

Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação



Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe.

É permitida a reprodução, total ou parcial, desta publicação, desde que devidamente citada.

Sugestão de citação: OLACEFS (2021). Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação.

Copyright © 2021 Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe (Olacefs)

Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe
Teatinos 56, Santiago
Região Metropolitana, Chile
olacefs.com/gtg

Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs

Agradecimientos

Auditoria Geral da Nação Argentina:

Punto focal: Lic. María Graciela de la Rosa,

Auditora General de la Nación Argentina

Coordinadora Paola Núñez

Lic. Noelia Dunan

Lic. Graciela Otegui

Lic. Lucrecia Pachano

Lic. Mercedes Oviedo

Lic. Micaela Moirón

Lic. Nadia Ruiz

Lic. Natalia Carboni, Chefe de

Departamento Lic. Delfina Caeiro

Lic. Silvana Martínez

Tribunal de Contas da União do Brasil

Ana Maria Alves Ferreira

Ricardo Broegaard Jonas

Karen de Oliveira Arraes

Camila de Paula Veloso

Valéria Cristina Gomes Ribeiro

Controladoria General da República do Chile

Gabriela Andrades Martínez

Loreto Basaure Tapia

Nayareth Calfulaf Barrueto

Itzel Echiburu Morales

David Inda Costa

Nayaded Labbé Aravena

Tamara Loyola Fuentes

Nelly Salvo Ilabel

Daniela Santana Silva

Cristopher Sequeida Barra

Milenka Toro Vejar

Sebastián Valenzuela Andreo

Aida Weitzel Varas

Controladoria Geral da República de Cuba
Nelva Ibarra Mirón

Controladoria Geral do Estado do Equador
Maria Gabriela Mesias Zambrano

Controladoria Geral de Contas da Guatemala
María del Carmen García Oseida

Tribunal Superior de Contas da República de Honduras
Dulce Villanueva Rodas

Auditoria Superior da Federação do México
Maria Jose Franco Rodriguez.
Rosalba Miguel Cárdenas.

Controladoria Geral da República da Nicarágua
María Laviana Herrera Marengo
Jaime Ernesto Zamora Delgado

Controladoria Geral da República do Paraguai
Fabián Forestieri Alvarenga
José Escauriza Bonnín

Controladoria Geral da República do Peru
Kathy Fernández

Gabinete do Controlador Estado Livre Associado de Porto Rico
Hannelore Valentín Fortunet
Lilian Berríos López
Vanessa Meléndez Figueroa

Tribunal de Contas da República Oriental do Uruguai
Mariem Apotheloz
Daniella Bruno

Agência Alemã de Cooperação Internacional (GIZ)

Irene Ocampos

Amanda Rocha

Sarah de Roure (consultora)

Melissa Narro (consultora)

Fundação Canadense de Auditoria e Prestação de Contas (CAAF)

Marie-Hélène Berubé

Iniciativa de Desenvolvimento da Intosai (IDI-Intosai)

Prefácio

A igualdade de gênero não é apenas um direito humano fundamental, mas também é um dos fundamentos cruciais para construir um mundo inclusivo, próspero e sustentável.

Por isso, em conjunto com a Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe (Olacefs), entendemos que para contribuir para o alcance da igualdade substantiva é necessário acelerar a integração da perspectiva de gênero, interseccionalidade e direitos humanos em todas as instituições públicas da América Latina e do Caribe.

Sem essa abordagem, e como ficou demonstrado pelo impacto diferenciado da pandemia de COVID-19 nas mulheres e meninas, não apenas não conseguiremos reverter as desigualdades e lacunas, como podemos aprofundá-las ainda mais. Neste contexto, é ainda mais importante reforçar o compromisso com a transparência, os direitos humanos, a democracia paritária, a inclusão e a igualdade.

Para a ONU Mulheres, é uma honra acompanhar a Olacefs na apresentação deste documento de planejamento institucional, uma ferramenta que oferece a possibilidade de avançar em direção a uma mudança estrutural e permanente em termos de igualdade e perspectiva de gênero nas instituições de controle.

É necessário que a perspectiva de gênero seja incorporada como um eixo da fiscalização superior, bem como cooperar no intercâmbio de conhecimentos em matéria de igualdade de gênero em nível regional.

As diferentes dimensões de conscientização, organização, políticas internas, dados e capacitação são essenciais para fortalecer cada instituição em direção a uma visão transversal.

Estou convencida de que é fundamental construir uma rede de conhecimento para que os organismos fiscalizadores possam impactar numa maior efetividade das políticas públicas orientadas à igualdade de gênero, promovendo os compromissos internacionais. Neste contexto, é crucial promover políticas públicas que integrem o arcabouço normativo das diferentes instituições superiores de controle com enfoque de gênero.

São necessárias novas iniciativas de orçamentos baseados em perspectivas de gênero com ações concretas, intercâmbio de conhecimento e mudanças estruturais e culturais para avançar na direção de economias mais inclusivas.

Estas políticas públicas devem estar inseridas em uma agenda voltada para a sociedade civil, que é um das esferas mais importantes em que a ONU Mulheres trabalha. Devemos promover a colaboração ativa das instituições superiores de controle com

organizações da sociedade civil, especialmente aquelas com foco na promoção da igualdade de gênero, diversidade, inclusão e não discriminação. Essas dinâmicas constituem uma admirável fonte de ideias e perspectivas normativas, alianças e apoio. O papel da sociedade civil é essencial no progresso em direção à realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para cumprir a Agenda 2030 das Nações Unidas.

É fundamental continuar colocando as mulheres no centro para que todos os órgãos fiscalizadores da região possam contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas igualitárias.

Podem contar com a ONU Mulheres para apoiar a Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs.

Maria-Noel Vaeza, Diretora da ONU Mulheres para as Américas e o Caribe.

Apresentação

A igualdade substantiva entre homens e mulheres é uma questão pendente em toda a América Latina, os avanços neste sentido são heterogêneos entre os países da região. Além das normativas e medidas oficiais, as instituições promovem ações como boas práticas, que têm efeitos transformadores tanto na cultura organizacional, quanto no vínculo da entidade com seu ambiente.

Integrar a perspectiva de gênero consiste em avaliar as implicações para homens e mulheres de qualquer ação planejada em todas as áreas e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para garantir que as preocupações e experiências das mulheres, assim como as dos homens, sejam consideradas na elaboração, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, de modo que todas as pessoas possam se beneficiar igualmente deles e a desigualdade não seja perpetuada."

As ISC, agrupadas na Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle (Intosai, por suas siglas em inglês), definimos que liderar pelo exemplo é um dos quatro eixos ou abordagens de ação por meio dos quais essas instituições podem contribuir significativamente para a implementação da Agenda 2030, sendo o Objetivo 5 sobre Igualdade de Gênero um dos 17 contemplados na Agenda."

As autoridades das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe, manifestamos nosso compromisso com esta questão por meio da criação, durante a LXXI reunião do Conselho Diretivo, do Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação (GTG). "Este grupo é composto pelas ISC de Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Equador, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Paraguai, Peru, Porto Rico e Uruguai; que - até agora - unimo-nos para desenvolver iniciativas nesse campo e elaborar uma Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação, um instrumento destinado a garantir maior igualdade de gênero, inclusão e diversidade nas ISC da Olacefs.

Durante este ano, as ISC que compõem o GTG têm trabalhado na criação de um documento baseado em recomendações que abrangem de forma integral desde a atividade de auditoria até a cultura ética institucional, a liderança e o clima organizacional nas instituições.

Esta política foi elaborada de forma participativa, levando em consideração a realidade de diferentes ISC da região, refletida em 101 recomendações estruturadas em 6 eixos. Além disso, ela conta com um processo de implementação e avaliação. Em sua multidimensionalidade, visa destacar boas práticas que são transversais a todo o pessoal

das ISC da Olacefs, introduzindo um senso de preocupação ativa, comum e cotidiana, para obter um ambiente de trabalho melhor para todas as pessoas e avançar em direção à igualdade de gênero de forma ampla.

Por meio da participação do GTG da Olacefs, fortalece-se a visão holística para o desenvolvimento, alinhado ao estabelecido na Agenda 2030. No cerne do trabalho do GTG, e em sintonia com as diretrizes da Intosai, estão os ODS 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente), 16 (paz, justiça e instituições sólidas) e 17 (parcerias para alcançar os objetivos), buscando liderar pelo exemplo e não deixar ninguém para trás.

Espero que as recomendações contidas nesta Política orientem as ações de nossas instituições para reforçar nosso compromisso com a igualdade, a inclusão e a diversidade.

Jorge Bermúdez Soto

Controlador Geral da República do Chile

Presidente do Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação da
Olacefs.

Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação

Agradecimentos	3
Prefácio	6
Apresentação	8
Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação	10
Siglas	13
Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação	14
I. Contexto	14
II. Oportunidade e Fundamento	16
III. Objetivo e abrangência	17
IV. Metodologia	19
V. Princípios	19
VI. Características	22
VII. Recomendações	24
VIII. Recomendações transversais	27
IX. Eixos	29
1. Cultura ética	29
I. Valores éticos fundamentais.....	29
1.II. Sistema de controle da ética	30
1.II.A. Código de ética	31
1.II.B. Liderança	32
1.II.C. Orientação sobre a ética.....	33
1.II.D. Gestão e monitoramento da ética	34
2. Cultura organizacional	36
2.I Estereótipos e papéis de gênero	36
2.I.A. Postos de trabalho feminizados.....	37
2.I.B. Experiências de sensibilização sobre questões de gênero e não discriminação.....	38
2.I. C. Feminização do trabalho de cuidado - horas dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado	39
2.II. Liderança profissional	40
2.II.A. Igualdade de oportunidades, acesso a cargos.....	40
2.II.B. Implementação de políticas de não discriminação	41
2.III. Uso da linguagem	42
2.III.A. Comunicação institucional	42
2.III.B. Uso da linguagem neutra nas instituições.....	43
2.IV. Valores, normas implícitas e explícitas: interações, comunicação entre os membros do pessoal, espaços de socialização	44
2.IV.A. Interações / comunicação entre os membros da equipe, espaços de socialização.....	44
3. Gestão de pessoas	44
3.I. Planejamento da dotação	46

3.II. Recrutamento e seleção	47
3.III. Indução	48
3.IV. Gestão de desempenho e desempenho	49
3.V. Formação e capacitação.....	49
3.VI. Compensação, incentivos e remuneração.....	50
3.VII. Ambientes de trabalho e conciliação vida pessoal / familiar / profissional	52
3.VIII. Saída e desvinculação	53
4. Assédio / assédio sexual / trabalho	55
4.I. Violência no emprego	55
4.I. A. Discriminação no trabalho	56
4.I. B. Assédio no local de trabalho e violência Psicológica	57
Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Disponível em:	
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.....	
4.I. C. Assédio Sexual	60
4.II. Responsabilidade	61
5. Inclusão	64
Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo. (2004) Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. Canadá. Disponível em:	
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf	
5. I. Pessoas da diversidade sexual e de gênero	65
5. II. Pessoas com deficiência	67
5.III. Pessoas idosas.....	68
5.IV. Pessoas indígenas	69
5.V. Pessoas afrodescendentes	71
5.VI. Pessoas migrantes.....	72
6. Funções de auditoria	74
X. Avaliação do grau de preparação para a aplicação das recomendações da Política	76
XI. Monitoramento.....	77
XII. Observatório Gênero, Inclusão e Diversidade	78
XIII. Glossário	79
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Gender Integration. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx	
	83

XIV. Referências 84

Siglas

Asosai	Organização Asiática das Instituições Superiores de Controle (por sua sigla em inglês)
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEDAW	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres
ISC	Instituições Superiores de Controle
Eurosai	Organização Europeia das Instituições Superiores de Controle (por sua sigla em inglês)
GIZ	Cooperação Alemã, <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i>
GTG	Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs
IDI	Iniciativa de Desenvolvimento da Intosai
Intosai	Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle (por sua sigla em inglês)
LGBTQIA+	Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, queer, intersexo, assexuais e pessoas com diversas orientações sexuais, identidades de gênero, expressões de gênero e outras características sexuais, que se identificam usando outros termos.
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Olacefs	Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe
Pasai	Associação das Instituições Superiores de Controle do Pacífico (por sua sigla em inglês)
Unesco	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

I. Contexto

A igualdade de gênero é uma questão de direitos humanos, bem como um requisito para o desenvolvimento humano centrado nas pessoas.

O tema de gênero na Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe (Olacefs) começou a ganhar força a partir de abril de 2012, quando ocorreu o encontro "Gênero e Transparência na Fiscalização Superior" em Santo Domingo, República Dominicana. Neste contexto, foi criada a Declaração de Santo Domingo¹, que reafirma a vontade das ISC membros desta organização em relação à aplicação de políticas de gênero internamente nas instituições, bem como na atividade de auditoria.

Em 2014, em Cusco, Peru, foi adotada a Declaração de Cusco², que busca a incorporação transversal da perspectiva de gênero na fiscalização superior.

No âmbito global, a Assembleia Geral da ONU adotou em 2014 a Resolução A/69/228³, que promove e fomenta a eficiência, a prestação de contas, a eficácia e a transparência da administração pública mediante o fortalecimento das Instituições Superiores de Controle (ISC), reconhecendo seu papel na consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), como o ODS 5: "Igualdade de Gênero", cujo desempenho é parte da estratégia de Promoção dos ODS da Agenda 2030⁴.

Desde então, no âmbito da Olacefs, foram realizadas três auditorias coordenadas⁵ sobre igualdade de gênero, que foram cruciais para garantir que as políticas e estratégias estejam alinhadas com os compromissos globais de promover a igualdade de gênero e impulsionar uma aprendizagem prática em relação à

¹Declaração de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

²Declaração de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

³Resolução A/69/228 da ONU aprovada pela Assembleia Geral: <https://undocs.org/es/A/RES/69/228>

⁴ Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe. Plano Estratégico 2017-2022 (2017) Disponível em: <https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/03/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

⁵ O detalhamento dessas Auditorias Coordenadas está no Eixo de Auditoria.

incorporação dessa perspectiva, de acordo com o Pronunciamento Profissional INTOSAI-P número 12 "O Valor e Benefício das EFS"⁶

Além disso, as ISC reunidas na Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle (Intosai, por sua sigla em inglês), definiram quatro eixos ou abordagens de ação por meio dos quais podem contribuir significativamente para a implementação da Agenda 2030. Uma dessas diretrizes aspira liderar pelo exemplo no que diz respeito aos ODS para o desenvolvimento sustentável⁷, e é por isso que o fomento da temática de igualdade de gênero internamente se torna ainda mais relevante para os membros da Olacefs.

I. a) Linha do tempo da atuação do GTG

O trabalho sobre igualdade de gênero e não discriminação da Olacefs foi determinado pelo esforço empreendido pelo Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação, responsável pela criação do presente documento e do Guia para sua implementação, cujas atividades e produtos realizados são apresentados na seguinte linha do tempo:

Linha do tempo da atuação do GTG desde a sua criação até dezembro de 2023

⁶ Para download e leitura do Pronunciamento Profissional INTOSAI-P 12: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/INTOSAI-P-12-El-Valor-y-Beneficio-de-las-Entidades-Fiscalizadoras-Superiores-marcando-la-diferencia-en-la-vida-de-los-ciudadanos.pdf>

⁷Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle Plano Estratégico da Intosai 2023-2028. (2023) Disponível em: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf



II. Oportunidade e Fundamento

A atualização da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs (doravante denominada "a Política") surge como uma oportunidade para atender à necessidade de atualização do instrumento em consonância com o contexto regional no que diz respeito a igualdade de gênero e não discriminação, integrando

⁸ Elaboração própria.

relatórios e estudos sobre o assunto para uma melhor compreensão e posterior implementação da Política. Além disso, é responsável por coletar as ações implementadas pela Olacefs e pelas ISC após o lançamento do documento, as quais foram apresentadas nas edições da oficina "Aplicando o Aprendido: Ferramentas para a Abordagem de Gênero"; na Auditoria Coordenada sobre Violência Baseada em Gênero; no Guia sobre o Uso de Linguagem Neutra; e em palestras magistrais.

Trata-se de uma maneira de demonstrar o compromisso da Olacefs com a igualdade de gênero. A nível global, a Intosai considera que as instituições de fiscalização devem garantir sua eficácia, inclusividade, igualdade de oportunidades para os funcionários⁹ e prestação de contas. Este compromisso se reflete na quarta meta estratégica de seu plano: esforçar-se para maximizar o valor da Organização, tanto para as ISC membros como para a Intosai. Além disso, a Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas contra a Corrupção (UNGASS, por sua sigla em inglês) exalta o papel das ISC na prevenção e combate à corrupção, estabelecendo a necessidade de compreender as conexões entre gênero e corrupção, reconhecendo o impacto diferenciado deste fenômeno nas mulheres.

Em nível regional, isso é estabelecido como uma forma de operacionalizar a meta estratégica 4 do Plano Estratégico da Olacefs¹⁰, pois é uma maneira pela qual as ISC podem apoiar o cumprimento dos ODS.

A atualização da presente Política é realizada devido à necessária promoção e respeito ao princípio de igualdade e não discriminação nas entidades que integram a Olacefs, bem como na mencionada tarefa de liderar pelo exemplo.

III. Objetivo e abrangência

Esta Política busca ser um instrumento de planejamento institucional que oriente a organização e às entidades que a compõem sobre os princípios que devem reger sua atuação em matéria de gênero e não discriminação, e sobre o tipo de ações que podem ser estimuladas para gerar mudanças com ênfase em contribuir para a segurança das

⁹ Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle Plano Estratégico da Intosai 2023-2028. (2023) Disponível em: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf

¹⁰ Disponível em: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2017/05/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

peçoas em um ambiente que valoriza a diversidade¹¹, bem como para identificar oportunidades de melhoria e materializá-las.

Trata-se de um instrumento flexível que permite sua adaptação, total ou parcial, à realidade de cada ISC membro desta organização, a fim de acompanhá-las no processo de redução das lacunas de desigualdade, promovendo assim uma cultura de maior respeito e inclusão na região.

Com a Política, busca-se garantir que a integração da perspectiva de gênero seja incorporada em todas as atividades das ISC da Olacefs. Isso implica considerar as questões de gênero no processo das políticas públicas, que abrange as etapas de identificação do problema, planejamento, execução, monitoramento e avaliação, impactando nas metas, nas estratégias e na distribuição de recursos. Essa forma de elaborar políticas públicas faz com que a perspectiva de gênero seja uma responsabilidade de cada entidade estatal, assim como do Estado como um todo¹². A integração da perspectiva de gênero, inclusão e diversidade provoca uma mudança substancial na operacionalização de políticas e programas ao incluir esses aspectos em seu processo de elaboração.

Propor a elaboração de uma política com perspectiva de gênero implica favorecer a organização e a participação dos grupos em situação de vulnerabilidade¹³ como sujeitos ativos. Trata-se, como já se argumentou, de uma medida que busca garantir que seus pontos de vista sobre os diferentes âmbitos de ação institucional sejam considerados em igualdade de condições. Isso também significa reconhecer que os esforços institucionais para integrar a perspectiva de gênero nas entidades que pertencem à Olacefs devem vir de todos os funcionários, mas enfatizando a importância dos grupos em situação de vulnerabilidade como beneficiários e verdadeiros protagonistas da mudança.

¹¹ Corte Interamericana de Direitos Humanos. Igualdade e Não Discriminação. (2019) Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹² Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. Planos de igualdade de gênero para a América Latina e o Caribe. (2017) Disponível em: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

¹³ Certos grupos ou setores da sociedade sofrem tratamento discriminatório devido a uma condição particular ou situação de discriminação histórica. Alguns deles incluem povos indígenas, mulheres, migrantes, refugiados, apátridas, vítimas de tráfico de pessoas e deslocados internos, crianças e adolescentes, defensores e defensoras dos direitos humanos, afrodescendentes, pessoas privadas de liberdade, pessoas gays, bissexuais, lésbicas, transgênero e intersexuais (doravante denominadas pessoas LGBTQIA+), pessoas com deficiência e pessoas idosas.

IV. Metodologia

A atualização da Política foi elaborada com base em (1) resultados da Oficina de Acompanhamento e Monitoramento (2), pesquisa de Acompanhamento sobre o Impacto da Crise do COVID-19 nos Funcionários das ISC membros da Olacefs (3), revisão documental e análise bibliográfica.

Com base nesses recursos, o Grupo de Trabalho sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação (GTG) da Olacefs começou a desenvolver uma versão atualizada da Política. Este processo envolveu a realização de várias reuniões da equipe coordenadora, juntamente com os comentários das 13 ISC membros do GTG.

O documento está estruturado em 6 eixos iniciais. O eixo de cultura ética foi liderado pela ISC do Paraguai; o eixo de cultura organizacional, pela ISC da Argentina; o eixo de gestão de pessoas, pela ISC do Chile; o eixo de assédio sexual/assédio no trabalho, pela ISC do Uruguai; e o eixo de inclusão, pela ISC do México. O eixo de funções de auditoria foi o último a ser criado e foi trabalhado em conjunto com o eixo de gestão de pessoas, até que a Cooperação Alemã, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), assumiu a liderança.

Por fim, é importante mencionar que a versão inicial da Política foi elaborada por 48 pessoas comprometidas com a igualdade de gênero, a inclusão e a diversidade. Sua atualização é revisada pelas ISC membros dos Grupos sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação.

V. Princípios

A Política se baseia nos seguintes princípios orientadores:

- I. **Igualdade e não discriminação.** Esse princípio indica que todos os membros da equipe, com base em suas habilidades e conhecimentos, fazem uma contribuição essencial para o desenvolvimento eficaz da instituição. Nesse

sentido, qualquer desvalorização ou desigualdade que atente contra esse princípio no processo de implementação da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação será repudiada.

De acordo com a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação¹⁴ as ações discriminatórias incluem:

"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

Para os fins desta Política, é mandatório enfatizar a discriminação por gênero, em particular a discriminação passível de sofrerem as mulheres e as diversas identidades de gênero que compõem as ISC da Olacefs. A discriminação contra as mulheres, de acordo com a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW, por sua sigla em inglês)¹⁵, é entendida como:

"toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo."

Com relação à discriminação contra pessoas com diversidade de gênero, constatou-se a existência de discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, bem como porque

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação). (1958) (n. 111) Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#:~:text=Todo%20Miembro%20para%20el%20cual,objet%20de%20eliminar%20cualquier%20discriminaci%C3%B3n

¹⁵ Naciones Unidas. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

seus corpos diferem das apresentações corporais masculinas ou femininas socialmente aceitas¹⁶.

- II. **Participação pluralista.** O princípio da participação pluralista defende o envolvimento do corpo funcional como um objetivo transversal na elaboração e implementação de todas as ações e medidas destinadas a erradicar a desigualdade de gênero e outros tipos de discriminação nas ISC. O pluralismo para esses fins exige que as instituições envidem esforços concretos para alcançar grupos ou minorias dentro delas que possam ser excluídos dos espaços participativos.
- III. **Respeito e valorização da diversidade.** Os princípios de respeito e valorização da diversidade no contexto da Política servem como veículos para a construção de uma cultura inclusiva que não apenas abraça as diversidades no corpo funcional, mas também aprimora a multiplicidade de visões como um catalisador para a eficiência no trabalho da ISC.
- IV. **Corresponsabilidade no trabalho.** Esse princípio visa à responsabilidade compartilhada entre pessoas de diferentes gêneros no trabalho da instituição. O objetivo é alcançar harmonia e equilíbrio entre as esferas da família e do trabalho, com foco no compartilhamento das responsabilidades de forma equitativa, em decorrência da implementação, levando em conta a carga de tempo envolvida no trabalho não remunerado.
- V. **Integração da abordagem de Direitos Humanos:** Este princípio refere-se ao respeito pleno aos direitos de todas as pessoas presentes no ambiente externo e interno da ISC, de acordo com os padrões internacionais nessa área¹⁷. Nesse sentido, a Política é uma ferramenta que busca promover, salvaguardar e proteger o cumprimento dos direitos e liberdades dos funcionários e das pessoas externas às ISC, mediante recomendação de mecanismos de ação para a proteção dos Direitos Humanos.

¹⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Compendio sobre igualdad e não discriminación. (2019) Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Políticas públicas com foco em direitos humanos. (2018) Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>

VI. Características

A Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs caracteriza-se por ser:

- a) Integral: a Política busca integrar a perspectiva de gênero nas diferentes linhas de ação da Olacefs, bem como promover uma incorporação global da noção de gênero nas ISC membros, de modo que permeie todos os níveis, relações e funções dessas instituições.
- b) Preventiva: a Política defende a identificação efetiva e oportuna de fontes potenciais de desigualdade de gênero e de outros grupos vulneráveis no trabalho da Olacefs;
- c) Participativa: a cooperação e a colaboração entre as ISC que compõem a Olacefs é um fator fundamental na elaboração da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação, bem como em seus processos de implementação e monitoramento.
- d) Executiva: a Política tem como objetivo fornecer um conjunto de ferramentas práticas para a integração da perspectiva de gênero, da inclusão e da diversidade na Olacefs, apresentadas de forma concreta e sucinta, de modo a permitir que as ISC membros repliquem esses esforços de forma mais focada.
- e) Eficiente: a Política propõe a execução de ações concretas, reais e bem-sucedidas para a integração da perspectiva de gênero, da inclusão e da diversidade nas diferentes tarefas da Olacefs e de suas ISC membros.
- f) Mensurável: permite monitorar o cumprimento e o progresso da Olacefs em relação a medidas e objetivos estabelecidos na Política, com base no controle de indicadores pré-estabelecidos¹⁸ que possibilitam o acompanhamento progressivo, dinâmico e cooperativo entre todas as ISC.
- g) Flexível: a Política considera que a realidade cultural, histórica, institucional e organizacional das ISC que compõem a Olacefs é diversa e precisa ser considerada nesse processo.
- h) Passível de revisão: como este é um documento que apresenta diretrizes para a Olacefs e as ISC sobre gênero, inclusão e diversidade, seu conteúdo deve ser revisado e atualizado periodicamente para refletir a realidade em constante mudança nessa matéria.

¹⁸ Disponível no Guia de Implementação da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Organização das Instituições Superiores de Controle da América Latina e do Caribe.

VII. Recomendações

A Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs, para fins práticos, é apresentada em dois documentos. **O primeiro, a própria Política, contém 101 recomendações para orientar o trabalho das ISC da região em questões de gênero, inclusão e diversidade.** O segundo documento, o Guia de Implementação, busca orientar e apoiar as ISC nesse processo. Neste último documento, para cada recomendação é apresentada: (1) exemplos, que ilustram como as recomendações podem ser executadas; (2) recursos disponíveis, que são relevantes e úteis para complementar e analisar as boas práticas de outras organizações; e (3) indicadores, que orientam a avaliação e o monitoramento da implementação dessas recomendações, com uma abordagem flexível, que se adapta às necessidades e características particulares de cada Instituição Superior de Controle.

Mapa de categorização segundo o tema das recomendações

Para facilitar a leitura das recomendações, é apresentado o seguinte esquema de categorização das recomendações de acordo com o tema que abordam:

Comunicação: Recomendações relacionadas ao que é expresso tanto nos produtos quanto na comunicação cotidiana e formal. Isso também inclui o uso de linguagem neutra e a integração de medidas inclusivas na compreensão dos documentos.

Cooperação: recomendações sobre ações implementadas em conjunto com outras instituições públicas, entidades auditadas, organizações da sociedade civil e cidadãos em geral, além de ações em que estas instituições sejam as destinatárias.

Disseminação: recomendações para campanhas de divulgação das atividades realizadas pela ISC.

Estudos: recomendações relativas à condução de avaliações e autoavaliações institucionais, bem como ações para monitorar o trabalho das ISC.

Treinamento e sensibilização: recomendações sobre medidas preventivas para as equipes de trabalho das instituições, bem como para entidades externas, que permitam a criação de um ambiente equitativo e respeitoso.

Gestão interna: recomendações sobre ações ou mecanismos expressos em regulamentos específicos da ISC.

Normativa: recomendações sobre ações ou mecanismos expressos em regulamentos referentes a toda a instituição.

Comunicação	Cooperação	Disseminação	Estudos	Treinamento e sensibilização	Gestão Interna	Normativa
1.7	1.15	1.2	1.16	1.1	1.4	1.3
1.8	2.1	2.11	2.5	1.2	1.5	1.6
2.9	3.15	3.20	3.2	1.9	1.10	2.8
2.12	5.3	4.5	3.8	1.11	2.10	4.1
2.14	6.1	5.4	3.17	1.12	2.13	4.13
3.5	6.2	5.13	3.19	1.13	2.14	
3.7	6.3		3.22	1.14	2.15	
3.9	6.5		3.23	2.1	3.1	
3.12	6.6		4.2	2.2	3.3	
4.4			5.2	2.3	3.6	
5.4				2.4	3.10	
5.12				2.6	3.11	
				2.7	3.16	
				2.16	3.18	
				3.4	3.20	
				3.13	3.21	
				3.14	3.24	
				3.25	4.6	
				4.3	4.7	
				4.9	4.8	
				4.10	5.1	
				4.11	5.5	
				4.12	5.6	
				5.4	5.7	
				5.9	5.8	

				5.10	5.11	
					5.14	
					5.15	
					6.4	
					6.5	

VIII. Recomendações transversais

O respeito ao princípio da igualdade e da não discriminação é uma obrigação do Estado. As Instituições Superiores de Controle não podem se afastar do papel que lhes cabe de tornar esse princípio uma realidade.

A igualdade substantiva entre as pessoas é uma questão pendente em toda a América Latina e o Caribe, e o progresso nessas questões é heterogêneo entre os países da região. Além dos regulamentos e das medidas oficiais, há ações que têm um efeito transformador tanto na cultura organizacional quanto no vínculo entre a instituição e seu ambiente.

Assim, a Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação baseia-se em recomendações que abrangem desde a atividade de auditoria até a cultura ética institucional, a estrutura organizacional das instituições, a liderança e o ambiente de trabalho nas instituições. Em sua multidimensionalidade, tem como objetivo enfatizar as boas práticas transversais a todos os funcionários, estabelecendo um sentimento de preocupação ativa, comum e cotidiana para alcançar um local de trabalho melhor para todas as pessoas e avançar na igualdade de gênero de forma ampla e na inclusão de grupos em situações de vulnerabilidade.

O foco em boas práticas - como atitudes, ações e iniciativas que agregam valor ao trabalho diário e institucional - para a igualdade de gênero e a não discriminação se consolida como um pilar para o propósito do GTG da Olacefs e pode ser útil para outras iniciativas semelhantes que sejam desenvolvidas na região.

Para a incorporação da perspectiva de gênero, inclusão e diversidade, é recomendado às ISC, aos órgãos, comitês, comissões e grupos de trabalho, da Olacefs:

- I. Integrar gradualmente a perspectiva de gênero e não discriminação nas ISC, de modo que se converta em uma dimensão integral e permanente da política e do trabalho institucional.
- II. Considerar a ética e os valores associados ao comportamento profissional de integridade e não discriminação como um critério transversal para os processos de gestão de pessoas, tendo a igualdade e o mérito como princípios orientadores, pois promovem a igualdade de oportunidades.
- III. Criar ou, quando aplicável, fortalecer uma unidade dentro da estrutura organizacional responsável pela promoção de questões de gênero, inclusão e diversidade. Essa unidade estratégica deve ter poderes suficientes para cumprir seu mandato, reportando-se diretamente à(s) autoridade(s) da ISC. Essa

unidade será responsável, entre outras coisas, por comunicar ao público as ações para tratar de assédio e violência sexual, mantido o sigilo da identidade das pessoas envolvidas.

- IV. Consolidar um observatório permanente de estatísticas sensíveis a gênero encarregado de, entre outras questões, levantar e analisar informações sobre a situação de gênero, inclusão e diversidade nas ISC membros.
- V. Sensibilizar a equipe da ISC sobre a importância de usar uma linguagem neutra e inclusiva.
- VI. Promover a eliminação de estereótipos e papéis de gênero, bem como a redução de práticas discriminatórias no local de trabalho, por meio de atividades contínuas e regulares de sensibilização e capacitação.
- VII. Considerar a paridade de gênero e a diversidade como um imperativo institucional, não como uma questão isolada. Tanto as autoridades quanto os funcionários, independentemente do gênero e da vulnerabilidade, devem defender a diversidade e seus benefícios para as ISC.
- VIII. Assegurar que os ambientes de trabalho reconheçam e valorizem a diversidade das pessoas e o respeito a elas, criando ambientes seguros e inclusivos.
- IX. Incluir o princípio de igualdade e não discriminação na missão, na estratégia, nos princípios, nos valores ou em outros instrumentos institucionais da ISC.
- X. Cooperar com outras instituições de controle nacionais e internacionais sobre igualdade de gênero, inclusão e diversidade, integrando boas práticas por meio de contribuições mútuas.

IX. Eixos

1. Cultura ética

A ética é o campo de estudo filosófico dedicado às questões morais e ao esclarecimento da distinção entre o certo e o errado, o justo e o injusto¹⁹. É considerado um tipo de conhecimento normativo, pois fornece a orientação de valor para a ação humana. O comportamento ético contemporâneo é inspirado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece o nascimento em liberdade e igualdade em dignidade e direitos para todas as pessoas, sem distinção de qualquer tipo²⁰.

O comportamento ético também se reflete na geração de medidas afirmativas para a equalização de grupos vulneráveis na sociedade²¹.

A incorporação de uma perspectiva de gênero no tratamento da ética permite reconhecer e reivindicar as diferenças e desigualdades que existem entre gêneros e grupos em situações de vulnerabilidade.²² Essas diferenças são acentuadas pela marginalização que enfrentam em função do status socioeconômico, da idade ou da etnia.

Esse eixo aborda a integração da perspectiva de gênero na dimensão da ética organizacional, por meio de recomendações em três temas: valores éticos fundamentais e sistema de monitoramento da ética, com seus subtemas específicos.

I. Valores éticos fundamentais

Em nível organizacional, a cultura ética corresponde ao conjunto de valores e princípios que devem orientar e justificar tanto o trabalho institucional de uma instituição quanto seu desenvolvimento interno. A ISSAI 130 (o Código de Ética da Intosai) define os valores fundamentais para o comportamento ético, destacando sua importância para a credibilidade e a confiança da população nas Instituições Superiores de Controle. Esses

¹⁹ Cortina, A., Orts, A. C., & Navarro, E. M. (1996) *Ética* (Vol. 4). Ediciones Akal.

²⁰ Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. Integridade e ética: dimensão de gênero da ética. (2019) Disponível em: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_9_-_Gender_Dimensions_of_Ethics_-_Spanish.pdf

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Compendio sobre igualdad e não discriminación. (2019) Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

²² Trejo Sánchez, K. Conceituação dos direitos humanos a partir da perspectiva de gênero em relação à reforma trabalhista. (2017) *Revista latinoamericana de derecho social*, (24), 133-172.

valores devem orientar as ações e decisões de todas as pessoas que compõem a ISC ou que desempenham funções em seu nome.

Para o cumprimento da ISSAI 130, é essencial que seu conteúdo seja socializado, ensinado e promovido de forma transversal e com perspectiva de gênero em todas as ISC.

Os cinco valores éticos fundamentais da ISSAI 130 são:

1. Integridade: agir de forma honesta, confiável, de boa fé e no interesse público;
2. Independência e objetividade: estar livre de influências ou circunstâncias que comprometam ou possam ser consideradas como comprometedoras do julgamento profissional, além da atuação imparcial e objetiva;
3. Competência: adquirir e manter conhecimentos e habilidades adequados à função, agindo em conformidade com os padrões aplicáveis e com o devido cuidado;
4. Postura profissional: cumprir as leis, os regulamentos e as convenções e evitar qualquer conduta que possa levar ao descrédito da ISC; e
5. Confidencialidade e transparência: proteger as informações de forma adequada, equilibrando esse aspecto com a necessidade de transparência e prestação de contas.

Para aprofundar os valores éticos fundamentais com uma perspectiva de gênero e inclusão, recomenda-se às ISC:

- 1.1 Implementar ações para prevenir qualquer forma de violência, assédio, abuso, maus-tratos, discriminação e segregação, tanto dentro da organização quanto com usuários externos.
- 1.2 Realizar campanhas de sensibilização e disseminação para prevenir possíveis casos de exclusão, discriminação, maus-tratos ou incidentes de preconceito associados às condições particulares das pessoas que trabalham na ISC ou com quem se relacionam.

1.II. Sistema de controle da ética

O sistema de controle de ética é um pilar fundamental para a implementação da estrutura ética prescrita pela ISSAI 130. Um sistema de controle de ética é entendido

como um conjunto de estratégias, políticas, procedimentos e ferramentas institucionais criadas para orientar, gerenciar e controlar o comportamento ético, e que pode ser incluído ou anexado ao sistema de controle interno da ISC²³. Os componentes básicos do sistema de controle incluem: o código de ética, a liderança e as diretrizes estratégicas, além da orientação, da gestão e do monitoramento da ética na instituição.

Consolidar uma política organizacional voltada para o comportamento ético significa reconhecer que a construção de uma cultura de integridade, alinhada aos valores de igualdade, diversidade e inclusão, é obtida por meio de esforços contínuos e progressivos. Para esse fim, é fundamental que o sistema de controle da ética, com todos os seus componentes, esteja integrado à governança das ISC²⁴.

1.II.A. Código de ética

O código de ética define os valores e os princípios éticos de uma organização e o comportamento esperado dos funcionários, orientando a conduta individual de seus membros. Dessa forma, espera-se que a dimensão de valor descrita no código de ética permeie as interações e a cultura organizacional presentes em uma instituição.

O Código de Ética da Intosai (ISSAI 130) estabelece, em uma abordagem geral, os valores e princípios fundamentais para qualquer pessoa que trabalhe para uma ISC ou em nome dela. Compreendendo a heterogeneidade contextual em que cada ISC opera, a ISSAI 130 estimula cada instituição a elaborar e adotar seu próprio código de ética, que, em detalhes, deve estar alinhado com os princípios e o espírito do Código de Ética da Intosai.

À luz do compromisso da Olacefs com a igualdade de gênero, refletido primeiramente na Declaração de Santo Domingo de 2012, depois nos Memorandos de Entendimento celebrados em 2013 e 2021 com a ONU Mulheres²⁵, e nas sucessivas ações tomadas desde então sobre o assunto, é incondicional que o código de ética das ISC, além de

²³ Código de Ética da Intosai. Disponível em: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

²⁴ Organização Europeia das Instituições Superiores de Controle. Como implementar a ISSAI 130 (2017). Disponível em: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

²⁵ Mais informações disponíveis em: <https://www.olacefs.com/olacefs-y-onu-mujeres-reafirman-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero/>

refletir a prioridade institucional associada ao respeito e à salvaguarda dos valores éticos, contemple integralmente uma perspectiva de gênero, inclusão e diversidade.

Recomendações:

- 1.3 Desenvolver ou atualizar o código de ética, incorporando a perspectiva de gênero, inclusão e diversidade, por meio de um processo participativo e inclusivo que considere a percepção interna da ISC e seja socializado com as partes interessadas externas;
- 1.4 Redigir o código de ética em linguagem neutra.
- 1.5 Explicitar no código de ética ou código de conduta como infração ética: violência de gênero, assédio no local de trabalho, perseguição, assédio sexual e discriminação.

1.II.B. Liderança

De acordo com a "Pesquisa de Percepção da Situação de Gênero nas Instituições da Olacefs"²⁶⁻²⁷ de 2019, as mulheres percebem menos a promoção da igualdade de gênero dentro de sua instituição do que seus colegas homens, e a pesquisa também mostra a percepção de uma valorização diferenciada das opiniões profissionais de acordo com o gênero, em detrimento das mulheres. Com base nos valores de independência e objetividade estabelecidos pela ISSAI 130, ambas as situações devem ser abordadas, sendo que a liderança institucional desempenha um papel muito importante.

A liderança ética é fundamental para a criação de uma cultura ética em uma organização; as ações da liderança podem permear e moldar a cultura organizacional para evitar a ocorrência de irregularidades e práticas antiéticas²⁸. A ISSAI 130 estabelece que a função de liderança deve ser exercida "proporcionando um ambiente no qual os funcionários tenham um tratamento equitativo que conduza a boas relações entre os colegas"²⁹.

²⁶ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

²⁸ Ruiz Palomino, P, & Ruiz Amaya, C, & Martínez Cañas, R. (2012) CULTURA ORGANIZACIONAL ÉTICA Y GENERACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1),17-31. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274122831001>

²⁹ Código de Ética da Intosai. Disponível em: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

Recomendações:

As autoridades da ISC devem:

- 1.6 Estabelecer uma abordagem de gênero e não-discriminação em todos os níveis como uma prioridade explícita da instituição;
- 1.7 Reforçar o comportamento de integridade, sensível a gênero e não discriminação por meio de mensagens claras, consistentes e constantes;
- 1.8 Usar um discurso inclusivo, respeitoso e não discriminatório, tanto nos produtos desenvolvidos quanto na comunicação cotidiana;
- 1.9 Promover um ambiente no qual os funcionários tenham um tratamento justo e estabeleçam boas relações com os colegas, adotando uma postura crítica em relação ao comportamento discriminatório.
- 1.10 Estabelecer paridade na composição das instâncias ou atividades que conduzam ou designem a participação dos funcionários;
- 1.11 Oferecer treinamento à direção e à gerência intermediária sobre questões relacionadas a gênero, inclusão e diversidade.

1.II.C. Orientação sobre a ética

As ISC são instituições do aparato estatal e têm a oportunidade de liderar pelo exemplo e promover um comportamento ético com uma perspectiva de gênero em todas as suas atividades, a fim de impactar significativamente a sociedade.

Os princípios éticos podem orientar a prática de auditoria e o trabalho institucional segundo uma abordagem inclusiva e focada em direitos. O objetivo é que as ISC possam gerar programas específicos - dentro de suas competências e de seu marco legal - que viabilizem a aplicação desses princípios, bem como seu reconhecimento no trabalho institucional.

A orientação sobre a ética é um instrumento que guia a prática das Instituições Superiores de Controle e está em sintonia com a promoção de uma cultura ética, com foco em gênero, inclusão e diversidade. No contexto do trabalho das ISC, esse instrumento promove a probidade e a integridade no setor público.

Recomendações:

- 1.12 Sensibilizar e capacitar os funcionários para a promoção dos valores éticos fundamentais, incluindo uma perspectiva de gênero e não discriminação. Essas atividades devem ser contínuas e realizadas com exemplos reais e tangíveis;
- 1.13 Implementar mecanismos para lidar com dilemas éticos, que devem incluir questões relacionadas a gênero ou discriminação;
- 1.14 Criar ambientes em que o comportamento ético e íntegro seja incentivado, e que os funcionários reconheçam a importância de proteger e promover a igualdade, o respeito e a não discriminação; e
- 1.15 Gerar oportunidades de cooperação com outras instituições públicas ou da sociedade civil, ligadas à promoção da integridade com foco em gênero, inclusão e diversidade, na busca e no desenvolvimento de boas práticas.

1.II.D. Gestão e monitoramento da ética

A gestão da ética refere-se às políticas e práticas destinadas a difundir os valores e princípios da ética e da integridade nos processos e dinâmicas internas da instituição, que devem ser acompanhadas por um sistema de controle e monitoramento³⁰.

Abordar a gestão da ética a partir de uma perspectiva de gênero significa promover um paradigma comportamental baseado nos direitos humanos, que garanta um nível mais alto de desenvolvimento ético e social para todas as pessoas. Isso implica ajustar os planos estratégicos e as estruturas organizacionais em direção a sistemas que garantam direitos e oportunidades iguais.

A ISSAI 130 estabelece que "[p]ara reforçar os valores, é essencial incorporar a ética na gestão cotidiana. Isso inclui o reconhecimento da ética como critério de seleção de pessoal, avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira. Também implica reconhecer o bom comportamento ético e a aplicação de salvaguardas a riscos específicos, como os decorrentes de conflitos de interesse ou questões de confidencialidade"³¹.

Recomendação:

³⁰ Organização Europeia das Instituições Superiores de Controle. Como implementar a ISSAI 130 (2017). Disponível em: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

³¹ Código de Ética da Intosai, parágrafo. 22.

- 1.16 Realizar autoavaliações institucionais para identificar boas práticas ou janelas de oportunidade no campo da ética, incluindo recomendações para promover a perspectiva de gênero, inclusão e diversidade.

2. Cultura organizacional

A cultura organizacional é entendida como uma cadeia sistemática de símbolos, valores e normas, intersubjetivos e implícitos em uma organização, que permeiam sua atividade e geram um senso de identidade dentro dela³². A cultura organizacional é dinâmica ao longo do tempo, transformando-se em resposta a fatores exógenos e endógenos à instituição³³.

Alcançar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho requer esforços conjuntos de instituições e funcionários, bem como daqueles que representam organizações coletivas. O objetivo é avançar na formalização de empregos, na redução das diferenças salariais, na contratação e promoção de mulheres³⁴ e no estabelecimento dos princípios de igualdade, inclusão e diversidade.

A seguir, há uma série de recomendações destinadas a promover a igualdade de gênero e a não discriminação nas ISC da OIacefs no âmbito da cultura organizacional. As recomendações abordam quatro temas: estereótipos e funções de gênero; liderança profissional; uso da linguagem; e valores e normas implícitos e explícitos.

2.1 Estereótipos e papéis de gênero

Os estereótipos refletem as expectativas gerais dos membros de determinados grupos sociais, de modo que os estereótipos de gênero se referem aos comportamentos e às características esperados de um gênero ou de outro, pelo simples fato de pertencerem a esses grupos³⁵. Um exemplo desse estereótipo é associar as mulheres lésbicas a características reconhecidas como masculinas e os homens gays a características relacionadas à feminilidade. Além disso, o estereótipo social masculino está associado à liderança, à tomada de decisões e à racionalidade, enquanto o estereótipo feminino

³² Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

³³ Allaire, Y. Firsirotu, M. (1992) Teorías sobre la cultura organizacional, en Cultura organizacional por H. Abravanel, Y. Allaire, M. Firsirotu, B. Hobbs, R. Poupard y J.J. Simard (Eds.), pp 3-37, LEGIS, Bogotá, Colombia

³⁴ Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

³⁵ Rebecca Cook y Simone Cusack, Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives. Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, 2010, pág. 9. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

está associado à gestão de pessoas, à sensibilidade emocional e ao trabalho de assistência³⁶.

Além disso, o estereótipo social masculino está associado à liderança, à tomada de decisões e à racionalidade, enquanto o estereótipo feminino está associado à gestão de pessoas, à sensibilidade emocional e ao trabalho do cuidado³⁷.

2.1.A. Postos de trabalho feminizados

Os estereótipos tradicionais de gênero condicionam as ocupações e as tarefas que as pessoas realizam, em um fenômeno chamado de "divisão sexual do trabalho", que define as mulheres como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e pelos cuidados com os dependentes e os homens como os responsáveis pelo sustento econômico das famílias³⁸.

As funções domésticas e de cuidado associadas ao papel da mulher geralmente não são remuneradas e constituem a barreira mais importante para a entrada das mulheres no mercado de trabalho³⁹. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho não apenas condiciona a oportunidade das pessoas de ocupar e manter determinados cargos, funções e tarefas na esfera do trabalho, mas também se traduz em acesso, uso e controle diferenciados de recursos entre um gênero ou outro⁴⁰.

No contexto das ISC da Olacefs, no Relatório sobre os resultados da pesquisa sobre a Percepção da Situação de Gênero nas ISC⁴¹, 81% das mulheres pesquisadas não acreditam que as responsabilidades decorrentes de sua identidade de gênero sejam um obstáculo para seu desenvolvimento profissional, em comparação com 94% dos homens que dizem o mesmo. Embora esse resultado retrate um cenário favorável nessa

³⁶ Centro de Sistemas Públicos. Estudo sobre a Participação das Mulheres no Sistema de Alta Administração Pública (2021). Disponível em: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

³⁷ CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo decente e igualdad de género. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

³⁸ Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. (2015) Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Disponível em: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf

³⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2019) Mujeres en el mundo del trabajo. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2019) Mujeres en el mundo del trabajo. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

⁴¹ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

área, ele deixa uma lacuna importante para alcançar a igualdade de gênero nas ISC da Olacefs.

Recomendação:

2.1 Promover a eliminação de estereótipos e papéis de gênero e a redução de práticas discriminatórias no local de trabalho interno e externo, por meio de treinamento, campanhas de sensibilização, webinários ou workshops periódicos ao longo do tempo.

2.1.B. Experiências de sensibilização sobre questões de gênero e não discriminação

A sensibilização como ferramenta gera conscientização, exige reflexão e aborda aspectos implícitos das relações de poder entre indivíduos e grupos sociais. Também corresponde a um processo que contribui para destacar a necessidade de oportunidades e direitos iguais para todas as pessoas por meio da conscientização e da compreensão da desigualdade existente⁴².

Desde 2012, a Olacefs começou a sensibilizar suas ISC membros para as questões de gênero e não discriminação por meio de oficinas, eventos comemorativos, webinários e outras atividades semelhantes, cujas informações estão disponíveis no site da Olacefs.

Recomendações:

Para a Olacefs:

2.2 Incentivar a implementação de atividades para todos os funcionários da ISC, nos dias comemorativos de 8 de março, "Dia Internacional da Mulher"; 17 de maio, "Dia Internacional contra a Fobia LGBTIQA+"; 28 de junho, "Dia Internacional do Orgulho"; 25 de novembro, "Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra a Mulher"; 10 de dezembro, "Dia dos Direitos Humanos".

2.3 Promover atividades de sensibilização sobre a divisão sexual do trabalho e promover sua erradicação.

⁴² Virgili, D. (2014) Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a3.pdf>

2.1. C. Feminização do trabalho de cuidado - horas dedicadas ao trabalho doméstico não remunerado

Em nossa região, a diferença na distribuição do trabalho doméstico e de cuidado é maior do que em outras regiões. De acordo com dados da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), em 2023, as mulheres dedicam entre 12,0% e 24,7% do seu tempo a essas tarefas, enquanto os homens dedicam entre 2,3% e 12,5%⁴³.

Essa situação se traduz em um aumento no tempo total de trabalho das mulheres e em uma tensão entre as responsabilidades do trabalho, da família e da vida pessoal das trabalhadoras. Isso supõe uma barreira ao pleno gozo de seus direitos, assim como um prejuízo ao seu bem-estar⁴⁴.

Na pesquisa de 2021 sobre o impacto da pandemia de COVID-19 nos funcionários das ISC membros da Olacefs, as funcionárias da ISC gastam em média 5,2 horas por dia em atividades domésticas e de cuidados, enquanto os homens gastam em média 3,7 horas por dia nessas tarefas. Essa diferença no tempo gasto por mulheres e homens em casa e/ou cuidando de dependentes se traduz em uma diferença média de 42 horas por mês - uma semana de trabalho - de carga de trabalho adicional para as funcionárias da ISC em comparação com os homens nessas instituições⁴⁵.

Conforme exposto, a pesquisa de Acompanhamento sobre o Impacto da Crise da COVID-19 no Pessoal das Instituições Superiores de Controle (ISC) membros da Olacefs de 2022, mostrou como resultado que 49,4% das mulheres se dedicam inteiramente às tarefas de cuidado, enquanto apenas 14,7% dos homens se viram em situação similar. Na mesma pesquisa, em relação a ter filhas ou filhos que não estão sob seu cuidado, 4,4% dos homens mencionaram que essa é sua situação, enquanto, no caso das mulheres, esse percentual é apenas a 0,5%. Além disso, em relação ao

⁴³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022) Una década de acción para un cambio de época. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ad9ef38-4b66-456a-a709-c0c5e11a4c62/content>

⁴⁴ Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Disponível em: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU0OTE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA..

⁴⁵ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Isso é uma barreira ao pleno gozo de seus direitos, bem como um prejuízo ao seu bem-estar. Disponível em: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

cuidado de pessoas idosas, o percentual, no caso das mulheres, chegou a 16,4%, enquanto no caso dos homens foi de 11,5%⁴⁶.

Recomendações:

Para as ISC:

2.4 Desenhar, implementar e monitorar políticas institucionais eficazes para conciliar a vida profissional com a vida pessoal, que se relacionem com a distribuição de tempo, recursos, benefícios e serviços.

Para a Olacefs:

2.5 Realizar um levantamento nos países da Olacefs, com dados desagregados que analisem a situação de gênero, inclusão e diversidade nas Instituições Superiores de Controle (ISC) membros.

2.II. Liderança profissional

2.II.A. Igualdade de oportunidades, acesso a cargos.

Uma das manifestações das desigualdades de gênero no mercado de trabalho é a segregação vertical que afeta as mulheres dentro de organizações e instituições⁴⁷. Isso descreve a dificuldade que grupos vulneráveis têm em se desenvolver profissionalmente e acessar cargos de gestão ou liderança nos espaços de trabalho, devido a uma multiplicidade de fatores, incluindo a noção “masculinizada” do papel de liderança, os horários rígidos e atividades pouco compatíveis com responsabilidades domésticas e de cuidado, e as altas expectativas em relação às mulheres, que são mais severamente julgadas do que seus colegas homens⁴⁸.

Recomendações:

⁴⁶Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Disponible em: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

⁴⁷ Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en al futuro escenario del trabajo. Disponible em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

⁴⁸ Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017) Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Disponible em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf

2.6 As ISC devem revisar e, quando necessário, desenvolver uma mudança na regulamentação interna da instituição que promova a integração de mulheres e grupos sub-representados em todos os cargos, comissões, comitês, atividades e instâncias análogas, garantindo, nos casos de posições hierárquicas e de liderança, pelo menos a paridade ou representação proporcional à composição geral da ISC.

2.II.B. Implementação de políticas de não discriminação

A discriminação constitui um tratamento indesejado e não igualitário que é exercido em prejuízo de uma pessoa ou grupo de pessoas, e tem como base, segundo a Convenção 111 da OIT, motivos como raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social⁴⁹. Em outros instrumentos, a discriminação com base em HIV/AIDS, idade, deficiência, responsabilidades familiares, orientação sexual e filiação ou atividades sindicais também é adicionada. A Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância indica como categorias proibidas de discriminação "nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opiniões políticas ou de outra natureza, origem social, condição socioeconômica, nível de instrução, condição migratória, condição de refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, condição de saúde física ou mental, inclusive infectocontagiosa, incapacitante, psiquiátrica ou qualquer outra"⁵⁰.

A não discriminação é um direito humano fundamental e é essencial para a autonomia no emprego, para uma remuneração baseada no mérito e para o pleno desenvolvimento do indivíduo no local de trabalho⁵¹. Além de superar a desigualdade de gênero, medidas positivas são determinantes para a prevenção e a erradicação de práticas e tratamentos discriminatórios nas instituições.

Recomendações:

2.7 Criar um ambiente educativo sobre questões relacionadas a políticas de igualdade e não discriminação; e,

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo. (1960) C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

⁵⁰ Organización de los Estados Americanos. (1999) Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69). Disponível em: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.) No discriminación e igualdad. Disponível em: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm

2.8 Incentivar as ISC a revisar e, quando apropriado, formalizar políticas gerais de combate à discriminação, como também aquelas focadas em dimensões específicas, como gênero, etnia e deficiência, entre outras.

2.III. Uso da linguagem

2.III.A. Comunicação institucional

A linguagem, tanto visual como falada e escrita, é o veículo de nossas ideias, conhecimentos, valores e crenças; e é através dela que se configura o imaginário individual e coletivo⁵². Por meio da linguagem se educa e se constroem realidades.

A desigualdade de gênero e a hierarquização das pessoas com base no gênero são encontradas e reproduzidas na exclusão e subordinação de mulheres, pessoas trans e não binárias por meio da linguagem⁵³. Um exemplo disso é quando se fala em masculino de forma genérica, como se fosse neutro, com um efeito ambíguo e de invisibilização sobre a presença desses grupos da sociedade⁵⁴.

São numerosos os instrumentos internacionais que apontam para a desconstrução ampla de padrões socioculturais – inclusive da linguagem – para alcançar sociedades mais equitativas e inclusivas para todas as pessoas, entre elas a CEDAW e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará). A Resolução 14.1, adotada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (F) em 1987, solicita a adoção de uma política para evitar, na medida do possível, a terminologia de sexo único em todos os documentos de trabalho, com a única exceção daqueles que tratam de medidas favoráveis às mulheres⁵⁵.

⁵²Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las Palabras: Guía Sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Disponível em: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

⁵³ ONU Mujeres. (2017) Profundicemos en términos de género. Disponível em: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

⁵⁴ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Disponível em: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

⁵⁵ La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1987) Conferencia General N° 24. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa/PDF/076995spab.pdf.multi

Para seguir a linha do exposto no interior das EFS da OLACEFS, recomenda-se:

- 2.9 Gerar ou adaptar a Política comunicacional tanto interna como externa, de tal forma que incorpore a perspectiva de gênero e seja inclusiva.
- 2.10 Fomentar a que as EFS revisem, e se for o caso, adaptem a sua normativa para instalar o uso de linguagem neutra tanto nas interações cotidianas, como nos produtos gerados pela Instituição.
- 2.11 Difundir e sensibilizar no interior da EFS, as mudanças normativas que estabeleçam o uso de linguagem neutra.

2.III.B. Uso da linguagem neutra nas instituições

A linguagem neutra é aquela em que se "preferem opções lexicais que não priorizam um grupo social sobre outro ou a utilização de um deles como universal"⁵⁶. Isto implica falar e escrever de forma a não discriminar um determinado sexo, gênero social ou identidade de gênero e que não se perpetuem os estereótipos relativos ao mesmo⁵⁷. A implementação de uma linguagem neutra não é apenas uma questão política correta, é uma ferramenta real e poderosa para incluir atitudes, comportamentos e percepções individuais e coletivas⁵⁸.

De acordo com a pesquisa de percepção sobre a situação de gênero dentro das Entidades da OLACEFS, 77% dos funcionários consideram que a igualdade de gênero é incorporada na linguagem cotidiana dentro de sua EFS⁵⁹. Apesar disso, uma em cada duas mulheres entrevistadas percebe que a instituição não integrou a igualdade de gênero em seu discurso formal, o que indica uma dívida institucional com este assunto.

Para avançar na instalação de uma linguagem neutra, formal e informal, no interior das EFS da OLACEFS, recomenda-se:

⁵⁶ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Disponível em: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

⁵⁷ Naciones Unidas. (s.f.) Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Disponível em: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

⁵⁸ European Parliament. (2018) Gender-Neutral Language. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

⁵⁹ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

- 2.12 Utilizar as ferramentas contidas no Guia sobre o uso de linguagem neutra "o poder das palavras";
- 2.13 Institucionalizar o uso da plataforma digital "NeutraLingo" para o Uso da linguagem neutra.
- 2.14 Atualizar trienalmente o guia "O poder das palavras", sobre o uso da linguagem neutra.

2.IV. Valores, normas implícitas e explícitas: interações, comunicação entre os membros do pessoal, espaços de socialização

2.IV.A. Interações / comunicação entre os membros da equipe, espaços de socialização

O Guia Participativo sobre o Uso da linguagem neutra foi realizado através de grupos focais durante o 2022, onde participaram representantes de 14 EFS membros plenos e 1 EFS Membro Associado da OLACEFS, além disso contou com a participação da Fundação Iguais⁶⁰, Fundação Descubra-Me⁶¹ e o GIZ. Durante o desenvolvimento dos grupos focais evidenciou-se uma percepção maioritariamente positiva a respeito da integração da linguagem neutra nos produtos e comunicações das EFS. A maioria das pessoas participantes mencionou que a linguagem neutra começou a ser implementada em suas instituições. No entanto, em alguns casos, existem características próprias da cultura organizacional que dificultam a inclusão desse tipo de linguagem⁶².

Para gerar as mudanças nesta matéria, que conduzam a uma cultura organizacional mais igualitária, inclusiva e diversa, formulam-se as seguintes recomendações:

- 2.15 Promover um ambiente seguro, de apoio e inclusivo para todas as pessoas que atenda à discriminação de gênero, desigualdade e assédio no local de trabalho; e,
- 2.16 Sensibilizar o pessoal das ISC para o impacto das atitudes, comportamentos e linguagem na cultura da organização, no ambiente de trabalho e, especialmente, nas pessoas.

3. Gestão de pessoas

⁶⁰ Para mais informações, acesse o website da Fundação Iguales: <https://iguales.cl/>

⁶¹ Para mais informações, acesse o website da Fundação Descubreme: <https://www.descubreme.cl/>

⁶² Informações obtidas dos grupos focais para o Guia sobre o uso da Linguagem Neutra.

As pessoas que compõem uma instituição constituem seu elemento estratégico fundamental para gerar vantagem competitiva e valor agregado ao bem ou serviço que ela fornece⁶³. Sua gestão em uma organização deve ser orientada para o aumento da produtividade, com base nas metas e nos objetivos estratégicos da instituição, e ter como objetivo conciliar o local de trabalho com as expectativas e a qualidade do trabalho de seus funcionários⁶⁴.

Incorporar a perspectiva de gênero nas políticas de emprego de forma ampla implica a redução das lacunas tanto na participação como na qualidade do emprego, promovendo novas oportunidades para todas as pessoas, independentemente de seu gênero⁶⁵. Nessa linha torna-se crucial a transversalização do enfoque de gênero no ciclo de vida funcionária. Para alcançar uma maior igualdade, inclusão e Diversidade nas EFS é imperativo conduzir as atividades relacionadas à gestão de pessoas em coerência com essa premissa. Nessa mesma linha, a ISSAI 130 mandata a todas as EFS a estabelecer políticas de gestão de pessoas objetivas e baseadas em competências.

Tomam relevância, na gestão de pessoas, as teorias associadas aos pisos pegajosos e aos tetos de vidro. O primeiro fenômeno diz respeito à concentração de mulheres que têm dificuldade em progredir ou mudar para posições de trabalho com melhores benefícios, impedindo-as de fortalecer seu empoderamento econômico⁶⁶.

Por outro lado, os tetos de vidro correspondem à existência de barreiras sutis, mas persistentes, geradas por práticas conscientes ou inconscientes que fazem com que mulheres que atendem aos requisitos de posições de liderança mais altas não possam acessá-las⁶⁷. Ambos os fenômenos são apresentados como uma prática discriminatória

⁶³ Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica " Visión de Futuro", Julio-Diciembre, 1-20.

⁶⁴ Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

⁶⁵ Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. (2018) La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P), Santiago, mayo. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>

⁶⁶ ONU MUJERES (2017) El Progreso de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe. Disponível em: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

⁶⁷ Centro de Sistemas Públicos. (2021) Estudio participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública. Disponível em: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

vertical de gênero, em que as mulheres estão sub-representadas nos cargos da alta direção pública, afetando o desenvolvimento de sua carreira profissional⁶⁸.

Assim, torna-se relevante gerar ações por parte das EFS que permitam identificar as mulheres que se encontrem nos pisos pegajosos ou evitem que cheguem a eles. É importante considerar esta problemática nos espaços de liderança das instituições, juntamente com gerar processos de recrutamento e seleção com critérios objetivos, que contribuam para a sua integração nos cargos diretivos.

3.1. Planeamento da dotação

Existe em todo o mundo ainda uma forte diferença de gênero na ocupação laboral em detrimento das mulheres⁶⁹. Em 2023, persiste uma taxa de ocupação das mulheres de 44% na América Latina e no Caribe, enquanto a dos homens corresponde a 68%, existindo uma notória diferença em relação à sua presença no mercado de trabalho⁷⁰.

A OIT menciona que, já em 1919, se apresentava o princípio "igual salário por trabalho de igual valor" em sua constituição. Este princípio supõe um questionamento à discriminação salarial, aos papéis de gênero e à divisão sexual do trabalho com o que se questiona a igualdade laboral para todas as pessoas⁷¹. No entanto, isso ainda não foi alcançado, por isso é necessário reverter a segregação horizontal e vertical no campo do trabalho, referindo-se a primeira à concentração de mulheres ou homens em certas profissões, e a segunda à concentração de mulheres na base da hierarquia organizacional e de homens no topo⁷².

⁶⁸ Gaete, R., & Álvarez, J. (2020) Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652020000100179

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2018) La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Disponível em: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

⁷⁰ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) CEPALSTAT, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Disponível em: [https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20\(68%25\)](https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20(68%25)).

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo. (2019) La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

⁷² Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2020) Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la EU. Disponível em: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445esn_pdf.pdf

Planejar a gestão da dotação de pessoal incorporando a perspectiva de gênero se transforma em um mecanismo importante para contribuir para reduzir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e no interior das instituições.

A redução da desigualdade de gênero também se determina na incorporação das pessoas pertencentes à comunidade LGBTIQA+ nos ambientes de trabalho, onde, sua inclusão contribui para o crescimento do desenvolvimento econômico⁷³.

Recomendações:

- 3.1 Incorporar a perspectiva de gênero, inclusão e Diversidade nas políticas e práticas de gestão de pessoas;
- 3.2 Identificar funções ou cargos tradicionalmente feminizados ou masculinizados e promover mudanças regulatórias a fim de garantir a paridade de gênero; e,
- 3.3 Incentivar a oferta laboral dirigida especificamente aos grupos em situação de vulnerabilidade, por meio de ações afirmativas, assim como adotar medida para facilitar sua promoção e reduzir as disparidades salariais.

3.II. Recrutamento e seleção

Na gestão de pessoas os processos de recrutamento e seleção de pessoal são centrais, uma vez que mediante estes se espera obter o pessoal mais qualificado em formação, aptidões e capacidades.

Por seu caráter estratégico, os critérios de seleção não podem estar à margem das políticas para uma maior igualdade de gênero⁷⁴, inclusão e diversidade. Estereótipos, entre eles os de gênero, definem preferências e exclusões que dificultam que mulheres e certos grupos sociais possam acessar certos empregos. Em atenção a isso, as pessoas envolvidas nos processos de recrutamento e seleção de pessoal cumprem uma função chave para a transversalização da perspectiva de gênero, inclusão e Diversidade nas instituições.

Recomendações:

⁷³ Badgett, L.; Van der, Y; y Waaldijk, K. (2019) The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: Macro-Level Evidence. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X19300695>

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2019) Un paso decisivo hacia la igualdad de género. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf

- 3.4 Capacitar o pessoal envolvido em todas as etapas do processo de recrutamento e seleção em igualdade de gênero, inclusão e diversidade com o objetivo de prevenir e erradicar práticas discriminatórias;
- 3.5 Utilizar linguagem neutra na publicação dos anúncios ou convocatórias para ocupar cargos na instituição; e,
- 3.6 Assegurar a utilização de critérios objetivos para a seleção, tais como conhecimentos técnicos, funções, responsabilidades e requisitos que evitem discriminação por sexo, orientação sexual, expressão ou identidade de gênero, idade, condição gestante ou situação familiar, força física, opinião política, religião, deficiência, pertença a um povo indígena ou afrodescendente, status migratório, entre outros.

3.III. Indução

A indução das pessoas a um novo emprego constitui um processo de integração de maneira planejada que lhes permite compreender os aspectos específicos do trabalho e os procedimentos da instituição⁷⁵ e estabelece, por sua vez, as bases para que todas as pessoas possam iniciar a sua carreira laboral em igualdade de condições e conhecimentos. Incorporar a perspectiva de gênero, inclusão e diversidade na etapa de indução reflete o compromisso institucional com a igualdade de oportunidades e constitui o primeiro elo para familiarizar os funcionários recém-ingressados com esses valores.

Recomendações:

- 3.7 Fornecer informação no processo de indução sobre medidas de flexibilidade horária, ações e programas de Conciliação da vida laboral e pessoal, uso de direitos de criação, mecanismos de denúncia de situações de discriminação e assédio laboral ou sexual que disponha a EFS, assim como esta Política;
- 3.8 Realizar uma pesquisa de satisfação, de caráter confidencial, sobre o processo de indução para o pessoal de recente ingresso. Essa pesquisa deve ser universalmente acessível para que as pessoas com deficiência também possam respondê-la de forma autônoma.

⁷⁵ Subsecretaría de Defensa. (2016) Procedimiento de Inducción de Personas. Gobierno de Chile. Disponível em: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1215/PROC.%20DE%20INDUCCI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 3.9 Adaptar, no caso da integração de pessoas com deficiência, a informação, comunicações e materiais entregues às necessidades específicas de apoio de cada pessoa (segundo requerimento solicitado ou tipo de deficiência), e;
- 3.10 Incorporar no processo de indução uma pessoa guia treinada em matérias relativas ao bom tratamento, autonomia e vida independente. Quem deverá prestar a ajuda necessária a pessoas com deficiência no seu desempenho mediante o uso de sistemas de informação.

3.IV. Gestão de desempenho e desempenho

As instituições podem gerenciar o desempenho das pessoas que as compõem, o que permitirá alinhá-lo às prioridades, necessidades e objetivos da instituição. Os processos de gestão de desempenho e desempenho devem garantir a objetividade para poder diminuir a possibilidade de que preconceitos e vieses possam ter impacto nas avaliações de trabalho e desempenho⁷⁶.

De acordo com a ISSAI 130, deve-se considerar para a gestão de desempenho e desempenho, sobretudo, o mérito e a ética, o que implica gerar ações para erradicar a incidência de vieses de gênero ou outro tipo de discriminação arbitrária deste processo.

Recomendação:

- 3.11 Erradicar os vieses de gênero e discriminação no processo de avaliação de desempenho, utilizando critérios objetivos baseados em condutas, e indicadores observáveis, mensuráveis e quantificáveis.

3.V. Formação e capacitação

A capacitação para a igualdade de gênero é definida pelo centro de Capacitação da ONU Mulheres como "um mecanismo e estratégia que, através de conhecimentos, técnicas e ferramentas, busca desenvolver habilidades, mudanças de atitudes e comportamentos individuais e coletivos, que contribuam para a igualdade de gênero"⁷⁷. Constitui, portanto, uma ferramenta chave para a incorporação da perspectiva de gênero

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2016) Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

⁷⁷UN Women Training Centre. (2016) Typology on training for gender equality. Disponível em: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520>

em contextos organizacionais e de vida cotidiana. Este processo de transformação contínuo e de longo prazo baseia-se na vontade política e no compromisso de todas as partes para criar uma sociedade inclusiva, consciente e competente para promover a igualdade de gênero⁷⁸.

Recomendações:

- 3.12 Velar para que todos os formatos e meios de difusão associados aos processos de gestão de pessoas tenham o caráter de acessibilidade universal;
- 3.13 Projetar e implementar programas de formação integrais de gênero, inclusão e diversidade que atendam às necessidades identificadas em diferentes áreas desta Política. Esses programas devem ser avaliados e monitorados considerando resultados segregados por gênero;
- 3.14 Planear as atividades de formação tendo em conta as diferentes realidades das pessoas funcionárias, a fim de garantir o acesso igualitário às mesmas; e,
- 3.15 Incentivar a colaboração entre diferentes atores internos e externos, para expandir e melhorar a oferta de capacitação em temas de igualdade de gênero, inclusão e diversidade.

3.VI. Compensação, incentivos e remuneração

A OIT reconheceu como objetivo principal de sua ação, "promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana"⁷⁹. A igualdade salarial refere-se ao direito de todas as pessoas trabalhadoras de receber igual remuneração por trabalho de igual valor, e é essencial à igualdade de gênero e ao trabalho decente⁸⁰.

Para avançar na consecução de uma igualdade salarial devem ser destinados os esforços para diminuir a lacuna existente para conseguir isso, o 2023 América Latina e

⁷⁸UN Women Training Centre. (2015) Training for gender equality: Twenty years on (disponible solo en inglés). Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on>
/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/paper_trainingforgenderequality20-b.pdf?la=en&vs=1948

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. (1999) Memoria del Director: Trabajo decente. Extraído de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

⁸⁰ ONU Mujeres. (2020) Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. Disponível em: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

Caribe melhorou em 35% seus níveis de paridade⁸¹. No entanto, com a taxa atual, a paridade de gênero na região será alcançada em 149 anos. Além disso, existe uma disparidade salarial de gênero significativa na maioria dos países, onde se observa que a renda horária dos homens é maior que a das mulheres, sendo entre 9% e 25% de diferença percentual⁸².

A realidade anterior é evidenciada na existência dos chamados pisos pegajosos, nos quais as mulheres são relegadas a receber salários mais baixos do que os homens, apesar de realizarem os mesmos trabalhos e possuírem as mesmas capacidades⁸³.

Em relação ao setor público, a representação das mulheres na alta direção a nível mundial corresponde a 40,3%⁸⁴, consideravelmente menor do que a dos homens dirigentes, que contam com 59,7%, quase 20 pontos percentuais de diferença. Isto é consequência da existência de tetos de vidro, que correspondem a barreiras sutis, mas persistentes, geradas por práticas conscientes ou inconscientes, provocam que mulheres com um nível de preparação profissional alto não sejam selecionadas em altos cargos diretivos.

Todas as pessoas devem receber não apenas um salário igual pelo mesmo trabalho ou similar, mas também quando realizam um trabalho completamente diferente, mas que, de acordo com critérios objetivos, é de igual valor⁸⁵. Isso requer mecanismos que permitam analisar e comparar os distintos papéis institucionais com base em critérios objetivos como competências, condições de trabalho, responsabilidades e esforço que requer o cargo, e não sobre as condições pessoais de quem o desempenha.

Recomendações:

- 3.16 Definir mecanismos que permitam avaliar os postos de trabalho de maneira objetiva e livre de estereótipos com o objetivo de estabelecer remunerações,

⁸¹ World Economic Forum. (2023) Global Gender Gap Report 2023. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

⁸² Banco Interamericano de Desarrollo. (2023) Brechas de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe. Disponível em: <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-sus-diferentes>

⁸³ Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. (2023) Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Diferentes escenarios, diferentes posibilidades para las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires. Años 2019/2021. Argentina. Disponível em: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2023/03/Ir_2023_1743.pdf

⁸⁴ World Economic Forum. (2023) Global Gender Gap Report 2023. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2013) Igualdad salarial. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

incentivos ou benefícios equitativos para postos de trabalho com igual ou similar valor;

3.17 Realizar um estudo contínuo que permita identificar, medir e corrigir diferentes tipos de disparidades salariais de gênero e de grupos sujeitos a vulnerabilidade; e,

3.18 Utilizar critérios objetivos nos processos de promoção, que motivem a apresentar-se a todas as pessoas independente do seu gênero. Estes critérios devem basear-se nas características próprias do posto de trabalho e nos requerimentos, qualidades e habilidades necessárias para o seu correto desempenho.

3.VII. Ambientes de trabalho e conciliação vida pessoal / familiar / profissional

O clima laboral é definido por Chiavenato como o "meio interno de uma organização" ou a "atmosfera psicológica" característica desta, e que tem uma causalidade multifatorial; passando pelo tipo de organização, a tecnologia, as metas institucionais, regulamentos, entre outras⁸⁶. Uma boa prática em matéria de relações laborais é entendida como aquela experiência de caráter coletivo que, no marco de respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, resulta exitosa na garantia ao bem-estar das pessoas empregadas e no progresso das organizações⁸⁷.

Reconhecer e conscientizar sobre a importância da Gestão de um ambiente de trabalho saudável permite alcançar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal das pessoas empregadas, e evita, por sua vez, a rotatividade exacerbada do pessoal na instituição, significando-se como um bastião de motivação e produtividade.

A integração da mulher no mercado de trabalho não se traduziu na ruptura de concepções culturais tradicionais, que atribuem de forma predominantemente exclusiva as de cuidados⁸⁸. Em consequência, as mulheres, e outras pessoas que cumprem trabalhos de cuidado, devem sustentar estas responsabilidades de forma paralela à carga horária do trabalho remunerado, em prejuízo do seu tempo pessoal.

⁸⁶ Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

⁸⁸ Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Disponível em: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU0OTE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA..

Em atenção a este fenômeno surge a necessidade de contar com medidas organizacionais e políticas orientadas a conseguir uma maior conciliação da vida pessoal com o trabalho, articulando também políticas relacionadas com a distribuição do tempo, recursos, prestações e serviços, mitiga a tensão entre estas dimensões para todas as pessoas, e especialmente para aquelas que cuidam de pessoas dependentes⁸⁹.

Recomendações:

- 3.19 Realizar um diagnóstico que levante as modalidades de trabalho que aumentariam o desempenho e conciliariam melhor a vida pessoal e laboral das pessoas funcionárias. Elaborar um plano para incorporar progressivamente essas medidas à instituição.
- 3.20 Introduzir e difundir medidas que fomentem a conciliação e flexibilização do tempo de trabalho, para compatibilizar as jornadas laborais com as necessidades familiares e pessoais;
- 3.21 Gerar medidas que permitam conciliar o trabalho com trabalhos de cuidados de pessoas dependentes com o fim de reduzir a carga laboral extra do pessoal com estas responsabilidades;
- 3.22 Avaliar os ambientes de trabalho, mediante a aplicação de instrumentos que permitam identificar as lacunas na qualidade de vida entre pessoas de diferentes gêneros, a carga laboral, a liderança disfuncional e as situações que atentem contra a dignidade das pessoas; e,
- 3.23 Realizar de forma trienal o " inquérito sobre a situação de Género no pessoal das EFS membros da OLACEFS".

3.VIII. Saída e desvinculação

A saída por aposentadoria e por termo da relação de trabalho pode significar uma experiência complexa para as pessoas.

No primeiro caso, constitui várias mudanças que afetam todos os aspectos de sua vida, como econômico, psicológico, pessoal e social⁹⁰.

⁸⁹ Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Disponível em: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU0OTE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA..

⁹⁰ Guevara, E. (2013) Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

Em segundo lugar, existem riscos psicológicos associados à desvinculação. Embora o impacto que esta tem sobre a pessoa desvinculada dependa de sua própria emocionalidade, sua visão frente à mudança, e os recursos que tem para enfrentar a situação, também pesam em grande medida as características que outorga a organização a este processo⁹¹.

É, portanto, de suma importância que esses processos se sustentem em critérios objetivos, que permitam às pessoas poder adaptar-se à sua nova situação e compreender as razões que fundamentam a decisão da instituição.

Recomendações:

- 3.24 Criar e atualizar um protocolo de egresso e desvinculação das pessoas que considere critérios objetivos, evitando qualquer discriminação por gênero, deficiência, diversidade ou qualquer outro motivo, que deve ser informado no início da relação laboral com meios que garantam a acessibilidade universal; e,
- 3.25 Adotar, nos anos anteriores à aposentadoria, um programa de preparação para fornecer aos funcionários em idade de aposentadoria elementos para enfrentar essa nova etapa. Eles devem receber informações sobre seus direitos e obrigações como aposentados, opções para continuar sua atividade profissional e medidas para combater os efeitos do envelhecimento.

⁹¹ Bernal, J., González, K. (2016) Riesgos psicosociales en la desvinculación unilateral. Disponível em: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/553/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4. Assédio / assédio sexual / trabalho

De acordo com a declaração sobre a eliminação da violência contra a mulher, emitida pela Organização das Nações Unidas em 1993⁹² a violência contra a mulher constitui uma manifestação de relações de poder historicamente desiguais entre o homem e a mulher, que provocaram condutas que prejudicam a integridade das mulheres, e a discriminação contra elas, impedindo seu pleno desenvolvimento.

A violência contra a mulher e, assim como aquela dirigida a outros grupos em situação de vulnerabilidade, constitui uma forma de discriminação que impede gravemente o gozo de direitos e liberdades em pé de igualdade. Esse fenômeno cultural e estrutural se manifesta em todas as esferas da vida das pessoas, tanto na esfera pública quanto na privada⁹³.

Este eixo analisa o fenômeno do assédio laboral e sexual em torno da violência no emprego e a responsabilidade das EFS de atuar frente a estas situações.

4.1. Violência no emprego

A violência contra os grupos em situação de vulnerabilidade tem sua expressão quando o pessoal de um local de trabalho sofre abusos, ameaças ou ataques em circunstâncias relacionadas com atividade laboral, que ponham em perigo, implícita ou explicitamente sua segurança, bem-estar ou saúde. Inclui tanto a violência física (agressão física à pessoa ou causar danos às suas propriedades), como a violência psicológica (intimidação, ameaças, e outros comportamentos suscetíveis de causar danos psicológicos e morais)⁹⁴.

No inquérito de acompanhamento sobre o Impacto da Pandemia no pessoal das EFS membros da OLACEFS, evidencia-se esta violência contra os grupos em situação de

⁹² Organización de las Naciones Unidas. (1993) Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer : Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. Disponível em: <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

⁹³ Organización de los Estados Americanos. (1994) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará". Disponível em: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

vulnerabilidade nas EFS, onde, 16,7% das pessoas não binárias sofreram algum tipo de violência laboral, as pessoas transgênero 15,2%, as pessoas bissexuais 12,2%, as pessoas homossexuais 8,5% e as mulheres 7,6%%⁹⁵.

As EFS, em linha com a ISSAI 130, devem assegurar a existência de ambientes livres de violência, tanto para as pessoas funcionárias da EFS, como para as pessoas externas. O anterior, para garantir um igual desenvolvimento, sob as mesmas condições, tanto para aqueles que se identificam como homens, mulheres ou diversas identidades de gênero.

Recomendações:

- 4.1 Assegurar, através de suas políticas e instrumentos de gestão institucionais, a tolerância zero frente à violência no trabalho;
- 4.2 Realizar diagnósticos periódicos que permitam a identificação prévia de fatores que possam contribuir para a existência de violência, em qualquer de suas expressões;
- 4.3 Realizar uma vez por ano uma campanha de sensibilização sobre a violência em todas as suas modalidades;
- 4.4 Garantir a existência de canais de comunicação abertos para pessoas funcionárias e a cidadania, ante uma denúncia de casos de violência em qualquer de suas expressões. Estes canais devem fazer parte da estrutura da instituição e devem ser formalizados através da normativa interna.
- 4.5 Procurar a comunicação dos princípios e postura de tolerância zero a situações de violência laboral aos organismos em que se preste serviços em função das tarefas de auditoria atribuídas, para efeitos de obter o compromisso dos ditos organismos de garantir o tratamento digno por parte das chefaturas e pessoas funcionárias deste para com as equipas de auditoria.

4.1. A. Discriminação no trabalho

A discriminação no trabalho pode ocorrer em diversos contextos e assumir diferentes formas, expressando-se em sua forma mais extrema na violência no trabalho.

⁹⁵ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Informe ejecutivo. Disponível em: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

A discriminação pode ser direta ou indireta. Trata-se de discriminação direta quando a legislação, regulamentação ou prática cita explicitamente um motivo específico, como a identidade de gênero, para negar a igualdade de oportunidades⁹⁶. A discriminação indireta acontece quando a regulamentação ou a prática são aparentemente neutras, mas na prática levam a exclusões⁹⁷.

A Convenção 111 da OIT sobre a discriminação no emprego e na ocupação enfatiza a erradicação de práticas e tratos discriminatórios por motivos de raça, cor, sexo, ideias políticas, crenças religiosas e condição social. A existência de grupos sociais especialmente vulneráveis à violência no emprego, como é a comunidade LGBTQIA+, implica a necessidade de gerar medidas especiais para evitá-la e erradicar as discriminações contra ela.

Recomendação:

4.6 Aplicar medidas garantidoras da igualdade e não discriminação no ambiente laboral, que resguardem a igual incidência na tomada de decisões e a participação em equipas de trabalho, de todas as pessoas independente do seu gênero.

4.1. B. Assédio no local de trabalho e violência Psicológica

O assédio no local de trabalho é entendido como qualquer ação ou comportamento que se afaste de uma conduta razoável em que uma pessoa seja agredida, ameaçada, prejudicada ou ferida, no decorrer ou como resultado direto de seu trabalho⁹⁸.

Ao compreender as consequências negativas que esta problemática tem para a qualidade de vida e dignidade das pessoas trabalhadoras, organismos multilaterais a incorporam dentro de suas linhas de ação e pesquisa, definindo a violência laboral como:

⁹⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm> [11 de junho, 2021]

⁹⁷ Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm> [11 de junho, 2021]

⁹⁸ International Labour Organization. (2013) Work-related violence and its integration into existing surveys. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf

"Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio por razão de gênero"⁹⁹.

Alguns exemplos de condutas abusivas características de assédio laboral que, permitem reconhecer tanto as vítimas como as pessoas agressoras, desta problemática são:

- * Gritar, agredir ou insultar a vítima.
- * Atribuir objetivos ou projetos com prazos que se sabem inatingíveis ou impossíveis de cumprir, e tarefas que são manifestamente inacabáveis nesse tempo.
- * Difamar a vítima, espalhando pela empresa rumores maliciosos que prejudicam sua reputação, sua imagem ou seu profissionalismo¹⁰⁰.

A tipologia do assédio laboral obedece ao caráter e intensidade em que se comporta e à discricionariedade em que opera. A este respeito, o assédio moral no local de trabalho pode ser psicológico ou físico, e pode ter diferentes direções: vertical descendente, vertical ascendente e horizontal¹⁰¹.

O assédio no local de trabalho se manifesta em graus variados, determinados pela intensidade, duração e frequência com que os comportamentos aparecem¹⁰².

De acordo com a pesquisa de percepção sobre a situação de gênero dentro das entidades da OLACEFS¹⁰³, 31% das pessoas pesquisadas afirmaram que em sua EFS não existiam procedimentos para denúncia de assédio laboral. Dos 69% que afirmam que existem tais procedimentos, 50% ignoram quais são, enquanto 50% das pessoas participantes indicam saber que houve casos de assédio em sua EFS.

⁹⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁰⁰ Para mais informações sobre os conceitos, consulte o Guia de implementação desta Política.

¹⁰¹ Para mais informações sobre os conceitos, consulte o Guia de implementação desta Política.

¹⁰² Para mais informações sobre os conceitos, consulte o Guia de implementação desta Política.

¹⁰³ Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

A violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma violação dos Direitos Humanos e são uma ameaça à igualdade de oportunidades, pelo que são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente¹⁰⁴.

As ISC, como qualquer local de trabalho, têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero contra o assédio. O anterior, a fim de facilitar a prevenção deste tipo de comportamentos e práticas, considerando que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a sua dignidade, e o seu entorno pessoal e social. Da mesma forma, a violência e o assédio afetam a qualidade dos serviços das ISC, afetando sua reputação.

Reconhecendo que o assédio baseado em gênero afeta desproporcionalmente as mulheres e outras identidades de gênero, as ISC devem adotar uma abordagem inclusiva e integrada que leve em consideração as considerações de gênero e aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo estereótipos de gênero, formas múltiplas e interseccionais de discriminação e abuso de relações de poder baseadas em gênero. Isso é indispensável para acabar com o assédio no mundo do trabalho.

Recomendações:

- 4.7 Adotar, ou conforme o caso, fortalecer a regulamentação institucional para que não haja oportunidades para o assédio, incluindo o assédio online via recursos tecnológicos;
- 4.8 Estabelecer diretrizes que permitam identificar claramente uma situação de assédio trabalho, a fim de evitá-lo e preveni-lo; e,
- 4.9 Estabelecer mecanismos para informar, sensibilizar e capacitar as pessoas funcionárias e aqueles que mantêm vínculos laborais com o Organismo sobre a temática do assédio laboral e sobre a sua posição em relação à abordagem destas situações;

¹⁰⁴ Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

4.1. C. Assédio Sexual

O assédio sexual é uma forma de discriminação por razão de gênero que surge da relação de emprego e, como tal, constitui uma prática ilegal e indesejável que atenta contra o princípio de que a dignidade do ser humano é inviolável. Esta forma de discriminação consiste em toda conduta verbal, visual ou física inapropriada de tipo sexual indesejado que interfere com o trabalho, condiciona o emprego ou a continuidade no mesmo, ou cria um ambiente laboral ofensivo, intimidador ou hostil¹⁰⁵.

A vítima e o agressor podem, indistintamente, identificar-se com qualquer gênero. Deve-se ter em mente que a pessoa perseguidora pode ser quem supervisiona a vítima, uma pessoa supervisora de outra área, alguém de sua equipe de trabalho, ou uma pessoa que não trabalha para a EFS, como uma pessoa usuária.

O que pode ser classificado como assédio sexual?

Existem diferentes definições legais de assédio sexual em diferentes países e jurisdições, alguns exemplos de assédio sexual são¹⁰⁶:

- Contar piadas sobre temas sexuais
- Comentários sexuais sobre a roupa de uma pessoa ou seu físico
- Ameaças e subornos diretos ou indiretos para atividade sexual indesejada
- Acariciar, abraçar, beijar, acariciar ou esfregar indesejados

Os resultados da pesquisa de percepção sobre situação de gênero dentro das entidades da OLACEFS mostraram que 1 em cada 3 pessoas não conhece a existência de procedimentos de denúncia de assédio sexual e 69% das pessoas que reconhecem a existência desses mecanismos, apenas 49% conhecem efetivamente seus conteúdos¹⁰⁷. Isso indica claramente que existem problemas de informação sobre esse tipo de violência dentro das ISC.

¹⁰⁵ Nash, C. (2015) Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Disponível em: https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/respuesta_acoso_sexual_uchile.pdf

¹⁰⁶ Para obter mais informações sobre exemplos, consulte o Guia de implementação desta Política.

¹⁰⁷ Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Disponível em: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Recomendações:

Com o objetivo de tratar de forma responsável este assunto, recomenda-se:

- 4.10 Orientar e capacitar o pessoal com relação à tolerância zero frente ao assédio sexual;
- 4.11 Adotar, ou conforme o caso, atualizar protocolos ou uma regulamentação que atendam de maneira precisa as situações de assédio que possam ocorrer no ambiente de trabalho. Este deve estabelecer um procedimento para efetuar as denúncias que correspondam. O protocolo ou regulamentação a adotar deve conter os elementos assinalados na recomendação 4.12; e,
- 4.12 Incluir nos protocolos que se refiram aos distintos aspectos de violência no trabalho e as faltas ao comportamento íntegro: - o procedimento a seguir para efetuar as denúncias e investigações que correspondam; - a maneira de garantir a segurança das pessoas afetadas e as vinculadas a ela; - os princípios de diligência, celeridade; e, - a adoção de medidas de proteção das pessoas denunciantes, as vítimas, as pessoas testemunhas e os que informam, frente à vitimização e as represálias.

4.II. Responsabilidade

São numerosos os instrumentos internacionais ratificados por todas as ISC que condenam todas as formas de violência e comprometem os Estados-Membros a adotar, por todos os meios adequados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, Punir e erradicar tais atos.

Nesse contexto, e com o objetivo específico de prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, estabelece-se que todo membro deverá respeitar, promover e levar a efeito os princípios e Direitos Fundamentais no trabalho, especificamente, em relação à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, assim como fomentar o trabalho decente e seguro¹⁰⁸, ao reconhecer-se expressamente o direito de toda pessoa a um mundo livre de violência e assédio no âmbito laboral, incluindo a violência e o assédio por razão de gênero, sendo que os mesmos podem constituir uma violação ou um abuso dos Direitos Humanos.

No relatório da OIT "[a] lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho", é determinada a responsabilidade dos Estados em promover um ambiente geral de

¹⁰⁸ Artigo 5 da Convenção 190 OIT.

tolerância zero contra a violência e o assédio, a fim de facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os atores do mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, preveni-los e combatê-los¹⁰⁹.

Para as EFS é indispensável dar atenção às questões de gênero, inclusão e diversidade, tanto no interno e externo, devendo manter uma atitude receptiva perante ambientes em mudança e riscos emergentes, o que implica a adoção de respostas adequadas sobre assuntos essenciais que afetam a sociedade como são as relacionadas com o gênero e a não discriminação no âmbito das suas competências.

De acordo com o padrão INTOSAI P-20, uma EFS deve operar com base na transparência e prestação de contas. Esta diretriz está em linha com o proposto pela INTOSAI P-12 que manda as EFS a liderar pelo exemplo. Esta orientação torna-se ainda mais relevante ao serem organizações que contribuem para a revisão do cumprimento das normativas nacionais e internacionais, avaliando em alguns contextos a economia, eficácia e eficiência do setor público e que além disso verificam que o Estado garanta a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

Violência e assédio são incompatíveis a promoção de EFS sustentáveis já que afetam negativamente a cultura organizacional e a produtividade, além de afetarem de maneira desproporcional grupos em situação de vulnerabilidade. As instituições são obrigadas a adotar uma abordagem inclusiva e integrada que leve em consideração as considerações de gênero e aborde as causas subjacentes e os fatores de risco mencionados acima (estereótipos, discriminação interseccional, invisibilização, entre outros).

É necessário que a instituição seja um reflexo dos compromissos assumidos a nível internacional e promova a efetiva proteção do livre e pleno gozo dos direitos humanos fundamentais de todas as pessoas no âmbito da sua competência.

Recomendações:

¹⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V (2), CIT, 107.ª reunión, Ginebra. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619813.pdf

No âmbito da aplicação e acompanhamento desta Política no local de trabalho, as ISC são recomendadas:

- 4.13 Adotar as medidas administrativas ou disciplinares, conforme o caso, nos casos constatados de violência ou assédio no âmbito da sua qualquer outra medida necessária para estabelecer ou restabelecer um ambiente de trabalho harmonioso de acordo com os princípios desta Política.

5. Inclusão

No desenho e implementação da Política sobre igualdade de gênero e não discriminação é importante considerar diversos aspectos, como a adoção de uma abordagem holística que considere os fatores que afetam o gozo e exercício dos direitos das pessoas, bem como integrar um conjunto de princípios orientadores que permitam adotar medidas abrangentes, que detectem e modifiquem os fatores interconectados que intensificam a desigualdade. Para conseguir isso, eles se propõem como princípios e critérios fundamentais a interseccionalidade e a transversalidade, na medida em que somente através delas se pode alcançar a igualdade substantiva.

A interseccionalidade visa detalhar as camadas causais de uma situação de discriminação. A análise interseccional reconhece os múltiplos fatores e riscos de vulnerabilidade que se cruzam para gerar discriminação agravada¹¹⁰. Na construção de uma política implica compreender como a combinação de certos fatores geram diferentes tipos de discriminação e desigualdades, que condicionam e conformam as possibilidades particulares que uma pessoa tem nos âmbitos econômico, social, político e cultural¹¹¹.

Por sua vez, a transversalidade como metodologia trata de considerar a participação e incorporar efetivamente as preocupações e interesses de todas as pessoas nas diferentes etapas do ciclo de uma política ou programa¹¹².

¹¹⁰ Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo. (2004) Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. Canadá. Disponível em: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

¹¹¹ Organización de los Estados Americanos. (2018) Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA, p. 32, disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

¹¹² Organización de las Naciones Unidas. (2016) Transversalización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Guía de referencia para los Equipos de Naciones Unidas en los países. Disponível em: https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-Mainstreaming-the-2030-Agenda-Reference-Guide_Spanish-clean.pdf

5. I. Pessoas da diversidade sexual e de gênero

Um dos grupos que se encontra em uma situação de extrema vulnerabilidade é o das pessoas que pertencem às diversidades sexuais e de gênero¹¹³, tais como pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexo, queer ou assexuadas (pessoas LGBTIQ+). Isso se deve à percepção de conformidade com a heteronormatividade de nossas sociedades e aos preconceitos sobre comportamento e aparência associados aos protótipos culturais de mulher e homem¹¹⁴. As pessoas excluídas dessas normas sociais frequentemente vivem criminalização, violência, exclusão e discriminação com base na orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Diversos estudos dão conta das barreiras que as pessoas pertencentes às diversidades sexuais e de gênero têm para acessar o mercado de trabalho, dificuldade que acarreta, em múltiplos casos, situações de precariedade¹¹⁵. As pessoas das diversidades sexuais e de gênero que se empregam, frequentemente não percebem em seu espaço laboral um ambiente de desenvolvimento e confiança. Nesse contexto, por medo de sofrer discriminações, é que as pessoas optam por reservar sua orientação sexual e até se automarginalizar em seu local de trabalho¹¹⁶⁻¹¹⁷⁻¹¹⁸.

A discriminação baseada na identidade de gênero ou orientação sexual no âmbito laboral persiste ainda em países que contam com legislações que a prescrevem e

¹¹³ Considerando que as diversidades sexuais e de gênero são categorias fluidas, em constante evolução, além da falta de acordo sobre a terminologia entre os organismos nacionais, internacionais, organizações e coletivas que defendem os direitos das pessoas que não se conformam às noções convencionais ou tradicionais dos papéis de Gênero feminino e masculino, hetero normados, o Grupo de trabalho optou pelo termo pessoas da diversidade sexual e de gênero, com o propósito de não desconhecer a todas as manifestações da expressão de gênero, identidade de gênero e orientação sexual.

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo. (s/f) La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

¹¹⁵ Universidad de Guanajuato. (s/f) Del coming out a los derechos humanos en las demandas de las organizaciones de la sociedad civil del movimiento LGBT: estrategias discursivas de refugio. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632018000200119&script=sci_arttext

¹¹⁶ Fundación Iguales. (s/f) Chile no sabe: primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo independiente. 2-40. Disponível em: <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>

¹¹⁷ Universidad Nacional Autónoma de México. (s/f) La discriminación en el empleo en México. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662294010>

¹¹⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020) Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. OEA/Ser.L/V/II.Doc.239, p. 111. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

penalizam, e acarreta prejuízos graves contra as pessoas que a padecem, como sobre as instituições empregadoras¹¹⁹.

Evidenciou-se que 28% das pessoas funcionárias presenciaram algum tipo de discriminação ou agressão por orientação sexual ou identidade de gênero no trabalho¹²⁰. Por sua vez, 15% das pessoas da diversidade sexual e de gênero dizem ter sido discriminadas em algum momento, principalmente por sua forma de vestir, sua aparência física ou por se comportar de maneira diferente do estereótipo socialmente aceito; o que se baseia em critérios morais e preconceitos contra a diversidade sexual e de gênero.

Finalmente, tanto a Comissão Interamericana de Derechos Humanos¹²¹ como a Organización das Nações Unidas¹²² estabelecem o reconhecimento e o respeito à dignidade das pessoas da diversidade sexual e de gênero como requisitos para alcançar a plena igualdadade nos âmbitos políticos, civis, educacionais e pessoais.

Na Olacefs, de acordo com a pesquisa de acompanhamento sobre o Impacto da Pandemia COVID-19 no pessoal das EFS membros da Olacefs, 0,3% mencionaram ser não binário. Além disso, 10,4% das pessoas se qualificam entre as categorias de bissexualidade, homossexualidade e outros, enquanto 304 pessoas preferiram não dizer sua orientação sexual¹²³.

Recomendações:

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2019) Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2013) Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del estudio piloto, pp.1-4. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf y Organización internacional del trabajo. (2016), OIT presenta investigación sobre la situación laboral de la población LGBTI en Costa Rica, disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_495193/lang-es/index.htm

¹²¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018) Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.170 Doc.184. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

¹²² Human Rights Watch. (2014) ONU: Resolución histórica en defensa de los homosexuales. Disponível em: <https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales>

¹²³ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Disponível em: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

- 5.1 Implementar espaços, políticas, programas e as medidas necessárias para garantir que as pessoas da diversidade sexual e de gênero exerçam seu direito de expressar sua personalidade e identidade, orientação sexual e identidade de gênero sem discriminação;
- 5.2 Revisar os manuais, metodologias de trabalho e os produtos emanados pela EFS, para identificar qualquer tipo de discriminação devido a orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou diversidade corporal, e revertê-la; e,
- 5.3 Desenvolver estratégias coordenadas nas EFS da região, articulando iniciativas que tendam à garantia dos direitos das pessoas da diversidade sexual e de gênero.

5. II. Pessoas com deficiência

Em 2006, a ONU adotou a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, um instrumento de direitos humanos que gerou um importante consenso internacional. No entanto, ainda está pendente conseguir que os Direitos humanos das pessoas com deficiência se traduzam em políticas públicas com indicadores de acompanhamento e avaliação.

A Convenção estabelece que a deficiência deve ser entendida a partir das barreiras, fatores sociais e ambientais, que impedem a participação plena e efetiva das pessoas na sociedade.

O direito ao trabalho é um direito "chave" que facilita o gozo de outros direitos, no entanto, as pessoas com deficiência enfrentam diferentes obstáculos para ter plenamente seu direito ao trabalho e sua inclusão no mercado de trabalho, como o reconhece o artigo 27 da Convenção. Este direito inclui o acesso a um trabalho adequado, a proibição da discriminação com base na deficiência no ambiente de trabalho, em aspectos como seleção, contratação, permanência no emprego e promoção; garantir condições de trabalho justas e favoráveis, igualdade de oportunidades e remuneração por trabalho de igual valor¹²⁴.

As instituições e pessoas empregadoras são fundamentais na promoção dos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho. No entanto, as organizações frequentemente carecem de conhecimento sobre o valor e os direitos das pessoas com

¹²⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 23, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr. 47.

deficiência, desconhecendo suas habilidades ou competências pessoais, limitando seu envolvimento no local de trabalho, causando sua exclusão e reduzindo suas oportunidades de promoção e / ou ascensão a posições de liderança¹²⁵⁻¹²⁶.

Recomendações:

- 5.4 Promover oficinas e campanhas de comunicação institucional para dar a conhecer boas práticas sobre o tratamento adequado e correto para com os seus pares com deficiência, como dirigir-se à pessoa com deficiência e ao seu eventual acompanhante;
- 5.5 Adequar as instalações eliminando as barreiras de Acesso para todas as pessoas, e fornecer as ferramentas tecnológicas que assegurem o cumprimento dos requisitos legais nacionais de acessibilidade;
- 5.6 Estabelecer medidas que assegurem a compreensão das pessoas com deficiência, identificando as principais formas de comunicação e difusão de informação que possibilite o fortalecimento cultural de respeito;
- 5.7 Criar meios para que todas as pessoas possam trabalhar e acessar a informação em sua totalidade, seja mediante a disponibilidade de um software leitor de tela, a adequação do mobiliário, ou qualquer adaptação necessária; e,
- 5.8 Promover o acompanhamento constante da dotação funcionária, assegurando a participação das pessoas com deficiência nos processos de contratação e buscando garantir as leis dos sistemas de quotas. Para as ISC que contratam através do processo de análise curricular e entrevistas, garantir que a publicidade seja direcionada e pesquisada ativamente com entidades que possuem bancos de dados de currículos de pessoas desempregadas com deficiência que procuram emprego.

5.III. Pessoas idosas

A população mundial está envelhecendo. Globalmente, a população com mais de 65 anos cresce mais rápido do que o resto dos segmentos demográficos. De acordo com

¹²⁵ De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adaptações razoáveis são as modificações e adaptações necessárias e adequadas que não imponham um ônus desproporcional ou indevido, quando exigido em um caso particular, para garantir às pessoas com deficiência o gozo ou exercício, em igualdade de condições com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

¹²⁶ Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad. (2020) Discapacidad y empresa: realización del derecho al trabajo en entornos abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Disponível em: <https://undocs.org/es/CRPD/CSP/2020/2>

os dados do relatório "Perspectivas da população mundial" das Nações Unidas, em 2050, uma em cada seis pessoas no mundo terá mais de 65 anos e o número de pessoas com mais de 80 anos ou mais atingirá 426 milhões¹²⁷. Diante dessa projeção, é indispensável adotar medidas garantidoras para que os idosos¹²⁸ não sejam excluídas, invisibilizadas, discriminadas ou violentadas, e que permitam valorizar seu potencial e experiência.

É comum que os idosos enfrentem obstáculos para acessar ou manter seus empregos. O Comitê de Direitos Econômicos e Sociais da ONU destaca a necessidade de os Estados adotarem medidas para evitar qualquer discriminação baseada na idade, em matéria de emprego e ocupação e permitir que trabalhem, sem riscos, até a aposentadoria, para aproveitar sua experiência e conhecimento¹²⁹.

Recomendação:

5.9 Gerar um programa de voluntariado para que o pessoal aposentado, que assim deseje fazê-lo, participe em projetos de transferência de conhecimentos. Com o objetivo de que a EFS aproveite sua experiência para capacitar o pessoal e melhorar as metodologias e processos de trabalho.

5.IV. Pessoas indígenas

Os países da América Latina e do Caribe se distinguem por serem multiculturais e por sua grande riqueza étnica. No entanto, a discriminação contra a população indígena é um dos fatores que aumentam sua vulnerabilidade, impedindo-os frequentemente de acesso e gozo efetivo e igualitário nos âmbitos econômico e social.

A discriminação estrutural que afeta os que integram os povos e comunidades indígenas tem dificultado que se garanta plenamente seu direito ao trabalho, como o reconhece o

¹²⁷ Organización de las Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2019) World Population Ageing Report, ST/ESA/SER.A/444. Disponível em: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2019_worldpopulationageing_report.pdf

¹²⁸ Ou pessoas idosas são aquelas com 60 anos ou mais, a menos que a legislação nacional determine uma idade base menor ou maior, desde que não seja superior a 65 anos (Artigo 2 da Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos), disponível em: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp.

¹²⁹ Organización de las Naciones Unidas. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1995) Observación General No. 6: Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. Disponível em: <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-6-derechos-economicos-sociales-y-culturales-personas-mayores>

artigo 17 da declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos Povos Indígenas e os artigos 7 e 20 da Convenção 169 da OIT sobre Povos Indígenas e tribais.

No marco do 30º aniversário deste convênio, a OIT reconheceu que os 55 milhões de pessoas indígenas que vivem em nossa região enfrentam "potentes barreiras" para acessar os mercados de trabalho. Os seguintes números são reveladores: embora em matéria de emprego, seja maior a proporção da população indígena que está ocupada (62% contra 59% da não indígena), a maioria está empregada em condições de informalidade, geralmente em condições precárias, com baixa renda e sem direitos trabalhistas (82,6%) e a taxa sobe para 85,1% em relação às mulheres indígenas. 51% das pessoas indígenas ocupadas têm acesso a um emprego assalariado, contra 64% do resto da população, e, além disso, enfrentam uma diferença salarial de 31,2% em comparação com pessoas ocupadas não indígenas¹³⁰ e, mesmo aqueles com ensino superior e pós-graduação, enfrentam dificuldades para conseguir um emprego e não são considerados para ocupar cargos gerenciais ou de decisão¹³¹.

Recomendações

5.10 Promover a interculturalidade e reconhecer a multiculturalidade de nossos países, mediante a conscientização, sensibilização e promoção dos direitos das pessoas indígenas para erradicar as expressões de racismo e discriminação que existam na instituição;

5.11 Incentivar a oferta laboral dirigida especificamente às pessoas indígenas, por meio de ações afirmativas, bem como adotar medidas para facilitar sua promoção e reduzir as disparidades salariais; e,

5.12. Publicar as conclusões de seus relatórios de auditoria (ou relatórios simplificados) traduzidos para as línguas indígenas mais faladas em seus respectivos territórios, em especial, aquelas que fiscalizem os orçamentos ou políticas públicas dirigidas às comunidades indígenas, ou a respeito das obras de infraestrutura que se desenvolvam em seus territórios.

¹³⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2019) 55 millones de indígenas enfrentan "potentes barreras" para acceder al trabajo decente en América Latina y el Caribe. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang-es/index.htm

¹³¹ Vázquez-Parra, José y Campos-Rivas, Carlos. (2016) Discriminación laboral indígena: Una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana. SABER. Revista del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente. Vol. 28, No. 4, pp.828-837. Disponível em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4277/427751143017/html/index.html>

5.V. Pessoas afrodescendentes

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos estima que, em nosso continente, a população afrodescendente ascende a mais de 150 milhões de pessoas, a qual enfrenta grandes desafios para acessar serviços públicos de qualidade e ter uma participação efetiva no mercado de trabalho e, em geral, para exercer plenamente seus direitos em condições de igualdade¹³². Infelizmente, a cor da pele ainda influencia o acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal e econômico, de modo que a discriminação racial contra pessoas afrodescendentes é agravada quando consideramos sexo, identidade de gênero, idade, condição de pobreza e acesso ao controle de recursos econômicos¹³³.

Neste sentido, é indispensável reconhecer e considerar o peso histórico da discriminação racial estrutural na persistência de brechas econômicas, sociais e políticas que afeta a população afrodescendente¹³⁴, uma vez que, tal como as pessoas indígenas, enfrentam vários obstáculos para aceder a um emprego formal¹³⁵ no seu caso, eles recebem salários menores e poucas oportunidades de crescimento. Eles não são considerados para ocupar cargos gerenciais ou de decisão.

Recomendações

5.13 Promover a erradicação de estereótipos raciais e das pessoas afrodescendentes, mediante campanhas comunicacionais no interior das EFS. Estas devem contribuir para o reconhecimento da existência do racismo, da intolerância e da discriminação racial, aliviando seus efeitos sobre as pessoas afrodescendentes, e;

¹³² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos. OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 100. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹³³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OEA/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, p. 209. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

¹³⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos. OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 115. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹³⁵ Organización de las Naciones Unidas. Comité para Eliminación de la Discriminación Racial. (2011) Observación General No. 34: Discriminación racial contra Afrodescendientes, CERD/C/GC/34. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f34&Lang=en

- 5.14 Incentivar a oferta de trabalho para pessoas afrodescendentes por meio de ações afirmativas, bem como adotar medidas para facilitar sua promoção e reduzir as diferenças salariais existentes.

5.VI. Pessoas migrantes

Nos países da América Latina e do Caribe existe um importante fenômeno de mobilidade humana; estima-se que em nossa região vivam aproximadamente 16 milhões de migrantes¹³⁶. As pessoas no contexto da migração passam por situações de discriminação e violência, pois, em muitas ocasiões, não são consideradas sujeitos de direitos e seus direitos humanos são violados, especialmente o direito à igualdade e à não discriminação. Assim como ocorre com os outros grupos que compõem esta seção da Política,¹³⁷ quando outros fatores de vulnerabilidade convergem em uma pessoa migrante, como etnia, cor da pele, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade ou situação econômica, ela se torna vítima de discriminação interseccional¹³⁸.

Com relação ao direito ao trabalho e aos direitos trabalhistas dos migrantes, é comum que essa categoria enfrente barreiras e discriminação no acesso ao mercado de trabalho, e fatores como idade, nível de escolaridade, gênero, origem nacional e tempo de residência também desempenham um papel importante na sua capacidade de acessar melhores oportunidades de emprego, bem como diferentes setores do mercado de trabalho. Isso significa que os migrantes tendem a ser empregados em setores com baixa produtividade, o que se traduz em desperdício de seus conhecimentos e habilidades e na perda de oportunidades de inovação e diversificação nas organizações¹³⁹.

¹³⁶ Portal de Datos Mundiales sobre la Migración. Una perspectiva global. Disponível em: https://migrationdataportal.org/es/international-data?i=stock_abs_&t=2020

¹³⁷ De acordo com os princípios Interamericanos sobre os Direitos Humanos de todas as pessoas Migrantes, Refugiadas, Apátridas e vítimas de tráfico de pessoas, o Grupo de trabalho concordou em usar o termo Pessoa migrante, que se refere a qualquer pessoa que se encontre fora do território de que é nacional, sem consideração de sua situação migratória, sua intenção ou temporalidade, incluindo as pessoas apátridas migrantes, vítimas de tráfico, solicitantes de asilo e pessoas refugiadas.

¹³⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos. OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 127. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹³⁹ Carrasco, Ignacio y Suárez, José Ignacio. (2019) Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina. Notas de Población, No. 108, enero-junio 2019, p. 120.

Recomendação:

5.15 Considerar a adoção de ajustes - na medida em que o arcabouço normativo de cada país permitir - para facilitar o acesso dos migrantes às oportunidades de trabalho.

6. Funções de auditoria

Em 2014, a Olacefs incorporou a ideia da integração da perspectiva de gênero na auditoria superior na Declaração de Cusco¹⁴⁰. Desde então, foram realizadas três auditorias coordenadas sobre igualdade de gênero na Olacefs. Essas iniciativas foram cruciais para garantir que as políticas e estratégias nacionais adiram aos compromissos globais para promover a igualdade de gênero e incentivem o aprendizado prático em torno da integração de gênero, de acordo com o Pronunciamento Profissional da Intosai - Princípio n. 12 (Intosai-P 12): "Valor e o Benefícios das ISC".

A primeira dessas auditorias¹⁴¹ começou seu processo em 2014 com a participação das ISC da Costa Rica, Chile e Porto Rico. Nessa iniciativa, apoiada pela Cooperação Alemã (por meio da GIZ) buscou-se avaliar a incorporação de questões de gênero em políticas, estratégias, programas e projetos dos governos avaliados, considerando-se particularmente as temáticas de educação, saúde e emprego. Os resultados deste trabalho pioneiro foram publicados em 2015.

Com a segunda auditoria coordenada¹⁴², executada pela Olacefs em colaboração com a Iniciativa para o Desenvolvimento da Intosai (IDI) e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), avaliou-se a preparação dos governos para a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5. A iniciativa contou com a participação de 18 ISC¹⁴³ que avaliaram seus governos em torno do eixo planejamento, financiamento e acompanhamento daqueles planos, políticas, ações e estruturas definidas para alcançar a igualdade entre os gêneros e empoderar todas as mulheres e meninas.

A terceira dessas auditorias, realizada em 2022, foi coordenada pelo GTG e liderada pela ISC do Chile com o apoio do Projeto Regional "Fortalecimento do controle externo para prevenção e combate à corrupção" implementado pela Cooperação Alemã, por

¹⁴⁰ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2014) Declaración del Cusco. Disponível em: <https://www.olacefs.com/p13689/>

¹⁴¹ O relatório, vídeo e outros materiais da Auditoria Coordenada de Gênero e Transparência na auditoria Superior podem ser consultados em: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/>

¹⁴² O relatório da Auditoria Ibero-americana sobre Igualdade de Gênero pode ser consultado em: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/> Veja também o microsite <https://genero.olacefs.com/>

¹⁴³ As instituições de controle participantes foram: as Instituições Superiores de Controle da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, Espanha, Guatemala, Honduras, Nicarágua, México, Paraguai, Peru, Venezuela e Uruguai, e a Controladoria de Bogotá.

meio da GIZ. Essa auditoria envolveu 12 Instituições Superiores de Controle e 11 Instituições de Controle da Olacefs, e teve como objetivo "Avaliar a eficácia das ações governamentais, sejam planos ou programas, para erradicar a violência contra a mulher, durante o período de 2019-2021"¹⁴⁴.

Embora a Olacefs tenha feito esforços para incluir uma perspectiva de gênero no trabalho de auditoria, as ISC precisam aplicar uma lente de gênero em suas organizações e em seu trabalho de auditoria¹⁴⁵, o que permitirá que as ISC realmente façam a diferença na vida dos cidadãos e contribuam para o desenvolvimento sustentável, bem como para o cumprimento do princípio de não deixar ninguém para trás.

Em vista da relevância do trabalho de auditoria para as ISC, algumas recomendações específicas são propostas para a Olacefs e outras para as ISC, como segue:

Recomenda-se à Olacefs:

- 6.1 Incentivar as ISC a realizar auditorias coordenadas com foco em gênero, inclusão e diversidade, e a compartilhar seus relatórios de auditoria com a comunidade da Intosai, organizações regionais e outras partes interessadas;
- 6.2 Promover mesas-redondas entre a Olacefs e outras organizações regionais (como a Eurosai, a Asosai e a Pasai, entre outras) e doadores (como a GIZ, a OCDE, a Intosai, a IDI, o BID e o Banco Mundial, entre outros) para compartilhar boas práticas e lições aprendidas sobre auditorias de gênero, inclusão e diversidade;

Recomenda-se às ISC:

- 6.3 Incentivar atividades de aprendizagem de impacto (como visitas técnicas, estágios) para compartilhar experiências entre as ISC sobre auditorias de gênero, inclusão e diversidade, bem como sobre programas ou políticas neste tema;

¹⁴⁴ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

¹⁴⁵ Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI. (2020) La Estrategia de Género de la IDI en Breve. Disponible em: <https://www.idi.no/elibrary/idi-plans/strategic-plans/1130-final-idi-gender-strategy-sp>

- 6.4 Propiciar que o órgão de auditoria interna inclua nas suas auditorias o cumprimento da regulamentação em matéria de género, inclusão e diversidade;
- 6.5 Promover a colaboração ativa da ISC com as organizações da sociedade civil, em especial as que se dedicam à promoção da igualdade de género, da inclusão, da diversidade e da não discriminação, a fim de incorporar estas abordagens nas diferentes fases da auditoria; e
- 6.6 Incentivar as ISC a considerarem a possibilidade de auditar os programas de assistência às mulheres, às pessoas com diversidade sexual e de género, às pessoas com deficiência, aos idosos, aos indígenas, aos afrodescendentes, aos migrantes e aos refugiados, bem como o cumprimento dos compromissos e recomendações internacionais em matéria de direitos humanos e da Agenda 2030.

X. Avaliação do grau de preparação para a aplicação das recomendações da Política

Para que cada ISC possa adotar a Política e definir as recomendações prioritárias para a Instituição em uma primeira etapa, na concepção do instrumento, foi gerado um diagnóstico institucional para avaliar se cada uma das recomendações, separadamente, pode ser aplicada na ISC.

O objetivo deste estudo é avaliar os diferentes fatores que permitem ou impedem a implementação de uma recomendação específica na ISC. Entre as dimensões consideradas incluem-se a capacidade normativa, a capacidade de gestão, a capacidade técnica, a capacidade financeira e a colaboração com outras instituições das ISC.

As ISC que decidirem adotar a Política devem aplicar o diagnóstico institucional em uma primeira etapa, a fim de avaliar a situação de gênero da ISC e planejar uma implementação adequada desta Política.

O instrumento que permite realizar o diagnóstico institucional das recomendações da Política pode ser encontrado no Guia de Implementação da Política.

XI. Monitoramento

A avaliação e o monitoramento da Política são fundamentais para medir a implementação das recomendações de forma correta e consistente. Por esse motivo, foram desenvolvidos indicadores para cada uma delas, a fim de facilitar a avaliação, por cada ISC, de seu progresso como instituição.

Esses indicadores têm quatro características principais: são abrangentes, simples, autoexplicativos e não dissuasórios. Dessa forma, espera-se que os indicadores ajudem a promover a inclusão de recomendações no planejamento de cada ISC de forma clara, flexível e correta.

XII. Observatório Gênero, Inclusão e Diversidade

O Observatório de Gênero, Inclusão e Diversidade (GID) é um órgão autônomo que trabalha sob o guarda-chuva do GTG. É o coordenador metodológico da Política sobre Igualdade de Gênero e Não Discriminação da Olacefs.

Para alcançar esse propósito, foram definidos cinco objetivos específicos, que são apresentados a seguir:

- Identificar lacunas/desigualdade de gênero, diversidade e inclusão na região;
- Monitorar o acompanhamento dos relatórios de auditoria do GTG.
- Coordenar a implementação da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da OLACEFS; e,
- Fornecer apoio técnico para a implementação da Política de Igualdade de Gênero e Não Discriminação da OLACEFS.

Dessa forma, o Observatório GID busca contribuir para a correta implementação e monitoramento da Política, sendo um facilitador para que as ISC em diferentes realidades possam avançar nas questões de gênero, inclusão e diversidade. O Observatório é responsável por sistematizar os diagnósticos institucionais das ISC que solicitam assistência para, em seguida, gerar planos de implementação que lhes permitam avançar no cumprimento das recomendações alinhadas à sua realidade institucional.

O Observatório GID também é responsável por levantamentos de informações sobre a situação das ISC da Olacefs em matéria de igualdade de gênero, inclusão e diversidade, tais como o inquérito sobre o Impacto da Pandemia da Covid-19 no pessoal das ISC membros da Olacefs em 2021 e a enquete de acompanhamento Impacto da Pandemia da Covid-19 no pessoal das ISC membros da Olacefs em 2022. Foi responsável pela coordenação da criação da Guia Participativo sobre o Uso da Linguagem Neutra da Olacefs.

Finalmente, o Observatório GID conta com um site web no qual são apresentados de forma interativa os avanços da implementação da Política por parte dos países que compõem o GTG, juntamente com os resultados das pesquisas. Além disso, a plataforma apresenta uma biblioteca digital com

documentos sobre gênero, inclusão, diversidade, tratados internacionais e outros documentos de interesse¹⁴⁶.

XIII. Glossário

1. Conciliação da vida profissional e pessoal

Estratégias sociais e pessoais dirigidas a garantir os recursos econômicos e de tempo que sejam necessários para cumprir as tarefas de cuidado, domésticas, laborais e sociais de forma sustentável e equilibrada. Sem prejuízos para a saúde própria ou de outras pessoas integrantes da família e assegurando a igualdade de oportunidades de desenvolvimento para todas as pessoas¹⁴⁷.

2. Discriminação

É qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que se baseiem em determinados motivos, como cor da pele, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idioma, origem nacional ou social ou qualquer outra condição social, e que tenham por objetivo anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos Direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas¹⁴⁸.

3. Diversidade de corpos

Refere-se a uma ampla apresentação do corpo, variando do "corpo padrão", como variações na anatomia sexual que vão além das concepções culturais de como os corpos femininos e masculinos devem ser¹⁴⁹.

4. Diversidade sexual e de gênero

A diversidade sexual refere-se a todas as possibilidades que as pessoas têm de assumir, expressar e viver a sexualidade, bem como de assumir expressões,

¹⁴⁶ Para mais informações, você pode visitar o site web do Observatório GID no seguinte link: <https://olacefs.com/ogid/>

¹⁴⁷ Unión de Asociaciones Familiares. (2021) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19. Disponível em: https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliacio%CC%81n_vDigital.pdf

¹⁴⁸ Organización de los Estados Americanos. (2019) Compendio de Igualdad y No discriminación. Página 23. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹⁴⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

preferências ou orientações, identidades sexuais e de gênero —distintas em cada cultura e pessoa¹⁵⁰.

5. Divisão sexual (ou por gênero) do trabalho

Refere-se à maneira pela qual cada sociedade divide o trabalho entre as pessoas, de acordo com os papéis de gênero socialmente estabelecidos ou considerados apropriados e valorizados para cada sexo.⁸ A distribuição social das tarefas parte do sexo biológico e é dividida em trabalho produtivo e reprodutivo; sob esta perspectiva, os homens são atribuídos ao espaço público (trabalho produtivo) e as mulheres, ao espaço privado (trabalho de reprodução)¹⁵¹.

6. Estereótipo de gênero

Preconcepções e preconceitos generalizados sobre atributos ou características que as pessoas possuem ou deveriam possuir de acordo com seu sexo biológico e que sustentam limitações às capacidades e prerrogativas de tomar decisões, desenvolver atividades de trabalho, desenvolver uma carreira profissional, exercer seus direitos sexuais e reprodutivos, entre outros. Eles são socialmente definidos e moldados pela cultura, e sua naturalização subsequente se deve a determinantes socioeconômicos, políticos, culturais e históricos¹⁵²⁻¹⁵³⁻¹⁵⁴.

7. Expressão de gênero

Entende-se como manifestação externa do gênero de uma pessoa, por meio de sua aparência física, que pode incluir a maneira de se vestir, o penteado ou o uso de itens cosméticos; ou por meio de maneirismos, a maneira de falar, padrões de comportamento pessoal, de comportamento ou interação social, nomes ou referências

¹⁵⁰ <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.>

¹⁵¹ Glosario para la Igualdad. Disponível em: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

¹⁵² Grupo Inter agencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay. (2020) Guía para Fiscalía sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres, Centro de Estudios del Poder Judicial, Fiscalía General de la Nación, p. 9. Disponível em: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/03/fiscaliapdf%20%201.pdf?la=es&vs=4525>

¹⁵³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012) Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica, Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, sentencia de 28 de noviembre de 2012, serie C, no. 257, párrafo 298, 299 y 302.

¹⁵⁴ Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres. Disponível em: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=es>

personais, entre outros. A expressão de gênero de uma pessoa pode ou não corresponder à sua identidade de gênero autopercebida.¹⁵⁵.

8. Gênero

Refere-se aos papéis, comportamentos, atividades, características e habilidades que uma sociedade, em um determinado momento, atribui a uma pessoa de acordo com seu sexo biológico. Esses atributos, oportunidades e relacionamentos são socialmente construídos e aprendidos por meio do processo de socialização. O gênero é dinâmico, pois varia de acordo com o contexto cultural e temporal. Ele determina, entre outras coisas, o comportamento esperado das pessoas, o que lhes é permitido fazer, legal e socialmente, suas oportunidades e como as pessoas se relacionam umas com as outras¹⁵⁶.

9. Identidades de gênero

Experiência interna e individual de gênero, que pode ou não corresponder ao sexo designado no nascimento, o que inclui a experiência pessoal do corpo, ou seja, que pode envolver a modificação da aparência ou função corporal por meio de técnicas médicas, cirúrgicas ou outras, e outras expressões de gênero, incluindo vestimenta, fala e maneirismos¹⁵⁷.

10. Igualdade de gênero

Abrange a existência de igualdade substantiva de oportunidades e direitos entre as pessoas, independentemente de seu gênero, tanto na esfera pública quanto na privada, garantindo que elas possam realizar seus projetos de vida. A capacidade de todas as pessoas participarem igualmente da vida social, cultural, política e econômica permite que as políticas públicas, os valores, as normas e as práticas culturais sejam sensíveis aos interesses e às experiências de todos os gêneros¹⁵⁸.

11. Inclusão

É um processo de identificação e resposta às diversas necessidades das pessoas para aprimorar suas habilidades e promover sua dignidade, especialmente aquelas que são desfavorecidas ou vulneráveis, para que possam participar igualmente da sociedade. É uma ferramenta que permite a plena realização dos direitos e a melhoria das condições

¹⁵⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017) Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo. pp. 17. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹⁵⁶ ONU Mujeres. (2017) Profundicemos en términos de género. Disponível em: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

¹⁵⁷ Principios de Yogyakarta. Disponível em: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

¹⁵⁸ La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020) Igualdad de género. Disponível em: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

econômicas, sociais, culturais e políticas para a participação de todas as pessoas na sociedade¹⁵⁹⁻¹⁶⁰.

12. Interculturalidade

É a presença e a interação igualitária de diversas culturas e a possibilidade de gerar expressões culturais compartilhadas por meio do diálogo e do respeito mútuo. Ela corresponde a um horizonte social ético-político em construção, que enfatiza as relações horizontais entre indivíduos, grupos, povos, culturas, sociedades e com o Estado. Fundamenta-se, entre outros, no diálogo baseado na alteridade, facilitando uma compreensão sistêmica e histórica do presente dos indivíduos, grupos e povos diversos que interagem permanentemente nos diferentes espaços territoriais.¹⁶¹⁻¹⁶².

13. Interseccional (interseccionalidade)

É uma ferramenta para análise, concepção, elaboração, implementação e avaliação de políticas que permite, por um lado, compreender a combinação de fatores ou condições de vulnerabilidade que afetam uma pessoa ou grupo de pessoas e que geram discriminação agravada ou múltipla e condicionam o acesso a direitos e oportunidades nas esferas econômica, social, política, científica e cultural. Por outro lado, estabelece o alcance das obrigações dos Estados nesses casos, que devem considerar na concepção, desenvolvimento e avaliação de suas políticas a confluência de condições de vulnerabilidade ou riscos de discriminação¹⁶³⁻¹⁶⁴⁻¹⁶⁵.

14. Linguagem neutra

Entende-se por linguagem neutra em termos de gênero a maneira de se expressar oralmente e por escrito sem discriminar um sexo, identidade ou expressão de gênero em particular e sem perpetuar estereótipos de gênero¹⁶⁶.

¹⁵⁹ La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020) Igualdad de género. Disponível em: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

¹⁶⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017) Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo Pág. 16 y 17. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹⁶¹ Ministerio de Educación. (s.f.). Interculturalidad para todas y todos. Gobierno de Chile. Disponível em: <https://peib.mineduc.cl/interculturalidad-todos-todas/>

¹⁶² Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, UNESCO. Disponível em: <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

¹⁶³ ONU MUJERES. (2012) Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos, p. 28, Disponível em: <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf>

¹⁶⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación, estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, pp. 38-39, Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

¹⁶⁵ Organización de los Estados Americanos. (2018) Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA, p. 32. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

¹⁶⁶ Disponível em: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

15. Multiculturalidade

É a ação de reconhecimento pleno do caráter multilíngue, multiétnico e pluricultural de um país ou nação. Esta ação dá origem a políticas públicas, a fim de responder às necessidades e interesses das diversas comunidades culturais linguísticas e étnicas que compõem a nação, em um quadro de democracia multicultural¹⁶⁷.

16. Orientação sexual

Atração emocional, romântica, sexual ou afetiva duradoura por outras pessoas, contemplando os sentimentos e as concepções pessoais. É moldado em uma idade jovem e como resultado de uma interação complexa de fatores biológicos, cognitivos e ambientais¹⁶⁸.

17. Papéis de gênero

Conjunto de condutas e expectativas, que fazem com que as pessoas estejam condicionadas a perceber como masculinas ou femininas certas atividades, tarefas e responsabilidades, e a hierarquizar-las e valorizar-las de maneira diferenciada.¹⁶⁹¹⁷⁰

18. Transversalização da perspectiva de gênero

Constitui a avaliação das implicações e efeitos que têm todas as ações planejadas – desde a legislação, as políticas, os programas e/ou projetos - sobre as pessoas com diversas identidades de gênero, em todos os âmbitos e níveis. É uma estratégia que visa incorporar a perspectiva, preocupações e necessidades das pessoas com diversas identidades de gênero como uma dimensão integral na concepção, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas¹⁷¹.

¹⁶⁷ Salazar Tetzagüic, Manuel de Jesús. (2009) Multiculturalidad e interculturalidad en el ámbito educativo: experiencia de países latinoamericanos, módulo I, Enfoque Teórico, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 11. Disponível em: https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1520/multiculturalidad_interculturalidad-2009.pdf

¹⁶⁸ American Psychological Association. (2011) APA Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender. Disponível em: <http://www.apa.org/topics/lgbt/>

¹⁶⁹ Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f) Glosario para la igualdad, consulta en línea. Disponível em: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

¹⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2013) ¿Qué son los roles de género? Disponível em: <https://www.oitinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero#:~:text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada>

¹⁷¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Gender Integration. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx>

XIV. Referências

Allaire, Y. y M. Firsirotu. (1992). Teorías sobre la cultura organizacional, en Cultura organizacional por H. Abravanel, Y. Allaire, M. Firsirotu, B. Hobbs, R. Poupart y J.J. Simard (Eds.), pp 3-37, LEGIS, Bogotá, Colombia

Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Disponible em:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf

Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo. (2004). Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. Canadá. Disponible em: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Badgett, L; Van der, Y; y Waaldijk, K. (2019). The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: Macro-Level Evidence. Disponible em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X19300695>

Bernal, J., González, K. (2016). Riesgos psicosociales en la desvinculación unilateral. Disponible em: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/553/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). La crisis de la desigualdad: América latina y el Caribe en la encrucijada. Disponible em: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-crisis-de-la-desigualdad-America-Latina-y-el-Caribe-en-la-encrucijada.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Participación laboral femenina se retrasó en una década en América Latina y el Caribe. Disponible em: <https://www.iadb.org/es/noticias/participacion-laboral-femenina-se-retraso-en-una-decada-en-america-latina-y-el-caribe>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Brechas de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe. Disponible em: <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-sus-diferentes>

Carrasco, I. y Suárez, J. (2019). Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina. Notas de Población, No. 108, enero-junio 2019, p. 120.

Centro de Sistemas Públicos. (2021). Estudio Participación de las Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública. Disponible em: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Comisión Económica para América Latino y el Caribe. (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Disponible em: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf

Comisión Económica para América Latino y el Caribe. (2018). La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P). Santiago, mayo. Disponible em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Disponible em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Comisión Económica para América Latino y el Caribe. (2023). CEPALSTAT, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Disponible em: [https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20\(68%25\).](https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20(68%25).)

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw Hill

Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 23, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Igualdade e não discriminação. Disponible em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos. Disponible em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo. p. 17. Disponible em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, sentencia de 28 de noviembre de 2012, serie C, no. 257, párrafo 298, 299 y 302.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s.f) Día Mundial de la Diversidad Sexual. Disponible em: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.>

Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad. (2020). Discapacidad y empresa: realización del derecho al trabajo en entornos abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Disponible em: <https://undocs.org/es/CRPD/CSP/2020/2>

Daft, R. (2011). Teoría y Diseño Organizacional. Cengage Learning Editores. Disponible em: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2020). Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la EU. Disponible em: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445esn.pdf.pdf

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. Annual review of psychology, 69, 275-298.

European Parliament. (2018). Gender-Neutral Language. Disponible em: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa. (2017). Como implementar a ISSAI 130. Disponible em: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

Fundación Iguales. (s/f). Chile no sabe: primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo independiente. pp. 2-40. Disponible em: <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>

Gaete, R., & Álvarez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. Disponible em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652020000100179

Guevara, E. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Disponible em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. (2023). Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Diferentes escenarios, diferentes posibilidades para las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires. Años 2019/2021. Disponible em: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2023/03/lr_2023_1743.pdf

Gobierno de España. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, pag 4. Disponible em: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>

Grupo Inter agencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay. (2020). Guía para Fiscalía sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres. Centro de Estudios del Poder Judicial, Fiscalía General de la Nación, p. 9. Disponible em: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/03/fiscalia.pdf%202%201.pdf?la=es&vs=4525>

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváz, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI. (2020). La Estrategia de Género de la IDI en Breve. Disponible em: <https://www.idi.no/elibrary/idi-plans/strategic-plans/1130-final-idi-gender-strategy-sp>

International Labour Office. (2013). Work-related violence and its integration into existing surveys. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf

INMUJERES. (s.f). Glosario para la Igualdad, Disponible em: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

Organização Internacional das Instituições Superiores de Controle (2023). Plan Estratégico de la INTOSAI 2023-2028. Disponible em: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf

Código de Ética de la INTOSAI. Disponible em: <https://www.ISSAI.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", Julio-Diciembre, p. 1-20.

Nash, C. (2015). Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Disponible em: https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/respuesta_acoso_sexual_uchile.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). Innovar en el sector público: Desarrollando capacidades en Chile, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Éditions OCDE, Paris. Disponible em: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264275089-es>

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (artículo 2). Disponible em: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” Convención de Belem do Pará”. Disponible em: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de los Estados Americanos. (1999). Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69). Disponible em: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

Organización de los Estados Americanos. (2011). Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Disponible em: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP%5BFinal-Web%5D.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (2013). Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Disponible em: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

Organización de los Estados Americanos. (2015). Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, OEA/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, p. 209. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (2018). Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, OEA/Ser.L/V/II.170 Doc.184- Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (2018). Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA, p. 32. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 127. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 100. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 115. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio sobre igualdad y no discriminación, estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, pp. 38-39. Disponible em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Organización de los Estados Americanos. (2020). Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, OEA/Ser.L/V/II.Doc.239, p. 111. Disponible em: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Gender Integration. Disponible em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. Artículo 5 del Convenio 190.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.) No discriminación e igualdad. Disponible em: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) núm. 111. Disponible em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C111#:~:text=Todo%20Miembro%20para%20el%20cual,objeto%20de%20eliminar%20cualquier%20discriminaci%C3%B3n

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director: Trabajo decente. Disponible em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Disponible em: http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_20_05_esp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Disponible em:

<https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del estudio piloto, pp.1-4. Disponible em: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_495193/lang-es/index.html

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Igualdad salarial. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V (2), CIT, 107.^a reunión, Ginebra. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619813.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Disponible em: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). 55 millones de indígenas enfrentan “potentes barreras” para acceder al trabajo decente en América Latina y el Caribe. Disponible em: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Disponible em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1_LO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Mujeres en el mundo del trabajo. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGBT. Disponible em: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2014). Declaración del Cusco. Disponible en: <https://www.olacefs.com/p13689/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Disponible en: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2015). Informe de Auditoría Coordinada sobre el tema de equidad de género realizado entre las Entidades de Fiscalización Superior de Puerto Rico, Chile y Costa Rica. Disponible en: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2015/12/AC-Equidad-de-Genero-Informe.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019). Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-ODS-5.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Disponible en: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Declaración de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Declaración de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. El informe de la Auditoría Iberoamericana sobre Igualdad de Género puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/> Véase igualmente el micrositio <https://genero.olacefs.com/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. El informe, video y otros materiales de la Auditoría Coordinada de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Disponible en: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2020). Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. Disponible en:

<https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2021). Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS: Informe Ejecutivo. Disponible em: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Plan estratégico 2017 – 2022. Disponible em: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2017/05/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Disponible em: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023). Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

ONU MUJERES. (2012). Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos, p. 28. Disponible em: <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf>

ONU Mujeres. (2015). Training Centre. Training for gender equality: Twenty years on (disponible somente em inglês). Disponible em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years> on /media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/paper_trainingforgenderequality20-b.pdf?la=en&vs=1948

ONU MUJERES (2017) El Progreso de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe. Disponible em: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

ONU Mujeres. (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación
. https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/08/final%20brief/es_cuidados%20covid.pdf?la=es&vs=2947

ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. Disponible em: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=l&lang=es>

ONU Mujeres. (2020). Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. Disponible em:

<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

Naciones Unidas. (s.f.). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Disponible em: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Naciones Unidas. (1979). Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres Disponible em: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Naciones Unidas. (1993). Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. Disponible em: <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

Naciones Unidas. (1995). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 6: Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores. Disponible em: <https://www.escribnet.org/es/recursos/observacion-general-no-6-derechos-economicos-sociales-y-culturales-personas-mayores>

Naciones Unidas. (2011). Comité para Eliminación de la Discriminación Racial, Observación General No. 34: Discriminación racial contra Afrodescendientes, CERD/C/GC/34. Disponible em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f34&Lang=en

Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2019), World Population Ageing Report, ST/ESA/SER.A/444, Disponible em: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2019_worldpopulationageing_report.pdf

Naciones Unidas. Resolución A/69/228 de la ONU aprobada por la Asamblea General: <https://undocs.org/es/A/RES/69/228>

Naciones Unidas. (2014). Resolución histórica en defensa de los homosexuales. Human Rights Watch. Disponible em: <https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales>

Naciones Unidas. (2016). Integração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Guía de referencia para los Equipos de Naciones Unidas en los países, Disponible em: https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-Mainstreaming-the-2030-Agenda-Reference-Guide_Spanish-clean.pdf

Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Disponible em: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU0OTE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA..

Portal de Datos Mundiales sobre la Migración, Una perspectiva global, Disponible em: https://migrationdataportal.org/es/international-data?i=stock_abs_&t=2020

Principios de Yogyakarta. Disponible em: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Pronunciamiento Profesional INTOSAI-P 12: <https://www.ISSAI.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/>

Ruiz Palomino, P. & Ruiz Amaya, C. & Martínez Cañas, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1),17-31. Extraído de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274122831001>

Salazar Tetzagüic, M. (2009). Multiculturalidad e interculturalidad en el ámbito educativo: experiencia de países latinoamericanos, módulo I, Enfoque Teórico, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 18. Disponible em: https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1520/multiculturalidad_interculturalidad-2009.pdf

Subsecretaría de Defensa. (2016). Procedimiento de Inducción de Personas. Gobierno de Chile. Disponible em: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1215/PROC.%20DE%20INDUCCI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trejo Sánchez, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (24), pp. 133-172.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (Artículo 4.8). Disponible em: <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1987) Conferencia General N° 24. Disponible em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa/PDF/076995spab.pdf.multi

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020) Igualdad de género. Disponible em: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

Universidad de Concepción. (s.f). Disponible em: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/glosario/>

Universidad de Guanajuato. (s/f). Del coming out a los derechos humanos en las demandas de las organizaciones de la sociedad civil del movimiento LGBT: estrategias discursivas de refugio, disponible em:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632018000200119&script=sci_arttext

Universidad Nacional Autónoma de México. (s/f). La discriminación en el empleo en México, disponible em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662294010>

Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. (2019). Integridad y Ética: Dimensión de género de la ética. Disponible em: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_9_-_Gender_Dimensions_of_Ethics_-_Spanish.pdf

Vaca Trigo, “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”, serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

Vázquez-Parra, J. y Campos-Rivas, C. (2016). Discriminación laboral indígena: Una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana, SABER, Revista del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, Vol. 28, No. 4, pp.828-837. Disponible em: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4277/427751143017/html/index.html>

Virgili, D. (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Disponible em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a3.pdf>