



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

GUIA PARA A
TRANSVERSALIZAÇÃO
DA PERSPETIVA DE

GÉNERO

NOS PROGRAMAS,
INICIATIVAS e
PROJETOS ADSTRITOS
DA **COOPERAÇÃO
IBERO-AMERICANA**



© Secretaria-Geral Ibero-Americana

Paseo de Recoletos, 8
28001 Madrid

Copyright SEGIB
Outubro 2016

Autoras do Guia:

Elena Saura De La Campa
Raquel Coello Cremades

Direção:

Salvador Arriola
Secretário para a Cooperação Ibero-Americana

Martín Rivero
Coordenação da Área de Coesão Social e Cooperação Sul-Sul da SEGIB

Coordenação geral do documento, edição e contributos

Claudia Briones
Especialista de Género, SEGIB

Ana Cirujano
Especialista em Género e Desenvolvimento, SEGIB

Colaboração:

Ana Mohedano
Organização Ibero-Americana da Segurança Social (OISS)
Gloria Arredondo
Organização dos Estados Ibero-Americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI)
Luz Entrena
Conferência de Ministros da Justiça dos Países Ibero-Americanos (COMJIB)
Silvia Ramírez
Organismo Internacional da Juventude para a Ibero-América (OIJ)

Imagens desta publicação:

AECID © Miguel Lizana

Depósito legal: M-36878-2016

GUIA PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO
DA PERSPETIVA DE

GÉNERO

NOS PROGRAMAS,
INICIATIVAS e
PROJETOS ADSTRITOS
DA **COOPERAÇÃO**
IBERO-AMERICANA

*O progresso da mulher e a conquista da **igualdade entre mulheres e homens** são uma questão de **direitos humanos** e uma condição para a justiça social, e não devem ser encaradas isoladamente como um problema da mulher. Apenas depois de atingidos esses objetivos se poderá instaurar uma sociedade viável, justa e desenvolvida.*

Plataforma de Ação Beijing 1995



Secretaría General
Iberoamericana

Secretaria-Geral
Ibero-Americana

PREFÁCIO

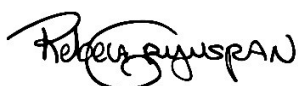
Nas últimas décadas, os países ibero-americanos registaram importantes progressos normativos e institucionais relativamente aos direitos humanos das mulheres e à igualdade de género. Todos ratificaram os principais instrumentos internacionais em matéria de igualdade, criaram estruturas institucionais para zelar pelo cumprimento destes compromissos, e promoveram políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Apesar destes importantes avanços, a desigualdade persiste em toda a região. As mulheres sofrem maiores taxas de desemprego e continuam a estar concentradas nas profissões menos valorizadas e pior remuneradas. Num contexto de crescente desigualdade económica, as mulheres também têm sido mais afetadas pela pobreza, nomeadamente aquelas que pertencem a grupos sociais particularmente vulneráveis. A participação política, embora esteja a aumentar, não atingiu a paridade, e a violência contra as mulheres é tão grave que o feminicídio é a primeira causa de morte entre mulheres de 15 a 49 anos de idade.

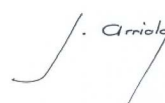
Desde o ano 2005, as Cimeiras Ibero-Americanas têm insistido no mandato de impulsionar a abordagem de género como um eixo transversal da Cooperação Ibero-Americana. Na Cimeira de Veracruz celebrada em 2014, a SEGIB foi instruída para integrar a perspetiva de género no Sistema Ibero-Americano, em coordenação com os Organismos Ibero-Americanos. Esta aposta devia abranger, entre outros aspetos, os Projetos Adstritos e os Programas e Iniciativas de Cooperação Intergovernamental, através das quais os governos manifestam a sua vontade em cooperar num determinado setor.

É neste âmbito que a Secretaria de Cooperação da SEGIB apresenta este “Guia para a Transversalização da Perspetiva de Género”, que constitui uma ferramenta para apoiar este processo na formulação, execução, acompanhamento e avaliação dos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA). O Guia pretende proporcionar uma explicação facilmente compreensível sobre o que pressupõe a perspetiva de género, bem como fornecer uma orientação prática para a implementar.

Ao assumir este desafio, os PIPA estão a contribuir para avançar rumo a sociedades mais sustentáveis e democráticas, onde a igualdade de género, como motor fundamental do desenvolvimento sustentável, conduza ao pleno usufruto dos direitos humanos de mulheres e homens, garantindo que nenhuma pessoa fique para trás.



Rebeca Grynspan
Secretaria General Iberoamericana



Salvador Arriola
Secretario para la Cooperación Iberoamericana

CONTEÚDO

INTRODUÇÃO:	9
Como usar este guia?	11
1. BREVE INTRODUÇÃO AO CONCEITO DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO	13
1.1. Igualdade de Género	15
1.2. Género no Desenvolvimento	17
2. PERSPETIVA DE GÉNERO NA IBERO-AMÉRICA	21
2.1. Quadro político normativo para a igualdade de género na Ibero-América	23
2.2. Igualdade de Género na Cooperação Ibero-Americana	25
3. A ANÁLISE COMO PRIMEIRO PASSO: FERRAMENTAS PARA UM DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	27
4. GÉNERO NO CICLO DO PROJETO: INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PIPA	35
4.1. Nos processos de identificação e concepção/formulação	37
4.2. Na execução e acompanhamento	45
4.3. Na avaliação e prestação de contas	46
5. RECAPITULANDO	49
6. GLOSSÁRIO DE CONCEITOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÉNERO	53
7. ANEXOS:	63
1. Perspetiva de género nos processos ligados aos PIPA	65
1.1. Linhas Gerais a considerar na gestão interna dos PIPA	65
1.2. Linhas gerais para integrar a perspetiva de género na comunicação	67
1.3. Linhas Gerais a considerar na gestão interna de TdR	68
1.4. Linhas Gerais a considerar na realização de eventos / atividades de formação/ troca de experiências	69
1.5. Linhas Gerais a considerar na Concessão de Subsídios	70
1.6. Linhas Gerais a considerar na realização de estudos/investigações/publicações	71
1.7. Linhas Gerais a considerar para a Sistematização	71
2. Elaboração de Indicadores Sensíveis ao Género	72
3. Ano da ratificação das convenções-chave em matéria de igualdade nos Países Ibero-Americanos	74
4. Mecanismos de Igualdade e Planos Nacionais dos Países Ibero-americanos	76
8. RECURSOS DISPONÍVEIS E BIBLIOGRAFIA	79

INTRODUÇÃO:

Como usar este guia?



COMO USAR ESTE GUIA?

- Este é um guia básico centrado em fornecer orientações para a aplicação prática da análise de género nos Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (a seguir designados por PIPA) da Cooperação Ibero-Americana.
- Proporciona conceitos e resolve interrogações para uma melhor compreensão da transversalização da abordagem ou perspectiva de género. A sua mera existência não garante a sua aplicação por si só, mas facilita o caminho para o fazer.
- Não dá respostas únicas, nem fechadas, proporcionando diretrizes e orientações para transversalizar a perspectiva de género.
- Usa uma metodologia baseada em perguntas e listas de verificação para cada uma das fases de gestão dos projetos. Deste modo, procura-se incentivar a autoanálise para chegar a soluções próprias adaptadas às circunstâncias concretas de cada um dos PIPA.
- Pretende servir como menu de opções, para que cada equipa, através de uma reflexão guiada, possa escolher a(s) ferramentas(s) e proposta(s) que mais se adaptem às suas possibilidades e ao contexto em que devem ser aplicadas.

O guia é estruturado em quatro blocos que se relacionam entre si:

- I. Breve Introdução ao Conceito de Género e Desenvolvimento.
- II. Perspetiva de Género na Ibero-América.
- III. Análise como Primeiro Passo: Ferramentas para um Diagnóstico de Género.
- IV. Género no Ciclo do Projeto: Integração da Perspetiva de Género nos PIPA.

A primeira parte apresenta brevemente um quadro conceptual, expondo os termos e abordagens mais usados a nível internacional. A segunda expõe elementos-chave do contexto ibero-americano no que se refere aos compromissos normativos e institucionais com a igualdade de género. A terceira parte inclui ferramentas para a análise de género dirigidas a melhorar o planeamento das intervenções. E a quarta apresenta linhas de orientação concretas que guiam a transversalização da perspectiva de género ao longo das diferentes fases do ciclo de um projeto/programa/iniciativa, propondo questões para analisar cada um dos passos a seguir e definindo propostas e sugestões para as abordar.

O guia contém também um glossário de conceitos relativos à igualdade de género e como anexos inclui uma série de diretrizes gerais para transversalizar a perspectiva de género em processos ligados aos PIPA (gestão interna, elaboração de TdR, comunicação, sistematização de experiências, etc.) e para elaborar indicadores sensíveis ao género, entre outros.

Para aprofundar em cada um destes pontos, é incluída no fim uma série de recursos e bibliografia disponível agrupada de maneira temática.

1. BREVE INTRODUÇÃO AO CONCEITO DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO



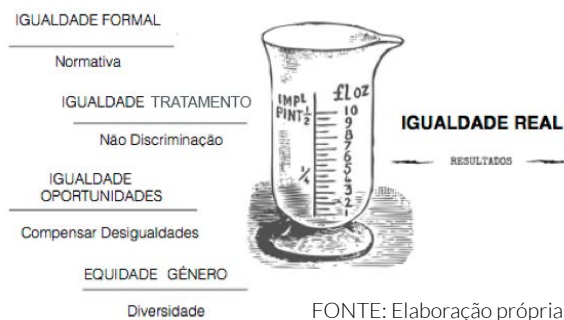
1.1. IGUALDADE DE GÉNERO

O conceito de **Género** foi definido como o conjunto de símbolos, práticas, representações, normas e valores construídos socialmente a partir da diferença sexual (o sexo). Isto é, o género refere-se às características, papéis, atitudes, comportamentos e responsabilidades culturalmente atribuídos a mulheres e homens¹. O conceito não se refere exclusivamente a mulheres ou homens, aludindo também às relações entre ambos sexos, relações que têm sido historicamente de poder, discriminação e exclusão, onde a mulher ficou relegada para segundo plano.

A **igualdade de género** é um princípio jurídico universal e um compromisso de dimensão global reconhecido na generalidade dos textos internacionais sobre direitos humanos² e aplicável tanto aos Estados relativamente aos seus habitantes como às relações internacionais. A igualdade de género é também uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos. Hoje em dia, o desenvolvimento humano não pode ser entendido senão no respeito dos direitos humanos de mulheres e homens: o direito à educação, à saúde, à habitação, ao trabalho, à igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, de movimento e à participação política, entre outros.

A compreensão do princípio de igualdade requer distinguir entre o conceito de **igualdade formal** e **igualdade real**.

- A **igualdade formal**, ou **igualdade de direitos e de tratamento jurídico** é um princípio fundamentado na base de que as mulheres e homens devem ter os mesmos direitos consagrados na lei, e ao mesmo tempo receber igual proteção e igual tratamento e respeito perante a mesma.
- A **igualdade real**, ou **igualdade efetiva**, também denominada **igualdade substantiva**³, refere-se à necessidade de garantir a igualdade nos resultados. Parte do reconhecimento de que para conseguir a igualdade nos factos (“de facto”) não é suficiente garantir um tratamento idêntico ao homem e à mulher perante a lei, devendo ter-se em conta as diferenças, desigualdades e desequilíbrios entre as situações de mulheres e homens. Por isso, em determinadas circunstâncias, devido às situações desvantajosas de partida das mulheres será necessário um tratamento diferente para equilibrar tais situações e garantir um progresso efetivo em direção à igualdade entre homens e mulheres.



¹ O conteúdo que este guia oferece está fundamentalmente orientado para alcançar a igualdade entre homens e mulheres, pois considera-se que a discriminação das mulheres é a mais generalizada; contudo, reconhece que existe um vasto leque de discriminações de género entre outros coletivos LGBTBI, para quem as propostas e recomendações são também válidas.

² Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), Declaração de Viena (1993), Plano de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento 1994 (CIPD), Declaração e Plataforma de Ação de Beijing (1995), Declaração dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (2000). Resolução da Assembleia das Nações Unidas pela qual é aprovada a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015), entre outros.

³ Conceito definido pelo Comité da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) na Recomendação Geral N.º 25 de 2004.

O direito à igualdade vai de mãos dadas com o **princípio da não discriminação**, que obriga os Estados a garantir a igualdade de tratamento e oportunidades das pessoas independentemente das suas características pessoais, como o sexo, a raça, a idade, identidade sexual, condição socioeconómica, etc.

A discriminação pode ser:

- **Discriminação direta**, que surge quando uma pessoa, em função do seu sexo, seja, tenha sido ou possa ser tratada de maneira menos favorável do que outra em situação comparável, e/ou
- **Discriminação indireta**, que ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra e imparcial produz uma desvantagem particular a pessoas de um sexo relativamente a pessoas do outro sexo⁴.

Embora em muitos países o sistema legal contemple a proibição de todas as formas de discriminação em função do sexo/género e idade, esta continua a manifestar-se em muitos locais do mundo, onde ainda se **deve ultrapassar** a existência de uma **discriminação direta**, reforçada em algumas ocasiões por certos grupos de interesse, e noutras de uma **discriminação indireta**, mais subtil e difícil de detetar.

Igualdade vs. Equidade⁵

Quando falamos de **igualdade e equidade** é preciso ter em conta que ambos termos não são sinónimos nem equivalentes.

- As pessoas partem de situações desiguais e por isso têm diferentes necessidades e interesses. A **equidade** implica aplicar um tratamento justo e diferenciado, de acordo com as referidas necessidades e interesses diferentes. Exige a implementação de ações deliberadas que corrijam as desvantagens e eliminem as desigualdades originadas em diferenças, sejam elas de género, de idade, de origem étnica ou por qualquer outro fator que produza efeitos discriminatórios em direitos, benefícios, obrigações e oportunidades, em homens e mulheres.
- A **equidade de género** sublinha a relevância da igualdade de resultados. Chama a atenção para a importância de aplicar um tratamento diferencial a homens e mulheres para dar fim às desigualdades como condição indispensável para atingir a **Igualdade de género**.
- A **equidade** associa-se a oportunidades, enquanto a **igualdade** tem que ver com o reconhecimento social e legal de direitos e o exercício do poder.
- A **Igualdade** é um direito humano e portanto uma obrigação legal da qual os Estados não se podem eximir. A **equidade**, sendo um princípio ético-normativo associado à ideia de justiça, não é necessariamente vinculativo em termos jurídicos.
- Contudo, numa sociedade onde as pessoas não se reconhecem como iguais, é difícil haver oportunidades para todas elas. Portanto, a **igualdade e a equidade de género são dois princípios que andam de mãos dadas**. Ambos se aplicam porque são interdependentes: nenhum é suficiente sem o outro.

⁴ Exemplos: Discriminação direta: Arrenda-se apartamento: mulheres imigrantes excluídas. Discriminação indireta: Uma empresa para contratar operadores exige titulação técnica (sem ser necessária, pois o contrato requer apenas o ensino obrigatório). Formalmente, não se proíbe em momento algum a contratação de mulheres para cobrir estas vagas. No entanto, estatísticas educativas demonstram que as mulheres têm menor acesso à formação técnico-profissional nos ramos técnicos, o que pode resultar em não se contratar nenhuma mulher.

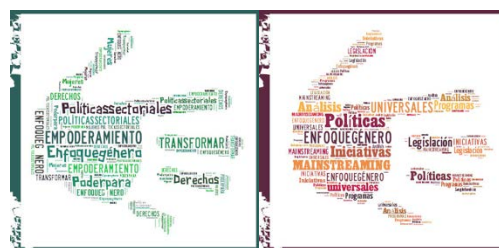
⁵ Para aprofundar estes conceitos ver: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero> y http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

1.2. GÉNERO NO DESENVOLVIMENTO

A abordagem de **Género no Desenvolvimento (GED)** não incide nas mulheres de forma isolada, focando-se em analisar e transformar as relações entre mulheres e homens e todas aquelas relações de género, que operam como reais obstáculos para o usufruto efetivo de todos os direitos, liberdades, oportunidades, alternativas e responsabilidades entre homens e mulheres em todas as faixas etárias, setores sociais, culturas ou etnias.

Exige um trabalho de **dupla via** combinando uma abordagem setorial (empoderamento) e uma abordagem transversal (*mainstreaming*). Apostar na transversalidade implica reconhecer que a questão deve estar presente em todas as esferas e portanto em todas as políticas. Fazê-lo também com uma abordagem explícita setorial, mencionando a igualdade de género como objetivo, permite garantir que as políticas e recursos também chegam aos grupos prioritários (nomeadamente mulheres e meninas em situação de desvantagem).

- A **abordagem setorial** implica promover o **empoderamento** dos grupos titulares de direitos, neste caso das mulheres devido à sua situação de desvantagem no atual sistema de organização social. Procura fortalecer as capacidades e a posição social, económica e política das mulheres considerando o poder como algo transformador: “poder para” entendido como a capacidade de agir, avançar, investir na própria vida e assim conseguir transformar as condições de partida, o meio e relações de poder. O empoderamento das mulheres é tanto um fim em si mesmo como um meio para conseguir a igualdade entre homens e mulheres. A estratégia de empoderamento implica a adoção de ações afirmativas (também chamadas [ações compensatórias de igualdade](#)) através de programas, projetos e ações específicas destinados a reduzir os fossos de desigualdade vigentes entre mulheres e homens, especialmente orientados para ultrapassar a pobreza e melhorar a condição e posição das mulheres nos espaços de poder e tomada de decisões.
- A **abordagem transversal**, do inglês **mainstreaming**⁶, implica avaliar os efeitos de qualquer ação planeada para homens e mulheres, incluindo medidas legislativas, políticas ou planos, programas, projetos e iniciativas. Ou seja, é uma estratégia que reconhece que o “género está em todo o lado” e que portanto exige uma análise a todos os níveis que visibilize as experiências, necessidades e interesses de mulheres e homens para enfrentar as desigualdades em todas as esferas e âmbitos da vida. Isto implica assumi-lo na identificação, concepção, implementação, acompanhamento e avaliação das políticas e dos programas, em todas as esferas políticas, sociais e económicas.



IGUALDADE DE GÉNERO

FONTE: Elaboração própria

⁶ Traduzido literalmente significa a “corrente principal” pelo que Gender Mainstreaming implica na prática situar as questões de género entre as prioridades das agendas políticas.

DECÁLOGO PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA ABORDAGEM DE GÉNERO

1. Não se esqueça de incluir as suas “lentes de género” em cada uma das fases do ciclo de gestão.
2. Mostrando a realidade e problemas das mulheres e crianças na análise de contexto, conseguimos dar visibilidade a toda a população.
3. Os dados desagregados por sexo ajudam-nos a descrever melhor a população beneficiária.
4. A participação ativa das mulheres e das suas organizações contribui para a sustentabilidade.
5. O envolvimento das instituições responsáveis pela igualdade de género garante um diálogo com o país parceiro de maior qualidade.
6. Os indicadores sensíveis ao género permitem-nos medir as mudanças sociais para a igualdade.
7. Através de atividades específicas dirigidas a capacitar mulheres e meninas contribuimos para eliminar as desigualdades de género.
8. A transversalização implica recursos humanos especializados e recursos económicos.
9. Com um sistema de acompanhamento “sensível ao género” poderemos identificar os obstáculos para avançar rumo à igualdade.
10. Só com avaliações que meçam o impacto de género poderemos saber se a nossa cooperação está a contribuir para a igualdade de género.

