)754597_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/754597/EPRS_ATA(2023)754597_EN.pdf), acessado a 05/12/2023

Referências Bibliográficas e Fontes

- «Adoção do budget da União Europeia 2024»). (2023). Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/754597/EPRS_ATA\(2023\)754597_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/754597/EPRS_ATA(2023)754597_EN.pdf), acessado a 05/12/2023
- Balenovic, K., Carlberg, M. & Todaro, L. (2023). *Research for CULT Committee – EU funding programmes 2021-2027 in Culture, Media, Education, Youth and Sports: first lessons, challenges and future perspectives – Creative Europe*. European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2023\)747260](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2023)747260)
- «Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Título III – Igualdade». Disponível em: <https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/#chapter5>
- Cipriano, F. (2020). *Guia dos instrumentos de financiamento de projetos empreendedores baseados em cultura e criatividade - Dicas e truques para uma candidatura de sucesso*. Projeto Magallanes_ICC – Centro de Empreendimento de Indústrias Culturais e Criativas. Disponível em: https://arterialab.uevora.pt/financiamento_projetos_criativos/
- Circus and Gender–Second Meeting of Cirqueras in Spain* (2015, fevereiro 5). *Stagelync*. <https://stagelync.com/news/circus-and-gender-second-meeting-of-cirqueras-in-spain>
- Comissão Europeia (2021). *Guia de financiamento CulturEU - Oportunidades de financiamento da UE para os sectores culturais e criativos 2021-2027*. Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/funding/cultureu-funding-guide>
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Towards A Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)” (COM 200/143). Disponível em: <http://aei.pitt.edu/45616/>
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Towards A Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)” (COM/200/143). Disponível em: <http://aei.pitt.edu/45616/>
- «Comunicado de imprensa da reunião do Conselho de dezembro de 2017», <https://www.consilium.europa.eu/pt/meetings/european-council/2017/12/14-15/>, acessado em 12/11/2023
- «Comunicado de imprensa de 21 de setembro sobre o programa Europa Criativa para o ano de 2024», <https://culture.ec.europa.eu/news/what-to-expect-from-creative-europe-in-2024>, acessado em 15/11/2023

«Comunicado de imprensa de 26 de abril de 2017 relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Humanos».

Disponível em:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226&newsId=2786&furtherNews=yes>,

acedido em 05/12/2023

«Comunicado de imprensa de 29 de setembro 2023 sobre a Convenção de Istambul entra em vigor para a UE».

Disponível em:

https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/combate-violencia-contras-mulheres-convencao-de-istambul-entra-em-vigor-para-ue-2023-09-29_pt, acedido em 05/12/2023

Comunicação conjunta ao Parlamento Europeu e ao Conselho ‘Para uma estratégia da UE no domínio das relações culturais internacionais’ (JOIN(2016) 29). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?uri=CELEX%3A52016JC0029>

Comunicação da Comissão “EUROPA 2020 Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo”. COM(2010) 2020 final. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020>

Comunicação da comissão “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das ações comunitárias” (COM/96/67). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A51996DC0067>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma União da Igualdade: Estratégia Para a Igualdade de Género 2020-2025” (COM/2020/152). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Uma Nova Agenda para a Cultura” (COM/2018/267). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM:2018:267:FIN>

Comunicação à Comissão, ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões ‘Rumo a uma abordagem integrada do património cultural europeu’ (COM/2014/477). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0477>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Sobre o Plano de Ação da UE para Combater o Tráfico de Bens Culturais” (COM/2022/ 800). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022DC0800&from=EN>

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010” (COM/2006/92). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52006DC0092>

Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres (COM/2007/424). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC042>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões “Estratégia Para a Igualdade Entre Homens e Mulheres 2010-2015” (COM/2010/491). Disponível em:

https://cite.gov.pt/documents/14333/154975/Estrat_iguald_hom_mulh_2010_15.pdf

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho E ao Comité Económico e Social Europeu “Plano de ação da UE para 2017-2019 Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres” (COM/2017/ 678). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>

Conclusões do Conselho, de 7 de Março de 2011, sobre Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020). (2011/C155/02). Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Conclusões do Conselho sobre a capacitação dos setores culturais e criativos através do desenvolvimento de públicos baseado em dados. (2024). *Jornal Oficial*, C 3542, ELI:

<http://data.europa.eu/eli/C/2024/3542/oj>

Conclusões do Conselho sobre a recuperação, a resiliência e a sustentabilidade dos sectores culturais e criativos (2021/C209/03). *JO C 209 de 2.6.2021*, p. 3–9. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XG0602\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021XG0602(01))

Conclusões do Conselho sobre artistas em situação de risco de deslocados. (2023/C 185/09). *OJ C 185*, 26.5.2023, p. 39–43. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XG0526\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XG0526(02))

Conclusões do Conselho sobre construir uma estratégia europeia para o ecossistema das indústrias culturais e criativas. (2022/C160/06). *OJ C 160*, 13.4.2022, p. 13–19. Disponível em:

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?toc=OJ%3AC%3A2022%3A160%3AFULL&uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.160.01.0013.01.ENG

Conclusões do Conselho sobre reforço dos intercâmbios interculturais através da mobilidade dos artistas e dos profissionais da cultura e da criação, e através do multilinguismo na era digital. (2022/C 160/07). *OJ C 160*, 13.4.2022, p. 20–25. Disponível em:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022XG0413\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022XG0413(02))

«Conclusões da Presidência de 15/16 de junho de 2016 (2016)». Disponível em:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10633-2006-REV-1/pt/pdf>

«Conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Lisboa (2000)». Disponível em:

https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_pt.htm

«Conclusões da Presidência sobre a igualdade de género no domínio da cultura (2020)». Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf>

Conde, I. (2003). *Making Distinctions: Conditions for Women Working in Serious Music and in (New) Media Arts in Portugal*. Culture-Gates, pp 225-323.

«Convite à apresentação de propostas de projetos de cooperação europeia para 2024». Disponível em: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/crea/wp-call/2024/call-fiche_crea-cult-2024-coop_en.pdf, acessado em 01/11/2023

Decisão (UE) 2024/1018 do Conselho de 25 de março de 2024 que convida os Estados-Membros a ratificar a Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, de 2019, da Organização Internacional do Trabalho. *JO L*, 2024/1018, 2.4.2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32024D1018>

«Decisão N.º 508/2000/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de Fevereiro de 2000 que cria o programa «Cultura 2000». *OJ L* 63, 10.3.2000, p. 1–9». Disponível em: [http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508\(1\)/oj](http://data.europa.eu/eli/dec/2000/508(1)/oj)

«Declaração de Davos». Disponível em português em: https://www.forumdascidades.pt/sites/default/files/declaracao_de_davos_pt.pdf, acessado em 12/11/2023

«Declaração Ministerial de Compromisso sobre as mulheres no domínio digital». Disponível em: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>, acessado em 08/12/2023

«Discurso “Europa e Cultura” de José Manuel Barroso a 26 de novembro de 2004»: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_04_495, acessado em 16/09/2024

«Discurso sobre o Estado da União de 2023 proferido pela presidente Ursula von der Leyen a 13 de setembro de 2023»: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/speech_23_4426, , acessada em 07/02/2024

Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas. *OJ L* 315, 7.12.2022, p. 44–59. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022L2381>

Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento. *JO L* 373 de 21.12.2004, p. 37–43. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

Diretiva 2006/54/CE de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>

Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

Diretiva (UE) 2019/1158 Do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. *JO L 188 de 12.7.2019, p. 79–93*. Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Diretiva 79/7/CEE relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31979L000>

«Document on the European Identity published by the Nine Foreign Ministers» (1973). Disponível em: http://aei.pitt.edu/4545/1/epc_identity_doc.pdf, acessado em 16/09/2024

«Documento de trabalho dos Serviços da Comissão - Resumo das Avaliações de Impacto que institui o Programa-Quadro Europa Criativa». Disponível em:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2011:1400:FIN:PT:PDF>

Does a European culture exist?.(2016, outubro 21). *Politico*.

<https://www.politico.eu/sponsored-content/does-a-european-culture-exist/>, acessado em 16/09/2024

Donohue, B. et al (2017). *Gender counts: an analysis of gender in Irish Theatre 2006-2015*. Disponível em:

https://pure.ulster.ac.uk/ws/portalfiles/portal/11631340/Gender_Counts_WakingTheFeminists_2017.pdf

European Audiovisual Observatory (2019). *Female directors in European film*. Disponível em:

<https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9>

European Audiovisual Observatory (2023). *Female professionals in European film production*.

Disponível em:

<https://rm.coe.int/female-directors-in-european-cinema-key-figures-2019/16809842b9>

Eurofund (2018). *Upward convergence in the EU: Concepts, measurements and indicators*.

Publications Office of the European Union.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/upward-convergence-eu-concepts-measurements-and-indicators>

European Commission: Directorate-General for Communication (2007). *Special Eurobarometer 278: European Cultural Values*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/477>

European Commission: Directorate-General for Communication (2010). *Special Eurobarometer 326: Gender equality in the EU in 2009*. Disponível em:

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

- European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers (2017). *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017 - Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>
- Europe Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). *Special Eurobarometer 509: Social Issues*. Disponível em: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2266>
- European Commission: Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture and European Education and Culture Executive Agency, *Creative Europe – Monitoring report 2020*, Publications Office. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2759/602038>
- European Commission: Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology, *Creative Europe 2021-2022 – Monitoring report*, Publications Office of the European Union. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2759/561008>
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Kruger, T., Mohamedaly, A., Muller, V. et al. (2023). *Greening the Creative Europe Programme – Final report*. Kruger, T.(editor), Mohamedaly, A.(editor), Muller, V.(editor), Rodriguez, A.(editor), Feifs, T.(editor), Buiskool, B.(editor), Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/625636>
- European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Menzel, A. (2021). *Towards gender equality in the cultural and creative sectors : report of the OMC (open method of coordination) working group of Member States' experts*, (A.Menzel, ed.) Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/122208>
- European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture (2022). *Gender gaps in the cultural and creative sectors*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/322133>
- European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers. (2016). *Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/739114>.
- European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers, Lagemann, A., & Boll, C. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/978935>
- European Commission: Directorate-General for Justice and Consumers & González Gago, E. (2019). *Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategic engagement for gender equality 2016–2019*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/451205>
- European Commission: Directorate-General of Justice and Consumers. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=pt

European Commission: Directorate of Justice and Consumers. (2024). *2024 report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission: European Education and Culture Executive Agency, (2021). *Creative Europe 2014-2020, Gender Equality, Sustainability and Digitalisation : cultural cooperation projects for a Union that strives for more*, Publications Office of the European Union.

<https://data.europa.eu/doi/10.2797/99830>

European Commission: Secretariat-General. (2017). *Pilar europeu dos direitos sociais*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2792/239183>.

Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2018). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE. Disponível em:

[:https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt](https://www.ine.pt/scripts/wm_2018/index.html?lang=pt)

Eurostat; Instituto Nacional de Estatística. (2017). *A vida das mulheres e dos homens na Europa: um retrato estatístico*. Lisboa: INE. Disponível em:

https://www.ine.pt/scripts/wm_v_final/index.html?lang=pt

Eurostat (2020). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2020)*.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-interactive-publications/-/KS-04-20-395>

Eurostat (2022). *The life of women and men in Europe - an interactive publication (2022)*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/>

Eurostat (2024). *Gender pay gap statistics*.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, acessado a 01/09/2024

Eurostat (2024). *Gender Statistics*.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics, acessado a 01/09/2024

Eurostat (2024). *Cultural Statistics*. Disponível em:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics

«Formulário de candidatura de propostas do programa Europa Criativa nas vertentes cultura e intersetorial». Disponível em:

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/crea/temp-form/af/af_crea-culture_en.pdf, acessado em 01/11/2023

Gomes et.al (2010). *Mobilidade Internacional de Artistas e outros Profissionais da Cultura - Relatório final*. Observatório das Atividades Culturais. Disponível em:

<https://www.gepac.gov.pt/estudos-e-estatisticas/oac>

- Gomes, R., Martinho, T., Lourenço, V (n.d). *Professional Careers in Cinema Production in Portugal: Different Contexts, Generations and Gender*. Culture-Biz, pp 1-34.
- Gradissimo, A. (2020), *Where we come from, where we stand and where to go: Cultural policies in the European Union*, Lisboa, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa
- HCE - Haut Conseil à l’Egalité (2018). *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture - Acte II : après 10 ans de constats, le temps de l’action*. Disponível em: https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_inegalites_dans_les_arts_et_la_culture_2018021_vlight.pdf
- International Labour Office: Sectoral Activities Department (2014). *Employment relationships in the media and culture industries: Issues paper for the Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector (Geneva, 14 and 15 May 2014)*. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_240701.pdf
- Kurucz, G. et.al (2007) *Culture Report: Progress Europe, The perception of Europe- Self Perception*, Institut fur Auslandsbeziehung and Robert Bosch Stiftung, (pp. 110). Disponível em: https://www.ifa.de/fileadmin/Content/docs/mediathek/publikationen/kulturreport2007_progress-europe.pdf
- Lourenço, V. (2002). Impacto e Receptividade do Programa Cultura 2000 em Portugal - Relatório Final. Observatório das Actividades Culturais. Disponível em: <https://www.gepac.gov.pt/estudos-e-estatisticas/oac>
- Matias, J. (2009), *Identidade Cultural Europeia: Idealismo, projecto ou realidade?*, Coimbra, Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, p.108-111.
- Mitter, B. (2024). A Retrospective View on the Union’s Cultural Policy: The Commission’s Objectives in Distributing Project Funds across Europe’s Creative Industries. *Journal of European Integration*, 1–22, <https://doi.org/10.1080/07036337.2024.2382209>
- OECD (2023). *Glossary of Key Terms in Evaluation and Results-Based Management for Sustainable Development (Second Edition)*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/632da462-en-fr-es>.
- OECD (2023). *UNESCO evaluation manual*. OECD Publishing. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383948>
- Proposta de Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (COM/2020/275). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0275>
- Regulamento (UE) 2021/818 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de maio de 2021 que cria o Programa Europa Criativa (2021-2027) e revoga o Regulamento (UE) n.o 1295/2013. *JO L 189 de 28.5.2021*, p. 34–60. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/818/oj>, acessado em 01/11/2024.

- Regulamento (UE) N. o 1295/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de dezembro de 2013 que cria o Programa Europa Criativa (2014-2020) e que revoga as Decisões n. o 1718/2006/CE, n. o 1855/2006/CE e n. o 1041/2009/CE. *OJ L 347, 20.12.2013, p. 221–237*. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2013/1295/oj>
- Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu Relatório sobre a aplicação da Diretiva 2004/113/CE do Conselho que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (COM/2015/190). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0190>
- Resolução do Conselho sobre o plano de trabalho da UE para a cultura 2023-2026 2022/C 466/01. *JO C 466 de 7.12.2022, p. 1–18*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022G1207%2801%29>
- Sassatelli, M. (2022). Imagined Europe: The Shaping of a European Cultural Identity through EU Cultural Policy?. *European Journal of Social Theory*, 5(4): 435–451
- Sassatelli, M. (2008), European Cultural Space in the European cities of Culture, *European Societies*, 10(2), 225–24.
- «Tratado da União Europeia (versão consolidada de 2016)». Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF, acessado em 05/11/2023
- «Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada de 2016)». Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT>, acessado em 05/11/2023
- Voices of Culture (2019). *Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors - Brainstorming Report Reflecting Group Discussions During Voices of Culture Session, Prague, 4-5 September 2019*. Disponível em: https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/docs/voices-of-culture/voices-of-culture-brainstorming-report-gender-balance-2019_en.pdf
- Voices of Culture (2021). *Status And Working Conditions For Artists, Cultural And Creative Professionals*. Disponível em: https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/docs/voices-of-culture/voices-of-culture-brainstorming-report-status-working-conditions-2021_en.pdf
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- «2021 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme». Disponível em: <https://culture.ec.europa.eu/document/2021-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>

«2022 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme».

Disponível em:

<https://culture.ec.europa.eu/document/2022-annual-work-programme-creative-europe-programme>

«2023 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme».

Disponível em:

<https://culture.ec.europa.eu/document/2023-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>

«2024 Annual Work Programme for the implementation of the Creative Europe Programme».

Disponível em:

<https://culture.ec.europa.eu/document/2024-annual-work-programme-for-the-implementation-of-the-creative-europe-programme>, acessado em 01/11/2023

Páginas web (por ordem de aparência):

Página web da Comissão Europeia para a cooperação com os países Balcãs Ocidentais:

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/europe-world/international-cooperation/regional-dialogues-and-international-organisations/western-balkans_en#agenda-on-innovation-research-education-culture-youth-and-sports, acessada em 20/09/2024

Página web do Programa Europa Criativa:

<https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/creative-europe/about-the-creative-europe-programme>, acessada em 01/11/2023

Página web da Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>, acessada em 02/12/2023

Página web do Índice da Igualdade de Género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>, acessada em 02/12/2023

Página web da Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics, , acessada em 07/01/2024

Página web do Manual da plataforma Funding & Tenders:

<https://webgate.ec.europa.eu/funding-tenders-opportunities/display/OM/Online+Manual>, acessada em 20/12/2023

Página web da análise SOAR: <https://www.soar-strategy.com/what-is-soar>, acessado em 04/02/2024

Página web das 6 prioridades da Comissão para 2019-24,

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024_pt, acessado em 10/11/2023

Página web do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração 2021-2027 em inglês:

https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_en, acessado em 10/11/2023

Página web da Nova Bauhaus Europeia em inglês: https://new-european-bauhaus.europa.eu/index_en,
acedido em 10/11/2023

Página web do programa Horizonte Europa em inglês:
https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en,
acedido em 10/11/2023

Página web do programa Erasmus+: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt>,
acedido em 10/11/2023

Página web do HeritagePRO: <https://heritage-pro.eu/>,
acedido em 10/11/2023

«Cluster 2: Cultura, Criatividade e Sociedade Inclusiva, em inglês»:

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe/cluster-2-culture-creativity-and-inclusive-society_en,
acedido em
10/11/2023

Página web do programa do Corpo Europeu de Solidariedade: https://youth.europa.eu/solidarity_pt,
accedida em 10/11/2023

Página web do projeto financiado FeMENism:
<https://www.jint.be/verhalen/femenism-anders-denken-over-gelijkheid>,
accedida em 10/11/2023

Página web do programa Europa Criativa, do Centro de Informação Europa Criativa:
<https://www.europacriativa.eu/>,
accedida em 10/11/2023

Página web da Comissão Europeia relativa ao programa «Cultura 2000», em inglês:
<https://culture.ec.europa.eu/resources/creative-europe-previous-programmes/culture-2000-programme>,
accedida em 05/11/2023

Página web do Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores:
<https://eurocid.mne.gov.pt/2006-ano-europeu-mobilidade-trabalhadores>,
accedida em 07/01/2024

Página web do programa ‘Cultura Move a Europa’, cuja informação está disponível em inglês em:
<https://culture.ec.europa.eu/creative-europe/creative-europe-culture-strand/culture-moves-europe>,
acedido em 15/11/2023

Página web do Pacto Ecológico Europeu disponível em inglês:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pt,
acedido em 12/11/2023

Página web do Plano de ação sobre integração e inclusão disponível em inglês em:
https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/action-plan-integration-and-inclusion_en,
acedido em 12/11/2023

Página web do Plano de Ação para a Democracia Europeia disponível em inglês em:
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/european-democracy-action-plan_pt,
acedido em 12/11/2023

Página web da Agenda Digital para a Europa disponível em:
<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/64/digital-agenda-for-europe>,
acedido em
12/11/2023

Página web do Pilar Europeu dos Direitos Sociais disponível em:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=pt>, acedido em 12/11/2023

Página web do Conselho da Europa (COE): <https://www.coe.int/pt/web/about-us>, acedido em 12/11/2023

Página web do projeto Music Moves Europe:

<https://culture.ec.europa.eu/cultural-and-creative-sectors/music/music-moves-europe>, acedido em 12/11/2023

Página web do Ano Europeu da Juventude 2022: https://youth.europa.eu/year-of-youth_pt, acedido em 12/11/2023

Página web do Perform Europe: <https://performeurope.eu/>, acedido em 12/11/2023

Página web do Comité CULT: <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/cult/home/highlights>, acedido em 12/11/2023

Página web do ICOM Portugal:

<https://icom-portugal.org/icom-portugal-quem-somos/icom-internacional/>, acedido em 15/11/2023

Página web do Creative FLIP: <https://creativeflip.creativehubs.net/>, acedido em 15/11/2023

Página web do Espaços Europeus de Cultura: <https://europeanspacesofculture.eu/>, acedido em 15/11/2023

Página web do EUNIC: <https://www.eunicglobal.eu/>, acedido em 15/11/2023

Página web do Ano Europeu das Competências 2023:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_pt, acedido em 15/11/2023

Página web da Carta de Porto Santo: <https://portosantocharter.eu/the-charter/>, acedido em 15/11/2023

Página web da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia:

<https://www.2021portugal.eu/pt/>, acedido em 15/11/2023

Página web da Rede Europeia de Peritos em Cultura (EENC): <https://eenc.eu/en>, acedido em 15/11/2023

Página web do Índice the Igualdade de género: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>, acedida em 30/11/2023

Página web do Inquérito sobre as disparidades entre homens e mulheres em matéria de cuidados não remunerados, atividades individuais e sociais (CARE). Disponível em:

https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave?language_content_entity=en, acedida em 01/09/2024

Página web do Dia Europeu da Igualdade Salarial:

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en, acedida em 01/12/2023

Página web do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/95/el-fondo-europeo-de-desarrollo-regional-feder->,
accedida em 01/12/2023

Página web do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/rec>, acedida em
01/12/2023

Página web dos OBS: <https://ods.pt/>, acedido em 30/11/2023

Página web da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim:

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>, acedido em
5/12/2023

Página web da Convenção de Istambul: <https://rm.coe.int/168046253d>, acedido em 5/12/2023

Página web da ferramenta de monitorização das eleições:

<https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>, acedido a 01/09/2024

Página web dedicada ao mecanismo de diálogo com a Comissão Europeia:

<https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2020/02/VoC-Brainstorming-Report-Gender-Balance-in-the-Cultural-and-Creative-Sectors.pdf>, acedida a 15/12/2023

Página web do projeto ‘Measuring CCS EU’: <https://www.measuring-ccs.eu/>, acedida a 15/12/2023

Página web da campanha: https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en, acedida a
10/02/2024

Página web do projeto WOM@RTS: <http://www.womarts.eu/>, acedida a 10/02/2024

Página web da comunidade WOMarts.net: <https://womarts.net/>, acedida a 10/02/2024

Página web do curso online - Centre Stage Online: <http://centrestageonline.org/welcome>, acedida a
10/02/2024

Página web do parceiro Teatro Metaphora: <https://teatrometaphora.org/gender-matters/>, acedida a
10/02/2024

Página web do parceiro Sciara Progetti Teatro:

<https://www.sciaraprogetti.com/progetto/creative-europe-gender-matters/>, acedida a 10/02/2024

Página web do projeto ROOM TO BLOOM: <https://www.roomtobloom.eu>, acedida a 10/02/2024

Página web dos projetos e resultados do Programa Europa Criativa:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-results?programmePeriod=2021-2027&programId=43251814&order=DESC&page=1&pageSize=10>, acedida a
10/02/2024

Página web do projeto WOM&COM: <https://womcom.io/>, acedida a 10/02/2024

Página web do projeto MANIFEST: <https://www.projectmanifest.eu/>, acedida a 10/02/2024

Página web da plataforma Literature Across Frontiers (LAF):

<https://www.lit-across-frontiers.org/activities-and-projects/project/ulysses-shelter-2022-2025/>, acedida
a 10/02/2024

Página web do parceiro EntrAxis: <https://www.entraxis.de/digilabair>, acedida a 10/02/2024

Plataforma Performance Art Video (PAV): <https://performanceartvideo.org/digilabair/>, acedida a 10/02/2024

Página web dos projetos de cooperação europeia:

<https://culture.ec.europa.eu/pt-pt/creative-europe/culture-strand/european-cooperation-projects>,
acedida a 01/11/2023

Página web da plataforma Funding & Tenders, em inglês:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>, acedida a 01/11/2023

Página web do Ponto de Contacto de Portugal: <https://www.europacriativa.eu/>, acedida a 10/02/2024

Página web do centro de *downloads* de elementos visuais da UE, em inglês:

https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/logo-download-center_en, acedida a 12/02/2024

Página web do Museu Judeu em Berlim:

<https://www.jmberlin.de/blog-en/2016/01/statistics/#more-4170>, acedida a 12/02/2024

Página web do jogo Cards on the table: <https://www.cardsonthetable.org/>, acedida a 12/02/2024

Página web do projeto Keychange: <https://www.keychange.eu/>, acedida em 10/02/2024

“Lista de Comissários indigitados para o período de 2024-2029”:

https://commission.europa.eu/about-european-commission/towards-new-commission-2024-2029/commissioners-designate-2024-2029_en, acedida em 24/09/2024

“Carta de Missão da Presidente da Comissão para o Comissário da Equidade intergeracional, Cultura, Juventude e Desporto”:

https://commission.europa.eu/document/download/c8b8682b-ca47-461b-bc95-c98195919eb0_en?filename=Mission%20letter%20-%20MICALLEF.pdf, acedido a 24/09/2024

“Carta de Missão da Presidente da Comissão para a Comissária da Igualdade indigitada”:

https://commission.europa.eu/document/download/faaf33ff-c8c7-49a1-b01d-56681e11a5e6_en?filename=Mission%20letter%20-%20LAHBIB.pdf, acedido a 24/09/2024

“Projeto de orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2024: Posição do Conselho da EU”: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11427-2023-ADD-2/en/pdf>, acedido a 05/12/2023

Anexos

ANEXO A - Diagrama de Gantt de todas as atividades e pacotes de trabalho

No. WP	Descrição	Meses de implementação do projeto																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	MS1 – Software de gestão de projetos (adaptação)	■																							
	D1 – Manual do projeto	■																							
	D2.1 – Reunião (online)	■	■																						
	D2.2 – Reunião presencial							■	■	■	■	■	■												
	D2.3 – Reunião presencial												■	■	■	■	■	■	■	■					
	D2.4 – Reunião presencial																							■	■
	T1.1 – Relatório interno						■																		
	T1.2 – Relatório interno												■												
	T1.3 – Relatório interno																			■					
	T1.4 – Relatório interno																								■
	D3 – Relatório Intermédio												■	■											
	D4 – Relatório Final (EACEA)																								■
	2	MS2.1 – Publicação do concurso		■	■																				
MS2.2 – Sessão de esclarecimento				■	■																				
MS2.3 – Seleção das participantes							■																		
MS2.3 – Reunião inicial							■	■																	
MS3 – Residência artística no.1									■	■	■	■	■	■											
MS4 – Residência artística no.2														■	■	■	■	■	■	■					
D5 – Exposição																								■	■
3	T1.1 – Definição do catálogo	■	■	■	■	■																			
	T1.2 – Definição da publicação do catálogo em formato físico	■	■	■	■	■																			
	T1.3 – Material sobre artistas						■	■																	
	T1.4 – Entrevistas às artistas						■	■																	
	D6.1 – Publicação do catálogo								■	■	■	■	■												

