

Guia de Orientação

31 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.

NOVEMBRO 2023

A Guia de Orientação Abreviada 31 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 visa orientar reflexões e gerar questões que nos permitam reconhecer estereótipos de diversidade de disciplinas e atividades para todas as pessoas, não necessariamente referentes de gênero ou especialistas nos institutos. Assumimos pela experiência que um dos obstáculos à integração da abordagem de gênero é a falta de formação sobre o tema nos currículos técnico-profissionais. A metodologia de análise de sexo e gênero não está presente na maioria dos currículos universitários, apesar da sua importância na produção científica e tecnológica da maioria das atividades. Por isso, o guia está acompanhado de referências conceituais e recursos audiovisuais que facilitem a experiência. Idealmente, este guia será adotado de forma mais eficiente entre os agentes institucionais que tiveram acesso à sensibilização e à formação sobre gênero e, claro, em sistemas de trabalho inclusivos, em culturas institucionais sensíveis ao gênero.

Como podemos implementá-lo?

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. Há um checklist inicial para cada etapa, além de uma descrição e recomendação de cada pergunta sugerida.

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.



Etapa do projeto:

ASPECTOS VINCULADOS
À EQUIPE DE TRABALHO



CHECK LIST - ASPECTOS VINCULADOS À EQUIPE DE TRABALHO

			Espaço para comentários/referências de perguntas relacionadas
1	Existe a possibilidade de consultar um especialista/referência de gênero ao longo do projeto?	Sim/Não	
2	A equipe foi formada ou sensibilizada para questões de gênero?	Sim/Não	
3	Ao contratar ou selecionar a equipe de trabalho a diversidade é promovida motivando as mulheres a participarem dela?	Sim/Não	
4	Existe diversidade na composição da equipe?	Sim/Não /Não aplicável	
5	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?	Sim/Não /Não aplicável	
6	A visibilidade das mulheres participantes no projeto é considerada de forma equitativa na comunicação/divulgação de resultados ou de conquistas?	Sim/Não /Não aplicável	



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

3 Na contratação ou na seleção da equipe de trabalho a diversidade é promovida, motivando também as mulheres a participarem dela?

A motivação pode ser exemplificada através de apelos inclusivos, onde a participação das mulheres é expressa e priorizada.

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](#).

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

Sugere-se que consulte o seu INIA ou instituições de possível colaboração com as mulheres relevantes para a área temática do projeto e incentive a sua integração, perguntando-se “há uma mulher especialista neste tema na organização?” Além disso, se for viável, é aconselhável estabelecer cotas mínimas que garantam a diversidade da equipe de trabalho. Quando não há especialistas em determinados temas, consideremos que ter um registro dessa situação é também uma informação valiosa para o instituto no seu planejamento de recursos humanos.



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 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.

5 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/inação serão capazes de gerar?

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.



6 A visibilidade das mulheres participantes no projeto é considerada de forma equitativa na comunicação/divulgação de resultados ou de conquistas?

A sub-representação das mulheres como referências é uma das características mais comuns quando se analisam as disparidades de gênero no campo científico e tecnológico, sintetizadas na metáfora do “Efeito Matilda”¹. Isto tem consequências não só nas trajetórias individuais das carreiras profissionais daqueles que sofrem com essa situação, mas também na construção de estereótipos que reduzem a participação plena e igualitária na ciência de mulheres e de meninas.

A nível institucional, as instâncias de comunicação do projeto podem ser diversas: reuniões de apresentação, comunicados de imprensa, publicações nas redes sociais institucionais, entre outros. A comunicação consistente com a integração da dimensão de gênero nos projetos que é promovida através deste guia deverá contemplar a visibilidade justa de todas as pessoas envolvidas no processo.

Sim | **Não** | **Não aplicável**

1 Ver na seção “Glossário e referências”

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

Tal como descrito na questão anterior, explicitar essa análise é um primeiro passo inevitável para discutir, no âmbito da atribuição de papéis, a decisão de não invisibilizar as mulheres que fizeram parte do processo. E, reitera-se, isso implica responsabilidades institucionais, mas também graus de responsabilidade individual entre aqueles que compõem as equipes para promover igual visibilidade das conquistas obtidas.