FONTE: AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid.

Esta estratégia de dupla via, combinando ações específicas com medidas transversais no conjunto das intervenções, demonstrou ter melhores resultados, pois na prática a **abordagem de Género no Desenvolvimento permitiu**⁷:

- Reformular os processos e práticas políticas, dando visibilidade às relações e papéis de género. Procura construir um novo modelo que modifique as relações de poder baseadas na subordinação das mulheres.
- Enfrentar desafios na concepção de políticas, nas instituições responsáveis, na administração dos recursos e nas relações interpessoais.
- Combinar a vontade e os compromissos políticos, profissionais e individuais explícitos com a igualdade, com a utilização de ferramentas técnicas e recursos (por exemplo, formação específica em género, informação desagregada por sexo, relatórios de impacto de género, quadros legislativos conformes, orçamentos sensíveis ao género, etc.).

Outras abordagens que devem ser mencionadas devido à sua complementaridade e relevância ao serem mutuamente reforçadas são:

- A **Abordagem Baseada nos Direitos Humanos** (ABDH). É um quadro conceptual que tem como objetivo analisar as desigualdades que se encontram no centro dos problemas de desenvolvimento, e corrigir as práticas discriminatórias e a injusta distribuição de poder que obstaculizam o processo. Assim, do ponto de vista normativo, baseia-se nas normas internacionais de direitos humanos (incluindo os direitos humanos das mulheres e a proibição da discriminação em razão do sexo) e do ponto de vista operacional, está

⁷ Extraído de García, Adela (2009): Género y Desarrollo: una relación imprescindible. Campanha Muévete por la Igualdad, es de justicia.

orientada para a promoção e a proteção dos direitos humanos aplicando-se em todas as fases da programação.

- A **Interseccionalidade**, noção que enfatiza o facto de o género se cruzar sempre com outra série de variáveis, o que o torna diverso. A quotidianidade das pessoas e as identidades das mulheres e homens encontram-se impregnadas, além de pelas relações de género, pela cultura, a etnia, o nível socioeconómico, as crenças religiosas, a orientação sexual, a idade, a língua, a diversidade funcional (incapacidade). Em todas elas se exprimem e reforçam desigualdades e [discriminações múltiplas](#). Estas intersecções biológicas, culturais e económicas exigem compreender e atender melhor a diversidade, através da devida articulação destas categorias no planeamento de qualquer intervenção.
- A **Corresponsabilidade** põe a tónica no facto de que todas as pessoas com responsabilidades na formulação, execução, acompanhamento e avaliação dos processos devem garantir a incorporação da abordagem de género sem depender de uma unidade especializada. Enfatiza, assim, a existência de uma responsabilidade partilhada, que não é tarefa exclusiva de pessoas especialistas de género ou das mulheres.

2. PERSPECTIVA DE GÉNERO NA IBERO-AMÉRICA



2.1. QUADRO POLÍTICO NORMATIVO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NA IBERO-AMÉRICA

Nas últimas décadas, os países ibero-americanos registaram importantes progressos normativos e institucionais relativamente aos direitos humanos das mulheres e à igualdade de género, nomeadamente em relação à **igualdade formal**. Todos ratificaram os principais instrumentos internacionais em matéria de igualdade⁸, particularmente a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (**CEDAW**, 1979) e a Declaração e Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher (**Beijing**, 1995)⁹. Os Estados na região criaram igualmente estruturas institucionais para zelar pelo cumprimento destes compromissos e promoveram políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

A arena político-institucional da América Latina e Caraíbas em torno da igualdade de género é também influenciada, nomeadamente desde o ano 1977, pelas [Conferências Regionais sobre a Mulher](#) (convocadas pela CEPAL com carácter permanente e regular, com uma frequência não superior a três anos) que cobrem um espaço de intercâmbio regional que aposta por que as exigências a favor dos direitos das mulheres e a igualdade de género se tornem compromissos governamentais (contidos nos chamados Consensos)¹⁰.

Esta agenda regional é reforçada com a atual agenda internacional de desenvolvimento pós-2015, conhecida como a [Agenda 2030](#), que representa um desafio partilhado entre todos os países para alcançar o desenvolvimento sustentável sem que nenhuma pessoa fique para trás. Este compromisso, assumido de maneira global, está refletido em 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (os chamados ODS) e 169 metas que são de carácter integrado e indivisível, de alcance mundial e de aplicação universal. Em concreto, o quinto objetivo especifica que se deve “conseguir a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas”. A Agenda reconhece também o empoderamento das mulheres como uma condição prévia ao cumprimento dos objetivos, o que requer estratégias de transversalização de género nos restantes ODS.

⁸ Entre os que se contam a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, 1994) e as Convenções fundamentais da OIT núm. 100 sobre igualdade de remuneração (1951) e núm. 111 sobre a discriminação no emprego e na ocupação (1958), além da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, pelas suas siglas em inglês).

⁹ As datas de ratificação e vigências dos planos podem ver-se nos anexos 3 e 4 onde estão contidos parte dos progressos na igualdade formal na região.

¹⁰ A SEGIB faz parte dos Organismos Observadores destas Conferências.

A informação sobre as conferências regionais está disponível em <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/1/28701/P28701.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>. O Uruguai será sede da XIII Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caraíbas (de 25 a 28 de outubro de 2016).



Objetivo 5. Conseguir a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas

- 5.1 Pôr fim a todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todo o mundo.
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nos âmbitos público e privado, incluindo o tráfico e exploração sexual e outros tipos de exploração.
- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como o casamento infantil, precoce e forçado e a mutilação genital feminina.
- 5.4 Reconhecer e valorizar os cuidados não remunerados e o trabalho doméstico não remunerado através da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, e promovendo a responsabilidade partilhada no lar e na família, conforme corresponda em cada país.
- 5.5 Assegurar a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança a todos os níveis decisórios na vida política, económica e pública.
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, segundo o acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre a População e o Desenvolvimento, a Plataforma de Ação de Beijing e os documentos finais das suas conferências de análise.
 - 5.a Empreender reformas que concedam às mulheres igualdade de direitos aos recursos económicos, bem como acesso à propriedade e ao controlo das terras e outros tipos de bens, aos serviços financeiros, à herança e aos recursos naturais, em conformidade com as leis nacionais.
 - 5.b Melhorar o uso da tecnologia instrumental, nomeadamente a tecnologia da informação e das comunicações, para promover o empoderamento da mulher.
 - 5.c Aprovar e fortalecer políticas acertadas e leis aplicáveis para promover a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas a todos os níveis.

2.2. IGUALDADE DE GÉNERO NA COOPERAÇÃO IBERO-AMERICANA

A **Cooperação Ibero-Americana** é o canal no qual se refletem em ações concretas os acordos e compromissos políticos assumidos pelos Chefes de Estado e de Governo Ibero-Americanos nas Cimeiras. Caracteriza-se por procurar resultados concretos que incidam diretamente no fortalecimento das políticas públicas setoriais nacionais em três áreas prioritárias: o conhecimento, a cultura e a coesão social. Isto consegue-se através de um diálogo político intergovernamental baseado na cooperação técnica e na cooperação financeira para dar maior e melhor resposta às necessidades da cidadania ibero-americana, fortalecendo os espaços de cooperação Sul-Sul e triangular.

Na XV Cimeira de Salamanca (2005), os Chefes de Estado e de Governo da Ibero-América já mandataram a SEGIB a *“impulsionar a abordagem de género como um eixo transversal da cooperação ibero-americana através de ações e projetos nesta direção”*. O compromisso de integrar a perspectiva de governo nas ações da Cooperação Ibero-Americana é ratificado na XVII Cimeira de Santiago do Chile (2007) cuja Declaração final apela a *“Impulsionar o fortalecimento da cooperação internacional sobre bases solidárias para promover o progresso das mulheres no âmbito da coesão social”* e na qual é aprovada a Primeira Estratégia da Cooperação Ibero-Americana¹¹ que reitera a necessidade de transversalizar a abordagem de género nas ações da Cooperação Ibero-Americana, incluindo os Programas, Iniciativas e Projetos Adstritos (PIPA).

Posteriormente, na XXI Cimeira celebrada no Paraguai em 2011 entre os objetivos e características da “Estratégia da Cooperação Ibero-Americana” foi estabelecido que as ações da Cooperação Ibero-Americana integrarão a equidade de género e a dimensão de etnia, tendo em conta para tal a especificidade de cada país. Não obstante, será em 2014, durante a XXIV Cimeira Ibero-Americana celebrada em Veracruz, que a prioridade de género será mais amplamente reforçada para todas as ações e mecanismos do Sistema de Cooperação, instando a Secretaria-Geral Ibero-Americana como *“órgão permanente de apoio institucional, técnico e administrativo da Conferência Ibero-Americana”* a assumir o **mandato** de integrar a **transversalização da Perspetiva de Género** no Sistema Ibero-Americano¹².

Paralelamente, as três **Conferências Ibero-Americanas de Género**¹³ e a reunião do **Grupo Técnico** para a **Transversalização da perspectiva de Género no Sistema Ibero-Americano** serviram para reiterar o compromisso da conferência ibero-americana em avançar na igualdade de género.

Os compromissos de ação em matéria de igualdade são igualmente reforçados no Plano Quadrienal da Cooperação Ibero-Americana 2015-2018 (PACCI) que estabelece o quadro geral da Cooperação Ibero-Americana, e que também exige a promoção da perspectiva de género nas ações da cooperação ibero-americana como um objetivo estratégico e uma linha de ação específica.

Portanto, a vontade política e o compromisso expresso com a igualdade de género consta entre as obrigações do Sistema de Cooperação Ibero-Americano, como condição necessária para a obtenção de sociedades democráticas, mais justas e equitativas.

¹¹ Estratégia revista na XXI Cimeira do Paraguai.

¹² Tal como é estabelecido no parágrafo 22 da Declaração de Veracruz: “Instruir a SEGIB como coordenadora do Comité de Direção estratégica de Organismos Ibero-Americanos (CODEI) a elaborar uma estratégia que integre a perspectiva de género no Sistema Ibero-Americano e contemple, entre outros aspetos, os programas de cooperação, conteúdos e mecanismos de avaliação e prestação de contas”, objetivo a que o presente guia responde.

¹³ Até o ano 2016 foram celebradas 3: Santiago do Chile (2007), São Salvador (2008) e Assunção (2011).

3. A ANÁLISE COMO PRIMEIRO PASSO: FERRAMENTAS PARA UM DIAGNÓSTICO DE GÊNERO



3. FERRAMENTAS PARA UM DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para poder fazer uma análise integral do contexto regional e nacional é preciso conhecer e compreender as realidades que vivem tanto mulheres e homens como crianças, cujas vidas serão afetadas pelas intervenções e pelos programas. Esse olhar mais amplo, necessário para revelar as desigualdades e reconhecer a diversidade das necessidades e exigências da população, é-nos dado pela perspetiva de género.

O que implica a análise de género? Como se faz?

Atualmente, o conceito de género é usado, fundamentalmente, como uma categoria de análise, para compreender as diferenças social e culturalmente construídas, e as relações de poder que se estabelecem entre homens e mulheres num contexto de ação concreto. A **Análise de Género**, portanto, implica analisar as diferentes maneiras através das quais mulheres e homens são afetados por uma situação ou uma ação, em função da sua diferente condição jurídica e social, os seus papéis e responsabilidades, bem como os diferentes benefícios e desvantagens que podem derivar dela.

Partindo do princípio de que nenhuma ação é neutra quanto ao género, embora o objetivo dos PIPA não seja a concretização da igualdade de género, será sempre necessário realizar uma análise de género, já que qualquer intervenção contribui para reduzir ou aumentar as desigualdades entre homens e mulheres. Para isso, há uma série de **instrumentos** e quadros analíticos com diferentes ênfases e propósitos que servem para analisar as relações entre homens e mulheres a partir de uma [perspetiva ou abordagem de género](#), de forma a apoiar a conceção, implementação, monitorização e avaliação dos programas, projetos e iniciativas¹⁴.

Embora a análise de género se deva efetuar idealmente antes do início da intervenção, pode ser realizada em qualquer momento do projeto, iniciativa ou programa.

A seguir apresentam-se algumas considerações e ferramentas¹⁵ sob a forma de interrogações que procuram compreender melhor as estruturas sociais e as relações entre os géneros por forma a fazer propostas transformadoras que contribuam para progredir no sentido da igualdade.

- Análise dos **fossos de género**: Causas e efeitos das desigualdades.

Os [fossos de género](#) exprimem as diferenças existentes entre mulheres e homens relativamente às oportunidades e o acesso, controlo e uso de recursos, bens, serviços e instituições. Podem observar-se estas diferenças na maioria de aspetos do desenvolvimento das pessoas e dos países e respondem não às capacidades reais de mulheres e homens mas sim a como a sociedade percebe ambos pelo simples facto de ser mulher ou homem. Isto quer dizer que são consequência de diferenças socialmente construídas e portanto podem ser revertidas para o bem de ambos e da sociedade.

Para a identificação e a análise dos fossos de género num setor determinado deve-se promover a análise e reflexão sobre as mesmas, usando perguntas motivadoras que se poderiam colocar numa reunião de trabalho entre a equipa de planeamento e as unidades técnicas dotados de informação estatística relevante desagregada por sexo, como por exemplo:

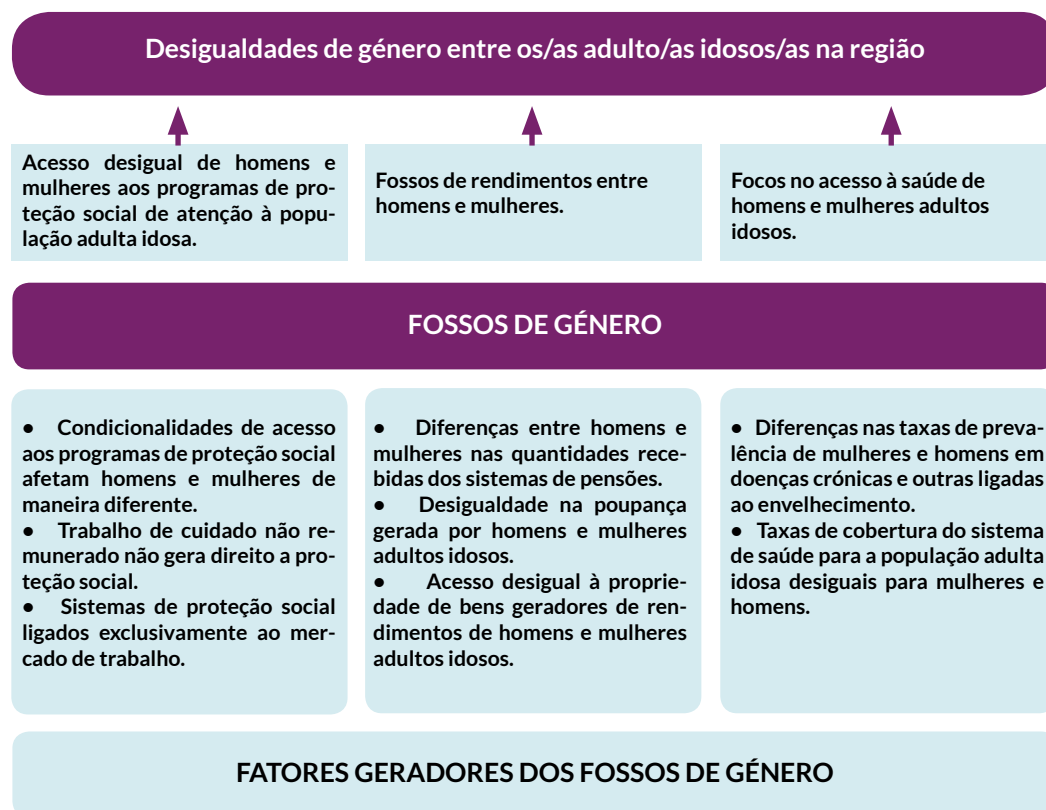
¹⁴ Entre eles encontra-se o quadro analítico de Harvard ou Sistema dos Papéis de Género (SPG); o quadro analítico de C. Levy; o quadro analítico de C. Moser, o Sistema de Papéis Triplos (STP); o quadro analítico de Longwe do empoderamento das mulheres; o quadro analítico do Sistema de Relações Sociais do Instituto de Estudos do Desenvolvimento (IDS) da Universidade de Sussex, entre outros. As ferramentas que aqui se apresentam correspondem ao primeiro por estar amplamente difundido nos âmbitos da cooperação ibero-americana. Pode ver-se um quadro resumo em AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid. Página 126.

¹⁵ Para mais informação sobre estas ferramentas pode-se consultar PNUD (2007): [De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género](#). PNUD, Equador.

- Que tipo de dados desagregados por sexo existe relativamente ao setor da intervenção? Conta-se com informação atualizada?
- De acordo com os mesmos, existem diferenças na situação de partida de homens e mulheres relativamente aos resultados que se quer atingir no setor de intervenção?
- Existem diferenças entre mulheres e homens no acesso ao uso dos bens e serviços que o setor presta? Quais são e como se exprimem?
- Que causas ou fatores geram tais diferenças?
- Existem documentos estratégicos ligados ao setor de intervenção (por exemplo, planos setoriais)? Nos mesmos são descritas as situações diferenciadas de homens e mulheres e as desigualdades existentes entre ambos? São identificados temas prioritários para abordar a desigualdade de género no setor? São estabelecidas medidas ou intervenções para abordar os fossos de género existentes no setor?

IDENTIFICAÇÃO DE FOSSOS DE GÉNERO

EXEMPLO APLICADO AO PROGRAMA IBERO-AMERICANO SOBRE A SITUAÇÃO DOS ADULTOS IDOSOS



FONTE: Elaboração própria

- Análise da **divisão sexual do trabalho**: Quem faz o quê?

A ordem de género pode observar-se em espaços como a família, a comunidade, o mercado, a escola, as empresas, o Estado, etc. As diferentes dimensões mostram-se em atividades e relações

concretas que homens e mulheres sustentam, atribuindo-se normalmente de maneira diferenciada as responsabilidades, as atividades e os poderes (em função do que se considera apropriado ao seu sexo). São o que chamamos **papéis de género** e, dependendo de se é um papel produtivo, reprodutivo ou comunitário, costuma ser alvo de uma desigual valorização social que transmite e perpetua um sistema de desigualdade.

Papel/trabalho reprodutivo: Refere-se às atividades/papel social tradicionalmente atribuído às mulheres como mães, cuidadoras (de filhas e filhos, adultos idosos, pessoas doentes, etc.) e como principais reprodutoras da vida e dos trabalhos domésticos. Apesar de ser indispensável para o crescimento económico e o desenvolvimento social, não é valorizado socialmente e não costuma ser considerado trabalho por não gerar um valor de troca monetária.

Papel/trabalho produtivo: Refere-se às atividades que geram rendimentos pessoais e para o lar (produção de bens e serviços para a venda e o consumo). É o papel tradicionalmente atribuído ao homem como prestador. Costuma ser valorizado e remunerado em função do género. No caso dos homens, a sua atividade é considerada fundamental e socialmente reconhecida. Mas no caso das mulheres, este papel tem sido quase sempre invisibilizado e, como tal, desvalorizado, frequentemente considerado como um contributo marginal para os rendimentos familiares, apesar de constituir em muitos casos a principal ou única fonte de rendimentos nas famílias com mulheres que são cabeça de família.

Papel/trabalho comunitário: Refere-se às atividades que se realizam para contribuir para o desenvolvimento da comunidade, habitualmente através de trabalho voluntário (por exemplo, obtenção de insumos de consumo coletivo como a água, serviços médicos, reuniões em espaços de interesse, funções de liderança comunitária, etc.). A presença de homens e mulheres difere. Enquanto as mulheres são requeridas, de forma voluntária não remunerada, para atividades sociais, educativas ou de cuidados (geralmente como extensão do trabalho doméstico sem reconhecimento social associado), os homens são-no para atividades de tipo administrativo e/ou similar como representantes, gestores e/ou decisores (com um reconhecimento, se não económico, pelo menos social).

Analisar quem faz o quê permite obter um panorama real da [divisão sexual do trabalho](#) no contexto a intervir. É preciso reconhecer e valorizar todo o trabalho feito por mulheres e homens e redistribuir a carga total dos trabalhos, usos de tempos e espaços, para planear o impacte de qualquer intervenção (programa/projeto/iniciativa) no equilíbrio socioeconómico de mulheres e homens reconhecendo a interdependência e reciprocidade.

Ao planear e determinar as ações é importante ter em conta estas considerações para contribuir para a transformação dos papéis de género e para não aprofundar nos [estereótipos](#) e desigualdades existentes.

- Análise de **acesso e controlo** dos recursos e benefícios: Quem tem o quê? Que fatores afetam as relações de género?

A manutenção e sustentabilidade da vida requerem o uso de recursos (económicos, produtivos, sociais, políticos, tempo, etc.) que gerem benefícios para as pessoas. O **acesso** aos recursos e benefícios de qualquer intervenção refere-se à possibilidade do seu uso. O **controlo** implica poder de decisão sobre os mesmos.

A capacidade para usar um recurso e o poder para definir como deve ser o uso desse recurso depende em muitas ocasiões de fatores de género. A posição de subordinação das mulheres pode limitar o acesso e restringir o controlo sobre os recursos e benefícios de uma ação ou intervenção, o que limita não só as suas capacidades, mas também as da sociedade no seu conjunto.

A consideração destas variáveis é importante para garantir que a intervenção não aprofunde as desigualdades de acesso e controlo aos recursos e benefícios por parte de mulheres e homens. Isto requer analisar atentamente como os projetos/programas/iniciativas irão afetar as mulheres e como estas vão afetar os projetos/programas/iniciativas, evitando assim cair em pressupostos e/ou ideias preconcebidas.

ALGUMAS PERGUNTAS PARA A ANÁLISE DO ACESSO E CONTROLO DE RECURSOS E BENEFÍCIOS

- ✓ A que recursos têm acesso mulheres e homens?
- ✓ Sobre que recursos têm controlo?
- ✓ Como pode um projeto contribuir para aumentar o acesso e controlo dos recursos por parte das mulheres?
- ✓ Que benefícios recebem tanto mulheres como homens do trabalho produtivo, reprodutivo e comunitário e do uso dos recursos?
- ✓ Sobre que benefícios têm controlo?
- ✓ Como se pode aumentar o acesso e controlo das mulheres aos benefícios?

FONTE: Murguialday, Clara; Vázquez, Norma (1998): Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, País Basco.

- Análise das **necessidades práticas** e dos **interesses estratégicos**: que necessidades e interesses têm mulheres e homens em função do género?

Nas diferentes fases da vida, mulheres e homens podem ter necessidades e interesses diferentes. Para fazer esta análise costuma-se distinguir entre **necessidades práticas e interesses estratégicos de género**.

- As **necessidades práticas** são aquelas que respondem às necessidades básicas das pessoas e pretendem melhorar a qualidade de vida. Com base nos papéis atribuídos socialmente, fruto das responsabilidades quotidianas, as necessidades que homens e mulheres têm podem diferir. Têm que ver com a **condição** de vida de mulheres e homens, condições materiais que definem a sua situação: pobreza, falta de acesso à educação, falta de formação, excessiva carga de trabalho, etc. São expressas em função do trabalho que realizam, do sítio onde vivem ou da sua fase vital. Por exemplo, necessidades básicas em saúde, acesso à proteção social pública, acesso à alimentação, rendimentos, entre outros. Geralmente, os projetos dirigidos a atender às necessidades práticas melhoram a condição das mulheres ao dar respostas concretas a curto prazo, mas não contribuem para reduzir as desigualdades ao não modificarem os papéis de género.
- Os **interesses estratégicos** implicam uma reivindicação a favor da distribuição equitativa de papéis, responsabilidades, recursos e poder entre mulheres e homens. Têm que ver com a

posição que mulheres e homens ocupam na hierarquia social, política, económica e cultural num contexto determinado. Ou seja, questões relativas ao estatuto, ao valor social, ao prestígio, à autoridade e ao poder das mulheres relativamente aos homens (aspectos mais estruturais da discriminação). Por exemplo, distribuição equitativa das responsabilidades familiares, autonomia e independência económica, acesso equitativo a cargos de tomada de decisões, eliminação da violência de género, etc. Tomar medidas sobre a posição das mulheres significa introduzir mudanças nas estruturas e transformar as relações de desigualdade dentro da sociedade, tendendo a resultados a longo prazo.

Para a identificação dos interesses estratégicos e das necessidades práticas das mulheres e para compreender como as mesmas diferem das dos homens no contexto da intervenção, é muito importante contar com o apoio de organizações de mulheres e/ou feministas.

Exemplo de modelo para o Perfil de Necessidades Práticas e Interesses Estratégicos

Mulheres		Homens	
Necessidades práticas	Interesses estratégicos	Necessidades práticas	Interesses estratégicos
Serviços de água, luz, saneamento	Maior flexibilidade na distribuição dos trabalhos	Emprego	Maior papel na saúde sexual e reprodutiva
Alimentação para a família	Redução da carga doméstica	Equipamento e maquinaria agrícola	Paternidade responsável
Habitação	Acesso ao crédito e à propriedade da terra	Rendimentos	Rejeição da violência de género
Rendimentos para sustentar o lar	Fim da violência de género	Formação ocupacional	Questionamento da masculinidade hegemónica
Serviços de saúde, educação	Maior liderança e participação política	Segurança cidadã	
Tecnologias para facilitar o trabalho doméstico	Direito de escolher companheiro e divórcio	Canais de participação política	
	Direitos sexuais e reprodutivos		

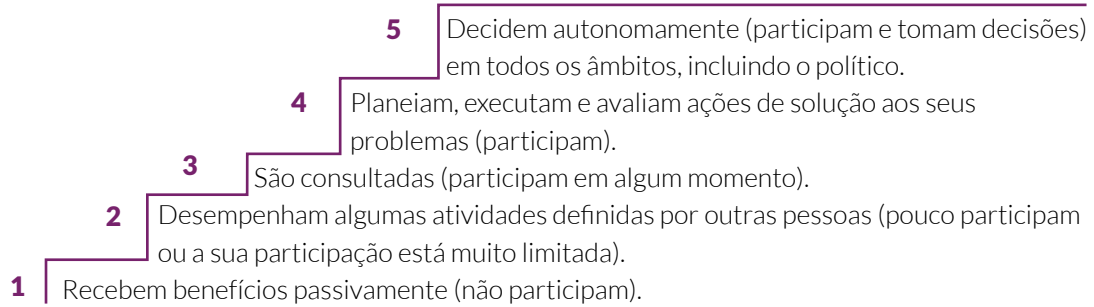
FONTE: FAO (2015): *Estratégia metodológica para a transversalização da perspectiva de género nas políticas públicas*. Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, Assunção, Paraguai.

- Análise da **participação**: Quem participa e toma as decisões? Como o faz? Em que lugares e espaços?

O tipo de participação que mulheres e homens realizam revela as desigualdades e relações de poder entre grupos de diferente influência. Analisar quais são os obstáculos que impedem as mulheres de exercer a mesma participação que os homens e o fosso que os separa no desenvolvimento pessoal e profissional permitirá incentivar uma participação de qualidade das mulheres em todas as esferas e âmbitos da vida.

Para tal, é importante criar oportunidades para a participação plena e transmitir a sua capacidade de interlocução, concertação e negociação com os vários agentes públicos, privados e sociais com quem se relacionam nas suas atividades diárias. Existem diferentes níveis de participação apresentados

na escada seguinte, consoante o grau de decisão autónoma ou alheia que se realizar (onde os dois primeiros degraus não se consideram de participação). Atualmente a maioria das mulheres encontra-se entre o segundo e o quarto degrau.



FONTE: García, Adela (2009:48): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

Estas ferramentas podem também ser complementadas com as listas de verificação (check lists) usadas na análise do ciclo do projeto que serão apresentadas no ponto seguinte.

Em resumo: para fazer uma adequada análise de género é importante alargar o olhar (o que comumente se denomina usar as **lentes de género**) e conceber as atuações, o conjunto de políticas e programas, conhecendo e reconhecendo os fossos de género, a divisão sexual do trabalho, o uso e controlo dos recursos e benefícios, a condição e posição, necessidades e interesses de mulheres e homens, nas diferentes esferas da vida para assim, através delas, poder corrigir as desigualdades detetadas.

4. GÉNERO NO CICLO DO PROJETO: INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PIPA



4. GÉNERO NO CICLO DO PROJETO: INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PIPA

Transversalizar género em todo o ciclo de projetos implica ligar as diferentes fases e níveis a esse olhar crítico, com o objetivo de:

- REVELAR as desigualdades de género e analisar todas as situações de sexismo subtil, perguntando-se “Quem faz o quê? Quando? Em troca de que? Como?”
- ATUAR com consciência de forma a contribuir para eliminar as desigualdades, questionando-se sobre o que acontece com as mulheres-moças-meninas e com os homens-rapazes-meninos; será que se faz algo para elas, para eles?
- COMUNICAR os avanços e conquistas bem como as dificuldades e obstáculos. Em suma, promover transparência na prestação de contas, e
- AVALIAR o que foi feito, aprender das experiências, nos bons e nos maus aspetos. O que se sabe após a intervenção sobre as desigualdades de género? Sabe-se mais alguma coisa sobre as mulheres e a sua relação com os homens? O clima melhorou ou piorou? Os fossos de desigualdade aumentaram ou diminuíram?

Mais abaixo são apresentadas orientações para cada uma das fases do ciclo de gestão de um programa/ iniciativa/projeto. A proposta apresenta uma série de questões, em jeito de listas de verificação, que podem servir de orientações e/ou diretrizes para transversalizar a perspetiva de género em cada um dos passos que se seguem de maneira geral em cada fase.

*Identificação e
Formulação*



*Execução e
Seguimento*



*Avaliação e
Prestação de contas*

4.1. NOS PROCESSOS DE IDENTIFICAÇÃO E CONCEPÇÃO/FORMULAÇÃO

A **identificação** constitui a fase inicial do planeamento onde são traçados os temas e aspetos da futura atuação. Responde a perguntas como “O que acontece? A quem acontece? Porquê? O que se pode fazer? O que vamos fazer?”

Nesta fase deve-se obter toda a informação que surge da análise de género, para poder planear tendo em conta evidências reais e não pressupostos ou ideias preconcebidas. Para tal, deve-se realizar um diagnóstico de situação com perspetiva de género, uma identificação de possíveis soluções e uma priorização para selecionar a estratégia que se considere mais conveniente.

Na fase de concepção ou **formulação** são traçados os vários elementos da solução e estratégia priorizada na fase de identificação. Durante esta fase responde-se num documento de formulação a perguntas como “Para que se desenvolve a iniciativa/projeto/programa? O que pretendemos conseguir? Porquê? Como o vamos conseguir? Com que o vamos conseguir?”

Nesta fase devem resolver-se aspetos operacionais da intervenção e para tal existem várias técnicas e ferramentas (Gestão orientada para resultados de desenvolvimento: GoRD, quadro lógico: EML, quadro de resultados, etc.).

Independentemente das metodologias que escolherem para o seu desenvolvimento, mais abaixo sugerem-se algumas orientações para transversalizar a perspetiva de género nos diferentes momentos desenvolvidos na fase de identificação e formulação. Para cada passo são colocadas algumas perguntas que permitem identificar se a perspetiva de género foi tida em conta ou não, seguidas de algumas sugestões para promover a sua integração em cada um dos momentos. Os passos 1 e 2 podem trocar de ordem e os sugeridos durante a formulação seguem a ordem estabelecida nos formulários e documentos de formulação dos PIPA.



1 Identificar a dimensão de género dentro da problemática a abordar.

- Foram tidos em consideração o quadro legislativo nacional existente e os compromissos políticos internacionais subscritos pelo país relativamente à igualdade de género?
- As mulheres são mais diretamente afetadas pelos problemas identificados do que os homens? São analisadas as desigualdades e fossos de género existentes no setor?
- Na análise de alternativas/opções para a sua possível solução, foi dado um peso considerável aos critérios relacionados com a igualdade de género?
- Foram tidos em conta, além da discriminação em função do sexo, outros tipos de discriminação como por exemplo as associadas à idade, à diversidade sexual, pertença étnica e religiosa, incapacidade, local de nascimento (urbano/rural), situação migratória, etc.?

Para identificar a dimensão de género dentro da problemática a abordar sugere-se:

- Realizar uma análise do contexto económico, social e político, que permita observar como as mulheres e as meninas são afetadas por estes problemas relativamente aos seus pares masculinos; por que são um problema para elas e como se garantem os seus direitos no país e/ou zona/âmbito de intervenção?
- Verificar se, nas alternativas/opções selecionadas, se refletem os interesses e prioridades de mulheres e homens.
- Garantir que na seleção da estratégia de intervenção as mulheres ou, se for caso disso, as organizações que representam os seus interesses, participaram de maneira ativa na tomada de decisões.

2 Analisar os intervenientes envolvidos numa perspetiva de género: pessoas beneficiárias finais da intervenção / pessoas destinatárias diretas e outros intervenientes envolvidos.

- É apresentado um estado de situação seguindo uma análise de género (identificação dos fossos de género, consideração da divisão sexual do trabalho, das necessidades de género, determinou-se se existe discriminação múltipla, etc. [\(ver parte III\)](#)?)
- É descrita a população beneficiária através de dados desagregados por sexo?
- Foram identificadas as possíveis influencias e ameaças para se poder contribuir para a concretização da igualdade de género?
- No processo de identificação, garante-se a participação real e efetiva das mulheres e das suas

- organizações?
- Foram identificadas as instituições que têm certa obrigação legal de garantir o exercício dos direitos das mulheres? Foi analisada a complementaridade com estes intervenientes e instrumentos que trabalham pela igualdade de género? (Por exemplo, o mecanismo nacional da mulher, a política nacional de promoção da igualdade de género...)

Para analisar os intervenientes envolvidos numa perspetiva de género sugere-se:

- Especificar o melhor possível a realidade e os problemas diferentes com respeito a mulheres e homens.
- Se não existirem dados estatísticos oficiais, analisar outras fontes alternativas (relatórios de organismos internacionais como a ONU Mulheres, PNUD, CEPAL ou de organizações da sociedade civil).
- Durante a identificação, contemplar espaços de participação exclusivos para as mulheres (de forma individual e/ou coletiva), adequados à sua disponibilidade de tempo e que facilitem a expressão dos seus próprios interesses e necessidades.
- Promover a participação das instituições promotoras dos direitos das mulheres no processo de identificação e formulação e definir mecanismos para a sua participação na fase de execução.

3 **Integrar a perspetiva de género na seleção de objetivos:** objetivo geral (OG) e objetivos específicos (OE) - ao transformar os problemas identificados em resultados.

- Embora o OG não seja específico do género; será que responde aos interesses estratégicos das mulheres e dos homens?
- O OG contribui para melhorar e garantir os direitos das mulheres e a igualdade de género?
- Em que medida os OE poderiam contribuir para reduzir as desigualdades entre mulheres e homens, e diminuir os fossos de género existentes no setor?
- Existe algum objetivo específico de género? (para uma adequada transversalização da perspetiva de género a resposta deverá ser afirmativa).

A fim de integrar a perspetiva de género nos objetivos da intervenção sugere-se:

- Verificar que esses objetivos se encontram em consonância com as prioridades locais sobre direitos humanos das mulheres e igualdade de género.
- Incluir como parte dos objetivos específicos um objetivo explícito de diminuição de desigualdades entre mulheres e homens ou de promoção da igualdade de género.

4 **Integrar a perspetiva de género nos resultados esperados e as linhas de ação e atividades** para os conseguir.

Para os resultados:

- Os resultados sugeridos contribuem para diminuir/eliminar as desigualdades entre mulheres e homens?
- Os resultados esperados preveem uma distribuição dos benefícios (económicos, políticos e sociais) da intervenção?
- A obtenção dos resultados irá contribuir para a sensibilização dos homens e meninos sobre os direitos das mulheres e meninas? E das próprias mulheres?
- Foram tidas em conta as novas habilidades ou capacidades de que as mulheres e meninas precisam para aceder equitativamente aos resultados e benefícios da intervenção?

- Foi formulado um resultado de género com ações específicas?

Para integrar a perspectiva de género nos resultados, sugere-se:

- Verificar se os papéis e responsabilidades de género estão a ser tidos em conta na distribuição dos benefícios da intervenção.
- Analisar se os resultados beneficiam tanto mulheres como homens e em que proporção, e refleti-lo expressamente na redação dos resultados.
- Propor algum resultado específico ligado à promoção da igualdade de género e incluir atividades para o conseguir.

