

GÊNERO

DIAGNÓSTICO DE GÊNERO NO SETOR
DOS ARQUIVOS IBERO-AMERICANOS



Consultora: Guadalupe Basualdo
Fevereiro, 2024

Contenido

| | |
|---|-----------|
| Introdução | 3 |
| Metodologia | 3 |
| Modelo de maturidade em igualdade de gênero dos Arquivos Ibero-americanos | 5 |
| Características básicas do modelo | 5 |
| Níveis de maturidade..... | 7 |
| Análise de maturidade por país | 9 |
| Cumprimento de indicadores..... | 9 |
| CAPÍTULO 1 | 11 |
| Políticas e normativas | |
| CAPÍTULO 2 | 16 |
| As mulheres nos Arquivos Ibero-americanos | |
| CAPÍTULO 3 | 20 |
| Alocar recursos financeiros, humanos e institucionais | |
| CAPÍTULO 4 | 23 |
| Alianças, capacitações e transformações no trabalho arquivístico | |
| Análise de gênero por país | 29 |
| Anexo 1 - Índice de indicadores | 47 |
| Anexo 2 - Tablas..... | 64 |
| Anexo 3 - Dashboard..... | 83 |
| Anexo 4 - Entrevistas realizadas..... | 84 |

Financiado por



O presente diagnóstico foi financiado integralmente por meio da contribuição voluntária concedida em 2022 pela Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID) ao programa Iberarquivos.

O diagnóstico está inserido no Plano Operacional Anual 2023, aprovado pelo Conselho Intergovernamental em 8 de maio de 2023, especificamente em seu Objetivo Estratégico 3: Garantir a sustentabilidade e o impacto do Programa por meio da integração dos critérios de qualidade da Cooperação Ibero-Americana.

Introdução

O seguinte documento apresenta os resultados do levantamento e diagnóstico de gênero realizado nas instituições que integram o Programa Iberarquivos. O levantamento ocorreu entre agosto e dezembro de 2023. Este relatório apresenta as informações sistematizadas e um modelo de interpretação sobre as políticas e práticas de gênero.

Introduzir a perspectiva de gênero na análise das instituições arquivísticas implica reconhecer as diferenças entre os gêneros, permitindo medir e elaborar informações sobre o impacto dessas diferenças e possíveis lacunas.

Este relatório espera ser uma contribuição para a consolidação de informações, bem como para a abertura e troca de informações sobre políticas e boas práticas das instituições que integram o Programa Iberarquivos, para que os membros dos arquivos ibero-americanos possam elaborar, fortalecer e trocar conhecimentos sobre práticas, políticas e a forma como a perspectiva de gênero se manifesta em cada instituição.

Metodologia

A metodologia de trabalho envolveu duas estratégias. Para coletar informações estruturadas, foi elaborado um formulário de levantamento. Além disso, informações estruturadas foram coletadas a partir dos formulários projetados para o diagnóstico de Políticas Arquivísticas, o que permitiu relacionar e dar consistência aos dados das diferentes linhas.

Para complementar e contextualizar as informações de acordo com a realidade de cada país, foi realizada uma entrevista institucional, virtual e ocasionalmente presencial. As autoridades de cada instituição foram convocadas a designar pessoas de ligação para coordenar a coleta de informações e a entrevista institucional.

O desenho das perguntas e indicadores selecionados para cada uma das instâncias do levantamento foi realizado de forma colaborativa, por meio da leitura e modificação por membros do Comitê Executivo do Iberarquivos e do grupo de desenvolvimento da OEI da estratégia do Iberarquivos (CC).

[Formulário de Políticas de Gênero](#)

Este formulário incluiu 26 perguntas (21 perguntas principais e 5 derivadas) para identificar políticas, regulamentos, experiências e práticas específicas em cada instituição.

O instrumento foi projetado na plataforma Air Table para facilitar o processo de carregamento online por parte de diferentes instituições. Através de uma interface intuitiva, permitiu recolher de forma eficaz os dados fornecidos em uma base de dados. Foram configurados diferentes tipos de campos apropriados para cada uma das perguntas (7 perguntas abertas, 21 perguntas de opção simples ou múltipla).

A interação com o formulário foi geralmente muito boa, porém também houve casos específicos em que necessitou de acompanhamento (Argentina, Cuba, Brasil, Costa Rica, Peru). Nestes casos, o formulário de levantamento foi fornecido em formato Excel para facilitar o processo de coleta. Cuba enfrenta restrições de acesso à Internet devido ao bloqueio imposto pelos Estados Unidos. Essas restrições limitaram a capacidade de acesso ao formulário online. Isso implicou que o carregamento das informações fornecidas pelas instituições não foi feito diretamente na base de dados, mas sim carregado pela consultora.

Entrevista institucional

A segunda etapa do levantamento foi a entrevista institucional, realizada na maioria dos casos após a conclusão do formulário de levantamento, o que permitiu aprofundar e complementar as informações de cada instituição. Esta entrevista constituiu uma etapa integrada juntamente com o diagnóstico de políticas arquivísticas. Para a realização das entrevistas, foi elaborado um Guia provisório de entrevistas, adaptado para cada situação, com base nas informações fornecidas no formulário. No caso da Argentina e do Equador, as entrevistas foram realizadas presencialmente, permitindo uma troca mais ampla e fluída.

Modelo de maturidade em igualdade de gênero dos Arquivos Ibero-americanos

Características básicas do modelo

O Modelo de Maturidade em Igualdade de Gênero dos Arquivos Ibero-americanos (MMIGAI) foi concebido como uma ferramenta abrangente de diagnóstico transversal, projetada especificamente para avaliar o grau de comprometimento e avanço das instituições membros do Programa Iberoarquivos em relação à igualdade de gênero. Este modelo, estruturado em três níveis de maturidade, aborda três linhas de análise e baseia-se em um conjunto de 15 indicadores que refletem diversas dimensões da equidade de gênero no ambiente de trabalho, políticas arquivísticas e na estrutura institucional.

Abordagem de gênero na produção de indicadores

As estatísticas de gênero são uma ferramenta que permite elaborar análises profundas sobre as relações entre mulheres e homens, bem como sua participação em espaços públicos e privados. Isso possibilita avaliar as lacunas de desigualdade e como estas impactam a favor da igualdade entre mulheres e homens.

O Modelo de Gênero proposto a seguir é composto por 15 indicadores, elaborados a partir das principais necessidades identificadas nas instituições que integram o programa Iberoarquivos. Nesse sentido, buscou-se não apenas produzir informações quantitativas sobre a participação das mulheres nas instituições, seu nível de representação nos cargos de liderança ou a alocação orçamentária voltada para esse tema. Também procurou-se construir informações a partir de entrevistas estruturadas sobre as atividades, políticas, práticas e também reflexões e tensões presentes na tarefa arquivística.

O desenho dos indicadores prestou atenção não apenas às mulheres, mas também aos homens, com o objetivo de realizar uma pesquisa abrangente, focando na relação entre os gêneros.

A partir dessa perspectiva, a coleta de dados realizada por meio dos formulários não foi analisada apenas estatisticamente, mas também foi associada e articulada com as informações obtidas por meio do diálogo com os membros das instituições. A análise

destes foi indutiva e buscou criar uma síntese e integração das informações descritivas e coerentes, visando fornecer uma interpretação minuciosa e detalhada.

Indicadores

Os indicadores-chave do MMIGAI estão detalhados no Anexo 1. Eles incluem a proporção de mulheres na equipe de trabalho, a modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero, a alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero, a avaliação documental baseada em uma perspectiva de gênero, a definição de objetivos estratégicos com perspectiva de gênero, o uso de um Índice de Avaliação de Inclusão com Perspectiva de Gênero, o cumprimento da legislação para promoção da igualdade de gênero, a proporção de mulheres em cargos de liderança, a alocação de recursos para promover a igualdade de gênero, a equidade salarial de gênero, a existência de uma política de gênero, a realização de capacitações em assuntos de gênero, a existência de acordos com instituições e a implementação de atividades com perspectiva de gênero. Além disso, a participação das mulheres em atividades institucionais é considerada um indicador relevante.

Este modelo facilita uma análise detalhada e uma compreensão do estado da igualdade de gênero no contexto particular das instituições arquivísticas na região ibero-americana. Com sua abordagem abrangente, o MMIGAI fornece uma estrutura completa para que as instituições avaliem e melhorem seu compromisso com a igualdade de gênero, abrangendo desde aspectos práticos, como a proporção de mulheres em cargos de liderança, até elementos mais estratégicos, como a inclusão de objetivos específicos com perspectiva de gênero no planejamento estratégico.

Linhas de atuação

O Modelo é estruturado em três linhas de análise, cada uma com seus respectivos indicadores, para proporcionar uma avaliação abrangente do compromisso das instituições no âmbito da igualdade de gênero.

| Línea | Código | Descripción |
|--------------|---------------|---|
| Operativa | A | Estructura de personal y recursos institucionales |
| Estratégica | B | Inclusión de perspectiva de género en prácticas y políticas archivísticas |
| Apoyo | C | Formalización a través de legislación y objetivos específicos |

Linha A: Estrutura de pessoal e recursos institucionais (6 indicadores):

Esta linha concentra-se em avaliar a composição de gênero na equipe de trabalho de cada instituição, abordando a proporção de mulheres na equipe e em cargos de liderança. Além disso, examina a alocação de recursos orçamentários e outros recursos atribuídos pela instituição, para fornecer uma visão sobre como os papéis e recursos são distribuídos de acordo com o gênero.

Linha B: Inclusão de perspectiva de gênero em práticas e políticas arquivísticas (6 indicadores):

A segunda linha analisa a incorporação de uma perspectiva de gênero nas práticas e políticas arquivísticas da instituição. Através de seis indicadores específicos, avalia-se a presença de abordagens equitativas em áreas cruciais, como processos e procedimentos internos, a alocação de pessoal específico para políticas de gênero, a avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero e a existência de objetivos estratégicos com foco de gênero.

Linha C: Formalização através de legislação e objetivos específicos (3 indicadores):

A terceira linha aborda a formalização de ações para promover a igualdade de gênero. Através de três indicadores, avalia-se a existência e o cumprimento da legislação em igualdade de gênero, bem como a incorporação de objetivos específicos e decisões institucionais destinadas a impulsionar a igualdade de gênero na instituição.

Em conjunto, estas linhas e seus indicadores fornecem uma ferramenta completa para que as instituições avaliem e melhorem seu compromisso com a igualdade de gênero, desde a composição do pessoal até a integração de práticas e políticas específicas, e a formalização de medidas através de legislação e objetivos institucionais.

Níveis de maturidade

O modelo de equidade de gênero é articulado em três níveis de maturidade, os quais, vale destacar, não representam uma progressão necessariamente linear, mas fases que refletem o grau de integração de práticas igualitárias em matéria de gênero em uma instituição arquivística.

O índice de maturidade situa-se entre 0 e 35 pontos. Permite observar e comparar de maneira geral os avanços na matéria realizados por cada uma das instituições arquivísticas que integram o Programa Iberarquivos.

Cada indicador tem um peso específico, e são atribuídos pontos em função da avaliação de cada um deles. A pontuação máxima alcançável é a soma das pontuações alcançadas em cada indicador. Utiliza-se para classificar as instituições em níveis de

maturidade: "Consciente" até 8 pontos, "Ativo" até 22 pontos, e "Avançado" além de 22 pontos.

Nível 1: Consciente

Neste nível, a instituição demonstra uma consciência sobre a importância da igualdade de gênero. Destaca-se por ter iniciado a incorporação de uma perspectiva equitativa na formação de equipes de trabalho, reconhecendo a relevância de ter uma representação diversa em suas fileiras.

Nível 2: Ativo

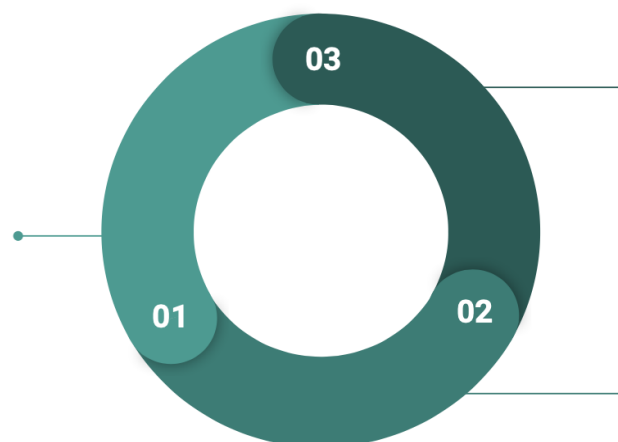
Neste nível, a instituição mostra um compromisso mais profundo e estruturado com a igualdade de gênero. Avalia a implementação de práticas e políticas específicas, realizando ajustes nos processos internos e alocando recursos humanos para garantir a efetiva aplicação de medidas equitativas nas práticas e políticas arquivísticas.

Nível 3: Avançado

Na fase mais avançada, a instituição integrou de forma orgânica e transversal a perspectiva de gênero em todas as suas operações. Reflete um compromisso profundo e sustentado com a criação de equipes de trabalho inclusivas e políticas arquivísticas

Consciente NÍVEL 1

Indica que a organização iniciou a incorporação de uma perspectiva igualitária de gênero na formação das equipes de trabalho.



Avanzado NÍVEL 3

Avalia a incorporação da perspectiva de gênero de forma orgânica e transversal, reflete um compromisso profundo e sustentado com a criação de equipes de trabalho, bem como políticas arquivísticas inclusivas e equitativas.

Activo NÍVEL 2

Avalia a incorporação de práticas e políticas específicas, reflete um compromisso mais profundo e estruturado, bem como ajustes nos processos internos e alocação de recursos humanos para garantir a efetiva implementação das medidas de igualdade de gênero.

equitativas. Este nível indica um enfoque integral e contínuo em direção à igualdade de gênero.

Análise de maturidade por país

O levantamento realizado mostra que os valores de maturidade das instituições que integram o programa Iberoarquivos oscilam entre 5 e 32. Quase todos os países ultrapassaram o nível consciente e apresentam trabalho e iniciativas em relação às políticas de gênero. Os valores estão distribuídos em uma faixa moderada, a maioria das instituições está situada entre 18 e 32, o que indica um nível ativo ou avançado de maturidade em políticas de gênero.