Etapa do projeto:

COLETA DE
INFORMAÇÃO
E DESENHO



CHECK LIST - COLETA DE INFORMAÇÃO E DESENHO

		Espaço para comentários/referências de perguntas relacionadas
7	Existem quadros regulamentares institucionais, nacionais e internacionais em relação à igualdade de gênero a serem levados em consideração no projeto ou no programa?	Sim/Não/Não aplicável
8	Em segundo plano: Existem dados diagnósticos/descrição situacional separados por gênero sobre o tema abordado no projeto?	Sim/Não/Não aplicável
9	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?	Sim/Não/Não aplicável
10	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?	Sim/Não/Não aplicável
11	No caso de ter sido recolhida informação para a análise da situação (inquéritos, entrevistas anteriores, entre outros), mulheres e homes participaram de forma igual?	Sim/Não/Não aplicável
12	Na formulação de objetivos, de estratégias e de ações, as necessidades diferenciadas de mulheres e de homens da população em estudo/beneficiário/destinatário das inovações são levadas em consideração?	Sim/Não/Não aplicável



13	As mulheres são explicitamente consideradas como receptoras/beneficiárias do projeto?	Sim/Não/Não aplicável	
14	Nos projetos em que existem instâncias de interação com a população beneficiária/destinatária do projeto, as condições para a participação igualitária de mulheres e de homens nas iniciativas que são desenvolvidas, são consideradas e garantidas? Por exemplo, com o desenho de metodologias que garantam condições equitativas.	Sim/Não/Não aplicável	ver pergunta 19
15	Os instrumentos de seguimento, de monitoramento e de avaliação com enfoque de gênero são desenhados?	Sim/Não/Não aplicável	
16	Há atividades contempladas dirigidas especificamente para a redução das disparidades de gênero?	Sim/Não/Não aplicável	
17	Os compromissos assumidos em matéria de gênero para o projeto são contemplados no orçamento?	Sim/Não/Não aplicável	ver pergunta 19
18	Se o tipo de projeto assim exigir: A visibilidade das mulheres que participaram no projeto como destinatárias/beneficiárias está contemplada no planejamento ao divulgar/comunicar os seus resultados ou conquistas?	Sim/Não/Não aplicável	



7 Existem quadros regulamentares institucionais, nacionais e internacionais em relação à igualdade de gênero a serem levados em consideração no projeto ou no programa?

O alinhamento de projetos ou de programas com os quadros regulamentares existentes ligados às questões de gênero não só proporciona um quadro relevante, mas é também uma oportunidade para fortalecer e unir as iniciativas que daí decorrem a nível institucional. Podemos tentar encontrar uma ligação entre os objetivos propostos e os quadros regulamentares ligados à igualdade de gênero.

Sim | Não | Não aplicável

8 Em segundo plano: Existem dados diagnósticos/descrição situacional separados por gênero sobre o tema abordado no projeto?

Os dados ligados aos temas abordados pelos projetos podem muitas vezes ser analisados sob uma perspectiva de gênero. Isso permite maior relevância nas decisões, facilita a análise interseccional e melhora os resultados. Alguns exemplos:

- » Estamos trabalhando em um projeto que contempla a geração de novos mecanismos de financiamento para a agricultura familiar. É possível diferenciar as pessoas que estão na economia formal por gênero? As mulheres rurais geralmente não são bancadas e isso geralmente afeta as suas possibilidades de acesso ao crédito.
- » Estamos trabalhando em um projeto de assistência técnica para incluir novas tecnologias digitais na produção hortícola de uma comunidade, tanto para a produção como para a comercialização de produtos através de plataformas eletrônicas. Podemos separar por gênero a população que tem acesso a telefones e à conectividade? Podemos analisar a diferença de responsabilidades no processo produtivo diferenciadas por gênero? Podemos analisar os dados sobre o emprego formal e informal naquela comunidade, ligados à produção hortícola, diferenciados por gênero?
- » Estamos trabalhando no melhoramento genético de uma leguminosa para aumentar sua qualidade nutricional. Qual é a população que decidirá a adoção desse produto, separada por gênero? A que população deverá ser comunicados os benefícios, separados por gênero?
- » Estamos gerando um plano de assistência técnica para melhorar a saúde da caprinocultura de uma região. Quem é o responsável pelos cuidados de saúde desses animais, separados por gênero? Se houver uma elevada percentagem de mulheres: como será concebida e organizada a formação para garantir que elas possam frequentar?