Matriz de Resultado com Abordagem de Género: Perguntas-Guia

OBJETIVOS / RESULTADOS	INDICADORES	MEIOS DE VERIFICAÇÃO	RISCOS
<p>Objetivo Geral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As relações de género e os papéis de género influenciam de alguma maneira a meta do projeto? • A seleção de objetivos influencia a divisão de funções e responsabilidades entre homens e mulheres? • Respondem às necessidades de homens e mulheres? Que medidas podem verificar o cumprimento da meta do projeto sensível ao género? <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O projeto tem efeitos sensíveis ao género? • Os efeitos especificam a quem o projeto está dirigido desagregando H/M? • Especificam quem o projeto irá beneficiar desagregando H/M? • As mulheres e os homens contribuíram equitativamente para definir os impactes do projeto? • As mulheres e os homens puderam emitir a sua opinião sobre os problemas existentes? <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A distribuição dos benefícios tomou em consideração os papéis e relações de género? • Quem beneficiou (H/M)? • Em que medida e em que função participaram homens e mulheres? • Os produtos refletem conquistas em termos de equidade de género? <p>Ações.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Foram considerados aspetos de género na implementação do projeto? • As atividades promovem o empoderamento das mulheres? • As atividades contemplam a participação equitativa de mulheres e homens? 	<ul style="list-style-type: none"> • Que medidas podem verificar o cumprimento da meta do projeto sensível ao género? • Análise de coerência com as políticas específicas de género do governo ou organizações relevantes. • Até que ponto se presta atenção aos problemas mais específicos do género no plano político ou institucional? • Que medições podem verificar o cumprimento dos objetivos sensíveis ao género? • Estes indicadores foram definidos com a participação do grupo a quem se dirige? • Quais são os progressos e mudanças para homens e mulheres? • Até que grau os progressos e mudanças irão afetar a relação entre os géneros? • Que medições podem verificar que os benefícios do projeto cheguem a homens e mulheres? • Quem se espera que beneficie em termos da divisão genérica do trabalho e acesso a e controlo sobre recursos ganhos? <p>Insumos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que bens e serviços são trazidos pelos beneficiários, mulheres e homens, ao projeto? • São considerados os contributos tanto de mulheres como de homens? • Os contributos externos consideram o acesso e controlo das mulheres sobre eles? 	<ul style="list-style-type: none"> • A informação para verificar a meta do projeto é desagregada por sexo e analisada relativamente ao género? • A informação para verificar os efeitos/impactes do projeto é desagregada por sexo e analisada relativamente ao género? • Foi realizada oportunamente uma análise de género que tenha servido de base para estabelecer os efeitos/impactes do projeto? • A informação para verificar os resultados do projeto é desagregada por sexo e analisada relativamente ao género? • Os relatórios provisórios, técnicos, de avaliação e acompanhamento incluem dados qualitativos e quantitativos específicos segundo o género? • A informação para verificar as atividades do projeto é desagregada por sexo e analisada relativamente ao género? 	<ul style="list-style-type: none"> • Quais são os fatores externos necessários para sustentar a meta sensível ao género do projeto? • O contexto político e o clima legislativo permitem a participação de homens e mulheres para atingir os objetivos? • O clima político é favorável a uma abordagem participativa? • Quais são os fatores externos necessários para sustentar os impactes sensíveis ao género do projeto? • Os efeitos são apoiados pelas políticas? • Existem outras atividades nacionais ou regionais que possam complementar ou pôr em perigo os avanços previstos? • Quais são os fatores externos necessários para obter os benefícios do projeto (resultados), considerando os benefícios para as mulheres? • A posição política de homens e mulheres do grupo destinatário representa uma ameaça para os resultados do projeto relacionados com os géneros? • Existe motivação, capacidades de aptidões e gestão suficientes no grupo destinatário e nas instituições associadas para estimular atividades sensíveis ao género? • Quais são os fatores externos necessários para conseguir as atividades, considerando a necessidade de assegurar a contínua participação de mulheres e homens no projeto? • O plano de participação é razoável em termos de obstáculos locais ao prever o consentimento, a capacidade, a confiança ou a possibilidade de participar das mulheres? • Os serviços especialistas de género são adequados e atempados?

FONTE: PNUD (2006). *Guia para a transversalização de Género*

Para as linhas de ação e atividades:

- Os papéis ligados ao género e à divisão sexual do trabalho são tidos em conta ao planificar as atividades?
- São contempladas algumas ações específicas para modificar esses papéis e favorecer a participação das mulheres?
- As atividades contribuem para fortalecer as capacidades das mulheres e das instituições e organizações que as representam?
- Contribui-se para a redistribuição equitativa do trabalho não remunerado entre homens e mulheres?
- Formula-se alguma ação específica dentro dos resultados no sentido de tentar garantir uma distribuição equitativa dos benefícios da intervenção?
- Está previsto que os responsáveis pela execução das atividades tenham conhecimentos de género?
- No caso de haver ações para a troca de experiências e a definição de boas práticas; estabelece-se a igualdade de género como um dos critérios de seleção?

Para integrar a perspetiva de género nas atividades previstas sugere-se:

- Considerar o impacto que a intervenção terá na carga de trabalho de mulheres e homens e identificar se estas e estes terão a disponibilidade e flexibilidade necessária para realizar as atividades que o projeto/programa/iniciativa contempla.
- Estabelecer a distribuição da carga total dos tempos e trabalhos entre mulheres e homens como ponto fundamental ao extrair lições aprendidas da experiência.
- Formular ações específicas dentro de cada resultado para promover a igualdade de género e garantir uma distribuição equitativa dos benefícios da intervenção.

Adicionalmente, para assegurar a implementação da estratégia de dupla via (abordagem transversal + abordagem setorial) é preciso garantir a definição de ações afirmativas encaminhadas a corrigir a situação de desvantagem da mulheres e assegurar a igualdade efetiva entre homens e mulheres, tais como:

- Definir limiares mínimos destinados às mulheres em resoluções de convocatórias de bolsas, cursos, seminários, projetos e apoios, estabelecendo incentivos nelas.
- Assegurar o acesso à informação do Programa, Projeto ou Iniciativa e às suas atividades a grupos de mulheres.
- Realizar e divulgar análises e diagnósticos sobre a situação / papel das mulheres no setor.
- Realizar atividades de sensibilização e formação em questões de género (direitos das mulheres, violência de género, masculinidade, etc.) aos intervenientes dos PIPA.
- Garantir percentagens mínimas de representação de mulheres em cargos/âmbitos de decisão do programa ou Iniciativa.
- Realizar avaliações de impacto de género e divulgar as lições aprendidas.

5

Como parte dos indicadores, incorporar [indicadores sensíveis ao género](#) que determinem graus de progresso no seu cumprimento: estabelecer os pontos de partida (linhas de base) e as metas que se pretendem atingir no sentido de contribuir para a igualdade de género¹⁶.

¹⁶ Para aprofundar nesta questão consultar:

- AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 103-120.
- Dávila, M: [Indicadores de Género. Guía Práctica](#). Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha, pp. 26-56.
- PNUD (2006): [Guía para la transversalización de género](#). Santiago do Chile, PNUD, pp. 195-204

Os **indicadores de género** são medidores específicos que permitem evidenciar, caracterizar e quantificar as desigualdades existentes entre mulheres e homens, bem como verificar as suas transformações. A utilidade dos indicadores sensíveis ao género centra-se na possibilidade de assinalar as alterações no estatuto e no papel das mulheres e dos homens em diferentes alturas, e assim medir se estamos a contribuir para minimizar as desigualdades identificadas com as ações planificadas.

A construção de um bom indicador parte de uma pergunta clara e precisa. Assim, se se quiser mostrar as mudanças sociais em termos de relações de género através do tempo, deve-se pensar em quais as medidas quantitativas e qualitativas que podem captar essas mudanças. O cálculo de indicadores de género deve ser feito, sempre que possível e pertinente, para mulheres e homens, pelo que contar com estatística desagregada por sexo é um aspeto crucial e é o ponto de partida. No entanto, o uso excessivo de indicadores quantitativos prejudica a visão da realidade das mulheres, sendo preciso integrar também indicadores qualitativos.

Para formular indicadores de género ou indicadores sensíveis ao género dentro das intervenções, devem ser tidas em conta uma série de questões tais como:

- Os indicadores formulados servem para medir as mudanças que vão ocorrer tanto nos homens como nas mulheres?
- Permitem medir se os PIPA contribuem para reduzir as lacunas de desigualdade entre mulheres e homens ao longo do tempo?
- Os indicadores formulados visibilizam as necessidades de género (práticas e estratégicas)?
- Com os indicadores formulados pode-se avaliar o progresso no nível de empoderamento das mulheres?
- As fontes de verificação previstas proporcionam informação sobre os progressos específicos das mulheres? Permitiriam fazer uma análise da situação de género ([ver parte III](#)) posterior à intervenção?
- Nas fases de acompanhamento e avaliação estão previstas ferramentas concretas para medir os progressos de género?
- Dispõe-se de linhas de base que determinem com precisão a situação do “ponto de partida” e que permitam avaliar se as mudanças alcançadas contribuem para progredir para a igualdade de género?

Em anexo são apresentadas algumas [diretrizes específicas para a elaboração de indicadores sensíveis ao género](#).

6

Garantir recursos orçamentais para a igualdade de género: Orçamentar todas as ações específicas destinadas a promover a igualdade de género.

- Foram orçamentadas ações específicas para favorecer a participação das mulheres e o seu acesso equitativo aos benefícios do projeto/programa/iniciativa?
- Sabe-se com clareza a percentagem do orçamento total que vai beneficiar homens e mulheres diretamente?
- Foi orçamentada a realização de atividades de sensibilização e formação em questões de género?
- Foi orçamentada a contratação de pessoal especializado em questões de género?

Para garantir o financiamento das ações específicas destinadas a promover a igualdade de género na intervenção sugere-se:

- Garantir que as ações específicas para potenciar os aspetos de género estão devidamente orçamentadas.
- Definir mecanismos que permitam dar visibilidade aos recursos específicos destinados a promover a igualdade de género. dentro do programa/projeto/iniciativa.

7

Assegurar a viabilidade e a sustentabilidade a partir da perspetiva de género: os efeitos positivos do impacto de género devem permanecer no tempo.

- A intervenção tem em consideração uma estratégia de sustentabilidade que permita potenciar as mudanças positivas que contribuem para eliminar as desigualdades entre mulheres e homens e promover o exercício dos direitos das mulheres?
- Está previsto o desenvolvimento de capacidades individuais e coletivas (mecanismos governamentais para a promoção da igualdade de género, organizações de mulheres, etc.) que apoiem o incremento das oportunidades nos processos de tomada de decisões, igualdade de tratamento e garantia dos direitos das mulheres?
- A intervenção contempla a promoção de políticas e regulamentações dirigidas a melhorar a situação de exclusão e discriminação de género?

Para garantir a viabilidade e sustentabilidade a partir da abordagem de género sugere-se:

- Analisar os fatores de influência que possibilitem a distribuição da carga total dos trabalhos entre mulheres e homens para garantir a sustentabilidade e viabilidade da intervenção.
- Propor ações afirmativas que garantam às mulheres a igualdade de oportunidades e resultados nos processos de tomada de decisões ligados à continuidade das intervenções.
- Definir medidas específicas para atenuar as mudanças negativas sobre a igualdade de género e garantir a sua sustentabilidade.

8

Gerar sinergias e articulação com outros intervenientes **em questões de igualdade** e não discriminação.

- Como são estabelecidos os mecanismos de articulação nas questões referentes às exigências das mulheres e à transversalidade de género? Onde e quem participa?
- São tidas em conta as prioridades estratégicas de género na definição de sinergias?
- Foram analisadas as agendas regionais, nacionais e programáticas em torno da igualdade, para estabelecer estas ligações?
- São articuladas com os organismos especializados ou os mecanismos de igualdade? O seu contributo é tido em conta?
- É feito um mapeamento de intervenientes com impacto de género que tenha influência no setor de intervenção que nos respeita?

Para promover o estabelecimento de sinergias e articulação com outros intervenientes em questões de igualdade e não discriminação sugere-se:

- Definir mecanismos participativos que integrem a perspetiva de género na identificação de sinergias e alcances com outros intervenientes.
- Analisar diagnósticos de género, avaliações sensíveis ao género, relatórios de impacto de género ou qualquer outra documentação existente que nos permita aprofundar em possíveis questões e sinergias requeridas para garantir a sustentabilidade das nossas ações e evitar a duplicidade de esforços.
- Identificar outros intervenientes da cooperação ibero-americana com quem trabalhar de forma conjunta os objetivos/ações ou iniciativas ligados à igualdade de género.
- Recorrer a especialistas de género nos Organismos do Sistema Ibero-Americano que possam impulsionar a coordenação.

9

Visibilizar a perspetiva de género na comunicação dos resultados do PIPA: Prever desde a formulação como comunicar as conquistas e prestar contas sobre o realizado a favor da igualdade de género e da não discriminação.

- Os relatórios e mecanismos de prestação de contas proporcionam informação sobre como evoluiu a situação das mulheres em relação à dos homens durante e após a intervenção? Presta-se contas sobre a redução ou aumento dos desequilíbrios ou das desigualdades entre mulheres e homens?
- Está previsto algum mecanismo específico para comunicar os contributos relacionados com a igualdade de género? Onde se encontra essa informação?
- Que informação faz falta para poder prestar contas em relação aos contributos para a igualdade de género conseguidos pela intervenção? Conta-se com ela ou é preciso gerá-la?
- Os sistemas de seguimento preveem mecanismos para recolher essa informação?

Para visibilizar a perspetiva de género na comunicação dos resultados sugere-se:

- Identificar públicos destinatários para oferecer uma interpretação da informação na perspetiva de género segundo cada contexto.
- Comunicar reflexões sobre possíveis propostas de melhoria, enfatizando a intenção de mudança e a direção da intervenção para ter um efeito ou impacto positivo na igualdade.
- Estabelecer espaços de coordenação com as áreas de comunicação dos Organismos do Sistema de Cooperação Ibero-Americano.
- Ver a parte referente à [comunicação inclusiva](#) em anexo.

Transversalizar género em todo o processo de planeamento implica ligar as diferentes esferas. Por isso, espera-se que o estabelecido nesta fase se reflita em modelos de informação anual, como por exemplo **Planos Operacionais Anuais** (POA), que reflitam a igualdade de género em todos os seus aspetos. Facilita assim a aprendizagem da mudança e proporciona informação muito útil para a fase seguinte de execução e acompanhamento.

4.2. NA EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO

Durante a **execução** realizam-se as atividades que foram planeadas na fase prévia de identificação e formulação. Dados os contextos mutáveis em que se intervém, normalmente são estabelecidos mecanismos de flexibilidade para permitir que o programa, projeto ou iniciativa se possa adaptar às mudanças que ocorram no meio e/ou às prioridades constituídas, estabelecendo as linhas de decisão e informação dos mesmos.

Responde basicamente à pergunta: “Como usar os recursos (humanos, materiais e financeiros) para realizar as ações programadas a fim de obter os resultados esperados?” Nesse sentido, para transversalizar género nesta fase devem colocar-se as questões seguintes:

- Conta-se com pessoal comprometido e com conhecimentos de género?
- Oferece-se formação para que a análise de género seja uma constante entre as equipas e as organizações responsáveis pela execução?
- No que respeita à gestão; garantem-se os mecanismos para a participação ativa das mulheres quer no país quer nas organizações que trabalham a favor da igualdade de género? As suas contribuições são tidas em conta?
- Estabelecem-se processos de comunicação interna de forma participativa assegurando uma representação equilibrada? Garante-se que quer os homens quer as mulheres da equipa possam expressar as suas opiniões?
- Fomenta-se uma representação equilibrada entre homens e mulheres em todos os processos relacionados com a execução do programa/projeto/iniciativa?
- Respeitam-se as rubricas orçamentais destinadas a atividades específicas de promoção da igualdade de género?

O **acompanhamento** surge sempre ligado à execução, dado que se trata de verificar de maneira sistemática o grau de cumprimento do realizado, os seus resultados e os efeitos tanto em termos fiscais como financeiros. É uma etapa que permite produzir a informação necessária para melhorar a gestão e que será de vital interesse nos processos de sistematização e avaliação.

Responde a perguntas como: O que está a acontecer? Como corre o desenvolvimento do PIPA? Que efeitos tem o programa/projeto/iniciativa? As nossas ações são sustentáveis?

Em concreto, para transversalizar género nesta etapa devem ter-se em conta as questões seguintes:

- Existem mecanismos de acompanhamento com perspetiva de género atribuídos e operacionais (dados desagregados por sexo, indicadores, processos participativos, especialistas de género)?
- Conta-se com informação qualitativa e quantitativa para conhecer as contribuições dos PIPA para a redução das desigualdades de género?
- É recolhida de maneira sistemática informação quantitativa e qualitativa (como e na qualidade de quê) sobre a participação de mulheres e homens nas atividades?
- Como é que a participação está a afetar as relações e papéis de mulheres e homens?
- Continuam a ser válidos os pressupostos e informações sobre as características, necessidades e interesses de mulheres e homens identificados inicialmente?
- Caso seja necessário, são propostas mudanças e decisões estratégicas orientadas para a obtenção dos resultados previstos quanto a género?

- Os meios para prestar serviços e promover oportunidades para mulheres e homens (orçamento, estratégias de participação, cronogramas, especialistas de género, etc.) são adequados?
- Foram previstos mecanismos (incluindo indicadores) para fazer o seguimento do impacto de género do projeto/programa/iniciativa? São usados os POA com este objetivo?
- Os relatórios anuais ou relatórios periódicos analisam o impacto?

- O **impacte de género é negativo**: As desigualdades de género são reforçadas para atingir as metas estabelecidas. São usadas normas, papéis e estereótipos que reforçam as desigualdades de género.
- O **impacte de género é indiferente**: As regras, papéis e estereótipos de género não pioram nem melhoram, embora a omissão reproduza as causas da desigualdade.
- O **impacto de género é positivo** e transformador: Contribui-se para a alteração das regras e dos papéis, promovendo-se a partilha do poder, do controlo dos recursos, da tomada de decisões e o apoio ao processo de empoderamento das mulheres.

O acompanhamento dos programas/projetos/iniciativas permite criar as bases para a gestão do conhecimento, a introdução de melhorias na sua gestão e a adequada tomada de decisões para a possível continuidade do mesmo (pelo seu impacto positivo nos resultados). No caso de encerramento, por ter atingido os efeitos esperados, por estar garantida a sustentabilidade da intervenção sem necessidade de apoio externo ou por incumprimento de acordos ou outros motivos, esta fase proporciona a informação necessária para partilhar as aprendizagens vividas durante o processo e transferir as lições aprendidas e/ou experiências de boas práticas a outros países. Tanto se os programas continuarem como se encerrarem, nesta fase devem definir-se as linhas para realizar um exercício crítico de sistematização de experiências, o que servirá também para a prestação de contas (ver [linhas gerais para a sistematização de experiências](#) em anexo).

Existem fichas, modelos de relatórios e ferramentas que facilitam este processo, mas mais importante que o formato é o olhar que temos: o que olhamos, quem, quando, de onde e como o fazemos, para depois refletir a análise num documento de sistematização. Este exercício será de grande interesse para as possíveis avaliações dos PIPA que se desenvolvam, unindo esta fase à seguinte.

4.3. NA AVALIAÇÃO E PRESTAÇÃO DE CONTAS

A **avaliação** é uma fase essencial no ciclo de gestão das intervenções, ao gerar processos de aprendizagem e constituir as bases para a gestão do conhecimento e a prestação de contas. É um instrumento de melhoria que permite às pessoas responsáveis pelas ações integrar as lições da experiência na sua atividade diária, contribuindo para melhorar os planeamentos futuros.

Transversalizar a perspetiva de género nesta etapa envolve ter isto em conta ao longo de todo o processo: durante a preparação da avaliação, durante o seu desenvolvimento e na utilização das suas conclusões. Para tal, na altura de fazer o mapeamento dos principais agentes e relatores e na própria conceção da avaliação, serão utilizadas “lentes de género” com critérios e questões centradas nas relações de género.