As instituições com maior maturidade em políticas de gênero são a Subdireção Geral dos Arquivos Estatais da Espanha, o Arquivo Nacional da Costa Rica, o National Archives of the Philippines, o Arquivo Nacional do Chile, o Arquivo Geral da Nação da República Dominicana, o Arquivo Geral da Nação do México e o Arquivo Geral da Nação do Peru. Estas instituições estão entre os 26 e os 32 pontos, ou seja, apresentam um alto grau de desenvolvimento em suas políticas de gênero em instituições arquivísticas. Também indicam a oportunidade de transmitir experiências às demais instituições. Elas têm alcançado avanços significativos na promoção da igualdade de gênero em uma variedade de áreas, como treinamento, legislação e estabelecimento de convênios.

As instituições com valores mais baixos, como o Arquivo Geral de Porto Rico e o Arquivo Geral da Nação de El Salvador, apresentam vários indicadores sem informações, o que poderia melhorar seu índice de acordo com as informações fornecidas. É importante considerar que, no caso desta última instituição, não foi possível realizar a etapa da entrevista institucional, portanto, as informações fornecidas são apenas através do formulário.

Cumprimento de indicadores

No panorama ibero-americano dos arquivos, destacam-se 4 indicadores pelo seu alto nível de cumprimento nas instituições.

A equidade na remuneração salarial entre homens e mulheres nas equipes de trabalho apresenta um cumprimento de 88% nas instituições (104), o que reflete um



compromisso com as políticas trabalhistas de igualdade. Em relação à linha Operativa, observam-se dois indicadores com altos níveis de cumprimento. 82% das instituições apresentam uma participação equitativa de mulheres nas equipes de trabalho (I1), ou seja, as instituições possuem um número equivalente de pessoal de ambos os gêneros e em 13 das 16 instituições que participaram do diagnóstico, a presença de mulheres é superior a 50%. Por outro lado, as instituições priorizam a participação das mulheres em atividades institucionais (I9), como conferências, reuniões, eventos, comitês e outras instâncias oficiais. Isso demonstra não apenas o compromisso das instituições com a inclusão de mulheres em instâncias-chave, mas também a promoção de sua participação ativa na vida institucional.

O terceiro indicador (I12) que apresenta um alto nível de cumprimento pertence à linha Estratégica. Reflete um índice de cumprimento de 88%, o que indica que quase todas as instituições realizaram processos de valoração vinculados à promoção de uma perspectiva de gênero por parte dos usuários. A estratégia mais sustentada é a criação de coleções documentais específicas, quase todas as instituições têm alguma iniciativa nesse sentido, relacionada a certas personalidades da vida social e política ou a uma comemoração específica (por exemplo, 8 de março).

CAPÍTULO 1

Políticas e normativas

Nesta seção, examinamos quatro indicadores-chave do modelo de maturidade de gênero. Esses indicadores, fundamentais para direcionar e sustentar políticas inclusivas a longo prazo, exploram a existência e o alcance das políticas de gênero, os objetivos estratégicos com perspectiva de gênero e a legislação que promove a igualdade de gênero.

- Existência de uma política de gênero (I15)
- Objetivos estratégicos com perspectiva de gênero (I13)
- Legislação para a promoção da igualdade de gênero (I15)
- Índice de Avaliação de Inclusão com Perspectiva de Gênero (I14)

Existência de uma política de gênero (I15)

Este indicador avalia se as instituições arquivísticas implementaram políticas específicas que abordam questões de gênero e promovem a igualdade em suas práticas e processos. Um cumprimento de 53% no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas indica que metade das instituições estabeleceram políticas de gênero até o momento.

É importante destacar que, ao processar este indicador, foram feitos ajustes e considerações em relação às interpretações adotadas pelas instituições em relação à pergunta. Durante as entrevistas institucionais, observou-se que foram feitas interpretações diferentes ao responder sobre esta dimensão da instituição. Muitos países possuem planos nacionais de gênero, a partir dos quais são implementadas políticas públicas destinadas a capacitar, sensibilizar e monitorar as diretrizes dos planos em toda a administração pública. Isso também se estende às instituições arquivísticas. Portanto, para o processamento das respostas, foi construído o seguinte sistema de pontuação. Foi atribuído 0 ponto se a instituição não segue uma política específica de igualdade de gênero, 1 se a instituição implementa ou está em processo de implementação de diretrizes de política de gênero de nível nacional e 2 pontos se foi identificada a existência ou o processo de elaboração de uma política institucional de gênero, de aplicação específica para o âmbito da instituição.

A tabela indica que na Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, Espanha, México, República Dominicana e Uruguai foram estabelecidas políticas de gênero em nível

nacional e suas diretrizes são adotadas nas instituições arquivísticas. Isso sugere um compromisso com a promoção da igualdade de gênero e inclusão no campo arquivístico.

Colômbia, Equador, El Salvador, Panamá e Portugal não têm políticas de gênero estabelecidas. As Filipinas e o Peru estão em processo de estabelecer políticas de gênero, o que indica um reconhecimento da importância de abordar questões de gênero, mas ainda estão em estágios de desenvolvimento.

Os países que ainda não estabeleceram políticas de gênero podem enfrentar desafios na sensibilização sobre a importância de abordar questões de gênero e na implementação de medidas concretas para promover a igualdade. Aqueles que estão em processo de estabelecer políticas de gênero têm a oportunidade de desenvolver abordagens inclusivas e baseadas em evidências que abordem as necessidades e preocupações específicas de gênero no campo arquivístico.

É importante que as instituições que já têm políticas de gênero em vigor as avaliem e monitorem sua implementação para garantir que estejam tendo o impacto desejado e ajustá-las conforme necessário. Aqueles em processo de estabelecer políticas de gênero devem dedicar esforços para concluir esse processo e garantir que as políticas sejam eficazes e sustentáveis a longo prazo.

Objetivos estratégicos com perspectiva de gênero (I13)

A inclusão de objetivos estratégicos específicos relacionados à igualdade de gênero no plano estratégico de sua instituição pode ter um impacto igual ou maior na implementação de mudanças e transformações orientadas para a igualdade entre os gêneros. Este indicador registra se as instituições arquivísticas progrediram na inclusão de objetivos voltados para a redução das desigualdades de gênero na instituição ou nos serviços que a instituição fornece, bem como se uma perspectiva de gênero foi incorporada ao design de objetivos estratégicos.

O nível de cumprimento de 60% indica um compromisso institucional considerável com a integração da perspectiva de gênero no planejamento estratégico. Esse compromisso é essencial para enfrentar as desigualdades de gênero e promover a equidade nas instituições arquivísticas.

A análise da tabela fornece informações valiosas sobre o compromisso e a integração da perspectiva de gênero nas metas e objetivos das instituições arquivísticas. Brasil, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Espanha, México, Portugal e República Dominicana incorporaram objetivos estratégicos com perspectiva de gênero em suas instituições

arquivísticas, o que sugere um compromisso institucional com a igualdade de gênero e a inclusão.

Nesses países, pode ser importante revisar a implementação efetiva desses objetivos e a medição de seu impacto na equidade de gênero. É importante que as instituições que já estabeleceram objetivos estratégicos com perspectiva de gênero os avaliem e façam um acompanhamento de sua implementação para garantir que estejam contribuindo de forma eficaz para a promoção da igualdade de gênero e inclusão.

As instituições da Argentina, Colômbia, Equador, Panamá, Porto Rico e Uruguai não possuem objetivos estratégicos com perspectiva de gênero, o que pode indicar a necessidade de maior conscientização e ação na promoção da igualdade de gênero e integração da perspectiva de gênero no planejamento estratégico.

As Filipinas e o Peru estão em processo de incorporação desses objetivos, o que sugere um reconhecimento gradual da importância da perspectiva de gênero no design e implementação de estratégias institucionais.

Legislação para a promoção da igualdade de gênero (I15)

O indicador registra o nível de desenvolvimento normativo da instituição em matéria de igualdade de gênero, avaliando, por um lado, a iniciativa da instituição em criar qualquer tipo de normativa para promover ou fortalecer políticas de gênero na instituição. Por outro lado, registra se o Estado ao qual a instituição pertence concedeu consentimento, por meio de ato de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e se assinou e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Um cumprimento de 50% no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas sugere que metade dessas instituições implementou algum tipo de legislação ou medidas para promover a igualdade de gênero. No entanto, uma leitura mais detalhada revela que a maioria das instituições não desenvolveu legislação ou normativa específica sobre o tema. Essa ausência de normativa interna pode representar uma dimensão a ser fortalecida, para dar sustentabilidade e formalizar as iniciativas para a promoção da igualdade de gênero dentro das instituições, bem como para a implementação efetiva de políticas e práticas inclusivas.

A maioria dos países (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru, Portugal, República Dominicana,

Uruguai) assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Isso demonstra um compromisso internacional com a proteção dos direitos das mulheres e a eliminação da discriminação de gênero. A assinatura e ratificação da CEDAW são passos cruciais para garantir que as mulheres tenham acesso à igualdade de direitos em todos os aspectos da vida política, social, econômica e cultural.

A maioria dos países analisados ratificou o Protocolo Facultativo da CEDAW (Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru, Portugal, República Dominicana, Uruguai). Isso indica um compromisso com a promoção da igualdade de gênero e a eliminação da discriminação contra as mulheres. A ratificação deste protocolo é um passo importante para fortalecer os direitos das mulheres e promover a igualdade de gênero no âmbito legal e político.

Para a elaboração da tabela, foi consultado o Status of ratification interactive dashboard das Nações Unidas (<https://indicators.ohchr.org/>) para obter informações sobre os Estados nacionais que concederam consentimento, por meio de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)¹. Além disso, foi consultado o Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe da CEPAL², para verificar o indicador "Países que assinaram e ratificaram o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher"³.

Índice de Avaliação de Inclusão com Perspectiva de Gênero (I14)

É fundamental que as instituições implementem um monitoramento contínuo e eficaz de gênero e colem dados desagregados por gênero para identificar e abordar as desigualdades de gênero de forma proativa. Além disso, é importante desenvolver

¹ A CEDAW foi adotada em dezembro de 1979 pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas.

² O Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe é uma ferramenta criada pela CEPAL em resposta ao acordo dos governos na X Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe (Consenso de Quito, 2007), que solicita ao Sistema das Nações Unidas a criação deste Observatório. O objetivo do Observatório é contribuir para o fortalecimento dos Mecanismos Nacionais para o Avanço das Mulheres, disponibilizar informações oficiais dos governos da região e facilitar o acompanhamento dos acordos internacionais de direitos das mulheres. Da mesma forma, contribui para a implementação da Agenda Regional de Gênero adotada na Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

³ O Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (doravante "o Protocolo Facultativo") foi aprovado pela Assembleia Geral em 6 de outubro de 1999, e em 10 de dezembro de 1999 foi aberto para assinatura, ratificação e adesão.



avaliações regulares de suas práticas para dar continuidade ao monitoramento, identificar tendências, padrões e realizar análises diacrônicas.

Um cumprimento de 40% sugere que as instituições arquivísticas estão progredindo na incorporação de indicadores e avaliações de gênero, mas ainda há considerável margem para melhorar os instrumentos de monitoramento.

As instituições da Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Filipinas, República Dominicana e Peru realizam monitoramento contínuo em questões de gênero. No entanto, ainda há 8 instituições que não incorporaram estratégias de monitoramento de gênero, o que limita suas possibilidades de avaliar e fortalecer as iniciativas que estão sendo implementadas.

Um grupo significativo de instituições, incluindo Chile, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Espanha, Filipinas, República Dominicana e Peru, coleta dados desagregados por gênero ou incorporou indicadores de gênero em seus acompanhamentos e monitoramentos de políticas.

CAPÍTULO 2

As mulheres nos Arquivos Ibero-americanos

Nesta seção, analisamos, por um lado, diferentes indicadores da linha Operacional que permitem observar a representação das mulheres nas equipes de trabalho da instituição. Também são adicionados indicadores referentes à distribuição salarial nos arquivos, à representação de acordo com o tipo de cargo, bem como a representação das mulheres em diversos indicadores que se referem à composição.

- Índice de feminilidade nos Arquivos (I1)
- Participação das mulheres em cargos de liderança (I2)
- Equidade salarial (I4)
- Participação das mulheres em atividades institucionais (I9)

Índice de feminilidade nos Arquivos (I1)

O Índice de feminilidade nos Arquivos é uma medida que reflete a porcentagem de mulheres nos quadros de trabalho dos arquivos. A igualdade de gênero no local de trabalho é fundamental para promover a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades. Um índice de feminilidade mais alto pode indicar um ambiente de trabalho mais inclusivo e favorável para as mulheres, enquanto um índice mais baixo pode sinalizar barreiras estruturais ou culturais que limitam a participação das mulheres no setor de arquivos.

A porcentagem de participação das mulheres nos quadros de trabalho foi elaborada a partir das informações fornecidas no Formulário 1 (Estrutura institucional e pessoal) sobre o pessoal total da instituição e o pessoal por gênero. Embora permita fornecer uma visão geral e realizar uma análise comparativa, é importante considerar o contexto sociocultural e as políticas trabalhistas de cada país para entender melhor a situação das mulheres no mercado de trabalho.

Um cumprimento de 82% no modelo de maturidade de gênero indica que a grande maioria dessas instituições alcançou uma participação significativa de mulheres em suas equipes de trabalho no campo arquivístico. Treze das 17 instituições (Argentina, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Portugal, República Dominicana e Uruguai) apresentam uma proporção de mulheres de 50% ou mais em seus quadros de trabalho.

Em média, a proporção de mulheres nos arquivos ibero-americanos é de 53%, o que indica uma participação razoável. Esse resultado pode ser interpretado como um reflexo da participação ativa e sustentada das mulheres no campo arquivístico.

No entanto, é importante analisar as variações entre os diferentes países participantes do levantamento. Os valores dos índices de feminilidade variam significativamente entre os países, variando de 22% em Porto Rico a 74% em Portugal, indicando uma forte presença de mulheres. Essa variabilidade poderia sugerir a presença de preconceitos ou limitações para as mulheres nos quadros de trabalho. Também deve ser interpretada dentro do contexto das políticas, condições de trabalho e socioeconômicas da administração pública de cada país, pois essas dimensões podem influenciar a participação das mulheres no setor de arquivos.

As instituições da Espanha, Equador, Filipinas, Panamá, Cuba e Uruguai também superam a média, com percentagens que variam de 57% a 67% de participação de mulheres nas equipes de trabalho. El Salvador, Argentina, México, Peru, Costa Rica, Colômbia e Brasil têm percentagens muito próximas à média, com entre 44% e 54% das mulheres integrando as equipes dessas instituições.

Participação das mulheres em cargos de liderança (I2)

O número de mulheres ocupando cargos de liderança na instituição foi outro dado solicitado no Formulário 1. Com base nessas informações, foi elaborada a porcentagem de participação das mulheres em cargos de liderança (I2). Foi considerada não apenas a participação das mulheres no cargo máximo de autoridade da instituição, mas também a distribuição de gênero nos cargos de liderança imediatamente inferiores aos diretores. Este indicador permite compreender o compromisso institucional com a inclusão de mulheres em papéis de liderança e gestão das políticas da instituição.

A tabela permite comparar a participação das mulheres em cargos de liderança entre diferentes países. O gráfico possibilita observar a distribuição desde a maior participação até a menor.

Chile, Equador e Porto Rico mostram uma participação de 100% de mulheres em cargos de liderança. Isso indica um compromisso positivo com a igualdade de gênero na tomada de decisões e na gestão dos arquivos nesses países. Argentina, Cuba, Espanha, México, Colômbia, República Dominicana, Filipinas e Brasil mostram uma presença significativa de mulheres em papéis de liderança.

El Salvador, Portugal, Uruguai, Costa Rica e Panamá apresentam dados não disponíveis ou porcentagens baixas, o que pode sugerir uma participação limitada de mulheres em cargos de liderança.

Em relação à distribuição de gênero na direção das instituições, 9 das 17 instituições designaram mulheres para liderar a instituição. O Arquivo Nacional do Brasil, Arquivo Nacional do Chile, Arquivo Geral da Nação da Colômbia, Arquivo Nacional da Costa Rica, Arquivo Nacional de Cuba, Arquivo Histórico Nacional do Equador, Arquivo Geral da Nação de El Salvador, bem como a Subdireção Geral dos Arquivos Estaduais da Espanha e o Arquivo Geral de Porto Rico são as instituições que designaram mulheres profissionais para liderar essas instituições. Ou seja, mais da metade das instituições arquivísticas dos países membros do Programa Iberarquivos são lideradas por mulheres.

Equidade Salarial (I4)

A partir dos dados de Faixa Salarial⁴ Média do pessoal e Faixa Salarial Média das mulheres, foi elaborada uma tabela de equidade salarial. Esta tabela buscou sinalizar se existem disparidades salariais com base em características de gênero nas instituições. A comparação das faixas salariais médias é uma abordagem sistemática, comparando a média salarial das mulheres com a média salarial da instituição.

A maioria das instituições, incluindo Argentina, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, El Salvador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru, Porto Rico, Portugal e República Dominicana, mostram uma categoria de "Equivalente". Isso

⁴ Os intervalos salariais representam as diferentes categorias ou níveis de salários dentro de uma organização. Estes podem ser determinados pela hierarquia organizacional, antiguidade, experiência, educação e outros fatores relevantes.

indica que, em média, as mulheres recebem salários comparáveis aos de seus colegas masculinos nessas instituições.

Uruguai mostra uma categoria "Superior". Isso indica que, em média, as mulheres nas instituições de arquivos uruguaias têm salários superiores aos dos homens.

Para uma análise mais abrangente, seria benéfico desagregar os dados por categorias específicas, como nível de cargo, antiguidade e educação, para identificar possíveis disparidades salariais dentro das instituições de arquivos, além de fornecer uma análise diacrônica que permita investigar tendências.

No caso de Cuba e Porto Rico, não foram obtidas informações para realizar a análise. Em relação ao Brasil, as informações fornecidas estão em processo de análise, pois foram respondidas a partir de categorias diferentes das fornecidas no formulário.

Participação das mulheres em atividades institucionais (I9)

Em relação à participação das mulheres nas atividades de representação institucional, quase todas as instituições manifestam um alto índice de participação. A maioria das instituições, incluindo as da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Portugal, República Dominicana e Uruguai, afirma priorizar a participação de mulheres em atividades institucionais. Apenas El Salvador indica "Não", no entanto, como não foi realizada a entrevista institucional, seria necessário realizar um levantamento mais detalhado para compreender as razões por trás dessa falta de participação e explorar estratégias para melhorá-la.

O Peru está "Em processo", o que indica que as instituições arquivísticas no Peru estão trabalhando para aumentar a participação das mulheres em atividades institucionais. Isso pode sugerir um compromisso ativo para melhorar a inclusão das mulheres em diferentes áreas.

Para uma análise mais detalhada, será importante considerar a participação de acordo com o tipo de atividade e cargo de trabalho.

CAPÍTULO 3

Alocar recursos financeiros, humanos e institucionais

Nesta seção, analisamos dois indicadores da linha Operacional que permitem observar a alocação de recursos e pessoal específico para a promoção de políticas de igualdade de gênero.

Alocar recursos para a igualdade de gênero nos arquivos é fundamental para cumprir esses compromissos e contribuir para o desenvolvimento sustentável. Este investimento beneficia não apenas as pessoas que trabalham nos arquivos, mas também as comunidades e sociedades que dependem deles para entender seu passado e construir um futuro mais justo e equitativo. A alocação de recursos é uma decisão que deve ser contextualizada dentro do quadro de cada realidade, levando em consideração a estrutura, o orçamento e a administração de cada Estado Nacional.

- Alocação de recursos para promover a igualdade de gênero (I3)
- Alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero (I11)

A alocação de recursos para promover a igualdade de gênero (I3)

O indicador (I3), que apresenta um cumprimento de 23% na tabela de maturidade em políticas de gênero, indica que há uma área significativa que requer desenvolvimento e fortalecimento nas instituições. Este baixo cumprimento sugere que as políticas e ações destinadas a promover a igualdade de gênero ainda não foram implementadas de forma eficaz na maioria das instituições avaliadas.

Também sugere a necessidade de analisar este aspecto por meio de uma análise mais abrangente que revise a alocação orçamentária na administração pública de cada Estado. Embora este aspecto não tenha sido incluído nos formulários, durante as entrevistas institucionais realizadas, foi solicitada informação sobre a administração orçamentária. A maioria das instituições não possui autonomia em termos de administração orçamentária. Isso significa que, em termos de orçamento, dependem de uma entidade centralizada que administra os fundos. Alguns países até manifestaram dificuldades em administrar subsídios ou apoios financeiros (como os concedidos pelo IBERARQUIVOS no contexto de convocatórias de projetos). Por não possuírem capacidade

administrativa para executá-los, estes devem ser aprovados e geridos por organismos externos à instituição.

A análise da alocação de recursos para promover a igualdade de gênero revela uma lacuna significativa entre os países que priorizaram essa questão e aqueles que ainda têm um longo caminho a percorrer. A maioria das instituições incluídos na tabela, como Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Cuba, Equador, El Salvador, México, Panamá, Peru, República Dominicana e Uruguai, indicam que não alocam recursos específicos para promover a igualdade de gênero (Não). A falta de recursos pode sugerir uma falta de prioridade ou fragilidade no compromisso institucional em abordar questões de gênero de forma ativa e específica.

Costa Rica, Espanha, Filipinas e Portugal são os únicos países que indicam alocar recursos para promover a igualdade de gênero. Isso sugere um reconhecimento da importância de abordar as desigualdades de gênero e trabalhar para a equidade nesses países.

A falta de alocação de recursos em muitos países destaca a necessidade de fortalecer políticas orçamentárias destinadas a políticas ou programas que promovam a igualdade de gênero. A alocação de recursos adequados é crucial para sustentar ao longo do tempo políticas e práticas institucionais que permitam abordar as desigualdades de gênero.

A alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero (I11)

A alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero (I11) apresenta um cumprimento de 53% no modelo de maturidade. Isso indica uma situação mista em termos de dedicação de recursos humanos específicos para lidar com questões de gênero nas instituições avaliadas.

A tabela mostra uma variabilidade significativa entre os países em termos de alocação de pessoal específico para implementar políticas com perspectiva de gênero. Chile, Colômbia, Costa Rica, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru e República Dominicana alocaram pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero (Sim). Isso indica um reconhecimento da importância de ter recursos humanos dedicados à implementação e monitoramento de políticas de gênero nesses países.

Com um cumprimento de 52%, evidencia-se que aproximadamente metade das instituições alocaram pessoal específico para desenvolver e implementar políticas com perspectiva de gênero. Isso sugere um reconhecimento parcial da importância de abordar as desigualdades de gênero e trabalhar em direção à equidade.

As instituições que não alocaram pessoal específico podem estar perdendo a oportunidade de abordar efetivamente questões de gênero e promover a igualdade em suas áreas de influência. Argentina, Brasil, Cuba, Equador, El Salvador, Porto Rico, Portugal e Uruguai não alocaram pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero (Não). Isso pode indicar uma falta de recursos humanos dedicados e capacitados para abordar as questões de gênero de maneira eficaz nessas instituições.

A alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero pode ter um impacto significativo na eficácia e na implementação bem-sucedida dessas políticas. O pessoal dedicado pode garantir que as políticas sejam projetadas, implementadas e monitoradas adequadamente, levando em consideração as iniciativas, necessidades e realidades específicas de cada contexto nacional.

O cumprimento de 52% também sugere que, embora alguns avanços tenham sido feitos na alocação de recursos humanos específicos para políticas de gênero, ainda há trabalho a ser feito em muitas instituições para garantir que essas políticas sejam implementadas de maneira abrangente e eficaz.

É fundamental que as instituições reconheçam a importância de contar com pessoal dedicado e capacitado para abordar efetivamente questões de gênero. Isso não apenas envolve a alocação de recursos humanos, mas também garantir que esses profissionais recebam a formação e o apoio necessários para realizar seu trabalho de maneira eficaz e sustentável.

Em resumo, embora o cumprimento do indicador seja de 52%, isso ainda indica uma margem significativa de melhoria em termos de alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero.

CAPÍTULO 4

Alianças, capacitações e transformações no trabalho arquivístico

Nesta seção, analisaremos 5 indicadores do modelo. Os indicadores que compõem esta análise pertencem à linha Estratégica (B), que analisa a incorporação de uma perspectiva de gênero nas práticas e políticas arquivísticas da instituição. Através de cinco indicadores específicos, avalia-se a presença de abordagens equitativas em áreas cruciais.

Nesse sentido, o modelo de maturidade permite relatar os avanços e desenvolvimentos em diferentes áreas de trabalho. Essas áreas ou atividades são desenvolvidas internamente na instituição, especialmente em relação às práticas arquivísticas. Também foram selecionadas atividades desenvolvidas no âmbito interinstitucional (como treinamentos ou convênios), ou seja, em parceria com outras instituições externas à própria. Em resumo, este capítulo permite percorrer a maturidade de um conjunto de indicadores que permitem compreender a conexão com organizações especializadas, bem como o desenvolvimento de políticas específicas para o fortalecimento das equipes e do trabalho arquivístico.

- Modificação de processos ou procedimentos arquivísticos a partir de uma perspectiva de gênero (I10)
- Avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero (I12)
- Existência de treinamentos em questões de gênero (I6)
- Existência de convênios com instituições (I7)
- Existência de atividades com perspectiva de gênero (I8)

Modificação de processos ou procedimentos arquivísticos, a partir de uma perspectiva de gênero (I10)

O indicador Modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero (I10) apresenta um cumprimento de 56% no modelo de maturidade. Isso sugere um progresso moderado na incorporação da perspectiva de gênero nas práticas arquivísticas das instituições. Indica que aproximadamente metade das instituições

analizadas tomaram medidas para adaptar seus processos e procedimentos arquivísticos considerando as implicações de gênero. Também é importante notar que, embora haja uma proporção significativa de instituições que fizeram modificações, ainda há uma margem considerável para melhorar e expandir essas iniciativas.

A modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero pode ter um impacto significativo na igualdade de gênero. Essas modificações podem contribuir para a eliminação de vieses de gênero no trabalho arquivístico, a promoção desse tema nas consultas de usuários e a inclusão de perspectivas inclusivas nas tarefas arquivísticas.

A consideração das implicações de gênero no trabalho arquivístico mostra que as iniciativas não são apenas formais ou normativas, mas que essa perspectiva está gerando efeitos nas práticas cotidianas da instituição. Algumas instituições mencionaram a decisão de priorizar documentos relacionados a mulheres e outros gêneros para digitalização. Isso sugere um reconhecimento da importância de preservar e divulgar a história e as contribuições das mulheres e pessoas de outros gêneros, bem como um compromisso de avançar em direção à sua preservação e acessibilidade.

A tabela mostra uma variabilidade significativa entre as instituições em termos de se modificaram processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero. Argentina, Chile, Costa Rica, Espanha e Panamá realizaram modificações em processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero (Sim). Isso indica um compromisso por parte desses países em abordar as desigualdades de gênero e adaptar seus processos e procedimentos arquivísticos para promover a equidade.

Brasil, Colômbia, Cuba, Equador, El Salvador, Filipinas, México, Peru, Porto Rico, Portugal, República Dominicana e Uruguai não realizaram modificações em processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero (Não). Isso sugere uma falta de ação ou foco na incorporação da perspectiva de gênero nas práticas institucionais nesses países.

Isso pode refletir que uma perspectiva apenas normativa ou teórica foi adotada em relação à perspectiva de gênero. No entanto, como veremos nos capítulos subsequentes, é necessário considerar esses indicadores em relação. A articulação entre as diferentes dimensões mostra que nessas instituições existem outras desigualdades que também exigem transformações, reflexões ou revisões a partir de uma perspectiva interseccional.

Em resumo, embora alguns países tenham tomado medidas nessa direção, ainda há trabalho a ser feito em muitos outros para garantir que as práticas arquivísticas sejam sensíveis ao gênero e contribuam para a criação de sociedades mais equitativas e justas para todos.

É essencial que as instituições reconheçam a importância de adaptar suas práticas e procedimentos para garantir que sejam inclusivos e sensíveis ao gênero, e que forneçam a capacitação necessária para implementar essas mudanças de forma eficaz. Além de realizar modificações, é fundamental que as instituições avaliem e monitorem regularmente o impacto dessas ações na igualdade de gênero. Isso permite identificar áreas de melhoria e ajustar os processos e procedimentos conforme necessário para garantir um enfoque contínuo na promoção da equidade de gênero.

Avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero (I12)

O indicador "Avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero" é crucial para avaliar o grau em que as instituições arquivísticas reconhecem, valorizam e preservam a história e as contribuições de mulheres e gêneros diversos em seus fundos e coleções documentais. Este é um dos indicadores de maior cumprimento no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas, com 85% das instituições implementando iniciativas nesta área, o que indica um nível substancial de avanço e comprometimento na preservação da história e da memória documental.

As instituições arquivísticas estão reconhecendo cada vez mais a importância de incorporar uma perspectiva de gênero em seus processos de avaliação documental. Isso implica não apenas a identificação e preservação de documentos relacionados a mulheres e gêneros diversos, mas também a compreensão de como esses materiais podem fornecer uma visão mais completa e equitativa da história e da sociedade.

Muitas instituições desenvolveram políticas e práticas que promovem a avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero. Essas políticas podem incluir diretrizes claras sobre a identificação e tratamento de documentos relacionados a gênero, bem como a promoção da diversidade nas coleções e a representação equitativa de mulheres e gêneros diversos nos materiais arquivísticos.

Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, Espanha, México, Peru e República Dominicana implementaram atividades ou práticas para a valorização de documentos a partir de uma perspectiva de gênero. Isso indica um compromisso por parte desses países em reconhecer e destacar a importância da história e da contribuição de mulheres e gêneros diversos em suas coleções documentais.

Argentina, Brasil, Filipinas, Panamá, Porto Rico e Portugal estão em processo de implementação dessas atividades, o que sugere um avanço em direção à avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero nessas nações.

Há uma diversidade no grau de cumprimento entre os países, o que sugere diferenças nos enfoques e prioridades na avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero. A presença de coleções específicas e a implementação de atividades para a

valorização de documentos refletem um compromisso mais sólido em alguns países em comparação com outros.

Existência de treinamentos em questões de gênero (I6)

A existência de treinamentos e programas contínuos em questões de gênero é fundamental para a conscientização, promoção da inclusão, fomento da igualdade de gênero e fortalecimento da legitimidade das políticas de gênero nas instituições arquivísticas. O treinamento em questões de gênero reflete um compromisso institucional com a inclusão, diversidade e promoção de um ambiente de trabalho equitativo e respeitoso. Esse enfoque não apenas beneficia os funcionários, mas também melhora a qualidade e a sensibilidade dos serviços e programas oferecidos pelas instituições arquivísticas.

O indicador "Existência de treinamentos em questões de gênero" é crucial para avaliar o grau em que as instituições arquivísticas estão comprometidas com a conscientização e capacitação em questões de gênero dentro de seu pessoal e ambiente de trabalho. Um cumprimento de 74% no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas indica um nível considerável de avanço e comprometimento nesse aspecto.

As instituições arquivísticas estão reconhecendo cada vez mais a importância de oferecer treinamento em questões de gênero para seu pessoal. O aumento do interesse e da demanda social pela igualdade de gênero e inclusão tem levado a um maior ênfase na necessidade de treinamento em questões de gênero em diversos setores, incluindo as instituições arquivísticas. As políticas públicas e os quadros legais que promovem a igualdade de gênero também podem ter contribuído para esse enfoque. Os treinamentos podem incluir aspectos como igualdade de gênero, diversidade, inclusão e/ou conscientização sobre questões de gênero.

Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Espanha, Filipinas, México, Peru, Portugal e Uruguai oferecem treinamentos em questões de gênero. Isso indica um reconhecimento por parte dessas instituições da importância da formação em questões de gênero para seu pessoal. Argentina, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Filipinas, México e Uruguai também têm programas contínuos em questões de gênero, o que sugere um compromisso de longo prazo com a formação e sensibilização em questões de gênero. É importante contextualizar que parte dos treinamentos oferecidos nas instituições constituem iniciativas de caráter estatal em nível nacional e estão vinculados aos objetivos apresentados pelos planos nacionais de gênero. Isso significa que não necessariamente constituem programas específicos para as temáticas e práticas realizadas por uma instituição arquivística. No entanto,

representam espaços de formação, sensibilização e ampliação de conhecimento e legitimidade sobre o tema.

Existência de convênios com instituições (I7)

O indicador "Existência de convênios com instituições" é fundamental para avaliar o grau de colaboração e articulação que as instituições arquivísticas têm no âmbito nacional e internacional. Um cumprimento de 65% no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas sugere um nível significativo de colaboração, mas também indica áreas de oportunidade para melhorar a vinculação e as parcerias.

Muitas instituições arquivísticas reconhecem a importância de estabelecer convênios e acordos com outras instituições especializadas, como organizações sociais, organizações feministas, organizações formadas por diversidades, organizações de direitos humanos, etc. Entre os principais objetivos, busca-se facilitar a troca de recursos e conhecimentos sobre temas de gênero, bem como o desenvolvimento de projetos e programas específicos para lidar com desafios relacionados à equidade de gênero nos arquivos e à gestão da informação.

A existência de convênios com instituições amplia a influência e o alcance das instituições arquivísticas, permitindo-lhes participar de redes mais amplas e alcançar diversos públicos. Os convênios com outras instituições podem promover a pesquisa e o desenvolvimento na temática de gênero nos arquivos, fortalecer as práticas e processos arquivísticos, bem como a incorporação de perspectivas de gênero na gestão da informação e na preservação do patrimônio documental.

A análise da tabela permite observar que várias instituições apresentam disposição para colaborar e estabelecer alianças estratégicas em temas relacionados a gêneros e diversidade. Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru e Portugal têm convênios com outras instituições. Colômbia e República Dominicana estão em processo de estabelecer convênios com outras instituições. Isso sugere um interesse e uma intenção de colaboração, mas ainda estão em estágios de desenvolvimento ou negociação.

Cuba, Equador, El Salvador e Uruguai não têm convênios com outras instituições relacionadas a questões de gênero. Nesse sentido, essas instituições arquivísticas podem se beneficiar ao explorar mais oportunidades de articulação com comunidades, organizações, associações que trabalham nessas temáticas ou que possam contribuir para a perspectiva de gênero da instituição.

Existência de atividades com perspectiva de gênero (I8)

O indicador "Existência de atividades com perspectiva de gênero" reflete a presença e o desenvolvimento de atividades específicas dentro das instituições arquivísticas. As atividades podem incluir debates, conferências, palestras, cursos, painéis, jornadas, workshops. Geralmente, estão associadas a datas que comemoram ou sinalizam a necessidade de trabalhar na agenda de proteção e promoção dos direitos das mulheres e diversidades. Por exemplo, o 8 de março (Dia Internacional da Mulher) ou o 25 de novembro (Dia Internacional da Violência de Gênero).

Um cumprimento de 79% deste indicador no modelo de maturidade de gênero em instituições arquivísticas indica um nível substancial de avanço na integração da perspectiva de gênero no âmbito arquivístico. A maioria dos países listados na tabela está realizando atividades com perspectiva de gênero. Isso reflete um reconhecimento generalizado da importância de abordar as questões de gênero e trabalhar para a igualdade de gênero no âmbito arquivístico.

A ausência de atividades com perspectiva de gênero em alguns países (El Salvador e México) destaca a necessidade de maior atenção e ação nesse âmbito. A inclusão de perspectivas de gênero em todas as atividades arquivísticas é fundamental para garantir uma representação equitativa e precisa da história e da sociedade. Essas discrepâncias podem refletir diferenças nos enfoques e prioridades dentro de cada país em relação às questões de gênero e inclusão.

Análise de gênero por país

O seguinte relatório busca oferecer uma síntese da situação das práticas e políticas de gênero por instituição. O relatório foi elaborado a partir do levantamento de documentação, informações, políticas e considerou especialmente as informações qualitativas fornecidas em cada entrevista. Esta etapa foi fundamental para contextualizar, avaliar e complementar as informações diagnósticas.

Além disso, consistiu no principal instrumento para a coleta de boas práticas em cada uma das instituições, que está incluída no relatório a seguir. Entre outras, vale destacar a criação de grupos de trabalho transversais dentro da instituição (Peru, Chile, Argentina), a formação de grupos de pesquisa específicos para a valorização do papel das mulheres na instituição, a criação do Arquivo Mulheres e Gêneros (Chile), a interseção da perspectiva de gênero com outras desigualdades (Cuba, Brasil, Chile, entre outros), a criação de Portais web (Espanha), a formação de um Comitê de Ética (México).

Apresenta-se a seguir uma breve síntese que busca transmitir os principais indicadores do Modelo de Maturidade em Gênero por país e destacar aspectos qualitativos que cada uma das instituições compartilhou na etapa de entrevista. Por este motivo, nem todos os relatórios apresentam a mesma estrutura nem a mesma informação, cada dado foi priorizado de acordo com a informação de contexto do país e da informação fornecida por cada instituição.

Para a visualização dos gráficos, é apresentado o seguinte Painel elaborado na plataforma Air Table. Para acessar, é necessário registrar um e-mail, que permitirá a visualização e navegação interativa. Este portal permite visualizar, em primeiro lugar, o painel "Maturidade em Gênero", que oferece gráficos que permitem visualizar dados comparativos entre as instituições. Em seguida, são visualizados os painéis por instituição (com o nome do país, para facilitar a leitura). Na barra esquerda, encontrará o índice de painéis, que pode ser navegado deslizando para o lado inferior da página para observar os diferentes gráficos.

Arquivo Nacional de Cuba

O Arquivo Nacional de Cuba e a Rede Nacional de Arquivos Históricos são compostos por 653 pessoas, das quais 83% são mulheres (440 mulheres).

O Arquivo Nacional de Cuba apresenta um domínio das mulheres nos cargos de liderança. Não apenas sua presidente, mas também das 6 direções do ANC, apenas duas são ocupadas por homens. Essa proporção se replica no restante da estrutura institucional. Por exemplo, das 14 direções de arquivos provinciais, 64% são lideradas por mulheres, apenas 4 delas são lideradas por homens. A Gestão Documental e Arquivos do CITMA é composta por 14 pessoas, das quais 9 são mulheres.

Embora haja um destaque das mulheres nos papéis de liderança, isso não se deve a uma política específica baseada em cotas ou na promoção das mulheres para cargos de liderança, mas sim reflete o protagonismo das mulheres no campo arquivístico e no desenvolvimento profissional de cada uma. A participação de mulheres e homens é equitativa na vida institucional e sua presença nas atividades é regida por suas funções.

Em termos normativos, embora o país tenha assinado e ratificado a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1980, não ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. A dimensão salarial, a distribuição de gênero de acordo com o cargo e a faixa etária não puderam ser analisadas devido à falta de informações fornecidas sobre esses pontos.

Políticas e objetivos estratégicos de gênero

Embora o ANC e a Rede Nacional de Arquivos Históricos não tenham políticas próprias nem orçamentos específicos para promover políticas de gênero, eles têm objetivos estratégicos em sua planificação que seguem as diretrizes estabelecidas pela agenda do Programa Nacional para o Avanço das Mulheres e cumprem os objetivos de formação e capacitação permanente do pessoal de toda a administração, incluindo pessoal diretivo, em questões de gênero, educação sexual, igualdade e não discriminação. Além disso, a instituição coleta dados específicos desagregados por gênero, embora não realize monitoramentos contínuos.

Para realizar as atividades, não há pessoal específico designado, mas as tarefas relacionadas à conscientização e formação estão incorporadas nas funções previstas para cada cargo. Não possui convênios com instituições para trabalhar com a temática de gênero. No entanto, foram realizadas atividades relacionadas a aniversários de nascimento ou morte de personalidades, mas não determinadas por seu gênero. Por exemplo, este ano foi concluído o processamento e a disponibilização ao público de



toda a documentação relacionada ao Dr. Carlos Juan Finlay, um proeminente médico cubano.

Documentação com perspectiva de gênero

Embora o acervo documental tenha incorporado fundos documentais produzidos especificamente por mulheres (principalmente fundos pessoais, geralmente do âmbito político), estes recebem o mesmo tratamento dado aos demais fundos documentais. A política de tratamento de fundos documentais é fundamentalmente planejada a partir das informações fornecidas pelos estudos de usuários. O tratamento de fundos não apresenta uma política específica a partir de uma perspectiva de gênero.

Arquivo Nacional do Chile

O Arquivo Nacional do Chile é composto por 118 pessoas, das quais 47% são mulheres (56 mulheres). A presidência e 2 das autoridades das 5 direções nas quais a instituição está organizada são representadas por mulheres.

Em termos normativos, embora a instituição não tenha elaborado sua própria legislação, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1980 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2020).

Em termos salariais, observam-se faixas salariais médias equivalentes entre os gêneros. A média institucional está entre 1001-1500 USD e a das mulheres também. A dimensão salarial do pessoal diretivo não pôde ser comparada por gênero, pois apenas foi fornecida a média salarial do pessoal diretivo feminino, que está na faixa acima de 3000 USD. No entanto, ao não informar sobre a média salarial dos homens, não há informações para fazer uma comparação nesse sentido.

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição destaca a presença de mulheres em cargos de direção ou coordenação (100%). Nos demais cargos, há uma distribuição equitativa de gênero (50%), exceto no pessoal administrativo, onde as mulheres estão sub-representadas (36%). O gráfico Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDP) permite observar essa distribuição.

Na distribuição etária na instituição, há 4 faixas etárias, desde os 26 até os 55 anos. O gráfico permite observar que, em todos os grupos etários mencionados, o índice de distribuição de gênero é inferior a 0,5, o que sugere uma predominância de um gênero sobre o outro em cada uma dessas faixas etárias.

Políticas e contexto institucional

Chile possui um Plano Nacional de Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2030. O Plano é precedido por outros três planos nacionais anteriores, cujos objetivos e metas direcionaram as políticas de gênero nos diferentes governos. Nesse contexto, destaca-se a criação, em 2015, do Ministério da Mulher e da Equidade de Gênero (Lei 20.820/2015), um marco no compromisso do Estado chileno com a igualdade substantiva entre mulheres e homens.

No âmbito do Serviço Nacional do Patrimônio Cultural, há uma política específica que constitui o programa Patrimônio e Gênero. Dentro desse programa, são promovidas, difundidas, financiadas e articuladas diversas iniciativas com foco de gênero realizadas por museus, arquivos, bibliotecas e monumentos. O ANC, como parte do SNPC, segue

as diretrizes em matéria de política de gênero e as incorpora em seus objetivos estratégicos.

No âmbito do Arquivo Nacional, destacam-se duas políticas. Por um lado, o Arquivo Histórico Nacional do Chile participa das mesas de gênero, um dispositivo transversal dependente do Ministério da Mulher que forma uma rede de unidades de gênero setoriais e mesas de gênero de serviços públicos. As mesas de trabalho em Gênero têm o objetivo de articular, refletir e implementar políticas e transformações em questões de gênero em departamentos e áreas. Por outro lado, em 2011, foi criado o Arquivo de Mulheres e Gêneros, sediado no Arquivo Nacional Histórico. A iniciativa, resultado de um processo diagnóstico sobre a informação histórica relacionada às mulheres e gênero no Arquivo Nacional, reúne fundos e coleções doados que permitem dar conta das contribuições de quem ocupa posições de gênero não reconhecidas ou subordinadas.

O Arquivo realiza capacitações específicas e permanentes, estabelece convênios com instituições, organizações de direitos humanos, povos originários e tribais. Embora não destine recursos orçamentários específicos para políticas de gênero, no entanto, tem incorporado pessoal especializado para a implementação de políticas de gênero. São realizadas atividades como conferências, palestras e oficinas.

Documentação com perspectiva de gênero

No que diz respeito à transformação dos processos de trabalho, destaca-se a perspectiva conceitual sobre a qual atualmente se está trabalhando. A partir de um processo de avaliação e revisão de instrumentos de descrição arquivística, iniciou-se uma reflexão sobre o que foi chamado de "tensões descritivas". Este rico processo de reflexão concentra sua atenção e questiona os padrões de descrição e os processos de descrição arquivística, para investigar possíveis invisibilidades ligadas aos gêneros. Como exemplo, menciona-se o processo de descrição de uma peça fotográfica do Forte Mapocho, que foi inventariada como "Manifestante", enquanto a observação da imagem revela a presença de uma mulher.

Destaca-se uma perspectiva de trabalho interseccional na abordagem das desigualdades de direitos, considerando diferentes vulnerabilidades (gênero, racialização, classe, etc.) nos processos de divulgação e valoração documental.

Arquivo Nacional do Brasil

O Arquivo Nacional do Brasil é composto por 465 pessoas, das quais 49% são mulheres (229 mulheres). A presidência e 70% das direções são representadas por mulheres.

Em termos normativos, embora a instituição não tenha elaborado sua própria legislação, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1980 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1984).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição destaca a presença de mulheres em cargos de direção ou coordenação (70%). Nos demais cargos, há uma predominância das mulheres sobre os homens (0,8 em Técnicas e 0,7 em Profissionais) e uma equivalência (0,5) quando se trata de cargos administrativos. O gráfico Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDP) permite observar essa distribuição.

Na distribuição etária da instituição, as mulheres apresentam um índice destacado na faixa etária mais jovem (26 a 35 anos) e na faixa etária mais avançada (mais de 66 anos). No entanto, também estão presentes nas faixas etárias intermediárias. O gráfico permite observar que em todos os grupos etários mencionados.

Políticas e contexto institucional

O Plano Estratégico 2024–2027 do Arquivo Nacional apresenta no Objetivo Estratégico 3 ("Ampliar as ações de preservação, processamento técnico, acesso e divulgação da coleção"), a iniciativa de "Identificar fundos com enfoque de gênero e raça".

Este objetivo propõe a identificação de coleções em um nível profundo de descrição (Nível 1) por marcadores de gênero, raça e regionalidade a partir da revisão e ampliação dos pontos de acesso, com o objetivo de destacar essas coleções com base nos critérios definidos e fornecer uma maior recuperabilidade das informações para a sociedade. Também estabelece que a definição de critérios de gênero, raça e regionalidade será aplicada por meio da participação social em eventos e produtos de divulgação da instituição. Por outro lado, propõe a atualização do Vocabulário Controlado por meio de uma abordagem de descolonização de linguagens, com revisão automática da aplicação de termos nos registros descritivos das bases de dados. Essas propostas visam promover a visibilidade, a democratização e o direito à memória dos acervos de grupos historicamente marginalizados.

As transformações em termos de igualdade de gênero no ANB são uma agenda recente. A atual gestão está trabalhando em questões de igualdade de gênero a partir de uma

Financiado por



perspectiva integral e interseccional. Observa-se a quase total ausência de coleções ou fundos documentais produzidos por homens ou mulheres negras ou de povos originários, tampouco por organizações, coletivos ou membros do movimento LGTBQA+.

Embora não aloque orçamento nem pessoal específico para o acompanhamento de políticas de gênero, foram estabelecidos convênios, realizadas atividades e priorizada a participação das mulheres nas atividades institucionais. Atualmente, está em processo de priorização de digitalização de documentos com base em critérios de gênero.

Arquivo Geral da Nação da Argentina

O Arquivo Geral da Nação da Argentina é composto por 128 pessoas, das quais 52% são mulheres (56 mulheres). Os cargos de liderança máxima estão equitativamente representados entre homens e mulheres.

Em termos normativos, embora a instituição não tenha elaborado sua própria legislação, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1985 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2007).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição é equitativa em todos os postos, e destaca-se a presença de mulheres nos cargos de coordenação (0,8 IGDP). Nos cargos Profissionais, Técnicos, Administrativos, bem como nos de liderança, o índice é equitativo (0,5). O gráfico Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDP) permite observar essa distribuição.

Na distribuição etária da instituição, as mulheres apresentam um índice destacado na faixa etária mais jovem (36 a 45 anos). Nas faixas etárias de 56 a 66 anos e abaixo de 66 anos, observa-se uma participação equitativa das mulheres. Esta distribuição poderia significar certa limitação para a incorporação de mulheres em postos de trabalho iniciais ou que requerem menos experiência profissional. O gráfico permite observar que em todos os grupos etários mencionados.

Políticas e contexto institucional

No Arquivo Geral da Nação da Argentina, as políticas de gênero também se inscrevem no âmbito de uma política nacional. Em 2019, o governo nacional criou o Ministério das Mulheres, Gêneros e Diversidade da Argentina, um ministério vinculado ao Poder Executivo Nacional responsável pela política de gênero do país (Decreto 7/2019). Nesse contexto, foi elaborado o Plano Nacional de Igualdade na Diversidade 2021-2023, como ferramenta para transformar os fatores estruturais que sustentam e reproduzem as desigualdades de gênero no Poder Executivo Nacional. Com base no objetivo geral de criar condições de igualdade substantiva na diversidade, este Plano desenvolve uma série de objetivos estratégicos, de acordo com cada campo diferenciado de intervenção.

Nesse sentido, o Arquivo Geral da Nação destaca não apenas os processos de capacitação implementados na administração pública, mas também a reflexão sobre a concepção e implementação, de forma coordenada, participativa, transversal e federal, de políticas que garantam a igualdade no acesso e exercício de direitos para mulheres, lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros, intersexuais, não binários



e identidades não heteronormativas, ao mesmo tempo que sustenta e institucionaliza uma política de Estado decorrente de uma obrigação legal e de um compromisso ineludível do Governo Nacional. Os princípios de trabalho foram transversalizar, normalizar e integrar. Existem diversas iniciativas e práticas em andamento. Por um lado, a reflexão e o diálogo nas equipes de trabalho transversais aos departamentos (Identificação, Descrição, Avaliação, Digitalização). Por exemplo, no grupo de trabalho que elabora as diretrizes para a Descrição, o uso da linguagem inclusiva foi incorporado na elaboração das diretrizes. Também se destaca um processo contínuo de reflexão sobre a tarefa de descrição. Nesse sentido, destaca-se um processo de reflexão sobre a descrição, que busca harmonizar a prática promovendo novas leituras sobre a documentação e, ao mesmo tempo, mantendo os critérios normativos. Também no Grupo de Identificação, discutiu-se sobre os fundos prioritários a partir de uma perspectiva de gênero. Também foi mencionada a iniciativa em processo de elaboração de uma formação específica voltada para tarefas de descrição ou comunicação.

Subdireção Geral dos Arquivos Estatais da Espanha

A Subdireção Geral dos Arquivos Estatais é composta por 361 pessoas, das quais 57% são mulheres (204 mulheres). As mulheres têm uma representação equitativa em relação aos homens nos cargos diretivos, ocupando 52%.

No âmbito do Ministério da Cultura, recentemente foi criado o Observatório de Igualdade de Gênero no âmbito da Cultura. A subdireção segue as diretrizes estabelecidas pelo Ministério em matéria de capacitação, incorporação de indicadores e integração da perspectiva de gênero em todas as atividades institucionais. Os participantes reconheceram a necessidade de conscientização e capacitação contínuas sobre igualdade de gênero, especialmente diante de possíveis atitudes regressivas entre as gerações mais jovens.

Além disso, menciona-se a necessidade de priorizar a visibilidade das mulheres nas descrições arquivísticas, seja revisando o produtor, produtora ou produtores dos agrupamentos e fundos, como na elaboração de pontos de acesso específicos. Nesse sentido, também foi formada uma equipe de pesquisa para valorizar o papel das mulheres na história, por meio da visibilização de certos documentos e conjuntos documentais. A partir dessa iniciativa, foi criado um portal para divulgar essa documentação, promover leituras e potencializar seus usos.

A subdireção designou uma pessoa responsável pela implementação das políticas de igualdade de gênero. Além disso, houve orçamento para o desenvolvimento de políticas de gênero, em particular o Portal Mulheres Pesquisadoras. Atenção é dada à participação institucional nos campos de representação, buscando igualdade entre os gêneros. Além disso, existem regulamentações sobre cotas equitativas que são cumpridas pelo arquivo.

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição mostra uma predominância das mulheres em cargos técnicos e profissionais, embora também haja uma participação equitativa em cargos de liderança e administrativos (0,5). O gráfico Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDP) permite observar essa distribuição.

Na distribuição etária da instituição, as mulheres têm uma distribuição homogênea em grupos mais jovens e mais velhos. As mulheres estão representadas de maneira equitativa nos grupos de idade mais jovens e mais velhos dentro da instituição. Essa homogeneidade pode ser atribuída a uma variedade de fatores, como políticas inclusivas de contratação, programas de retenção de funcionários ou mudanças nas dinâmicas de gênero e idade na força de trabalho. Também sugere que as mulheres têm uma presença estável e significativa nos escalões etários mais avançados.

Arquivo Nacional das Filipinas

O Arquivo Nacional das Filipinas é composto por 126 pessoas, das quais 57% são mulheres (72 mulheres). As mulheres ocupam uma posição privilegiada nos cargos de liderança, alcançando 88%.

A nível estatal, a República das Filipinas possui a Comissão Filipina da Mulher (Philippine Commission on Women, PCW)⁵, uma agência governamental nas Filipinas encarregada de promover a igualdade de gênero e os direitos das mulheres no país. Seu principal objetivo é garantir que as mulheres tenham acesso equitativo a oportunidades e recursos em todas as esferas da sociedade, incluindo educação, emprego, saúde e participação política.

Para alcançar este objetivo, a PCW implementa uma série de políticas e programas destinados a capacitar as mulheres e promover a igualdade de gênero. Estes incluem iniciativas para eliminar a discriminação de gênero no local de trabalho, promover a participação ativa das mulheres na tomada de decisões políticas e governamentais, bem como campanhas de conscientização pública sobre questões relacionadas aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero.

No contexto dessas políticas, o Arquivo Nacional das Filipinas implementou treinamentos e realizou atividades. Para implementar essas políticas, reserva 5% de seu orçamento anual e contratou pessoal especializado. Além disso, elaborou uma Política de Igualdade de Oportunidades com o objetivo de garantir que tanto homens quanto mulheres tenham acesso equitativo a oportunidades em todas as áreas de operação da instituição. Isso inclui a participação em comitês, como o comitê de recursos humanos para promoção e seleção, onde se busca uma representação igualitária de homens e mulheres, mesmo que na realidade haja mais mulheres do que homens na instituição. A igualdade de oportunidades implica criar condições justas para que todos os funcionários, independentemente de seu gênero, tenham as mesmas chances de desenvolvimento e avanço dentro da organização.

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos revela uma predominância de mulheres em cargos técnicos e administrativos. O gráfico Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDP) permite observar essa distribuição. Na distribuição etária da instituição, as mulheres apresentam uma distribuição homogênea nos diferentes grupos etários.

⁵ Para mais informações, consulte: <https://pcw.gov.ph/>

Financiado por



Arquivo Geral da Nação do México

O Arquivo Geral da Nação do México é composto por 516 pessoas, das quais 53% são mulheres (276 mulheres). Mulheres e homens ocupam equitativamente os cargos de liderança (50%).

Em termos normativos, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1980 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1981).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição é equitativa em todas as posições e destaca-se a presença de mulheres nos cargos de coordenação. Há uma participação de 88% em cargos intermediários. O gráfico do Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDC) permite observar essa distribuição.

Em relação à distribuição etária na instituição, as mulheres apresentam uma distribuição homogênea em todas as faixas etárias que compõem o pessoal da instituição.

Políticas de gênero

O Arquivo Nacional do México segue as políticas de gênero estabelecidas pelo Instituto Nacional das Mulheres (INMUJERES). Em termos de capacitação, são realizados anualmente cursos e oficinas específicas. De acordo com a visão institucional, a incorporação da temática de gênero dentro da instituição levou a modificações no comportamento do pessoal. Esse processo potencializou a conscientização, visibilização e teve impacto nas denúncias recebidas sobre violações relacionadas à orientação de gênero. Especificamente, destacou-se o aumento das denúncias como um indicador de conscientização de violações (assédio, hostilidade, violência verbal) no pessoal do arquivo, particularmente pertencente à comunidade LGBTQ+.

Em 2015, o AGN formou o Comitê de Ética e Prevenção de Conflitos de Interesse⁶ do Arquivo Geral da Nação do México. Este órgão é uma instância institucional encarregada de promover a integridade e a ética no serviço público. Suas funções e atividades são regidas por uma série de documentos e protocolos, incluindo o Procedimento para Apresentação de Denúncias ao Comitê de Ética, Protocolo para Atendimento de Denúncias, Prevenção de Assédio e Hostilidade Sexual, e Ação em Caso de Discriminação. O órgão realiza avaliações abrangentes e produz indicadores de desempenho em ética e prevenção de conflitos de interesse. Esses instrumentos e

⁶ Para mais informações, consulte: <https://www.gob.mx/agn/acciones-y-programas/comite-de-etica-y-de-prevencion-de-conflictos-de-interes-42530>

Financiado por



políticas refletem o compromisso do Arquivo Geral da Nação do México com a transparência, a ética e a integridade no serviço público.

No âmbito documental, estão priorizando, sob uma perspectiva de gênero, fundos e coleções documentais para digitalização. Isso permitirá ampliar a visibilidade de coleções produzidas ou reunidas por mulheres, proporcionando uma maior representação.

Arquivo Nacional do Panamá

O Arquivo Nacional do Panamá é composto por 42 pessoas, das quais 61% são mulheres (25 mulheres). As mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança. A questão de gênero não é considerada um campo principal nas políticas de gestão da instituição. Embora a instituição esteja aberta a receber atividades, não promove uma agenda própria, pois são apontadas outras tensões internas (como o reconhecimento da profissionalização, a transmissão geracional) que adquirem maior urgência no contexto atual.

Em termos normativos, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1981 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2001).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição é equitativa, mostrando um alto índice de participação das mulheres nos cargos administrativos, um baixo índice nos cargos de liderança e um índice equitativo nos cargos profissionais. O gráfico do Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDC) permite observar essa distribuição.

A distribuição etária da instituição não pôde ser analisada sob uma perspectiva de gênero devido à falta de informações detalhadas.

Arquivo Geral da Nação do Peru

O Arquivo Geral da Nação do Peru é composto por 296 pessoas, das quais 44% são mulheres (131 mulheres). As mulheres se destacam nos cargos de liderança, ocupando 100% dessas posições.

Em termos normativos, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1981 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2001).

A distribuição etária da instituição não pôde ser analisada sob uma perspectiva de gênero devido à falta de informações detalhadas.

Na distribuição etária da instituição, as mulheres apresentam uma distribuição homogênea em grupos mais jovens e de idade mais avançada. As mulheres estão representadas de maneira equitativa nos grupos mais jovens e mais velhos dentro da instituição. Isso também sugere que as mulheres têm uma presença estável e significativa nos grupos etários mais avançados (0,8).

Política de gênero e contexto estatal

Destacou-se a importância da capacitação do pessoal por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), e mencionou-se a lei de assédio no local de trabalho para casos de denúncias. Por outro lado, em abril de 2019, o Estado peruano aprovou a Política Nacional de Igualdade de Gênero (PNIG) como parte de seu compromisso em promover a cidadania plena para todas as mulheres em sua diversidade. O Ministério da Mulher e da Igualdade de Gênero conduz treinamentos para funcionários públicos, que também são aplicados no contexto do AGN.

No contexto da política de gênero, o AGN incorporou a perspectiva de gênero de forma transversal nos objetivos estratégicos da instituição. Além disso, destaca-se a formação de um Grupo de Trabalho específico. O Grupo é um mecanismo de coordenação, articulação e fiscalização da incorporação da perspectiva de gênero nas políticas e gestão institucional, responsável por promover o fechamento das lacunas de gênero e a igualdade entre mulheres e homens, no âmbito da implementação e cumprimento da política nacional de igualdade de gênero no AGN. Em 2018, o Regulamento do grupo de trabalho de igualdade de gênero foi formalizado⁷. O grupo organiza e realiza em conjunto com o ministério capacitações de gênero para a instituição.

⁷ Ver Regulamento em:

<http://repositorio.agn.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2026/Modificaci%C3%B3n%20Reglamento%20v.02.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Financiado por



A instituição organiza atividades e, no contexto de datas emblemáticas, publicou coleções documentais específicas e exposições, valorizando o papel da mulher em diferentes perspectivas. Também é priorizada a valorização de fundos documentais produzidos por mulheres, como a catalogação da coleção da escritora Angélica Palma, que, embora abranja apenas cinco arquivos, destaca o papel de uma das primeiras escritoras do país, com participação ativa em movimentos internacionais. Essas iniciativas têm como missão valorizar o papel da mulher por meio do trabalho documental.

Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas de Portugal

A Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas de Portugal é composta por 318 pessoas, das quais 74% são mulheres (234 mulheres). As mulheres ocupam 25% dos cargos diretivos na instituição, indicando uma participação baixa, no entanto, destaca-se a participação em cargos intermediários de responsabilidade, onde foi registrada uma participação de 84% de mulheres.

Em termos normativos, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1981 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição mostra uma predominância das mulheres em cargos técnicos, profissionais e administrativos. O gráfico do Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDC) permite observar essa distribuição.

Quanto à distribuição etária na instituição, as mulheres estão concentradas em uma faixa etária única (46–55 anos), o que é coincidente com a distribuição etária de todo o pessoal da instituição.

Política de gênero e contexto institucional

A análise do diagnóstico revela que a política de gênero, emanada do governo central, tornou-se um ponto focal dentro da administração pública. Esse enfoque é claramente refletido na implementação de políticas de gênero em várias áreas, como na Direção Geral. Nesse sentido, observa-se que a equipe de alta direção, composta por um diretor-geral e três diretores, atende ao princípio da equidade de gênero por meio da aplicação do sistema de cotas. De acordo com essa política, pelo menos um dos diretores deve ser do gênero feminino, o que demonstra um compromisso tangível com a promoção da diversidade e igualdade de oportunidades no nível de liderança.

Documentação com perspectiva de gênero

Em termos de atividades, a Direção-Geral se comprometeu a realizar exposições que buscam renovar a abordagem de gênero e de personalidades específicas, o que implica uma seleção mais precisa dos documentos relevantes para cada atividade.

Arquivo Geral da Nação do Uruguai

O Arquivo Geral da Nação do Uruguai é composto por 31 pessoas, das quais 58% são mulheres (18 mulheres). As mulheres ocupam 40% dos cargos diretivos.

Em termos normativos, embora a instituição não tenha elaborado normas próprias, o país assinou e ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1981 e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2001).

A distribuição das mulheres de acordo com seus cargos na instituição destaca a presença de mulheres em cargos profissionais (86%). Nos outros cargos de trabalho, há uma distribuição homogênea de gênero (entre 40 e 50%). O gráfico do Índice de Gênero na Distribuição de Cargos (IGDC) permite observar essa distribuição.

A distribuição etária na instituição é caracterizada por 4 faixas etárias, desde os 36 até mais de 66 anos. O gráfico permite observar uma alta concentração de mulheres na faixa etária de 46 a 55 anos.

O AGN do Uruguai segue as políticas de gênero estabelecidas pelo Ministério da Cultura. Embora dentro desse contexto tenham sido realizadas capacitações, atualmente a instituição possui um quadro de pessoal reduzido que impede a realização de ações de formação ou divulgação específicas sobre o tema.

Anexo 1 – Índice de indicadores

- I1 Índice de feminilidade nos arquivos
- I2 Proporção de mulheres em cargos de liderança
- I3 Alocação de recursos para promover a igualdade de gênero
- I4 Equidade salarial de gênero
- I5 Existência de uma política de gênero
- I6 Existência de treinamentos sobre questões de gênero
- I7 Existência de convênios com instituições
- I8 Existência de atividades com perspectiva de gênero
- I9 Participação de mulheres em atividades institucionais
- I10 Modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero
- I11 Alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero
- I12 Valorização documental a partir de uma perspectiva de gênero
- I13 Objetivos estratégicos com perspectiva de gênero
- I14 Índice de Avaliação de Inclusão com Perspectiva de Gênero (IEIPG)
- I15 Legislação para a promoção da igualdade de gênero

Índice de feminilidade nos arquivos

I1 Nível 1 Linha A

Definição

Este indicador tem como objetivo avaliar a equidade de gênero na composição da equipe de trabalho da instituição arquivística.

Justificativa

A proporção de mulheres em comparação com o total de funcionários fornece informações valiosas sobre a representação de gênero na instituição e o compromisso com a igualdade de oportunidades de trabalho.

Forma de cálculo

Calcula-se a porcentagem total de mulheres na equipe de trabalho da instituição e atribui-se um valor de 0 se a representação for inferior a 24%, um ponto se estiver entre 25 e 49%, e 2 pontos se a representação das mulheres for de 50% ou mais.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: A instituição tem menos de 25% de mulheres na equipe de trabalho.

1: A instituição tem entre 25 e 49% de mulheres na equipe de trabalho.

2: A instituição tem 50% ou mais de mulheres na equipe de trabalho.

Proporção de mulheres em cargos de liderança I2 Nível 1 Linha A

Definição

Este indicador se concentra em avaliar a participação e representação de mulheres em cargos de liderança e direção dentro da instituição arquivística.

Justificação

Este indicador busca compreender e abordar as possíveis desigualdades em termos de acesso e progressão em funções diretivas.

Forma de cálculo

A fórmula implica dividir o número de mulheres em cargos de liderança pelo total de cargos de liderança, multiplicar por 100 para obter um percentual. Em seguida, é atribuído um valor de 0 se a representação for inferior a 24%, um ponto se estiver entre 25 a 49% e 2 pontos se a representação das mulheres for de 50% ou mais.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: Não há mulheres na liderança da instituição

1: Participação moderada de mulheres

2: Há uma distribuição equitativa de gênero nos cargos de liderança

Alocação de recursos para promover a igualdade de gênero

I3 Nível 3 Linha A

Definição

Identificação da alocação de recursos com o propósito de promover a igualdade de gênero. Isso envolve a destinação de orçamento, programas de capacitação e outros meios para garantir oportunidades equitativas e condições justas para mulheres e homens dentro de uma organização.

Justificação

A alocação de recursos permite a implementação de programas e projetos projetados para enfrentar desafios específicos que afetam mulheres e outros gêneros marginalizados.

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição tem um orçamento específico alocado para atividades, práticas ou políticas para garantir a igualdade de gênero.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: Sem recursos específicos

1: Alocam recursos para atividades

2: Alocam recursos para atividades e pessoal especializado

Equidade salarial de gênero

I4 Nível 1 Linha A

Definição

Este indicador avalia a equidade salarial de gênero em uma instituição arquivística, comparando a faixa salarial média das mulheres com a faixa salarial média de todo o pessoal.

Justificação

A equidade salarial é fundamental para garantir que homens e mulheres recebam compensações justas por trabalhos de igual valor dentro da organização.

Forma de cálculo

Compara-se a faixa salarial média do pessoal (RSP) da instituição com a faixa salarial média das mulheres (RSPM) que trabalham na instituição. Se RSP for maior que RSPM, então considera-se que a equidade salarial de gênero é inferior e será atribuído 0 ponto. Se RSP for igual ou maior que RSPM, então considera-se que a equidade é equivalente entre os gêneros ou superior, em ambos os casos será atribuído um valor de 2.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: RSP é maior que RSPM

2: RSP é igual ou menor que RSPM

Existência de uma política de gênero

I5 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia a presença e formalização de uma política de gênero em uma instituição arquivística.

Justificação

A existência de uma política de gênero reflete o compromisso institucional com a igualdade de gênero, a não discriminação e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo. Esta política pode abordar aspectos como equidade salarial, prevenção de assédio de gênero, distribuição de tarefas, acesso igualitário a oportunidades profissionais, entre outros elementos relacionados à igualdade de gênero.

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição possui uma política específica de gênero. Atribui-se 0 ponto se a instituição não adotou nenhuma política de gênero, 1 se a instituição implementa ou está em processo de implementação de diretrizes de política de gênero em nível nacional e 2 pontos se for identificada a existência ou processo de elaboração de uma política institucional de gênero, especificamente aplicável ao âmbito da instituição.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: A instituição não adotou nenhuma política de gênero

1: A instituição implementa ou está em processo de implementação de diretrizes de política de gênero em nível nacional

2: A instituição implementa ou está em processo de implementação de uma política de gênero especificamente aplicável ao âmbito da instituição

Existência de treinamentos sobre questões de gênero

I6 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia se a instituição está comprometida com a formação e sensibilização em questões de gênero.

Justificação

A existência de programas de treinamento nesse campo reflete o compromisso da instituição com a sensibilização, compreensão e promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Esses treinamentos podem abordar temas como equidade salarial, diversidade de gênero, prevenção de assédio e outras questões relacionadas à igualdade de gênero.

Forma de cálculo

Para calcular este indicador, serão considerados dois pontos: a existência de treinamentos em questões de gênero e a presença de um programa contínuo de treinamento. Atribuem-se 0 pontos se não houver política ou prática de treinamento em questões de gênero. Atribuem-se 1 ponto se a instituição arquivística oferecer treinamentos específicos em questões de gênero para seu pessoal ou se estiverem em processo de implementação. Atribuem-se 2 pontos se houver prática contínua ou estiver em processo de planejamento um programa de treinamento sistemático.

Pontuação máxima: 3 pontos.

0: Não há treinamentos realizados

1: São realizados treinamentos em conformidade com a disposição da administração pública

2: São oferecidos cursos e treinamentos com o objetivo de educar pessoal e/ou usuários

3: São realizados cursos e treinamentos de forma sistemática

Existência de convênios com instituições

17 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia se a instituição arquivística possui convênios estabelecidos com outras instituições.

Justificação

Os convênios são acordos formais que podem abordar colaborações, trocas de informações, projetos conjuntos e outras formas de cooperação com instituições externas. A existência desses convênios pode indicar uma rede de relacionamentos sólidos e estratégicos que beneficiam a instituição em termos de recursos, conhecimentos e apoio mútuo.

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição possui alianças, convênios, colaborações com instituições que trabalham na temática de gênero ou com aquelas que realizam atividades ou intercâmbios sobre o assunto.

Pontuação máxima: 2 pontos.

0: A instituição não possui convênios ou adotou nenhuma política de gênero.

1: A instituição está em processo de firmar convênios.

2: A instituição firmou convênios.

Existência de atividades com perspectiva de gênero

I8 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia se a instituição arquivística desenvolve atividades, programas ou iniciativas que incorporam uma perspectiva de gênero.

Justificação

Avaliar a existência de atividades com perspectiva de gênero é crucial para garantir uma abordagem abrangente e sustentável para a equidade de gênero, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição organizou exposições ou eventos relacionados à história ou contribuição das mulheres e/ou diversidades.

Pontuação máxima: 2 pontos.

Participação de mulheres em atividades institucionais

I9 Nível 1 Linha A

Definição

Este indicador avalia a participação de mulheres em atividades oficiais organizadas pela instituição arquivística. A participação reflete o compromisso da instituição com a inclusão de mulheres em papéis-chave e a promoção de sua participação ativa na vida institucional.

Justificativa

Essas atividades podem incluir conferências, reuniões, eventos, comitês e outras instâncias oficiais nas quais a presença e participação de mulheres são consideradas.

Forma de cálculo

Verifica-se se promove a diversidade de vozes e perspectivas de gênero em exposições e eventos da instituição.

Pontuação máxima: 2 pontos.

Modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero

I10 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia se a instituição arquivística realizou modificações em seus processos ou procedimentos internos levando em consideração uma perspectiva de gênero. Essas modificações podem incluir alterações ou ajustes em protocolos técnicos, práticas específicas, debates ou reflexões práticas e procedimentos para garantir a equidade de gênero e eliminar possíveis preconceitos ou discriminações no trabalho arquivístico.

Justificativa

Este indicador permite verificar se a perspectiva de gênero trouxe mudanças no trabalho arquivístico e avaliar a capacidade da entidade de se adaptar, identificando oportunidades. Modificações incluem, por exemplo, a priorização de documentos a partir de uma perspectiva de gênero nas políticas de digitalização, mudanças na política ou prática de descrição arquivística (por exemplo, o uso da linguagem, incorporação de pontos de acesso, entre outros).

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição realizou modificações nos procedimentos e/ou processos arquivísticos, incorporando uma perspectiva de gênero. Atribui-se 0 pontos se nenhuma modificação for registrada, 1 ponto se alguma modificação estiver em processo e 2 pontos se alguma modificação for detectada.

Pontuação máxima: 2 pontos.

Alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero

I11 Nível 2 Linha A

Definição

Este indicador avalia se a instituição arquivística designou pessoal específico responsável por implementar e monitorar as políticas com perspectiva de gênero.

Justificativa

A designação de pessoal dedicado demonstra um compromisso ativo com a integração da perspectiva de gênero em todas as áreas da instituição e garante uma gestão eficaz das iniciativas relacionadas ao gênero.

Forma de cálculo

Verifica-se se a instituição possui pessoal ou equipes dedicadas à implementação de políticas de igualdade de gênero.

Pontuação máxima: 2 pontos

Valorização documental a partir de uma perspectiva de gênero

I12 Nível 2 Linha B

Definição

Este indicador avalia se a instituição arquivística implementou processos de valoração documental a partir de uma perspectiva de gênero.

Justificativa

A valoração documental implica reconhecer e destacar a importância histórica, cultural e social dos documentos. A perspectiva de gênero neste contexto envolve considerar e destacar a relevância dos documentos que refletem a experiência, contribuições e perspectivas de diferentes gêneros.

Forma de cálculo

Para calcular este indicador, serão considerados dois aspectos: a existência de uma política de incorporação ou valorização de documentos a partir de uma perspectiva de gênero e a existência de coleções documentais específicas relacionadas ao gênero e/ou mulheres. Serão atribuídos 0 pontos se nenhuma política de valorização a partir de uma perspectiva de gênero for desenvolvida, 2 pontos se forem identificados processos de valoração a partir de uma perspectiva de gênero e 1 ponto se estiver em processo.

Pontuação máxima: 2 pontos.

Objetivos estratégicos com perspectiva de gênero

I13 Nível 3 Linha C

Definição

Este indicador avalia se a instituição desenvolveu objetivos específicos relacionados à igualdade de gênero no plano estratégico da instituição.

Justificação

A inclusão da perspectiva de gênero nos objetivos estratégicos pode contribuir para o cumprimento de metas estabelecidas em acordos e compromissos internacionais, bem como em políticas e leis nacionais relacionadas à igualdade de gênero.

Forma de cálculo

É verificado se a instituição incluiu uma perspectiva de gênero na definição de seus objetivos. São atribuídos 0 pontos se a instituição não incluiu objetivos relacionados, 2 pontos se estiver em processo e 3 pontos se a instituição priorizou uma perspectiva de gênero em seus objetivos estratégicos.

Pontuação máxima: 3 pontos.

Índice de Avaliação de Inclusão com Perspectiva de Gênero

I14 Nível 3 Linha C

Definição

Este indicador avalia o nível de incorporação da perspectiva de gênero pela instituição, incluindo a coleta de dados específicos e/ou avaliações regulares sobre a inclusão da perspectiva de gênero nas atividades e serviços da instituição.

Justificação

A realização de avaliações regulares permite monitorar constantemente a presença e a eficácia da perspectiva de gênero nas atividades da instituição ao longo do tempo. Facilita a identificação de tendências e mudanças na incorporação da perspectiva de gênero, permitindo ajustes ou melhorias contínuas.

A ponderação equitativa de ambas as componentes reflete a importância de coletar informações precisas e atualizadas, bem como a necessidade de avaliar continuamente e de forma sistemática o impacto das iniciativas de gênero. O IEIPG pode ser utilizado como uma ferramenta de gestão estratégica para impulsionar políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero em todas as facetas da instituição.

Forma de cálculo

Registra-se se a instituição realiza avaliações regulares para medir o impacto da incorporação da perspectiva de gênero nas atividades da instituição e se a instituição coleta dados específicos sobre a inclusão com perspectiva de gênero nas atividades e serviços que oferece.

Pontuação máxima: 4 pontos.

Pontuação para Coleta de Dados (0-2):

0: Não são coletados dados específicos sobre a inclusão com perspectiva de gênero.

1: Está sendo planejada a incorporação da coleta de dados.

2: São coletados dados abrangentes e detalhados sobre a inclusão com perspectiva de gênero em todas as atividades e serviços da instituição.

Pontuação para Avaliações Regulares (0-2):

0: Não são realizadas avaliações regulares para medir o impacto da incorporação da perspectiva de gênero.

1: Está em processo a incorporação de avaliações regulares.

2: São realizadas avaliações regulares de forma sistemática para medir e melhorar continuamente o impacto da perspectiva de gênero em todas as atividades da instituição.

Legislação para a promoção da igualdade de gênero

I15 Nível 3 Linha C

Definição

O indicador registra o nível de desenvolvimento normativo da instituição em matéria de igualdade de gênero, avaliando, por um lado, a iniciativa da instituição em criar qualquer tipo de regulamentação para promover ou fortalecer as políticas de gênero na instituição. Por outro lado, registra se o Estado ao qual pertence a instituição consentiu, por meio de um ato de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e se assinou e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Justificação

Este indicador é essencial para avaliar o compromisso e a eficácia das ações legais voltadas para alcançar a igualdade de gênero, sendo um reflexo tangível do esforço de uma entidade ou país para a criação de sociedades mais justas e inclusivas.

Forma de cálculo

É verificado se o país promulgou legislação orientada para a equidade de gênero, se o Estado Nacional ao qual pertence a instituição consentiu, por meio de um ato de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e se assinou e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Pontuação máxima: 4 pontos

É atribuído 1 ponto se o Estado ao qual pertence a instituição consentiu, por meio de um ato de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). É atribuído 1 ponto se o Estado nacional assinou e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a eliminação

de todas as formas de discriminação contra a mulher. São atribuídos 2 pontos se a instituição elaborou algum tipo de legislação específica ou se está em processo essa iniciativa.

O: A instituição não elaborou legislação específica e o Estado não assinou convenções internacionais.

1: O Estado ao qual pertence a instituição consentiu, por meio de um ato de ratificação, adesão ou sucessão, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e/ou o Estado nacional assinou e ratificou o Protocolo Facultativo da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

2: A instituição elaborou ou está em processo de promulgar legislação para mitigar as desigualdades de gênero. Essa legislação pode abordar explicitamente as desigualdades de gênero ou buscar estabelecer um quadro legal que promova a equidade e a eliminação de práticas discriminatórias.

Anexo 2 – Tablas

Tabela 1 – Matriz do Modelo de Maturidade

| País / Indicador | I01 | I02 | I03 | I04 | I05 | I06 | I07 | I08 | I09 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 |
|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Argentina | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Brasil | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| Chile | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| Colombia | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Costa Rica | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| Cuba | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Ecuador | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| El Salvador | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| España | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| Filipinas | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| México | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| Panamá | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Perú | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| Portugal | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 2 |
| Puerto Rico | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| República Dominicana | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Uruguay | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 1 y 3.

Financiado por



Tabela 2 – Nível de Maturidade por país

| País | Valor por país | Porcentaje de cumplimiento | Nível |
|----------------------|----------------|----------------------------|---------|
| Argentina | 19 | 54,29% | Nivel 2 |
| Brasil | 22 | 62,86% | Nivel 2 |
| Chile | 30 | 85,71% | Nivel 3 |
| Colômbia | 18 | 51,43% | Nivel 2 |
| Costa Rica | 32 | 91,43% | Nivel 3 |
| Cuba | 20 | 57,14% | Nivel 2 |
| Equador | 16 | 45,71% | Nivel 2 |
| El Salvador | 11 | 31,43% | Nivel 2 |
| Espanha | 33 | 94,29% | Nivel 3 |
| Filipinas | 30 | 85,71% | Nivel 3 |
| México | 27 | 77,14% | Nivel 3 |
| Panamá | 18 | 51,43% | Nivel 2 |
| Peru | 26 | 74,29% | Nivel 3 |
| Portugal | 21 | 60,00% | Nivel 2 |
| Porto Rico | 5 | 14,29% | Nivel 1 |
| República Dominicana | 28 | 80,00% | Nivel 3 |
| Uruguai | 18 | 51,43% | Nivel 2 |

Tabela 3 – Percentual de Cumprimento por Indicador

| Indicador | | Porcentaje de cumplimiento |
|-----------|---|----------------------------|
| I01 | Índice de feminilidade nos Arquivos | 82,35% |
| I02 | Proporção de mulheres em cargos de liderança | 79,41% |
| I03 | Alocação de recursos para promover a igualdade de gênero | 23,53% |
| I04 | Equidade salarial de gênero | 88,24% |
| I05 | Existência de uma política de gênero | 52,94% |
| I06 | Existência de treinamentos sobre questões de gênero | 73,53% |
| I07 | Existência de convênios com instituições | 64,71% |
| I08 | Existência de atividades com perspectiva de gênero | 79,41% |
| I09 | Participação de mulheres em atividades institucionais | 85,29% |
| I10 | Modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero | 55,88% |
| I11 | Alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero | 52,94% |
| I12 | Valorização documental a partir de uma perspectiva de gênero | 88,24% |
| I13 | Objetivos estratégicos com perspectiva de gênero | 60,78% |
| I14 | Índice de Evaluación de Inclusión con Perspectiva de Género (IEIPG) | 39,71% |
| I15 | Legislação para a promoção da igualdade de gênero | 50,00% |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 4 – Índice de Feminilidade nos Arquivos (I1)

| País | Percentual de mulheres na equipe de trabalho | Pontuação |
|----------------------|--|-----------|
| Argentina | 52,00% | 2 |
| Brasil | 49,00% | 1 |
| Chile | 47,00% | 1 |
| Colômbia | 54,00% | 2 |
| Costa Rica | 55,00% | 2 |
| Cuba | 67,00% | 2 |
| Equador | 64,00% | 2 |
| El Salvador | 42,00% | 1 |
| Espanha | 57,00% | 2 |
| Filipinas | 57,00% | 2 |
| México | 53,00% | 2 |
| Panamá | 61,00% | 2 |
| Peru | 44,00% | 1 |
| Portugal | 74,00% | 2 |
| Porto Rico | 22,00% | 0 |
| República Dominicana | 55,00% | 2 |
| Uruguai | 58,00% | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 5 – Proporção de mulheres em cargos de liderança (I2)

| País | Proporção de mulheres | Pontuação |
|----------------------|-----------------------|-----------|
| Argentina | 50,00% | 2 |
| Brasil | 70,00% | 2 |
| Chile | 100,00% | 2 |
| Colômbia | 60,00% | 2 |
| Costa Rica | 29,00% | 1 |
| Cuba | 100,00% | 2 |
| Equador | 100,00% | 2 |
| El Salvador | Sin información | 0 |
| Espanha | 52,00% | 2 |
| Filipinas | 88,00% | 2 |
| México | 50,00% | 2 |
| Panamá | 38,00% | 1 |
| Peru | 43,00% | 1 |
| Portugal | 25,00% | 1 |
| Porto Rico | 100,00% | 2 |
| República Dominicana | 56,00% | 2 |
| Uruguai | 40,00% | 1 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 6 – Mulheres nos cargos de direção

| País | Máximo cargo institucional | Género |
|----------------------|----------------------------|-----------|
| Argentina | Director General | Masculino |
| Brasil | Directora General | Femenino |
| Chile | Directora | Femenino |
| Colômbia | Directora | Femenino |
| Costa Rica | Directora General | Femenino |
| Cuba | Directora | Femenino |
| Equador | Directora General | Femenino |
| El Salvador | Directora | Femenino |
| Espanha | Subdirectora General | Femenino |
| Filipinas | Director | Masculino |
| México | Director General | Masculino |
| Panamá | Director | Masculino |
| Peru | Jefe institucional | Masculino |
| Portugal | Director General | Masculino |
| Porto Rico | Directora | Femenino |
| República Dominicana | Director General | Masculino |
| Uruguai | Director | Masculino |

Tabela 7 – Alocação de recursos para promover a igualdade de gênero (I3)

| País | Alocação de recursos | Pontuação |
|----------------------|----------------------|-----------|
| Argentina | No | 0 |
| Brasil | No | 0 |
| Chile | No | 0 |
| Colômbia | No | 0 |
| Costa Rica | Sim | 2 |
| Cuba | No | 0 |
| Equador | No | 0 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sim | 2 |
| Filipinas | Sim | 2 |
| México | No | 0 |
| Panamá | No | 0 |
| Peru | No | 0 |
| Portugal | Sim | 2 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | No | 0 |
| Uruguai | No | 0 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 8 – Equidade Salarial de Gênero (I4)

| País | Equidad | Puntaje |
|----------------------|-----------------|---------|
| Argentina | Equivalente | 2 |
| Brasil | Equivalente | 2 |
| Chile | Equivalente | 2 |
| Colômbia | Equivalente | 2 |
| Costa Rica | Equivalente | 2 |
| Cuba | Sin información | 0 |
| Equador | Equivalente | 2 |
| El Salvador | Equivalente | 2 |
| Espanha | Equivalente | 2 |
| Filipinas | Equivalente | 2 |
| México | Equivalente | 2 |
| Panamá | Equivalente | 2 |
| Peru | Equivalente | 2 |
| Portugal | Equivalente | 2 |
| Porto Rico | Equivalente | 2 |
| República Dominicana | Equivalente | 2 |
| Uruguai | Superior | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Financiado por



Tabela 9 – Existência de uma política de gênero (15)

| País | Existência de uma política de gênero | Puntaje |
|----------------------|--------------------------------------|---------|
| Argentina | No | 0 |
| Brasil | Sí | 2 |
| Chile | Sí | 2 |
| Colômbia | No | 0 |
| Costa Rica | Sí | 2 |
| Cuba | Sí | 2 |
| Equador | No | 0 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sí | 2 |
| Filipinas | En proceso | 1 |
| México | Sí | 2 |
| Panamá | No | 0 |
| Peru | En proceso | 1 |
| Portugal | No | 0 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | Sí | 2 |
| Uruguai | Sí | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 10 – Existência de treinamentos sobre questões de gênero (I6)

| País | Treinamentos | Programa contínuo | Pontuação |
|----------------------|--------------|-------------------|-----------|
| Argentina | Sí | Sí | 0 |
| Brasil | Sí | Sí | 2 |
| Chile | Sí | Sí | 2 |
| Colômbia | Sí | No | 0 |
| Costa Rica | Sí | Sí | 2 |
| Cuba | Sí | Sí | 2 |
| Equador | No | No | 0 |
| El Salvador | Sí | Sí | 0 |
| Espanha | Sí | Sí | 2 |
| Filipinas | Sí | Sí | 1 |
| México | Sí | Sí | 2 |
| Panamá | En proceso | No | 0 |
| Peru | Sí | En proceso | 1 |
| Portugal | Sí | No | 0 |
| Porto Rico | No | No | 0 |
| República Dominicana | En proceso | En proceso | 2 |
| Uruguai | Sí | No | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 11 – Existência de convênios com instituições (17)

| País | Convenios y alianzas | Pontuação |
|----------------------|----------------------|-----------|
| Argentina | Sí | 2 |
| Brasil | Sí | 2 |
| Chile | Sí | 2 |
| Colômbia | En proceso | 1 |
| Costa Rica | Sí | 2 |
| Cuba | No | 0 |
| Equador | No | 0 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sí | 2 |
| Filipinas | Sí | 2 |
| México | Sí | 2 |
| Panamá | Sí | 2 |
| Peru | Sí | 2 |
| Portugal | Sí | 2 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | En proceso | 1 |
| Uruguai | No | 0 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 12 – Existência de atividades com perspectiva de gênero (I8)

| País | Atividades | Pontuação |
|----------------------|------------|-----------|
| Argentina | Sí | 2 |
| Brasil | Sí | 2 |
| Chile | Sí | 2 |
| Colômbia | Sí | 2 |
| Costa Rica | Sí | 2 |
| Cuba | Sí | 2 |
| Equador | Sí | 2 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sí | 2 |
| Filipinas | Sí | 2 |
| México | No | 0 |
| Panamá | Sí | 2 |
| Peru | Sí | 2 |
| Portugal | Sí | 2 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | Sí | 2 |
| Uruguai | Sí | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 13 – (I9) Participação de mulheres em atividades institucionais

| País | Participação de mulheres | Pontuação |
|----------------------|--------------------------|-----------|
| Argentina | Sí | 2 |
| Brasil | Sí | 2 |
| Chile | Sí | 2 |
| Colômbia | Sí | 2 |
| Costa Rica | Sí | 2 |
| Cuba | Sí | 2 |
| Equador | Sí | 2 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sí | 2 |
| Filipinas | Sí | 2 |
| México | Sí | 2 |
| Panamá | Sí | 2 |
| Peru | En proceso | 1 |
| Portugal | Sí | 2 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | Sí | 2 |
| Uruguai | Sí | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 14 - (I10) Modificação de processos ou procedimentos a partir de uma perspectiva de gênero

| País | Modificaciones en procesos o procedimientos | Digitalización con perspectiva de género | Pontuação |
|----------------------|---|--|-----------|
| Argentina | Sí | No | 2 |
| Brasil | No | En proceso | 1 |
| Chile | Sí | No | 2 |
| Colômbia | No | No | 0 |
| Costa Rica | Sí | En proceso | 2 |
| Cuba | No | No | 0 |
| Equador | No | No | 0 |
| El Salvador | No | No | 0 |
| Espanha | Sí | En proceso | 2 |
| Filipinas | No | En proceso | 2 |
| México | No | No | 0 |
| Panamá | Sí | No | 2 |
| Peru | No | En proceso | 2 |
| Portugal | No | No | 0 |
| Porto Rico | No | No | 0 |
| República Dominicana | No | En proceso | 2 |
| Uruguai | No | En proceso | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 15 – (I11) Alocação de pessoal específico para políticas com perspectiva de gênero

| País | Pessoal específico | Pontuação |
|----------------------|--------------------|-----------|
| Argentina | No | 0 |
| Brasil | No | 0 |
| Chile | Sí | 2 |
| Colômbia | Sí | 2 |
| Costa Rica | Sí | 2 |
| Cuba | No | 0 |
| Equador | No | 0 |
| El Salvador | No | 0 |
| Espanha | Sí | 2 |
| Filipinas | Sí | 2 |
| México | Sí | 2 |
| Panamá | Sí | 2 |
| Peru | Sí | 2 |
| Portugal | No | 0 |
| Porto Rico | No | 0 |
| República Dominicana | Sí | 2 |
| Uruguai | No | 0 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 16 – (I12) Avaliação documental a partir de uma perspectiva de gênero

| País | Atividades | Colecciones | Pontuação |
|----------------------|------------|-------------|-----------|
| Argentina | En proceso | No | 1 |
| Brasil | Sí | Sí | 2 |
| Chile | Sí | Sí | 2 |
| Colômbia | Sí | Sí | 2 |
| Costa Rica | Sí | Sí | 2 |
| Cuba | Sí | Sí | 2 |
| Equador | Sí | No | 2 |
| El Salvador | No | No | 0 |
| Espanha | Sí | Sí | 2 |
| Filipinas | En proceso | Sí | 2 |
| México | Sí | No | 2 |
| Panamá | En proceso | En proceso | 2 |
| Peru | Sí | Sí | 2 |
| Portugal | No | Sí | 2 |
| Porto Rico | No | En proceso | 1 |
| República Dominicana | Sí | Sí | 2 |
| Uruguai | Sí | Sí | 2 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 17 – (I13) Objetivos estratégicos con perspectiva de género

| País | Objetivos estratégicos con perspectiva de género | Puntaje |
|----------------------|--|-----------------|
| Argentina | No | 0 |
| Brasil | Sí | 3 |
| Chile | Sí | 3 |
| Colômbia | No | 0 |
| Costa Rica | Sí | 3 |
| Cuba | Sí | 3 |
| Equador | No | 0 |
| El Salvador | Sí | 3 |
| Espanha | Sí | 3 |
| Filipinas | En proceso | 2 |
| México | Sí | 3 |
| Panamá | No | 0 |
| Peru | En proceso | 2 |
| Portugal | Sí | 3 |
| Porto Rico | Sin información | Sin información |
| República Dominicana | Sí | 3 |
| Uruguai | No | 0 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 18 – I14 Índice de Avaliação da Inclusão com Perspectiva de Gênero (IEIPG)

| País | Monitoramento contínuo | Coleta de dados | Pontuação |
|----------------------|------------------------|-----------------|-----------|
| Argentina | No | No | 0 |
| Brasil | No | En proceso | 1 |
| Chile | No | Sí | 4 |
| Colômbia | No | No | 0 |
| Costa Rica | Sí | Sí | 4 |
| Cuba | No | Sí | 2 |
| Equador | No | Sí | 2 |
| El Salvador | No | Sí | 2 |
| Espanha | Sí | Sí | 4 |
| Filipinas | En proceso | Sí | 3 |
| México | Sí | No | 2 |
| Panamá | No | No | 0 |
| Peru | Sí | No | 2 |
| Portugal | No | No | 0 |
| Porto Rico | No | No | 0 |
| República Dominicana | En proceso | En proceso | 2 |
| Uruguai | No | No | 0 |

Fonte: Elaboração própria com base nas respostas fornecidas no Formulário 3.

Tabela 19 – Normativa de Género por País (I15)

| País | Normativa del país | | Normativa de la institución | Puntaje total |
|-------------|---|--|-----------------------------|---------------|
| | Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women | | |
| Argentina | Ratificación del Protocolo (2007) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1985 | No | 2 |
| Brasil | Ratificación del Protocolo (2002) | Signature: 1981, Ratification/Accession: 1984 | No | 2 |
| Chile | Ratificación del Protocolo (2020) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1989 | No | 2 |
| Colombia | Ratificación del Protocolo (2007) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1982 | No | 2 |
| Costa Rica | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1986 | No | 2 |
| Cuba | Firma del Protocolo (2000) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1980 | No | 1 |
| Ecuador | Ratificación del Protocolo (2002) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981 | No | 2 |
| El Salvador | Firma del Protocolo (2001) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981 | No | 1 |
| España | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1984 | No | 2 |



| | | | | |
|----------------------|---------------------------------------|--|----|---|
| Filipinas | Ratificación del Protocolo (2003) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981 | No | 2 |
| México | Ratificación del Protocolo (2002) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981 | Sí | 2 |
| Panamá | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1981 | No | 2 |
| Perú | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1981, Ratification/Accession: 1982 | Sí | 2 |
| Portugal | Ratificación del Protocolo (2002) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1980 | No | 2 |
| Puerto Rico | No ha firmado ni ratificado Protocolo | Sin información | No | 0 |
| República Dominicana | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1980, Ratification/Accession: 1982 | No | 2 |
| Uruguay | Ratificación del Protocolo (2001) | Signature: 1981, Ratification/Accession: 1981 | No | 2 |

Fuente: CEPAL, Naciones Unidas y datos propios



Anexo 3 – Dashboard

Para visualizar os gráficos, apresentamos o seguinte [Dashboard](#) elaborado na plataforma Air Table. Para acessar, é necessário registrar um e-mail, que permitirá a visualização e navegação interativa do painel comparativo e dos painéis por país. Na barra lateral esquerda, você encontrará o índice dos painéis, que pode ser navegado deslizando para baixo na página para observar os diferentes gráficos.

Anexo 4 – Entrevistas realizadas

Foram realizadas 82% das entrevistas institucionais planejadas. Também foram conduzidas 3 entrevistas preparatórias com Argentina, Portugal e Chile. Das 14 entrevistas institucionais, duas foram realizadas presencialmente (Argentina e Equador), o que teve um impacto positivo na qualidade e profundidade do diálogo, bem como no conhecimento e contextualização das políticas e práticas institucionais. As outras 12 entrevistas (Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Espanha, Filipinas, México, Panamá, Peru, Portugal, Porto Rico, República Dominicana e Uruguai) foram realizadas virtualmente.

As entrevistas foram realizadas entre 24 de outubro e 22 de dezembro de 2023. Um total de 42 pessoas participaram das conversas, com uma média de 3 pessoas por instituição. A duração das entrevistas totalizou 23 horas de conversa, com uma média de 110 minutos (variando entre 75 e 180 minutos).

Para o agendamento e realização das entrevistas, foi utilizada a plataforma Google Meet, por meio de um calendário com disponibilidade de agenda para reservas pelas instituições. Para o registro das conversas, foi utilizada a plataforma TacTiq, que realizou transcrições automáticas das entrevistas.

Em todos os casos, foi utilizado um Guia de Perguntas como instrumento. No entanto, para cada entrevista, foi preparado um guia de perguntas específico, com base nas respostas fornecidas nos formulários. As entrevistas não apenas contribuíram para aprofundar algumas dimensões e aspectos da pesquisa, mas também para corrigir o formulário de pesquisa, validar dados quantitativos, completar informações ausentes, retificar informações e validar a compreensão de algumas perguntas feitas nos questionários. Além disso, buscou-se levantar informações legislativas. Nesse aspecto, as entrevistas não foram orientadoras, portanto, o levantamento foi direcionado apenas para a disponibilidade de informações publicadas nos sites oficiais dos arquivos membros do programa Iberarquivos.

Entrevistas realizadas

Países

Argentina

25 de octubre de 2023
Presencial
2hs

6 de diciembre de 2023
Presencial
2hs

Brasil

14 de diciembre de 2023
Virtual
1.6hs

Chile

20 de octubre de 2023
Virtual
1.2hs

9 de agosto de 2023
Virtual
1hs

Colômbia

7 de noviembre de 2023
Virtual
2hs

Costa Rica

13 de diciembre de 2023
Virtual
1.9hs

Cuba

22 de diciembre de 2023
Virtual
1.6hs

Ecuador

15 de noviembre de 2023
Virtual

Participantes

Pablo Fontdevila, Lucila Quieto, Natalia Devoto, María Belén Sánchez, Belén Callegarich, Diego Etchezarreta, Rocía Caldentey, Andrés Pak Linares

Pablo Fontdevila

Marcelo Nogueira de Siqueira, Monica Lima

Eduardo Mella Flores, Paula Palacios Rojas, Marcela Morales, Surimana Paz

Paula Palacios Rojas, Marcela Morales, Surimana Paz

Yenni Gasca, Diego Alejandro García Jiménez

Carmen Elena Campos Ramírez

Elvira Cobelle y Isbel Vivar González

Carmen Alejandra Salazar

2hs

Espanha

31 de octubre de 2023

Virtual

1.4hs

Ricard Pérez y Miguel Ángel Bermejo

Filipinas

22 de noviembre de 2023

1.3hs

Jackylyn Joyce Delgado, National Archives Rgtalabis, National Archives Nap_Hrm, Aileen Vergonio, Rolly A. Cidamon

México

22 de noviembre de 2023

Virtual

1.6hs

Carlos Palomo, Renata González

Panamá

8 de noviembre de 2023

Virtual

1.4hs

Massiel Mudarra

Peru

22 de noviembre de 2023

Virtual

1.4hs

Celia Soto Molina, Jackeline Córdoba García, Carmen Salazar, Nataly Bravo, Emily Salazar Castillo, Abel, Otto Guevara, Yilergen Bacilio Bacilio, Nighel Schiaffino

Portugal

21 de diciembre de 2023

Virtual

1.5hs

Anabela Ribeiro, José Furtado

2 de agosto de 2023

Virtual

1hs

Silvestre Lacerda

Uruguay

24 de octubre de 2023

Virtual

1.9hs

Mag. Mauricio Vázquez Bevilacqua

Financiado por

