



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÊNERO DA CLADE

REALIZAÇÃO:



Campaña
Latinoamericana
por el Derecho
a la Educación

20
años



Realização

Campanha Latino-Americana pelo Direito à Educação (CLADE)

Coordenação Regional

Nelsy Lizarazo

Redação

Laura Giannecchini (da CLADE) e Tita Torres (da REPEM), a partir das discussões do **Grupo de Trabalho de Gênero da CLADE**, integrado por Ana Raquel Fuentes, Ángel Omar Escobar, Angie Castro, Arlen Maria Mendoza, Breydi Merari Hernandez, Cecilia Lazo, Gabriel Villarpando, Imelda Arana, Ericka Alvarado, Gloria Ordoñez, Gualdalupe Ramos, Irma Ramos, Jazmin Elena, Karla Rodriguez, Leticia Mamani, Liz Marco, Luz Palomino, Madisson Majano, Marcela Morales Quiroga, María del Rosario Amarilla, María Fernández, Mariana Zeballos, Mariela García, Miguel Ángel Dueñas, Miguel Marca, Mónica Guevara, Nelsy Lizarazo, Norma Amaya, Orlando Munguía, Raquel Romero, Rodolfo Vargas, Rosa Virginia Sanchez, Rose Mary, Sjello Hiebner, Thais Iervolino, Violeta Costas, William Thelusmond, Xenia Gavalda, Yasmeri Rosibel Ponce e Yovana Nina. A CLADE agradece especialmente a Ana Raquel Fuentes e Sjelle Hiebner, pela facilitação das discussões.

Comitê Diretivo da CLADE

Agenda Cidadã pela Educação da Costa Rica

Campanha Argentina pelo Direito à Educação

Campanha pelo Direito à Educação do México

Coalizão Colombiana pelo Direito à Educação

EDUCO

Fórum Dakar Honduras

Fórum Socioeducativo da República Dominicana

Organização Mundial da Educação Pré-Escolar - Região América Latina

Oxfam IBIS

Rede Espaço sem Fronteiras

A CLADE conta com o apoio financeiro da:

Educação em Voz Alta/Aliança Mundial pela Educação com Oxfam IBIS

Intercâmbio de Conhecimento e Inovação (KIX) / Aliança Mundial pela Educação (AME) com o Centro

Internacional de Pesquisas para o Desenvolvimento (IDRC)

Associação Alemã para a Educação de Adultos

Fundação Open Society

Oxfam IBIS

Escritório da CLADE

Av. Prof. Alfonso Bovero, 430, cj. 10 Perdizes

São Paulo - SP - CEP 01254-000, Brasil

Telefone: 55 11 3853-7900

E-mail: clade@redclade.org

www.redclade.org

Versão de março de 2023

É permitida a reprodução parcial ou total deste documento, sempre e quando não seja alterado o seu conteúdo e seja mencionada a fonte.



Índice

Apresentação	4
Objetivo da Política	5
Princípios orientadores da Política	5
Contexto regional.....	8
Marcos normativos que promovem a igualdade de gênero na e por meio da educação	9
A política na prática.....	10
Indicadores de monitoramento.....	15
Recomendações para reiterar o compromisso.....	16
Anexo: Glossário	17



Apresentação

A Campanha Latino-Americana pelo Direito à Educação (CLADE) é uma rede plural de organizações da sociedade civil com presença em 18 países da América Latina e do Caribe que promove ações de mobilização social e incidência política para defender o direito humano a uma educação transformadora, pública, laica e gratuita para todos e todas ao longo da vida e como uma responsabilidade do Estado. A rede dedica-se não apenas à afirmação do direito humano à educação, mas também ao fortalecimento das democracias ativas e participativas.

Desde sua constituição, as questões de gênero têm ocupado o centro dos debates da rede. Estudos, publicações, cursos e eventos de diferentes tipos têm sido realizados sobre as relações entre gênero e educação. Mais recentemente, a CLADE tem gerado políticas institucionais para orientar a adoção de uma abordagem de gênero em sua Coordenação Regional, o que permitiu a criação de instrumentos que também constituem uma contribuição para os membros da rede, aliados e fornecedores — e incluem o [Código de Conduta](#) e a Política e [Compromisso para Prevenir e Combater o Assédio, Abuso e Exploração Sexual](#).

Além disso, como membro da Campanha Mundial pela Educação (CME), a rede adota a [Estratégia de Gênero da CME](#), que visa a avançar e promover a justiça de gênero na e por meio da educação, concentrando-se em cinco áreas: igualdade de gênero e não discriminação; educação transformadora de gênero; educação sensível ao gênero em conflitos e crises; educação não sexista; e financiamento da educação com perspectiva de gênero.

Em 2021, pela primeira vez, a CLADE realizou uma formação sobre a integração da perspectiva de gênero a seus membros. O conteúdo dessa formação foi sistematizado em cinco documentos (Módulo [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) e [5](#)). Após essa experiência, foi identificada a necessidade de criar um **Grupo de Trabalho de Gênero** para sustentar o debate e a ação contínua sobre gênero e o direito humano à educação.

O grupo foi ativado em junho de 2022 e atualmente conta com 38 membros — em sua maioria, membros da rede. Seu primeiro desafio foi elaborar uma Política Institucional de Gênero para fortalecer a equidade de gênero no trabalho diário e na ação política da rede, como um passo indispensável para a igualdade de gênero¹. O processo tem sido muito enriquecedor, pois se baseou nas diversas experiências e conhecimentos de toda a rede, na leitura de políticas de outras instituições e no debate entre os pares. A minuta foi, então, compartilhada com a Assembleia Geral da CLADE e aprovada.

¹ A igualdade de direitos e de poder entre os gêneros é um horizonte a ser alcançado, ainda mais se levarmos em conta a ampliação da diversidade das identidades de gênero existentes e tudo que está relacionado a elas. O caminho para a igualdade implica reconhecer os fatores estruturais, coletivos e pessoais que a limitam e tomar esse "andar" como ponto de partida para promover ações em sua direção. É a isso que se refere o conceito de igualdade de gênero: reconhecer os "chãos" e os "tetos", adotando mecanismos para transformar as disparidades existentes. Um exemplo desses mecanismos são as chamadas "ações afirmativas", como as cotas de participação política das mulheres, que procuram fortalecer a democracia, beneficiando a sociedade como um todo.



Este documento é o resultado desse trabalho. É uma política institucional que adota uma perspectiva decolonial, comunitária e inclusiva e assume a interseccionalidade como uma estratégia analítica para mostrar como os vários sistemas de opressão se entrelaçam, começando pelo patriarcado como a estrutura que articula outras opressões, para aprofundar as desigualdades. Visa também a contribuir para tornar a abordagem de gênero parte de todo o funcionamento da CLADE e seus membros, inspirando cada organização a construir seu próprio caminho de acordo com o contexto nacional, mas impulsionada pela experiência da rede regional.