As avaliações que integram a perspectiva de género também costumam denominar-se avaliações sensíveis ao género. As mesmas respondem a perguntas como:

- O projeto/programa/iniciativa conseguiu promover maior igualdade de oportunidades entre mulheres e homens?
- A intervenção contribuiu para melhorar a situação das mulheres na divisão do trabalho, acesso e controlo dos recursos?
- A posição das mulheres melhorou como resultado da intervenção? Respondeu-se a necessidades práticas ou estratégicas para que as mulheres possam tomar mais decisões? Os homens estão a aceitar a mudança de papéis?
- As mudanças são sustentáveis?
- Os parceiros locais fortaleceram a sua capacidade para realizar projetos com género integrado? Que fatores o explicam?
- Os recursos (capacidades, pessoal, orçamento) foram adequados e suficientes para promover a integração de género no PIPA?
- Foram identificadas estratégias e objetivos para garantir que as questões de género estivessem efetivamente integradas?
- A avaliação inclui recomendações sobre como fortalecer a participação das mulheres no setor da intervenção?
- A avaliação inclui recomendações sobre como promover uma distribuição mais equitativa de benefícios no setor do PIPA?

O quadro seguinte apresenta **um decálogo para a avaliação com perspectiva de género** que resume os pontos fundamentais para assegurar a integração da perspectiva de género nesta fase:

Decálogo de la evaluación con perspectiva de género

1. Reconhece e valoriza a dimensão política da avaliação para a transformação das desigualdades de género. O género na avaliação é importante também por motivos de justiça social com aqueles que estão em maior desvantagem e contribui para a sua visibilidade e empoderamento.
2. Assume que as políticas e programas, bem como a sua avaliação, não são neutras ao género, mas tendem a reproduzir as desigualdades estruturais se não se propuser explicitamente a sua superação.
3. Respeita a todos os tipos de políticas e programas, sejam de género ou não. Trata-se de uma abordagem de avaliação e não de um conteúdo a avaliar.
4. Vai para além de desagregar os dados segundo o sexo. Implica o questionamento das relações de poder entre os géneros e foca as desigualdades estruturais de género. Requer analisar tanto os resultados atingidos como os processos implementados. A adoção da abordagem de género em avaliação constitui um critério de qualidade da prática da avaliação.
5. Implica uma aproximação holística: um olhar para as pessoas, as organizações / instituições e o que as rodeia.
6. Considera a criação de espaços de participação, colaboração e trabalho horizontal para a construção de conhecimento coletivo e empoderamento das pessoas, ultrapassando as relações assimétricas de poder na avaliação.
7. Põe o foco não só na prestação de contas e na melhoria dos programas como também na aprendizagem e incidência política para a transformação das desigualdades de género.
8. Gera análises, conclusões, recomendações e lições aprendidas que sirvam para promover a mudança nos papéis e nas relações de género.
9. Adota e adapta ferramentas de análise de género e utiliza metodologias apropriadas e respeitadoras dos contextos locais, da língua e características culturais das comunidades. Conta com profissionais, mulheres e homens, especializadas/os na abordagem de igualdade de género.
10. Analisa como a desigualdade de género se cruza com outras desigualdades dependendo dos contextos e do setor da intervenção.

FONTE:

<http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/Decalogo%20EVALGENDER%20ESPA%C3%91OL%20Final-PDF.pdf>

5. RECAPITULANDO



5. RECAPITULANDO

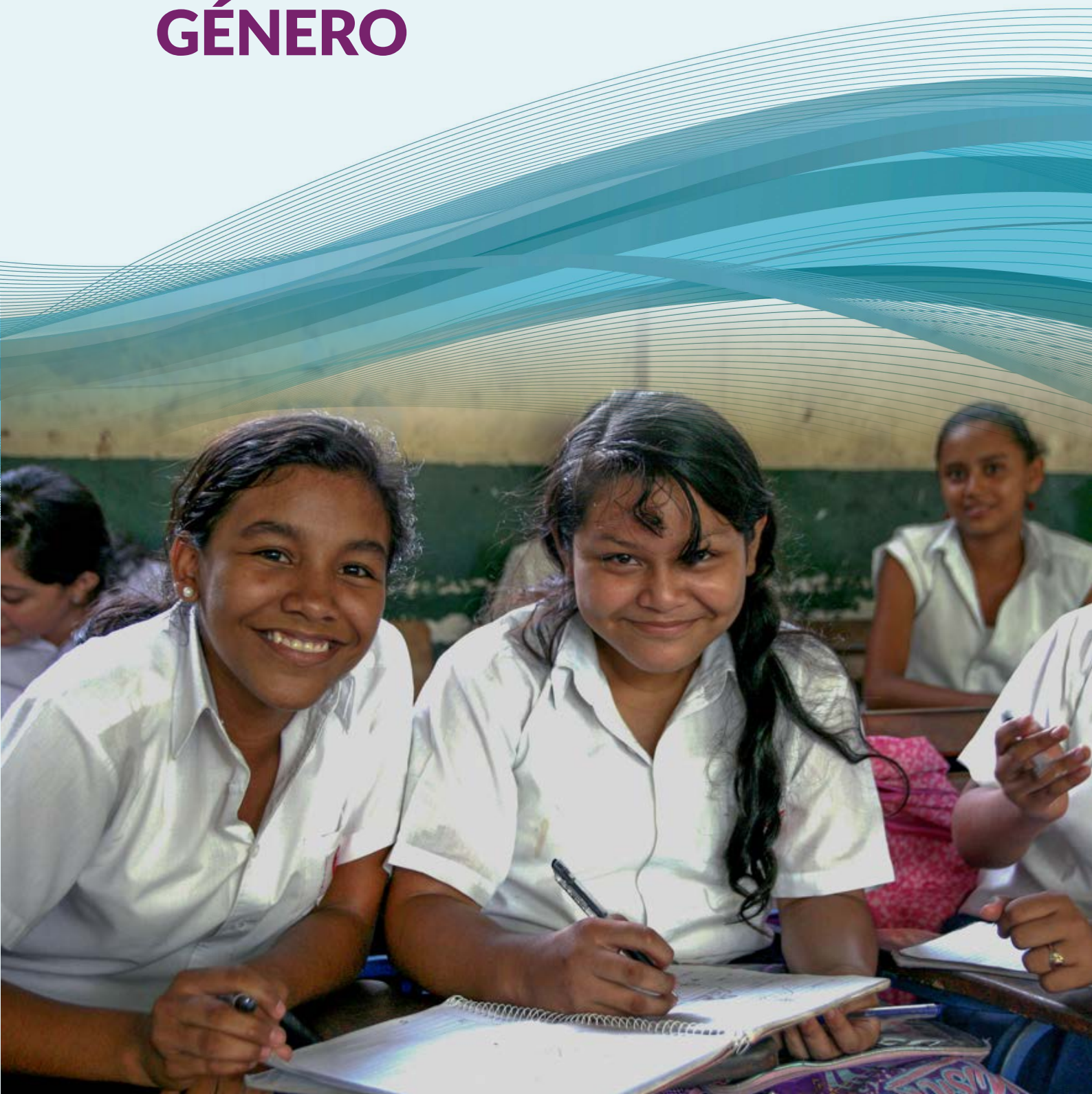
A igualdade de género é um **compromisso** de dimensão global aplicável ao conjunto dos Estados ibero-americanos. É também uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos. Consciente disso, a Cooperação Ibero-Americana apropriou-se deste compromisso, refletindo-o de maneira expressa nas Declarações das suas Cimeiras e através de outros instrumentos como o Plano Quadrienal da Cooperação Ibero-Americana 2015-2018 (PACCI).

Este guia pretende ser uma ferramenta para tornar esse compromisso operacional através da sua aplicação prática nos programas, iniciativas e projetos da Cooperação Ibero-Americana, apresentando diretrizes e orientações para transversalizar a perspetiva de género nos PIPA. Sem pretender dar respostas únicas, nem fechadas, o guia propõe uma metodologia para cada uma das fases de gestão dos projetos que incentiva a autoanálise e a procura de soluções próprias adaptadas a cada circunstância.

Transversalizar o género em todo o ciclo de vida de um programa representa um enorme **desafio** que envolve um olhar mais profundo para atuar com consciência e contribuir para a eliminação da desigualdade entre mulheres e homens. Isso exige ter em conta as experiências, necessidades e interesses das mulheres e dos homens para enfrentar as desigualdades nos vários âmbitos de intervenção e em todas as etapas do ciclo do projeto.

Ao assumir este desafio, está-se a contribuir para avançar rumo a sociedades mais sustentáveis e democráticas onde a igualdade de género, como motor fundamental do desenvolvimento e progresso, conduza à procura do pleno usufruto dos direitos humanos de mulheres e homens, garantindo que nenhuma pessoa fique para trás.

6. GLOSSÁRIO DE CONCEITOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÉNERO



6. GLOSSÁRIO DE CONCEITOS RELATIVOS À IGUALDADE DE GÉNERO

A

Abordagem Mulher no Desenvolvimento (MND) (Anos 70): Os projetos das Mulheres no Desenvolvimento (MND) são resultado da compreensão de que os papéis e contributos das mulheres estavam a ser ignorados e que isso estava a levar muitos esforços de desenvolvimento ao fracasso. Os projetos MND foram desenvolvidos para envolver as mulheres como plenas participantes e beneficiárias da ajuda e iniciativas de desenvolvimento. A abordagem MND representa as mulheres como membros produtivos da sociedade e afirma que o acesso destas aos recursos produtivos irá contribuir para ultrapassar as desigualdades entre os sexos. No entanto, além do acesso aos recursos é preciso ter em conta aspetos como as relações de género, as relações de poder, a socialização e a atribuição de papéis a mulheres e a homens, aspetos não considerados.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

Abordagem Género no Desenvolvimento (GND) (anos 80): A abordagem de Género e Desenvolvimento foi desenvolvida em resposta ao fracasso dos projetos MND na geração de mudanças qualitativas e perduráveis na condição social, política e económica das mulheres. Face a estas limitações, o trabalho já não está focado no coletivo de mulheres de forma isolada, mas sim em analisar e transformar todas aquelas relações desiguais de poder que obstaculizam o usufruto equitativo dos benefícios do desenvolvimento e a plena participação das mulheres em todos os âmbitos da vida. A GND concentra-se em forças sociais, económicas, políticas e culturais que determinam a maneira como as mulheres e os homens participam de forma diferente nos recursos dos projetos e nas suas atividades, beneficiam dos mesmos e os controlam.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

Ações Afirmativas (Ações compensatórias de igualdade) Instrumento ou medida política aplicável com intenção de compensar o desequilíbrio estrutural que afeta as situações de mulheres e homens, em termos comparativos. O seu carácter é temporário. Também chamadas ações positivas e/ou afirmativas. Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

Análise de Género A análise de género é uma forma sistemática de ver os diferentes impactes do desenvolvimento, políticas, programas e legislação nas mulheres e homens e que implica, acima de tudo, recolher dados desagregados por sexo e informação sensível ao género para a população afetada. A análise de género pode incluir também a análise de múltiplas formas em que mulheres e homens, como intervenientes sociais, participam em estratégias para transformar os papéis, relações e processos existentes de acordo com o seu próprio interesse e o interesse dos outros.

Gender Action (2009): Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales. Oxfam, Novib.

Avaliação com abordagem de género/Avaliação de impacto de género A avaliação é um processo usado para medir, analisar e avaliar as consequências de uma intervenção de desenvolvimento (seja esta um projeto, um programa ou uma política) na população com que foi efetuada. Este processo é importante para constatar se os resultados obtidos foram úteis para melhorar a vida das pessoas. Se for feita com abordagem de género é usado um critério de avaliação que mede as consequências positivas e negativas que uma intervenção de desenvolvimento teve nas relações de género, isto é, nas que se estabelecem entre mulheres e homens. Deve-se avaliar este impacto independentemente de estes resultados terem ou não sido previstos.

Murguialday, Clara e Vázquez, Norma (2005): Un paso más: Evaluación del impacto de género. Cooperacció, Barcelona.

C

Condição Refere-se às condições concretas de vida de mulheres e homens, às suas condições materiais e à sua esfera de experiência imediata, expressa em função do trabalho que realizam, o local onde vivem, as suas necessidades e as das pessoas que formam o seu lar. Por exemplo, se as necessidades básicas em saúde estão cobertas, se têm «acesso» ao sistema de saúde e proteção social públicos ou não.

García, Adela (2009:45): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

Corresponsabilidade Significa responsabilidade partilhada. Para a transversalização da abordagem de género implica que todos os intervenientes participem. Para tal, requer-se a instalação de capacidades na equipa que podem dar-se através de processos de formação, campanhas, propiciar cenários de reflexão, etc. Na prática a corresponsabilidade traduz-se na articulação de ações entre linhas de trabalho diferentes mas que estão orientadas para garantir os direitos humanos das mulheres.

Adaptado de AECID Colômbia: “Decálogo de Transversalidad el Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres”. OTC, Bogotá.

D

Discriminação Ato de aplicar de forma arbitrária uma distinção, restrição, preferência ou segregação sobre uma pessoa ou um coletivo que atenta contra a igualdade a partir de critérios determinados como o sexo, a ideologia, a idade, a orientação sexual, a religião, a incapacidade, entre outros.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Discriminação Direta por motivo de sexo: Discriminação que surge quando uma pessoa for, tiver sido ou possa ser tratada, em função do seu sexo, de maneira menos favorável do que outra em situação comparável.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Discriminação Indireta por motivo de sexo: Discriminação que ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra e imparcial produz uma desvantagem particular a pessoas de um sexo relativamente a pessoas do outro sexo. Normalmente é difícil detetá-la dado que habitualmente, de forma involuntária ou inconsciente, faz parte da cultura da organização nas suas práticas, costumes,

formas de se relacionar, etc. Por vezes a discriminação indireta é produto de discriminações prévias formadas pelas políticas, as práticas, a composição da organização.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Discriminação Múltipla Desvantagem social produzida numa pessoa ou num grupo pela soma de mais de um fator que pode dar lugar a discriminação. No contexto da igualdade entre homens e mulheres, a discriminação múltipla está relacionada com a ligação entre o género e fatores como a etnia, a idade, o estatuto socioeconómico, a orientação sexual, a diversidade funcional, a localização geográfica, o nível educativo ou modelos de socialização no país de origem.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Diversidade A igualdade efetiva deve alcançar-se garantindo os direitos das mulheres e dos homens sem exclusões, de maneira a que se tenha em conta a sua singularidade e diversidade, a tornar visíveis, nomearem e reconhecerem as diferenças e as particularidades territoriais, culturais, étnicas, religiosas, pessoais, de idade, estado de saúde, socioeconómicas e de orientação e identidade sexual.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Divisão Sexual do Trabalho Tradicionalmente, em todas as culturas e regiões do mundo se tem atribuído à mulher e ao homem atividades e responsabilidades diferentes, concedendo-lhes uma hierarquização e valorização social, económica, política e cultural diferenciada. Dentro desta divisão do trabalho, por um lado, os homens têm sido considerados provedores, uma vez que efetuam um trabalho produtivo remunerado e socialmente reconhecido, fora do lar. Às mulheres é atribuído o trabalho da reprodução, incluindo, além da maternidade, o trabalho de cuidado da saúde das pessoas da família, e os trabalhos que se realizam para a manutenção da ordem dentro do lar, e portanto do âmbito do privado. Estas tarefas atribuídas tradicionalmente às mulheres têm uma valorização negativa, tanto social como economicamente, e como é evidente estão ausentes quanto às suas implicações na vida das mulheres nos espaços políticos públicos.

AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid.

E

Empoderamento Tradução literal do conceito inglês “*empowerment*”, significa ganhar poder. No contexto da igualdade efetiva entre mulheres e homens faz referência ao processo de tomada de consciência individual e coletiva das mulheres que lhes permite aumentar a sua participação nos processos de tomada de decisões de acesso ao exercício do poder e à capacidade de influenciar.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Equidade Significa justiça, isto é, dar a cada qual o que lhe pertence, reconhecendo as condições ou características específicas de cada pessoa ou grupo humano (sexo, género, classe, religião, idade), é o reconhecimento da diversidade, sem que esta signifique motivo para a discriminação.

O princípio da equidade é fundamental para o desenvolvimento humano. Remete para a diversidade e reconhece também as enormes desigualdades atuais na possibilidade de aceder às oportunidades para melhorar a vida. As medidas concretas para atingir a equidade de género com as políticas e as

ações afirmativas para com as mulheres (os seus princípios éticos são a compensação, a reparação, a equidade e a justiça).

Alfaro, María Cecilia (1999): *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. Serie Hacia la Equidad, São José.

Lagarde, Marcela (1996): *Género y Feminismo*. Desarrollo humano y Democracia. Horas y Horas, Madrid.

Estereótipos de género Conjunto de clichés, concepções e opiniões sobre os comportamentos que se consideram adequados para homens e mulheres. São ideias preestabelecidas, simplificadas e rígidas que situam as mulheres num plano menos valorizado. Dão lugar a expectativas diferentes para mulheres e homens limitando a construção da personalidade de umas e outros.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

F

Feminismo Movimento social de tendência igualitária que reivindica os direitos das mulheres para alcançar uma nova organização social e um sistema de relações entre as pessoas, baseadas no desenvolvimento de atitudes de respeito, igualdade, corresponsabilidade e solidariedade entre os seus membros.

Castro, Carmen (2003): *Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género*. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

Fosso de género: Diferença entre as taxas ou percentagens femininas e masculinas na categoria de uma variável. O fosso de género mede-se em pontos percentuais. Os valores negativos indicam diferença a favor dos homens e os positivos a favor das mulheres. Quando mais próximo do zero for o fosso de género, mais perto estará da igualdade.

Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles. *Información Útil desde la Perspectiva de Género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

G

Género Construção social e cultural baseada nas diferenças biológicas entre os sexos que atribui diferentes características emocionais, intelectuais, papéis e comportamentos a homens e mulheres. O género aprende-se. Somos educados de forma diferente a partir dos diferentes agentes socializadores. Não se pode entender como um elemento estático e universal dado que aquilo que se considera feminino e masculino muda no tempo e nos contextos culturais.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

I

Igualdade de Género Implica equivalência, ou seja, as pessoas têm o mesmo valor independentemente do género e, portanto, são iguais. Isto inclui regras, valores, atitudes e perceções que se requerem para alcançar a igualdade entre homens e mulheres sem neutralizar as suas diferenças.

PNUD (2006): Guía para la transversalización de género. Santiago do Chile, PNUD.

Igualdade Formal Significa a proibição normativa de discriminar alguém em função de qualquer traço característico.

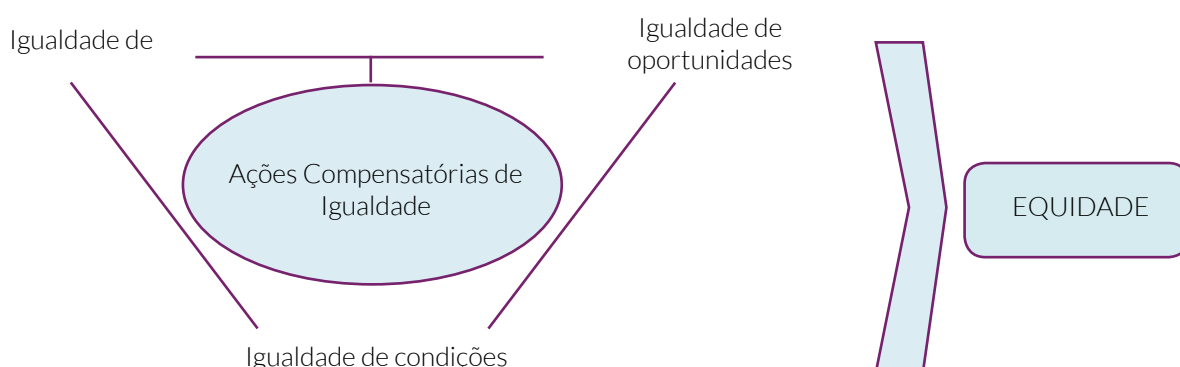
Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

Igualdade Real/efetiva/substantiva entre mulheres e homens: A Igualdade Real requer a interposição das medidas necessárias para que a Igualdade seja efetiva, eliminando os obstáculos tanto culturais como de qualquer outro tipo que entorpeçam a sua obtenção. É uma situação social que inclui uma significação quadruple:

- *Igualdade formal*, como afirmação da igualdade de direitos na normativa.
- *Igualdade de tratamento*, como ausência de qualquer discriminação direta por motivo de sexo.
- *Igualdade de oportunidades*, como compensação das desigualdades existentes nas condições e posições de mulheres e homens.
- *Equidade de género*, como valorização e tomada em consideração da diversidade e das diferenças entre homens e mulheres.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.



Indicadores sensíveis ao género Informa sobre a situação específica das mulheres e dos homens bem como as mudanças sociais que ocorrem nas relações de género através do tempo e a evolução para a igualdade efetiva nas diferentes áreas da atividade humana.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Interseccionalidade A sobreposição num indivíduo ou coletivo de situações ou condições em que a exclusão se pode apoiar, como o género, a etnia, a diferença fenotípica, a classe social, a orientação sexual ou qualquer outro traço diferenciador.

Ligero Lasa, Juan Andrés, Espinosa Fajardo, Julia, Mormeneo Cortés, Carmen, e Bustelo Ruesta, María (2014): Diferentes aproximaciones para hacer una Evaluación Sensible al Género y al Enfoque Basado en Derechos Humanos para el Desarrollo. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación,

L

Linguagem inclusiva Perante uma linguagem que silencia e desvaloriza os contributos das mulheres, a linguagem inclusiva é uma linguagem não sexista que evita a ambiguidade, o menosprezo e a ocultação. Fazer uso de uma linguagem inclusiva consiste em propiciar a emissão de mensagens que não atentem contra a dignidade de mulheres ou homens e promovam as comunicações não discriminatórias.

M

Mainstreaming (ou Transversalidade de género) Traduzido literalmente significa a “corrente principal” pelo que *Gender Mainstreaming* implica na prática situar as questões de género entre as prioridades das agendas políticas. É uma estratégia de atuação que procura integrar a perspetiva de género na tomada de decisões, no planeamento, na implementação e avaliação do conjunto das políticas e intervenções públicas, atravessando todos os setores, âmbitos ou ações em que intervêm. Refere-se a integrar sistematicamente as situações, prioridades e necessidades respetivas de mulheres e homens em todas as políticas, com o fim de promover a igualdade entre mulheres e homens, e recorrer a todas as políticas e medidas gerais com o fim específico de atingir a igualdade, tendo em conta ativa e abertamente, desde a fase de planeamento, os seus efeitos nas respetivas situações de umas e outros na aplicação, supervisão e avaliação das políticas concebidas.

Elaboração própria e Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

N

Necessidades de Género Conceito que reconhece que as mulheres têm necessidades particulares que são diferentes das dos homens, dada a sua posição subordinada e o papel que é atribuído aos géneros num contexto concreto. Inclui as necessidades práticas que derivam das condições em que vivem e respondem à perceção de uma necessidade imediata e os interesses estratégicos que derivam da análise das relações de domínio / subordinação entre os géneros numa sociedade, e expressam um conjunto de objetivos relacionados com uma organização mais igualitária da sociedade. Variam segundo o contexto social, económico e político particular em que são formuladas. Remedíá-las exige uma lenta transformação dos costumes e das convenções tradicionais de uma sociedade e uma estratégia a longo prazo.

P

Papéis de Género Conjunto de tarefas e funções que são atribuídas a mulheres e homens numa dada sociedade num momento histórico concreto. São estabelecidos em função do sexo, são aprendidos, estruturam-se socialmente e são influenciados por fatores como a classe social, a idade, a etnia, etc. Com base no sexo, continua a relacionar-se as mulheres com o trabalho reprodutivo e os homens com o trabalho produtivo.

García, Adela (2009:40): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción,

Entreculturas e InteRed.

Patriarcado Sistema social, ainda em vigor, no qual está institucionalizado o domínio dos homens sobre as mulheres. O que chamamos sociedade patriarcal não é senão o enraizamento das ideias de hierarquia e poder ligadas ao masculino, à figura do pai. Neste sistema social é estabelecida uma atribuição hierarquizada de papéis e espaços, atribuindo a mulheres e homens diferentes trabalhos, responsabilidades e obrigações. Esta atribuição diferenciada provoca:

- Uma divisão sexual do espaço: público, privado, doméstico. Os homens contam com um espaço privado que é um tempo próprio que lhes permite projetar no espaço público, enquanto o espaço privado das mulheres se confunde com o espaço doméstico.
- Uma divisão sexual de funções: de produção e reprodução. Esta distinção provoca uma hierarquização do trabalho entre o trabalho doméstico (sem valor social e não retribuído) e o trabalho produtivo (com reconhecimento social remunerado).

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Perspetiva/Abordagem de género Estratégia de trabalho e sistema de análise que permite conhecer de forma separada a situação de mulheres e homens, tomar em consideração as suas diferenças e identificar as desigualdades de género. Esta perspetiva permite explicar de que maneira as relações historicamente estabelecidas entre homens e mulheres afetam as oportunidades, a qualidade e o estilo de vida das pessoas. A análise de género deve visibilizar:

- Papéis, estereótipos e diferentes responsabilidades sociais de mulheres e homens.
- O acesso, o uso e o controlo diferenciado de mulheres e de homens face aos recursos existentes.
- Os problemas, necessidades e expectativas de homens e mulheres de maneira diferenciada.
- O objetivo desta perspetiva é duplo: detetar as desigualdades e dar respostas às mesmas para as corrigir.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

Princípio de Igualdade e não discriminação O princípio de igualdade constitui-se como um dos pilares básicos dos Estados democráticos modernos, a sua abordagem e alcance imbuí o campo da Filosofia, Economia, Política e Direito; deste modo, configura-se o princípio de igualdade como ideal de toda a organização social. Para interpretar o princípio de igualdade é preciso identificar as suas diversas manifestações: igualdade de raças, igualdade entre mulheres e homens, igualdade entre nacionais e estrangeiros/as... para entender que tem a sua materialização na proibição da discriminação por raça, sexo, nacionalidade, origem étnica ou proveniência, idade, incapacidade, orientação sexual ou qualquer outra condição pessoal ou social. Ou seja, a interpretação do princípio de igualdade pode estar resumida – numa primeira aproximação – através de uma dupla dimensão:

 Todos e todas somos iguais (Dimensão positiva)

 Proibição de qualquer tipo de discriminação (Dimensão negativa).

Castro, Carmen (2003): Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica. Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha.

Posição Refere-se ao desigual posicionamento social, político, económico e cultural das mulheres

relativamente aos homens num contexto determinado. A posição geral das mulheres manifesta-se como subordinada nas relações de género. Por exemplo, quando dizemos que muitas mulheres são pressionadas na realização de determinados projetos pessoais, de carácter material ou mais político, como participar numa associação, ter uma conta própria ou planear a sua maternidade, observamos que esses aspetos tão fundamentais dependem de outra pessoa que decide por ela, isto é, que o «controlo» sobre as decisões que afetam a sua própria vida não reside nelas mesmas.

García, Adela (2009:46): Género y Desarrollo Humano: Una relación imprescindible. Ayuda en Acción, Entreculturas e InteRed.

R

Representação equilibrada Participação de homens e mulheres de modo a que a presença de um ou outro sexo não seja inferior a 40% nem superior a 60%. Também se pode chamar paridade.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

S

Sexismo Conjunto de atitudes e comportamentos que mantêm o sexo feminino em situação de inferioridade e subordinação. Está presente nas manifestações da vida social e em todos os âmbitos das relações humanas.

Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

U

Usos do tempo Os estudos e investigações demonstram que mulheres e homens usam o tempo de modos diferentes. Elas e eles usam diferentes tempos para os seus trabalhos remunerados, não remunerados, o estudo, os tempos livres e as necessidades pessoais. Em termos gerais, as mulheres dedicam mais do seu tempo pessoal às tarefas domésticas e os homens ao trabalho remunerado, o que tem sem dúvida, entre outras consequências, diferenças no nível económico de umas e de outros. Protocolo para a implementação de um processo de mainstreaming de género. Instituto de la Mujer Espanha.

7. ANEXOS



1. PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROCESSOS LIGADOS AOS PIPA

Como já foi descrito ao longo deste guia, género abrange tudo, pelo que é preciso alargar o olhar e prestar atenção a todos os processos ligados aos PIPA. Para tal, é preciso gerar mecanismos que permitam integrar a perspetiva de género na gestão interna, na contratação, na elaboração de estudos, investigações ou publicações (em suporte físico ou digital), na realização de eventos, na formação e na comunicação interna e externa, entre outros.

Corrigir as desigualdades requer uma compreensão global dos processos, pelo que integrar a perspetiva de género exige um trabalho de inclusão a todos os níveis e em todas as fases do ciclo de projetos. As orientações apresentadas de seguida não deixam de ser abordagens gerais que não esgotam de modo algum as opções, e que devem estar inseridas em processos mais amplos que respondam às necessidades e contextos particulares de cada PIPA.

1.1. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR NA GESTÃO INTERNA DOS PIPA

Ao longo deste guia foram proporcionadas linhas de orientação e ferramentas para promover a transversalização da perspetiva de género na concepção e execução das ações promovidas nos PIPA “para fora”, isto é, com efeito nos espaços em que se desenvolvem os programas, iniciativas e projetos e nas pessoas e instituições para quem trabalham. No entanto, transversalizar a abordagem de género nas ações da Cooperação Ibero-Americana passa também por repensar como esta perspetiva se pode desenvolver “dentro de portas”, através da **gestão interna dos PIPA**, garantindo uma coerência entre os discursos e práticas promovidos internamente com os defendidos olhando tendo em conta o exterior. Algumas linhas gerais a considerar a este respeito incluem:

- Assegurar uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho e nas várias funções e responsabilidades, incluindo a nível decisório.
- Assegurar a igualdade na retribuição entre homens e mulheres.
- Assegurar o desenvolvimento profissional de mulheres e homens, tendo em conta as necessidades e possibilidades formativas das mulheres.
- Garantir a inclusão da perspetiva de género nos mecanismos de contratação e promoção interna.
- Alargar as medidas ou pelo menos garantir o cumprimento da regulamentação sobre maternidade, paternidade, amamentação, cuidado das pessoas dependentes ou outras.
- Efetuar formação específica em questões de género para as pessoas envolvidas na gestão e na tomada de decisões do PIPA.
- Desenvolver medidas / regulamentos e protocolos para prevenir e abordar situações de violência, assédio, discriminação, etc.
- Promover e implementar medidas destinadas à conciliação **da vida profissional, familiar e pessoal dentro das equipas de trabalho** (ver quadro mais abaixo).

A CONCILIAÇÃO COMO UMA ESTRATÉGIA DE TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO NA GESTÃO INTERNA DE EQUIPAS

A **conciliação** é a necessidade de compatibilizar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico, as responsabilidades familiares e o tempo livre de cada pessoa. As medidas de conciliação podem ser agrupadas em torno de 4 tipos:

- Medidas de flexibilidade horária;
- Medidas de flexibilização na relação de trabalho;
- Medidas de flexibilização do local de trabalho;
- Prestações das empresas (ou das instituições empregadoras).

Mais abaixo são apresentados alguns exemplos de medidas para cada um destes tipos:

MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE HORÁRIA	Flexibilidade das horas de entrada e saída do local de trabalho.	O pessoal pode ajustar o seu horário de entrada e saída em função das suas necessidades pessoais e familiares. É a medida mais frequente e implica uma adequada organização interna para coordenar esta flexibilidade.
	Semana de trabalho comprimida.	Permite prolongar as horas de trabalho durante alguns dias da semana em troca da redução de dias de trabalho. Um exemplo seria trabalhar mais horas de segunda a quinta-feira para na sexta-feira acabar o dia de trabalho à hora de almoço.
	Banco de horas.	Consiste na acumulação de horas extra que se podem compensar em dias livres ou na adequação do horário de trabalho.
MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO	Trabalho a tempo parcial.	Redução do dia de trabalho do trabalhador ou da trabalhadora para atender responsabilidades familiares (cuidado de filhos e filhas, pessoas idosas e dependentes...).
	Trabalho partilhado.	Permite que duas pessoas partilhem o mesmo posto de trabalho incluindo responsabilidades, obrigações, salário e férias.
	Licenças sem vencimento por responsabilidades de cuidado.	Tempo de trabalho não remunerado concedido para o cuidado de filhos e filhas e pessoas dependentes sem que isso implique uma renúncia ao emprego.
	Dias livres para situações familiares excecionais ou para assuntos próprios.	São dias de ausência remunerados que se pode tirar em situações excecionais (Por exemplo, por falecimento, acidente ou doença grave ou internamento hospitalar de parentes, etc.)
MEDIDAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO	Teletrabalho.	Consiste na possibilidade de realizar o trabalho a partir de casa, através das Tecnologias da Informação e comunicação
PRESTAÇÕES DAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS	Jardins-de-infância.	Serviços que as instituições empregadoras prestam a pessoas trabalhadoras a fim de facilitar a gestão das responsabilidades familiares, a vida pessoal e o seu trabalho.
	Seguro de vida.	
	Seguro de acidente.	
	Assistência médica para familiares diretos.	
	Fundo de pensões.	
	Ticket ou serviço de restaurante subsidiado.	

FONTE: COELLO, R. y PEREZ OROZCO, A. (2013). *Como trabajar la economía de os cuidados en la cooperación para el Desarrollo. Aportes desde la construcción Colectiva* Agencia Andaluza de Cooperación Internacional Para el Desarrollo.

1.2. LINHAS GERAIS PARA INTEGRAR A PERSPETIVA DE GÉNERO NA COMUNICAÇÃO

Ampliar o olhar requer também prestar atenção à comunicação interna e externa dos PIPA. Neste sentido, será importante incentivar a divulgação daquelas ações no programa/projeto/iniciativa dirigidas especificamente a promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, bem como o uso de uma linguagem inclusiva não sexista e de imagens que mostrem o compromisso com a igualdade.

As mensagens podem favorecer a rotura da ordem de género tradicionalmente estabelecida. Por isso é tão importante fazer uso de uma linguagem inclusiva, que consiste em propiciar a emissão de mensagens que não atentem contra a dignidade de mulheres ou homens e promovam as comunicações não discriminatórias.

A linguagem inclusiva é uma **linguagem não sexista** que evita a ambiguidade, o menosprezo e a ocultação.

- *Ambiguidade*: Ocorre quando não se sabe se se está a mencionar a mulher ou não, o que pode gerar confusão. O “salto semântico” dá-se nos textos quando a mulher não é inicialmente incluída mas depois sim (por exemplo, usar o masculino numa pretendida neutralidade que depois se confirma que não tem. Concretamente, usa-se primeiro a palavra pessoa – geral, inclusiva – para passar a falar posteriormente de homem – particular, excludente: Os jovens desescolarizados apresentam grandes desafios de aprendizagem. Também não combinam estudos com trabalho doméstico, como o faz a maioria das mulheres dessas idades). Dá-se um salto de significado¹⁷.
- *Menosprezo*: Desprezo e atribuição de menor valor aos contributos das mulheres, assimetria de apreciação positiva relativamente aos contributos realizados pelos homens. Ocorre com as assimetrias na linguagem.
- *Ocultação*: Invisibilidade, suposição. O que não é nomeado é como se não existisse. A linguagem silencia e desvaloriza se não reconhecer a distribuição de tempos e espaços e que o feminino é importante para a evolução (por exemplo, nos manuais escolares é difícil encontrar referências femininas na física e na matemática, entre outras matérias).

Em concreto, para a utilização da linguagem não sexista deve-se nomear o feminino antes do masculino, uma vez que:

- alfabeticamente o “a” está primeiro;
- permite fazer a concordância com o último nome mencionado, usando um adjetivo masculino que é inclusivo;
- permite evitar a ambiguidade, menosprezo e ocultação.

Regras como, por exemplo, em vez do masculino “genérico” recorrer-se a substantivos coletivos não sexuados (pessoas, pessoal, equipa, coletivo, público, população, povo, etc.) ou a nomes abstratos (as candidaturas, a magistratura, a cidadania, o eleitorado, a infância, a docência, a adolescência, etc.) e outras, podem encontrar-se em várias publicações sugeridas nos recursos e bibliografia disponível.

¹⁷ Para aprofundar nesta questão podem consultar-se as investigações de García Meseguer, Alvaro: *Lenguaje y discriminación sexual*. S.A Montesinos Editor.

ORIENTAÇÕES PARA UMA LINGUAGEM NÃO SEXISTA

Menéndez Menéndez, M^a Isabel. [Lenguaje administrativo no sexista](#). Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social e Consejería de economía y hacienda da Junta de Andalucía.

La lupa violeta: Ferramenta gratuita que permite identificar termos ou expressões sexistas em documentos de Word e propõe alternativas não sexistas.

<http://www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/lanzador.swf>

http://www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/Manual_de_Usuario.pdf

AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 128-129.

Relativamente ao uso de imagens, para mostrar o compromisso com a igualdade de género devem ter-se em conta as questões seguintes:

- Garantir uma imagem equilibrada e não estereotipada de mulheres e homens nos meios de difusão. Será preciso analisar como aparecem as figuras, em que atitude, com que papéis, que relação estabelecem, que espaços usam, que modelos representam, etc.
- Evitar o uso de imagens sexistas onde as mulheres apareçam em manifesta dependência de outras personagens.
- Evitar o uso de imagens onde se recorra ao corpo feminino como reclame.
- Propiciar a rutura de estereótipos e papéis de género através de imagens transformadoras.
- Evitar e reduzir as desigualdades entre mulheres e homens, visibilizando os contributos sociais de cada um, através de papéis e modelos mais variados em concordância com a sociedade atual.

