

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 quadro, e em resposta aos mandatos das Cimeiras 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 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.



FORTELECIMENTO 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 a sensibilização em matéria de igualdade de género para todo o pessoal dos Organismos Ibero-Americanos reconhecem-se como um elemento crucial e 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, exortam-se os Organismos Ibero-Americanos a promover o curso [“Eu sei de género: Uma introdução à igualdade de género no sistema ibero-americano”](#), 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 elaboradas e difundida 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 elaboradas ou difundidas pelos Organismos Ibero-Americanos empreguem 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](#), 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 GÉNERO

Os eventos públicos são o reflexo da própria idiossincrasia 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 especialistas homens e mulheres nos painéis e conferências que organizem, garantindo um papel igualitário tanto ao seu nível e autoridade, quanto à diversidade dos temas expostos. Do mesmo modo, e na medida do possível, convidam-se os Organismos Ibero-Americanos a analisar e a dar visibilidade à perspetiva 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](#), 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, público e por escrito, 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, para a 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.

6. APLICAÇÃO E CUMPRIMENTOS DOS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS PROCESSOS DOS 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 assegurar o cumprimento da lei nacional relativa a essa matéria, bem como de favorecer um ambiente de trabalho integrador e de igualdade de oportunidades que promova uma maior inovação e diversidade das 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.¹ Na medida do possível, também se convidam os Organismos Ibero-Americanos a fomentarem uma maior representação de mulheres nos postos de chefia e responsabilidade, bem como a estabelecerem medidas que promovam e assegurem a igualdade salarial.

¹ Para isso, instam-se os Organismos Ibero-Americanos a que revejam e apliquem os princípios de género nos concursos para serviços externos.