Sim | Não | Não aplicável

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

É possível que, devido ao tipo de projeto ou programa, não existam quadros regulamentares específicos a serem considerados. Nesse caso, recomenda-se analisar se a menção a agendas mais globais ou a gerais, como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), poderia ser viável e relevante. O ODS 5 refere-se à igualdade de gênero.

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

Existem vários materiais de análise transversal de gênero para diversas linhas de trabalho que são abordadas pelos Institutos de Investigação e Cooperação Agrária: gênero e alterações climáticas; gênero e comércio; gênero e acesso às tecnologias; gênero e agricultura familiar, entre outros. Caso não existam dados separados sobre o tema e a população envolvida ou beneficiária do projeto em questão, é viável recorrer a estas referências que, embora mais globais, facilitam uma análise com uma perspectiva de gênero sobre vários temas. Recomendamos seguir as referências disponíveis no [anexo](#).



9 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

10 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?

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

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.

11

No caso de ter sido recolhida informação para a análise da situação (inquéritos, entrevistas anteriores, entre outros) mulheres e homens participaram de forma igual?

Existem projetos em que, como informação de base, é possível obter informações através de diversas ferramentas (reuniões plenárias com uma comunidade, pesquisas, entrevistas com referências, entre outros). Nesses casos, é importante conseguir uma representação justa da população beneficiária também para obter conclusões que incluam toda a população nos casos de inquérito. Alguns exemplos: - em um projeto produtivo, se realizássemos uma reunião plenária prévia para coletar elementos que colaborassem com o diagnóstico, todos/principalmente homens participariam? Não há mulheres envolvidas nos processos produtivos em que iremos intervir? Caso estejam envolvidos, mas não compareceram à reunião, podemos analisar os motivos? Se entrevistarmos líderes comunitários, entrevistamos apenas homens? - em um projeto de avaliação sensorial de produtos, os painéis/consumidores selecionados para fazê-lo levam em consideração a equidade de gênero?

Sim | Não | Não aplicável

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

Para conseguir intervenções relevantes e adequadas na concepção e implementação do projeto, é necessário que essas ferramentas de levantamento prévio contemplem a coleta de informação de forma equitativa. Para isso, desde a sua concepção devem contemplar e procurar garantir a igualdade de acesso de mulheres e de homens à participação na pesquisa. É aconselhável chamar explicitamente as mulheres e criar as condições (horários de reuniões, solicitar a sua presença na entrevista, distribuir os inquéritos de forma equitativa, entre outros) para que participem. Se tudo o que foi dito acima não for viável, sugere-se considerar na análise dos inquéritos a informação de base que poderia ter sido recolhida através das perguntas anteriores deste guia. Isto poderia tornar mais fácil para a equipe do projeto conseguir uma interpretação imparcial da informação coletada apenas/principalmente de homens.

12

Na formulação de objetivos, de estratégias e de ações, as necessidades diferenciadas de mulheres e de homens da população em estudo/beneficiário/destinatário das inovações são levadas em consideração?

A consideração das necessidades diferenciadas de mulheres e de homens ao longo do projeto garantirá iniciativas inclusivas e produção científico-tecnológica com alcance social mais justo. A realização de uma análise de antecedentes como a proposta neste guia permitirá refletir essas necessidades específicas em relação ao projeto. Mas além disso, podem ser considerados alguns exemplos de necessidades diferenciadas:

- » O tempo. A responsabilidade pelas tarefas de cuidados afeta de forma diferente as mulheres, que dedicam mais tempo a atividades não remuneradas relacionadas com o cuidado dos filhos, a gestão das tarefas domésticas, entre outros. Se gerarmos uma melhoria numa leguminosa, consideramos que ela não deveria demorar mais para cozinhar? Se trabalharmos no acesso à água em uma comunidade agrícola, consideramos o problema e a solução que afetam de forma diferenciada as mulheres que realizam as tarefas de cozinhar e lavar?
- » Oportunidades de emprego. Existem vários fatores que determinam essa diferenciação. Podemos afirmar que globalmente há mais mulheres em condições de emprego informal e de desigualdade salarial. Além disso, as mulheres enfrentam estereótipos de gênero que as distanciam de áreas técnicas e de determinadas orientações profissionais (engenharia, matemática, sistemas, ciências de dados) e as aproximam de outras. Se trabalharmos na incorporação de novas tecnologias em um sector produtivo, estaremos considerando a adoção diferenciada que poderia ocorrer entre mulheres e homens? Reconhecemos na incorporação dessas novas tecnologias uma oportunidade para melhorar a qualidade do emprego entre as mulheres?
- » Liderança. As mulheres enfrentam frequentemente mais desafios no acesso a cargos de liderança política, empresarial e produtiva (seja devido a estereótipos ou à sub-representação). Se estamos trabalhando em um programa produtivo, estamos gerando iniciativas que os fortalecem no seu papel setorial/comunitário?

Sim

Não

Não aplicável

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

Recomenda-se retornar às informações básicas coletadas (questões 7 a 10) para o desenvolvimento do projeto, e rever o desenho de objetivos, das estratégias e das ações com esta perspectiva interseccional, para adaptá-los para uma melhor implementação.



13 As mulheres são explicitamente consideradas como receptoras/beneficiárias do projeto?

É importante esclarecer que a dimensão de gênero deve ser integrada em todos os tipos de projetos e programas e não exclusivamente naqueles que têm mulheres como destinatárias/beneficiárias.

Sim | Não | Não aplicável

14 Nos projetos em que existem instâncias de interação com a população beneficiária/destinatária do projeto, as condições para a participação igualitária de mulheres e de homens nas iniciativas que são desenvolvidas, são consideradas e garantidas? Por exemplo, com o desenho de metodologias que garantam condições equitativas.

As iniciativas geradas ao longo dos projetos devem ser inclusivas. Mas também podem ser oportunidades para tornar visíveis os preconceitos existentes e parar de reproduzir estereótipos que aumentam a desigualdade.

Alguns exemplos de iniciativas que devem considerar essa interseccionalidade: Os prazos de inscrição para formação podem ser prorrogados e considerar cotas apenas para mulheres? É viável considerar horários que atraiam um maior número de mulheres para participar? No desenho das atividades presenciais, podemos considerar uma creche para as crianças para que as mulheres possam participar das atividades? Existem banheiros femininos disponíveis no local onde será realizada a atividade? Se for necessário vestuário de segurança específico para qualquer atividade do projeto, é considerada a disponibilidade de tamanhos apropriados também para mulheres?

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Os projetos não têm necessariamente de ter explicitamente mulheres como receptoras ou beneficiárias dele. Ainda assim, é essencial (e possível) integrar a perspectiva interseccional de gênero na maioria das iniciativas, até mesmo a partir da formação de equipes de trabalho.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Recomenda-se analisar as metodologias desenhadas e o plano de atividades com prisma de gênero e reformular as iniciativas para que possam garantir a igualdade de participação.

15 Os instrumentos de seguimento, de monitoramento e de avaliação com enfoque de gênero são desenhados?

Os instrumentos desenhados nesta instância estão diretamente ligados à etapa de avaliação do projeto, colaborando na identificação de desigualdades na análise dos resultados. Embora possam ser consideradas instâncias com nomes diferentes, para efeitos deste guia, descrevemos o monitoramento como uma atividade contínua e regular que é realizada durante todo o ciclo de vida do projeto. Monitoramento, como um processo mais amplo que contém monitoramento e inclui atividades de análise das informações coletadas para tomada de decisão. Por fim, a avaliação como instância de análise aprofundada dos resultados, impactos e efeitos da intervenção, que pode ser realizada em momentos específicos e/ou no final do projeto.

Em síntese, a questão refere-se à construção de ferramentas que permitam medir e analisar as desigualdades de gênero nas diferentes áreas do projeto (embora este não seja um projeto que vise explicitamente abordar a questão de gênero). Concebê-los com enfoque no gênero implica incorporar variáveis que garantam que as desigualdades de gênero sejam identificadas e analisadas para uma interpretação e uma abordagem eficazes.

Alguns exemplos:

- » Na instância de monitoramento, os indicadores de participação separados por gênero podem ser incluídos nas diferentes atividades do projeto; além disso, acompanhe a alocação de recursos (financeiros, materiais, tempo) entre mulheres e homens.
- » No caso do monitoramento, podem ser incorporadas entrevistas ou inquéritos periódicos para avaliar como o projeto afetou de forma diferenciada mulheres e homens.
- » Na instância de avaliação podemos incorporar aspectos (sempre de acordo com a natureza/tema do projeto) como a análise de melhorias de rendimentos, taxas de participação laboral ou oportunidades educacionais diferenciadas por gênero.

Sim | Não | Não aplicável

16 Há atividades contempladas dirigidas especificamente para a redução das disparidades de gênero?

Para que um projeto tenha uma perspectiva de gênero, não é necessariamente necessário integrar atividades especificamente destinadas a reduzir lacunas (como nos referimos na questão 13). No entanto, especialmente quando o enquadramento do projeto e a caracterização dos seus destinatários/beneficiários apresentam cenários de desigualdade e o tipo de projeto o permite, podem ser realizadas atividades para, por exemplo, reverter estereótipos detectados (por exemplo: "elas não podem fazer um determinado tipo de trabalho porque são mulheres" ou tornam visíveis as desigualdades (por exemplo, o nível de emprego informal entre mulheres e homens).

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

É fundamental integrar questões, indicadores e métodos no planejamento que os contemple. Um projeto com perspectiva de gênero exige, desde a sua concepção, a geração de métodos que permitam o recolhimento e a análise de dados separados por gênero. Não incluir esta perspectiva desde o início limitará a possibilidade de identificar desigualdades, razão pela qual as considerações relativas às ações e recomendações do projeto serão tendenciosas.

Em caso de resposta negativa, seria viável integrá-las de alguma maneira?

Embora atividades específicas possam não estar contempladas no desenho, existe a possibilidade de integrar nas atividades gerais alguns elementos capazes de colaborar com a redução de lacunas, por exemplo através de uma comunicação inclusiva que torne visível a diversidade, ou atividades que promovam a participação das mulheres.



17 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

18 Se o tipo de projeto assim exigir: A visibilidade das mulheres que participaram no projeto como destinatárias/beneficiárias está contemplada no planeamento ao divulgar/comunicar os seus resultados ou conquistas?

Esta questão na fase de concepção é relevante quando o projeto exige, durante ou na conclusão, a geração de um banco de imagens e vídeos, ou a documentação de depoimentos. Para garantir a sua implementação em última instância, esta intenção de tornar visíveis as contribuições das mulheres devem ser explicitadas desde o desenho, para ter o material necessário.

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.

Em caso de resposta negativa, podemos contemplá-lo?

O planeamento com uma perspectiva de gênero do registro dos materiais que descrevem/narram o projeto garantirá visibilidade inclusiva. Recomenda-se integrá-lo explicitamente.

Etapa do projeto:

IMPLEMENTAÇÃO



CHECK LIST - IMPLEMENTAÇÃO

			Espaço para comentários/referências de perguntas relacionadas
19	Caso as especificidades de gênero em relação ao acesso aos recursos tenham sido contempladas na fase de concepção do projeto, estão sendo consideradas e/ou cumpridas na implementação?	Sim/Não/ Parcialmente / Não aplicável	ver perguntas 14 e 17
20	As estratégias para promover o empoderamento e a liderança das mulheres beneficiárias do projeto são consideradas?	Sim/Não/ Não aplicável	ver perguntas 12 e 8
21	No momento da implementação, estão previstas condições para a participação igualitária de mulheres e de homens nas atividades envolvidas no projeto?	Sim/Não/ Não aplicável	
22	Entre as ofertas de formação e a assistência técnica vinculadas ao projeto do INIA, existem ofertas inclusivas e/ou especificamente dirigidas às mulheres?	Sim/Não/ Não aplicável	ver pergunta 25
23	A gestão das alianças estratégicas está focada em dar sustentabilidade e continuidade às iniciativas desenvolvidas no projeto que beneficiam as mulheres?	Sim/Não/ Não aplicável	
24	Existe participação igualitária nas atividades substantivas do projeto e nos espaços de tomada de decisão?	Sim/Não/ Não aplicável	
25	Todos os materiais de formação/comunicação utilizados carregam intrinsecamente noções de igualdade de gênero e interseccionalidade?	Sim/Não/ Não aplicável	ver pergunta 22



19 Caso as especificidades de gênero em relação ao acesso aos recursos tenham sido contempladas na fase de concepção do projeto: Estão consideradas e/ou cumpridas na implementação?

Esta questão procura verificar se as definições anteriores estão sendo atendidas nesta fase de implementação. Nesse caso, em relação à consideração das especificidades de acordo com o gênero em relação ao acesso aos recursos, ligado às questões 14 e 17 deste guia. A expressão “acesso a recursos” refere-se à possibilidade de acessar os requisitos necessários para participar/ser beneficiário do Projeto, por exemplo: acesso à tecnologia, à educação, à assistência técnica, entre outros.

Sim | Não | Parcialmente | Não aplicável

20 As estratégias para promover o empoderamento e a liderança das mulheres beneficiárias do projeto são consideradas?

Esta questão refere-se às estratégias propostas e a sua aplicação concreta no momento da implementação, para promover a capacitação dos beneficiários do projeto (se houver). Requer considerar os dados anteriormente recolhidos (pergunta 8), rever objetivos, estratégias e ações (pergunta 12) e analisar as dificuldades que aprofundam a disparidade de gênero. Como exemplos, podem favorecer o empoderamento e a liderança das mulheres: apoio jurídico para o seu fortalecimento organizacional; se foram detectadas diferenças de gênero em relação à digitalização, às atividades de formação específicas; Caso haja desconhecimento, apoie na busca pelo acesso à ferramentas financeiras.

Sim | Não | Não aplicável

21 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 ou parcial, podemos revertê-lo?

Para garantir a igualdade de acesso aos recursos, é necessário considerar as especificidades de gênero. Recomenda-se visitar as definições ligadas às condições e às metodologias de participação no projeto, bem como em termos de orçamento.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Recomenda-se recuperar a análise dos antecedentes e objetivos para, a partir daí rever as estratégias propostas e, se necessário, reformulá-las com uma perspectiva de gênero.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Recomenda-se retornar ao desenho metodológico estabelecido na questão 14, recuperar a análise do histórico para não omitir aspectos que possam afetar a participação e reconsiderar as condições dadas nas atividades.



22 Entre as ofertas de formação e a assistência técnica vinculadas ao projeto do INIA, existem ofertas inclusivas e/ou especificamente dirigidas às mulheres?

Esta questão aponta para os métodos de convocação das ofertas formativas (utilização da linguagem, das imagens, das formas de comunicação); ao apelo às mulheres para que desempenhem funções que tradicionalmente e de acordo com estereótipos socialmente geridos, apenas os homens ocupam (trabalho de força, exposição, entre outros); prestar especial atenção aos requisitos e às condições de aprovação que garantam a possibilidade de certificação formal dos conhecimentos adquiridos de forma equitativa. A consulta contempla tanto as instâncias de formação interna dos INIAs como as ofertas formativas oferecidas à comunidade no âmbito de um projeto.

Sim | Não | Não aplicável

23 A gestão das alianças estratégicas está focada em dar sustentabilidade e continuidade às iniciativas desenvolvidas no projeto que beneficiam as mulheres?

Nesse caso, a pergunta refere-se à possibilidade de articular com organizações /agrupações que por seus objetivos e seu trabalho estejam diretamente envolvidas e podem contribuir com ferramentas, com conhecimentos e com um enfoque especializado em relação à temática de gênero, como por exemplo ministérios ou secretarias da mulher, associações / agrupações de mulheres, ferramentas da ONU Mulheres, escritórios locais de Organismos Internacionais como OIT na região na qual o projeto é implementado.

Sim | Não | Não aplicável

24 Existe participação igualitária dos destinatários nas atividades substantivas do projeto e nos espaços de tomada de decisão? Idealmente procuramos uma participação feminina entre 40 e 60%.

Pretende-se evitar reproduzir, tanto nas equipes de trabalho como na implementação do projeto a analisar, nos papéis, nos estereótipos e nas desigualdades que geralmente ocorrem na sociedade, onde as mulheres costumam ter uma menor participação nos espaços de decisão de design e produção em comparação com o estabelecido em termos de funções de cuidado ou de trabalhos mais organizacionais. Pelo contrário, os espaços de decisão estratégica e/ou de gestão econômica estão geralmente nas mãos dos homens. Visa-se um ideal de participação igualitária, ou seja, 50% nos espaços, tomando como aceitável uma variável de participação feminina que esteja entre 40% e 60%.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Recomenda-se rever a caracterização da população beneficiária (questão 10) para adequar os métodos de convocação, os estereótipos e os requisitos estabelecidos ao longo da Assistência Técnica.

Em caso de resposta negativa, poderíamos analisá-lo?

Considerando a importância e o empoderamento destas alianças, recomenda-se aprofundar os motivos que têm impedido o alcance deste objetivo: não há vínculo com nenhuma organização? Existe, mas não foi fortalecido? Isso não foi levado em consideração na fase de projeto?

Em caso de resposta negativa, podemos considerar por que não acontece?

Recomenda-se dedicar um espaço para analisar esta situação, analisar e categorizar as razões para a disparidade existente nas atividades, e rever se é viável abordá-las (total ou parcialmente) na concepção e na implementação.



25 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 do projeto:

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO



CHECK LIST - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

			Espaço para comentários/referências de perguntas relacionadas.
26	As mulheres são incluídas nas ações de avaliação e de seguimento?	Sim/Não/ Não aplicável	
27	A informação separada por gênero é coletada?	Sim/Não/ Não aplicável	
28	Outras variáveis como por exemplo, idade, etnia, nível educativo, entre outros permitem uma análise interseccional?	Sim/Não/ Não aplicável	
29	As limitações e as disparidades que impedem uma participação plena das mulheres nas iniciativas são analisadas permanentemente?	Sim/Não/ Não aplicável	
30	Há um planejamento de seguimento com indicadores de gênero para medir o progresso em relação aos objetivos e aos resultados de gênero do projeto ou da atividade?	Sim/Não/ Não aplicável	
31	Informações específicas sobre a contribuição e o reconhecimento das mulheres nas iniciativas desenvolvidas são geradas?	Sim/Não/ Não aplicável	



25 As mulheres são incluídas nas ações de avaliação e seguimento?

Esta consulta visa poder verificar se as mulheres também estão incluídas de forma igual nesta fase do projeto. Sugere-se aplicar alguns indicadores de referência como os estabelecidos na formação de equipas de trabalho, aplicando-os a todo o projeto. A título de exemplo não exaustivo, na organização de uma reunião: na ficha de inscrição o gênero é consultado? No momento da conclusão, há uma medição de quantas mulheres iniciaram e terminaram o projeto. As causas são analisadas? No caso do monitoramento: as mulheres estão efetivamente incluídas de forma igualitária na população consultada?

