

**FERRAMENTA DE
ACOMPANHAMENTO DA
IMPLEMENTAÇÃO DE
POLÍTICAS INSTITUCIONAIS
PARA PROMOVER A IGUALDADE
DE GÉNERO NOS ORGANISMOS
IBERO-AMERICANOS**

© Secretaria-Geral Ibero-Americana

Paseo de Recoletos, 8

28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2022

Autoria:

Ana Cirujano, Consultora

Claudia Briones Smith, Coordinadora de Género da Secretaria-Geral Ibero-Americana

Contribuições:

Almudena Díaz, Técnica de Género da Secretaria-Geral Ibero-Americana

Índice

1. INTRODUÇÃO	4
2. DESCRIÇÃO DA FERRAMENTA E DA METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO	5
3. ÁREAS ESTRATÉGIAS	7
3.1. Fortalecimento de capacidades institucionais	7
3.2. Comunicação inclusiva	8
3.3. Gestão de eventos	8
3.4. Assédio sexual e em razão do sexo no local de trabalho	9
3.5. Recursos humanos	9
3.6. Ações para promover a Igualdade de Género	10
ANEXO 1: Indicadores de Acompanhamento	12
ANEXO 2: Modelo de Acompanhamento da Inclusão da Perspetiva de Género em eventos	20
ANEXO 3: Políticas Institucionais para a Inclusão da Perspetiva de Género nos Organismos Ibero-Americanos	21

1. INTRODUÇÃO

A partir de 2005, os Chefes e Chefas de Estado e de Governo manifestaram em sucessivas Cúpulas Ibero-Americanas o seu compromisso a favor da transversalização da perspectiva de género na Cooperação Ibero-Americana. No exercício desse mandato e conscientes de que a igualdade de género é indispensável para a conquista do desenvolvimento sustentável, os Organismos Ibero-Americanos (OIB) comprometeram-se a promover e trabalhar a favor da igualdade entre mulheres e homens através da incorporação da perspectiva de género em todas as suas áreas de intervenção.

Nesse contexto, no final de 2015 foram constituídas as bases de coordenação e trabalho conjunto para fazer avançar este mandato, através da criação de um Comité Técnico de Género, com representantes de todos os Organismos Ibero-Americanos. Liderado pela Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB), este Comité procura promover a implementação de atividades conjuntas e o intercâmbio de informações sobre as atividades realizadas por cada organismo, facilitando a identificação de alianças, bem como o alinhamento de abordagens e estratégias.

De entre os produtos elaborados pelo Comité Técnico de Género para promover este objetivo, destaca-se o documento “Políticas Institucionais para Promover a Integração da Perspetiva de Género nos Organismos Ibero-Americanos” (Anexo I), no qual os Organismos Ibero-Americanos se comprometeram a promover e a trabalhar a favor da igualdade entre mulheres e homens através da incorporação da perspectiva de género a nível institucional nos seguintes domínios de intervenção:

1. Formação e sensibilização em matéria de igualdade de género e empoderamento das mulheres e das meninas para todo o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos.
2. Utilização de uma comunicação inclusiva em toda documentação oficial, materiais, publicações, produtos audiovisuais e/ou imagens elaborados e difundidos pelos Organismos Ibero-Americanos.
3. Incorporação da perspectiva de género na gestão dos eventos organizados pelos Organismos Ibero-Americanos.
4. Adoção de um protocolo de atuação contra o assédio sexual e o assédio em razão do sexo nos Organismos Ibero-Americanos.
5. Adoção de medidas para favorecer a reconciliação da vida pessoal, familiar e profissional entre o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos.
6. Aplicação e cumprimento dos princípios de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos procedimentos de recursos humanos de cada Organismo Ibero-Americano.

Após a aprovação destas políticas por parte das Secretárias e dos Secretários-Gerais dos Organismos Ibero-Americanos no âmbito do Comité de Direção Estratégica (CoDEI), apresenta-se este instrumento de acompanhamento para promover a sua implementação a nível institucional.

2. DESCRIÇÃO DA FERRAMENTA E DA METODOLOGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

A SEGIB, em colaboração com o Comité Técnico de Género, propõe esta “Ferramenta de acompanhamento da implementação de Políticas Institucionais para promover a Igualdade de Género nos Organismos Ibero-Americanos” como guia para facilitar o processo de transversalização da perspetiva de género a nível institucional. O seu desenvolvimento foi inspirado em padrões aprovados internacionalmente, bem como noutros instrumentos e metodologias que são aplicados tanto em empresas do setor privado (Selos de Igualdade) quanto em instituições públicas ou organismos internacionais (tais como o Plano de Ação do Sistema das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres - ONU SWAP). Do mesmo modo, a ferramenta responde à legislação do país-sede dos Organismos Ibero-Americanos - Espanha -, onde medidas como a adoção de protocolos de intervenção contra o assédio sexual ou baseado no sexo, a implementação de ações que favorecem a conciliação e a implementação de um registo salarial, estão especificamente incluídas na legislação.

É de notar que este instrumento terá um carácter flexível para se adaptar aos diferentes contextos e dinâmicas institucionais, bem como aos diferentes avanços em matéria de igualdade de género de cada Organismo Ibero-Americano. Desta forma, a ferramenta procurará medir o grau de implementação das “Políticas Institucionais para Promover a Integração da Perspetiva de Género nos Organismos Ibero-Americanos” com um triplo objetivo:

- Estabelecer metas;
- Medir os progressos registados; e
- Encorajar o compromisso e a aplicação de medidas.

Cada uma das políticas institucionais foi dedicada a uma estratégica (ver Quadro 1) que é acompanhada por um resultado esperado, por linhas de ação e pelas respetivas ações a implementar. O cumprimento destas ações, que se dividem entre as que são consideradas **essenciais** para a obtenção dos objetivos estabelecidos, e ações **complementares** que reforçam os resultados esperados, será medido através de uma série de indicadores que se apresentam no Anexo II do presente documento. Desta forma, pretendem-se lançar as bases para eventualmente aspirar a uma certificação internacional, tal como por exemplo, o Selo de Igualdade de Género para entidades do PNUD¹.

¹ Para mais informações, consulte: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-undp.html>.

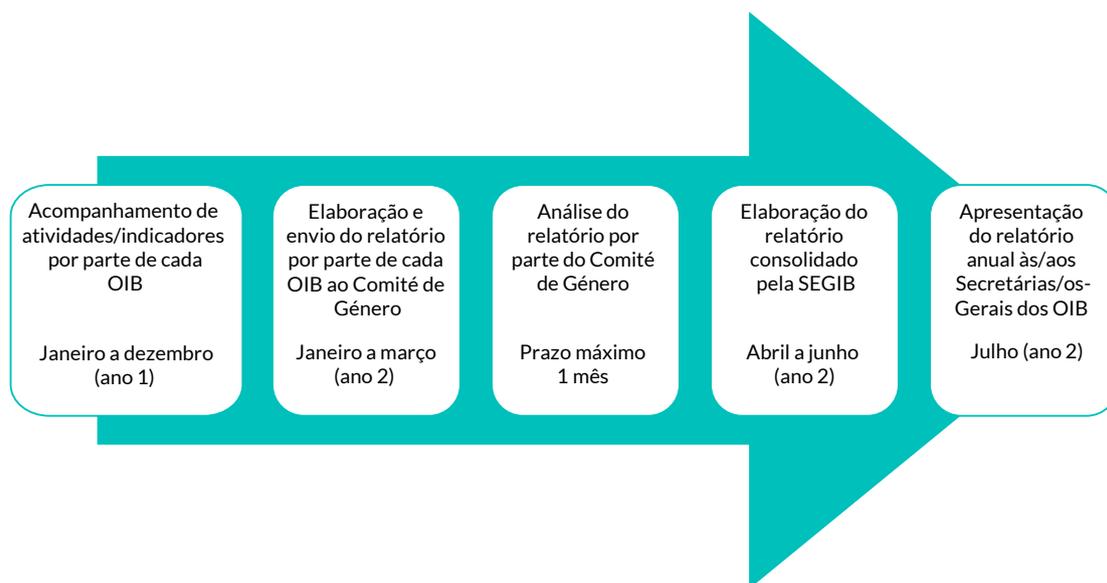
Quadro 1: Áreas estratégicas²



As e os representantes dos Organismos Ibero-Americanos no Comité Técnico de Género serão responsáveis por acompanhar o cumprimento das ações no seio dos seus próprios organismos. O acompanhamento será efetuado através da elaboração de relatórios anuais, abrangendo o período de **1 de janeiro a 31 de dezembro**, por parte das e dos representantes de cada organismo ibero-americano. Estes relatórios, que serão compostos por uma secção narrativa e um quadro de indicadores, serão enviados e apresentados ao Comité de Género durante o primeiro trimestre do ano seguinte ao período de acompanhamento (janeiro a março). A partir da data de receção, o Comité de Género terá um período máximo de um mês para analisar e apresentar quaisquer observações, após o qual o relatório será validado. Durante os meses de abril a junho de todos os anos, a SEGIB elaborará um relatório consolidado com as informações recebidas para apresentar aos Secretários/as-Gerais dos Organismos Ibero-Americanos.

² Note-se que as áreas de intervenção contidas nas “Políticas Institucionais para Promover a Integração da Perspetiva de Género nos Organismos Ibero-Americanos” relacionadas com a adoção de medidas para favorecer a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional entre o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos e com a aplicação e cumprimento dos princípios de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos procedimentos de recursos humanos de cada Organismo Ibero-Americano, foram agrupadas sob a área estratégica de “Recursos Humanos”. Além disso, foi acrescentada uma área adicional relativa às ações dos OIB para promover a igualdade de género nas suas atividades institucionais.

Quadro 2: Cronograma de acompanhamento



Propõe-se que esta ferramenta seja implementada a partir de janeiro de 2022, e que na sua primeira fase cubra apenas as sedes dos Organismos Ibero-Americanos, a menos que estes decidam alargá-lo aos seus escritórios sub-regionais/países.

3. ÁREAS ESTRATÉGIAS

A seguir apresentam-se as áreas estratégicas de acompanhamento com resultados esperados, linhas de ação e ações a implementar por cada Organismo Ibero-Americano.

3.1. FORTALECIMENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONAIS



Resultado esperado: O pessoal dos Organismos Ibero-Americanos está sensibilizado e formado em igualdade de género.

3.1.1 Linha de ação: Implementar ações de sensibilização e formação em matéria de igualdade de género para o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos.

Ações essenciais:

- Implementar o curso “*Eu sei de Género: Uma introdução à igualdade de género no sistema ibero-americano*”, com carácter obrigatório para todo o pessoal do organismo.

Ações complementares:

- Realizar outras ações de sensibilização e/ou formação em matéria de género, virtuais ou presenciais, para o pessoal do organismo.
- Organizar ações de sensibilização e/ou formação em matéria de género para os quadros diretivos do organismo.
- Incluir o requisito de formação/experiência em igualdade de género em todos os concursos de pessoal.

3.2. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA



Resultado esperado: Todos os Organismos Ibero-Americanos utilizam uma linguagem e imagens inclusivas e não sexistas em todos os seus documentos oficiais, comunicações, materiais, publicações e produtos audiovisuais.

3.2.1 Linha de ação: *Implementar medidas a nível institucional para assegurar uma comunicação inclusiva em todas as comunicações, materiais e publicações elaborados pelo organismo.*

Ações essenciais:

- Implementar uma diretriz/política sobre a utilização da comunicação inclusiva em todas as comunicações, materiais e publicações elaborados pelo organismo ibero-americano.
- Divulgar e facilitar o acesso contínuo ao guia da linguagem inclusiva, elaborado no âmbito do Comité de Género, a todo o pessoal do organismo.

Ações complementares:

- Dar formação periódica ao pessoal do organismo sobre comunicação inclusiva.

3.3. GESTÃO DE EVENTOS



Resultado esperado: Todos os Organismos Ibero-Americanos integram a perspetiva de género nos seus eventos institucionais.

3.3.1 Linha de ação: *Implementar medidas a nível institucional para assegurar uma adequada incorporação da perspetiva de género na gestão de todos os eventos institucionais do organismo.*

Ações essenciais:

- Emitir uma diretriz/comunicado oficial dirigido a todo o pessoal do organismo sobre a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos institucionais.
- Divulgar e facilitar o acesso ao documento “Diretrizes para a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos dos Organismos Ibero-Americanos” entre todo o pessoal do organismo.³

Ações complementares:

- Participar numa campanha de comunicação para promover a participação efetiva e equitativa das mulheres na qualidade de especialistas nos eventos, debates, colóquios e outros.⁴
- Estabelecer critérios de género para a seleção de porta-vozes e Embaixadores/as dos OIB.⁵

³ O Anexo III inclui um modelo de acompanhamento da integração da perspetiva de género nos eventos para assegurar o cumprimento dos indicadores propostos no Anexo II.

⁴ Por exemplo: #NoSinEllas; #NoSinMujeres.

⁵ Ainda por elaborar pelo Comité de Género em 2022.

3.4. ASSÉDIO SEXUAL E EM RAZÃO DO SEXO NO LOCAL DE TRABALHO

Resultado esperado: Os Organismos Ibero-Americanos previnem o assédio sexual e em razão do sexo no local de trabalho e garantem ao seu pessoal o direito a beneficiar de um ambiente de trabalho e convivência isento de discriminações, assédio e violência.

3.4.1 Linha de ação: Adotar e implementar protocolos de ação contra o assédio sexual e o assédio em razão do sexo nos organismos ibero-americanos.

Ações essenciais:

- Adotar e implementar um protocolo de ação em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho como política institucional.⁶
- Divulgar e facilitar o acesso ao protocolo de ação em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho a todo o pessoal do organismo.
- Integrar referências ao protocolo de ação em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no regulamento de pessoal do organismo.
- Implementar uma formação periódica sobre assédio sexual e em razão do sexo no local de trabalho para todo o pessoal do organismo.

3.5. RECURSOS HUMANOS

Resultado esperado: As políticas de Recursos Humanos dos Organismos Ibero-Americanos garantem a igualdade de tratamento entre mulheres e homens e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

3.5.1 Linha de ação: Implementar ações para promover a igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos processos de seleção de recursos humanos dos Organismos Ibero-Americanos.

Ações essenciais:

- Integrar medidas de ação positiva nos concursos de pessoal para promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho.
- Utilizar uma linguagem inclusiva na redação dos concursos de contratação.
- Assegurar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos comités de seleção.

Ações complementares:

- Realizar processos de seleção com currículos anónimos.
- Realizar exames escritos anónimos nos processos de seleção, sempre que os referidos processos envolvam exames escritos.
- Incluir a formação/experiência em igualdade de género como requisito para a composição dos comités de seleção.
- Implementar registos salariais.⁷
- Implementar auditorias salariais.⁸

⁶ O Comité Técnico de Igualdade de Género elaborou e colocou à disposição dos OIB um modelo de protocolo para adaptação e implementação.

⁷ O registo salarial é uma medida de transparência que envolve o registo dos salários médios, complementos salariais e pagamentos extra salariais do quadro de pessoal, diferenciados por sexo para cada grupo profissional, categoria profissional, nível, cargo ou qualquer outro sistema de classificação aplicável. Para mais informações, por favor consulte:

https://www.igualdaddenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf

⁸ A auditoria salarial consiste numa compilação e análise de informações relativas ao salário, com o objetivo de obter as informações necessárias para a elaboração de um plano de ação que permita reduzir as desigualdades salariais, identificando a existência de disparidades salariais e implementando as medidas necessárias para as eliminar, caso existam. Para mais informações, por favor consulte:

https://www.igualdaddenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf

3.5.2 Linha de ação: Implementar e alargar as medidas de conciliação nos Organismos Ibero-Americanos

Ações essenciais:

- Assegurar e promover o uso das medidas de conciliação familiar reconhecidas pela regulamentação do país-sede por parte do pessoal do organismo ibero-americano.⁹
- Divulgar informações sobre as medidas de conciliação e corresponsabilidade existentes entre todo o pessoal do organismo ibero-americano.

Ações complementares:

- Adotar medidas adicionais às formalmente reconhecidas pela regulamentação do país-sede para promover uma maior conciliação e corresponsabilidade entre o pessoal do organismo ibero-americano.¹⁰

3.5.3 Linha de ação: Integrar critérios de género nos concursos e na contratação de serviços externos.

Ações complementares:

- Integrar os princípios de género nos concursos para serviços externos.¹¹
- Integrar os princípios de género nos processos de avaliação e adjudicação dos concursos externos.

3.6. AÇÕES PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO

Resultado esperado: Os Organismos Ibero-Americanos promovem a igualdade de género.

3.6.1 Linha de ação: Fortalecer o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos.

Ações essenciais:

- Atribuir um orçamento financeiro ao plano de trabalho conjunto do Comité Técnico de Género.
- Participar nas reuniões do Comité Técnico de Género.

3.6.2 Linha de ação: Incorporar ações para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nos planos de trabalho de cada Organismo Ibero-Americano.

Ações essenciais:

- Incorporar na planificação anual linhas de trabalho específicas para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.
- Atribuir recursos a ações ligadas à promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres no orçamento do organismo.
- Organizar/realizar atividades/eventos para promover a igualdade de género na região Ibero-Americana

⁹ Por exemplo, licenças de maternidade, paternidade, amamentação, prestação de cuidados, etc.

¹⁰ Por exemplo, horários de trabalho flexíveis, teletrabalho regulamentado, alargamento de licenças legais de maternidade e paternidade, horas extra para amamentação, alargamento de licenças por razões familiares, introdução de dias de livre disposição, introdução de ações de apoio direto para facilitar a conciliação (por exemplo, desenvolvimento de acordos e apoio económico para jardins de infância de 0-3 anos, etc.).

¹¹ Estes princípios foram elaborados no âmbito do Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos (PENDENTES).

- Realizar/promover ações e/ou campanhas de comunicação dedicadas a promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.
- Desenvolver atividades de formação e/ou assessorias técnicas em matéria de género para agentes externos com os quais o Organismo Ibero-Americano colabore.

Ações complementares:

- Apoiar/participar em atividades/eventos para promover a igualdade de género na região ibero-americana realizados ou organizados por agentes externos ao organismo.
- Subscrever acordos/convenções de colaboração com agentes dedicados à promoção da igualdade de género na região ibero-americana.

ANEXO I: INDICADORES DE ACOMPANHAMENTO

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
1. Fortalecimento de capacidades institucionais 	O pessoal dos Organismos Ibero-Americanos está sensibilizado e formado em igualdade de género.	LA 1.1. Implementar ações de sensibilização e formação em matéria de igualdade de género para o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Implementar o curso “Eu sei de Género: Uma introdução à igualdade de género no sistema ibero-americano”, com carácter obrigatório para todo o pessoal do Organismo Ibero-Americano.	% do pessoal que realizou o curso “Eu sei de Género”.	100%	N/A	N/A	N/A	Comunicações sobre o curso ao pessoal; relatórios de acompanhamento do curso.	Anual (até ao final de 2021).	A meta é incluída apenas para o primeiro ano (2022), uma vez que o curso “Eu sei de género” só estará disponível até dezembro de 2021.
			COMPLEMENTARES	Realizar outras ações de sensibilização e/ou formação em matéria de género, virtuais ou presenciais, para o pessoal do Organismo Ibero-Americano.	Nº de formações realizadas.	1	2	3	4	Relatórios de formação; listas de assistência.	Anual.	Metas cumulativas.
			COMPLEMENTARES	Organizar ações de sensibilização e/ou formação em matéria de género para os quadros diretivos do organismo.	Nº de formações realizadas.	1	1	2	2	Relatórios de formação; listas de assistência.	De dois em dois anos.	Metas cumulativas.
			COMPLEMENTARES	Incluir formação/experiência em igualdade de género como requisito em todos os concursos de pessoal.	% de concursos de pessoal que estabelecem como requisito a formação/experiência em género.	25%	25%	50%	50%	TDR/concursos publicados/atas de seleção.	De dois em dois anos.	Metas não cumulativas.

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
2. Comunicação Inclusiva 	Todos os Organismos Ibero-Americanos utilizam uma linguagem e imagens não sexistas em todos os seus documentos oficiais, comunicações, materiais, publicações e produtos audiovisuais.	LA 2.1. Implementar medidas a nível institucional para assegurar uma comunicação inclusiva em todas as comunicações, materiais e publicações elaborados pelos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Emitir uma diretriz/política institucional sobre a utilização de uma comunicação inclusiva em todas as comunicações, materiais e publicações elaborados pelo OIB.	Foi emitido um comunicado para todo o pessoal que apela à utilização de uma linguagem inclusiva (SIM/NÃO).	SIM	SIM	SIM	SIM	Comunicado.	Pelo menos uma vez.	Meta cumulativa.
				Divulgar e facilitar o acesso contínuo ao guia da linguagem inclusiva, elaborado no âmbito do Comité de Género, entre todo o pessoal do OIB.	N° de meios através dos quais se divulga o guia entre o pessoal do OIB.	<2	<2	<2	<2	Correios/ links/meios de divulgação.	Anual.	Meta não cumulativa. Os meios de divulgação podem ser repetidos de ano para ano.
			COMPLEMENTARES	Dar formação periódica ao pessoal sobre comunicação inclusiva.	N° de formações realizadas.	1	1	2	2	Listas de assistência; relatórios de formação.	De dois em dois anos.	Metas cumulativas.

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
3. Gestão de Eventos Institucionais 	Todos os Organismos Ibero-Americanos integram a perspetiva de género nos seus eventos institucionais.	LA 3.1. Implementar medidas a nível institucional para assegurar uma adequada incorporação da perspetiva de género na gestão de todos os eventos institucionais dos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Emitir uma diretriz/ política institucional sobre a Incorporação da Perspetiva de Género nos eventos organizados pelos OIB.	Foi emitido um comunicado para todo o pessoal que apela à incorporação da perspetiva de género nos eventos organizados pelos OIB (SIM/NÃO).	SIM	SIM	SIM	SIM	Comunicado.	Pelo menos uma vez.	Metas cumulativas. Não será necessário emitir o comunicado todos os anos.
				% de eventos analisados que cumprem as diretrizes de incorporação da perspetiva de género na sua organização/ gestão.	20%	40%	50%	75%	Relatório de acompanhamento de eventos.	Anual.	Meta não cumulativa.	
				Divulgar e facilitar o acesso contínuo às "Diretrizes para a incorporação da perspetiva de género nos eventos dos OI" a todo o pessoal do OIB.	Nº de meios através dos quais se divulgam as diretrizes entre o pessoal do OIB.	<2	<2	<2	<2	Correios/ links/meios de divulgação.	Anual.	Metas não cumulativas. Podem utilizar-se os mesmos meios de divulgação de ano para ano.
				Participar numa campanha de comunicação para promover a participação efetiva e equitativa das mulheres na qualidade de especialistas nos eventos, debates, colóquios e outros.	Nº de campanhas que aderiram.	1	1	1	1	Comunicação/ meios de divulgação/ correios.	Pelo menos uma vez.	Meta cumulativa.
			Estabelecer critérios de género para a seleção de porta-vozes e Embaixadores/as dos OIB.	Foram emitidas diretrizes sobre a seleção de porta-vozes e Embaixadores/as com perspetiva de género (SIM/NÃO).	NÃO	SIM	SIM	SIM	Diretriz/ orientações.	Pelo menos uma vez.	Metas cumulativas. Não será necessário emitir o comunicado todos os anos.	

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
<p>4. Assédio sexual e em razão do sexo</p> 	<p>Os Organismos Ibero-Americanos previnem o assédio sexual e em razão do sexo e garantem ao seu pessoal o direito a usufruir de um ambiente de trabalho e convivência isento de discriminações, assédio e violência.</p>	<p>LA 4.1. Adotar e implementar protocolos de intervenção contra o assédio sexual e o assédio em razão do sexo nos organismos ibero-americanos.</p>	<p>ESSENCIAIS</p>	<p>Adotar e implementar um protocolo de intervenção em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho como política institucional.</p>	<p>Foi emitido um comunicado a todo o pessoal que informa sobre a implementação do protocolo (SIM/NÃO).</p>	SIM	SIM	SIM	SIM	Comunicado.	<p>Pelo menos uma vez.</p>	<p>Metas cumulativas. Não será necessário emitir o comunicado todos os anos.</p>
				<p>Divulgar e facilitar o acesso ao protocolo de intervenção em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no local de trabalho a todo o pessoal do OIB.</p>	<p>Nº de meios através dos quais se divulga o protocolo entre o pessoal do OIB.</p>	<2	<2	<2	<2	Correios/ links/meios de divulgação.	<p>Anual.</p>	<p>Metas não cumulativas. Só será necessário realizar esta ação uma vez.</p>
				<p>Integrar referências ao protocolo de intervenção em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito de trabalho no regulamento de pessoal do OIB.</p>	<p>Foram incorporadas disposições e referências ao protocolo de intervenção em caso de assédio sexual e/ou em razão do sexo no regulamento de pessoal do OIB (SIM/NÃO).</p>	SIM	SIM	SIM	SIM	Reglamento.	<p>Pelo menos uma vez.</p>	<p>Metas não cumulativas. Só será necessário realizar esta ação uma vez.</p>
				<p>Implementar uma formação periódica sobre assédio sexual e em razão do sexo no local de trabalho para todo o pessoal do OIB.</p>	<p>Nº de formações sobre assédio sexual e/ou em razão do sexo realizadas para o pessoal do OIB.</p>	1	1	2	2	Listas de assistência; relatórios de formação.	<p>De dois em dois anos.</p>	<p>Metas cumulativas. A modalidade de formação/ sensibilização será determinada por cada OIB.</p>

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
5. Recursos Humanos 	As políticas de Recursos Humanos dos Organismos Ibero-Americanos asseguram a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.	LA 5.1. Implementar ações para promover e assegurar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todos os processos de recursos humanos dos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Integrar medidas de ação positiva nos concursos de pessoal para promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho.	% de concursos que incorporam ações positivas nos seus critérios de seleção.	15%	30%	50%	75%	TDR/concursos publicados.	Permanente.	Metas cumulativas.
				Utilizar uma linguagem inclusiva na redação dos concursos de contratação.	% de concursos que utilizam uma linguagem sensível.	25%	50%	75%	100%	TDR/concursos publicados.	Permanente.	Metas cumulativas.
				Assegurar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos comités de seleção.	% de mulheres nos comités de seleção.	15%	30%	40%	50%	Lista da composição dos comités de seleção.	Permanente.	Metas não cumulativas.
			COMPLEMENTARES	Realizar processos de seleção com currículos anónimos.	% de concursos que implementam um processo de seleção com currículos anónimos.	15%	30%	45%	60%	Relatórios de seleção; TDR/concursos publicados.	Permanente.	Metas não cumulativas.
				Realizar exames escritos anónimos nos processos de seleção.	% de concursos que realizam exames escritos anónimos nos seus processos de seleção.	15%	30%	45%	60%	Relatórios de seleção; TDR/concursos publicados.	Permanente.	Metas não cumulativas.
				Incluir a formação/experiência em igualdade de género como requisito para a constituição dos comités de seleção.	% de membros dos comités de seleção que têm formação/experiência em género.	25%	25%	50%	50%	Lista da composição dos comités de seleção.	Permanente.	Metas não cumulativas.
				Implementar registos salariais.	Realizou-se um registo salarial (SIM/ NÃO).	NÃO	SIM	SIM	SIM	Registos salariais.	Anual.	Metas não cumulativas.
				Implementar auditorias salariais.	Realizou-se uma auditoria salarial (SIM/NÃO).	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	Relatório de auditoria.	De quatro em quatro anos.	Metas não cumulativas.

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
5. Recursos Humanos 	As políticas de Recursos Humanos dos Organismos Ibero-Americanos asseguram a igualdade de tratamento entre mulheres e homens.	LA 5.2. Implementar e alargar as medidas de conciliação nos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Assegurar e promover o uso das medidas de conciliação familiar reconhecidas pela regulamentação do país-sede por parte do pessoal do organismo ibero-americano.	% de medidas de conciliação reconhecidas pela lei que são integradas no regulamento de pessoal.	100%	100%	100%	100%	Regulamento de pessoal.	Permanente.	Metas não cumulativas. Só será necessário realizar esta ação uma vez.
				Divulgar informações sobre as medidas de conciliação e corresponsabilidade existentes entre todo o pessoal do organismo ibero-americano.	Nº de meios através dos quais se divulgam as medidas.	<2	<2	<2	<2	Correios/ links/meios de divulgação.	Anual.	Metas não cumulativas. Podem utilizar-se os mesmos meios de divulgação de ano para ano.
			COMPLEMENTARES	Adotar medidas adicionais às formalmente reconhecidas pela regulamentação do país-sede para promover uma maior conciliação e corresponsabilidade entre o pessoal do Organismo Ibero-Americano.	Nº de medidas adicionais adotadas.	<1	<1	<2	<2	Regulamentos/ comunicações.	Anual.	Metas cumulativas.
				ESSENCIAIS	Integrar os princípios de género nos concursos para serviços externos.	% de concursos que integram os princípios de género.	15%	25%	50%	75%	Concursos publicados.	Permanente.
		LA 5.3. Incorporar criterios de género en las licitaciones y contratación de servicios externos.	Integrar os princípios de género na avaliação e adjudicação de concursos externos.		% de processos de avaliação e adjudicação que integraram os princípios de género.	15%	25%	50%	75%	Atas de avaliação/ seleção.	Permanente.	Metas não cumulativas.

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS	
6. Ações para promover a igualdade de género 	Os organismos ibero-americanos promovem a igualdade de género.	LA 6.1. Fortalecer o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos.	ESSENCIAIS	Atribuir um orçamento ao plano de trabalho conjunto do Comité Técnico de Género.	Realiza-se uma contribuição financeira ao plano de trabalho conjunto (SIM/NÃO).	<1000€	<1000€	<2000€	<3000€	Plano de Trabalho/orçamento do Comité de género.	Anual.	Metas não cumulativas.
				Participar nas reuniões do Comité Técnico de Género.	% de reuniões com participação.	70%	70%	70%	70%	Lista de participantes nas reuniões do comité.	Permanente.	Metas não cumulativas.

ÁREA ESTRATÉGICA	RESULTADO	LINHA DE AÇÃO	AÇÕES PROPOSTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FONTES DE VERIFICAÇÃO	PERIODICIDADE	COMENTÁRIOS		
6. Ações para promover a igualdade de gênero 	Os organismos ibero-americanos promovem a igualdade de gênero.	LA 6.2. Incorporar ações para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos planos de trabalho de cada Organismo Ibero-Americano.	ESSENCIAIS	Incorporar na planificação anual linhas de trabalho específicas para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.	Nº de resultados relacionados com a igualdade de gênero incluídos na planificação anual do organismo ibero-americano.	1	1	1	1	Documento de planificação anual.	Anual.	Metas não cumulativas.	
				Incorpora-se pelo menos um indicador de gênero em cada área estratégica do plano de trabalho do OIB (SIM/ NÃO).		SIM	SIM	SIM	SIM	Planificação estratégica do OIB/relatórios de acompanhamento.	Anual.	Metas não cumulativas.	
				Atribuir um orçamento às ações relacionadas com a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no orçamento do organismo ibero-americano.	Atribui-se um orçamento para promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no orçamento (SIM/ NÃO).	SIM	SIM	SIM	SIM	Orçamento institucional.	Anual.	Metas não cumulativas.	
				Organizar eventos/ realizar atividades para promover a igualdade de gênero na região ibero-americana.	Nº de eventos organizados/ atividades realizadas.	1	2	3	4	Ficha de atividade/ relatório de atividade.	Anual.	Metas cumulativas.	
				Realizar/promover ações e/ou campanhas de comunicação dedicadas a promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.	Nº de atividades de formação/ assessorias prestadas.	1	2	3	4	Relatório de formação; listas de participação; relatório de assistência técnica.	Anual.	Metas cumulativas.	
				Desenvolver atividades de formação e/ou assessorias técnicas em matéria de gênero para agentes externos com os quais o OIB colabore.	Nº de eventos apoiados/em que se participou.	1	2	3	4	Relatório de atividade/agenda e nota conceptual do evento.	Anual.	Metas cumulativas.	
				COMPLEMENTARES	Apoiar/participar em atividades/eventos para promover a igualdade de gênero na região ibero-americana realizados ou organizados por agentes externos ao Organismo Ibero-Americano.	Nº de eventos apoiados/em que se participou.	1	2	3	4	Relatório de atividade/agenda e nota conceptual do evento.	Anual.	Metas cumulativas.
					Subscrever acordos/ convenções de colaboração com agentes dedicados à promoção da igualdade de gênero na região ibero-americana.	Nº de acordos/ convenções assinados.	1	1	2	2	Acordos assinados.	Anual.	Metas cumulativas.

ANEXO II: MODELO DE ACOMPANHAMENTO DA INCLUSÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS EVENTOS

DESCRIÇÃO DO EVENTO				
Nome do evento				
Instituição/ões organizadora/s				
Data				
Hora				
Formato (Presencial/virtual)		Caso seja presencial, indicar local:		
	Moderadores	Oradores	Participantes	
Nº de Homens:				
Nº de Mulheres:				
CONSIDERAÇÕES RELATIVAS AO GÉNERO			SIM	NÃO
Há uma participação equilibrada de homens e mulheres na qualidade de especialistas no evento:				
As questões de género são abordadas nos conteúdos do evento:				
Utiliza-se uma comunicação inclusiva nos materiais e conteúdos do evento:				
Há uma representação equilibrada de homens e mulheres na audiência:				
O evento foi organizado durante um horário que favorece a conciliação: ¹²				
O evento dá a conhecer a política de tolerância zero relativamente à violência e ao assédio:				
ANÁLISE			SIM	NÃO
<p>Considera-se que o evento incorporou adequadamente a perspetiva de género na sua organização?</p> <p><i>(Só quando a resposta tiver sido positiva em pelo menos 2 dos critérios da secção anterior, se considera que o evento incluiu a perspetiva de género)</i></p>				

¹² Entendidos como eventos que terminam antes das 18:00 h de Espanha.

ANEXO III: POLÍTICAS INSTITUCIONAIS PARA A INCLUSÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS ORGANISMOS IBERO-AMERICANOS

A igualdade de género é fundamental para a obtenção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que contempla um mundo no qual “todas as mulheres e meninas usufruam da plena igualdade de género e onde se tenham eliminado todos os obstáculos jurídicos, sociais e económicos que impedem o seu empoderamento”. Nesse contexto, e em resposta aos mandatos das Cúpulas Ibero-Americanas de Chefes e Chefas de Estado e de Governo, os Organismos Ibero-Americanos desenvolveram as suas próprias ferramentas e estratégias para incorporar a perspetiva de género nas suas atividades.

Com o objetivo de fazer avançar esta linha de trabalho e de institucionalizar procedimentos internos, o Comité Técnico de Género dos Organismos Ibero-Americanos elaborou as Políticas Institucionais para a Inclusão da Perspetiva de Género que a seguir se apresentam. Em 2019, os Secretários e as Secretárias-Gerais de todos os Organismos Ibero-Americanos aprovaram as referidas políticas no quadro do Comité de Direção Estratégica dos Organismos Ibero-Americanos, para que fossem adequadas e implementadas de acordo com o contexto institucional de cada organismo.

-  FORTALECIMENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONAIS
-  COMUNICAÇÃO INCLUSIVA
-  GESTÃO DE EVENTOS
-  PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO EM RAZÃO DO SEXO
-  CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL
-  IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS PROCESSOS DOS RECURSOS HUMANOS

1. FORTALECIMENTO DAS CAPACIDADES INSTITUCIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÊNERO

A formação e sensibilização em matéria de igualdade de género para todo o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos são reconhecidas como um elemento-chave fundamental para fazer avançar a transversalização da perspetiva de género.

Por esse motivo, insta-se a que os Organismos Ibero-Americanos se comprometam a sensibilizar o seu pessoal sobre o valor social da igualdade como eixo para o desenvolvimento sustentável, bem como a promover uma capacitação especializada na matéria para assegurar que se inclui a perspetiva de género no exercício de todos os eixos e linhas de trabalho dos organismos.

Para isso, é recomendável que se lecionem cursos de formação gratuitos e periódicos de carácter obrigatório a todo o pessoal, em especial aos quadros médios e de direção. Neste sentido, convidam-se os Organismos Ibero-Americanos a promover o curso “Eu sei de género: Uma introdução à igualdade de género no sistema ibero-americano”¹³, elaborado pelo Comité de Género, para assegurar uma base mínima comum de conhecimentos a todo o pessoal.

2. COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Utilização de uma comunicação inclusiva em toda documentação oficial, materiais, publicações, produtos audiovisuais e/ou imagens elaborados e difundidos pelos Organismos Ibero-Americanos.

Considera-se da responsabilidade dos Organismos Ibero-Americanos assegurar que não se verifiquem tratamentos desiguais ou que afetem a visibilidade real das mulheres e dos homens. Por esse motivo, solicita-se que todos os documentos e comunicados oficiais, materiais, publicações, produtos audiovisuais e/ou imagens elaborados ou difundidos pelos Organismos Ibero-Americanos façam um uso inclusivo e não sexista da linguagem, evitem quaisquer imagens discriminatórias das mulheres e estereótipos de género, e fomentem uma imagem com valores de igualdade, presença equilibrada, diversidade, corresponsabilidade e pluralidade de papéis e identidades de género.

Para desempenhar essa tarefa, recomenda-se a consulta do Guia de Comunicação Inclusiva dos *Organismos Ibero-Americanos*¹⁴ elaborado com o objetivo de oferecer orientações para o uso de uma comunicação inclusiva no contexto dos Organismos Ibero-Americanos.

3. GESTÃO DE EVENTOS COM PERSPETIVA DE GÊNERO

Os eventos públicos são o reflexo da idiosincrasia da entidade que os organiza, pelo que se pede que os Organismos Ibero-Americanos reiterem o seu compromisso para com a igualdade na gestão de todos os eventos e atividades que organizem.

Para isso, solicita-se aos Organismos Ibero-Americanos que incluam uma participação equilibrada de homens e mulheres na qualidade de especialistas nos painéis e conferências que organizem, assegurando um papel igualitário quanto ao seu nível e autoridade, bem como à diversidade dos temas expostos. Do mesmo modo, e na medida do possível, convidam-se os Organismos Ibero-Americanos

¹³ <https://www.segib.org/call/curso-yo-se-de-genero/>

¹⁴ PENDENTE. Acrescentar o link quando estiver disponível.

a analisar e a dar visibilidade à perspectiva de género em todos os temas abordados nos referidos eventos e/ou atividades, bem como a promover a transversalização de género nos aspetos logísticos e operacionais, tendo em conta uma série de elementos (horário, equilíbrio de género da equipa organizadora, meios e canais para a convocação, uso de uma linguagem sensível ao género, equilíbrio de género nos turnos de palavra do público, etc.).

Para cumprir este objetivo, recomenda-se que os Organismos Ibero-Americanos consultem e apliquem as *Orientações para a Incorporação da Perspetiva de Género nos Eventos dos Organismos Ibero-Americanos*¹⁵ elaboradas pelo Comité de Género.

4. PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO EM RAZÃO DO SEXO NO ÂMBITO PROFISSIONAL

Para a concretização efetiva dos direitos inerentes à pessoa e para a devida obtenção dos objetivos de igualdade de género, pede-se aos Organismos Ibero-Americanos que se comprometam com a prevenção e erradicação do assédio sexual e em razão do sexo no âmbito das suas estruturas.

Tudo isto, não só é importante para cumprir os quadros regulamentares internacionais e a legislação nacional contra o assédio sexual no mundo do trabalho, mas também representa um compromisso comum para dar visibilidade e reforçar a prevenção neste domínio e assim contribuir para que a comunidade ibero-americana seja um espaço mais igualitário e inclusivo que garanta o direito de todas as pessoas a usufruírem de um ambiente de trabalho e convivência isento de discriminações.

Para esse efeito, instam-se os Organismos Ibero-Americanos a adotarem um protocolo formal de intervenção, por escrito e público, que posteriormente possa ser divulgado a todo o pessoal, inclusive por meio de workshops de sensibilização e baseado no [modelo elaborado pelo Comité de Género dos Organismos Ibero-Americanos](#).

5. FAVORECER A CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

A conciliação profissional, que permite compatibilizar a vida pessoal e familiar com o emprego, é um elemento fundamental para atingir a igualdade de género. É por isso que se considera essencial que os Organismos Ibero-Americanos assegurem a adoção das medidas contempladas na legislação nacional para garantir a conciliação da vida familiar, profissional e pessoal (licenças de maternidade, paternidade, parentalidade, aleitamento, prestação de cuidados, etc.). Também se recomenda aos organismos que alarguem ou desenvolvam medidas adicionais para favorecer uma maior conciliação, incluindo, por exemplo, flexibilidade nos horários de trabalho, teletrabalho regulado e regulamentação das atividades profissionais para além do horário de trabalho.

Dado que estas licenças são maioritariamente pedidas por mulheres trabalhadoras, encorajam-se os Organismos Ibero-Americanos a fomentar o seu usufruto entre os trabalhadores do sexo masculino (especialmente as licenças de paternidade), bem como a evitar qualquer tipo de penalização às mulheres trabalhadoras por beneficiarem delas. De igual forma, caso o organismo alargue as licenças pelo nascimento ou adoção de um/a filho/a para além do mínimo determinado na legislação, insiste-se que estas se ofereçam de forma paritária aos trabalhadores e às trabalhadoras, para assim evitar que se perpetuem e reproduzam determinados estereótipos e papéis de género.

¹⁵ <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Lineamientos-para-la-Incorporacio%CC%81n-de-la-perspectiva-de-Ge%CC%81nero-en-Eventos-de-los-Organismos-Iberoamericanos.pdf>

6. APLICAÇÃO E CUMPRIMENTOS DOS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS PROCEDIMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Como reflexo do compromisso para com a igualdade e não discriminação, solicita-se que os Organismos Ibero-Americanos se comprometam com a aplicação e o cumprimento dos princípios de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em todos os seus processos de recrutamento, a fim de assegurarem o cumprimento da lei nacional relativa a essa matéria, bem como de favorecerem um ambiente de trabalho integrador e de igualdade de oportunidades que promova uma maior inovação e diversidade nas equipas de trabalho.

Nesta base, recomenda-se nomeadamente a inclusão de ações positivas nos concursos de pessoal para promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nas equipas de trabalho; o uso de uma linguagem sensível ao género na redação dos concursos e nas descrições dos postos de trabalho; a constituição de comités de seleção equilibrados; e a inclusão de critérios de avaliação relacionados com a igualdade de género nos processos de contratação internos e externos.¹⁶ Na medida do possível, também se convidam os Organismos Ibero-Americanos a fomentarem uma maior representação de mulheres nos postos de chefia e de responsabilidade, bem como a estabelecerem medidas que promovam e assegurem a igualdade salarial.

¹⁶ Para isso, instam-se os Organismos Ibero-Americanos a que revejam e apliquem os princípios de género nos concursos para serviços externos. PENDENTE. Incluir o link quando estiver disponível.

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