****

**Ferramenta de Avaliação de Gênero Organizacional e Plano de Ação**

O CEPF incentiva os beneficiários a terem um Plano de Ação Organizacional de Gênero e a monitorarem sua implementação regularmente. Se a sua organização não tiver um Plano de Ação Organizacional de Gênero (OGAP), este kit de ferramentas[[1]](#footnote-1) o ajudará a preparar um. Observe que você não tem obrigação de usar essa metodologia de avaliação ou o modelo de plano de ação. Trata-se de uma opção sugerida e você pode usá-la, adaptá-la ou usar algo diferente.

Etapa 1. Realize uma autoavaliação de gênero para a sua organização, usando a ferramenta de avaliação do Anexo 1. Esse exercício deve levar aproximadamente de 3 a 4 horas. Siga estas instruções:

* Designe um responsável pela avaliação para ser responsável por questionar os membros da equipe sobre a pontuação e incentivar a equipe a ser honesta e reflexiva.
* Selecione uma equipe que represente sua organização, garantindo diversidade de idade, gênero, cargo etc.
* Certifique-se de que a equipe entenda que a avaliação se aplica à organização, não à experiência pessoal de um indivíduo.
* Preencha o questionário.
	+ Justificativa para a pontuação: Explicar a situação.
	+ Pontuação: Pontue as afirmações deste questionário da seguinte forma: 1 = discordo totalmente (também "não"), 2 = discordo, 3 = nem concordo nem discordo (ou desconhecido), 4 = concordo, 5 = concordo totalmente ("sim").
	+ Ações para melhoria: essas ações formarão a base do seu Plano de Ação de Gênero Organizacional.

Etapa 2. Mapeie sua pontuação e revise-a anualmente:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Linha de base | Fim do ano 1 | Final do ano 2 | Total possível |
|  |
| Sistemas e políticas |  |  |  | 40 |
| Planejamento, monitoramento e avaliação |  |  |  | 40 |
| Capacidade e experiência em gênero |  |  |  | 20 |
| PONTUAÇÃO TOTAL |  |  |  | 100 |

Etapa 3. Prepare seu Plano de Ação Organizacional usando o modelo do Anexo 2.

* Compile todas as ações de aprimoramento e pontuações do questionário no modelo.
* Torne cada ação sustentável, identificando uma ação que mudará a situação no futuro, em vez de ser uma solução de curto prazo.
* Compartilhe os pontos de ação com sua organização.
* Atribuir responsabilidades e acordar cronogramas para a execução dos pontos de ação.

Anexo 1:

## QUESTIONÁRIO

#### **1. Sistemas e políticas**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pontuação |
| **POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO** |
| 1.1. A organização tem uma política de igualdade de gênero por escrito e um plano de implementação para essa política. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para melhoria: |
| 1.2. Todos os funcionários conhecem a política de igualdade de gênero e sabem onde podem acessá-la. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 1.3. A equipe de recursos humanos e/ou a equipe de liderança sênior identificam como as normas relacionadas ao gênero e as questões de saúde (por exemplo, responsabilidades de cuidar dos filhos, menstruação, gravidez etc.) podem afetar a capacidade de trabalho das pessoas e fornecem o apoio necessário. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para melhoria: |
| **MECANISMOS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO** |
| 1.4. Há um equilíbrio de gênero entre as pessoas em cargos de liderança sênior. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para melhoria: |

|  |  |
| --- | --- |
| 1.5. Os funcionários que realizam o mesmo trabalho recebem o mesmo valor, independentemente do gênero. (Por exemplo, sistemas para garantir a igualdade de remuneração, caso existam, são aplicados). |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |  |
| 1.6. Existem protocolos formais e mecanismos de denúncia que permitem que funcionários e voluntários façam reclamações/recursos com base na discriminação de gênero. |  |
| Justificativa:Ações para aprimoramento: |
| 1.7. Existem diretrizes e alocações orçamentárias que garantem que todos os novos funcionários e voluntários recebam treinamento em igualdade de gênero no prazo de um ano após o início das atividades. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 1.8. Existem diretrizes e alocações orçamentárias que garantem que os funcionários e voluntários recebam treinamento de atualização sobre igualdade de gênero pelo menos a cada três anos. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **Sua pontuação** |  |
| De um possível | 40 |
| **2. Planejamento, monitoramento e avaliação** |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pontuação |
| **ORÇAMENTO** |
| 2.1. A organização tem uma linha orçamentária central e dedicada às atividades de igualdade de gênero em todos os departamentos. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **PLANEJAMENTO** |
| 2.2. A estratégia ou plano abrangente da organização tem um objetivo declarado e independente para promover a igualdade de gênero. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 2.3. Os gerentes têm o mandato de implementar as políticas e estratégias existentes para promover a igualdade de gênero. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 2.4. Os jovens em sua diversidade estão envolvidos e informam o planejamento organizacional, o monitoramento e a avaliação da integração de gênero em todos os níveis (ou seja, não apenas os programas para jovens, mas também as estratégias e estruturas gerais). |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO** |
| 2.5. Todos os serviços e programas coletam dados desagregados sobre sexo, gênero e idade. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 2.6. Todas as estruturas de monitoramento e avaliação incluem pelo menos um indicador qualitativo sobre igualdade de gênero. (Ou seja, mais do que contar o número de mulheres ou homens que acessam os serviços, ele deve representar a superação das barreiras relacionadas ao gênero). |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 2.7. Os gerentes analisam dados desagregados por sexo, gênero, idade e deficiência pelo menos anualmente. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 2.8. A organização avalia a extensão em que os sistemas, serviços e programas organizacionais são transformadores de gênero todos os anos por meio de uma autoavaliação completa - como esta - ou de uma auditoria encomendada de forma independente. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **Sua pontuação** |  |
| De um possível | 40 |

**3. Capacidade e experiência em gênero**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Pontuação |
| **CAPACIDADE DE GÊNERO** |  |
| 3.1. Há uma Unidade de Gênero (ou Igualdade de Gênero) com recursos na organização que é financiada pelo financiamento básico, e não por projetos. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 3.2. Há defensores ativos da igualdade de gênero na organização. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **ESPECIALIZAÇÃO EM GÊNERO** |  |
| 3.3. Todos os funcionários participaram de treinamento em igualdade de gênero nos últimos três anos ou têm pelo menos um ano de experiência de trabalho especificamente em igualdade de gênero (nos últimos três anos). Exemplos de experiência de trabalho incluem realizar análises de gênero, desenvolver planos de ação, produzir materiais de treinamento voltados para igualdade de gênero, oferecer orientação em questões de gênero ou integrar essas considerações em projetos. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| 3.4. Um funcionário é responsável pela divulgação de atualizações para todos os funcionários, pelo menos uma vez por ano, sobre os desenvolvimentos no ambiente jurídico e de políticas em relação à igualdade de gênero, incluindo políticas organizacionais relevantes. |  |
| Justificativa para a pontuação:Ações para aprimoramento: |
| **Sua pontuação** |  |
| De um possível | 20 |

Anexo 2:

Plano de ação organizacional de gênero

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ação a ser tomada** | **Por quem** | **Prazo final** | **Meios de verificação** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Adicione linhas conforme necessário.

1. Este kit de ferramentas foi adaptado do *Kit de ferramentas de igualdade de gênero para associações membros da IPPF: Ferramenta de Avaliação de Gênero, junho de 2019*, preparada *pela* International Planned Parenthood Federation (IPPF). [↑](#footnote-ref-1)