



## **1º Encontro Nacional de Mulheres de Carreiras de Estado**

**Oficina "Que reformas precisamos empreender para alcançar a equidade de gênero nas carreiras de Estado?"**

### **Relatório Final**

**Coordenação da Oficina:**

Michelle Fernandez

**Facilitadoras:**

Cláudia Couto

Juliana Sousa

Kauara Rodrigues

Renata Carvalho

## **Apresentação**

O 1º Encontro Nacional de Mulheres de Carreiras de Estado teve como objetivo debater o panorama das mulheres a partir da análise das carreiras que compõem o Governo Federal. Com uma mesa de abertura, composta por autoridades, e 5 mesas temáticas, o encontro discutiu sobre a representação das mulheres, a caracterização das mulheres nas diferentes carreiras, a situação das mulheres negras nas carreiras de Estado, a capacidade do Estado brasileiro para a promoção da igualdade de gênero e, por fim, trouxe relatos internacionais de políticas de paridade de gênero.

Além das mesas de debate, o encontro contou com a oficina "Que reformas precisamos empreender para alcançar a equidade de gênero nas carreiras de Estado?". Essa atividade teve como objetivo pensar e sistematizar propostas a partir do diagnóstico da situação das mulheres em carreiras de Estado apresentado nas diferentes mesas que compuseram o encontro. A partir de quatro eixos temáticos (Estrutura de Trabalho e Cuidado; Diversidade e Interseccionalidade; Violência e Assédio; e Evolução na carreira, liderança e ações afirmativas), tratou-se de refletir sobre os problemas apresentados e sistematizar possíveis intervenções para cada um dos temas.

## **Sistematização de propostas**

A seguir, apresenta-se o mapeamento das situações-problema e das possíveis intervenções em cada um dos quatro temas propostos.

### **1. Estrutura de Trabalho e Cuidado**

O primeiro tema trata de mapear questões relacionadas à estrutura de trabalho que, nas carreiras de Estado, afetam, em maior medida, às mulheres. Além disso, paralelo ao debate da estrutura de trabalho, observamos como as questões relacionadas ao cuidado impactam na vida laboral dessas mulheres.

Foi identificado como problema central a dicotomia entre o trabalho e o cuidado com a família. Reconhece-se o cuidado com o(s) filho(s) como fator central dessa dicotomia. Relacionado às questões de cuidado estão: a sobrecarga das mulheres no cuidado familiar; escolha entre família e crescimento na carreira; e a diminuição da presença das mulheres na rotina dos filhos em decorrência das obrigações laborais. Por outro lado, e vinculado principalmente ao debate sobre o cuidado, algumas questões relacionadas à estrutura de trabalho foram apontadas como problemáticas: horários rígidos ou pouco flexíveis; falta de isonomia no controle de horários e frequências; falta de empatia e/ou compreensão da liderança; ideia de que mulheres "negligenciam" o trabalho para cuidar da família; e falta de estruturas de apoio familiar no trabalho.

Diante dessas questões, as principais propostas levantadas neste eixo temático foram:

- Fomentar a realização de cursos e processos formativos em letramento de gênero para todo o funcionalismo público;
- Realizar campanhas de incentivo à inclusão de gênero e de combate ao assédio no ambiente de trabalho;
- Estabelecer programas de qualidade de vida no trabalho com foco na saúde mental;
- ter espaços reservados no ambiente de trabalho para mulheres assediadas;
- Disponibilizar vagas de creche e/ou atividades de contraturno escolar no local de trabalho. Além disso, ter previsão de horário estendido em creche e/ou contraturno escolar para filhos de mães em cargos de chefia ou assessoramento;
- Ampliação do auxílio creche para, preferencialmente mães;
- Viabilizar a ocupação de cargos de liderança (cargos comissionados) por pessoas que possuam redução de carga horária de trabalho em função do cuidado familiar;
- Definir com clareza horários de reuniões, ligações, resposta de emails. Estabelecimento, via Ministério da Gestão e Inovação, de métodos de trabalho inclusivos para cuidadores (reuniões de trabalho das 8h/18h; limitação de horários de reunião, etc.). Além disso, propõe-se horários de início e fim da jornada de trabalho flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto para todas as pessoas que necessitem;
- Estabelecimento de licença parental e/ou flexibilidade da licença paternidade para escolha do momento (durante a licença maternidade ou após o retorno da mãe ao ambiente de trabalho).

## **2. Diversidade e Interseccionalidade**

O tema "Diversidade e interseccionalidade" aborda problemas enfrentados para alcançar a representação de mulheres, e de mulheres que fazem parte de minorias, dentro do serviço público federal.

Entre os problemas apontados pelas mulheres que participaram da oficina estão as diversas formas de deslegitimar a voz das mulheres, seja por meio da apropriação da ideia de uma mulher por um homem (Bropropriaching); da manipulação ou distorção de ideias ou fatos para confundir uma mulher (Gaslighting); ou da interrupção da fala de uma mulher por um homem (Mansplaining). Além disso, foi levantado como problema a normalização de comportamentos inadequados com relação às mulheres, que geram uma sensação de isolamento e não-pertencimento. Por fim, preconceitos com relação a pessoas LGBTQIA+, de raça e/ou em função da região de origem no país também foram apontados.

Nesse sentido, as propostas colocadas no eixo "Diversidade e interseccionalidade" foram:

- Fomentar a realização de cursos e processos formativos em letramento em diversidade para todo o funcionalismo público;
- Criação de uma escala de equidade nos órgãos para influenciar liberação de recurso para gestão dos mesmos;
- Criação de uma premiação de equidade na administração pública federal, reconhecendo os órgãos que mais fomentam a diversidade entre seus servidores;
- Criação e implementação de uma Políticas de inclusão de minorias na administração pública federal.

### **3. Violência e Assédio**

O terceiro tema tratado diz respeito à violência sofrida por mulheres no ambiente de trabalho e às questões de assédio. Os problemas apontados nesse tema podem ter relação com questões estruturais, ou seja, cultura do estupro, cultura do assédio, preconceito de gênero, machismo, corporativismo entre homens. Além disso, foram apontadas também situações vividas pelas mulheres como consequência das questões estruturais. São elas: a violência propriamente dita; o silenciamento; o medo a julgamentos; o medo a represálias; os sentimentos de impotência e impunidade; e a falta de apoio e de acolhimento dos colegas e da instituição.

Frente a esses desafios, as propostas apresentadas foram:

- Oferecer capacitação e formação continuada de todos os servidores por meio de curso obrigatório de letramento em violência e assédio;
- Oferecer formação e capacitação em equidade para ouvidorias e corregedorias. Formar servidores capazes de realizar apurações de forma isenta nos casos de assédio e violência;
- Qualificar lideranças para apoiar e acolher servidoras vítimas de assédio e violência;
- Garantir diversidade de gênero e raça na composição de comissões de ética e ouvidorias que apuram casos de assédio;
- Estruturar campanhas junto à Secretaria de Comunicação sobre assédio e violência no ambiente de trabalho. Divulgar, no âmbito das campanhas, o Guia Lilás;
- Divulgar as ouvidorias internas de órgãos federais como local seguro para recebimento de denúncias de assédio e violência. Publicizar também o canal "FALA.BR". Além disso, estabelecer esses ou outro canais de acolhimento e escuta qualificados;
- Estabelecer um processo de monitoramento das denúncias e apurações de casos de assédio e violência. Nesse sentido, criar e divulgar um painel com resultados dos referidos processos. Além disso, publicar estudo anualmente sobre os casos de assédio na administração pública federal;
- Coletânea de casos de assédio com casos/histórias (anônimas) para as pessoas se identificarem;
- Atualizar a Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para casos de assédio;
- Incluir nos planos de integridade do órgãos ações de enfrentamento ao assédio e violência;
- Criar, nos órgãos, serviços de apoio a servidoras que passaram por assédio ou violência (assistência social e psicológica);

### **4. Evolução na carreira, liderança e ações afirmativas**

O último tema debatido na oficina trata da evolução das mulheres na carreira dentro do serviço público, dos condicionantes e desafios para as mulheres passarem a ocupar um cargo de liderança e, por fim, das ações afirmativas que podem ajudar as mulheres na caminhada dentro do serviço público.

Alguns problemas estruturais foram apontados nesse debate, ou seja, sub-representação crônica das mulheres nas diversas carreiras e diferença salarial em função da presença de menos mulheres ocupando cargos mais elevados. Além disso, há problemas vinculados ao funcionamento interno de cada órgão. Esses problemas fazem referência à desvalorização de ideias, entregas e do trabalho em geral das mulheres no momento de considerar uma ascensão a cargos de liderança e ao esvaziamento de oportunidade para as mulheres que são mães. Por fim, pode-se fazer referência a problemas que emanam de como as próprias mulheres se enxergam no contexto laboral (síndrome da impostora e síndrome da abelha rainha/pioneira) ou da relação entre mulheres no ambiente de trabalho (ausência de consciência de gênero e apoio entre mulheres).

Para enfrentar os problemas apresentados, foram sugeridas algumas ações:

- Estabelecer trilhas de formação sobre equidade de gênero e diversidade nas organizações para servidores e gestores. Treinamento obrigatório de lideranças para diversidade e inclusão;
- Realização de campanha publicitária com o objetivo de fomentar a diversidade e atrair mulheres para carreiras de Estado. Além disso, realizar campanhas internas de conscientização e combate aos micromachismos institucionalizados;
- Debater sobre um marco legal que viabilize a paridade no serviço público federal. Além disso, consultar a viabilidade da realização de concursos exclusivos para mulheres e/ou a possibilidade de estabelecer quotas progressivas até atingir a paridade nas diferentes carreiras. Considerar, também, a maternidade como pontuação extra nos certames;
- Ainda sobre os concursos, garantir, quando se aplicar, bancas paritárias em termos de gênero e raça;
- Estabelecer piso de 50% de mulheres nos cargos de liderança (FCE ou CCE 1.13 a 1.17). Além disso, estabelecer cotas para mulheres (ou utilizar esse critério como fator de desempate) em processos seletivos internos para ocupação de cargos de liderança/comissionados. Elaborar regras de progressão e promoção adaptadas para as servidoras mães com o objetivo de não prejudicá-las nos processos de progressão;
- Estabelecer paridade em diferentes instâncias nos órgãos: paridade de gênero e raça nas mesas de debate/exposição, paridade nas reuniões, paridade na representação em eventos, paridade em conselhos e paridade nas vagas nos treinamentos/cursos de liderança;
- Criar mecanismos de monitoramento das políticas de diversidade dentro dos órgãos. A partir do monitoramento, divulgar os dados sobre diversidade de forma transparente, divulgando essas informações em um portal de acesso aberto;
- Punir gestores que não cumprirem as medidas de diversidade de suas áreas;
- Criar premiações (selos) para boas práticas de equidade de gênero no governo federal;
- Criar um projeto que registre e realize o resgate da memória e da história das mulheres no serviço público;
- Estruturar redes de liderança feminina no governo federal. Para isso, propõe-se a criação do portal nacional de mulheres de carreira (painéis, notícias, eventos, redes de colaboração, etc). Além disso, no âmbito das redes, estabelecer fóruns regulares para mulheres fazerem exposições sobre temas em suas áreas.

## **Considerações finais**

O Encontro e a oficina foram momentos de trocas e de construção colaborativa entre as participantes. De maneira geral, ainda que haja inúmeras disparidades e desigualdades entre as diferentes carreiras de Estado, os diagnósticos levantados apontam que as mulheres enfrentam desafios bastante semelhantes.

Observou-se que as propostas apresentadas estavam centradas em três grandes eixos: formação com o objetivo de conscientizar servidores (campanhas, cursos sobre temáticas vinculadas aos eixos, guias, etc.); mudanças institucionais (promoção de revisões normativas, criação de instâncias nas organizações, criação de estrutura de apoio às mulheres, etc.); e apoio para formação e fortalecimento das mulheres (cursos de formação, capacitação para liderança, formação de rede de mulheres, etc.).

As propostas e estratégias de intervenção elaboradas durante a oficina configuram importantes guias para os próximos passos, além de apontarem para a necessidade de prever outros momentos dedicados ao seu aprofundamento, com vistas a avançar rumo à equidade de gênero e de raça nas carreiras de Estado.

# Anexos

## A. Metodologia de trabalho da oficina

### Metodologia da oficina

A oficina aconteceu no dia 14/11/2023 (terça-feira), entre 14h30 e 16h30.

Adotando um fio lógico estruturado em dois importantes momentos de reflexão (razões/dores e propostas), as participantes do Encontro foram convidadas para a oficina interativa de construção colaborativa e foram divididas em quatro considerando os quatro temas que seriam debatidos. São eles:

1. Estrutura de Trabalho e Cuidado;
2. Diversidade e Interseccionalidade;
3. Violência e Assédio;
4. Evolução na carreira, liderança e ações afirmativas.

Divididas nesses quatro grupos, as participantes dialogam sobre os problemas atuais focadas no tema do grupo e registram nas tarjetas o que foi produzido como fruto do debate em equipe. Em seguida, a partir dos problemas levantados, as participantes debateram e identificaram propostas e estratégias de intervenções e as registaram também em cartões. Cada grupo utilizou um painel de cortiça onde foram fixadas em uma coluna os problemas e na outra as propostas/intervenções. Por fim, os quatro grupos apresentaram o que produziram na plenária final da oficina.

### Material e infraestrutura

Cartões coloridos, 4 quadros de cortiça (1 para cada grupo), alfinetes para grudar os cartões. impressões com os nomes dos campos escolhidos para a dinâmica (imprimir cópias para os 4 grupos).



