World Customs Organization

NOTA DE ORIENTAÇÃO

Igualdade de género, diversidade e integridade

ABRIL DE 2023

wcoomd.org

Financiado por

Norad

Canada

ELIZONDO

NOTA DE ORIENTAÇÃO

Igualdade de género, diversidade e integridade

ABRIL DE 2023

World Customs Organization

Índice

Igualdade de género e diversidade no contexto dos esforços anticorrupção e da promoção da integridade nas alfândegas 4

1. Género e integridade: mitos e ideias preconcebidas 6
2. Integrar uma perspetiva de género com base na Declaração de Arusha Revista da OMA 8
3. Integração da dimensão do género e da inclusão na gestão de projetos de integridade 10
4. Implementação da igualdade de género e da diversidade na participação das partes interessadas no projeto 15
5. Utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género ao falar sobre integridade 16
   - 5.1. LINGUAGEM 16
   - 5.2. IMAGENS E ESTEREÓTIPOS 19
6. Olhar para o futuro 20

Igualdade de género e diversidade no contexto dos esforços anticorrupção e da promoção da integridade nas alfândegas

A corrupção e a desigualdade de género estão intimamente ligadas de muitas formas. Os homens e as mulheres são afetados pela corrupção de formas diferentes, e são sujeitos e objetos de práticas e comportamentos corruptos diferentes.

No entanto, as mulheres, juntamente com outros grupos desfavorecidos da sociedade, são muitas vezes proporcionalmente mais vulneráveis à corrupção, especialmente nas fronteiras. O impacto da corrupção nas mulheres pode ser mais grave e estar relacionado com danos físicos (assédio sexual, violência de género).

Além do impacto desproporcional da corrupção sobre as mulheres, também há evidências que sugerem que o género pode desempenhar um papel específico no combate à corrupção. A compreensão das relações de poder e das desigualdades baseadas no género pode melhorar o desenho da governação e das intervenções anticorrupção.

UNIDADES
MÉDICAS
MÓVILES

CUSTOMS
CUSTOMS
80

1. Género e integridade: mitos e ideias preconcebidas

As mulheres são menos corruptas

Não há evidências de que as mulheres em cargos de liderança sejam inerentemente menos corruptas do que os homens. Outros fatores, como o contexto político e institucional, a cultura e as desigualdades de género, podem explicar as ligações entre a representação feminina e os níveis de corrupção.

... A corrupção depende da oportunidade e não do género!

As mulheres experienciam a corrupção de forma diferente por comparação com os homens

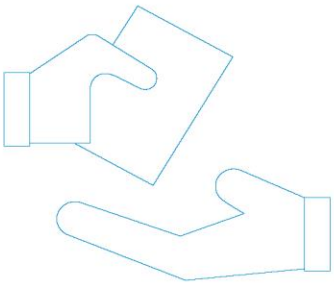
Quando participam em práticas corruptas, as mulheres também obtêm quantias significativamente menos avultadas do que as obtidas pelos seus pares do sexo masculino. As mulheres parecem ser mais vulneráveis à punição e aos riscos que a corrupção implica devido a discriminação de género explícita ou implícita.

As mulheres têm menos oportunidades de serem corruptas

A integridade pode depender mais da oportunidade do que do género. Como as mulheres têm falta de acesso a recursos, também podem ser menos visadas por pedidos de suborno e menos propensas a participar em transações corruptas.

Os homens e as mulheres estão sujeitos ao mesmo tipo de corrupção

As mulheres participam menos em práticas de suborno com contrapartida monetária como forma de corrupção. As mulheres estão mais sujeitas a serem vítimas de agressão sexual como forma de suborno.

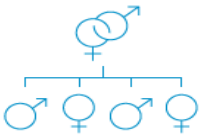


A corrupção tem impacto na igualdade de género

A desigualdade de género gera corrupção e vice-versa: a corrupção tende a exacerbar as desigualdades de género. Embora as mulheres tendam a condenar o comportamento corrupto mais do que os homens, denunciam a corrupção com menos frequência do que os homens porque têm mais receio das consequências.
A abordagem de género nas políticas anticorrupção faz sentido do ponto de vista económico e do desenvolvimento.

2. Integrar uma perspetiva de género com base na Declaração de Arusha Revista da OMA

Os membros da OMA já estão a tomar medidas para incluir uma perspetiva de género nos fatores essenciais da Declaração de Arusha Revista da OMA:

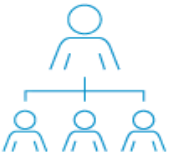


Liderança e compromisso

- Forte compromisso com a igualdade de género da alta administração.
- Mulheres e homens estão representados em posições-chave em toda a administração.
- Reconhecimento do desequilíbrio de género nos cargos com capacidade de decisão.
- Implementação de programas de orientação e/ou desenvolvimento da carreira para o género sub-representado.
- Nomear mulheres para cargos não estereotipados na organização, como a fiscalização.
- Oferecer formação de liderança a homens e mulheres.
- Consolidar uma cultura de "portas abertas" para possibilitar que todas as pessoas empregadas coloquem questões e interajam com todos os níveis de liderança.

Transparência

- Igualdade de acesso à informação: as políticas e os procedimentos estão disponíveis em linha.
- Proibições legais de discriminação e mecanismo de reclamação seguro e acessível disponível.
- Garantir que as partes interessadas femininas tenham acesso a informações sobre políticas e os procedimentos alfandegários (inclusive por meio da colaboração proativa com associações empresariais de mulheres).
- Realizar formação e seminários sobre as políticas e os procedimentos alfandegários para todas as partes interessadas, incluindo formação direcionada a mulheres que são comerciantes transfronteiras.
- Plataformas fáceis de usar, como serviços de chat especiais em redes sociais populares nas quais as comerciantes possam fazer perguntas e registar reclamações sobre corrupção, má conduta ou más práticas.



Gestão de recursos humanos

- Igualdade de oportunidades no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira e à formação.
- Políticas escritas de recursos humanos que descrevem claramente as regulamentações de recrutamento, promoções e salários.
- Recrutamento e promoções com base no mérito.
- Igualdade de regras na penalização.
- Destacar a participação do género ou do grupo sub-representado em candidaturas a empregos, entrevistas e anúncios de recrutamento para novos cargos.
- Importância de medir a eficácia das medidas de GED no emprego e no desenvolvimento da carreira.
- Compromisso em recrutar uma força de trabalho diversificada usando uma abordagem baseada nos dados.
- Desenvolver parcerias estratégicas com universidades que ajudarão a administração a recrutar uma força de trabalho diversificada.

Combate das alfândegas contra a corrupção – Declaração

Motivação e cultura organizacional

- Formação regular sobre integridade e ética para TODAS as pessoas empregadas.
- Programas de consciencialização para a integridade em vigor.
- Inquéritos regulares de satisfação às pessoas empregadas.
- Promotoras da causa que, nas administrações, trabalham no sentido de apoiar mulheres e grupos minoritários, como sejam pessoas com deficiência.
- Pontos focais de integridade para promover mensagens de integridade.
- Eliminação das barreiras sistémicas relacionadas com o género por meio de horários flexíveis, acordos de teletrabalho, regimes especiais de trabalho e organização do tempo de trabalho.

Relação com o setor privado

- Acordos com órgãos governamentais e associações do setor privado com o objetivo de promover uma participação mais igualitária de mulheres e homens no nível executivo da governação empresarial no país.
- Consultas com partes interessadas, incluindo mulheres que são comerciantes transfronteiras.
- Acesso a mecanismos seguros de reclamação.
- Garantir que as partes interessadas femininas tenham acesso a informações sobre as políticas e os procedimentos alfandegários por meio da colaboração com associações empresariais de mulheres.
- Realizar formação e seminários sobre políticas e os procedimentos alfandegários para todas as partes interessadas, especialmente mulheres comerciantes.

Código de conduta

- O Código de Conduta menciona a proibição da discriminação e questões relacionadas com a igualdade de género, como a proibição da violência de género e do assédio sexual.
- Plano de ação para a igualdade de género em vigor.
- Procedimentos de trabalho relativos à violência de género.
- Referência explícita a questões de igualdade de género, diversidade e assédio.
- Código de conduta e código de ética complementados por uma política de denúncias.
- Garantia de consequências não prejudiciais caso seja realizada uma reclamação, ou seja, negação de promoção, assédio moral, transferência para outro local, etc.
- A integridade está entre os valores-chave da administração alfandegária.
- Política de redes sociais que reforça as expetativas de comportamento nas redes sociais das pessoas empregadas.

3. Integração da dimensão do género e da inclusão na gestão de projetos de integridade

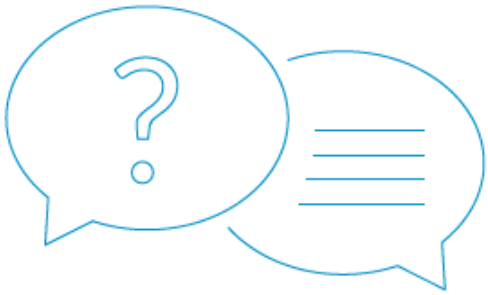
A inclusão do género é o processo de **avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada**, incluindo atividades anticorrupção e de promoção da integridade. Esta avaliação deve ser realizada em todas as áreas e em todos os níveis (por exemplo, na conceção, implementação, monitorização e avaliação) para garantir que **as mulheres e os homens possam beneficiar de forma igual** e que a desigualdade não seja perpetuada na própria ação.

Como cada administração alfandegária é diferente, cabe a cada administração determinar a forma mais adequada de implementar a igualdade e a diversidade de género nos seus próprios projetos de integridade, embora usando uma abordagem progressiva, dependendo da organização, dos recursos e de outros fatores, como o quadro político nacional e o contexto cultural.

O objetivo último da inclusão do género é alcançar a igualdade de género (embora aspetos de diversidade também possam ser integrados neste processo para alcançar a inclusão).

A inclusão do género em projetos de integridade pode ser implementada nos quatro estágios da abordagem do ciclo de vida do projeto, também sendo usada noutras iniciativas de reforma e modernização.

Os membros da OMA são encorajados a consultar a ferramenta de Igualdade de Género da OMA (WCO Gender Equality) Ferramenta de Avaliação Organizacional (Organizational Assessment Tool, GEOAT) para a etapa de Diagnóstico.



Perguntas a serem colocadas durante todo o ciclo de vida do projeto	
Avaliar a divisão do trabalho (funções)	Quem participa no projeto de integridade, interna e externamente? Quem são os beneficiários? Que grupos estamos a visar? Estamos a usar dados desagregados por sexo?
Avaliar o acesso, o controlo e os benefícios	Há restrições específicas que determinados grupos enfrentam para alcançar os benefícios do projeto de integridade? Quem mais beneficiará? Estamos a garantir a participação de todas as pessoas no processo de consulta (ou seja, no processo de reforma participativa)?
Diferenciar as necessidades, as prioridades e os pontos fortes	Por meio da identificação das partes interessadas, analisar as diferentes necessidades e prioridades de diferentes grupos relacionados com o projeto de integridade.
Compreender as relações de género – fatores que contribuem para a situação atual	Que fatores contribuem para perpetuar as desigualdades de género? Esses fatores estão presentes no projeto de integridade?
Avaliar as barreiras e restrições	Como podemos tornar os benefícios do projeto de integridade mais acessíveis a todas as pessoas? Como vamos monitorizar e avaliar para garantir que isso aconteça?

Há vários riscos associados à não consideração da GED ao gerir projetos de integridade:

- **Menor eficácia dos serviços –** não considerar as diversas necessidades de grupos distintos da população pode levar a uma abrangência insatisfatória, a uma menor qualidade dos serviços, a um aumento dos níveis de assédio e corrupção, a um menor crescimento económico e a menores níveis de cumprimento.
- **Menor desempenho organizacional –** ao não disponibilizar recursos suficientes às competências e às capacidades da equipa, a alfândega pode limitar a sua própria capacidade de atrair ou manter pessoas competentes, o que pode afetar o desempenho organizacional. Os estereótipos também podem impedir-nos de alcançar o desempenho ideal.
- **Efeitos negativos na segurança nacional –** ao não reconhecer os riscos enfrentados por grupos distintos, a alfândega pode não satisfazer as necessidades de toda a população.

... para evitar estes riscos: use **análise de género.** Trata-se de uma análise crítica da forma como as diferenças nos papeis, atividades, necessidades, oportunidades e direitos dos géneros afetam homens, mulheres, raparigas e rapazes em determinadas situações ou contextos. Permite a identificação de estratégias de abordagem de constrangimentos ao acesso e ao controlo de recursos; compreensão dos tipos de informação desagregada disponíveis; e identificação de disparidades entre os géneros e medição do seu impacto.

PORQUE É A ANÁLISE DE GÉNERO IMPORTANTE PARA A INTEGRIDADE NA ALFÂNDEGA?

- *Internamente: pode haver pessoas empregadas na alfândega que enfrentam estes problemas como parte das suas vidas quotidianas. A falta de poder e controlo sobre recursos e resultados pode ter resultados de longo alcance sobre a moral de uma pessoa empregada e sobre o incentivo para manter a integridade.*
- *Externamente: fora da alfândega, são questões com as quais a sociedade lida todos os dias. Afetam as perspetivas, as reações, o acesso às oportunidades e informação que pode afetar a integridade das respetivas interações com a alfândega.*

Passar de:

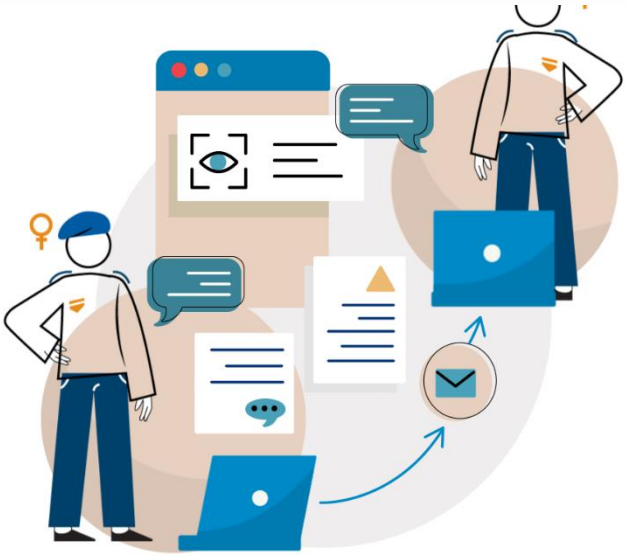
Inexistência de diferenciação por género (inexistência de qualquer distinção entre os géneros. As políticas e os projetos são tendenciosos em termos de género em favor das relações de género existentes e na maioria das vezes excluem as mulheres)...

... via

Repensar pressupostos e práticas

... para

Consciência de género (os projetos e as políticas demonstram o reconhecimento das diferenças entre os homens e as mulheres e as desigualdades de género resultantes dessas diferenças).



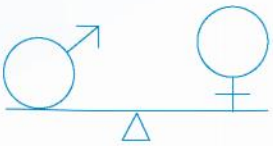
Políticas neutras em termos de género

As políticas neutras em termos de género assumem que a política afeta igualmente os homens e as mulheres. Na realidade, os efeitos das políticas são diferentes para as mulheres e os homens. As políticas neutras em termos de género garantem o mínimo esperado de uma análise política com consciência de género. Tais políticas decorrem de uma avaliação precisa da divisão de recursos e responsabilidades por género e garantem que os objetivos políticos sejam alcançados da forma mais eficaz possível num determinado contexto.

As políticas neutras em termos de género procuram que os atores de desenvolvimento apropriados realizem certas metas e objetivos pré-determinados, mas não alteram as divisões de recursos, responsabilidades e capacidades.

Políticas específicas em termos de género

Trata-se de políticas cujo objetivo é visar e beneficiar um género específico para alcançar certos objetivos políticos ou para satisfazer certas necessidades específicas de género da forma mais eficaz no âmbito da distribuição de recursos e responsabilidades existente.



Políticas redistributivas ou transformadoras em termos de género

- O Código de Conduta menciona a proibição da discriminação e questões relacionadas com a igualdade de género, como a proibição da violência de género e do assédio sexual.
- Plano de ação para a igualdade de género em vigor.
- Procedimentos de trabalho relativos à violência de género.
- Referência explícita a questões de igualdade de género, diversidade e assédio.
- Código de conduta e código de ética complementados por uma política de denúncias.
- A integridade está entre os valores-chave da administração alfandegária.
- Política de redes sociais que reforça as expetativas de comportamento nas redes sociais das pessoas empregadas.

4. Implementação da igualdade de género e da diversidade na participação das partes interessadas no projeto

A alfândega é responsável por garantir que todas as pessoas entendam o que fazem, porquê e como. Também é necessário que considere e se adapte às necessidades de todas as pessoas na medida do possível.

Todas as partes interessadas participam e conseguem comunicar com eficácia as alterações que pretendem ver realizadas.

As partes interessadas participam abertamente no processo de conceção e trabalham em busca de soluções viáveis.

Incutir a noção de pertença: as reformas recomendadas têm uma possibilidade muito maior de sucesso e diminuem os riscos de corrupção, abuso e fraude.

São de grande importância a identificação e a contextualização das partes interessadas, bem como processos transparentes de consulta e comunicação.

5. Utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género ao falar

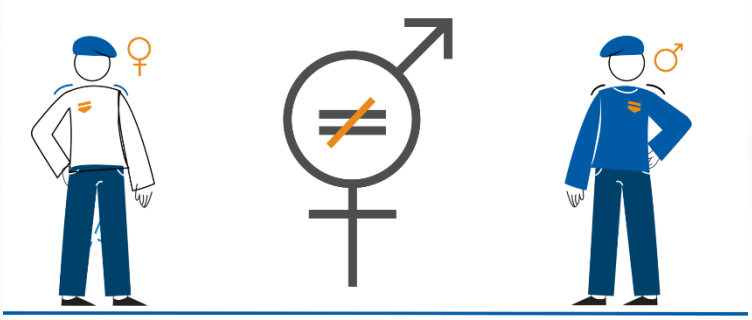
É importante que o compromisso da alfândega para com a igualdade de género e a inclusão seja refletido em todas as atividades de comunicação, informação e divulgação relacionadas com a integridade realizadas pelas administrações alfandegárias.

A linguagem e a comunicação devem ser consideradas ao longo de todo o processo de integração e inclusão do género. O que uma administração alfandegária comunica e a forma de comunicar terá impactos muito significativos no sucesso das suas iniciativas relacionadas com a integridade.

O conteúdo a seguir foi extraído do módulo de aprendizagem eletrónica da OMA sobre Implementação da Igualdade de Género e da Inclusão na Alfândega.

5.1. LINGUAGEM

A exclusão e a discriminação demonstram falta de integridade. A promoção de uma linguagem inclusiva não só contribui para a igualdade de género e a diversidade, como também para a integridade, a ética, a equidade e a justiça.



Linguagem não discriminatória em termos de género

Consiste em falar e escrever de uma forma que reconhece e respeita as identidades de género das pessoas e evita a perpetuação de estereótipos de género. Dado o papel fundamental da linguagem na formação de atitudes culturais e sociais, a utilização de uma linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género é uma forma poderosa de promover a igualdade de género e de erradicar preconceitos de género e outros preconceitos.

Linguagem inclusiva

Linguagem inclusiva significa uma linguagem acolhedora e respeitosa relativamente a todas as pessoas na sua individualidade, independentemente da respetiva identidade de género, da raça, da etnia ou de outras caraterísticas pessoais. É sensível às diferenças e promove oportunidades equitativas impedindo a utilização de palavras, frases ou tons que diminuam, insultem ou excluam pessoas com base na pertença a um determinado grupo ou devido a um atributo específico.

Deve-se também considerar que a linguagem é fluida e que o significado das palavras muda continuamente. Por conseguinte, é mais importante aplicar princípios de linguagem inclusiva do que aprender palavras ou frases específicas e apropriadas, uma vez que estas podem mudar de significado com o tempo.

É igualmente importante consultar pessoas ou grupos relevantes, com especial atenção a populações sub-representadas, garantindo que a comunicação seja eficaz e respeitosa.

Importância da linguagem

As palavras que usamos têm a capacidade de influenciar as nossas perceções, as nossas atitudes e os nossos comportamentos em relação a outras pessoas. Ao utilizar uma linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género, promovemos a igualdade, o respeito por todas as pessoas e contribuímos para a criação de uma cultura de inclusão.

Uma linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género pode facilitar a prevenção de omissões, pôr em causa preconceitos inconscientes e ajudar a criar um ambiente de trabalho mais respeitoso.

Usar este tipo de linguagem também nos ajuda a refletir sobre outras coisas – por exemplo, como, linguisticamente, incluímos membros da sociedade diversos e diferentes e nos referimos a essas pessoas.

Linguagem discriminatória em termos de género

A linguagem discriminatória em termos de género inclui palavras, frases e outras caraterísticas linguísticas que podem ser prejudiciais, perpetuar estereótipos negativos e diminuir ou ignorar um determinado género, conduzindo à discriminação e ao preconceito.

Linguagem neutra em termos de género

Ao discutir a integridade, é importante utilizar uma linguagem neutra em termos de género para garantir que cada pessoa é incluída e respeitada, independentemente da sua identidade de género. Usar linguagem com género – que usa, por exemplo, termos como “ele” ou “ela” – pode criar uma sensação de exclusão e reforçar estereótipos de género. Um exemplo disto é “oficial de Alfândega”, pois não especifica o género.

Embora se destinem a ser usados de uma forma que não discrimine nenhum género, os termos neutros adotam geralmente a perspetiva masculina por norma, e não percebemos o facto de que as políticas podem afetar grupos distintos, incluindo mulheres, de formas diferentes.

Tal é especialmente visível em algumas línguas (o francês, por exemplo), pois a norma masculina é usada no plural, abrangendo o termo mulheres e homens (por exemplo, “douaniers”). Nesses casos, para garantir a inclusão, é sempre melhor escrever explicitamente as versões feminina e masculina (douaniers, douanières ou alternativamente douanier.ère.s).

Exemplos:

	Linguagem com preconceito de género	Linguagem neutra em termos de género	Linguagem discriminatória de género	Linguagem não discriminatória em termos de género
Cada cidadão tem a responsabilidade de se lembrar de pagar os seus direitos alfandegários atempadamente. *	✓			
Os diretores e as suas esposas estão convidados a participar no evento. **			✓	
Precisamos de usar toda a força de trabalho disponível para investigar atividades de contrabando. ***	✓			
A pessoa Presidente está prestes a iniciar a reunião.		✓		
Cada um dos comerciantes terá a oportunidade de expressar as suas preocupações.				✓

* Prefira “Cada pessoa tem a responsabilidade de se lembrar de pagar os seus direitos alfandegários atempadamente”.
** Prefira “As pessoas em cargos de direção e as respetivas pessoas parceiras estão convidadas a participar no evento”.
*** Prefira “Precisamos de usar toda a força de trabalho disponível para investigar atividades de contrabando”.

Nota: devido às especificidades de cada idioma, haverá diferentes conceitos de preconceito de género. Em tais casos, é aconselhável considerar e aplicar os equivalentes de género neutrais ou os equivalentes não discriminatórios que são mais frequentemente utilizados para cada idioma.

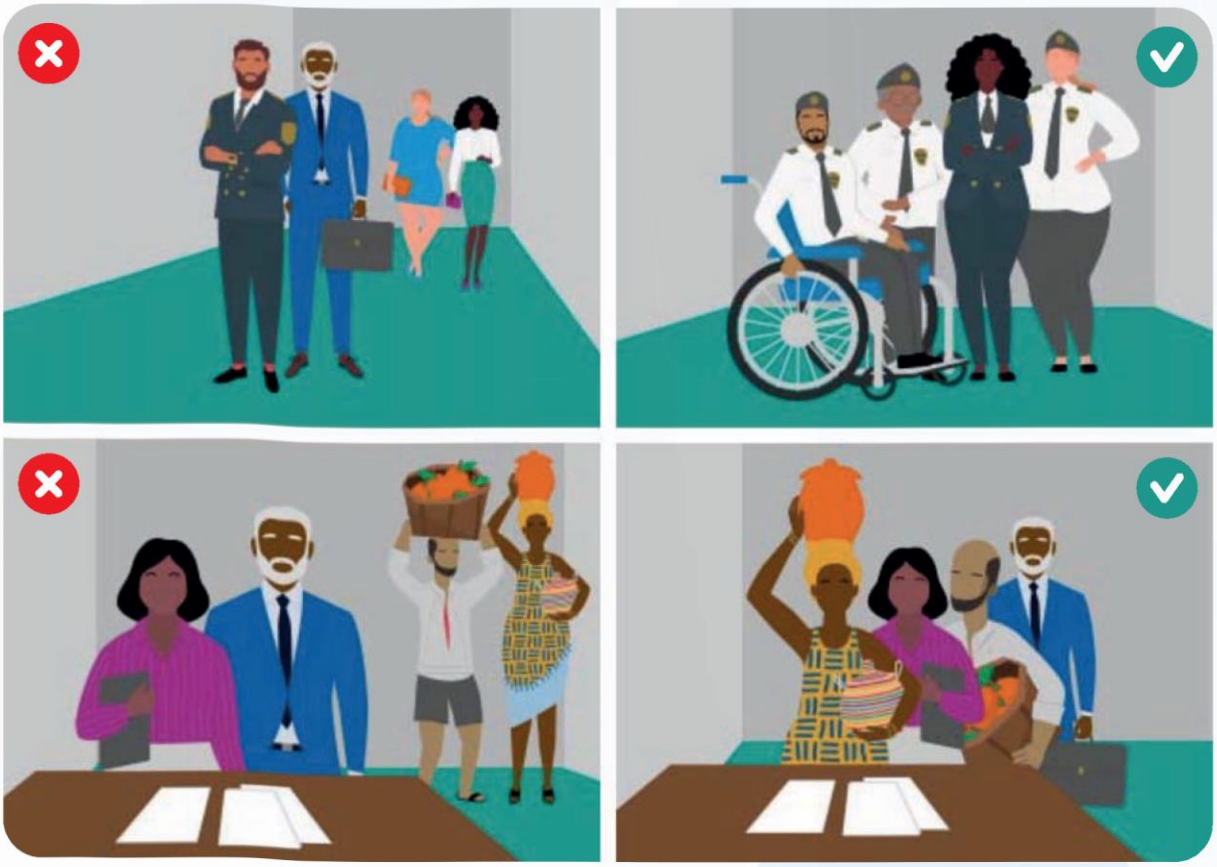
Evitar linguagem com preconceito de género é uma parte importante do progresso da igualdade de género e da inclusão. Por exemplo, utilizar “força de trabalho” em vez de “trabalhadores”, “a pessoa Presidente” em vez de “o Presidente” e “acordo informal” em vez de “acordo de cavalheiros” são mudanças positivas.

Não só o género deve ser levado em consideração, como também outros estereótipos devem ser evitados, e outros grupos, como as pessoas com deficiência, também devem ser considerados. Assim, é importante utilizar uma linguagem inclusiva e não discriminatória em termos de género. Embora pequenas, estas alterações são altamente eficazes na promoção da inclusão.

5.2. IMAGENS E ESTEREÓTIPOS

Algumas destas imagens reforçam estereótipos, como a representação de mulheres vestidas com saias ou de pé ao fundo.

Outras imagens não o fazem, pois todas as pessoas são apresentadas juntas como iguais, enquanto o grupo representa uma força de trabalho diversificada.



6. Olhar para o futuro

Com o auxílio do Programa Anticorrupção e de Promoção da Integridade da OMA (WCO Anti-Corruption and Integrity Promotion, A-CIP), que continua a perspetivar a igualdade e a diversidade de género no contexto dos esforços anticorrupção nas alfândegas, juntamente com o Grupo de Trabalho de Igualdade de Género e Diversidade da OMA (WCO´s Gender Equality and Diversity Working Group), continuarão a produzir-se novas visões e orientações para os membros.

Por exemplo, os resultados do Inquérito à Perceção da Integridade Alfandegária (IPIA) proporcionam uma análise mais aprofundada das dimensões de género das respostas e das perceções da integridade. À medida que mais Membros fortalecerem a respetiva monitorização e implementação de iniciativas relacionadas com a integridade, as experiências coletivas de todas as partes interessadas lançarão luz sobre esta importante questão.

O Programa A-CIP também colabora com várias entidades parceiras na construção de uma Rede de Próxima Geração (Next Generation Network, NGN) nas administrações alfandegárias. As visões e as perspetivas dos grupos que estão a ser formados na NGN estão empenhadas em discutir todos os aspetos relacionados com a inclusão e a diversidade.

Ao auxiliar as administrações parceiras a promover as respetivas agendas sobre igualdade e diversidade de género e ao garantir que as ações do programa sejam inclusivas e sensíveis ao género, o Programa WCO A-CIP reconhece que estas questões são críticas para criar uma cultura organizacional positiva, solidária e inclusiva baseada na integridade.

EXOLGAN
AFIP
ADUANA
AFIP
ADUANA

#WCOOMD wcoomd.org

World Customs Organization

Rue du Marche 30,
B-1210 Bruxelas, Bélgica
a-cip@wcoomd.org