



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



136^a SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Buenos Aires, Argentina, 20-24 de junho de 2005

Tema 3.4 da Agenda Provisória

CE1361/8 (Port.)
19 maio 2005
ORIGINAL: INGLÊS

PROPOSTA DE POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO DA OPAS

Considerando a presença generalizada de desigualdades de gênero na saúde, respondendo aos mandatos sobre igualdade de gênero emanados de conferências mundiais e interamericanas e dos compromissos dos Estados com a promoção da igualdade de gênero na formulação de todas as políticas e programas públicos e de acordo com seu compromisso de longa data com a equidade na saúde, como questão de política e das boas práticas da saúde pública, a OPAS/OMS integrará as considerações de gênero em todo o seu trabalho.

A Política sobre Igualdade de Gênero da OPAS/OMS proposta nesse documento consiste em trabalhar com os governos e a sociedade civil nos Estados Membros e com outros atores relevantes para eliminar as disparidades injustas na saúde entre mulheres e homens e avançar em direção à consecução das metas de igualdade de gênero e autonomia da mulher. Essa decisão enquadra-se na Política de Gênero de 2002 da OMS, que atualmente está sendo adotada por todas as Regiões. A OPAS/OMS também está comprometida com a promoção da igualdade de gênero em sua própria força de trabalho.

A meta dessa política é contribuir para a obtenção da igualdade de gênero na situação de saúde e no desenvolvimento da saúde através de pesquisas, políticas e programas que dêem a devida atenção às diferenças de gênero na saúde e seus determinantes, e promover ativamente a igualdade e a equidade entre mulheres e homens.

Esta política se aplica aos trabalhos realizados em toda a Organização: pesquisa; planejamento, implementação, monitoração e avaliação de programas; gestão de recursos humanos; e orçamento. A implementação eficaz da política exigirá um compromisso do alto escalão, bem como validação e apoio organizacional no sentido de promover o conhecimento e as habilidades dos funcionários para uma integração plena do gênero em suas áreas de trabalho. Os gerentes deverão institucionalizar mecanismos para a formação de capacidade entre seus funcionários, fornecendo recursos financeiros, informação, treinamento e pessoal de apoio técnico necessários para assegurar a implementação da política. A Unidade de Gênero, Etnia e Saúde coordenará a formulação e implementação da iniciativa de integração e desenvolverá um plano de implementação de curto, médio e longo prazo, com um mecanismo de monitoração e avaliação eficaz para investigar se o gênero está, de fato, sendo integrado nos programas de trabalho.

Este documento foi originalmente apresentado na 21^a Sessão do Subcomitê sobre a Mulher, a Saúde e o Desenvolvimento e foi revisado para incorporar discussões relevantes da reunião. Solicita-se que o Comitê Executivo o considere e apresente recomendações ao Conselho Diretor.

Antecedentes e justificação

1. O trabalho da OPAS é orientado pela visão de ser “o maior catalisador para assegurar que todos os povos das Américas gozem de ótima saúde e contribuam para o bem-estar de suas famílias e comunidades”. A busca pela equidade, o valor essencial desta visão, é visto como a busca por “equidade e justiça através da eliminação das diferenças desnecessárias e evitáveis”. Reconhece-se cada vez mais que existem disparidades sistemáticas entre a saúde das mulheres e dos homens que não derivam de características biológicas, mas sim das diferentes posições que as mulheres e os homens ocupam na sociedade. Esse posicionamento desigual reflete-se em padrões dessemelhantes e muitas vezes injustos de riscos de saúde, bem como acesso e controle sobre recursos e serviços de saúde; também significa assimetrias na forma como as mulheres e os homens contribuem para a saúde de suas famílias e comunidades e são compensados por essa contribuição. A dinâmica do gênero na saúde é de profunda importância e há muito tem sido descuidada.¹

2. Importantes mandatos sobre igualdade de gênero surgiram de conferências mundiais e interamericanas, nas quais os governos nacionais se comprometeram a promover a igualdade de gênero na formulação de todas as políticas e programas públicos. O mais explícito destes mandatos mundiais inclui a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, CEDAW (1979), o Programa de Ação do Cairo (1994), a Plataforma de Ação de Pequim (1995) e mais recentemente as Metas de Desenvolvimento do Milênio (2001), que identificaram “a igualdade de gênero e a autonomia da mulher” como a terceira das oito metas e uma condição para a consecução das outras sete. No nível regional, os preceitos mais pertinentes vêm da Convenção de Belém do Pará sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher e as Reuniões de Cúpula das Américas, mais especificamente as metas de igualdade de gênero da Carta de Quebec da Reunião de Cúpula das Américas de 2002.

3. Considerando a presença generalizada de desigualdades de gênero na saúde, respondendo aos mandatos acima, de acordo com seu compromisso de longa data com a equidade na saúde e como questão de política e das boas práticas da saúde pública, a OPAS/OMS integrará considerações de gênero em todas as facetas de seu trabalho. A Política sobre Igualdade de Gênero da OPAS/OMS consiste em trabalhar com os governos e a sociedade civil dos Estados Membros e com outros atores relevantes para eliminar as disparidades injustas na saúde entre mulheres e homens e avançar na consecução das metas de igualdade de gênero e autonomia da mulher. Essa resolução

¹ A Plataforma de Ação de Pequim (Artigo 105) estabelece: "Na abordagem das desigualdades na situação de saúde e acesso desigual aos serviços de saúde entre mulheres e homens, os Governos e outros atores deveriam promover uma política ativa e visível de integração da perspectiva de gênero em todas as políticas e programas, para que, antes que as decisões sejam tomadas, seja feita uma análise dos efeitos para as mulheres e homens, respectivamente".

enquadra-se na Política de Gênero de 2002 da OMS e está sendo adotada por todas as Regiões. Também está em harmonia com a decisão, agora implementada em todo o sistema das Nações Unidas,² de que a integração das considerações de gênero deve se tornar uma prática padrão em todas as políticas e programas. A resolução responde ao Plano Estratégico da RSPA para 2003-2007, que estabelece que "a redução do impacto da pobreza, gênero e etnia como determinantes de desigualdades na situação sanitária e no acesso aos cuidados de saúde precisa ser integrada em todos os programas".³ Esse tipo de ação levará a um aumento da cobertura, eficácia, eficiência e impacto das intervenções da saúde para a sociedade como um todo, contribuindo para a consecução da meta mais ampla de justiça social visada pelas Nações Unidas.

4. A OPAS/OMS também está comprometida com a promoção da igualdade de gênero em sua força de trabalho, assim como nos órgãos consultivos científicos e técnicos e entre assessores temporários e consultores. Esse compromisso está de acordo com a Resolução WHA50.16 da Assembleia Mundial da Saúde sobre o "Emprego e a Participação da Mulher no Trabalho da OMS"⁴ e outras resoluções da Assembleia Mundial da Saúde e a Assembleia Geral das Nações Unidas.⁵

Princípios Orientadores

5. *Igualdade de gênero* na saúde significa que as mulheres e homens possuem condições iguais de realizar os seus direitos plenos e potencial de serem saudáveis, contribuir para o desenvolvimento da saúde e se beneficiarem dos resultados. A obtenção da igualdade de gênero exigirá medidas específicas para eliminar as desigualdades de gênero.

6. *Equidade de gênero* significa equidade e justiça na distribuição de benefícios, poder, recursos e responsabilidades entre mulheres e homens. O conceito reconhece que mulheres e homens possuem necessidades diferentes, acesso aos recursos e controle dos recursos, e que essas diferenças devem ser abordadas de forma a retificar o desequilíbrio entre os sexos. *A iniquidade de gênero na saúde* se refere às desigualdades entre mulheres e homens na situação sanitária, assistência de saúde e participação no trabalho

² E/1997/L.30 adotada pelo ECOSOC 14. 7. 97

³ A Resolução WHA50.16 (1997) especifica a meta de 50% para a taxa de recrutamento de mulheres de nível profissional e superior, subseqüentemente aumentada para 60% pelo Diretor Geral em 1998, e a meta de 50% para representação feminina em órgãos consultivos científicos e técnicos, como assessoras temporárias e consultoras. A política delineada na Cluster Note 99/10 apóia a resolução de alcançar a paridade de gênero até o final da década.

⁴ Resolução WHA50.15, Recrutamento de Pessoal Internacional na OMS em representação geográfica (1997), e Resolução 55/69, Melhora da situação da mulher no sistema das Nações Unidas, adotada pela Assembleia Geral da ONU (A/RES/55/69, fevereiro de 2001). O Plano de Ação Intermediário para o Emprego e a Participação da Mulher no Trabalho da OMS (2000-2005) focaliza medidas para melhorar a entrada de mulheres na OMS, assim como sua retenção, visando a alcançar a equidade de gênero.

⁵ Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional. CIDA's Policy on Gender Equality, Hull, Quebec, 1999.

sanitário que são injustas e evitáveis. Utilizam-se estratégias de equidade de gênero para alcançar a igualdade. Equidade é o meio, igualdade é o resultado.⁶

7. *Autonomia* significa mulheres e homens assumindo controle sobre suas vidas: sendo capazes de perceber alternativas, fazer escolhas e realizar essas escolhas. É um processo e um resultado, é coletiva e individual. A autonomia da mulher é essencial para a realização da igualdade de gênero. Os outros não podem dar autonomia às mulheres, somente as mulheres podem obter sua autonomia. Contudo, as instituições podem apoiar os processos de autonomia.

8. *Integração das considerações de gênero* é "... o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planejada, incluindo legislação, políticas ou programas, em qualquer área e em todos os níveis. É uma estratégia para que os interesses e experiências tanto das mulheres quanto dos homens sejam uma dimensão integral na formulação, implementação, monitoração e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, para que assim a desigualdade entre mulheres e homens não se perpetue. A meta definitiva é alcançar a igualdade entre os sexos".⁷ Uma estratégia de integração pode incluir iniciativas positivas dirigidas às mulheres ou aos homens.

Meta e Objetivos

9. A meta dessa política é contribuir para a obtenção da igualdade entre os sexos na situação sanitária e no desenvolvimento da saúde através de pesquisa, políticas e programas que dêem a devida atenção às diferenças de gênero na saúde e seus determinantes, e promover ativamente a igualdade e a equidade entre mulheres e homens. A OPAS/OMS integrará — e apoiará a integração por seus Estados Membros — uma perspectiva de igualdade de gênero no planejamento, implementação, monitoração e avaliação de políticas, programas, projetos e pesquisas, a fim de alcançar os seguintes objetivos:

- Situação de saúde e bem-estar ótimos para mulheres e homens, durante toda a sua vida e em todos os grupos sócio-econômicos e étnicos.
- Equidade na alocação de recursos para assegurar que o acesso das mulheres e dos homens aos cuidados de saúde seja apropriado às suas necessidades específicas, dando mais aos que têm menos, a fim de retificar desequilíbrios nos resultados.

⁶ Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, CIDA's Policy on Gender Equality, Quebec, 1999.

⁷ E/1997/L.30 Adotada pelo ECOSOC 14.7.97.

- Participação igual de mulheres e homens nas decisões sobre questões relativas à sua própria saúde e ao bem-estar de suas famílias e comunidades.
- Equidade na distribuição entre mulheres e homens das responsabilidades e compensações associadas com o trabalho de desenvolvimento da saúde, incluindo trabalho informal.
- Autonomia das mulheres como um fim em si e como uma condição essencial para alcançar a igualdade de gênero na saúde e no desenvolvimento sustentável.

10. A incorporação de uma abordagem de gênero nas análises e intervenções de saúde se aplicará: (a) aos Estados Membros; (b) à cooperação técnica da OPAS na Sede, centros regionais e escritórios nos países; e (c) ao próprio desenvolvimento organizacional da OPAS. Essa estratégia de integração incluirá os seguintes componentes:

- Coleta, análise, e intercâmbio de dados desagregados por sexo e outras variáveis relevantes, e promoção de uma pesquisa sensível ao gênero para informar o desenvolvimento, implementação, monitoração e avaliação de políticas e programas de saúde. A sensibilidade ao gênero na pesquisa abrange todo o processo de pesquisa, incluindo questões de pesquisa, elaboração e instrumentos e mecanismos para a coleta e análise de dados.
- Desenvolvimento de ferramentas e formação de capacidades na Secretaria e nos Estados Membros da OPAS para a integração de uma perspectiva de igualdade de gênero no desenvolvimento, implementação, monitoração e avaliação de políticas e programas.
- Aumento da participação da sociedade civil, com ênfase nos grupos de mulheres e outros defensores da igualdade de gênero, na formulação e monitoração de políticas e programas de saúde, nos níveis regional, nacional e local.
- Monitoração e rastreamento de resultados específicos da integração, de acordo com metodologias de gestão baseada em resultados, e avaliação da eficácia das intervenções de gênero nos resultados em termos de saúde.
- Facilitação dos processos de autonomia, com ênfase nas mulheres, para grupos excluídos.
- Incorporação de uma visão de diversidade e aplicação de uma abordagem de igualdade de gênero em análises e intervenções. O conceito de diversidade vai além de diferenças sócio-econômicas, étnicas e etárias, incluindo as associadas com localização geográfica (rural-urbana), capacidades e deficiências, orientação sexual e idioma, onde aplicável.

Compromisso da OPAS com a Implementação

11. A promoção da igualdade de gênero mediante o processo de integração das considerações de gênero depende das habilidades, conhecimentos e compromisso dos funcionários envolvidos em sua gestão e implementação. A sustentabilidade dos compromissos organizacionais com a integração das considerações de gênero depende do desenvolvimento de conhecimentos e habilidades e da institucionalização de políticas e práticas. Os compromissos com a igualdade de gênero devem ser rotineiramente incluídos em políticas e programas institucionais, como os orçamentos bienais por programas, com financiamento e recursos específicos para assegurar que esses compromissos sejam implementados e monitorados adequadamente.

12. A realização bem-sucedida dessa política exigirá a participação consistente e ativa dos funcionários da OPAS na Sede, centros regionais e escritórios nos países. As responsabilidades e ações exigirão colaboração e vínculos eficazes em todos os departamentos e níveis. Pontos focais de gênero serão identificados e treinados em cada área técnica e gerencial da OPAS, assim como em cada escritório de país para assegurar que os compromissos com a integração do gênero sejam implementados e avaliados.

13. Os gerentes tomarão as medidas necessárias para assegurar que a política seja transformada em ação nos aspectos técnicos e gerenciais dos programas da OPAS. Transmitirão a política aos funcionários técnicos e administrativos e monitorarão sua aplicação consistente e eficaz em todo o trabalho pelo qual são responsáveis. Responderão ao Diretor e aos Órgãos Diretores pela incorporação bem-sucedida das considerações de gênero em seu trabalho.

14. Esta política se aplica a todo o trabalho da Organização: pesquisa; planejamento, implementação, monitoração e avaliação de programas; gestão de recursos humanos; e orçamento. A implementação eficaz da política exigirá um compromisso de alto nível, bem como validação e apoio organizacional de atividades no sentido de promover o conhecimento e as capacidades dos funcionários para uma eficiente integração das considerações de gênero em sua área de trabalho. Os gerentes deverão institucionalizar mecanismos para a formação de capacidade entre seus funcionários, fornecendo recursos financeiros, informação, treinamento e pessoal de apoio técnico necessário para assegurar a implementação da política.

15. As diretrizes gerais e o apoio serão inicialmente fornecidos pela Unidade de Gênero, Etnia e Saúde do Escritório do Diretor Adjunto (AD/GE), em colaboração com os pontos focais de gênero nas áreas regionais, centros e escritórios nos países. Contudo, todas as áreas e unidades deverão coletar dados desagregados por sexo e outras variáveis relevantes, examinar e refletir sobre os aspectos de gênero de suas respectivas áreas de trabalho e desenvolver material sensível ao gênero com conteúdo específico. Essas ações

ajudarão a assegurar a integração das considerações de gênero em todo o trabalho da OPAS em diferentes áreas.

16. Em colaboração com a Sede, os escritórios nos países deverão fortalecer ou criar mecanismos e destinar recursos para promover a integração das questões de gênero nos sistemas de saúde, trabalhando com ministérios da saúde, outros setores, organizações não-governamentais e a sociedade civil.

17. AD/GE coordenará a formulação e implementação do trabalho inicial de integração; desenvolverá um plano de implementação de curto, médio e longo prazo, com um mecanismo eficaz de monitoração e avaliação para investigar se as considerações de gênero estão, de fato, sendo integradas nos programas de trabalho; ajudará e apoiará o desenvolvimento de metodologias e material para a análise de gênero, a introdução de terminologia padronizada para assegurar a comunicação coerente acerca de questões de gênero, a implementação de uma estratégia para a formação de capacidade apropriada em toda a Organização; e preparará uma estratégia de mobilização de recursos e parceria para apoiar a implementação da política no período mais curto possível. AD/GE contribuirá também para a formação de uma base de dados apropriada sobre questões de saúde relativas ao gênero na Organização.

18. AD/GE, com orientação e apoio de monitoração do Subcomitê sobre a Mulher, a Saúde e o Desenvolvimento, colaborará de perto com os pontos focais de gênero em toda a Organização para assegurar a implementação contínua desta política e as atividades acima mencionadas.

Ação do Comitê Executivo

19. Solicita-se que o Comitê Executivo considere a proposta de Política de Igualdade de Gênero e apresente recomendações ao Conselho Diretor a respeito de seu conteúdo e implementação.