1.3. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR NA GESTÃO INTERNA DE TDR

Realizar um estudo, uma assistência técnica especializada ou uma contratação particular requer a elaboração de uns termos de referência (TdR) ou cadernos de encargos. Para promover a transversalidade de género e garantir a inclusão do princípio de igualdade e não discriminação na sua conceptualização, é importante ter em conta os elementos seguintes:

- Na exposição de motivos e antecedentes, foram identificadas as referências normativas referentes à igualdade entre mulheres e homens, bem como o compromisso de a assumir?
- Relativamente ao objetivo ou objeto de contratação, é explicitada a promoção da igualdade de género como um dos objetivos e indica-se que se terá em conta o princípio de igualdade e não discriminação nas ofertas apresentadas, o que irá permitir tê-lo em conta nos critérios de avaliação?
- Na proposta técnica e metodológica consta a necessidade de descrever os mecanismos para garantir a incorporação da perspectiva de género?

- Nos produtos e/ou resultados exige-se que se dê visibilidade aos progressos para a igualdade de género?
- Caso se dê informação estatística ou se realizem diagnósticos, é requerida a utilização de dados desagregados por sexo e é pedida a análise das desigualdades, incluindo as desigualdades de género?
- A formação e experiência em igualdade de género são avaliadas positivamente no perfil requerido, sendo-lhes atribuída uma pontuação na classificação?
- É usado e exigido que os produtos e/ou resultados usem linguagem inclusiva e não sexista?

Na convocatória, bem como nos processos de avaliação (dos critérios de solvência técnica e económica) e adjudicação, também é importante ter em conta a igualdade de género. Assim, será mais fácil dar seguimento com esse olhar de transversalidade de género.

A convocatória:

- Usa uma linguagem inclusiva não sexista?
- É difundida entre aquelas entidades/pessoas especialistas que trabalham em questões de igualdade e possam estar interessadas?
- Deixa clara a importância de os proponentes estarem comprometidos com a igualdade de género?
- Incentiva as mulheres a candidatar-se?

Nos critérios de avaliação:

- É avaliada positivamente a existência de experiência de trabalho e/ou formação em igualdade de género?
- É avaliada positivamente a transversalização da perspetiva de género na proposta técnica?
- Caso a equipa proponente seja formada por várias pessoas, o equilíbrio entre homens e mulheres é valorizado? É tida em consideração a presença de pessoas com conhecimentos sobre igualdade de género?

1.4. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR NA REALIZAÇÃO DE EVENTOS / ATIVIDADES DE FORMAÇÃO/ TROCA DE EXPERIÊNCIAS

Promover a transversalidade de género em ações concretas como a realização de eventos ou atividades de formação requer ter em conta uma série de elementos. Entre outros, convém considerar:

- Ao conceptualizar a atividade, foram tidos em conta os diferentes interesses e necessidades de mulheres e homens?
- A convocatória e divulgação da atividade foram feitas usando meios que garantam que tanto mulheres como homens acedem à informação, usando uma linguagem inclusiva não sexista?
- Ao determinar o horário, sítio e outras questões logísticas para a realização da atividade foi tida em consideração a perspetiva de género, facilitando a participação equilibrada de mulheres e homens?

- Caso sejam feitos inquéritos prévios ou de demonstração de interesse, foi integrada a abordagem de género tanto na sua elaboração como na própria realização?
- Entre as pessoas convocadas como oradoras, insistiu-se particularmente em que houvesse uma representação equilibrada entre mulheres e homens?
- Na convocatória de participantes insistiu-se particularmente em que houvesse representação equilibrada entre mulheres e homens (aplicando quotas caso seja necessário para temas de particular relevância)?
- Entre os temas abordados, é incluída a igualdade de género e/ou a visibilização dos contributos realizados pelas mulheres?
- O conteúdo do evento, jornadas, oficinas, etc. considera a abordagem de género como eixo transversal, além de incluir algum conteúdo específico relacionado com a matéria da sessão?
- A documentação que se entrega garante que não se reforçam estereótipos de género e se ajuda a visibilizar as desigualdades entre mulheres e homens propondo estratégias para a sua superação?
- Os instrumentos usados para a comunicação e seguimento da atividade usam dados desagregados por sexo, combinando informação quantitativa (número de participantes, oradores, etc.) e qualitativa (tipo de organizações representadas, inquéritos de satisfação, avaliação do evento, etc.)?

1.5. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR NA CONCESSÃO DE SUBSÍDIOS

Uma parte considerável do trabalho dos PIPA ocupa-se em ações canalizadas através de fundos solidários cuja normativa de convocatória e concessão é estabelecida pelas autoridades do Programa ou Iniciativa. É muito importante que em todo o processo dos subsídios, da conceptualização à adjudicação e acompanhamento dos mesmos, se tenha em conta a perspectiva de género.

Dada a multiplicidade deste tipo de ações, é apresentada mais abaixo uma série de orientações que facilitam esta incorporação, tendo em conta que em cada caso devem ser adaptadas ao âmbito de atuação e análise de género que cada PIPA desenvolver.

- O objeto do subsídio tem em conta a realidade de mulheres e homens no âmbito de atuação?
- Na conceptualização da convocatória são tidos em conta os obstáculos/estereótipos de género que impedem-dificultam o acesso das mulheres?
- O subsídio tem em conta se existe um equilíbrio entre homens e mulheres no âmbito de atuação?
- A normativa está de acordo com o compromisso pela igualdade de género no âmbito de atuação e integra-o no seu texto de maneira explícita? Contém uma linguagem inclusiva?
- Considera-se a possibilidade de incluir algum aspeto relacionado com a igualdade como critério de avaliação, considerando o peso que deve ter no conjunto dos critérios?
- A convocatória inclui o compromisso com a igualdade de género de maneira específica e incentiva as mulheres a participar?
- Caso se considere pertinente, são feitas convocatórias específicas para mulheres?
- A divulgação das convocatórias inclui organizações de mulheres entre o público destinatário?
- Em função das análises realizadas são estabelecidas medidas de correção para ajustar os

desequilíbrios de participação das mulheres (% de subsídios concedidos, % de montante concedido a mulheres, ponderação positiva na pontuação, etc.)?

- Nos comités de avaliação e adjudicação conta-se com equilíbrio entre homens e mulheres, e considera-se entre os critérios de seleção das pessoas que formam os comités o seu conhecimento sobre igualdade na matéria de que se trata?
- Após a concessão de subsídios, dispõe-se de dados desagregados por sexo que permitam uma análise de género posterior (número de pessoas candidatas, vencedoras, recetoras, tipo de projetos executados, finalizados, etc.)?

1.6. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR NA REALIZAÇÃO DE ESTUDOS/INVESTIGAÇÕES/PUBLICAÇÕES

Realizar um estudo, uma investigação e/ou publicá-los costuma requerer a elaboração de uns termos de referência (TdR) ou cadernos de encargos. Pelo que, além do exposto anteriormente, aqui sugere-se ter em conta os elementos seguintes:

- O objeto do estudo/investigação transversaliza a perspetiva de género e visibiliza os contributos das mulheres?
- Considera-se a possibilidade de fazer análises e diagnósticos específicos sobre a situação/papel das mulheres no setor que o PIPA aborda?
- Com os estudos/investigações/publicações propostos, é incentivada a aplicação e divulgação das políticas, programas, projetos e iniciativas com igualdade de género?
- Caso se dê informação estatística ou se realizem diagnósticos, é requerida a utilização de dados desagregados por sexo e é pedida a análise das desigualdades, incluindo as desigualdades de género?
- A linguagem que usa é inclusiva, não sexista, com mensagens que favorecem a rotura da ordem de género tradicionalmente estabelecida?
- As imagens incluídas garantem uma representação equilibrada e não estereotipada de mulheres e homens (ver mais referências na parte de imagens nas linhas para comunicação)?
- Entre as descobertas, recomendações, resultados apresentados no estudo são incluídos vários sobre como promover uma distribuição mais equitativa dos benefícios no setor considerado?
- Os canais ou mecanismos de divulgação destes produtos garantem o acesso a grupos de mulheres e organizações?

1.7. LINHAS GERAIS A CONSIDERAR PARA A SISTEMATIZAÇÃO

A sistematização de experiências serve, além da prestação de contas, para documentar e partilhar de maneira crítica as lições aprendidas extraídas das aprendizagens vividas durante o processo de gestão de projetos/programas/iniciativas.

Seguindo a definição extraída do “Guia Orientador para a Sistematização de Experiências” do Programa Ibero-Americano para o Fortalecimento da Cooperação Sul-Sul, sistematizar implica “transformar o conhecimento da prática em conhecimento explícito ou estruturado, para que possa ser aproveitado em futuras oportunidades ou que permita a melhoria contínua das experiências”.

Para transversalizar género no processo de sistematização de experiências sugere-se, de maneira muito esquemática, ter em conta os aspetos seguintes:

- A sistematização tem em consideração se as conquistas e resultados da experiência contribuíram para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres? Devem considerar-se também os desafios que persistem neste sentido.
- Analisa em que medida e em que função homens e mulheres participaram na experiência?
- A sistematização identifica alguma aprendizagem relacionada com as mudanças produzidas pela intervenção nas desigualdades de género?
- Mulheres e homens são envolvidos na recolha da informação para realizar a sistematização?
- A sistematização determina o alcance dos resultados e das conquistas em homens e mulheres usando dados qualitativos e quantitativos desagregados por sexo?
- Na revisão da documentação foram identificados elementos que permitam demonstrar aspetos da experiência que procurem contribuir para a redução da desigualdade?
- É usada uma linguagem não sexista colocando o foco nos progressos para a eliminação da desigualdade?

2. ELABORAÇÃO DE INDICADORES SENSÍVEIS AO GÉNERO

Um **indicador de género** é caracterizado por:

- Usar medidas quantitativas e qualitativas para captar as mudanças relacionadas com a igualdade de género na sociedade através do tempo.
- Proporcionar informação relativa ao estatuto, papéis das mulheres e dos homens, às relações de género, às condições de vida de mulheres e homens, etc.
- Entregar evidência direta da situação das mulheres relativamente a um padrão normativo acordado ou grupo de referência explícito.
- Registrar as medições de aspetos das relações de in/equidade de género, que são suscetíveis de serem quantificadas ou sistematizadas ao longo do tempo.

FONTE: Guía para la transversalización de género, Santiago do Chile, PNUD p. 195-204
AECID (2015): [Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género](#). AECID, Madrid, pp. 103-120.
Dávila, M: [Indicadores de Género. Guía Práctica](#). Instituto Andaluz de la Mujer, Espanha, pp. 26-56

Os indicadores são os critérios de medição da mudança. Servem para quantificar as conquistas e compará-las com os objetivos estabelecidos. Os indicadores sensíveis ao género são importantes porque “o que não é quantificado não existe”. Fazem um acompanhamento das mudanças relacionadas com o género ao longo do tempo e permitem-nos medir se as intervenções que realizamos através

dos nossos projetos ou programas conseguem ou impedem de conseguir a igualdade de género. Isto possibilita um planeamento e execução de ações mais eficazes, ao mesmo tempo que fortalece a prestação de contas e a elaboração de relatórios¹⁸.

Os indicadores de género que se selecionarem devem ajudar a determinar:

- Em que medida e forma homens e mulheres participaram nas diferentes atividades do Programa, e os motivos das suas ausências nas mesmas.
- Em que medida as ações responderam às necessidades (práticas e estratégicas) de homens e mulheres.
- Em que medida homens e mulheres beneficiaram com os resultados.
- Em que medida se incidiu na mudança dos papéis atribuídos a homens e mulheres.

Para a elaboração de indicadores será determinante saber qual é a situação de partida (linha de base) com o objetivo de determinar a meta a alcançar e os avanços que se forem concretizando neste sentido. É igualmente importante acordar os períodos de recolha de informação, que poderão ser por exemplo anuais ou semestrais.

O cálculo de indicadores de género deve ser feito, sempre que for possível e pertinente, inclusivamente para os produtos e resultados que não procurem incidir de maneira específica e direta na igualdade entre homens e mulheres. Para tal, contar com estatísticas desagregadas por sexo é um aspeto crucial e é o ponto de partida.

- Por exemplo: “Número de pessoas (homens e mulheres) que concorreram à convocatória de um subsídio”.

Igualmente, para mostrar as mudanças sociais em termos de relações de género através do tempo, deve-se pensar em quais as medidas quantitativas e qualitativas que podem captar essas mudanças. O uso de indicadores quantitativos exclusivamente prejudica a visão da realidade das mulheres, sendo assim preciso integrar também indicadores qualitativos.

- Por exemplo, Quantitativo: Percentagem do pessoal da direção do ministério x capacitado em igualdade de género no seu âmbito de ação, desagregado por sexo.
- Por exemplo, Qualitativo: Percentagem de mulheres que referem sentir-se satisfeitas com os serviços oferecidos pelo projeto relativamente ao total de mulheres utilizadoras (seria registado o mesmo indicador para os homens para poder estabelecer uma comparação).

Dependendo do que se precisar de medir, é importante considerar a diferença entre Indicadores de processo e indicadores de resultado/impacto:

Os indicadores do processo são usados para monitorizar a quantidade e tipo de atividades, tais como:

- Quantidade e tipo de serviços prestados.
- Quantidade e tipo de pessoas com formação (homens e mulheres).
- Quantidade e tipo de materiais produzidos e divulgados.
- Quantidade e tipo de pessoas participantes (homens e mulheres).

¹⁸ Apresentação Indicadores Sensíveis ao Género, UNDG ONU Mulheres; 2014.

Os indicadores de resultados são usados para determinar se a atividade atingiu ou não os objetivos ou resultados propostos. Entre outros aspetos, estes podem determinar:

- Alterações no conhecimento, atitudes e práticas.
- Perceção sobre a qualidade e os benefícios dos resultados alcançados.

Estes indicadores podem desenvolver-se a nível de produto, efeito e impacto:

Os **indicadores de produto** ilustram a mudança em relação direta com as atividades desenvolvidas dentro do programa.

- Por exemplo, a percentagem de funcionários administrativos do ministério X cujo conhecimento melhorou após terem completado a capacitação em igualdade de género.

Os **indicadores de efeito** estão ligados à mudança produzida pelo resultado das intervenções do programa a médio e curto prazo.

- Por exemplo, número de direções ministeriais que adotam estratégias para transversalizar a perspetiva de género.

Os **indicadores de impacto** medem o efeito a longo prazo das intervenções do programa.

- Por exemplo, número de políticas públicas nas quais o Programa tenha incidido que tenham sido adotadas ou reformuladas para obter uma maior igualdade de género.

Finalmente, é preciso acordar a periodicidade com que se recolhe a informação necessária para dar resposta aos indicadores, bem como garantir uma fonte de informação fiável. Caso não existam fontes de informação, devem criar-se as ferramentas necessárias para recolher os dados.

3. ANO DA RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES-CHAVE EM MATÉRIA DE IGUALDADE NOS PAÍSES IBERO-AMERICANOS

Convenções da OIT em matéria de igualdade:

- Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (núm. 100);
- Convenção sobre a Discriminação (emprego e ocupação), 1958 (núm. 111);
- Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156);
- Convenção sobre a Protecção da Maternidade, 2000 (núm. 183).

CEDAW - Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1979).

BELÉM DO PARÁ – Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (1994).

Países	Convenções internacionais		Convenções da OIT sobre Igualdade			
	CEDAW	BELÉM DO PARÁ	C100	C111	C156	C183
Andorra	1997	n/a	s/i	s/i	s/i	--
Argentina	1985	1996	1956	1968	1998	--
Bolívia (Estado Plurinacional da)	1980	1994	1973	1977	1998	--
Brasil	1984	1995	1957	1965	--	--
Chile	1989	1996	1971	1971	1994	--
Colômbia	1982	1996	1963	1969	--	--
Costa Rica	1986	1995	1960	1962	--	--
Cuba	1980	--	1954	1965	--	2004
Equador	1981	1995	1957	1962	2013	--
El Salvador	1981	1995	2000	1995	2000	--
Espanha	1984	n/a	1967	1967	1985	--
Guatemala	1982	1995	1961	1960	1994	--
Honduras	1983	1995	1956	1960	--	--
México	1981	1998	1952	1961	--	--
Nicarágua	1981	1995	1967	1967	--	--
Panamá	1981	1995	1958	1966	--	--
Paraguai	1987	1995	1964	1967	2007	--
Peru	1982	1996	1960	1970	1986	2016
Portugal	1980	n/a	1967	1959	1985	2012
República Dominicana	1982	1996	1953	1964	--	2016
Uruguai	1981	1996	1989	1989	1989	--
Venezuela (República Bolivariana da)	1983	1995	1982	1971	1984	--

FONTE: OIT, Normlex (2016), UN Cedaw (2016) OEA Belém do Pará (2016)

Nota: -- significa que não está ratificado

4. MECANISMOS DE IGUALDADE E PLANOS NACIONAIS DOS PAÍSES IBERO-AMERICANOS

Países	Mecanismo para o Progresso das Mulheres	Nível Hierárquico	Planos de Igualdade de Oportunidades
Andorra	--	--	
Argentina	Consejo Nacional de las Mujeres	Baixo	
Bolívia (Estado Plurinacional da)	Ministerio de Justicia	Baixo	Plano Nacional para a Igualdade de Oportunidades - Mulheres. Construindo a Nova Bolívia para o Bom Viver. 2008-2020
Brasil	Ministério de Justiça e Cidadania. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres	Médio	II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. 2013-2015
Chile	Servicio Nacional de la Mujer	Alto	Plano de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. 2010-2020
Colômbia	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Médio	
Costa Rica	Instituto Nacional de las Mujeres	Alto	Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género. 2007-2017
Cuba	Federación de Mujeres Cubanas		
Equador	Consejo Nacional para la Igualdad de Género	Médio	Agenda Nacional das Mulheres e da Igualdade de Género 2014-2017
El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	Baixo	Política Nacional das Mulheres Medidas atualizadas al 2014.
Espanha	Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad	Alto	Plano Estratégico de Igualdade de Oportunidades 2014-2016
Guatemala	Secretaría Presidencial de la Mujer	Alto	Política Nacional de Promoção e Desenvolvimento Integral das Mulheres. 2008-2023
Honduras	Instituto Nacional de la Mujer	Alto	II Plano de Igualdade e Equidade de Género das Honduras. 2010-2022
México	Instituto Nacional de las Mujeres	Alto	Programa Nacional para a Igualdade entre Mulheres e Homens. 2014-2018.
Nicarágua	Ministerio de la Mujer	Alto	Programa Nacional de Equidade Género. 2006-2010
Panamá	Instituto Nacional de las Mujeres	Baixo	Plano de Igualdade de Oportunidades para as Mulheres. 2012

Países	Mecanismo para o Progresso das Mulheres	Nível Hierárquico	Planos de Igualdade de Oportunidades
Paraguai	Ministerio de la Mujer	Alto	III Plano Nacional de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. 2008-2017
Peru	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Alto	Plano Nacional de Igualdade de Género. 2012-2017
Portugal	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Presidência do Conselho de Ministros	Médio	V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017
República Dominicana	Ministerio de la Mujer	Alto	Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género - II edição. 2007-2017
Uruguai	Instituto Nacional de las Mujeres	Baixo	I Plano Nacional de Igualdade de Oportunidades e Direitos. 2007-2011
Venezuela (República Bolivariana da)	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género	Alto	Plano para a Igualdade e a Equidade de Género “Mamá Rosa” 2013-2019

FONTE: CEPAL (2016)

8. RECURSOS DISPONÍVEIS E BIBLIOGRAFIA



8. RECURSOS DISPONÍVEIS E BIBLIOGRAFIA

Género em Desenvolvimento e Cooperação

ACSUR-Las Segovias (2006): Cuestiones esenciales sobre género: conceptos básicos. Acsur-Las Segovias, Madrid.

