

# Diretrizes para a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos

Dos Organismos  
Ibero-Americanos  
2023

OEI



oij.



Secretaría General  
Iberoamericana  
Secretaria-Geral  
Ibero-Americana

# **Diretrizes para a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos**

Dos Organismos  
Ibero-Americanos

Com o apoio de



# Índice

<b>1. Glossário de conceitos</b>	<b>4</b>
<b>2. Introdução</b>	<b>5</b>
<b>3. Objetivos</b>	<b>6</b>
<b>4. Diretrizes</b>	<b>7</b>
4.1 Considerações antes do evento	7
4.2 Consideração durante o evento	8
4.3 Considerações após o evento	8
<b>5. Seleção de porta-vozes e embaixadores Ibero-Americanos/as</b>	<b>9</b>
<b>6. Bibliografia</b>	<b>10</b>
<b>7. Anexos</b>	<b>11</b>
7.1 Anexo 1: Infografia	11
7.2 Anexo 2: Modelo de acompanhamento da inclusão da perspectiva de gênero em eventos	12
7.3 Anexo 3: Modelo de Declaração de Princípios	14



## Glossário de conceitos

**Desigualdade de género:** qualquer disparidade entre o estatuto ou a posição de homens e mulheres na sociedade. O Fórum Económico Mundial utiliza diferentes dimensões para calcular o seu Índice de Desigualdades de Género: participação e oportunidades económicas, acesso à educação, saúde e esperança de vida, empoderamento político.

**Comunicação inclusiva e não sexista:** inclui a eliminação de expressões sexistas, a utilização do feminino e masculino ou de formas neutras em termos de género, a utilização do feminino e masculino ou de formas neutras em termos de género em relação a um grupo, a diversificação da representação de mulheres e homens e a garantia da igualdade entre mulheres e homens nas representações visuais e noutros meios de comunicação social.

**Empoderamento:** é ter poder e controlo sobre as suas próprias vidas. Envolve a sensibilização, o reforço da autoestima, a expansão das escolhas, mais acesso e controlo sobre os recursos e ações para transformar as estruturas e instituições que reforçam e perpetuam a discriminação e a desigualdade entre homens e mulheres.

**Estereótipos de género:** referem-se à construção ou compreensão de homens e mulheres, com base na diferença entre os seus papéis físicos, biológicos, sexuais e sociais.

**Género:** papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente determinados para mulheres e homens em momentos específicos. O género delimita o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem num determinado contexto.

**Igualdade de género:** refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre homens e mulheres. Implica que os interesses, as necessidades e as prioridades das mulheres e dos homens sejam tidos em conta, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens. É importante recordar que não se trata de uma questão de mulheres, mas que diz respeito e envolve tanto homens como mulheres. A igualdade entre homens e mulheres é considerada uma questão de Direitos humanos e um requisito e um indicador do desenvolvimento centrado nas pessoas, tal como determinado pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

**Perspetiva de género:** esta análise da realidade baseia-se na consideração dos diferentes papéis e funções socialmente atribuídos às mulheres e aos homens, o que permite identificar, questionar e avaliar a discriminação, a desigualdade e a exclusão das mulheres, bem como as ações a empreender para atuar sobre as causas e criar as condições para a mudança.

**Representação equilibrada:** é a participação de mulheres e homens que não deve ser inferior a 40% para cada sexo. Há exceções à aplicação deste princípio, por exemplo, quando a sobre-representação das mulheres responde ao objetivo de corrigir a situação histórica de desigualdade numa determinada área.

**Integração da perspetiva de género:** o processo de avaliação das implicações para as mulheres e os homens de qualquer atividade planeada, incluindo leis, políticas ou programas, em todos os sectores e a todos os níveis.

# 2

## Introdução

Os estereótipos de género atravessam a nossa realidade, incluindo as atividades que organizamos. De facto, não é infrequente assistirmos a painéis de pessoas especialistas onde apenas participam oradores homens; ou a atividades que se realizam fora dos horários de trabalho e às quais dificilmente podem assistir aqueles que têm responsabilidades familiares, que tradicionalmente recaem mais nas mulheres.

De qualquer forma, os eventos públicos são um reflexo da própria idiossincrasia da entidade que os organiza. Além disso, tanto a logística do evento quanto os conteúdos nele debatidos, são uma mostra dos valores e princípios da entidade e da sua forma de se organizar. Por isso, é especialmente importante que os Organismos Ibero-Americanos se preocupem com a imagem que projetam, reiterando o seu compromisso para com a igualdade de género em todos os eventos e atividades que organizam.

A análise de género dos eventos da OEI permite:

1. Conhecer o âmbito e a magnitude da discriminação baseada no género e conceber medidas para a enfrentar e erradicar.
2. Reconhecer os contributos das mulheres e dos homens em determinados domínios específicos do conhecimento.
3. Apoiar a tomada de decisões, avaliar os resultados das ações desenvolvidas, monitorizar os progressos e os retrocessos, a fim de promover a igualdade entre mulheres e homens
4. Identificar as causas subjacentes que podem estar a influenciar a reprodução das desigualdades, permitindo atuar sobre as barreiras estruturais da desigualdade para promover a mudança.
5. Facilitar a avaliação dos progressos alcançados em relação aos objetivos acordados para atingir a igualdade entre mulheres e homens.
6. Promover a mudança dos papéis e estereótipos de género.
7. evitar enviesamentos na recolha e medição de dados.

# 3

## Objetivos

O presente documento “Diretrizes para a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos”, enquadra-se no contexto dos esforços dos Organismos Ibero-Americanos que visam dar resposta ao mandato de transversalização de género no Sistema Ibero-Americano, reiterado a partir de 2005 em sucessivas Cúpulas Ibero-Americanas.

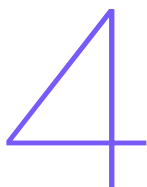
Neste sentido, estas orientações respondem a uma das ações propostas no documento “[Políticas internas para promover a institucionalização de medidas e procedimentos de transversalização de género](#)”, elaborado pelo Comité Técnico de Género e colocado à disposição dos secretários e secretárias gerais de todos os Organismos Ibero-Americanos, relacionada com a incorporação da perspetiva de género na gestão dos eventos.

As diretrizes apresentadas também procuram oferecer orientações para o adequado cumprimento de diversas iniciativas subscritas por vários Organismos Ibero-Americanos<sup>1</sup> que exigem uma maior presença feminina nos debates públicos, apelando a que não se organizem nem se participe em qualquer evento que não obedeça a uma quota mínima de participação de mulheres na qualidade de especialistas.

Deve clarificar-se que estas diretrizes, elaboradas com a contribuição técnica das representantes de todos os Organismos Ibero-Americanos no quadro do Comité de Género, devem ser entendidas como uma ferramenta de orientação de carácter flexível que se coloca à disposição dos Organismos Ibero-Americanos para que considerem a sua adaptação e aplicação de acordo com os seus contextos e dinâmicas institucionais.



1. A SEGIB subscreveu a iniciativa “Não Sem Mulheres” e a OISS a iniciativa “#DóndeEstánEllas”.



## Diretrizes

A seguir, apresentam-se uma série de diretrizes que devem ser tidas em conta nas diferentes fases de planificação, desenvolvimento e acompanhamento dos eventos, workshops e reuniões, por forma a assegurar uma adequada incorporação da perspetiva de género:

### 4.1. Considerações antes do evento

- ▶ Incluir a perspetiva de género na conceptualização da atividade, garantindo que o seu conteúdo considera a abordagem de género como eixo transversal, para além de incluir algum conteúdo específico relacionado com o tema da sessão.
- ▶ Assegurar que todas as comunicações anteriores ao evento, bem como os produtos elaborados para ele pela entidade organizadora e pelas pessoas especializadas que colaborem, utilizam uma linguagem sensível ao género e imagens não estereotipadas.
- ▶ Procurar emitir convites personalizados para homens e mulheres, a fim de que participem no evento, fazendo um acompanhamento específico nos casos em que se verifique um desequilíbrio significativo nas inscrições e/ou confirmações do evento.
- ▶ Incidir em difundir a convocação de forma adequada e igualitária, garantindo que as informações sobre o evento, sempre que este seja público, cheguem quer a homens quer a mulheres. Por exemplo, através da canalização da convocação para organizações ou redes de mulheres especializadas no setor e/ou da sua publicação em espaços e meios capazes de garantir que tanto mulheres quanto homens acedem às informações.
- ▶ Procurar uma representação equilibrada entre mulheres e homens nas pessoas convocadas como oradoras na qualidade de especialistas, assegurando que o evento não contém qualquer painel ou sessão unicamente de homens<sup>2</sup>.
- ▶ Evitar convidar oradores homens para tratar temas tradicionalmente associados a questões masculinas (como por exemplo: economia, política, segurança, etc.) e, da mesma forma, evitar que os temas associados aos papéis e estereótipos femininos sejam apenas e repetidamente abordados por oradoras mulheres (como por exemplo: educação, políticas sociais, etc.).
- ▶ Pedir às pessoas oradoras que incluam no conteúdo das suas intervenções assuntos relacionados com a igualdade de género, o impacto diferenciado nos homens e mulheres e/ou a visibilidade das contribuições das mulheres. Caso este tema não seja suficientemente desenvolvido, assegurar a sua inclusão e abordagem no período de perguntas ou no debate.
- ▶ Partilhar com os oradores as diretrizes de linguagem inclusiva de género dos Organismos Ibero-Americanos, antes da sua participação, para que possam tê-las em conta na preparação das suas intervenções
- ▶ Informar as pessoas responsáveis pela moderação e/ou facilitação da atividade, bem como as pessoas conferencistas, sobre a importância de detetar e rebater o sexismo ocasional, assim como os comportamentos e atitudes que promovam estereótipos baseados no género e/ou perpetuem o tratamento desigual de pessoas, por forma a que estes não perdurem ou se tolerem no evento.

2. Ver infografia no Anexo 1.

- ▶ Assegurar uma representação equilibrada de homens e mulheres entre o pessoal de apoio ao evento, pois contar unicamente com mulheres contribui para perpetuar os papéis e estereótipos de género.
- ▶ Facilitar uma participação equilibrada de mulheres e homens, procurando que o horário, o local e outras questões logísticas para a realização da atividade permitam a conciliação pessoal, familiar e profissional, especialmente das mulheres, que frequentemente são as principais responsáveis pela prestação de cuidados a pessoas dependentes.
- ▶ Evitar que a elaboração de atas e relatórios recaia exclusivamente sobre as mulheres, de modo a não reproduzir os papéis tradicionais de género.

#### 4.2. Consideração durante o evento

- ▶ Garantir que as pessoas responsáveis por moderar e/ou facilitar a atividade promovam uma participação equilibrada de mulheres e homens na altura de lhes passar a palavra e/ou de gerir os períodos de perguntas e debates.
- ▶ Assegurar que, sempre que indicado, as pessoas responsáveis por moderar e/ou facilitar a atividade estão preparadas com perguntas e comentários com abordagem de género.
- ▶ Fomentar um evento livre de assédio e discriminação para todas as pessoas participantes, independentemente do seu género, identidade e expressão de género, dando a conhecer a Declaração de Princípios do Protocolo de atuação nos casos de assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito do trabalho dos Organismos Ibero-Americanos<sup>3</sup>.

#### 4.3. Considerações após o evento

- ▶ Realizar o acompanhamento e a comunicação da atividade com dados desagregados por sexo, combinando informações quantitativas (número de participantes, oradores, etc.) e qualitativas (tipo de organizações representadas, inquéritos de satisfação, avaliação do evento, etc.).
- ▶ Assegurar que as comunicações realizadas depois do evento incluem considerações relativas ao género, bem como uma linguagem sensível ao género.
- ▶ Promover na comunicação institucional, na web e nas redes sociais a visibilidade equitativa das contribuições realizadas por homens e mulheres na atividade, procurando também destacar os desafios e as oportunidades relativas à igualdade de género no tema tratado nessa atividade.

3. Ver modelo no Anexo 1.



# 5

## Porta-vozes e Embaixadores/as Ibero-Americanos/as

Tendo em conta que os/as Porta-vozes e Embaixadores/as Ibero-Americanos/as são pessoas que se comprometem a dar a conhecer o trabalho desenvolvido pelos Organismos Ibero-Americanos e a representar e partilhar os valores de solidariedade, pluralidade e respeito pela diversidade que caracterizam a Comunidade Ibero-Americana, é altamente recomendável que para os/as selecionar também se aplique a perspetiva de género.

A este respeito, algumas sugestões para orientar a seleção dos/as candidatos/as incluem:

- ▶ Procurar, sempre e na medida do possível, que haja um equilíbrio entre homens e mulheres ao selecionar os/as Porta-vozes e Embaixadores/as Ibero-Americanos/as.

- ▶ Evitar selecionar unicamente porta-vozes/embaixadores homens que se destaquem em espaços tradicionalmente associados a questões masculinas (ex. desportistas) e porta-vozes/embaixadoras mulheres que se destaquem em espaços tradicionalmente associados a questões femininas (ex. artesãs) por forma a não reproduzir estereótipos de género.
- ▶ Assegurar que ao longo da sua trajetória as pessoas selecionadas não tenham nem tenham tido atitudes ou comportamentos contrários à igualdade de género, ao empoderamento das mulheres e/ou à promoção do feminismo.
- ▶ Garantir que as pessoas selecionadas não contribuíram com as suas ações para a desigualdade de género e que nunca foram denunciadas ou têm ações judiciais pendentes, particularmente por violência ou assédio contra as mulheres.
- ▶ Aquando da seleção de porta-vozes e/ou embaixadores/as, dar preferência a pessoas que defendam abertamente a igualdade de género e procurem dar voz às mulheres nos seus espaços de referência.



# 6

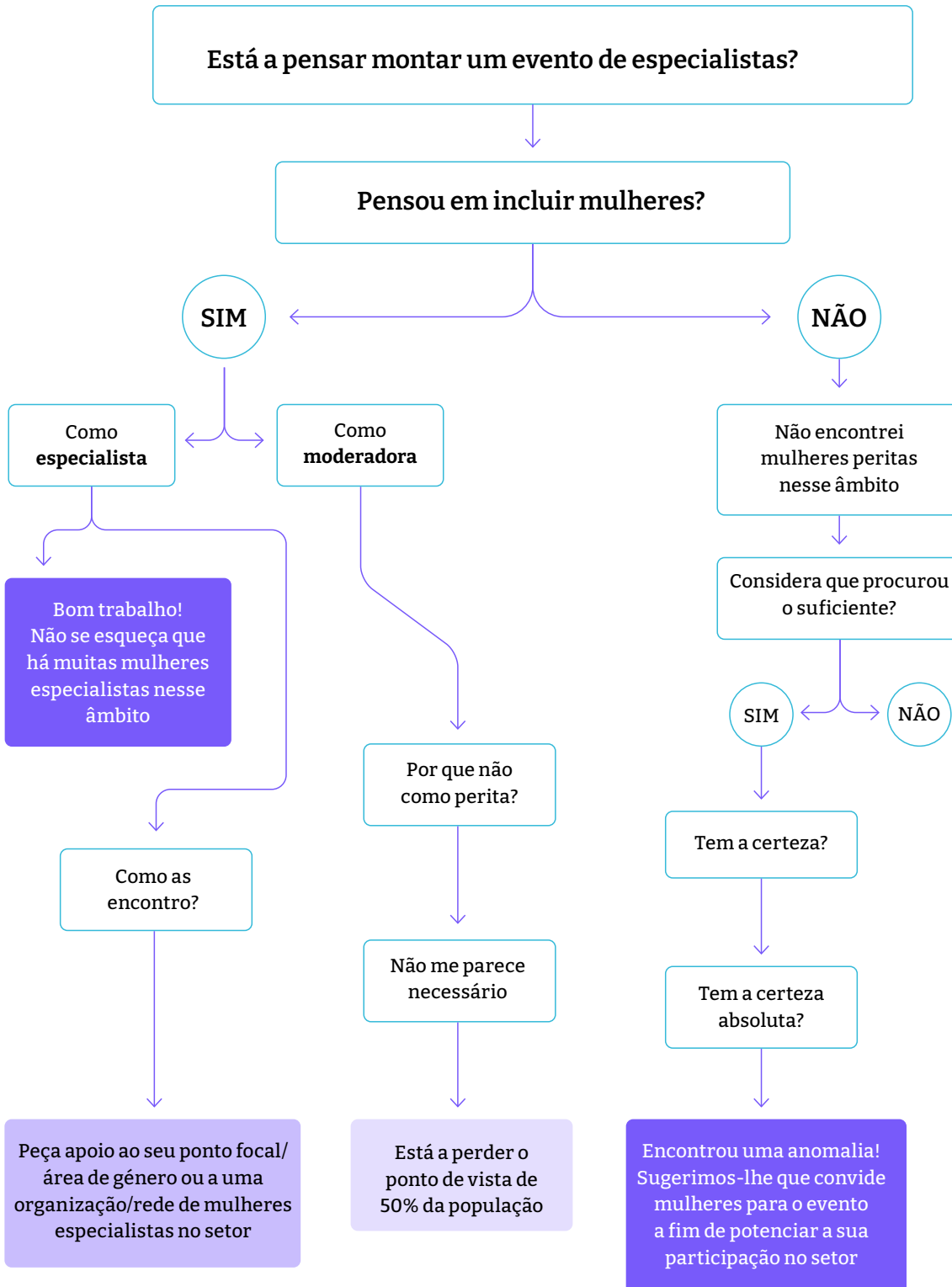
## Bibliografia

- ▶ **SEGIB**, 2016, Guia para a transversalização da perspetiva de género nos programas, iniciativas e projetos adstritos da Cooperação Ibero-Americana.
- ▶ **OISS**, 2017, A equidade de género nas legislações de Segurança Social Ibero-Americanas.
- ▶ **OCDE**, 2006, Gender Mainstreaming in OSCE Events.
- ▶ **UICN**, 2019, Estratégia de incorporação de género nos eventos da UICN.
- ▶ **INICIATIVA THINK TANK**, 2018, O género na planificação dos eventos.
- ▶ **GOVERNO DA ÁUSTRIA**, 2018, Gender Equality – The Key to Success Handy and Helpful Hints at Gender Equality in External Communications.
- ▶ **GRUPO SOFIA**, 2019, As mulheres sabem.
- ▶ **GENE HAMMET**, 2017, Why Gender Diversity Matters to Event Planners.



# Anexos

## 7.1. Anexo 1: Infografia



## 7.2. Anexo 2: Modelo de acompanhamento da inclusão da perspectiva de género em eventos

DESCRIÇÃO DO EVENTO			
Nome do evento			
Instituição/ões organizadora/as			
Data			
Hora			
Formato (presencial/virtual)	No caso de ser presencial, indicar o local		
Nº de pessoas	Moderação	Oradores	Assistentes
Nº de mulheres			
Nº de homens			
AVALIAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO			
Pergunta	Sim	Não	Explicação
1. Temas específicos de género são abordados no conteúdo do evento?			[Existem questões que reconheçam os direitos das mulheres e/ou o seu empoderamento? São reservados momentos exclusivos para mulheres para estabelecer vias de aprendizagem e espaços seguros que favoreçam a sua participação?]
2. Os temas do evento propõem avanços que reforcem a igualdade de género?			[Como contribuem para a eliminação de papéis e estereótipos de género, para a redução das lacunas de género etc.?.]
3. Utiliza-se a comunicação inclusiva nos materiais e no conteúdo do evento?			[Não utilizar expressões sexistas e linguagem que represente a diversidade das pessoas. Exemplo: como são os títulos das palestras/congressos? São usadas imagens que refletem a diversidade das pessoas?]

<p>4. Houve uma representação equilibrada de mulheres e homens em pessoas especializadas?</p>			<p>[Trata-se de um tema tradicionalmente ligado a homens ou mulheres? Como são apresentadas as biografias de ambos os sexos? Que tipos de perguntas são feitas entre os/as especialistas? quem fez a moderação?]</p>
<p>5. Houve uma representação equilibrada de mulheres e homens entre os/as participantes?</p>			<p>[Trata-se de um tema tradicionalmente ligado a homens ou mulheres? Existe paridade nas intervenções/perguntas dos/as participantes?]</p>
<p>6. O evento foi organizado em um horário que favoreça a conciliação?</p>			<p>[O evento termina antes das 18:00h?].</p>
<p>7. A acessibilidade física ao evento é garantida?</p>			<p>[O local é acessível para as pessoas com mobilidade reduzida?]</p>
<p>8. O evento divulga a política de tolerância zero em relação à violência e ao assédio?</p>			<p>[Através de qual plataforma ou meio é difundido?]</p>

### 7.3. Anexo 3: Modelo de Declaração de Princípios

---

A presente declaração de princípios enquadra-se nos esforços do **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** para dar resposta ao mandato de transversalização da perspetiva de género no sistema ibero-americano, reiterado a partir de 2005 em sucessivas Cúpulas Ibero-Americanas.

Nesse sentido, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** torna público o seu compromisso de prossecução do objetivo de promover e manter um ambiente de trabalho seguro e respeitador da liberdade individual e dos direitos fundamentais de todas as pessoas que integram a organização, bem como de fomentar eventos livres de assédio ou discriminação para todas as pessoas participantes, independentemente do seu género, identidade e expressão de género.

De acordo com este compromisso, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** declara que as atitudes de assédio sexual e em razão do sexo de qualquer tipo e modalidade representam um atentado grave contra a dignidade das pessoas e dos seus direitos fundamentais. Por isso, o **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]** não permitirá nem tolerará qualquer expressão ou forma de assédio sexual ou em razão do sexo contra as pessoas participantes ou organizadoras de eventos oferecidos pelo **[inserir o nome do Organismo Ibero-Americano]**. Isto inclui, mas não se limita a: agressões físicas, assédio verbal, intimidação, contacto físico ou aproximação não desejada.

Quaisquer situações de incomodidade, assédio sexual ou discriminação em razão do sexo observadas pelas pessoas organizadoras do evento ou denunciadas pelas pessoas participantes poderá resultar numa chamada de atenção e, em casos graves ou muito graves, na expulsão imediata e irrevogável da pessoa denunciada, sem prejuízo do direito da pessoa afetada a recorrer jurisdicionalmente a qualquer altura.

Caso seja testemunha ou vítima de um ato de assédio, se aperceba de que alguém está a ser assediado/a ou queira fazer algum comentário relacionado com a segurança e comodidade das pessoas participantes, por favor comunique-o imediatamente a uma pessoa organizadora do evento.

---

Com o apoio de



Cooperación  
Española