Este documento deve ser entendido como um processo vivo de produção coletiva de conhecimento, que torna visível uma posição política e ética da rede e um conhecimento em construção. Ele ganhará sentido à medida que a política se tornar uma realidade nos procedimentos institucionais e administrativos e nas políticas e propostas da rede — e à medida que for sendo revisada de acordo com novas necessidades.

Convidamos vocês a continuar construindo esta história!

Objetivo da Política

Além de ser um documento conceitual, esta política institucional de gênero procura orientar tanto a prática diária da rede CLADE para a igualdade de gênero quanto seu trabalho e ação política, contribuindo, a partir da dinâmica organizacional da rede, para a construção de uma sociedade mais justa.

Seu objetivo, portanto, é transformador. Seu propósito é transversalizar e especificar² a perspectiva de gênero nas esferas estratégica, político-programática, político-institucional e administrativo-financeira da rede, especificando ações concretas com o objetivo de equilibrar as desigualdades de gênero. Espera-se que esta política transcenda as esferas da Coordenação Executiva Regional da CLADE, chegando ao dia a dia e ao trabalho de cada um de seus membros.

I. Princípios orientadores da Política

Ao nascer, cada pessoa é classificada como "homem" ou "mulher" de acordo com um conjunto de características biológicas às quais se atribui conteúdo cultural. Além disso, uma série de papéis, estereótipos, valores, comportamentos, tradições, costumes e oportunidades são atribuídos a elas. O **gênero** refere-se a essas características **não naturais, mas socialmente construídas**, que mudam com o tempo de acordo com o contexto social,

² A transversalidade e a especificação são duas estratégias programáticas e operativas que geralmente são implementadas para acompanhar os processos de incorporação da perspectiva de gênero por meio de instrumentos como as estratégias e políticas de gênero, especialmente em espaços mistos. A transversalidade de gênero procura assegurar que a perspectiva de gênero esteja explicitamente presente em todas as dimensões do trabalho de uma instância; a especificação procura garantir ações afirmativas em favor das mulheres, na medida em que a igualdade ainda é uma aspiração.



histórico, cultural, econômico, político, tecnológico, ideológico e ambiental no qual cada pessoa está inserida ([CLADE, 2022](#)).

Os estudos mais recentes elaborados a partir da Teoria Queer³ cunharam novas categorias que complexificaram as análises que foram realizadas na teoria sexo-gênero, levando em conta a expressão de uma grande diversidade humana em termos de identidade de gênero e orientação sexual. De fato, essas novas categorias põem em questão o binarismo da teoria sexo-gênero, que dizia que sexo era uma construção biológica e gênero, uma construção social. Na época, essa teoria permitiu avanços importantes na luta pelos direitos da mulher. Entretanto, com base em questões levantadas por pensadoras feministas e outras decorrentes da própria experiência das pessoas, atualmente começa-se a propor que o sexo, assim como o gênero, é também uma construção social e que não existem apenas dois sexos ou dois gêneros.⁴

O enfoque de gênero desta política institucional está, portanto, baseado no **reconhecimento da diversidade humana** e na valorização de múltiplas identidades de gênero e orientações sexuais, deixando de lado a perspectiva binária de homem e mulher cisgênero.⁵

Sua estrutura político-filosófica é guiada por uma **perspectiva feminista despatriarcalizadora, decolonial, anticapitalista, comunitária, interseccional e inclusiva**⁶. Portanto, resgata dos feminismos, no plural, elementos teóricos e práticas que buscam a transformação social diante da discriminação de gênero, reconhecendo que a superação das múltiplas desigualdades favorece as sociedades como um todo.

A abordagem **despatriarcalizadora, decolonial e anticapitalista** propõe uma ruptura com estruturas epistemológicas e sociopolíticas baseadas na discriminação, exploração e domínio de certos grupos sobre outros, especialmente a subordinação das mulheres, povos indígenas, afrodescendentes e outros grupos historicamente marginalizados, bem como com o modelo de desenvolvimento acumulativo e extrativista. Pelo contrário, busca-se o reconhecimento e a valorização de múltiplas formas de convivência que são complementares e comprometidas com o bem viver, em harmonia com a Mãe Terra.

³ Entre as referências da Teoria Queer, estão a filósofa Judith Butler e Paul Beatrice Preciado, autoras, entre outros, de *O Manifesto Contrassexual* e *Um Apartamento em Urano — Crônicas da Transição*.

⁴ Tanto a Teoria Sexo-Gênero quanto a Teoria Queer afirmam que existe um sexo genital, que nem sempre é binário, mas também defendem a existência do sexo gonadal, formado por órgãos como a próstata, o útero, os ovários e os seios; além do sexo hormonal, relacionado à presença de hormônios "sexuais" (progesterona, estrogênio, testosterona e outros). Para mais informações sobre este tópico, ver: Judith Butler, em *Gênero em Disputa — Feminismo* e a *Subversão da Identidade*.

⁵ O conceito de cisgênero foi cunhado pela filósofa feminista Judith Butler para se referir a pessoas que se conformam com o gênero atribuído ao nascimento, ou que inicialmente experimentam uma congruência entre o gênero atribuído ao nascimento e seu sexo genital. Uma política de gênero hoje é desafiada a identificar e formular propostas para outras identidades de gênero, tais como as das pessoas transgênero. As pessoas transgênero são pessoas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento com base em seu sexo genital. O mesmo se aplica a tudo relacionado à crescente diversidade de orientações sexuais que têm surgido na vida social (Tita Torres, em uma oficina de gênero ministrada à CLADE, 2022).

⁶ Assim como o machismo é discriminação contra as mulheres, o racismo contra os não brancos, o etarismo contra as pessoas mais velhas, o capacitismo é discriminação contra as pessoas com diversidades funcionais. Essas discriminações são baseadas na ideia de que existem corpos humanos "normais" e que aqueles que se desviam dessa "normalidade" têm menos valor e, portanto, não são adequados para certas atividades. A ideia de inclusão reconhece e valoriza todas as pessoas, sem discriminação.



Do **feminismo comunitário**⁷, recupera a proposta de adotar uma **postura pluriforme e comunitária**, que se refere ao reconhecimento da multiplicidade de mundos, conceitos, realidades, corpos e dissidência, em oposição a uma visão individualista. A necessidade de valorizar e resgatar os saberes dos povos originários e outros seres vivos **a fim de colocar a vida, a água e a terra no centro de nossas lutas**. Ao invés de pensar a mulher em referência ou em oposição ao homem, este tipo de feminismo situa todas as pessoas em relação à comunidade, enfatizando o respeito pela dignidade humana.

Do **feminismo interseccional** proposto por Kimberlé Crenshaw, recupera-se o reconhecimento de que a intersecção de várias dimensões de identidade cria diferentes experiências discriminatórias. Assim, destaca-se que é essencial combinar com as análises de gênero, agora repensada a partir da perspectiva das expressões das diversidades, outras dimensões como **classe, etnia e raça, origem geográfica, idade, deficiências etc.** De fato, o imaginário das mulheres como um grupo homogêneo não corresponde à realidade. As mulheres são diversas e sofrem de diferentes experiências de discriminação, que devem ser reconhecidas e abordadas politicamente. Naturalmente, o tipo de discriminação experimentada por uma mulher branca com um alto perfil socioeconômico não é o mesmo que é experimentado por uma mulher transgênero, afrodescendente, empobrecida e/ou deficiente. Nesta política, procura-se ser sensível a essas diversas experiências, com o objetivo de superar todas as formas de discriminação.

A partir do **princípio da inclusão**, adota-se uma abordagem que valoriza a diversidade das pessoas e procura criar uma sociedade que respeite todas as diferenças, aberta e equitativa, o que, no campo da educação, significa garantir uma educação que seja compreensível, acessível, aceitável e adaptada às necessidades de todas, todos e todes.

Finalmente, um dos fundamentos desta política é que o enfoque de gênero deve ser trabalhado de forma **transversal**, e não isoladamente, sob a responsabilidade de uma pessoa ou setor específico. Pelo contrário, o enfoque de gênero deve ser **incorporado ao centro e não à margem de todas as áreas da vida organizacional da rede** e, portanto, trabalhado por todas as pessoas da instituição. Para isso, é convocada a participação de todos os grupos sociais para a sua reflexão, apropriação, implementação e responsabilidade, como aconteceu durante a elaboração deste documento.

Entretanto, a transversalização traz o risco de ser diluída e se perder na instituição, porque não é concretamente visível. Para enfrentar tal desafio, esta política busca definir **ações específicas, incluindo ações afirmativas e inclusivas**, para avançar na direção da igualdade de gênero; sempre na afirmação de que a aspiração da igualdade de gênero passa pelo reconhecimento de que homens e mulheres estão em "andares" diferentes e que isso deve ser levado em conta, já que é a partir desse "andar" diferente que a busca da equidade de gênero se configura como um passo intermediário para a igualdade nesse campo. Além disso, esta política será revista sistematicamente, de acordo com as dinâmicas e mudanças sociais, as necessidades e expectativas da rede.

⁷ Fontes: Chipana, Sofia (junho 2021a). Espiritualidades ancestrais entrelaçadas com fios quebrados e queimados. Nas pegadas de Sophia. [Conferência]. México D. F., México. E as Mulheres e a Sexta (2020). Jornadas Ecofeministas Anti Extrativistas por el Buen Vivir. América Latina, 27 de julho.



II. Contexto regional

As sociedades da América Latina e do Caribe são altamente patriarcais e reproduzem estereótipos e expectativas de gênero. Dessa forma, mulheres, homossexuais e todas as pessoas com outras identidades de gênero não binárias não têm o mesmo status e os mesmos direitos que os homens heterossexuais ou cisgêneros, mesmo que sejam negros, indígenas, deficientes ou pobres.

Isso se reflete nos altos índices de discriminação e violência contra essas pessoas. São geradas expectativas diferenciadas para elas, como se umas ou outras não tivessem a capacidade de realizar determinadas tarefas, assumir certos tipos de trabalho e participar da vida pública, o que traz consequências em sua autoestima, diferenças salariais, violências psicológicas físicas, entre outras. Como aponta o UNICEF (2019), a América Latina e o Caribe inclui 14 dos 25 países com o maior número de feminicídios do mundo; e não se consegue reduzir o casamento infantil e as uniões precoces na região.

Nesse contexto heteropatriarcal, os espaços de socialização, como as famílias, as igrejas, as instituições políticas e a mídia, desempenham um papel fundamental. As escolas são centrais nesse processo, e é preciso reconhecer que elas desempenham um papel que pode ser caracterizado como uma dualidade: podem ser um motor para a reprodução de relações de desigualdade e discriminação de gênero (já que uma educação sexista cria expressões que alimentam o sistema patriarcal) ou podem ser um motor para a emancipação do indivíduo e a transformação social.

Assim, nos últimos 20 anos, a América Latina e o Caribe (ALC) avançaram em direção à igualdade de gênero no acesso à educação. De acordo com dados do Relatório Regional do Sistema de Monitoramento do Financiamento do Direito Humano à Educação elaborado pela CLADE em 2022, em 2000, para cada 100 meninos e adolescentes do sexo masculino na região, 96,4 meninas e adolescentes do sexo feminino frequentavam o ensino médio. Em 2020, a proporção havia aumentado para 99,8 meninas e adolescentes do sexo feminino.

Se os dados agregados trazem esperança, a análise país por país, é motivo de alerta. Nove países da região — Nicarágua, Honduras, Uruguai, Costa Rica, Brasil, Colômbia, Paraguai, República Dominicana e Panamá — pioraram seus indicadores de paridade de gênero na educação entre 2000 e 2020. De igual modo, além do acesso, a permanência na escola na região entre grupos historicamente marginalizados é preocupante. Entre as idades de 6 e 11 anos, por exemplo, 90% das meninas indígenas frequentam a escola. No entanto, à medida que avançam em sua trajetória educacional, apenas 15% das meninas indígenas entre 10 e 19 anos concluem o ensino médio. Da mesma forma, em muitos países, como Bolívia, México e Peru, as taxas de analfabetismo são significativamente mais altas entre as mulheres, de acordo com o Relatório Regional de 2019 do REPEM.

Apesar desse contexto, a educação também pode ter um caráter político, emancipatório e de pensamento crítico. Quando isso acontece, esse processo de socialização e aprendizagem forma cidadãos comprometidos com a convivência democrática, a transformação social e a superação das relações desiguais de poder entre as pessoas, rompendo o imaginário das atribuições de gênero.



Para desafiar a hegemonia do patriarcado, é importante aplicar uma educação não sexista e detectar as disposições patriarcais e sexistas que se manifestam nas práticas de sala de aula, no uso diferenciado do espaço escolar, nos currículos, nos textos escolares, entre outros. A educação não sexista e inclusiva reconhece a necessidade de eliminar barreiras ideológicas, culturais e estruturais para garantir a igualdade de gênero e superar a discriminação e a violência baseadas no gênero (CLADE, 2016, p. 7). Da mesma forma, a educação laica é fundamental para a adoção de perspectivas crítico-reflexivas e de gênero na educação, pois a postura laica garante a liberdade de expressão e de culto das pessoas e é sustentada pela separação entre crenças privadas e espaço público, bem como por princípios de liberdade e justiça social ([Morales García e Ramírez, 2018](#)).

O compromisso com a não discriminação e a realização do direito humano à educação é uma responsabilidade dos Estados, que são os garantidores dos direitos humanos. A adoção de uma perspectiva de gênero em todas as políticas públicas é fundamental para alcançar a equidade de gênero. No entanto, nem todos os Estados da região têm políticas públicas que promovam a igualdade de gênero na educação. Enquanto na Costa Rica e na Colômbia, essas políticas estão ausentes, Bolívia, Chile, Peru e Uruguai têm políticas favoráveis (Relatório Regional sobre a Situação Educacional de Mulheres e Meninas, REPEM, 2019). Por esse motivo, a CLADE continua a defender uma educação secular, não sexista, emancipatória e inclusiva para todas as pessoas.

III. Marcos normativos que promovem a igualdade de gênero na e por meio da educação

Em termos do direito humano à educação e igualdade de gênero, há vários instrumentos normativos, como convenções, declarações, recomendações e estruturas de ação preparadas por organizações como as Nações Unidas e adotadas pela UNESCO e pelos países membros. Essas estruturas normativas são vitais porque permitem a transparência e a responsabilidade dos países e moldam os compromissos dos Estados-membros a serem implementados em escala nacional, regional e global (Novillo in Education and Gender, 2021).

Nesse sentido, a estrutura normativa para esta política institucional segue, por um lado, os seguintes instrumentos legais das Nações Unidas:

- [Declaração Universal dos Direitos Humanos \(1948\)](#)
- [Convenção da Luta contra as Discriminações na Esfera do Ensino \(1960\)](#)
- [Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial \(1965\)](#)
- [Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais \(1966\)](#)
- [Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher \(1979\)](#)
- [Convenção sobre os Direitos da Criança \(1989\)](#)
- [Protocolo Facultativo da Convenção sobre os Direitos da Criança relacionado ao tráfico de crianças, prostituição infantil e à utilização de crianças na indústria pornográfica \(2002\)](#)



- [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência \(2006\)](#)

Por outro lado, somam-se as conferências internacionais que, de alguma forma, se relacionam ao direito humano à educação.

- [Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher \(1975\)](#)
- [Declaração e Plataforma de Ação de Beijing \(1995\)](#)
- [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(2015\)](#)
- [Agenda de Educação 2030 e Marcos de Ação de Incheon \(2015\)](#)
- [Declaração de Nova York pelos Refugiados e Migrantes \(2016\)](#)

Em termos regionais, as seguintes convenções e compromissos são considerados relevantes para orientar a estrutura normativa desta política institucional:

- [Carta da Organização dos Estados Americanos \(Arts. 3, 49, 50\), de 1948](#)
- [Convenção Americana sobre os Direitos Humanos \(Pacto de San José\), de 1978](#)
- [Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais \(Art. 13\), de 1988](#)
- [Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher \(Convenção de Belém do Pará\), de 1994](#)
- [Convenção Interamericana sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência \(Art. 3\), de 1999](#)
- [Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas\(2015\)](#)
- [Consenso de Montevideú sobre a População e Desenvolvimento na América Latina e Caribe \(2015\)](#)

IV. A política na prática

Esta política busca abordar quatro dimensões da vida institucional da CLADE: **planejamento estratégico, político-programático, político-institucional e administrativo-financeiro**. Com o objetivo de aprofundar o alcance da política em cada uma dessas áreas, a seguir será dado um olhar para dentro e para fora da rede.

Também é necessário observar que qualquer política de gênero institucional ou organizacional deve ter dois pontos de referência fundamentais:

- Uma **Estratégia de Gênero** que a oriente a médio e longo prazos e que, de alguma forma, reúna as aspirações éticas e políticas substanciais em termos de relações entre e no interior dos gêneros, bem como as posições éticas e políticas sobre as diversas expressões de identidades de gênero e orientações sexuais, fornecendo ainda uma orientação em termos dos pontos de chegada e das etapas a serem vencidas para alcançá-los.
- É desejável que uma política de gênero também tenha como referência uma **Linha de Base de Gênero** que identifique as condições qualitativas e quantitativas em



termos de gênero e diversidade que caracterizam uma situação ao longo do tempo. Em outras palavras, é sempre importante ter um " piso " em termos de gênero e um " teto " como aspiração. Nesse sentido, há três instrumentos indispensáveis: estratégia de gênero; política de gênero; e linha de base de gênero.

No caso da CLADE, conforme mencionado anteriormente, a rede decidiu adotar como sua a [Estratégia de Gênero da CME](#), que foi desenvolvida com a contribuição de seus membros e, portanto, está em diálogo com as aspirações da CLADE. A Linha de Base de Gênero será um próximo esforço conduzido pela CLADE. A seguir, estão as reflexões para a integração de gênero nas quatro dimensões da vida institucional mencionadas previamente.

1. Dimensão da plataforma estratégica

Para manter uma abordagem sensível ao gênero a médio e longo prazos, é fundamental que o planejamento estratégico inclua uma perspectiva de gênero, conforme desenvolvido anteriormente. A **missão** da rede, a **meta de longo prazo**, os **princípios orientadores** da ação política, a análise do **contexto**, os **caminhos para a mudança**, os **objetivos** e as **estratégias** devem sempre incluir uma perspectiva de gênero.⁸

A missão da CLADE reitera o compromisso com o direito humano a uma educação transformadora, pública, laica e gratuita para todos e todas ao longo da vida. Especificamente, no [Plano Estratégico 2023-2026](#), se evidencia em suas diretrizes orientadoras o enfoque interseccional dos direitos humanos, com ênfase especial em gênero, inclusão e interculturalidade. A eliminação de lacunas nas políticas públicas e nos orçamentos, bem como nas narrativas em torno do direito humano à educação (DHE), também é destacada nas mudanças esperadas para sua ação política.

A fim de alcançar e fundamentar esses princípios em todo o planejamento, os planos operacionais anuais da CLADE devem contar com atividades específicas para promover a igualdade de gênero. Cabe ao Grupo de Trabalho (GT) de Gênero monitorar e fornecer subsídios técnicos para garantir que as ações contem com a perspectiva de gênero. Além disso, o GT buscará criar um mecanismo de monitoramento e avaliação das atividades, de modo que elas sejam implementadas, que seu progresso seja registrado e que as mudanças sejam feitas quando forem necessárias.

2. Dimensão político-programática

A perspectiva de gênero deve ser transversal a todas as ações políticas e programáticas da CLADE. A **leitura dos contextos políticos** incluirá o enfoque de gênero, analisando como cada situação educativa é vivenciada de forma distinta por pessoas com diferentes identidades de gênero. Para tanto, busca-se **criar um amplo diálogo com representantes de grupos e comunidades** historicamente marginalizados e que mais sofrem com a discriminação, aos quais será garantido um **ambiente livre de violência** e uma **participação** no debate com condições de igualdade.

⁸ Esse exercício deve ser orientado pela Estratégia de Gênero da CME mencionada nos parágrafos anteriores. No caso da CLADE, esse instrumento é a Estratégia de Gênero da Campanha Mundial pela Educação, que orienta e informa o planejamento estratégico deste órgão.



Todos os programas da CLADE contarão com **atividades e materiais sensíveis ao gênero**. Nos **estudos** e nas **publicações** elaborados pela rede, busca-se-rá apresentar dados para visibilizar as desigualdades e a discriminação de gênero. No planejamento dos **eventos** de sensibilização e de mobilização social, buscar-se-á a **paridade de gênero entre os palestrantes e participantes**. Da mesma forma, haverá esforços criativos para facilitar a participação das diversas identidades e especialmente para dar visibilidade a suas necessidades e demandas específicas no campo educativo.

As **propostas de políticas públicas, marcos regulatórios e orçamentos educacionais** elaborados pela CLADE buscarão demonstrar as desigualdades de gênero em diferentes âmbitos da educação, fazendo recomendações para superar as lacunas de gênero. As comunicações impressas, audiovisuais, on-line e que circulam nas mídias sociais também serão sensíveis à questão de gênero.

Por fim, nas **mesas de diálogos com autoridades** políticas, parlamentares, representantes dos ministérios da educação, das finanças e outros, bem como em audiências públicas, espaços de incidência nacional, regional e global, a CLADE buscará priorizar a educação não sexista e sem discriminações, a transversalização do tema de gênero nas políticas e marcos normativos. Ela também defenderá a participação de meninas, mulheres e pessoas com identidades de gênero não binárias, cisgêneras e transgêneras no debate e na tomada de decisões sobre políticas educacionais.

3. Dimensão político-institucional

A perspectiva de gênero é entendida como um **processo** permanente dentro da CLADE, periodicamente revisado e aprimorado. Ela é **transversal** a todas as práticas, mas também conta com ações **específicas**.

A rede possui políticas institucionais para garantir que o espaço de trabalho não tolere intimidação, abuso e exploração sexual e qualquer outro tipo de violência e assédio sexual (ver o [Código de Conduta](#); o [Manual Institucional da CLADE](#) e a [Política de Prevenção e Luta contra o Assédio, o Abuso e a Exploração Sexual](#)). Essas situações também não são toleradas entre os membros, parceiros e fornecedores da rede. Em casos de violência, será acionado o **protocolo de proteção** previsto na [Política da CLADE](#).

No âmbito da **estrutura organizacional** da rede, os espaços de tomada de decisão, como o Comitê Gestor da CLADE, são sensíveis à **paridade de gênero e à igualdade de condições para a participação** de homens, mulheres e pessoas com identidades de gênero não binárias.

Da mesma forma, nos espaços de incidência em que a CLADE participa, buscaremos que a **representação externa seja paritária** nas delegações e eventos internacionais e que, no caso das representações individuais, haja uma alternância, favorecendo a representação de mulheres e pessoas com identidades de gênero não binárias como ação afirmativa.



Desse modo, a A CLADE desenvolverá mecanismos e instrumentos para reunir as demandas e propostas específicas de gênero e das diversidades, assegurando que elas sejam posicionadas interna e externamente, além da representação presencial.

A **imagem pública** da CLADE, por outro lado, deve refletir seu trabalho feminista, interseccional, anticapacitista, decolonial e antirracista, contribuindo para a transformação rumo à igualdade de gênero por meio da educação. Nas ações de **comunicação** oral e escrita, é adotada uma linguagem **não sexista e inclusiva**. A CLADE possui um [Manual de Comunicação Inclusiva](#) que valoriza a participação e as contribuições de diversas vozes e chama a atenção para evitar o uso de estereótipos de gênero em imagens e fotos e na narrativa organizacional impressa, on-line e nas redes sociais. Dessa forma, busca-se manter uma identidade pública feminista, interseccional, decolonial, antirracista e anticapacitista.

São implementadas ações de **reflexão coletiva e formação** sobre igualdade de gênero e não discriminação. Elas devem ocorrer periodicamente para atualizar conhecimentos, promover a troca de experiências e aprendizagens entre os membros e as novas pessoas que ingressam à rede.

No momento de estabelecer **alianças estratégicas**, serão procuradas as parcerias comprometidas com a igualdade de gênero e a não discriminação que permitam à rede fortalecer sua perspectiva de gênero. Será buscada uma colaboração ativa com movimentos feministas para chamar a atenção para a importância da educação e para a interseção do direito humano à educação com outros direitos e lutas sociais, bem como com outros movimentos comprometidos com a igualdade de gênero. Por fim, **não será aceito financiamento** de organizações e indivíduos que disseminem a discriminação e o preconceito.

4. Dimensão administrativa-financeira

Os **procedimentos administrativo-financeiros** também devem adotar uma abordagem de gênero. No que diz respeito à sua **política de contratação**, a CLADE acolhe a diversidade humana e não tolera a discriminação por identidade de gênero, classe, etnia e raça, origem, idade, deficiência ou qualquer outra característica dos indivíduos. Ao contrário, diante da apresentação de pessoas com a mesma formação e experiência profissional, serão adotadas **ações afirmativas**, recomendando a contratação da pessoa com características que normalmente promovem sua exclusão no mercado.

Não há discriminação contra pessoas com útero e pessoas menstruadas devido a possíveis (futuras) gestações e responsabilidades de cuidado. Pelo contrário, é adotada uma **política de remuneração igualitária**, com **espaços físicos inclusivos e licença parental de acordo com a legislação nacional**. Quando o país de residência não prevê isso, adota-se o padrão da Organização Internacional do Trabalho, que recomenda um mínimo de 12 e, de preferência, 14 semanas de licença parental e remuneração não inferior a dois terços da renda segura anterior, com benefícios integrais de saúde ([ILO](#)).

Reconhece-se que o cuidado não é apenas uma responsabilidade materna. Portanto, se necessárias, serão acordadas **jornadas de trabalho flexíveis**, especialmente durante o



período de amamentação. Da mesma forma, o espaço físico de trabalho terá espaços para amamentação e também será inclusivo para pessoas com deficiências sempre que possível.

Além disso, serão realizados **webinários sobre a Política de Gênero** e outros documentos como parte do processo de indução para novos funcionários e membros, para que todos sejam sensibilizados e reconheçam a importância dada a esse tema dentro da rede.

A implementação de todos os compromissos destacados nesta política não pode ocorrer sem considerar o **eixo orçamentário**. Assim, o próprio orçamento da CLADE será inclusivo e sensível ao gênero. Sua elaboração anual incluirá "despesas destinadas às mulheres".⁹

Na medida do possível, nos orçamentos de todas as atividades presenciais, será destinado um percentual de recursos para garantir e viabilizar a participação igualitária das mulheres e sempre garantir pelo menos 40% de mulheres, de forma a favorecer sua participação segura nos eventos presenciais, em termos de horários e condições de deslocamento. Serão consideradas possíveis licenças-maternidade e paternidade e benefícios para funcionárias e funcionários com crianças e adolescentes. De preferência, os orçamentos serão desenvolvidos de forma participativa para refletir essas necessidades da maneira mais realista possível.

Será avaliada a possibilidade de criação de uma conta-satélite no âmbito contábil para registrar e avaliar monetariamente a contribuição do trabalho doméstico e de cuidados envolvidos na realização das atividades presenciais desenvolvidas pela CLADE, seja porque a participação dos homens se baseia no cuidado das mulheres que ficam com as responsabilidades domésticas e de cuidado; seja diretamente, porque a participação das mulheres implica um aumento do trabalho doméstico e de cuidado anterior às atividades ou a eventual delegação a outras mulheres, sejam elas empregadas domésticas, filhas, mães, irmãs ou eventualmente homens.

Essa medida ajudará a aumentar a conscientização sobre a contribuição do trabalho doméstico e de cuidados para a implementação das atividades da CLADE e também será um dispositivo pedagógico para o diálogo interno e o diálogo com os doadores.

No momento de tratar com atores externos, tanto parceiros quanto fornecedores, espera-se que eles reconheçam e respeitem as políticas da CLADE. Uma atenção especial será dada ao reconhecimento da Política Institucional de Gênero; da Política e Compromisso de Prevenção e Combate ao Assédio, Abuso e Exploração Sexual; e do Código de Conduta da CLADE nos contratos que forem assinados.

⁹ As despesas reservadas para mulheres são uma ação afirmativa que garante recursos financeiros específicos para atividades realizadas exclusivamente com mulheres ou para garantir sua participação nas atividades regulares das organizações. Esses recursos podem ser usados para assegurar que o transporte e alojamento de mulheres cis ou trans e pessoas não binárias sejam com segurança; por exemplo, para que elas não precisem viajar à noite e garantir sua hospedagem quando chegarem a comunidades próximas ao seu local de residência e o transporte não for mais possível. O mesmo será feito para apoiar o pagamento com despesas do cuidado de crianças, pessoas adultas idosas, com doenças e deficiência que estão sob responsabilidade das mulheres.



V. Indicadores de monitoramento

Para verificar o alcance da política, haverá indicadores de progresso sobre a transversalização de gênero dentro da CLADE e em seus membros. Nos planos operacionais, os responsáveis serão identificados para garantir a implementação de ações com um enfoque de gênero na rede e para monitorar os indicadores.

Dimensão	Indicadores
Planejamento estratégico	• Presença de uma perspectiva de gênero na missão, nas diretrizes, nos objetivos e nas estratégias da rede • Número de coordenações ou alianças que expressam demandas de mulheres e pessoas sexualmente diversas
Político-programática	• Percentual de ações de incidência que incluem a perspectiva de gênero • Contribuição da rede para qualquer decisão governamental que implemente uma perspectiva de gênero • Efeitos das ações de defesa da rede sobre as políticas públicas em termos de fortalecimento da igualdade de gênero • Número de campanhas da CLADE que incluem uma perspectiva de gênero • Paridade de gênero nas mesas de eventos organizados pela rede • Número de pesquisas da CLADE que contribuem com conhecimento sobre questões de gênero na educação • Número de posicionamentos públicos da CLADE com perspectiva de gênero
Político-institucional	• Políticas institucionais da CLADE sensíveis ao gênero e ferramentas para fortalecer a perspectiva de gênero • Paridade de gênero nos órgãos de tomada de decisão • Plano de comunicação com uma perspectiva de gênero • Materiais audiovisuais com uma abordagem de gênero, não sexista e inclusiva • Percentual de documentos que adotam a linguagem inclusiva • Número de formações fornecidas aos membros sobre temas de gênero • Revisão anual das atividades planejadas na política institucional de gênero • Revisão semestral da própria política de gênero
Administrativo-	• Políticas e práticas de contratação sensíveis ao gênero



financiera	(como licença-maternidade de pelo menos 4 meses, benefícios para que as/os filhas/os das/os colaboradoras/es frequentem creches etc.). ● Inclusão de cláusula sobre o compromisso com a igualdade de gênero nos contratos da CLADE ● Apresentação da política de gênero e de outros processos como parte dos processos de indução para novos funcionários e membros. ● Percentual do orçamento anual dedicado a ações de incidência e produção de conhecimento com uma perspectiva de gênero ● Percentual do orçamento dedicado a ações afirmativas na rede
-------------------	--

VI. Recomendações para reiterar o compromisso

- Transversalizar e especificar o enfoque de gênero em todos os aspectos organizacionais da rede.
- Promover processos para que toda a Assembleia da CLADE se aproprie da Política Institucional Regional de Gênero
- Manter ativo o GT de Gênero da CLADE, monitorando o progresso da implementação da perspectiva de gênero na rede, além de promover formações, intercâmbio de aprendizagens e reflexões estratégicas.
- Oferecer apoio técnico e de monitoramento para a implementação da política na Coordenação Regional e nos membros.
- Incluir as atividades previstas na política, nos planos operacionais anuais e no monitoramento anual da implementação de tais atividades.
- Dar visibilidade à perspectiva de gênero nos posicionamentos públicos, eventos, formações e pesquisas da rede.
- Revisar a cada dois anos a sua própria Política Institucional Regional de Gênero para aperfeiçoá-la de acordo com as necessidades.
- Alinhar o planejamento dos membros da rede CLADE com a Política Institucional Regional de Gênero.
- Caso faça sentido, replicar a experiência de criação de GTs internos de gênero nos membros, para, da mesma forma, fortalecer a perspectiva de gênero em âmbito local (instituições de base).



VII. GLOSSÁRIO

ANDROCENTRISMO

Concepção da realidade e visão do mundo que coloca os homens no centro de todas as coisas. Em uma sociedade androcêntrica, o homem é o único modelo de referência, deixando as mulheres em papéis subordinados, o que resulta em sua invisibilidade e desigualdade de poder e direitos.

ASSÉDIO SEXUAL

É um ato discriminatório e violento baseado no gênero, de natureza física, verbal e não verbal, que pode ser expresso virtualmente ou pessoalmente, com impactos em nível pessoal, familiar e de trabalho, que afeta psicologicamente a vítima e seu ambiente familiar. Afeta principalmente mulheres e pessoas com diversidade de gênero, devido à reprodução de papéis e estereótipos de gênero.

ABUSO SEXUAL

É qualquer atividade sexual que ocorre entre duas pessoas sem que haja o consentimento de uma delas. É a imposição de um ato ou a observação de um ato sexual, erótico ou erótico-sexual a uma pessoa, sem necessariamente levar a uma relação sexual por coito.

BINARISMO DE GÊNERO E/OU SEXO

O binarismo de gênero e/ou sexo é uma crença que desconsidera a diversidade humana ao conceber que, nas diferentes sociedades, há apenas duas expressões distintas e opostas de sexo e gênero — feminino e masculino — atribuídas a todas as pessoas no nascimento com base em características corporais.

BRECHA/LACUNA DE GÊNERO

Medida estatística que geralmente mostra a distância entre mulheres e homens em relação a um determinado indicador (oportunidades de acesso a direitos, recursos econômicos, sociais, culturais, políticos e outros). A análise das diferenças permite medir as desigualdades em diferentes áreas.

CISGÊNERO

Uma pessoa que está alinhada com o sexo e o gênero que lhe foram socialmente atribuídos no nascimento.

CISSEXISMO

Ideologia ou crença que estabelece que a concordância entre o sexo atribuído no nascimento, a identidade de gênero e a expressão de gênero dos indivíduos é a única condição natural, eticamente válida, socialmente legítima e aceitável. Portanto, ignora e desqualifica outras identidades, expressões e experiências de gênero, como as de pessoas trans, intersexuais ou não binárias.

CONSTRUÇÃO SOCIAL E CULTURAL

Interpretação ou idealização de uma realidade, que é assumida e normalizada por um grupo social, histórico e cultural específico.



DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Políticas, orçamentos, atividades ou comportamentos que, intencionalmente ou não, favorecem determinados gêneros ou orientações sexuais, agravando as desigualdades de gênero.

DIVERSIDADE

Reconhecimento, aceitação e celebração das diferenças dos seres humanos, sejam elas relacionadas a gênero, orientação sexual, idade, nacionalidade, raça, etnia, habilidades, status socioeconômico, crenças religiosas, opiniões políticas, entre outras.

DIVERSIDADE DE GÊNERO

Reconhecimento de que tanto o sexo quanto o gênero têm múltiplas expressões para além do binômio mulher/homem.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

As sociedades tendem a separar as tarefas atribuídas a homens e mulheres de acordo com fatores econômicos, tecnológicos, demográficos, culturais, ideológicos ou outros. Essa separação pode ser mais ou menos rígida. Em geral, as atividades de trabalho realizadas pelas mulheres são menos valorizadas e reproduzem estereótipos de gênero, tornando difícil para as mulheres usufruírem plenamente de seus direitos e alcançarem autonomia econômica.

ENFOQUE/ABORDAGEM/PERSPECTIVA DE GÊNERO

A perspectiva de gênero é uma visão abrangente das condições em que a vida das pessoas se desenvolve em uma determinada sociedade e como elas são construídas e negociadas de acordo com as identidades e expressões sexuais e de gênero de cada indivíduo. O enfoque de gênero torna visíveis os fatores que colocam certas pessoas em situações de desvantagem por causa de sua identidade de gênero e/ou orientação sexual. Uma abordagem transformadora de gênero busca não apenas destacar, mas também mudar essas condições de discriminação, desequilíbrios de poder, estereótipos, normas etc., com o objetivo de beneficiar cada ser humano e a humanidade como um todo.

EQUIDADE DE GÊNERO

É a busca pelo tratamento igualitário de pessoas com diferentes identidades de gênero e orientações sexuais, considerando suas diferenças em direitos e oportunidades. Trata-se de um elemento relevante na conquista da igualdade entre as pessoas, o que implica a adoção de mecanismos para transformar as disparidades existentes. Um exemplo de medidas nesse sentido são as "ações afirmativas", como as cotas para a participação de mulheres em partidos políticos.

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

Estereótipos de gênero são crenças, imagens mentais, normas sociais, definições simplificadas ou expectativas sobre papéis, comportamentos, características e atributos reconhecidos como "masculinos" ou "femininos". Fazem parte do processo de socialização durante o qual as identidades feminina e masculina são moldadas e assumidas. Os estereótipos são frequentemente usados para justificar a discriminação de gênero.



EXCLUSÃO

A exclusão é o processo que impede que determinados indivíduos ou grupos realizem seus direitos. As causas da exclusão incluem desigualdades na distribuição de recursos e poder, no valor atribuído a diferentes grupos e normas sociais que perpetuam essas diferenças.

EXPRESSÃO DE GÊNERO

A maneira como uma pessoa comunica externamente a masculinidade e/ou a feminilidade por meio de sua aparência física (por exemplo, por meio de roupas, penteados, uso de cosméticos, gestos, padrões de fala e comportamento).

FEMINISMO

Conjunto de teorias sociais e práticas políticas que destacam e desafiam as desigualdades entre os sexos e os gêneros. O ponto de partida do feminismo é a evidência de que as mulheres têm uma posição subordinada na sociedade, um produto do sistema patriarcal, e que a superação dessa condição beneficiaria a humanidade como um todo. Algumas expressões do feminismo são o feminismo cultural, o feminismo radical, o ecofeminismo, o feminismo comunitário, o feminismo liberal, o feminismo da diferença, o feminismo marxista, o feminismo separatista, o feminismo filosófico, entre outros.

FAMILISMO

Consiste na identificação da mulher-pessoa com a mulher-família, como se seu papel dentro do núcleo familiar fosse o que determina sua existência e, portanto, suas necessidades, a maneira como ela é levada em conta, estudada ou analisada. Também se refere à compreensão da família a partir de apenas um modelo familiar e como se as atividades das pessoas que compõem uma família fossem irrelevantes.

GÊNERO

Gênero é uma construção social e cultural de atributos de personalidade, atitudes, valores, comportamentos, práticas e símbolos atribuídos ao masculino e ao feminino, que são elaborados com base em características sexuais, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero. O conceito de gênero ajuda a reconhecer que as diferenças de gênero não são dadas pela natureza, mas são aprendidas por cada ser humano durante seu processo de socialização, que ocorre em contextos sociais, históricos, culturais e políticos específicos — que são, portanto, variáveis. Outros critérios importantes para a análise sociocultural são classe, raça, etnia, idade, deficiência, entre outros.

GINOPIA

É uma manifestação do androcentrismo que se refere ao fato de tornar o feminino invisível. É a impossibilidade de ver o feminino ou a experiência feminina. É usada principalmente no campo jurídico para se referir à omissão da perspectiva da mulher em casos de violência de gênero.

HETERONORMATIVIDADE

É a crença de que existem apenas dois gêneros (homem e mulher) e que os relacionamentos sexuais e conjugais são mais adequados quando ocorrem entre esses dois gêneros. Essa crença afirma os papéis do sistema patriarcal e está ligada ao heterossexismo, que se refere à imposição da



heterossexualidade como a única expressão normal e aceitável da sexualidade, resultando em preconceito e discriminação.

IDENTIDADE DE GÊNERO

A sensação interna e profunda de uma pessoa de ser homem, mulher, identificar-se com um gênero alternativo ou uma combinação de gêneros. A identidade de gênero pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

IGUALDADE DE GÊNERO

A igualdade de gênero somente será possível com a conquista da igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para todas as pessoas, independentemente da identidade de gênero, orientação sexual, expressão de gênero e características sexuais. Ela depende de uma ação política consciente a fim de superar tais discriminações e desigualdades.

INTIMIDAÇÃO/ASSÉDIO SEXUAL

Ação que visa a exigir, manipular, coagir ou chantagear sexualmente pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, especialmente quando há uma relação desigual de poder entre elas. É um comportamento sexual indesejado, que afeta a dignidade da pessoa que está sendo assediada.

OPRESSÕES QUE SE SOBREPÕEM

O patriarcado, o racismo, o capitalismo e o colonialismo são sistemas de dominação e opressão socialmente construídos, que hierarquizam o valor da vida de acordo com determinadas características pessoais ou coletivas, atribuindo quantidades desiguais de poder aos indivíduos. Esses sistemas de opressão estão entrelaçados e se reforçam mutuamente, aprofundando as desigualdades sociais.

INTERSECCIONALIDADE

Proposto em 1989 pela feminista negra Kimberlé Williams Crenshaw, a interseccionalidade é um conceito que estuda a percepção da interseção de poder em corpos racializados. É uma ferramenta analítica que ajuda a entender que, além do gênero, outras dimensões, como etnia, classe, origem geográfica ou deficiências, estão inter-relacionadas e criam interseções de opressões e violências específicas, que não podem ser tratadas isoladamente, mas devem ser enfrentadas por meio de políticas específicas.

INSTITUCIONALIZAÇÃO

Refere-se ao processo sistemático de integração de um valor nas rotinas de trabalho de uma organização, resultando na geração de práticas e regras sancionadas e mantidas pela vontade geral da sociedade. Com relação à institucionalização da perspectiva de gênero, o objetivo é reorganizar as práticas sociais e institucionais de acordo com os princípios de igualdade jurídica e equidade de gênero.

JUSTIÇA DE GÊNERO

Implica que todas as pessoas, independentemente do gênero, tenham igual acesso e controle sobre os recursos e à capacidade de exercer escolhas em suas vidas, além de ter acesso às provisões para corrigir as desigualdades, conforme necessário. Um compromisso com a justiça de gênero significa assumir uma posição transformadora contra a discriminação de gênero, a exclusão e a violência baseada em gênero.



LINGUAGEM SEXISTA

A linguagem é uma ferramenta fundamental da humanidade, pois permite que nos comuniquemos e vivamos em sociedade, mas também é uma das principais maneiras pelas quais preconceitos e estereótipos são expressos e reproduzidos. Na maioria das culturas, a ideia do masculino surge como central na linguagem, enquanto o feminino aparece como marginal, o que muitas vezes exclui e discrimina as mulheres.

MACHISMO

Atitude ou crença que estabelece que os homens são naturalmente superiores às mulheres. Refere-se a um conjunto de atitudes, comportamentos, crenças e práticas sociais que promovem a exaltação e a prevalência dos homens em detrimento das mulheres.

MASCULINIDADES

São características particulares e especiais de cada homem, que se expressam de diferentes formas. O conceito de masculinidade hegemônica tem sido utilizado desde 1985 para se referir a um comportamento masculino que conseguiu se impor, disseminando a ideia de que os homens são superiores às mulheres, fortes, assertivos, violentos, não demonstram suas emoções, são responsáveis pelo sustento financeiro de suas famílias e não se envolvem em tarefas domésticas ou na educação dos filhos. As masculinidades emergentes contrariam essa perspectiva, apresentando modelos diferentes do que é ser homem, com maior liberdade para expressar suas emoções, assumir a corresponsabilidade pelo trabalho do cuidado e participar do sustento econômico da família.

MISOGINIA

A misoginia é considerada a manifestação do androcentrismo. É uma atitude de ódio e rejeição às mulheres e/ou meninas com base em uma ideologia machista, que percebe as mulheres como seres humanos inferiores e, portanto, as subordina em seus papéis. Uma consequência da misoginia é o feminicídio.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

A profunda atração emocional, afetiva e sexual que todo ser humano desenvolve e o desejo de estabelecer relacionamentos íntimos e sexuais com pessoas de sexos diferentes, do mesmo sexo ou de mais de um sexo.

PATRIARCADO

Sistema hierárquico de relações sociais, políticas e econômicas que, usando como desculpa uma diferença sexual biológica e seu significado genérico, estabelece, reproduz e mantém os homens como parâmetros da humanidade, concedendo-lhes uma série de privilégios e institucionalizando a dominação masculina sobre as mulheres. É um sistema social baseado na apropriação, concentração e monopolização do poder e da autoridade dos homens sobre as mulheres e outros homens. É um elemento que se origina nas desigualdades, e se caracteriza como uma organização social na qual os homens exercem autoridade em todas as esferas, garantindo a transmissão de poder e herança por meio da linhagem masculina.

PARIDADE

Estratégia que visa a garantir a participação equilibrada de mulheres e homens em todas as esferas da sociedade. Na prática, a paridade traduz-se como a abertura de mais espaços para a participação



das mulheres. Está relacionada à necessidade de aumentar o acesso das mulheres a cargos de tomada de decisão e liderança.

POLÍTICAS E ORÇAMENTOS SENSÍVEIS AO GÊNERO

A superação da discriminação de gênero implica mudanças culturais, mas também esforços políticos concretos, como a implementação de políticas públicas específicas. A prioridade que os Estados dão às suas linhas de ação se reflete nos orçamentos nacionais; portanto, é essencial que os orçamentos domésticos tenham programas, projetos e atividades que identifiquem e atendam às necessidades de diferentes pessoas e busquem a igualdade de gênero, com fundos suficientes para esse fim e indicadores desagregados por gênero para medir seus avanços concretos.

TRANSFORMAÇÃO DE GÊNERO

Medidas e atividades que buscam explicitamente corrigir as desigualdades de gênero, remover barreiras estruturais e empoderar as populações desfavorecidas.

TETO DE VIDRO

O teto de vidro é definido como uma barreira invisível que as mulheres enfrentam quando tentam avançar em qualquer profissão, mesmo quando são igualmente ou melhor qualificadas do que os homens, impedindo-as de alcançar altos cargos em instituições privadas ou públicas ou na política. Não há regras, leis ou códigos específicos impostos às mulheres para limitá-las profissionalmente, mas sim regras não escritas derivadas de estereótipos e construções sociais e culturais.

SEXISMO

Discriminação ou preconceito com base no sexo e/ou no gênero de uma pessoa. Em geral, refere-se à crença — fundamentada em uma série de mitos e mistificações — que considera o homem o modelo humano ou a superioridade do sexo masculino.