

ANEXO

PLANO DE PARIDADE DE GÊNERO NOS POSTOS DE TOMADA DE DECISÃO DA SECRETARIA-GERAL DA ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS

SUMÁRIO

Apresentação do Secretário-Geral da OEA

Apresentação da Secretária Executiva da Comissão Interamericana de Mulheres da OEA

- 1. Introdução ao Plano de Paridade de Gênero da Secretaria-Geral da OEA**
- 2. A importância de alcançar a paridade de gênero nos postos de tomada de decisão da Secretaria-Geral da OEA**
- 3. Antecedentes: enquadramento regulamentar e políticas institucionais**
- 4. Metodologia de elaboração do Plano**
- 5. A situação de mulheres e homens na Secretaria-Geral da OEA**
- 6. Caminho rumo à paridade de gênero na Secretaria-Geral da OEA**
 - 6.1. Objetivos, metas e prazo**
 - 6.2. Considerações regulamentares e orçamentárias**
 - 6.3. Âmbito de aplicação**
 - 6.3.1. Paridade em postos de confiança de nível P4, P5, D1 e D2 e naqueles cargos cuja nomeação é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA.
 - 6.3.2. Paridade em postos de categoria profissional P4 e P5
 - 6.3.3. Paridade em comissões, comitês, missões de observação eleitoral, missões especiais, painéis e grupos de trabalho que sejam estabelecidos dentro da SG/OEA
 - 6.3.4. Paridade nos organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA em que a nomeação de seu pessoal é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA e cujo pessoal depende da SG/OEA
 - 6.4. Medidas para a implementação da paridade de gênero na Secretaria-Geral da OEA**
 - 6.4.1. Responsabilidades pela implementação do Plano e coordenação com outros instrumentos encarregados de alcançar a igualdade de gênero na Secretaria-Geral da OEA
 - 6.4.2. Prestação de contas
 - 6.4.3. Coleta de dados e transparência
 - 6.4.4. Comunicação
 - 6.4.5. Tratamento dos vieses inconscientes de gênero nos processos de seleção de pessoal
 - 6.4.6. Medidas especiais
- 7. Recomendações para alcançar a paridade nos organismos e entidades da OEA cujo pessoal não é nomeado pela pessoa que dirige a SG/OEA**
- 8. Colaboração dos Estados membros à OEA na implementação da paridade de gênero na Secretaria-Geral**
- 9. Cronograma das principais atividades do Plano no último quadrimestre de 2022 e primeiro quadrimestre de 2023**

Apresentação do Secretário-Geral da OEA

Há mais de duas décadas, os Estados membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) vêm aprovando resoluções para aumentar a participação das mulheres em postos de tomada de decisão. Em 2020, o Conselho Permanente da OEA aprofunda esse caminho com a resolução CP/RES. 1149 (2278/20), centrada na representação e participação paritária das mulheres na OEA e adotada por unanimidade, com o mandato de apresentar um Plano de Paridade de Gênero da Secretaria-Geral da OEA (SG/OEA).

Essa resolução é de suma importância, pois procura acelerar a integração e a representação paritária das mulheres nos postos de tomada de decisão da Organização, que é fundamental para eliminar a discriminação contra as mulheres no acesso a tais postos e para avançar rumo a políticas hemisféricas mais igualitárias e equitativas.

A igualdade de gênero na tomada de decisões é um princípio democrático, que implica que a ausência histórica das mulheres deve ser reparada. Historicamente, tem sido sistemática a sub-representação das mulheres em todas as esferas da Organização, uma realidade que contradiz as obrigações consagradas nos tratados internacionais e interamericanos em relação aos direitos das mulheres e sua participação em assuntos públicos no âmbito internacional.

A ausência das mulheres nas estruturas da OEA é um problema que vai além do numérico. Estou convencido de que a incorporação e representação plena das mulheres nos espaços de tomada de decisão contribuirá de forma substantiva para maximizar o trabalho da OEA no Hemisfério, para alcançar políticas que representem os desejos, interesses, sonhos, aspirações e necessidades de todos os gêneros.

Para esse fim orientei minhas ações desde que assumi o cargo de Secretário-Geral da OEA em 2015. Assim, em 2016 adotei a Política Institucional de Gênero, Diversidade e Direitos Humanos da Secretaria-Geral da OEA, e em 2017 publiquei o Plano de Ação para sua implementação. Nesse contexto, realizamos ações afirmativas, treinamentos e nomeações de mulheres em postos estratégicos.

Fizemos progressos significativos até o dia de hoje, praticamente alcançando a paridade nas categorias P4 e P5, as estruturas técnicas mais altas da SG/OEA. No entanto, devemos melhorar e fortalecer nossas ações para alcançar a paridade em todos os postos de tomada de decisão e internalizá-la na cultura institucional da Organização para que seja sustentável ao longo do tempo.

Penso que o plano de paridade, que está enquadrado nas orientações políticas dos Estados membros e a elas responde, é um instrumento fundamental para guiar essa tarefa. O plano visa aumentar a participação e representação das mulheres nos espaços de tomada de decisão para alcançar a paridade na Secretaria-Geral e contribuir para políticas hemisféricas igualitárias.

A implementação do Plano tem de levar-nos a alcançar a paridade nos postos de tomada de decisão da Organização em 2025. Esse é um caminho coletivo que requer a participação dos Estados membros da OEA, exige a participação de todo o pessoal da SG/OEA e o compromisso dos cargos diretivos para o cumprimento efetivo de seus objetivos e prazos.

A Comissão Interamericana de Mulheres da OEA (CIM/OEA) tem desempenhado um papel central nesse processo. Com sua liderança e experiência, foi possível identificar as rotas e oportunidades para alcançar uma política que aspire a resultados transformadores da cultura, que sejam visíveis e duradouros. Esse processo contou também com o trabalho da Secretaria de Administração e Finanças e da Secretaria de Assuntos Jurídicos e Políticos da Secretaria-Geral da OEA.

A partir da resolução do Conselho Permanente CP/RES. 1149 (2278/20) e de sua concretização neste Plano, considero a paridade nos postos de liderança da SG/OEA como um novo padrão para medir a estatura de nossa Organização e reafirmo nosso compromisso de continuar avançando em direção à igualdade e à equidade de gênero nas políticas do Hemisfério.

Luis Almagro
Secretário-Geral da Organização dos Estados Americanos

Apresentação da Secretária Executiva da Comissão Interamericana de Mulheres da OEA

A Comissão Interamericana de Mulheres da OEA (CIM/OEA), desde sua criação em 1928, tem desempenhado um papel primordial na proteção e garantia dos direitos das mulheres, e seu início está intimamente ligado à bandeira da representação e participação igualitária das mulheres em todas as esferas da vida e na tomada de decisões. De fato, uma de suas primeiras tarefas foi a de estender às mulheres o direito de votar e, como resultado, promoveu a adoção pela OEA, em 1948, da Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Políticos à Mulher. Desde então, a CIM tem desempenhado um papel de aceleradora no tema, que hoje avança a partir da noção de paridade.

Na década de 1990, a CIM desenvolveu uma agenda de trabalho sobre as leis de cotas de gênero eleitorais, na qual nossa região foi pioneira e cuja aplicação levou ao aumento da participação das mulheres nas legislaturas nacionais. Na última década, a CIM tem liderado na região o processo de transição do equilíbrio das cotas para a transformação da paridade e o caminho rumo à democracia paritária.

Os limites persistentes das democracias para alcançar a representação das mulheres em condições de igualdade impulsionaram, na década de 2000, o novo paradigma da paridade, que já não é definido como uma medida temporária como as quotas de gênero, mas sim como uma medida definitiva de justiça, baseada na ideia de que as mulheres compõem metade da população e, portanto, têm o direito de participar da tomada de decisões na mesma proporção.

Desde então, um bom número de países adotou leis de paridade no âmbito eleitoral, e alguns países estenderam o mandato de paridade a todo o Estado. A regra da paridade alcançou o maior número de mulheres em cargos na história da região e, devido à sua aplicação predominante no âmbito eleitoral nacional, levou as Américas a ser a região com mais mulheres nos órgãos legislativos em nível mundial. No entanto, ainda estamos longe da paridade numérica, e persiste uma cultura que, em muitos aspectos, continua sendo hostil ao avanço das mulheres na tomada de decisões. Isso nos obriga a continuar adotando políticas e medidas que busquem igualdade substantiva, a sustentar as conquistas alcançadas ao longo do tempo e a evitar o retrocesso.