AECID (2015): "Documento Sectorial. Perspectivas y Recomendaciones del Sector Género en Desarrollo" Dirección de Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera Departamento de Cooperación Sectorial, Madrid.

Disponível em:

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/DOCUMENTO%20SECTORIAL%20G%C3%89NERO_def.pdf

AECID (2015): Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. AECID, Madrid.

Disponível em:

<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

Alfaro, María Cecilia (1999): *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. Serie Hacia la Equidad, Saõ José.

Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010): *La Transversalidad de Género. Métodos y Técnicas*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilha.

Disponível em:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969318_Mxdulo_16.Transversalidad.pdf

Castro, Carmen (2003): *Introducción al Enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilha.

Disponível em:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296932_Mxdulo_1.Introduccixn_Guxa_bxsica.pdf

CEPAL (2016): *40 años de Agenda Regional de Género*. CEPAL, Santiago de Chile.

Disponível em:

http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/40_anos_de_agenda_regional_de_genero.pdf

Coello, Raquel com a colaboração de Pérez-Orozco, Amaia (2013): *Como trabajar la economía de os cuidados en la cooperación para el Desarrollo. Aportes desde la construcción Colectiva*. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional Para el Desarrollo, Sevilha.

Disponível em:

http://www.juntadeandalucia.es/aacid/images/Servicios/Publicaciones/guia_economia_cuidados.pdf

Cooperação Espanhola na Colômbia (2014): *Decálogo de Transversalidad del Enfoque de Género y Derechos de las Mujeres*. AECID, Bogotá.

Disponível em:

http://www.aecid.org.co/recursos_user/noticias/Declogo%20Transversalidad%20de%20Gnero.pdf

De la Cruz, Carmen (1998): *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria.

Disponível em:

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21646/1/9_emakunde_guia_genero_y_desarrollo.pdf

FAO (2015): *Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas*. Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, Assunção.

Disponível em:

<http://www.mag.gov.py/genero-juventud/Estrategia%20metodologica%20para%20la%20transversalizacion%20de%20la%20perspectiva%20de%20genero%20en%20las%20politicas%20publicas.pdf>

García, Adela (2009): *Género y desarrollo humano: una relación imprescindible*. Campanha “Muévete por la Igualdad. Es de Justicia”. Madrid, Ayuda en Acción, Entreculturas e InterRed.

Disponível em:

http://mueveteporlaigualdad.org/docs/genero_desarro-illo_humano_castellano.pdf

Gender Action (2009): *Herramientas de Género para Observadores Financieros Internacionales*. Oxfam, Novib.

Gómez-Galán, Manuel, Pavón Piscitello, Daniel, Sainz Ollero, Héctor (2013): *El Enfoque Basado en Derechos Humanos en los Programas y Proyectos de Desarrollo*. CIDEAL, Madrid.

Disponível em:

http://www.afundacion.org/docs/socialia/enfoque_basado_derechos_humanos_programas_proyectos_desarrollo_fundacion_cideal.pdf

Hurtado, Isabel, Fuertes, Patricia, Marín, Nelly, Roeder, Marcia y Simón, Lucy (2010): *Manual para la incorporación del enfoque de género en el presupuesto público*. MIMDES-UNIFEM, Lima.

Disponível em:

<http://www.presupuestoygenero.net/Herramientas/H033MimdesPE.pdf>

INMUJERES – ONU Mujeres (2014): *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres, ONU Mulheres, México.

Disponível em:

<http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/hacia%20una%20metodologia%20de%20marco%20logico%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf?v=1&d=20150128T212835>

Instituto de la Mujer e Unidade Administradora dos FSE (2013): *Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid.

Disponível em:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/actividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf

Kabeer, Naila (1998/94). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de Género en el Pensamiento del Desarrollo*. PUEG, UNAM, Paidós. México D.F.

Lagarde, Marcela (1996): *Género y Feminismo. Desarrollo humano y Democracia*. Horas y Horas, Madrid.

López, Ainhoa y Varela, Irantzu (2011): *Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo. A través del fortalecimiento de las capacidades, la participación, la equidad de género, el enfoque de derechos y la sostenibilidad ecológica*. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco. Vitoria.

Disponível em:

http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebook2s/17843/original/Manual_para_construir_proyectos_transformadores_de_cooperacion.pdf

Mallorca Donaire, M^a José; Alonso Cuervo, Isabel; González González, Ángeles. *Información Útil desde la Perspectiva de Género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (2007): *Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española*. DGPOLDE, Madrid.

Disponível em:

<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/EstrategiaGENERODEs.pdf>

Ministerio de Asuntos Exteriores de España (1998): *Directrices y guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre mujeres y hombres*. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Madrid.

Disponível em:

<http://www.oecd.org/dac/gender-development/2755306.pdf>

Moser, Caroline (1995) *Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Centro Flora Tristán, Ed. Entre Mujeres. Lima.

Navarro Oliván, Natalia y Welsh, Patrick (2007): *Desigualdades de Género en las Organizaciones: Procesos de Cambio Organizacional Proequidad*. América Latina Génera, PNUD, Saõ Salvador.

Disponível em:

http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/16772/original/Desigualdades_de_genero_en_las_organizaciones.pdf

ONU Mulheres (2015): *O Progresso das Mulheres no Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*. ONU Mujeres, Nova Iorque.

Disponível em:

http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_es_10_12.pdf

Oxaal, Zoë y Baden, Sally (1997): *Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy* BRIDGE, report n° 40. Swedish International Development Cooperation Agency.

Disponível em:

<http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/re40c.pdf>

Pajarín García, Marta y Leira Fatou, Begoña (2016): *Cuadernos de Género 4: Economía, Género y Desarrollo: Enfoques e Iniciativas hacia la Igualdad*. ICEI-AECID, Madrid.

Disponível em:

https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/Cuaderno%20de%20genero_def.pdf

PNUD (2006): *Guía para la transversalización de género*. PNUD. Santiago de Chile.

Disponível em:

http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/genero/undp_cl_genero_guiya_tg_2014.pdf

Serviço Nacional da Mulher – Agência Canadiana de Desenvolvimento Internacional (1998): *Manual para proyectos Por qué y Cómo Utilizar Indicadores de Género*. SERNAM, ACDI, Santiago de Chile.

Disponível em:

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>

Simón, Elena (2002): *Democracia Vital. Mujeres y Hombres hacia la plena ciudadanía*. Ed. Narcea, Madrid.

UN Women (2015): *Resources and Tools for Capacity Development on Gender Mainstreaming within the UN System*.

Disponível em:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/resources%20and%20tools%20for%20capacity%20development%20on%20gender%20mainstreaming%20within%20the%20un%20system.pdf?v=1&d=20150520T181132>

Investigação e Identificação

Moreno Capitán, Aurelio: *Guía de Recursos y Técnicas para diagnósticos participativos con enfoque de equidad de género*. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo e Universidade de Córdoba.

Disponível em:

<https://www.uco.es/rsu/cooperacion/sites/default/files/field/pdf/GU%C3%8DA%20DE%20RECURSOS%20Y%20T%C3%89CNICAS%20PARA%20DIAGN%C3%93STICO%20PARTICIPATIVOS%20CON%20ENFOQUE%20DE%20EQUIDAD%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

González González, Ángeles e Alonso Cuervo, Isabel: *Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

Disponível em:

<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/system/files/simpletest13024/Manual%2018.pdf>

UNICEF (2012): *Guidance on Conducting a Situation Analysis of Children's and Women's Rights. Taking a rights-based, equity-focused approach to Situation Analysis*. Unicef, Nova Iorque.

Disponível em:

http://unicef.ge/uploads/Rights_based_equity_focused_Situation_Analysis_guidance.pdf

Concepção e Formulação

UN Women (2014): *Guidance Note, Gender Mainstreaming in Development*. UN Women, Nova Iorque.

Disponível em:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>

PNUD (2007): *De la Teoría a la Práctica. Un paso adelante en la transversalización de género*. PNUD-Ecuador. Quito.

Disponível em:

<http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/116674-opac>

Indicadores Sensíveis ao Género

ACDI (1998): *Manual para Proyectos: Por qué y Cómo Utilizar Indicadores de Género*. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. Servicio Nacional de la Mujer, Santiago de Chile.

Disponível em:

<http://www.biblioteca.org.ar/libros/manual.pdf>

CEPAL (2006): *Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Disponível em:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf

Dávila Diaz, Mónica: *Indicadores de Género. Guía Práctica*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilha.

Disponível em:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296936_Mxdulo_5.Indicadores_de_Gxnero.pdf

Rotondo, Emma y Vela, Gloria (2004): *Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe*. Preval, Progénero, Lima.

Disponível em:

<http://www.ifad.org/documents/10180/c27286d3-0659-4239-98e0-ef6c1954b026>

ONU Mulheres, Centro Virtual de Conhecimento para pôr fim à violência contra as mulheres e meninas.

Disponível em:

<http://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html?next=337>

Implementação e Acompanhamento

Castro García, Carmen y Chillida Aparicio, Ana (2003): *Inventario. El Mainstreaming de Género en la Práctica. Experiencias Ejemplares y Buenas Prácticas*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía. Sevilha

Disponível em:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2007/24197.pdf>

UNICEF (2013): *Guía para la aplicación del monitoreo de resultados para la equidad*. Unicef, Perú. Lima.
Disponível em:
<http://www.unicef.org/peru/spanish/Guia-para-aplicacion-del-monitoreo-de-resultados-para-la-equidad.pdf>

Vainio-Mattila, Arja (2001): *Explorando Género. Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo*. Ministério dos Negócios Estrangeiros da Finlândia.

Avaliação e Prestação de Contas

Canadian International Development Agency (2001): *How to perform Evaluations – Gender Equality*. ACIDI. Quebec.
Disponível em:
<https://www.oecd.org/derec/canada/35135244.pdf>

EVALNET (2015): *Decálogo da avaliação com perspectiva de género*. Evalnet, Katmandú.
Disponível em:
<http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/Decalogo%20EVALGENDER%20ESPA%C3%91OL%20Final-PDF.pdf>
Vídeo María Bustelo explicando-o:
<https://www.youtube.com/watch?v=geHkmFYwnFg>

Ligero Lasa, Juan Andrés, Espinosa Fajardo, Julia, Mormeneo Cortés, Carmen, e Bustelo Ruesta, María (2014): *Diferentes aproximaciones para hacer una Evaluación Sensible al Género y al Enfoque Basado en Derechos Humanos para el Desarrollo*. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Madrid, Espanha.
Disponível em:
http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/diferentes_aprox_online_definitivo.pdf

Murguialday, Clara e Vázquez, Norma (2005): *Un paso más: Evaluación del impacto de género*. Cooperació, Barcelona.
Disponível em:
https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/Un_paso_mas_evaluacion_del_impacto_de_genero.pdf

OIT (2008): *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. OIT, Ginebra.
Disponível em:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf

ONU Mulheres (2014): *Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con Perspectiva de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad*. ONU Mulheres, México.
Disponível em:
<http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/Gu%C3%ADa%20de%20Evaluaci%C3%B3n%20de%20Programas%20>

[ONU%20Mujeres%20-%20ESP%20pdf.pdf](#)

ONU Mulheres (2015). How to manage gender-responsive evaluation. Evaluation Handbook. Nova Iorque.

Disponível em:

<http://genderevaluation.unwomen.org/en/evaluation-handbook>

UNEG (2011): Integração dos direitos humanos e da igualdade de género na avaliação – para um guia do UNEG. Documento de Orientação, United Nations Evaluation Group UNEG/G(2011)2.

<http://uneval.org/document/detail/980>

Comunicação Inclusiva

Bengoechea, Mercedes: *Guía para la revisión del lenguaje desde una perspectiva de género*. BFA-DFB, Alcalá de Henares.

Disponível em:

<http://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf>

Bengoechea, Mercedes e M^a Luisa Calero Vaquera (2003). *Guía de Estilo 2: Sexismo y redacción periodística*. Junta de Castilla y León. Valladolid.

Bengoechea, Mercedes (2005). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. Santander, Dirección General de la Mujer, Gobierno de Cantabria. Santander.

Bengoechea, Mercedes e José Simón (2006). *Nombra en red*. Madrid, Instituto de la Mujer.

Disponível em:

http://www.mujeresenred.net/mot.php3?id_mot=78

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm

Blanco-Magadán Orta, Ana; Chillida Aparicio, Ana e Alonso Cuervo, Isabel (2009): *Publicidad institucional no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social e Consejería de economía y hacienda da Junta de Andalucía. Sevilha.

Disponível em:

<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/29119.pdf>

Del Olmo Campillo, Gemma e Méndez, Ana (2003): *En dos palabras*. Miras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid

García Meseguer, Alvaro: *Lenguaje y discriminación sexual*. S.A Montesinos Editor.

Menéndez Menéndez, M^a Isabel. *Lenguaje administrativo no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía. Sevilha.

Disponível em:

http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1094014557_145201212154.pdf

Recursos electrónicos

AECID – Género en Desarrollo

<http://www.aecid.es/es/que-hacemos/genero/>

América Latina Genera

<http://www.americalinagenera.org/>

CEPAL - DIVISÃO DE GÉNERO

<http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/asuntos-de-genero>

Comissão Europeia, DG DEVCO – GENDER

https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-governance/gender_en

Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher, ONU

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/csw/>

EVALGENDER

<http://evalpartners.org/evalgender>

Fundo de População das Nações Unidas

<http://www.unfpa.org/gender/>

Índice de desenvolvimento humano relativo ao género (IDG)

<http://hdr.undp.org/es/content/el-%C3%ADndice-de-desarrollo-de-g%C3%A9nero>

Instituto Europeu para a Igualdade de Género

<http://www.eige.europa.eu/>

Observatório da Igualdade de Género, CEPAL

<http://www.cepal.org/oig/>

OCDE Gendernet

www.oecd.org/dac/gender-development/

ONU Mulheres, Entidade da ONU para a Igualdade de Género e o Empoderamento da Mulher

<http://www.unwomen.org/es/>

Orçamento e Género na América Latina e Caraíbas

<http://presupuestoygenero.net/>

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/womenempowerment/overview.html>

ReLAC: Rede de acompanhamento, avaliação e sistematização da América Latina e Caraíbas Grupo de Avaliação Género e Direitos Humanos

<http://noticiasrelac.ning.com/group/evaluacion-genero-y-derechos-humanos>

UN Gender Statistics Home

<http://genderstats.org/>

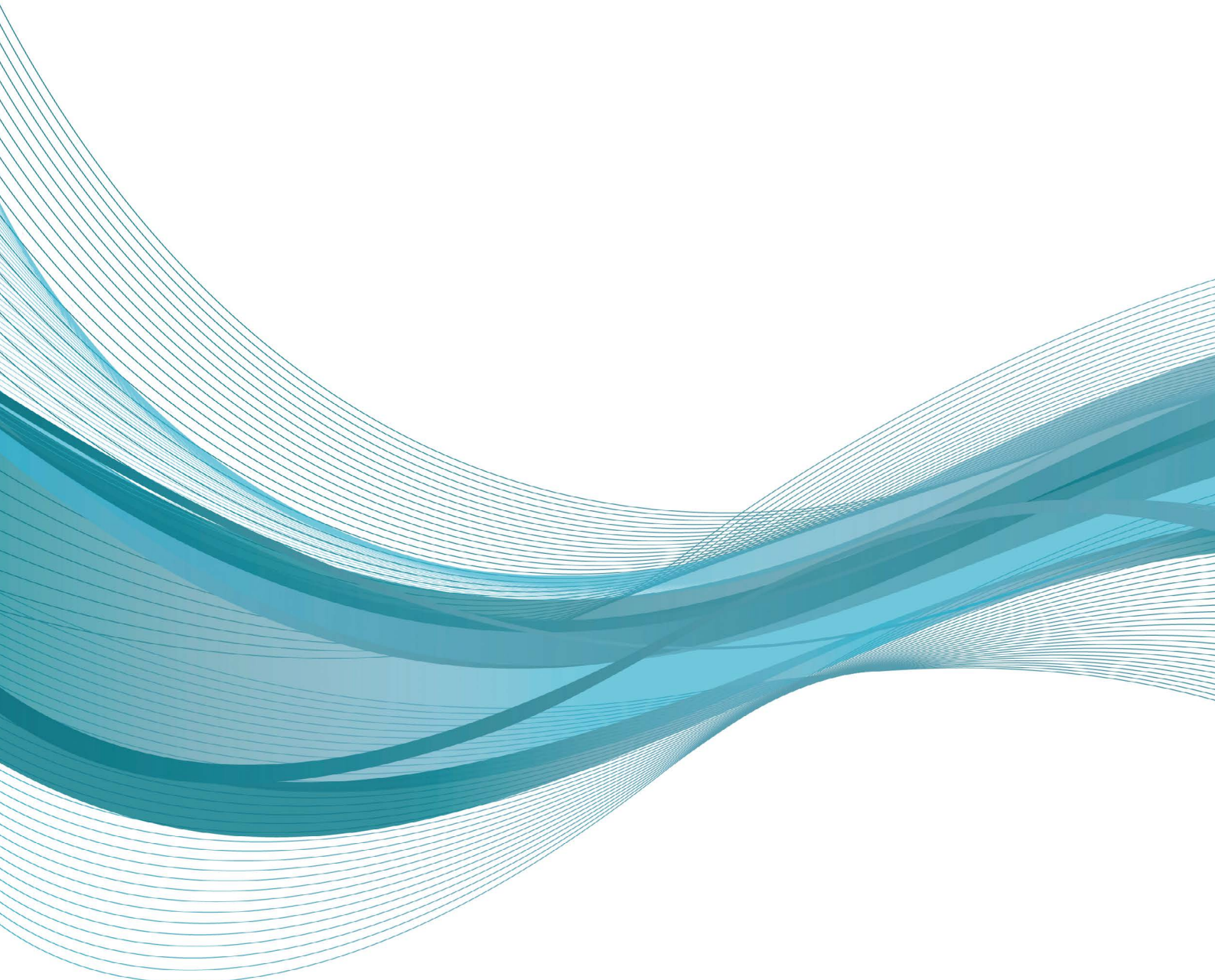
<http://www.educandoenigualdad.com/>

<http://www.educandoenigualdad.es/>

<http://educarenigualdad.org/>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

Andorra Bolívia Colômbia Cuba R. Dominicana El Salvador Guatemala México Peru Panamá Uruguai
Argentina Brasil Costa Rica Chile Equador Espanha Honduras Nicarágua Portugal Paraguai Venezuela



 **Secretaría General Iberoamericana**
Secretaria-Geral Ibero-Americana

Com o apoio da:

