

# Guia Básico sobre Conciliação Trabalho e Família

**Decisões, recomendações e medidas  
sobre a conciliação entre o trabalho e a família  
preconizadas pelas organizações internacionais**

**Produzido e editado pelo GRAAL no âmbito do Projecto Para Uma Sociedade Activa.**



Ministério do  
Trabalho e da  
Solidariedade



# Índice

Índice .....	1
Introdução .....	3
Organização das Nações Unidas .....	5
Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....	9
Conselho da Europa.....	12
União Europeia.....	15
O projecto Para Uma Sociedade Activa .....	21
O Graal.....	22
Apoios, patrocínios e parceiros .....	23

Decisões, recomendações e medidas sobre a conciliação  
entre o trabalho e a família preconizadas pelas organizações internacionais

# Introdução

Este Guia Básico foi produzido e editado no âmbito do projecto **Para Uma Sociedade Activa**, promovido pelo **GRAAL** e surgiu como resposta à necessidade de reunir informação básica sobre as principais decisões tomadas, recomendações e medidas preconizadas pelas organizações internacionais no domínio da conciliação entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares dos homens e das mulheres, fazendo uma escolha a partir do muito que já se tem produzido e decidido para apoiar a reflexão sobre esta problemática.

O que apresentamos em seguida são excertos de alguns daqueles documentos agrupados de acordo com as instituições que os produziram: Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho, Conselho da Europa e União Europeia.

Decisões, recomendações e medidas sobre a conciliação  
entre o trabalho e a família preconizadas pelas organizações internacionais

# Organização das Nações Unidas

Dos inúmeros documentos e resoluções que, sobretudo nas Conferências Internacionais dos últimos anos, têm sido aprovados na ONU, destacamos:

- **Documento 1:** Excerto do Programa de Acção da Conferência do Cairo de 1994, Capítulo IV, onde se apresentam os fundamentos para as acções que permitam “O Acesso das Mulheres ao Poder, a sua Auto-afirmação e o seu Estatuto”;
- **Documento 2:** Excerto da Plataforma de Acção aprovada na Conferência de Pequim, 1995, onde, tendo presente o objectivo estratégico de “Promover a harmonização entre o trabalho e as responsabilidades familiares das mulheres e dos homens” se definem como Acções a tomar pelos Governos;
- **Documento 3:** Excerto de Iniciativas e Acções Futuras para implementação da Declaração e Plataforma de Acção de Pequim adoptado na sessão especial da Assembleia Geral da ONU – Pequim + 5 (Junho 2000) – parágrafo 82.

## Documento 1 - Organização das Nações Unidas

Excerto do Programa de Acção da Conferência do Cairo de 1994, Capítulo IV, onde se apresentam os fundamentos para as acções que permitam “O Acesso das Mulheres ao Poder, a sua Auto-afirmação e o seu Estatuto”, tendo como objectivos:

(a) alcançar a igualdade e a equidade baseadas numa colaboração harmoniosa entre homens e mulheres (...)

(b) assegurar a promoção da contribuição das mulheres para o desenvolvimento sustentável (...)

(c) assegurar que todas as mulheres, bem como os homens, tenham acesso adequado à educação (...) e ao exercício dos seus direitos humanos.

Para se alcançarem estes objectivos o Programa de Acção referido especifica as Acções que deverão ser adoptadas por todos os Governos, nomeadamente:

Lança-se um forte apelo aos países para que promulguem legislação e implementem programas e políticas que permitam aos trabalhadores, de ambos os sexos, organizar as suas responsabilidades familiares e de trabalho, através de horários de trabalho flexíveis, licenças para assistência a filhos, serviços diurnos de guarda de crianças, licença de maternidade, medidas que permitam que as mães trabalhadoras possam amamentar os seus filhos, medidas de protecção na doença e outros direitos similares (...)

## Documento 2 - Organização das Nações Unidas

Excerto da Plataforma de Acção aprovada na Conferência de Pequim, 1995, onde, tendo presente o objectivo estratégico de “Promover a harmonização entre o trabalho e as responsabilidades familiares das mulheres e dos homens” se definem como Acções a tomar pelos Governos:

(a) adoptar políticas que assegurem a protecção adequada das leis do trabalho e dos benefícios da segurança social para os trabalhadores em regime de tempo parcial, de trabalho temporário, sazonal, ou executado em casa (...)

(b) assegurar que as mulheres e os homens podem escolher livremente entre o trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial (...)

(c) (...) promover a igual partilha das responsabilidades na família, de homens e mulheres, (...) através de legislação apropriada (...)

(d) desenvolver políticas (...) para promover o conceito de responsabilidade familiar partilhada (...)

(e) melhorar e desenvolver, permitindo maior acesso, às novas tecnologias que facilitam as tarefas domésticas (...)

(f) examinar um conjunto de políticas e programas (...) para promover a igualdade entre os sexos ou de género e a flexibilidade na repartição do tempo, nos benefícios que retiram da educação e formação, no emprego remunerado, nas responsabilidades familiares, nas actividades voluntárias e outras formas de trabalho socialmente útil, no descanso e no lazer.



## Documento 3 - Organização das Nações Unidas

Excerto de Iniciativas e Acções Futuras para implementação da Declaração e Plataforma de Acção de Pequim adoptado na sessão especial da Assembleia Geral da ONU – Pequim + 5 (Junho 2000) – parágrafo 82

(...)

(b) Promover programas que possibilitem às mulheres e aos homens conciliar as suas responsabilidades profissionais e familiares e que encorajem os homens a partilhar, em igualdade com as mulheres, as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos;

(c) Desenvolver ou reforçar políticas e programas de apoio aos múltiplos papéis desempenhados pelas mulheres, ao contribuírem para o bem-estar da família sob várias formas, que reconheçam o significado social da maternidade e da função materna, da paternidade, do papel dos pais e dos representantes legais na criação e educação dos filhos e nos cuidados prestados a outros membros da família. Tais políticas e programas deverão também promover a partilha das responsabilidades entre o pai e a mãe, mulheres e homens e a sociedade no seu todo;

(d) Conceber, implementar e promover políticas e serviços que tenham em conta os interesses da família (family friendly), nomeadamente serviços de guarda de crianças e de outros dependentes, acessíveis e de qualidade, esquemas de licença parental ou outras, e campanhas para sensibilizar a opinião pública e outros agentes relevantes para a partilha igualitária das responsabilidades profissionais e familiares entre mulheres e homens.

(...)

# Organização Internacional do Trabalho (OIT)

- **Documento 4:** Recomendação relativa à igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada na Conferência Geral da OIT em Genebra, 3 de Junho de 1981;
- **Documento 5:** Convenção relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada pela Conferência Geral da OIT em Genebra, 3 de Junho de 1981.

## Documento 4 - Organização Internacional do Trabalho

Recomendação relativa à igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada na Conferência Geral da OIT em Genebra, 3 de Junho de 1981, onde se sublinha que:

(...) os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais amplas, dizendo respeito à família e à sociedade, que as políticas nacionais deveriam ter em consideração (...)

Afirmando-se mais adiante que:

Com vista a instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, deveriam ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, em ordem a:

(a) ser permitido aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o direito à formação profissional e livre escolha de emprego;

(b) serem tidas em consideração as suas necessidades, no que respeita às condições de emprego e à segurança social;

(c) serem desenvolvidos e promover serviços de cuidados às crianças e de ajuda à família e outros serviços comunitários, públicos e privados, que respondam às suas necessidades.

## Documento 5 - Organização Internacional do Trabalho

Convenção relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada pela Conferência Geral da OIT em Genebra, 3 de Junho de 1981, onde se tem em conta, nomeadamente:

(...) os termos da Declaração de Filadélfia sobre os propósitos e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece que “todos os seres humanos, seja qual for a sua raça, crença ou sexo, têm o direito de prosseguir o progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e em dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”

e mais adiante se determina que esta Convenção (Artigo 1)

(...) aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades relativamente a crianças a cargo quando estas responsabilidades limitam as suas possibilidades de exercerem uma actividade económica, de a ela acederem, ou de nela participarem ou progredirem.

As disposições da presente Convenção serão igualmente aplicadas aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades relativamente a outros membros da sua família directa que manifestamente necessitem dos seus cuidados (...)

Afirmando-se, ainda (Artigo 5) que:

Todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais devem igualmente ser tomadas a fim de:

(a) serem tidas em conta a necessidade dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das colectividades, locais ou regionais:

(b) desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados às crianças e de ajuda à família.

# Conselho da Europa

Dos inúmeros textos e resoluções aprovadas no âmbito da Organização, salientamos os seguintes:

- **Documento 6:** Resolução aprovada na Segunda Conferência Ministerial sobre a Igualdade, em Viena, em Julho de 1989, que apontava estratégias políticas para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- **Documento 7:** Recomendação do Comité dos Ministros dos Estados-membros sobre a conciliação da vida profissional e familiar de 19 de Junho de 1996

## Documento 6 - Conselho da Europa

Resolução aprovada na Segunda Conferência Ministerial sobre a Igualdade, em Viena, em Julho de 1989, que apontava estratégias políticas para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, onde se recomenda que os Governos dos Estados-membros do Conselho da Europa devam:

Tomar todas as medidas e iniciativas adequadas, baseando-se no princípio da igualdade entre os sexos, para permitirem que tanto os homens como as mulheres consigam conciliar o emprego remunerado com a partilha das responsabilidades familiares e parentais, nomeadamente as seguintes medidas:

- horas e condições de trabalho adequadas
- licença parental para os pais, tanto em conjunto como alternadamente
- melhoria na guarda de crianças e nas facilidades escolares
- direitos iguais para as mulheres e os homens sobre as remunerações e pensões, a protecção social e os cuidados de saúde.

Na mesma conferência europeia, entre outros, um dos temas tratados era o seguinte:

Responsabilizar os decisores políticos pelas medidas que permitam uma maior facilidade, tanto para os homens como para as mulheres, na combinação do trabalho e da vida privada, da família e das responsabilidades com os filhos.

## Documento 7 - Conselho da Europa

Recomendação do Comité dos Ministros dos Estados-membros sobre a conciliação da vida profissional e familiar de 19 de Junho de 1996, onde, entre outras coisas, se sente a necessidade de sublinhar o seguinte:

- são as mulheres que mais frequentemente continuam a suportar o maior peso das responsabilidades familiares;
- a discriminação das mulheres no mercado de trabalho é encorajada pela partilha insuficiente das responsabilidades familiares;
- as mulheres e os homens têm um desejo crescente e vontade de partilhar as suas responsabilidades familiares de forma mais equilibrada;
- numerosos obstáculos, especialmente sociais e culturais, continuam a dificultar uma maior partilha das responsabilidades familiares dos homens e das mulheres;
- acima de tudo, os agentes no mercado de trabalho continuam a não ter em conta de forma adequada as responsabilidades familiares dos homens e das mulheres.

Afirmando-se, mais à frente que se deve:

Ter em consideração, por um lado, as dificuldades económicas e o contexto social particularmente as restrições orçamentais com que se confrontam os Estados-membros, e, por outro lado, os potenciais benefícios a ser obtidos na promoção de uma sociedade trabalhadora que utiliza plenamente as capacidades de todos os seus membros.

Sublinhando-se, também que:

(...) a conciliação da vida profissional e familiar ... é uma condição prévia para a definição da qualidade de vida e o pleno exercício dos direitos humanos fundamentais na esfera económica e social.

No apêndice desta recomendação apontam-se as áreas fundamentais de actuação das políticas que possibilitem a condição da vida profissional e familiar:

- a organização do tempo de trabalho
- a abolição da discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho
- desenvolvimento de serviços de apoio às famílias com financiamento adequado que favoreçam as famílias
- a adaptação dos esquemas de segurança social e dos sistemas fiscais à diversidade crescente dos padrões de trabalho
- a organização dos horários escolares e dos currícula.

# União Europeia

- **Documento 8:** Recomendação do CONSELHO de 31 de Maio de 1992 relativa ao acolhimento de crianças;
- **Documento 9:** Directiva do CONSELHO de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental
- **Documento 10:** Decisão do CONSELHO de 22 de Dezembro de 1995, que aprovou o IV Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, onde a conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares surge como um dos objectivos principais (Artigo 3º)
- **Documento 11:** Resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do CONSELHO relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (19 de Junho de 2000).



## Documento 8 - União Europeia

Recomendação do CONSELHO de 31 de Maio de 1992 relativa ao acolhimento de crianças onde na parte introdutória se sublinha que:

(...) a falta de serviços de acolhimento de crianças a preços acessíveis aos pais e de outras medidas destinadas a conciliar as responsabilidades familiares e de educação das crianças com o emprego ou com o ensino e a formação dos pais com vista a obterem um emprego, constitui um obstáculo importante ao acesso das mulheres e à sua participação mais eficaz no mercado de trabalho, à igualdade de oportunidades com os homens, à participação das mulheres em todos os sectores da sociedade, assim como ao aproveitamento eficaz das suas capacidades, qualificações e aptidões na situação demográfica actual...

Definindo-se, mais adiante, o objectivo (Artigo 1º) desta Recomendação:

Recomenda-se aos Estados-membros que tomem e/ou incentivem progressivamente iniciativas tendentes a permitir às mulheres e aos homens a conciliação das suas responsabilidades profissionais, familiares e educativas decorrentes da assistência aos filhos.

No Artigo 6º, sobre a partilha de responsabilidades, afirma-se:

No que se refere às responsabilidades decorrentes da assistência e da educação das crianças, recomenda-se aos Estados-membros que, no respeito pela autonomia do indivíduo, promovam e incentivem uma maior participação por parte dos homens, a fim de assegurar uma partilha mais equitativa das responsabilidades parentais entre homens e mulheres e permitir uma mais eficaz participação das mulheres no mercado de trabalho.

## Documento 9 - União Europeia

Directiva do CONSELHO de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental onde na introdução se sublinha que:

(...) o ponto 16 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, relativo à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, prevê, nomeadamente, que “há igualmente que desenvolver medidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares”

No Artigo 1º da Directiva, sobre a Aplicação do Acordo-quadro afirma-se que:

A presente directiva destina-se a aplicar o Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995 pelas organizações interprofissionais de vocação geral (UNICE, CEEP e CES).

No Artigo 2º, sobre as Disposições Finais, determina-se que:

Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 3 de Junho de 1998, ou assegurar-se-ão, o mais tardar nessa data, de que os parceiros sociais introduziram as disposições necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva.

No Anexo da presente directiva apresenta-se o ACORDO-QUADRO SOBRE A LICENÇA PARENTAL especificando-se no conteúdo que:

1. O presente acordo enuncia prestações mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos.

2. O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma legislação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-membro.

## **Documento 10 - União Europeia**

Decisão do CONSELHO de 22 de Dezembro de 1995, que aprovou o IV Programa de Acção Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, onde a conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares surge como um dos objectivos principais (Artigo 3º) :

(...)

(d) conciliar a vida profissional e familiar dos homens e das mulheres

## Documento 11 - União Europeia

Resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no seio do CONSELHO relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar (19 de Junho de 2000).

Considerando que:

(...)

(3) O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência do local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

(4) A participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na actividade profissional como na vida familiar, que é do interesse tanto dos homens como das mulheres, constitui um aspecto essencial do desenvolvimento da sociedade, sendo a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-membros e pela Comunidade Europeia.

(5) Tanto os homens como as mulheres, sem discriminação em função do sexo, gozam do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

(...)

Os Estados-membros são encorajados a:

(a) Reforçarem nos respectivos Programas de Governos a promoção da participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade profissional e na vida familiar como condição básica para a igualdade de facto, indicando as medidas concretas a serem adoptadas, tanto de natureza transversal como específicas;

(b) Desenvolverem estratégias globais e integradas que tenham por objectivo a participação equilibrada dos homens e das mulheres na actividade profissional e na vida familiar, ponderando as medidas a seguir enumeradas, sem prejuízo de melhores práticas aplicadas nos vários Estados-membros:

(...)

ii) Avaliar a possibilidade de as respectivas ordens jurídicas reconhecerem aos homens direitos susceptíveis de lhes permitir maior apoio à vida familiar com vista à concretização da igualdade;

iii) Reforçar as medidas que encorajam a repartição equilibrada entre os trabalhadores, homens e mulheres, dos cuidados que sejam devidos a crianças, idosos, pessoas com deficiência e outros dependentes a cargo;

iv) Reforçar as medidas que encorajam o desenvolvimento de serviços de apoio às famílias e fixar critérios de avaliação de resultados sobre a melhoria das estruturas de cuidados para crianças;

v) Conferir, quando apropriado, protecção específica às famílias monoparentais;

Decisões, recomendações e medidas sobre a conciliação entre o trabalho e a família preconizadas pelas organizações internacionais

vi) Avaliar a possibilidade de harmonização de horários escolares e laborais;

vii) Avaliar a possibilidade de desenvolver os programas escolares que sensibilizem para a conciliação da vida familiar e da actividade profissional como pressuposto da igualdade de mulheres e homens;

(...)

xi) Conceber, lançar e promover periodicamente campanhas de informação e de sensibilização a fim de contribuir para a evolução das mentalidades, tanto a nível da população no seu conjunto como a nível de grupos alvo específicos;

xii) Encorajar as empresas, em particular as pequenas e médias empresas, a introduzir e aprofundar práticas de gestão que tenham em conta a vida familiar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

(...)

# O projecto Para Uma Sociedade Activa

*“Uma sociedade activa é caracterizada pela oportunidade e pela escolha, coesão e solidariedade. É sensível às necessidades económicas e sociais em mutação e permite aos seus membros agir sobre o sentido da mudança.*

*O futuro começa hoje: as sociedades criam no presente as estruturas que lhes permitirão funcionar no futuro.”*

*(in «Conduzir a Mudança Estrutural: o papel das mulheres». Relatório OCDE, Paris, 1991)*

O projecto Para uma Sociedade Activa procura pistas inovadoras para a realização efectiva da compatibilização entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais, tanto para os homens como para as mulheres.

As soluções sugeridas por essas pistas são consideradas como um elemento-chave tanto para a plena realização da igualdade de oportunidades como para a resolução da problemática do emprego.

Dessa forma, o projecto tem como objectivos principais:

- Contribuir para alterar as normas do “contrato sexual” implícitas no contrato social, as quais supõem que as responsabilidades profissionais são pertença dos homens enquanto as responsabilidades familiares são da competência das mulheres;
- Contribuir para redefinir o conceito de trabalho, enquanto gama variada de actividades e funções, tendo como horizonte a partilha do trabalho e do tempo de trabalho, utilizando novas formas de flexibilidade económica;
- Contribuir para a formação de um movimento de opinião pública favorável à aceitação e à redefinição dos papeis dos homens e das mulheres na família e na profissão.

# O Graal

O GRAAL é um movimento internacional de mulheres empenhado na criação de novos modelos de vida na sociedade e em promover a compreensão e a solidariedade entre diferentes nacionalidades, raças, culturas, religiões e grupos etários.

Começou na Holanda, nos anos 20, com um pequeno grupo de estudantes convencidas da necessidade de tornar visíveis e operacionais os talentos das mulheres. Espalhou-se pelos cinco continentes – actualmente está activo em 18 países - crescendo na diversidade de contextos e culturas, de envolvimentos sociais e experiências espirituais sempre privilegiando as oportunidades de estimular, apoiar e organizar grupos ou iniciativas em que as mulheres tenham um protagonismo efectivo.

Internacionalmente, o Graal tem estatuto consultivo junto do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), é parte da União Fraterna entre Raças, Povos e Culturas (UFER) e está representado no Fórum Europeu de Mulheres Cristãs.

Em Portugal, existe desde 1957, é uma Organização Não Governamental reconhecida como Pessoa Colectiva de Utilidade Pública e está representado no Conselho Nacional de Movimento e Obras da Igreja Católica, no Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres e na Plataforma Portuguesa das Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento.

O Graal em Portugal, desenvolveu uma prática que lhe confere a capacidade para mobilizar esforços, dinamizar e promover interacções através de iniciativas e projectos que envolvam pessoas, organizações privadas e instituições públicas.

# Apoios, patrocínios e parceiros

## Apoios

O projecto não poderia ter avançado sem o apoio de:

- IV Programa Comunitário para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da DGV/ CE (1996 a 1998)
- Programa Emprego/ Eixo NOW do Fundo Social Europeu (1999 e 2000)

## Patrocínios

Banco Português de Investimento, Caixa Geral de Depósitos, Câmara Municipal de , Lisboa, Câmara Municipal de Ovar, Câmara Municipal do Montijo, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Diário de Notícias, EDP, Expo 98, Fundação Calouste Gulbenkian e Montepio Geral.

## Parceiros

Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CRL (Portugal), Instituto António Sérgio para o Sector Cooperativo (Portugal), as Câmaras Municipais de Ovar, Montijo (Portugal), Le Monde Selon Les Femmes (Bélgica), o Progetto Donna (Itália) e Università delle Donne (Itália), a Salud Y Familia (Espanha), a Leeds Animation Workshop (Reino Unido), o Gralstänk (Suécia), a Rede Lien (Rede Europeia).