Da mesma forma, o âmbito internacional e os organismos internacionais não podem estar alheios a esse processo de crescimento da liderança das mulheres nos Estados, motivo pelo qual o fato de levá-lo ao interior da SG/OEA de maneira consequente é uma meta para a Organização e os Estados membros. Incorporar as visões e os interesses das mulheres à agenda de trabalho e à tomada de decisões de forma definitiva supõe um novo impulso para buscar os mais altos padrões a favor da igualdade na participação e representação das mulheres e para sustentar os progressos realizados.

A CIM contribuiu para a elaboração do Plano de Paridade da SG/OEA, sob os mandatos da Assembleia Geral, a recente resolução do Conselho Permanente e a visão do Secretário-Geral, com a convicção de que sua aplicação efetiva fortalecerá a OEA do século XXI e suas capacidades para atender às reais necessidades e incorporar as vozes das pessoas da região. Devemos estar à altura dos tempos.

Alejandra Mora Mora
Secretária Executiva da Comissão Interamericana de Mulheres da OEA

1) INTRODUÇÃO AO PLANO DE PARIDADE DE GÊNERO DA SECRETARIA-GERAL DA OEA

Por meio da resolução CP/RES. 1149 (2278/20) sobre a representação e participação das mulheres na OEA, adotada em 12 de março de 2020, o Conselho Permanente da OEA acordou solicitar à Secretaria-Geral da OEA (SG/OEA ou Secretaria-Geral) a adoção da paridade nos postos de tomada de decisão dentro da Organização. Especificamente, o Conselho Permanente encarregou a SG/OEA do seguinte: (i) aumentar progressivamente a participação e representação das mulheres nos postos de tomada de decisão no interior da Organização, bem como em todas as comissões, missões, painéis e grupos colegiados, incluídas as missões de observação eleitoral, com o objetivo de alcançar a paridade, entendida como a participação igualitária e ativa das mulheres em sua direção e composição, e (ii) elaborar um plano para atingir esse objetivo, apresentando-o ao Conselho Permanente até novembro de 2020¹. Como mecanismo de prestação de contas, o Conselho, na referida resolução, insta a Secretaria-Geral a que informe o Conselho Permanente, em março de cada ano, sobre os avanços na implementação desses mandatos.

Não se trata de um tema novo na OEA. Desde 1999 existem resoluções da Assembleia Geral sobre a nomeação de mulheres para cargos executivos de alto escalão na Organização, e há avanços notáveis, particularmente no acesso das mulheres aos postos de tomada de decisão da escala técnica da SG/OEA, com uma ocupação próxima à paridade. Além disso, há um número significativo de políticas e ferramentas destinadas a promover a igualdade de gênero, a diversidade e a inclusão que foram desenvolvidas no âmbito da Política Institucional de Igualdade de Gênero, Diversidade e Direitos Humanos da Secretaria-Geral, Ordem Executiva 16-03² (doravante, PGD) e do Plano de Ação para a Implementação da PGD³, publicado em 2017 (doravante, Plano de Ação da PGD).

A CIM definiu a paridade como uma medida de justiça que incorpora três dimensões: i) igualdade de participação de mulheres e homens (50/50) nos cargos de tomada de decisão nos setores público e privado, do plano internacional ao plano local; ii) exercício do poder em igualdade de condições, isto é, livre de discriminação e violência por motivo de gênero e/ou sexo; e iii) incorporação da agenda de direitos das mulheres e da igualdade de gênero.

Nesse contexto, a SG/OEA adotou um quadro integral para alcançar a implementação do princípio de igualdade, composto pelos seguintes elementos: (i) o programa PIA, que busca impulsionar a *agenda para a igualdade de gênero e os direitos das mulheres* na OEA e nos Estados membros; (ii) a Política de Gênero e Diversidade e o subsequente plano de ação para a execução da referida política, que visa, entre outros objetivos, alcançar *condições de trabalho igualitárias* e (iii) o presente plano (doravante, Plano ou Plano de Paridade), que visa especificamente alcançar a paridade *no acesso aos postos de tomada de decisão* da SG/OEA, tanto na escala técnica como nos cargos de designação e confiança existentes na Secretaria-Geral e nos organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA em que a nomeação de seu pessoal é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA.

Para tanto, este documento apresenta os objetivos e o prazo, delimita os âmbitos de atuação e estabelece um conjunto de medidas a serem implementadas para atingir o objetivo. Inclui também uma

-
1. CP/RES. 1149/20 (2278/20), “Representação e participação das mulheres na OEA” (12 de março de 2020, disponível em http://scm.oas.org/doc_public/spanish/hist_20/cp42142s03.docx).
 2. <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>
 3. Na Ordem Executiva 16-03, o Secretário-Geral encarrega as unidades da SG/OEA responsáveis pela política de iniciarem o trabalho correspondente para sua implementação. O Plano de Trabalho da PGD encontra-se disponível no seguinte *link*: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>

série de recomendações para aquelas instâncias que estão fora do âmbito de atuação deste Plano e incorpora uma série de propostas para a consideração dos Estados membros, cuja participação ativa é indispensável para a consecução dos objetivos de paridade.

O Plano fixa o objetivo de paridade na SG/OEA para 2025 e estabelece cinco tipos de medidas consideradas críticas para alcançá-lo. Primeiro, a clareza na responsabilidade de implementação do Plano e a coordenação com outros instrumentos encarregados de alcançar a igualdade na SG/OEA. Segundo, contar com um sistema de prestação de contas claro para aumentar a confiabilidade no processo e assim contribuir para a implementação efetiva das medidas. Terceiro, a coleta e publicação de dados, o que permitirá o monitoramento do progresso e a identificação de áreas a serem melhoradas por todo o pessoal. Quarto, abordar os vieses inconscientes de gênero, particularmente no contexto da seleção, contratação e promoção profissional. Quinto, o uso das medidas especiais para acelerar a igualdade de maneira eficaz e que são indispensáveis para alcançar resultados dentro dos prazos ora estabelecidos. Finalmente, mediante uma estratégia de comunicação, o pessoal da SG/OEA será informado sobre os objetivos e as razões para a implementação deste Plano.

A boa vontade, a prestação de contas e as medidas especiais exigem uma mudança cultural que aborde e neutralize os estereótipos de gênero que são recriados nas organizações. É conhecido o caso das orquestras nos Estados Unidos, nas quais o número de mulheres começou a aumentar com o uso de telas em audições que impediam o júri de ver as pessoas que estavam examinando, ou seja, sem saber se a pessoa que estava tocando era homem ou mulher⁴.

Os preconceitos de gênero podem dar lugar a discriminações não intencionais nos processos de seleção, promoção e avaliação profissional. Esses vieses podem influir na apreciação dos currículos, no resultado das entrevistas ou na avaliação do desempenho no trabalho. Está demonstrado que as mulheres em geral optam por não se candidatar a cargos para os quais não cumprem 100% dos requisitos, enquanto os homens se candidatam ou confirmam seu interesse, mesmo que só cumpram 60% dos requisitos. Nos anúncios de emprego, palavras como competitivo, dominante ou líder estão associadas a estereótipos masculinos, enquanto palavras como apoio, compreensão e interpessoal estão associadas a estereótipos femininos. Os estudos concluíram que os anúncios de emprego para ocupações dominadas por homens utilizam uma redação masculina. Além disso, esses anúncios são percebidos pelas mulheres como menos atraentes do que os mesmos anúncios que utilizam uma redação neutra do ponto de vista de gênero, independentemente de serem ocupações dominadas por homens ou por mulheres. Isso significa que incluir “palavras de gênero” nos anúncios de emprego poderia fazer o trabalho parecer menos atraente para um determinado gênero, o que limitaria o número de candidatos(as) a esses empregos, particularmente no caso das mulheres⁵.

Os estudos também demonstram que as avaliações apresentam vieses negativos para as mulheres. Em média, os trabalhadores masculinos são classificados como significativamente mais capazes, agradáveis e valiosos do que as mulheres, mesmo que tenham qualificações, desempenho e comportamentos idênticos. Essa disparidade de gênero na forma como as mulheres são avaliadas em

4. Goldin, Claudia, e Cecilia Rouse (2000). “*Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians*”. *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.

<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.4.715>

5. Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). *Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.

<https://doi.org/10.1037/a0022530>

relação aos homens é um fator importante que contribui para as assimetrias de gênero observadas na contratação, promoção e remuneração das mulheres em relação aos homens⁶. Outros estudos demonstraram que os homens são vistos como trabalhadores mais dedicados do que as mulheres e que persistem os vieses de gênero no trabalho, com uma percepção generalizada de que as trabalhadoras que são mães colocam seus colegas, seus clientes e a própria empresa em maior risco do que os trabalhadores que são pais⁷.

A persistência de vieses de gênero invisíveis nos locais de trabalho onde se enfatiza a meritocracia leva ao chamado “paradoxo do mérito”, no sentido de que trabalhar em um ambiente que destaca a meritocracia pode levar as pessoas a acreditar que são justas e objetivas e, como resultado, é mais provável que mostrem seus preconceitos de gênero e que um funcionário homem seja mais bem recompensado do que uma funcionária mulher igualmente qualificada⁸.

Em suma, o desafio apresentado por este plano é transformar a cultura da Organização e, além de alcançar a paridade numérica, promover uma cultura verdadeiramente inclusiva. As organizações inclusivas beneficiam-se de maior eficiência e produtividade derivadas do equilíbrio de gênero na força de trabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como da melhoria da efetividade de suas políticas e programas no Hemisfério ao incorporar os interesses e necessidades dos gêneros representados. A inclusão refere-se aos esforços para abraçar as diferenças de modo que as pessoas vinculadas à Organização se sintam bem-vindas, respeitadas, valorizadas e apoiadas, valores que correspondem aos consagrados na Carta da OEA.

2. A IMPORTÂNCIA DE ALCANÇAR A PARIDADE DE GÊNERO NOS POSTOS DE TOMADA DE DECISÃO DA SECRETARIA-GERAL DA OEA

Alcançar a participação igualitária nos postos de tomada de decisão da SG/OEA é, antes de tudo, uma questão de direitos. Por um lado, o direito das mulheres de participar em todos os assuntos públicos em condições de igualdade, desde o nível internacional até o local, que foi reconhecido tanto no sistema interamericano de direitos humanos quanto no sistema universal de proteção desses direitos. A igualdade de acesso a cargos públicos foi estabelecida em normas como a Carta Democrática Interamericana, a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) e a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Nesse sentido, a Comissão da CEDAW observou que é indispensável envolver as mulheres na vida pública para aproveitar sua contribuição, assegurar que seus interesses sejam protegidos e cumprir com a garantia de que o gozo dos direitos humanos é universal, independentemente do sexo da pessoa⁹.

-
6. Lauren A. Rivera, Andrés Tilcsik (2019) “Scaling Down Inequality: Rating Scales, Gender Bias, and the Architecture of Evaluation” *American Sociological Review*, Vol 84, Issue 2, 2019. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122419833601>
 7. Christina M. Sanzari, Alexandra Dennis and Corinne A Moss-Racusin. 2019. “Should I stay or should I go?: Penalties for briefly de-prioritizing work or childcare” 26 de Janeiro de 2021. Volume 51 Issue 4, *Journal of Applied Social Psychology*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jasp.12738>
 8. Emilio J. Castilla, Stephen Benard (2010) “The Paradox of Meritocracy in Organizations”. *Administrative Science Quarterly*. Vol 55, Issue 4, 2010. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
 9. CEDAW, Recomendação Geral No. 23: Vida política e pública. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4736_S.pdf

Especificamente, o artigo 8 da CEDAW refere-se à representação igualitária em nível internacional e à participação no trabalho das organizações internacionais. Nesse sentido, a Comissão da CEDAW declarou que a globalização torna cada vez mais importante a inclusão das mulheres e sua participação igualitária nas organizações internacionais. Além disso, a igualdade na representação foi incluída em outros documentos e acordos políticos com os quais os Estados também se comprometeram, como a Plataforma de Ação de Pequim, o Programa Interamericano sobre a Promoção dos Direitos Humanos da Mulher e da Equidade e Igualdade de Gênero (PIA), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável¹⁰ ou a Declaração de São Domingos da Comissão Interamericana de Mulheres (CIM), que aponta a importância da paridade para o fortalecimento da democracia.

Os países das Américas têm estado historicamente comprometidos com os direitos políticos das mulheres e têm contribuído substancialmente para o desenvolvimento de normas e regulamentos internacionais e regionais na matéria. Em nível nacional, os avanços também têm sido significativos, primeiro com a adoção de leis de cotas de gênero e, mais recentemente, com leis de paridade¹¹. A CIM tem demonstrado que, até hoje, a paridade é a medida mais eficaz para aumentar o acesso das mulheres a cargos eleitos no âmbito nacional e que é graças à paridade que a região lidera, em média, o *ranking* mundial de participação de mulheres em órgãos legislativos que é publicado pela União Interparlamentar¹².

A experiência nacional dos países da região reflete que a paridade é o mecanismo que permite o exercício real do direito de acesso igualitário às posições decisórias na esfera em que é aplicado. A situação é diferente no âmbito internacional. Tem havido menos progresso na promoção da igualdade de acesso das mulheres a cargos internacionais, uma situação que se explica em parte pelo fato de que as medidas de ação afirmativa ou de paridade que teriam permitido a maior presença de mulheres dificilmente foram aplicadas nesse âmbito.

Nesse sentido, a Comissão da CEDAW constatou que há poucas oportunidades para as mulheres representarem seus governos em nível internacional e participarem do trabalho das organizações internacionais em igualdade de condições porque muitas vezes não se seguem critérios e processos objetivos de nomeação e promoção para cargos importantes ou delegações oficiais¹³. Constatou também que muitas decisões fundamentais sobre assuntos mundiais, como o estabelecimento da paz e a resolução de conflitos, os gastos militares e o desarmamento nuclear, o desenvolvimento e o meio ambiente, a ajuda externa e a reestruturação econômica, são tomadas com escassa participação das mulheres, em contraste flagrante com o papel que lhes cabe nas mesmas esferas em nível não governamental¹⁴.

Por outro lado, alcançar a paridade na SG/OEA também tem a ver com o direito à igualdade de oportunidades no emprego, reconhecido pelo Direito Internacional e Interamericano. No artigo 7, c, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos,

-
10. O ODS 5 refere-se a “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, e sua meta 5.5 estabelece a necessidade de “garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança, em todos os níveis de tomada de decisão, na vida política, econômica e pública”, sob a qual se enquadram os objetivos definidos neste Plano.
 11. Até 31 de dezembro de 2021, os países que tinham adotado leis de paridade nas Américas eram Equador, Bolívia, Costa Rica, Nicarágua, México, Honduras, Panamá, Argentina e Peru.
 12. O *ranking* mensal da UIP pode ser encontrado aqui: <https://data.ipu.org/women-averages>
 13. Comissão da CEDAW, Recomendação Geral 23 sobre a participação das mulheres na vida pública e política.
 14. *Idem*, parágrafo 39.

Sociais e Culturais, “Protocolo de São Salvador”, os Estados Partes reconhecem o direito de todas as pessoas a desfrutar de condições justas, equitativas e satisfatórias para a promoção ou avanço no trabalho, sem outras considerações além de suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço.

Além disso, a OEA reconheceu a importância do princípio de não discriminação por motivo de sexo, por exemplo, mediante o artigo 137 de sua Carta, no qual se estabelece que a OEA não admite restrição alguma, por motivo de sexo, entre outros, à capacidade para exercer cargos na Organização e participar de suas atividades¹⁵.

Em segundo lugar, alcançar a paridade também é uma questão de legitimidade, porque os organismos internacionais, da mesma forma que os governos, devem assemelhar-se às sociedades que representam. É difícil para as organizações internacionais serem percebidas pelos cidadãos como legítimas quando elas representam apenas um grupo social. No mesmo sentido, as peritas verificaram que “quando apenas uma pequena fração da população global cria, desenvolve, implementa e faz cumprir regras para todos e todas, a legitimidade de suas decisões e políticas e até mesmo as próprias instituições podem estar sujeitas a questionamentos”¹⁶.

Em terceiro lugar, alcançar a paridade tem a ver com a integralidade e a qualidade da tomada de decisões dentro das organizações. As evidências mostram que quanto mais diversificada for a equipe gerencial, melhor será a qualidade das decisões e seus resultados. Segundo a OIT, os lucros das empresas podem crescer até 20% se as mulheres são incorporadas aos altos cargos.

Finalmente, a paridade permite efetivar a agenda da igualdade na Organização. A participação insuficiente das mulheres na tomada de decisões impede o avanço das políticas de igualdade de gênero da OEA. As pesquisas demonstram que, quando mulheres e homens não têm as mesmas oportunidades para influir nas políticas e decisões, é mais provável que estas favoreçam sistematicamente os interesses daqueles que têm mais influência e é menos provável que se aborde a desigualdade de gênero, fazendo com que ela persista¹⁷. A demanda pela paridade baseia-se no fato de que as mulheres são a metade da população e têm seus próprios interesses e necessidades. Portanto, o que se busca não é apenas a igualdade numérica, mas sim uma representação qualitativa dos temas das mulheres e diferentes perspectivas e visões na agenda hemisférica que possam ver-se refletidas em políticas e programas equitativos.

Isso é de importância vital para a SG/OEA e para a obtenção de melhores resultados nos quatro pilares da OEA. No âmbito da democracia, a inclusão das mulheres fortalece a representatividade, a legitimidade e melhora a tomada de decisões, trazendo para a agenda uma maior pluralidade de visões e novos temas que ampliam a ação pública em favor de temas estruturais de enorme impacto social, como o cuidado das pessoas ou a violência contra as mulheres. No âmbito do desenvolvimento, a OIT aponta

15. Carta da Organização dos Estados Americanos. Disponível em:

https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.pdf

16. Viviana Kristicevic (2016), “*La paridad de género en los Tribunales y Organismos Internacionales: un paso alcanzable con impacto global*”, documento conceitual GQUAL. Disponível em: <http://www.gqualcampaign.org/wp-content/uploads/2016/02/FINAL-2015-12-04-ESP-Documento-GQUAL.pdf>

17. Banco Mundial (2012), “*World Development Report: Gender Equality and Development*”. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>

que a incorporação plena das mulheres nos mercados de trabalho contribui para o crescimento econômico e a erradicação da pobreza e que isso resulta em níveis mais elevados de bem-estar para a população como um todo¹⁸. No âmbito dos direitos humanos, a igualdade e a não discriminação no exercício dos direitos humanos são princípios fundamentais. E finalmente, no pilar da segurança, a erradicação da violência contra a mulher, nas esferas pública e privada, de acordo com os mandatos estabelecidos na Convenção de Belém do Pará, eliminaria um dos maiores problemas do continente nesse âmbito.

3. ANTECEDENTES: ENQUADRAMENTO REGULAMENTAR E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

Um dos princípios fundamentais da OEA, desde sua fundação com a Carta, é o reconhecimento do direito à igualdade e à não discriminação. Em seu artigo 3º, a Carta da OEA proclama os direitos fundamentais da pessoa, sem distinção de raça, nacionalidade, credo ou sexo; e no artigo 137, estabelece que a OEA “não admite restrição alguma, por motivo de raça, credo ou sexo, à capacidade para exercer cargos na Organização e participar de suas atividades”. Desde a adoção da Carta em 1948, os Estados membros reforçaram seu compromisso com a igualdade de gênero, a equidade e a não discriminação por meio de numerosos acordos jurídicos vinculantes e acordos políticos.

A igualdade de gênero e o direito à não discriminação são direitos em si mesmos e têm um valor intrínseco que é amplamente reconhecido pelos Estados membros da OEA. A CIDH distinguiu a igualdade formal e a real como acepções diferentes para compreender a proteção e o gozo dos direitos humanos na região. Em outras palavras, o Sistema Interamericano não só acolhe uma noção formal de igualdade, limitada a exigir critérios de distinção objetivos e razoáveis e, portanto, a proibir diferenças de tratamento irrazoáveis, caprichosas ou arbitrarias, como também avança rumo a um conceito de igualdade material ou real que se baseia no reconhecimento de que certos setores da população requerem a adoção de medidas afirmativas que lhes permitam ser colocados em pé de igualdade. Isso implica a necessidade de tratamento diferenciado quando, devido às circunstâncias, a igualdade de tratamento significa suspender ou limitar o acesso a um serviço, bem ou o exercício de um direito. O emprego da noção de igualdade material é, como estabelecido pela CIDH, uma ferramenta de enorme potencial para examinar as normas que reconhecem direitos e também a orientação de políticas que podem servir para garanti-los ou que eventualmente tenham o potencial de afetá-los¹⁹.

O enquadramento jurídico sobre direitos humanos, igualdade de gênero e não discriminação foi complementado na OEA por uma ampla gama de acordos políticos, dentre eles o *Programa Interamericano para a Promoção dos Direitos Humanos da Mulher e da Equidade e Igualdade de Gênero* (PIA, 2000)²⁰ que, na época, encarregou a Secretaria-Geral da OEA de “...colocar em prática medidas que assegurem o acesso pleno e igualitário de homens e mulheres a postos de todas as categorias do sistema da OEA, em particular aos cargos de tomada de decisões.” (linha de ação 2.1.6).

18. OIT (2017), “*Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Mujeres*”. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557080/lang-es/index.htm

19. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

20. CIM/RES. 209/98 e AG/RES. 1732 (XXX-O/00) Disponível em: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/PIA-ES.pdf>

Em termos da vontade política dos Estados, a Assembleia Geral da OEA vinha aprovando uma resolução há mais de uma década, entre 1999 e 2009²¹, intitulada “Nomeação de mulheres para cargos executivos de nível superior na Organização dos Estados Americanos”, que instava o Secretário-Geral a assegurar que as mulheres ocupassem 50% dos cargos em cada nível dos órgãos, organismos e entidades da OEA, particularmente no nível P-5 e acima, entre outras medidas específicas relacionadas à nomeação de mulheres a postos de tomada de decisão. A resolução, de cumprimento obrigatório para a SG/OEA por tratar-se de um mandato da Assembleia Geral²², repetia-se todos os anos. Em termos de sua aplicação, o avanço da SG/OEA tem sido lento, mas a disparidade de gênero nos níveis P4 e P5 foi diminuindo progressivamente, ao ponto de hoje a participação de gênero ser quase paritária. Essa dinâmica positiva poderá alcançar os postos D1 e D2 com este Plano e, a partir daí, o desafio será manter os níveis de paridade na tomada de decisões da SG/OEA no longo prazo.

Na época, o PIA buscava fortalecer o trabalho da OEA e de seus Estados membros a partir de um enfoque de gênero, de modo que o trabalho de implementação teve tanto componentes internos, dentro do Sistema Interamericano, quanto externos, com os Estados membros. Com o tempo, percebeu-se a necessidade de traduzir os compromissos gerais do PIA em políticas, planos, estratégias, programas, projetos e outros instrumentos que servem para operacionalizar seus mandatos a partir de um enfoque de gestão baseada em resultados e prestação de contas, com metas, prazos e responsabilidades específicas.

Diante dos claros avanços na implementação do PIA, bem como do reconhecimento da necessidade de um maior grau de institucionalização do processo de transversalização da perspectiva de gênero dentro da SG/OEA, em 2016 o Secretário-Geral adotou, mediante a Ordem Executiva No. 16-03²³, a PGD. A PGD busca promover a igualdade no exercício dos direitos, a igualdade de oportunidades e a igualdade de tratamento em todo o trabalho da SG/OEA, fortalecendo sua gestão, cultura e capacidades institucionais. Para traduzir os compromissos da PGD em objetivos, metas, prazos e responsabilidades concretas, foi adotado em 2017 um *Plano de Ação para a Implementação da Política Institucional* (2017)²⁴, que contempla cinco linhas de ação estratégica:

1. Fortalecer a institucionalização e a transversalização da Política Institucional de Igualdade de Gênero, Diversidade e Direitos Humanos da Secretaria-Geral da OEA;
2. Fortalecer as competências do pessoal da SG/OEA em matéria de gênero, diversidade e direitos, a fim de consolidar a integração de uma perspectiva de gênero no trabalho diário;
3. Transversalizar um enfoque de igualdade de gênero, diversidade e direitos nos programas e projetos da SG/OEA;
4. A OEA projeta uma imagem comprometida com a igualdade de oportunidades e direitos para mais gente; e

21. AG/RES. 1627 (XXIX-O/99), AG/RES 1790 (XXXI-O/01), AG/RES. 1872 (XXXII-O/02), AG/RES. 1954 (XXXIII-O/03), AG/RES. 1977 (XXXIV-O/04), AG/RES. 2096 (XXXV-O/05), AG/RES. 2191 (XXXVI-O/06), AG/RES. 2335 (XXXVII-O/07), AG/RES. 2427 (XXXVIII-O/08), AG/RES. 2452 (XXXIX-O/09).

22. De acordo com o parecer jurídico do Departamento de Direito Internacional sobre o valor das resoluções emanadas da Assembleia Geral e dos documentos emanados das Cúpulas das Américas (2011). Disponível em https://www.oas.org/dil/esp/CAJP-GT-RDI-169-11_esp.pdf

23. <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>

24. <http://www.oas.org/es/cim/docs/PlanAccionGDD-ES.pdf>.

5. Integrar um enfoque inclusivo e de igualdade de oportunidades na política de recursos humanos e na cultura organizacional da SG/OEA.

Os avanços na implementação do Plano de Ação incluíram o estabelecimento de novas medidas que avançam na concretização do princípio de igualdade em várias áreas, como os recursos humanos, a conformação dos espaços ou o ambiente de trabalho. Realizou-se um estudo sobre a situação do pessoal da SG/OEA, bem como várias oficinas e iniciativas de treinamento em matéria de igualdade e erradicação do assédio moral e sexual na Organização. Além disso, elaborou-se a ferramenta de consulta “Guia para a Comunicação Inclusiva da SG/OEA”, que deve servir para orientar a comunicação interna e externa com critérios de igualdade e não discriminação.

Uma das ações tomadas no âmbito da implementação da PGD estava especificamente relacionada à seleção de pessoal. A Carta da Organização dos Estados Americanos indica, em seu artigo 120, que *“na seleção do pessoal da Secretaria-Geral levar-se-ão em conta, em primeiro lugar, a eficiência, a competência e a probidade; mas, ao mesmo tempo, dever-se-á dar importância à necessidade de ser o pessoal escolhido, em todas as hierarquias, de acordo com um critério de representação geográfica tão amplo quanto possível”*.

Essa disposição foi a que se utilizou desde a constituição da Organização para a seleção de pessoal, tendo sido incluída no artigo 44 das Normas Gerais para o Funcionamento da Secretaria-Geral. Embora o critério de gênero não tenha sido considerado na época da adoção da Carta, em 2018, mediante a Ordem Executiva 18-01²⁵, o Regulamento do Pessoal foi emendado para indicar que *“em todas as etapas do processo de seleção estarão presentes a equidade e a igualdade de gênero”*. A referida ordem executiva também instrui as unidades da SG/OEA a que *“comitês, comissões e grupos de trabalho sejam formados levando em conta o critério de equidade e igualdade de gênero”*.

Em virtude disso, em março de 2020, o Conselho Permanente aprovou a resolução CP/RES. 1149/20,²⁶ *“Representação e participação das mulheres na OEA”*, mediante a qual solicita à SG/OEA que *“aumente progressivamente a participação e representação das mulheres nos postos de tomada de decisão no interior da Organização, bem como em todas as comissões, missões, painéis e grupos colegiados, incluídas as missões de observação eleitoral, com o objetivo de alcançar a paridade, entendida como a participação igualitária e ativa das mulheres em sua direção e composição”*.

4. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PLANO

Sob as instruções do Secretário-Geral, a CIM preparou este documento em consulta com a Secretaria de Assuntos Jurídicos (Departamento de Assessoramento Jurídico) e a Secretaria de Administração e Finanças (Departamento de Recursos Humanos). O processo de elaboração consistiu em reuniões, consultas e análise de documentos e relatórios dentro da Organização, assim como consultas e identificação de boas práticas de entidades externas.

Internamente, o processo de elaboração foi iniciado após a adoção da resolução do Conselho Permanente, mas a pandemia e o impacto que ela teve na agenda da Organização causaram um atraso no processo. Durante 2020 e 2021, foram feitas diversas reuniões entre a CIM e as Secretarias acima mencionadas para chegar ao presente documento. Juntas, as equipes revisaram o quadro regulatório e

25. <http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1801.pdf>.

26. http://scm.oas.org/doc_public/english/hist_20/cp42142e03.docx.

analisaram a consistência com o ordenamento jurídico, bem como com as políticas e medidas desenvolvidas antes deste Plano.

Em fevereiro de 2021, a Secretária Executiva da CIM apresentou uma prévia do Plano ao Secretário-Geral. Naquela reunião, o Secretário-Geral indicou a necessidade de que este Plano abarcasse os cargos de confiança da SG/OEA, bem como os organismos especializados, os órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA nas quais a nomeação de seu pessoal é de competência da pessoa que dirige a SG/OEA.

Este Plano toma como referência a Estratégia de Paridade das Nações Unidas, adotada em 2017²⁷. Foi feito um trabalho extenso para estudar a estrutura de paridade das Nações Unidas (ONU) e os mecanismos que a ONU desenvolveu sob essa estratégia. Esse esforço incluiu um encontro com a assessora sênior sobre políticas da Secretaria-Geral da Organização das Nações (SG/ONU) e encarregada do Plano de Ação Sistemático da ONU sobre Paridade de Gênero e várias consultas com a ONU Mulheres.

O interesse em buscar contribuições externas incluiu a sociedade civil. Nesse sentido, foram feitas reuniões com a equipe da campanha GQUAL²⁸, e a CIM participou de consultas sobre a temática da paridade nos organismos internacionais também promovidas pela GQUAL²⁹.

Em fevereiro de 2021, foi realizada uma sessão extraordinária do Conselho Permanente, na qual se fez um forte apelo para que os Estados membros indiquem e elejam mulheres qualificadas como juízas para a Corte Interamericana de Direitos Humanos, a fim de alcançar uma composição paritária. A referida sessão teve grande repercussão na mídia e, após sua realização, vários Estados membros da OEA anunciaram candidaturas de mulheres para o alto tribunal. O processo culminou com a eleição de duas juízas, duplicando assim o número de mulheres na Corte.

Também se contou com o relatório de resultados apresentado pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas em julho de 2021, denominado “Nível Atual de Representação da Mulher nos Órgãos e Mecanismos de Direitos Humanos: Como Garantir o Equilíbrio de Gênero”, para cujo processo de elaboração a CIM contribuiu com o relatório “A Representação das Mulheres nos Órgãos e Mecanismos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos”, que incluiu uma avaliação das medidas e impactos alcançados.

5. A SITUAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NA SECRETARIA-GERAL DA OEA

Em 30 de junho de 2021, a SG/OEA conta com uma maioria de mulheres em seu quadro de funcionários, composto por 57% de mulheres e 43% de homens³⁰. Ao examinar a distribuição dos níveis por sexo, observa-se uma sub-representação das mulheres nos níveis mais altos, D1 e D2, em que as

27. A Estratégia de Paridade de Gênero da ONU e os mecanismos desenvolvidos para cumprir o mandato estão disponíveis em <https://www.un.org/gender/content/strategy>

28. Campanha que promove a paridade de gênero na representação internacional. É uma iniciativa da sociedade civil. Informações sobre a GQUAL estão disponíveis em <http://www.gqualcampaign.org/home/>

29. Consulta regional virtual sobre os atuais níveis de representação de mulheres nos órgãos e mecanismos de direitos humanos ocorrida na quarta-feira 15 de julho de 2020, com o objetivo de fornecer insumos ao relatório de boas práticas e recomendações encomendado à Comissão Assessora pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

30. Dados fornecidos pelo DRH, extraídos do Relatório Semestral sobre a Administração dos Recursos e o Desempenho de 30 de junho de 2021.

mulheres ocupam aproximadamente um terço (1/3) dos postos, enquanto se destacam níveis de participação quase paritários nos níveis P4 e P5. É importante notar que, nos postos P5, há uma maioria de homens (65%) ocupando o cargo de diretor.

A tabela 1 mostra a porcentagem de mulheres nas categorias profissionais e nos cargos de confiança nos últimos sete anos. Em 30 de junho de 2021, 67% das posições de nível D2, 67% das posições de nível D1, e 52% das posições de nível P5 são ocupadas por homens. Essa tendência inverte-se nos níveis P1 a P3: 28% das posições de nível P1, 36% das posições de nível P2 e 47% das posições de nível P3 são ocupadas por homens³¹. Em outras palavras, na SG/OEA vê-se reproduzida a típica estrutura piramidal de desigualdade: as mulheres estão concentradas na base da pirâmide, enquanto os homens predominam no topo.

De uma perspectiva de tempo, os dados indicam uma significativa disparidade de gênero nos cargos de confiança de nível D2 desde 2015, embora ela venha diminuindo nos últimos anos. Com relação à presença de mulheres na posição de categoria D1, os dados mostram uma diminuição do número de mulheres de 2016 a 2018 e, a partir de 2019, essa tendência inverte-se ligeiramente, com o percentual de mulheres aumentando para 33% em 2021. Como já mencionado, a porcentagem de mulheres nas categorias P4 e P5 está muito próxima da paridade, sendo particularmente notável o aumento do número de mulheres na categoria P5 durante o período em consideração.

Deve-se observar que esta análise não inclui todos os recursos humanos da Organização, tais como as pessoas com contrato por tarefa (CPR), membros associados, ou aquelas pessoas com acordo de voluntariado ou bolsa de estudos e acordo de estágio.

Tabela 1: Porcentagem de mulheres por nível na categoria de Profissionais e posições de Direção e de Confiança da SG/OEA, de 2015 a 2022³²

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
D2	18%	13%	25%	22%	22%	29%	33%	33%
D1	50%	40%	38%	29%	33%	33%	33%	33%
P5	39%	35%	48%	44%	45%	49%	50%	49%
P4	48%	42%	42%	45%	49%	44%	47%	47%
P3	52%	50%	50%	46%	48%	52%	56%	58%
P2	65%	64%	59%	64%	67%	64%	62%	61%
P1	67%	69%	68%	69%	66%	75%	69%	72%

Em suma, juntamente com o reconhecimento do notável progresso em direção à paridade nos níveis P4 e P5, os homens continuam sendo maioria nos cargos de confiança D1 e D2, o que se traduz em uma maior presença de homens nas posições mais bem remuneradas e nas mais próximas às esferas onde as decisões são tomadas na SG/OEA.

31. Dados extraídos do Registro de Pessoal em 30 de junho de 2021 para o ano de 2021 e em 31 de março de 2022 para o ano de 2022. O Departamento de Recursos da Secretaria-Geral da OEA prepara esse documento trimestralmente.

32. Os dados deste gráfico foram extraídos do Registro de Pessoal de 31 de dezembro de cada ano (entre 2015 e 2021). Os dados utilizados para 2022 são do Registro de Pessoal de 31 de março de 2022.

6. CAMINHO RUMO À PARIDADE DE GÊNERO NA SECRETARIA-GERAL DA OEA

6.1 OBJETIVO, METAS E PRAZO

O objetivo deste Plano é aumentar a participação e representação das mulheres nos espaços de tomada de decisões da Secretaria-Geral, a fim de alcançar a paridade e assim poder contribuir para políticas hemisféricas igualitárias e equitativas.

O Plano visa atingir a paridade de gênero (50/50) até 2025, por categoria, e, quando for caso, por categoria e área, nos postos de categoria profissional P4 e P5 e nos cargos de confiança (P4, P5, D1 e D2) cuja nomeação seja da responsabilidade da pessoa que dirige a SG/OEA.

Devido à atual composição praticamente paritária nos postos de categoria profissional P4 e P5, o foco principal das medidas nessas categorias será o de manter a paridade ao longo do tempo, e é para esse fim que tais medidas devem ser entendidas. Os maiores esforços devem ser feitos no âmbito relativo aos cargos de confiança de nível D1 e D2, para tanto devendo-se aproveitar todas as oportunidades de contratação e/ou nomeações que surjam a partir da adoção deste Plano.

Nas áreas da SG/OEA onde não surjam oportunidades de contratação, o prazo para atingir a paridade pode ser prorrogado para 2028.

6.2 CONSIDERAÇÕES REGULAMENTARES E ORÇAMENTÁRIAS

Este Plano será implementado no âmbito das normas estabelecidas na Carta da OEA, nas Normas Gerais para o Funcionamento da SG/OEA, bem como nas resoluções da Assembleia Geral e da resolução do Conselho Permanente sobre a paridade de mulheres e homens nos postos de decisão da SG/OEA.

Este Plano será aplicado dentro dos recursos existentes na SG/OEA.

Além disso, as medidas do presente Plano serão aplicadas levando-se em conta a perspectiva de interseccionalidade, conceito que a CIDH define como “básico para compreender o alcance das obrigações dos Estados, na medida que a discriminação da mulher por motivos de sexo e gênero está ligada de maneira indivisível a outros fatores que a afetam, como raça, origem étnica, religião ou crenças, idade, classe, entre outros. Essa superposição de várias camadas de discriminação – a interseccionalidade – leva a uma forma de discriminação agravada”³³.

Também no âmbito do Plano, a SG/OEA garantirá o princípio de igual retribuição por trabalho de igual valor entre os gêneros e o direito das mulheres a uma vida livre de violência no ambiente de trabalho.

6.3 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Sem prejuízo das disposições da Carta da Organização dos Estados Americanos e das Normas Gerais para o Funcionamento da SG/OEA, este Plano aplica-se, nos termos ora estabelecidos, ao pessoal da SG/OEA, independentemente do fundo de financiamento do contrato de trabalho, em:

33 . <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

- a) Postos de confiança (P4, P5, D1 e D2) e naqueles cargos cuja nomeação é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA.
- b) Postos de categoria profissional P4 e P5.
- c) Comissões, comitês, missões de observação eleitoral, missões especiais, painéis e grupos de trabalho que sejam estabelecidos dentro da SG/OEA.
- d) Organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA em que a nomeação de seu pessoal é da competência da pessoa que dirige a SG/ SG.

Embora o objetivo do Plano se dirija ao pessoal da SG/OEA de nível P4 em diante, algumas das medidas nele incluídas englobam todo o pessoal da SG/OEA (níveis P1, P2 e P3), bem como outros grupos que não fazem parte do pessoal da OEA, como consultores(as), estagiários(as) e voluntários(as), pois constituem uma base potencial para ocupar os postos que são o foco do Plano.

Adicionalmente, o Plano incorpora recomendações dirigidas àqueles organismos e entidades da OEA cujo pessoal não é nomeado pela pessoa que dirige a SG/OEA (item 7 deste Plano).

6.3.1. Paridade em postos de confiança de nível P4, P5 , D1 e D2 e naqueles cargos cuja nomeação é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA

- A designação de pessoal de confiança será feita levando-se em conta os objetivos e prazos estabelecidos neste Plano, de modo que a SG/OEA espera alcançar a paridade nos cargos de confiança de nível P4, P5, D1 e D2 em 2025.
- A pessoa que dirige a SG/OEA considerará toda oportunidade de nomeações a cargos de confiança para designar mulheres, com vista à paridade.
- Para os cargos cuja nomeação compete à pessoa que dirige a SG/OEA e cuja nomeação envolve de forma direta os Estados membros:
 - O Gabinete do Secretário-Geral, em estreita colaboração com a CIM, conceberá uma campanha regional para promover a nomeação de mulheres a cargos vagos.
 - Nas convocações oficiais para a ocupação de cargos, a área competente da SG/OEA incorporará o seguinte:
 - Um lembrete sobre a importância de nomear mulheres para cargos vagos com vista à paridade.
 - Um relatório estatístico com a composição por sexo dos organismos envolvidos. O referido relatório dará visibilidade à evolução por gênero em sua composição.
 - Uma síntese de boas práticas utilizadas pelos Estados membros nos processos de designação de mulheres a postos internacionais.
 - A promoção do padrão do “ piso mínimo ” naqueles organismos e entidades em que o número de cargos por nomear não permita alcançar a paridade. A nova composição desses organismos e entidades deverá ter, ao menos, o mesmo número de mulheres que a anterior.

6.3.2 Paridade em postos de categoria profissional P4 e P5

Para a implementação deste Plano, cada secretaria e outras dependências da SG/OEA trabalharão com a Assessoria Estratégica de Desenvolvimento Organizacional e Gestão por Resultados (CEDOGR), por meio da Seção de Estratégia, Desenvolvimento Organizacional e Gestão do Conhecimentos, em consulta com o DRH, um documento denominado “Ações para a Implementação do Plano de Paridade”. Esse compromisso será assumido pela pessoa que ocupe a direção da Seção de Estratégia, Desenvolvimento Organizacional e Gestão do Conhecimentos da CEDOGR. No referido documento, cada área da SG/OEA estabelecerá os objetivos anuais de paridade, ou seja, a mudança que, de caráter anual ou conforme o caso, cada secretaria ou dependência da SG/OEA deverá incorrer para alcançar a paridade em 2025.

A adoção desses compromissos deverá acontecer no âmbito das competências e funções que o referido pessoal desempenha nos processos de seleção, em conformidade com o estabelecido nas Normas Gerais para o Funcionamento da SG/OEA e do Regulamento do Pessoal da SG/OEA.

As ações para a implementação do Plano de toda a SG/OEA deverão ser informadas ao Gabinete do Secretário-Geral até janeiro de 2023. Essas ações serão a base para monitorar o cumprimento do Plano.

6.3.3 Paridade em comissões, comitês, missões de observação eleitoral, missões especiais, painéis e grupos de trabalho que sejam estabelecidos dentro da SG/OEA

A resolução do Conselho Permanente estabelece a aplicação da paridade em todas as comissões, missões, painéis e grupos colegiados, incluídas as missões de observação eleitoral da OEA, tanto na sede principal quanto nos Estados membros. Para assegurar o cumprimento desse mandato, cada secretaria da SG/OEA e outras dependências abrangidas por este Plano informarão semestralmente (nos meses de junho e janeiro) ao Gabinete do Secretário-Geral sobre sua situação em matéria de paridade.

Os resultados da implementação do mandato serão incluídos no relatório anual que a pessoa que dirige a SG/OEA apresentará ao Conselho Permanente sobre a implementação deste Plano, ressaltando as dependências que tenham cumprido a exigência de paridade e alertando em caso de não cumprimento. Por outro lado, a SG/OEA adotará os mecanismos adequados para desincentivar a participação de seu pessoal em espaços que não contemplem uma participação igualitária de mulheres.

6.3.4. Paridade nos organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA nas quais a nomeação de seu pessoal é da competência da pessoa que dirige a SG/OEA e cujo pessoal depende da SG/OEA

Aqueles organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA cujo cargo máximo é designado pela pessoa que dirige a SG/OEA e cujo pessoal depende da SG/OEA também implementarão as medidas de paridade estabelecidas neste Plano.

Esses organismos e entidades elaborarão seus próprios planos de paridade e os encaminharão ao Gabinete do Secretário-Geral até abril de 2023. Os planos serão elaborados com base nos objetivos, prazos e medidas do presente Plano, além de outros mecanismos que se julguem convenientes para alcançar a paridade em 2025.

6.4 MEDIDAS PARA A IMPLEMENTACION DA PARIDADE DE GÊNERO NA SECRETARIA-GERAL DA OEA

6.4.1. Responsabilidades pela implementação do Plano e coordenação com outros instrumentos encarregados de alcançar a igualdade de gênero na Secretaria-Geral da OEA

O Plano de Paridade será implementado diretamente pelo Gabinete do Secretário-Geral, no âmbito da obrigação de prestar contas perante o Conselho Permanente, como estabelecida na resolução CP/RES. 1149 (2278/20), que insta a Secretaria-Geral a que informe o Conselho Permanente, em março de cada ano, sobre os avanços na implementação da resolução.

O presente Plano de Paridade reúne e amplia os mecanismos e as ações contempladas na linha de ação estratégica nº 5 do Plano de Ação da PGD, dirigida a “integrar um enfoque inclusivo e de igualdade de oportunidades na política de recursos humanos e na cultura organizacional da SG/OEA”. Nesse sentido, é indispensável implementar o Plano de Paridade de Gênero de forma coordenada com o Plano de Ação da PGD e o PIA.

Isso se dará no âmbito da definição de paridade da CIM, segundo a qual a paridade se alcança com uma abordagem integral que inclua i) o acesso igualitário de homens e mulheres aos postos de liderança, ii) o acesso aos cargos e seu exercício em condições de igualdade, e iii) a consolidação da agenda de igualdade de gênero. Somente quando se cumpram essas três dimensões se haverão criado os fundamentos da igualdade que permitirão sustentar as mudanças no longo prazo.

6.4.2. Prestação de contas

A prestação de contas está a cargo de pessoas concretas, que devem apropriar-se dos resultados, sejam eles positivos ou negativos, e assumir os seus efeitos perante a pessoa que dirige a SG/OEA.

a) *Pessoa que dirige a SG/OEA*

- Prestar contas do Plano ao Conselho Permanente da OEA. A partir de 2023, o Secretário-Geral apresentará um relatório anual, no mês de março, sobre a implementação do Plano de Paridade, assinalando os avanços e os desafios para sua efetiva implementação.
- Incorporar aos objetivos anuais de desempenho do pessoal diretivo com responsabilidades em matéria de seleção de pessoal um objetivo relacionado à consecução da paridade nas categorias às quais o Plano se refere, adequado às funções que o referido pessoal desempenha nos processos de seleção, de acordo com o estabelecido nas Normas Gerais para o Funcionamento da SG/OEA e no Regulamento do Pessoal da SG/OEA.
- Incorporar aos objetivos anuais de desempenho do pessoal diretivo um objetivo relacionado à consecução da paridade em comissões, comitês, missões de observação eleitoral, missões especiais, painéis e grupos de trabalho que sejam estabelecidos dentro da SG/OEA.
- Supervisionar o cumprimento dos objetivos de paridade do pessoal diretivo.
- Reconhecer o pessoal diretivo que cumpra com os objetivos de paridade no âmbito do relatório anual que deve apresentar ao Conselho Permanente.

- Poderá estabelecer outros incentivos para o cumprimento dos objetivos contemplados no Plano, como a criação de um prêmio anual de paridade.

b) *Pessoal diretivo com objetivos de paridade*

- No âmbito de suas funções em matéria de seleção e em harmonia com as normas vigentes na Organização, será responsável perante a pessoa que dirige a SG/OEA de contribuir para alcançar os objetivos específicos de paridade no quadro de pessoal no prazo previsto.
- No âmbito de suas funções, será responsável por cumprir com a paridade em comissões, missões, painéis e órgãos colegiados que sejam criados sob sua direção.

c) *Todo o pessoal com responsabilidades em matéria de seleção de pessoal*

- Conhecerá a situação estatística da dependência na qual se realizará uma nova contratação em matéria de paridade de gênero, as consequências da possível contratação sobre a proporção de mulheres e homens e sua relação com o objetivo e as metas deste Plano, antes de adotar a decisão definitiva sobre determinado candidato ou candidata.

d) *A Direção do DRH*

- Deverá proporcionar ao pessoal com responsabilidade de seleção de pessoal as informações mais atualizadas sobre o equilíbrio de gênero na categoria de que se trate, bem como informações discriminadas por gênero, em cada etapa da seleção e contratação.
- Deverá assegurar que as pessoas com responsabilidades em matéria de seleção de pessoal conheçam e aproveem pessoalmente as consequências de sua recomendação de contratação em relação ao objetivo e às metas de paridade estabelecidas neste Plano.

6.4.3. Coleta de dados e transparência

- O DOITS criará uma seção da página eletrônica da OEA em que o DRH publicará os dados sobre a composição demográfica do pessoal da SG/OEA por categoria e por secretarias e outras dependências. A referida seção entrará em funcionamento até, mais tardar, fevereiro de 2023. Todas as informações que forem publicadas na página estarão desagregadas por sexo.

6.4.4. Comunicação

- A fim de manter todo o pessoal da SG/OEA informado e comprometido com os objetivos deste Plano, ele deve ser acompanhado, desde sua aprovação, por uma estratégia de conscientização e disseminação de informações sobre paridade, sobre a lógica por trás do Plano, ou seja, a de conseguir uma representação paritária de mulheres e homens no processo decisório da SG/OEA, eliminando a discriminação contra as mulheres no acesso aos postos de decisão, e assim contribuir para a promoção de políticas hemisféricas igualitárias e equitativas, bem como sobre as implicações do Plano, que será elaborado e implementado pela Assessoria Estratégica de Desenvolvimento Organizacional e Gestão

por Resultados (CEDOGR) e, em particular, por seu Departamento de Imprensa e Comunicação, em consulta com a CIM. A estratégia de comunicação deve ser elaborada e implementada até fevereiro de 2023, o mais tardar.

6.4.5. Tratamento dos vieses inconscientes de gênero nos processos de seleção de pessoal

A SG/OEA continuará e aprofundará todas as ações para combater os vieses inconscientes nos processos de seleção e contratação do pessoal. Estas compreendem, entre outras, o treinamento das pessoas com responsabilidades de contratação e do DRH relacionadas a anúncios, recrutamento, contratação e promoção do pessoal.

Os vieses serão trabalhados na apreciação dos currículos, das avaliações e do resultado das entrevistas, bem como na avaliação do desempenho no trabalho. Também será feita uma revisão dos anúncios de emprego com enfoque de gênero, incluindo conteúdos e pontuações.

Serão realizadas as seguintes ações:

a) Na seleção de pessoal

- O DRH, com o apoio da CIM, formulará os termos de referência de forma neutra em relação a gênero e eliminará as qualificações que, por razões de gênero, possam limitar o número de candidatas femininas.
- O DRH deverá, de maneira gradativa, fazer uma revisão explícita das descrições dos postos de trabalho para eliminar vieses de gênero.
- A partir da aprovação deste Plano, a Secretaria Executiva da CIM fará treinamentos sobre vieses inconscientes dirigidos a membros do pessoal com responsabilidades de seleção e contratação em cada anúncio de emprego das categorias que são objeto do Plano.
- A Seção de Estratégia, Desenvolvimento Organizacional e Gestão do Conhecimento da CEDOGR e a Secretaria Executiva da CIM criarão espaços de diálogo com os Estados membros da OEA para compilar boas práticas em matéria de eliminação de vieses inconscientes.

b) Na formação de comissões, comitês, missões de observação eleitoral, missões especiais, painéis e grupos de trabalho

- As secretarias e outras dependências da SG/OEA levarão em conta os critérios que sejam necessários para garantir a paridade de gênero em sua composição.

6.4.6 . Medidas especiais

O artigo 4º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979) estabelece que a adoção de medidas especiais de caráter temporário “destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação”. Para alcançar os objetivos de paridade em um prazo determinado, são necessárias medidas especiais adequadas que, por sua natureza, têm um caráter temporário. Nesse sentido, a Comissão da CEDAW apontou que estas

devem ser entendidas como um meio para tornar a igualdade uma realidade e não como uma exceção às normas de não discriminação e igualdade³⁴.

Da mesma forma, a OEA destacou a importância das medidas especiais em diversas resoluções e acordos políticos. Já em 1999, a CIM solicitou à CIDH uma análise jurídica externa da compatibilidade das medidas de ação afirmativa com o princípio da não discriminação por motivo de gênero, e a CIDH estabeleceu que “as medidas de ação afirmativa estão em total conformidade com o princípio da não discriminação e com as disposições aplicáveis da legislação de direitos humanos; de fato, essas medidas podem ser necessárias para alcançar a igualdade substantiva de oportunidades. A consecução da participação livre e plena da mulher na vida política é uma prioridade para o nosso Hemisfério”³⁵.

Essas “medidas”, como bem definidas pela Comissão da CEDAW, abrangem uma ampla gama de instrumentos, políticas e práticas de natureza executiva, administrativa e regulamentar, como, por exemplo, os programas de divulgação ou apoio, a alocação ou realocação de recursos, o tratamento preferencial, a determinação de metas de contratação e promoção, os objetivos quantitativos relacionados a prazos determinados, e os sistemas de cotas.

Serão realizadas as seguintes ações:

a) Na seleção de pessoal

- O pessoal com responsabilidades de contratação produzirá uma lista dos candidatos e candidatas a serem entrevistados, composta de 50% de mulheres e 50% de homens nos anúncios de emprego das categorias cobertas por este Plano³⁶.
- Sem prejuízo das disposições do artigo 120 da Carta da OEA, caso os objetivos de paridade estabelecidos neste Plano não sejam alcançados, será feita uma seleção obrigatória de mulheres, respeitando, em todos os casos, as disposições da Carta da OEA e das Normas Gerais para o Funcionamento da SG/OEA.

b) Na divulgação das oportunidades de emprego

- O DRH, em colaboração com todas as dependências da SG/OEA, elaborará uma base de dados de candidatas com as quais poderá entrar em contato para divulgar as oportunidades de emprego. A carteira incorporará mulheres que trabalham ou já trabalharam como consultoras para a SG/OEA.
- O DRH elaborará uma base de dados com universidades, associações profissionais, organizações de mulheres, entre outras, e estabelecerá parcerias com essas instituições para conseguir uma divulgação mais ampla das oportunidades de emprego.
- O DRH e as áreas contratantes aumentarão o uso da tecnologia e a diversificação das opções para a comunicação de oportunidades de emprego.

34. Comissão da CEDAW: Recomendação Geral No. 25 sobre o artigo 4, parágrafo 1, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, referente às medidas especiais de caráter temporário [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General_recommendation_25_\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General_recommendation_25_(English).pdf)

35. <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>

36. Esta medida envolve a entrevista de um mínimo de quatro pessoas candidatas.

7. RECOMENDAÇÕES PARA ALCANÇAR A PARIDADE NOS ORGANISMOS E ENTIDADES DA OEA CUJO PESSOAL NÃO É NOMEADO PELA PESSOA QUE DIRIGE A SG/OEA

A fim de alcançar a paridade de gênero em toda a Organização, recomenda-se que aqueles organismos e entidades vinculados à OEA cujo cargo mais alto não seja nomeado pela pessoa que dirige a SG/OEA e cujo pessoal não depende da SG/OEA observem o mandato da paridade e, para tanto, adotem as medidas necessárias, para o que este Plano constitui um guia eficaz.

8. COLABORAÇÃO DOS ESTADOS MEMBROS À SG/OEA NA IMPLEMENTAÇÃO DA PARIDADE DE GÊNERO NA SECRETARIA-GERAL DA OEA

A resolução CP/RES. 1149 (2278/20), que dá origem a este Plano, refere-se à responsabilidade dos Estados membros de gerar as condições e propiciar as oportunidades para a candidatura e/ou designação de mulheres nos órgãos e entidades da OEA. Para esse fim, os Estados poderiam considerar, de acordo com as recomendações feitas pela ONU, a aplicação das seguintes medidas³⁷:

- a) Usar todos os meios (inclusive as redes sociais) para divulgar informações sobre as vagas para postos internacionais e atuar de maneira proativa para que essas informações cheguem às mulheres com o perfil requerido.
- b) Desenvolver e adotar procedimentos nacionais de designação formais, abertos e transparentes.
- c) Incluir a paridade de gênero como critério e objetivo específico de seleção nos procedimentos formais de designação.
- d) No procedimento de designação, ter em mente a composição por sexo atual e histórica do órgão, organismo ou entidade da OEA em questão e procurar designar um candidato ou uma candidata do gênero menos representado para cada vaga.
- e) No procedimento de designação, votar em candidatas mulheres em rodadas de votação sucessivas, se o objetivo de paridade ou inclusão do sexo menos representado não for alcançado na primeira rodada de votação.
- f) Ao votar nas pessoas que serão nomeadas para os cargos a serem renovados, votar de acordo com as obrigações assumidas pelos Estados nos termos dos tratados internacionais.

Além disso, a fim de dar pleno efeito ao Plano, os Estados membros farão parte ativa da implementação do Plano por meio dos mecanismos de prestação de contas de sua aplicação, principalmente no relatório anual a ser apresentado pela pessoa que dirige a SG/OEA, em março de cada ano. Ademais, os Estados poderão tomar decisões quanto ao financiamento dos mecanismos e do pessoal necessário para executar o Plano e, em geral, apoiar a manutenção de um ambiente de trabalho inclusivo na SG/OEA.

37. Relatório da Comissão Assessora do Conselho de Direitos Humanos. Nível atual de representação da mulher nos órgãos e mecanismos de direitos humanos: Garantir o equilíbrio de gênero. Maio de 2021

9. CRONOGRAMA DAS PRINCIPAIS ATIVIDADES DO PLANO NO ÚLTIMO QUADRIMESTRE DE 2022 E NO PRIMEIRO QUADRIMESTRE DE 2023

Resultado	2022				2023			
	SET 2022	OUT 2022	NOV 2022	DEZ 2022	JAN 2023	FEV 2023	MAR 2023	ABR 2023
Plano de Paridade adotado na SG/OEA e apresentado ao Conselho Permanente da OEA								
Envio do Plano de Paridade aos organismos e entidades da OEA cujo pessoal não é nomeado pela pessoa que dirige a SG/OEA								
Documento “Ações para a implementação do Plano de Paridade” enviado ao Gabinete do Secretário-Geral								
Estratégia de conscientização e divulgação do Plano de Paridade elaborada e início da implementação								
Seção da página eletrônica da OEA (DOITS) com dados sobre a composição demográfica do pessoal da SG/OEA (DRH) publicada								
Planos de paridade de organismos especializados, órgãos subsidiários, organismos e outras entidades da OEA cujo cargo máximo é designado pela pessoa que dirige a SG/OEA e cujo pessoal depende da SG/OEA apresentados ao Gabinete do SG.								
Base de dados de candidatas internas e externas qualificadas para postos de categoria P4 e acima desenvolvida								
Primeiro relatório sobre o cumprimento da paridade em todas as comissões, missões, painéis e grupos colegiados, desde a aprovação do Plano, apresentado pelas Secretarias da SG/OEA e outras dependências ao Gabinete do Secretário-Geral								