

Protocolo de prevenção, identificação e atenção à discriminação e violência baseada no gênero - IC Encontro de Artes

1. Declaração de princípios

Eu, MARIO MACHADO NETO residente em Salvador - BA - Brasil, com número de identificação 05331727999 (CPF), como representante do Projeto beneficiário do IBERCENA na Convocatória 2025/2026 “IC Encontro de Artes”, declaro velar pelas pessoas participantes deste projeto, bem como do público nas atividades derivadas do mesmo, em respeito aos Direitos Humanos, incluindo os direitos das mulheres e pessoas LGBTQI+ e o princípio da igualdade e da não discriminação.

2. Objetivos do protocolo

O presente protocolo tem como objetivo prevenir as seguintes situações que poderiam ocorrer no âmbito do Projeto:

- Prevenir ações discriminatórias que firam o princípio da igualdade de direitos e não discriminação.
- Prevenir entraves no desenvolvimento pessoal/profissional de mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, quilombolas e indígenas.
- Prevenir assédios e/ou abusos que venham a macular o espaço seguro de trabalho e realização do festival.
- Prevenir injustiças ligadas à diferença salarial e/ou demandas de trabalho baseadas em preceitos discriminatórios de gênero, raça, orientação sexual, idade ou outras categorias identitárias.
- Prevenir a continuidade de desigualdades sistêmicas e ciclos de discriminação presentes em nossa sociedade.

3. Definição de condutas constitutivas de discriminação e violência baseadas no gênero

Serão consideradas as seguintes definições no âmbito das atividades do nosso Projeto:

Violência de gênero: a violência de gênero ou a violência baseada no gênero (VBG) refere-se aos atos prejudiciais dirigidos contra uma pessoa ou grupo de pessoas em relação ao seu gênero. Tem a sua origem na desigualdade de gênero e abuso de poder. O termo é utilizado principalmente para realçar o fato de que as diferenças estruturais de poder baseadas no gênero colocam as mulheres adultas e jovens em risco de múltiplas formas de violência. Embora estas sofram desproporcionalmente violência de gênero, os homens e os jovens homens também podem ser vítimas dela. Em ocasiões, aplica-se o termo para descrever a violência dirigida às populações LGBTQIAPN+, referindo-se à violência relacionada com normas de masculinidade/ feminilidade ou às normas de gênero.



Princípio da igualdade de direitos e não discriminação: Este princípio é um pilar fundamental no quadro internacional dos Direitos Humanos, uma vez que consagra a igualdade de todas as pessoas em relação à sua dignidade e direitos. As discriminações diretas entendem-se como qualquer norma ou ato que envolva um trato prejudicial com base na origem étnica, na identidade ou na expressão de gênero, na orientação sexual, no idioma, na religião, nas opiniões políticas ou de qualquer outra índole, na origem nacional ou social, posição econômica, situação de deficiência, nascimento ou por qualquer outra condição social; enquanto que as discriminações indiretas se referem aos tratamentos formalmente neutros ou não discriminatórios, mas que geram consequências desiguais e prejudiciais para as pessoas.

Assédio Laboral por motivos de sexo ou gênero: Ocorre quando as razões sobre as quais se sustenta o assédio têm a ver com o sexo da pessoa ou com a identidade e expressão de gênero que “saem da norma” e, portanto, questionam o sistema de domínio prevalecente no mundo laboral. O assédio expressa-se como uma forma de “castigo” contra pessoas que colocam em questão os mandatos de gênero. Ao contrário do assédio sexual, o assédio por motivo de gênero não costuma ser motivado por um interesse de ordem sexual. Na realidade, este assédio surge frequentemente da hostilidade e tem como objetivo fazer com que a pessoa assediada se sinta excluída do seu ambiente.

Assédio Sexual: Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual no trabalho é um “comportamento em função do sexo, de caráter desagradável e ofensivo para quem o sofre. Para que se trate de assédio sexual é necessária a confluência de ambos os aspetos negativos: indesejado e ofensivo. Este tipo de assédio pode ser estabelecido tanto em relações de hierarquia (vertical) como entre pessoas do mesmo nível hierárquico (horizontal). Estatisticamente é majoritário o assédio dos homens contra as mulheres. É definido como qualquer forma de conduta verbal, não verbal ou física de natureza sexual não-desejada, com o propósito ou efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando é criado um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Abuso sexual: Refere-se à intrusão física, real ou intencional, de natureza sexual, seja por força ou sob condições desiguais ou coercitivas. O abuso sexual inclui escravidão sexual, pornografia, abuso infantil e agressão sexual.

Tolerância Zero: O princípio da tolerância zero implica que qualquer forma de assédio, discriminação ou violência em qualquer contexto são inaceitáveis e implicam uma tomada de medidas determinantes e imediatas. Como princípio, dá especial atenção à prevenção através da sensibilização, da educação e da promoção de relações apoiadas na igualdade e no respeito. Neste sentido, é um princípio ativo, que não espera que

ocorram situações de discriminação e/ou violência para gerar uma resposta, trabalha ativamente para evitar que estas situações ocorram.

Espaço seguro: Um espaço seguro refere-se a um ambiente físico ou virtual no qual as pessoas se sentem protegidas, respeitadas e livres de discriminação, violência, assédio ou julgamento, e no qual possam participar plenamente e expressar-se sem medo de consequências negativas ou ameaças ao seu bem-estar.

Consentimento: Refere-se ao princípio fundamental de que todas as relações e atividades sexuais devem basear-se num acordo voluntário, informado e mútuo de todas as pessoas envolvidas. O consentimento é um componente fundamental da igualdade de gênero e é essencial para prevenir a violência sexual, o assédio sexual e outras formas de abuso sexual. A ONU Mulheres e outras organizações defensoras dos direitos das mulheres promovem uma definição clara e sólida de consentimento para garantir que todas as pessoas sejam respeitadas e tenham controle sobre os seus corpos e decisões sexuais. O consentimento deve ser voluntário, não viciado, sem pressões, coerções ou ameaças e não deve ser considerado um dado adquirido sustentado na falta da resistência física.

Igualdade Salarial: A igualdade salarial refere-se à prática de pagar às pessoas um salário de compensação justo e proporcional ao seu trabalho, independentemente do seu gênero, raça, orientação sexual, idade ou outras categorias identitárias. O objetivo é garantir que todas as pessoas recebam uma remuneração justa e equitativa pelo desempenho do seu trabalho semelhante ou igual, independentemente da sua identidade ou características pessoais. Esta prática deve ser acompanhada pela promoção das mulheres e das diversidades sexuais genéricas em posições de liderança e de tomada de decisões vinculada ao projeto em questão.

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal numa perspectiva de gênero: É uma abordagem que promove a ideia de que as pessoas devem ser capazes de conciliar com equilíbrio e sucesso os seus compromissos profissionais e as suas responsabilidades familiares e pessoais, sem que nenhum destes aspectos seja comprometido. A perspectiva de gênero aplicada a esta abordagem implica considerar e abordar as desigualdades de gênero que possam surgir no contexto da conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares. Estes aspectos são essenciais para garantir que as políticas e práticas de conciliação sejam equitativas entre a vida profissional e familiar e tenham em conta as diferentes necessidades e desafios que mulheres e homens enfrentam na esfera profissional e familiar. Por exemplo, em muitas culturas as mulheres continuam a ter uma carga desproporcional no que diz respeito aos cuidados de filhos e outras responsabilidades familiares, o que acaba por afetar o desenvolvimento dos seus percursos profissionais. A perspectiva de gênero reconhece esta lacuna e procura eliminá-la, promovendo, por exemplo, a consideração na avaliação

de possíveis lacunas nos currículos laborais ou educativos, o estabelecimento de protocolos de flexibilidade horária, entre outras medidas.

Desenvolvimento de projetos com perspectiva de gênero: Desenvolver um projeto artístico e/ou cultural com uma perspectiva de gênero significa ter em conta as diferenças, analisar os impactos, papéis e desafios de gênero em todas as fases do projeto, desde sua concepção até sua execução e avaliação. Isto implica refletir sobre determinadas práticas naturalizadas e incorporar como pilares no desenvolvimento do projeto o respeito e o reconhecimento das mulheres, das jovens e das diversas identidades de gênero e orientações sexuais; a participação igualitária em todo o processo criativo e cultural; a igualdade salarial; a conciliação com a vida familiar; os trabalhos de cuidados e da maternidade; e a prevenção e erradicação de todos os tipos de violência nos diferentes espaços onde ocorrem, entre outros aspetos.

Ações afirmativas/positivas: Ações destinadas a corrigir desigualdades históricas presentes até hoje, promover a igualdade de oportunidades e o acesso equitativo aos grupos que tenham sido historicamente marginalizados ou discriminados. Estas ações são de natureza temporária para equilibrar as diferentes situações iniciais enfrentadas pelas pessoas LGBTQIAPN+, mulheres adultas e jovens. Atualmente são percebidas como um mecanismo de mudança social, fundamental para enfrentar as desigualdades sistêmicas e acabar com ciclos de discriminação.

4. Estratégias de prevenção

A partir das definições estipuladas na seção anterior, no âmbito das atividades do nosso projeto, estabelecemos as seguintes atividades de prevenção:

- Incentivar iniciativas de capacitação e sensibilização sobre violência de gênero dirigidas a membros do projeto, da organização, de artistas ou grupos participantes do festival, fornecedores e equipes dos espaços de realização.
- Elaborar protocolos e/ou procedimentos internos de atuação perante situações de violência de gênero, que sejam amplamente divulgados e conhecidos por membros do projeto, da organização e de seus destinatários/as. Para esse efeito, devem ser elaboradas estratégias de comunicação claras e visíveis compartilháveis.
- Criar ou conectar-se com espaços de acompanhamento para situações de violência de gênero.
- Rever continuamente práticas internas de trabalho e de distribuição de tarefas e espaços para construir maior igualdade e acesso democrático aos espaços públicos e tomada de decisões.
- Rever e avaliar continuamente conteúdos e ações com perspectiva de gênero e diversidade a partir de uma abordagem interseccional em todas as camadas do projeto.

- Considerar como fundamental a perspectiva de gênero e diversidade em toda a comunicação do projeto, tanto externa como interna.

5. Responsabilidades do grupo, comissão o comitê

Estabelecemos que, dentro da equipe de gestão do IC Encontro de Artes, a responsável pelo acompanhamento de todos os assuntos contidos no presente Protocolo será LARISSA LACERDA DA SILVA ARAÚJO (curadora), residente em Salvador - BA - Brasil, com número de identificação 012.477.955-78 (CPF).

6. Procedimento de atuação em caso de denúncias

No caso de ser necessário, em cumprimento da legislação brasileira, qualquer pessoa que deseje realizar uma denúncia deverá dirigir-se a LARISSA LACERDA e os seguintes procedimentos poderão ser encaminhados:

- Registrar o ocorrido para que sejam decididas ações a serem tomadas.
- Em caso de denúncia, entrar em contato com o serviço de atendimento 180 (Central de Atendimento à Mulher) que funciona 24 horas por dia, é gratuito e funciona também no WhatsApp pelo número (61) 9610-0180.
- Em caso de emergência, entrar em contato com o serviço 190, emergência da Polícia Militar no Brasil, que funciona 24 horas por dia e é gratuito.
- Os casos reportados serão acompanhados pela equipe do festival e registrados para implementação de novas ações de prevenção e mitigação.

7. Assinatura do presente acordo

À data de 20 de Fevereiro de 2026, assina o presente acordo:

MARIO MACHADO NETO
CPF 05331727999 / RG 84336459
Assinatura:

