

Guia de Orientação Abreviada

10 perguntas e recomendações para incorporar a perspectiva de gênero em projetos e programas de CT

Este guia é uma construção conjunta de uma das linhas de ação do Grupo de Trabalho de Gênero do PROCISUR. Com a coordenação de Mariana Stegagnini, colaboraram na sua elaboração: Cecilia Gianoni, Secretária Executiva do PROCISUR; Daniela Bustos, Silvia Ceva, Leticia González, Myrna Lazarte e Luciana Vázquez, do INTA Argentina; Cristina Arzabe e Cláudia Valéria Dy Lá Fuente, da EMBRAPA, Brasil; Michelle Partarrieu Vistoso e Paula Cornejo Orellana, do INIA Chile; Silvia Castellano, Carolina Pivetta e Priscila Zúñiga Villalobos, do IICA; Lourdes Cáceres, Carmen Cohene, Carmiña Martínez e Sasha Planas, do IPTA Paraguai; Joanna Lado, Tatiana Morales e Graciela Quintans, do INIA Uruguai.

A versão completa possui 31 perguntas, esta é a proposta abreviada.

2024

A Guia de Orientação Abreviada 10 perguntas e recomendações para incorporar a perspectiva de gênero em projetos e programas de C&T pelo PROCISUR está publicada sob Licença Creative Commons Atribuição/Reconhecimento e CompartilharIgual 4.0 Deed (CC-BY-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

O Programa promove o uso justo deste documento, bem como o tratamento dos dados pessoais, de acordo com as normas vigentes do PROCISUR. Solicita-se que seja citada apropriadamente quando aplicável e que se garanta o direito de toda pessoa à proteção de seus dados pessoais, conforme as normas do PROCISUR.

Esta publicação está disponível em formato eletrônico (PDF) no site institucional em procisur.org.uy

Coordenação editorial: Mariana Stegagnini

Montevideu, Uruguai. 2024.

Como este guia pode ser útil?

Assumindo a heterogeneidade que caracteriza os INIAs do Cone Sul, o Grupo de Trabalho de Gênero do PROCISUR apresenta este guia metodológico como uma ferramenta que pode colaborar com as organizações para incorporar a perspectiva de gênero na pesquisa científica e no desenvolvimento de tecnologia e inovação em projetos e programas dos institutos, envolvendo neste processo todas as suas equipes profissionais técnicas e de pesquisa. Em síntese, com este guia pretende-se disponibilizar uma ferramenta amigável e de fácil aplicação que nos permita sistematizar e partilhar procedimentos que colaborem em processos de sensibilização, identificação e reconsideração de estereótipos e preconceitos de gênero que podem afetar a produção científica tecnológica. A sua aplicação é proposta para todo o ciclo de vida do projeto, desde a formação da equipe de trabalho até a sua avaliação.

A quem está destinado?

Esta ferramenta foi desenhada para guiar reflexões e gerar questionamentos que permitam que estereótipos de diversidade de disciplinas e atividades para todas as pessoas sejam reconhecidos, não necessariamente referentes ou especialistas em gênero dos institutos. Assumimos, a partir da experiência, que um dos obstáculos para a transversalização do enfoque de gênero é a falta de formação na temática nos currículos técnico-profissionais. A metodologia da análise de sexo e de gênero não está presente na maioria dos programas de estudos universitários, apesar de sua importância na produção científica e tecnológica da maioria das atividades. Para tal, procura-se acompanhar a proposta com referências conceituais e recursos audiovisuais que facilitem a experiência. Idealmente, este guia será adotado de maneira mais eficiente entre agentes institucionais que tenham tido acesso a instâncias de sensibilização e formação sobre gênero, bem como a sistemas de trabalho inclusivos, em culturas institucionais sensíveis ao gênero.

Como podemos implementá-la?

Em primeiro lugar, reconhece-se que nem todos os projetos são susceptíveis à análise sob o prisma de sexo e de gênero (como a física teórica ou a matemática pura). Além disso, algumas das questões aqui apresentadas podem não ser aplicadas a aspectos específicos do projeto em questão. É uma ferramenta flexível e plástica na sua adoção. O ideal é utilizá-la a partir do momento zero, desde o nascimento dos projetos e garantir que acompanhe cada fase do projeto. Da mesma forma, sugere-se que se utilize a ajuda e as referências conceituais que ela oferece. A versão completa possui 31 perguntas, esta é a proposta abreviada⁽¹⁾.

Como qualquer ferramenta de planejamento, este guia é uma ferramenta viva. Portanto, pedimos que você preencha a [questionário aqui](#) vinculada para avaliar sua aplicação eficaz e melhorá-la.

No site do PROCISUR (www.procisur.org.uy) você encontra conteúdos complementares e informativos que serão úteis.

1. Você pode acessar a versão completa (31 questões) no site do Procisur, ou solicitá-la pelo correio para sejecutiva@procisur.org.uy.



Etapa do projeto

ASPECTOS VINCULADOS À EQUIPE DE TRABALHO

1 Existe a possibilidade de consultar um especialista/referência de gênero ao longo do projeto?

Esta questão não implica necessariamente que exista um especialista em gênero designado para o projeto. Refere-se à possibilidade de acesso à consulta com um representante institucional com formação no tema, seja ele da área de gênero ou especialista ou participante de outros projetos. Ter uma perspectiva especializada torna mais fácil interpretar este guia e implementá-lo nas diferentes fases do projeto.

Sím | Não

2 A equipe foi formada ou sensibilizada para questões de gênero?

A formação ou a sensibilização promovida sobre a questão de gênero pode ser de caráter geral, não necessariamente focada na integração da dimensão de gênero no projeto ou na sua temática.

Sím | Não

Em caso de resposta negativa, como podemos integrá-lo?

Caso não haja especialista na organização, recomenda-se ir aos espaços de cooperação técnica vinculados ou aos grupos de trabalho de gênero da instituição.

Em caso de resposta negativa, como podemos integrá-lo?

Caso não tenha tido oportunidades de treinamento e não as tenha disponíveis na organização, você poderá utilizar os treinamentos disponíveis no canal do PROCISUR no YouTube que foi realizado em 2022 [aquí](#).



3 As hierarquias, os papéis e as responsabilidades na equipe de trabalho estão atribuídos de forma equitativa e considerando estratégias para promover o empoderamento e a liderança das mulheres que fazem parte da Instituição e implementadoras do projeto?

No local de trabalho em geral e nas equipes de trabalho em particular, tendem a reproduzir-se estereótipos e desigualdades que ocorrem em outras áreas da sociedade. Para conseguir equipes capazes de integrar a dimensão de gênero nos projetos, coloquemo-nos esta questão que visa evitar a reprodução de um esquema desigual de atribuição de papéis e responsabilidades inconscientes. A título de exemplo, pode acontecer que as mulheres da equipe de trabalho sejam as responsáveis pela maior parte das tarefas administrativas e organizacionais, enquanto os homens assumam um papel ativo na tomada de decisões estratégicas, ou nas instâncias de comunicação de resultados, assumam o papel de referentes institucionais. Perguntemo-nos: equipes tendenciosas, que tipo de produção científica/tecnológica/ inovação serão capazes de gerar?

Sim | Não | Não aplicável

4 Existe diversidade na composição da equipe?

Equipes de trabalho diversificadas permitem perspectivas mais amplas. Melhoram os padrões de resolução de problemas, geram ideias mais inovadoras e criativas. Considerar a diversidade de gênero na formação da equipe, mas também idade, disciplina e trajetórias de experiência são sugestões para potencializar a diversidade na equipe de trabalho.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, como podemos modificar esta situação?

É aconselhável abordar o que foi levantado na questão anterior, mas se não for viável alcançar a diversidade na composição da equipe, podem ser geradas instâncias de intercâmbio ou consultas ad hoc em algumas das etapas-chave do processo, o que garantir uma visão mais diversificada do projeto. Por exemplo, realizar uma rodada de revisão ou consulta durante a concepção de ferramentas e de objetivos.

Em caso de resposta negativa, como podemos consegui-la?

É aconselhável abordar o que foi levantado na questão anterior, mas se não for viável alcançar a diversidade na composição da equipe, podem ser geradas instâncias de intercâmbio ou consultas ad hoc em algumas das etapas-chave do processo, o que garantir uma visão mais diversificada do projeto. Por exemplo, realizar uma rodada de revisão ou consulta durante a concepção de ferramentas e de objetivos.

Etapa do projeto

COLETA DE INFORMAÇÃO E DESENHO

5 As iniciativas e as boas práticas com a participação de mulheres beneficiárias que possam ser úteis como ponto de partida para as iniciativas desenvolvidas no projeto são procuradas/reconhecidas?

É possível identificar trabalhos tanto de Institutos de Investigação como de Organizações de Cooperação onde são reconhecidas experiências bem-sucedidas na integração da perspectiva de gênero em vários projetos. Essas iniciativas estão repletas de exemplos de boas práticas que podem servir como exemplos para inspirar intervenções inclusivas.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, como podemos integrar a perspectiva?

Questão anterior, sugerimos atender às referências disponíveis no [anexo](#).

6 Os compromissos assumidos em matéria de gênero para o projeto são contemplados no orçamento?

Esta consideração explícita procura garantir a implementação eficaz de todo o desenho anterior.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, podemos revertê-lo?

Para conseguir a implementação da integração da perspectiva de gênero declarada na concepção do projeto, é inevitável contemplar os compromissos assumidos no orçamento.



7

Está contemplada a inclusão de informação separada que permita uma caracterização mais detalhada da situação das mulheres beneficiárias/parte da comunidade onde o projeto será desenvolvido/destinatárias das inovações geradas?

A caracterização da população beneficiária em uma perspectiva de gênero deverá ir além do “número de mulheres”. Em muitos casos, é esclarecedor olhar para outras variáveis que descrevem a sua situação, garantem uma perspectiva interseccional² e serão decisivas na implementação do projeto ou na apresentação de uma inovação, como exemplos:

- » Em um projeto de assistência técnica, quanto tempo real estas mulheres têm disponível para as suas responsabilidades de cuidados (crianças pequenas, idosos, tempo de transporte);
- » Em um projeto ligado a instrumentos de financiamento, existe informação sobre o nível de endividamento daquela população separada por gênero?
- » Em um projeto para jovens rurais, há informação sobre as tarefas de cuidado atribuídas a eles? Existe informação sobre o acesso aos direitos de saúde sexual e reprodutiva para as mulheres jovens rurais? As condições culturais ligadas ao gênero aparecem para o seu acesso à educação e à assistência técnica?
- » Em termos gerais, existe informação pré-existente que nos possa ajudar a perceber se existe um impacto diferencial entre mulheres e homens em relação à intervenção que o projeto propõe?

Sim

Não

Não aplicável

Em caso de resposta negativa, como podemos integrar a perspectiva?

Recomenda-se incorporar esta descrição nos projetos, de acordo com o contexto e a sua especificidade, para conseguir a integração da perspectiva de gênero. Caso os dados não existam e na medida em que sejam relevantes para o tipo de projeto, sugere-se analisar se é possível incorporar essa medição através de algum instrumento durante o processo de implementação. Pode representar uma oportunidade para o projeto evitar a reprodução de situações de desigualdade e contribuir para a equidade de gênero.

2. Veja o glossário para expandir esta conceituação.

Etapa del proyecto

IMPLEMENTAÇÃO

8 No momento da implementação, estão previstas condições para a participação igualitária de mulheres e de homens nas atividades envolvidas no projeto?

Esta consulta visa apurar se os problemas que dificultam a participação equitativa e que foram revelados na fase da coleta de informação são levados em consideração como fatos concretos no momento da implementação para garantir efetivamente condições de participação igualitária da população beneficiária. Alguns exemplos: a contemplação do tempo destinado ao cuidado nas tarefas que recaem sobre as mulheres; acesso a equipamentos e design de máquinas inclusivas; acessibilidade a meios de transporte para a realização de determinadas atividades no campo (as mulheres devem chegar em veículo próprio? Possuem carteira de habilitação ou dependem de terceiros? Pode-se providenciar transporte?); horários de reunião e disponibilização de espaços de acolhimento para crianças; entre outras.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Recomenda-se retornar ao desenho metodológico estabelecido, recuperar a análise do histórico para não omitir aspectos que possam afetar a participação e reconsiderar as condições dadas nas atividades.

9 Todos os materiais de formação/comunicação utilizados carregam intrinsecamente noções de igualdade de gênero e de interseccionalidade?

Esta questão está vinculada ao número 22 e aborda o desenho do projeto que foi estabelecido. Pretende rever a forma como as diversas situações e pessoas envolvidas no projeto são incluídas nos seus conteúdos comunicacionais, de maneira a evitar a reprodução de estereótipos e a alcançar um equilíbrio adequado na representação das suas atividades e participação.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Vários INIA possuem guias de comunicação inclusivos que são recomendados para serem utilizados na elaboração dessas estratégias ao longo de todo o projeto: redação do conteúdo, material audiovisual utilizado, canais de comunicação selecionados.



Etapa del proyecto

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

10 A informação separada por gênero é coletada?

Esta consulta aponta para a necessidade de sermos capazes de recolher o máximo possível de informação separada por gênero para posterior avaliação e planejamento de ações futuras. Nesse sentido, sugere-se que os formulários tenham opções inclusivas, como:

Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Outras identidades
- Prefiro não responder

Sim

Não

Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Se a resposta for negativa, propõe-se a revisão dos objetivos, do desenho e da implementação do projeto para corrigir esta situação. Não é viável imaginar a omissão desse tipo de informação em um projeto com perspectiva de gênero.



Anexo:

AJUDA E REFERÊNCIAS CONCEITUAIS

- a. **Glossário**
- b. **Material de leitura complementar por temáticas transversais aos projetos**
- c. **Material complementar do PROCISUR**

a. Glossário

Acesso e controle dos recursos

Este conceito consiste em três partes: recursos, acesso e controle. O primeiro, refere-se a meios e recursos, inclusive econômicos (renda familiar) ou meios de produção (terra, equipamentos, ferramentas, mão de obra, crédito); meios políticos (liderança, informação e capacidade organizacional); e tempo. Acesso e controle têm significados ligeiramente diferentes. O acesso refere-se à capacidade de utilizar e beneficiar-se de recursos específicos (materiais financeiros, humanos, sociais, políticos, entre outros), em relação ao controle de recursos que também implica a capacidade de tomar decisões sobre a utilização desses recursos. Por exemplo, o controle das mulheres sobre a terra significa que elas podem ter acesso a ela (usá-la), possuí-la (ter títulos legais) e tomar decisões sobre vendê-la ou arrendá-la. O acesso e o controle dos recursos são elementos-chave para o empoderamento das mulheres e, conseqüentemente, para alcançar a igualdade de gênero.

Fonte: ONU-INSTRAW (atualmente parte da ONU Mulheres), *Glossary of Gender-related Terms and Concepts*

Disparidade de gênero

O termo disparidade de gênero refere-se a qualquer disparidade entre o estatuto ou a posição de mulheres e homens e a sociedade. É frequentemente usado para se referir à diferença entre a renda de mulheres e homens, por ex. “disparidades salariais entre mulheres e homens”. No entanto, pode haver disparidades de gênero em muitas áreas, tais como os quatro pilares que o Fórum Econômico Mundial utiliza para calcular o seu Índice de Disparidades de Gênero, nomeadamente: participação e oportunidades econômicas, acesso à educação, saúde e esperança de vida, empoderamento político.

Fonte: : Ver Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editores (2012). "[The Global Gender Gap Report 2012](#)". *Foro Econômico Mundial, Genebra, Suíça*.

Disparidade digital de gênero

É a disparidade entre mulheres e homens e entre meninas e meninos em termos de adoção de sistemas digitais e das respectivas oportunidades de acesso, utilização e benefício das tecnologias digitais.

Fonte: definições foram elaboradas como parte do Relatório da Reunião do Grupo de especialistas e expertas prévias ao Sexagésimo sétimo período de sessões da Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>



Dados separados por sexo

Dados que são classificados por sexo e que apresentam a informação separadamente para mulheres e homens e para meninas e meninos. Os dados separados por sexo são essenciais para uma análise eficaz do gênero, pois sem eles é mais difícil identificar desigualdades reais e potenciais.

Discriminação múltipla

Conceito utilizado para descrever a complexidade da discriminação que envolve mais de um motivo. Também conhecidas como desigualdades "aditivas", "cumulativas", "compostas", "interseccionais", "complexas" ou "multidimensionais". Embora a terminologia possa parecer confusa, ela tende a descrever duas situações: (1) a situação em que uma pessoa enfrenta mais de um motivo de discriminação (ou seja, discriminação com base no sexo e na deficiência, ou no gênero e na orientação sexual). Nestas circunstâncias, todas as mulheres e todas as pessoas com deficiência (tanto homens como mulheres) estão potencialmente sujeitas à discriminação. (2) a situação em que a discriminação afeta apenas aqueles que pertencem a mais de um grupo (ou seja, apenas mulheres com deficiência e não homens com deficiência). Também é conhecida como discriminação interseccional. No que diz respeito à discriminação contra as mulheres, a Recomendação Geral nº 25 da CEDAW reconhece o seguinte: “As mulheres pertencentes a alguns grupos, além de sofrerem discriminação pelo fato de serem mulheres, podem estar sujeitas a múltiplas formas de discriminação por outras razões, tais como raça, etnia, religião, deficiência, idade, classe, casta ou outros fatores que podem afetar esses grupos de mulheres principalmente, ou numa extensão diferente ou de uma forma diferente da dos homens. “Pode ser necessário para os Estados-membros adotar certas medidas especiais temporárias para eliminar estas múltiplas formas de discriminação contra as mulheres e as consequências negativas e complexas que elas têm”.

Fontes: Sheppard, Colleen. 2011. Multiple Discrimination in the World of Work, Working Paper Nº 66. Escritório Internacional do Trabalho: Genebra.

Efeito Matilda

Matilda Joslyn Gage foi a primeira ativista a denunciar a apropriação masculina das realizações de pesquisa das mulheres, o que as tornava invisíveis. Essas mulheres, ignoradas na história, não podem se tornar referências culturalmente reconhecidas para meninas e jovens, o que perpetua estereótipos da ciência como algo "de homens". Em muitas ocasiões, essa invisibilização veio acompanhada da usurpação da autoria. Esforços de visibilização e reivindicação para reduzir essa lacuna são sustentados pelos setores público, privado e da sociedade civil a partir da figura de Matilda.

Equidade de gênero

A terminologia preferida nas Nações Unidas é igualdade de gênero, em vez de equidade de gênero. A equidade de gênero contém um elemento de interpretação da justiça social, geralmente baseada na tradição, nos costumes, na religião ou na cultura, na maioria das vezes em detrimento das mulheres. Tal utilização da equidade no que diz respeito ao avanço das mulheres foi considerada inaceitável. Durante a conferência de Pequim em 1995, foi acordado que o termo igualdade seria utilizado.



O comitê CEDAW confirmou esse acordo na sua Recomendação Geral 28: "Os Estados-membros são exortados a utilizar exclusivamente os conceitos de igualdade entre mulheres e homens ou igualdade de gênero e não o conceito de equidade de gênero no cumprimento das suas obrigações ao abrigo da Convenção." jurisdições, este último conceito é usado para se referir ao tratamento justo de mulheres e homens com base nas suas respectivas necessidades. Isso pode incluir tratamento igual ou tratamento diferente, mas equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Fontes: ONU Mulheres, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions; Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (2010), Recomendação Geral Nº 28 relativa às obrigações básicas dos Estados-membros de conformidade com o artigo 2 da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Avaliação do impacto de gênero

A avaliação, análise ou apreciação de uma lei, de uma política ou de um programa antes da sua aplicação e que permite identificar, de forma preventiva, a possibilidade de uma determinada decisão ter consequências negativas para a igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: definições foram elaboradas como parte do Relatório da Reunião do Grupo de especialistas e expertas prévia ao sexagésimo sétimo período de sessões da Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

Incorporação da perspectiva de gênero

O processo de avaliação das consequências para mulheres e homens de qualquer atividade planejada, incluindo leis, políticas ou programas, em todos os setores e a todos os níveis. É uma forma de garantir que as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens sejam levadas em consideração durante o desenvolvimento, a implementação, o monitoramento e a avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, para que mulheres e homens se beneficiem igualmente, e a desigualdade não se perpetue.

Fonte: definições foram elaboradas como parte do Relatório da Reunião do Grupo de expertas e especialistas prévia ao sexagésimo sétimo período de sessões da Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw67-2023>

Interseccionalidade (Abordagem intersesional)

A análise interseccional é uma ferramenta que reconhece e propõe a análise das desigualdades sistêmicas como produto da convergência de diferentes fatores sociais, como gênero, etnia, classe social, entre outros possíveis. O termo foi utilizado pela advogada Kimberlé Crenshaw em um processo judicial contra a empresa General Motors nos Estados Unidos (1989) para evidenciar a invisibilidade jurídica das múltiplas discriminações sofridas pelos trabalhadores negros. A partir das análises de gênero, a interseccionalidade foi formalizada como paradigma de análise.



b. Material de leitura complementar de temáticas transversais aos projetos

Guia para o uso de uma linguagem inclusiva ao gênero da ONU Mulheres:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

Comércio:

Título	Para que pode servir este documento?	Link:
As mulheres e o comércio. O papel do comércio na promoção da igualdade de gênero (Grupo Banco Mundial y OMC, 2020).	Compreender a incidência do comércio nas mulheres para o processo de desenvolvimento dos países e a recuperação da economia mundial pós pandemia. Tendências.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/women_trade_pub2807_s.pdf
A ajuda para o comércio em síntese 2019: Apoiar a diversidade e o empoderamento econômico. (OECD/WTO, 2021).	Para reconhecer estratégias e diretrizes para a incorporação das perspectivas de gênero para ajudar o comércio, reconhecer experiências, indicadores e tendências globais.	https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/aid4trade19_s.pdf
Gênero e comércio: uma relação com velocidades diferentes. (BID, 2020).	Para compreender o estado de situação das discussões acadêmicas sobre a relação de comércio e gênero.	http://dx.doi.org/10.18235/0002644
Comércio internacional e igualdade de gênero. (CEPAL).	Para contextualizar a agenda de igualdade de gênero no comércio e identificar os setores estratégicos para a mudança estrutural com igualdade em um mundo pós-pandemia. Dados estatísticos.	https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/m_castillo_cepal.pdf
Incorporação da perspectiva de Gênero no comércio internacional. (ALADI, 2022).	Para reconhecer experiências bem-sucedidas na América Latina.	https://www.youtube.com/watch?v=IIVPGWIXt40
Manual didático sobre Comércio e Gênero. Uma análise da América Central. Conferência das NU (ONU ou Nações Unidas) sobre Comércio e Desenvolvimento. (UNCTAD, 2021).	Para reconhecer análises e variáveis a incorporar sobre gênero e comércio. Avaliação das desigualdades e marco jurídico e institucional.	https://unctad.org/system/files/official-document/ditc2020d2_es.pdf



Agricultura familiar:

Título	Para que pode servir este documento?	Link:
Guia Prático para técnicos e técnicas rurais. O desenvolvimento rural sob o enfoque de gênero. (UCAR, 2015).	Para conhecer ferramentas metodológicas a levar em consideração para a abordagem do enfoque de gênero na intervenção no planejamento e na formulação de projetos. Contém materiais fichas e sugestões de indicadores.	https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/el_desarrollo_rural_desde_el_enfoque_de_genero_0.pdf
Guia Mudança Climática e agricultura familiar com prima de gênero (EUROCLIMA+, 2020).	Ferramentas metodológicas e recomendações para incluir o enfoque de gênero tanto na coleta e uso de informação, na implementação de ações, como na criação de indicadores sensíveis, na promoção de métodos participativos e no monitoramento de avaliação e prestação de contas.	https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar
Estudo comparativo regional de assistência técnica e extensão rural com perspectiva de gênero (REAF, 2013, 2014).	Apresenta propostas concretas para a incorporação do enfoque de gênero na assistência técnica e na extensão rural a nível regional para a construção de políticas públicas.	https://redaf.org.ar/wp-content/uploads/2014/12/ferro_asistencia%20tecnica_y_xtension_rural_genero2014.pdf
Manual e caixa de ferramentas de perspectiva de gênero para oficinas comunitárias. (Secretaria de Agricultura, Gado, Desenvolvimento Rural, Pesca e Alimentação do México e FAO, 2018).	Para reconhecer ferramentas para trabalhar em oficinas comunitárias, sugere-se sequencialmente.	https://www.fao.org/3/i9926es/i9926ES.pdf



Mudança Climática:

Título	Para que pode servir este documento?	Link:
A igualdade de gênero diante da mudança climática. (CEPAL, 2021).	Para compreender o alcance do marco legal internacional sobre gênero e mudança climática. Impulsionar políticas públicas de resposta à mudança climática e à pandemia de COVID-19 e uma recuperação transformadora, com igualdade de gênero e sustentabilidade.	https://drive.google.com/file/d/1RtF86IHIGdf28OP5nP2kZUMwH1Qrow6/view
Práticas promissoras que promovam a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres em resposta à mudança climática na América Latina e no Caribe (CEPAL, 2021).	Para identificar práticas promissoras de integração de gênero em instrumentos de política pública, projetos e iniciativas de adaptação e mitigação diante do CC.	https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47270/1/S2100453_es.pdf
Transversalizando a perspectiva de gênero nos projetos de ação climática: caixa de ferramentas. (EUROCLIMA+, 2020).	Apresenta perguntas que guiam instrumentos de identificação coleta e comunicação de informação mapeamento.	https://www.euroclima.org/images/2021/11/ET-17-tablas/Tablas Caja de Herramientas.pdf
Guia Mudança Climática e agricultura familiar com prisma de gênero (EUROCLIMA+, 2020).	Ferramentas metodológicas e recomendações para incluir o enfoque de gênero tanto na coleta e uso de informação na implementação de ações como na criação de indicadores sensíveis na promoção de métodos participativos e no monitoramento na avaliação e na prestação de contas.	https://www.euroclima.org/idiomas/espanol/guia-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-proyectos-de-adaptacion-al-cambio-climatico-junto-a-la-agricultura-familiar
Guia para a integração do enfoque de gênero em políticas agropecuárias e de mudança climática na América Latina (CGIAR, CCAFS, CIAT, 2015).	Sugere-se cinco passos para integrar enfoque de gênero nas políticas públicas agropecuárias e de mudança climática.	https://www.cac.int/sites/default/files/CCAFS-CIAT_Gu%C3%ADa_integraci%C3%B3n_del_enfoque_g%C3%A9nero_en_pol%C3%ADticas_agropecuarias_y_de_CC_en_AL_2015.pdf



c. Material complementar do PROCISUR:

Canal do YouTube do PROCISUR:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLTkXjfdSKoo6j3M5zGTIDKi9vh2cs4wRv>

- » 6 aulas de Capacitação sobre gênero em instituições de ciência e tecnologia agropecuária.
- » Webinar da professora Londa Schibinger (Standford): Integrando a Dimensão de Gênero em Ciência, Tecnologia e Inovação.
- » Webinar da professora Gloria Bonder (UNESCO): Planejar com enfoque de gênero em Ciência e Pesquisa.

Documentos do PROCISUR vinculados à temática de gênero:

- » Stegagnini, Mariana “La perspectiva de género en ciencia y tecnología agropecuaria. Análisis y estrategias hacia la igualdad de género” PROCISUR, 2023. Disponível em https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_la-perspectiva-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia-agropecuaria_ac9.pdf
- » Grupo de Gênero do PROCISUR, documento base. “La perspectiva de género como agenda de oportunidades estratégicas para los institutos de investigación agropecuaria” PROCISUR, 2023. Disponível em https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_documento-base_bd6.pdf



PROCISUR
Cooperação que traz resultados



*Desenvolvimento
Institucional*