Sim | Não | Não aplicável

26 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 planeamento 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

27 Outras variáveis como por exemplo, idade, etnia, nível educativo, entre outros, permitem uma análise interseccional?

Esta consulta está ligada, ao mesmo sentido da questão anterior, à necessidade de conseguir recolher a maior quantidade possível de informação separada para o melhor planeamento de ações futuras. Entendemos que quanto mais informações puderem ser cruzadas para a avaliação, maiores e melhores resultados serão obtidos graças à manutenção de uma abordagem interseccional.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Sugere-se analisar as possíveis causas da não inclusão e a revisão nas etapas anteriores do projeto para poder contemplá-las dentro dos objetivos, do desenho e da implementação do projeto, bem como a possibilidade de ações concretas visando corrigir essa situação.

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.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Caso a resposta seja negativa, sugere-se que sejam tomadas medidas para incluir o levantamento desses problemas para facilitar a tomada de decisões em implementações futuras. Da mesma forma, revisar os objetivos, o desenho e a implementação do projeto para corrigir esta situação.



28 As limitações e as disparidades que impedem uma participação plena das mulheres nas iniciativas, são analisadas permanentemente?

Esta questão pretende reforçar a ideia da importância de focar as desigualdades e as disparidades de gênero ao longo de todo o processo, não como uma questão que é analisada, resolvida e encerrada, mas como um problema que requer observação e autoexame constante, uma vez que esses são modalidades e costumes profundamente enraizados nas nossas sociedades. Sem esta análise, qualquer ação concreta para melhorar os problemas observados carecerá de bases sólidas.

Sim | Não | Não aplicável

29 Há um planejamento de seguimento com indicadores de gênero para medir o progresso em relação aos objetivos e aos resultados de gênero do projeto ou da atividade?

Esta consulta visa utilizar indicadores que permitam recolher informação para medir os progressos e avaliar os objetivos inicialmente definidos e os resultados alcançados, bem como gerar informação para o desenvolvimento de políticas públicas subsequentes que ajudem a corrigir a lacuna existente. É por isso que sugere-se a elaboração de relatórios que permitam analisar e refletir os aspectos positivos do que tem sido feito em relação às questões de gênero. A título de exemplo (não exaustivo), podem ser considerados indicadores como: educação, mercado de trabalho, proteção social, participação na tomada de decisões, entre outros, dependendo do tipo de projetos.

Também a título de exemplo, no âmbito dos Institutos Nacionais de Investigação Agrária, o PROCISUR construiu um Índice de Disparidade de Gênero INIA, composto por múltiplos indicadores (ver mais em www.procisur.org.uy)

Sim | Não | Não aplicável

30 Informações específicas sobre a contribuição e o reconhecimento das mulheres nas iniciativas desenvolvidas são geradas?

As disparidades de gênero, como já foi mencionado ao longo de todo o guia, são transversais à sociedade e às instituições e, nesse sentido, é importante contribuir com experiências, ações de melhoria, lições aprendidas, recomendações e sugestões que possam desviar o caminho percorrido. Esta consulta visa promover a geração de informação que torne visível a contribuição e o reconhecimento das mulheres no projeto, focando tanto no seio da equipe de trabalho como na relação com a sua população alvo. Mas também, valorizar a concepção, a implementação e a avaliação de um projeto com uma perspectiva de gênero em termos de resultados quantitativos e qualitativos.

Sim | Não | Não aplicável

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Se a resposta for negativa, propõe-se novamente a revisão dos objetivos, da concepção e da implementação do projeto para corrigir esta situação. Além disso, sugere-se propor ações específicas de melhoria para os problemas observados como parte da avaliação do projeto.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Revisar os indicadores estabelecidos no desenho de acordo com a pergunta 15, e dar cumprimento a seu seguimento.

Em caso de resposta negativa, o que podemos fazer?

Sugere-se revisar os registros feitos durante o projeto. Se o desenho foi desenvolvido com uma perspectiva de gênero, pode ser viável recuperar informação, pelo menos parcialmente. Se o projeto observou permanentemente os aspectos de gênero e buscou a igualdade ao longo de sua implementação, é possível construir informações específicas desse tipo.



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 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 pode 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 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>

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*

