



Rede de Parcerias

VIII Fórum Nacional das Transferências e Parcerias da União

Parcerias e diálogos para melhoria da governança e da gestão das políticas públicas

Equidade de Gênero na Administração Pública

Iara Alves

Phd em Estudos de Gênero (UFBA)

Diretora de Educação Executiva

Escola Nacional da Administração Pública - Enap

APOIO



PATROCÍNIO



REALIZAÇÃO

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



A administração pública tem cor?



A administração pública tem gênero?



O seu gênero, etnia e cor limitam as suas possibilidades no espaço público?



Lugar de fala = a gente não tem que dar opinião sobre tudo

O lugar de fala determina que seres diferentes partem de lugares diferentes quando elaboram um discurso.

Ex: Eu sou uma mulher, cisgênero, branca, classe média, não portadora de deficiência, na casa dos 40, servidora pública, mãe.

Que grupo de minoria sociológica estou?

Que grupo de privilégio estou?



Gênero – expectativas e privilégios



Quem vai ser visto como mais forte?

Quem vai ser se dedicar mais aos esportes?

Quem tirará melhores notas na escola?

Quem irá lecionar quando crescer?

Quem irá vai pilotar um avião?

Quem sonhará em ter filhos ?

Quem viajará o mundo de bicicleta?

Quem ganhará dinheiro dirigindo uma empresa?

Quem entrará na política?

Quem poderá morrer na rua por causa do gênero?

O Gênero determina nossas possibilidades, oportunidades, nossos sonhos e limites.

Relatório do Índice de Normas Sociais de Gênero (INSG) do PNUD 2023:

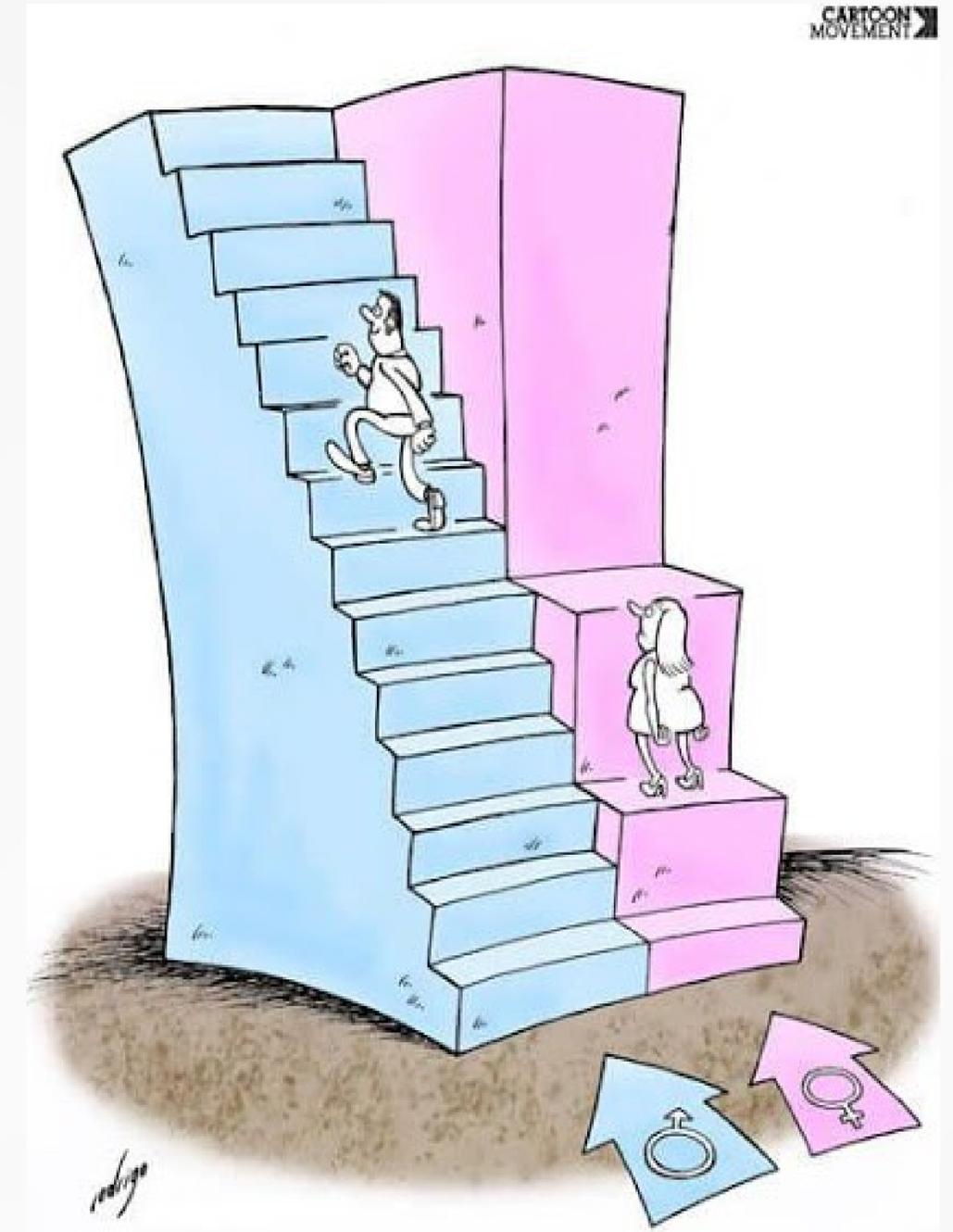
Metade da população mundial ainda acredita que os homens são melhores líderes políticos do que as mulheres

Mais de 40 por cento acredita que os homens são melhores executivos de negócios do que as mulheres.

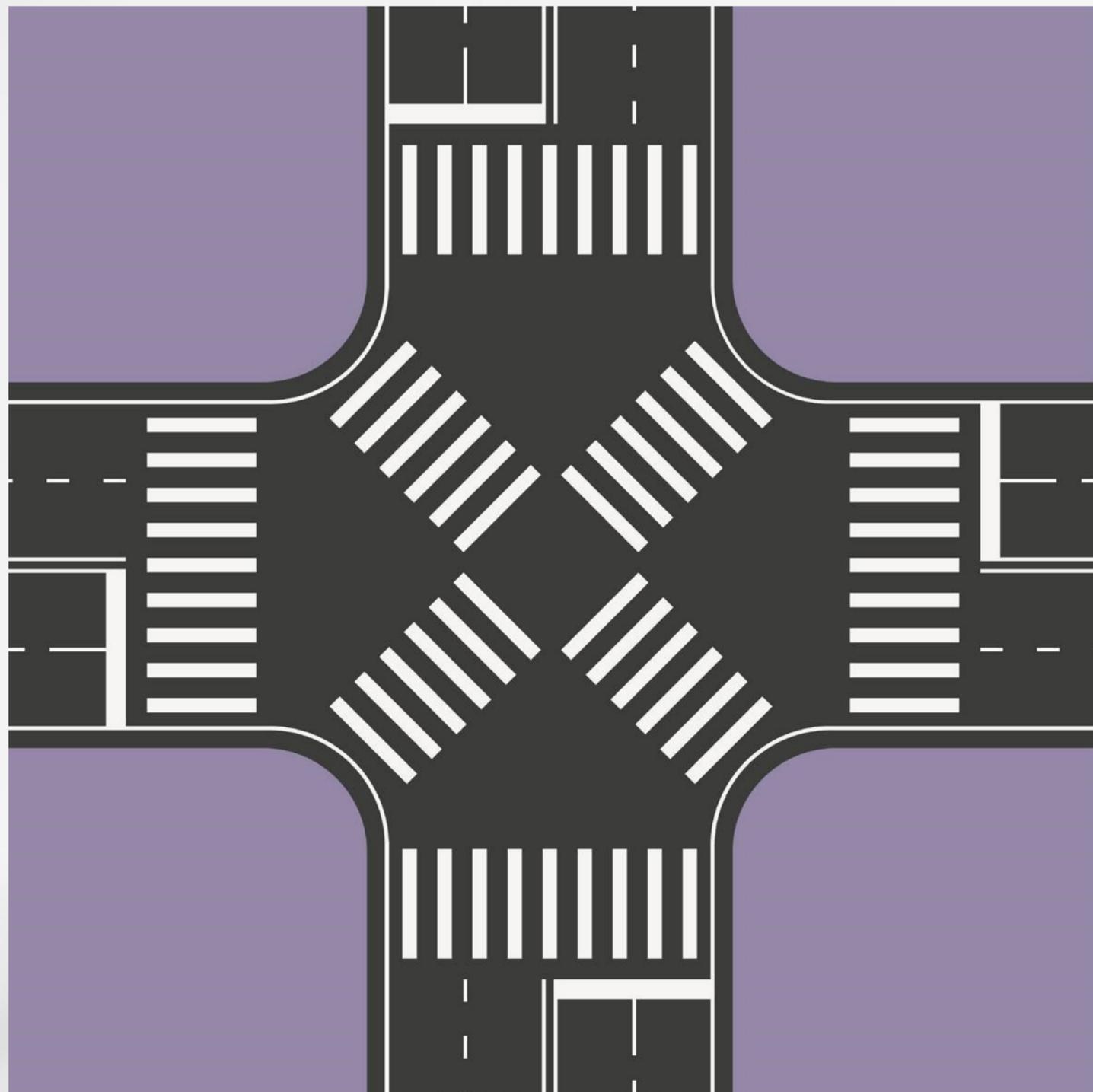
25 por cento das pessoas acreditam que é justificável um homem bater em sua mulher

Mulheres são apenas 10% dos chefes de Estado desde 1995.

Nos 59 países onde as mulheres agora têm melhores índices educacionais que os homens, a **diferença média de renda entre os gêneros permanece em 39 por cento a favor dos homens.**



Interseccionalidade



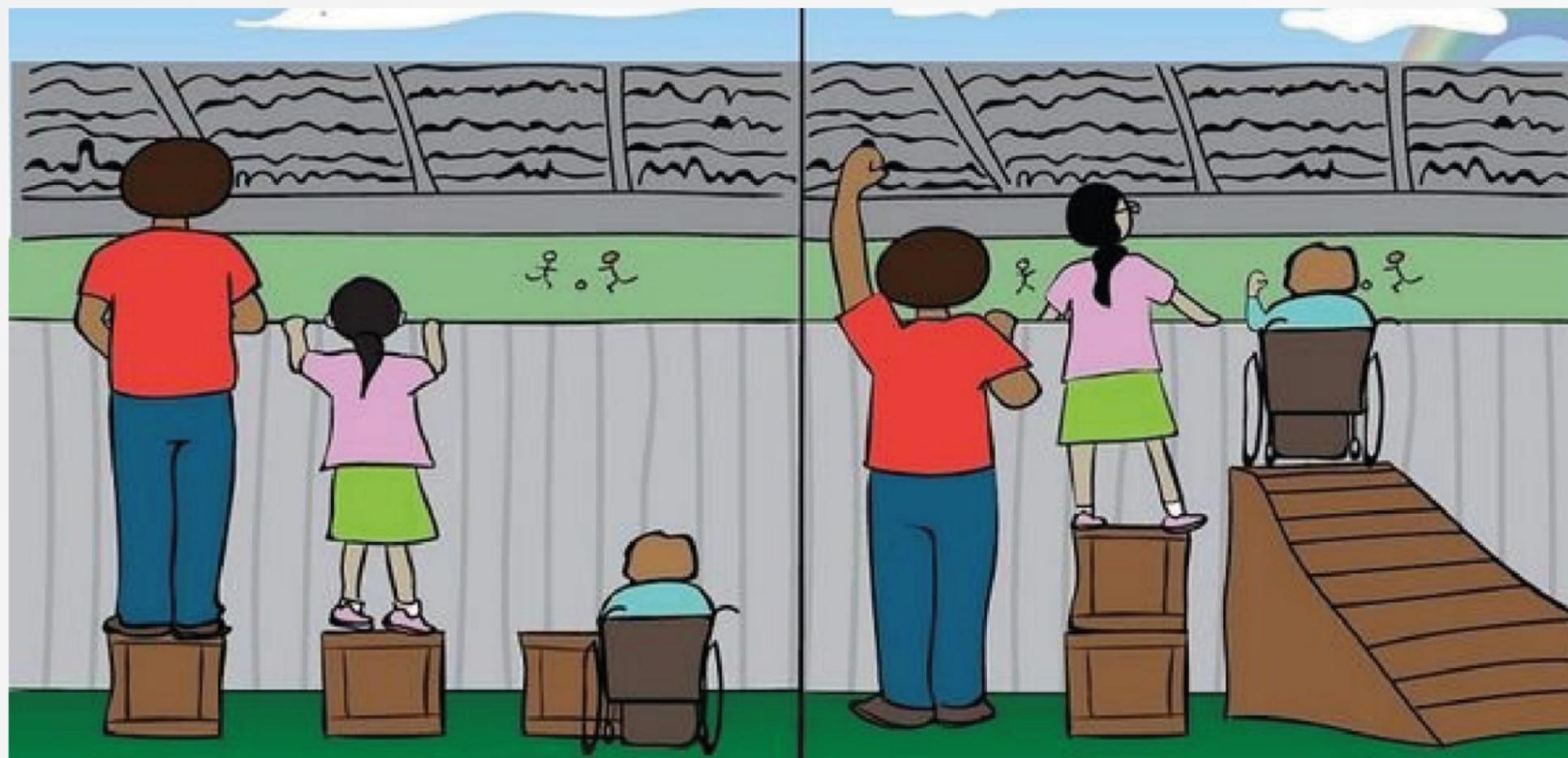
QUEM SÃO AS MULHERES QUE MAIS ESTÃO DESEMPREGADAS EM NOSSO PAÍS?

QUEM SÃO AS MULHERES QUE MAIS MORREM VÍTIMAS DE FEMINICÍDIO?

QUEM SÃO AS MULHERES QUE MAIS MORREM EM DECORRÊNCIA DE ABORTOS INSEGUROS?

COMO A SUA RAÇA, GÊNERO, SEXUALIDADE, GERAÇÃO E DE PAPEL SOCIAL (MATERNIDADE), TE POSICIONA NA SOCIEDADE?

Equidade e Igualdade



IGUALDADE

EQUIDADE

A EQUIDADE visa garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades considerando suas diferenças.

Esse conceito também deve ser aplicado à questões de gênero.

Divisão sexual do Trabalho

Pesquisa survey com 304 servidoras da administração pública federal revela que:

42,1% das servidoras respondentes já foram perguntadas sobre gravidez, casamento ou filhos ao se candidatarem a algum cargo.

A obrigação de realizar o trabalho doméstico e reprodutivo não remunerado condiciona a entrada da mulher no trabalho.

No âmbito familiar ela acumula as jornadas remunerada e não remunerada e no âmbito público ela é utilizada como pretexto para explorar as mulheres, seja por meio de uma menor remuneração pelo mesmo trabalho ou pela não ascensão profissional.



Regimes de Gênero – paredes de vidro

A separação das áreas de trabalho consideradas “masculinas” e “femininas” ainda permanece no setor público.

- Áreas: Social, Educação e Saúde
- Gestão de Pessoas
- Cargos de assessoramento, secretariado, chefia de gabinete.

- Áreas: Infraestrutura, tributária, econômica, financeira
- Gestão orçamentária
- Cargos de direção, secretários nacionais, presidentes de fundações e autarquias.



Representação de gênero e raça na média e alta burocracia- teto de vidro

CARGOS FUNÇÃO NÍVEL 13 ACIMA	ABRIL 2023	
	QTDE	%
HOMEM	6.700	62,98%
• BRANCO	4.679	• 43,98%
• INDIGENA	23	• 0,22%
• NEGRO	1.998	• 18,78%
MULHER	3.938	37,02%
• BRANCA	2.800	• 26,32%
• INDIGENA	26	• 0,24%
• NEGRA	1.112	• 10,45%
Total Geral	10.638	100,00%

Discriminação de Gênero no Trabalho

Das respondentes da *survey burocracia representativa de gênero*

- **93,8% percebem diferença de tratamento entre homens e mulheres na administração pública federal**
- 70,8% sentiram discriminação por parte da própria chefia em relação ao tratamento dado aos colegas homens
- **92% das mulheres negras respondentes afirmaram ter sentido discriminação de gênero e raça.**
- 52,2% das respondentes afirmaram que sentiram que foram discriminadas por colegas mulheres.



O que você sente tem nome?

Atitudes discriminatórias de gênero precisam ser nomeadas para serem percebidas.

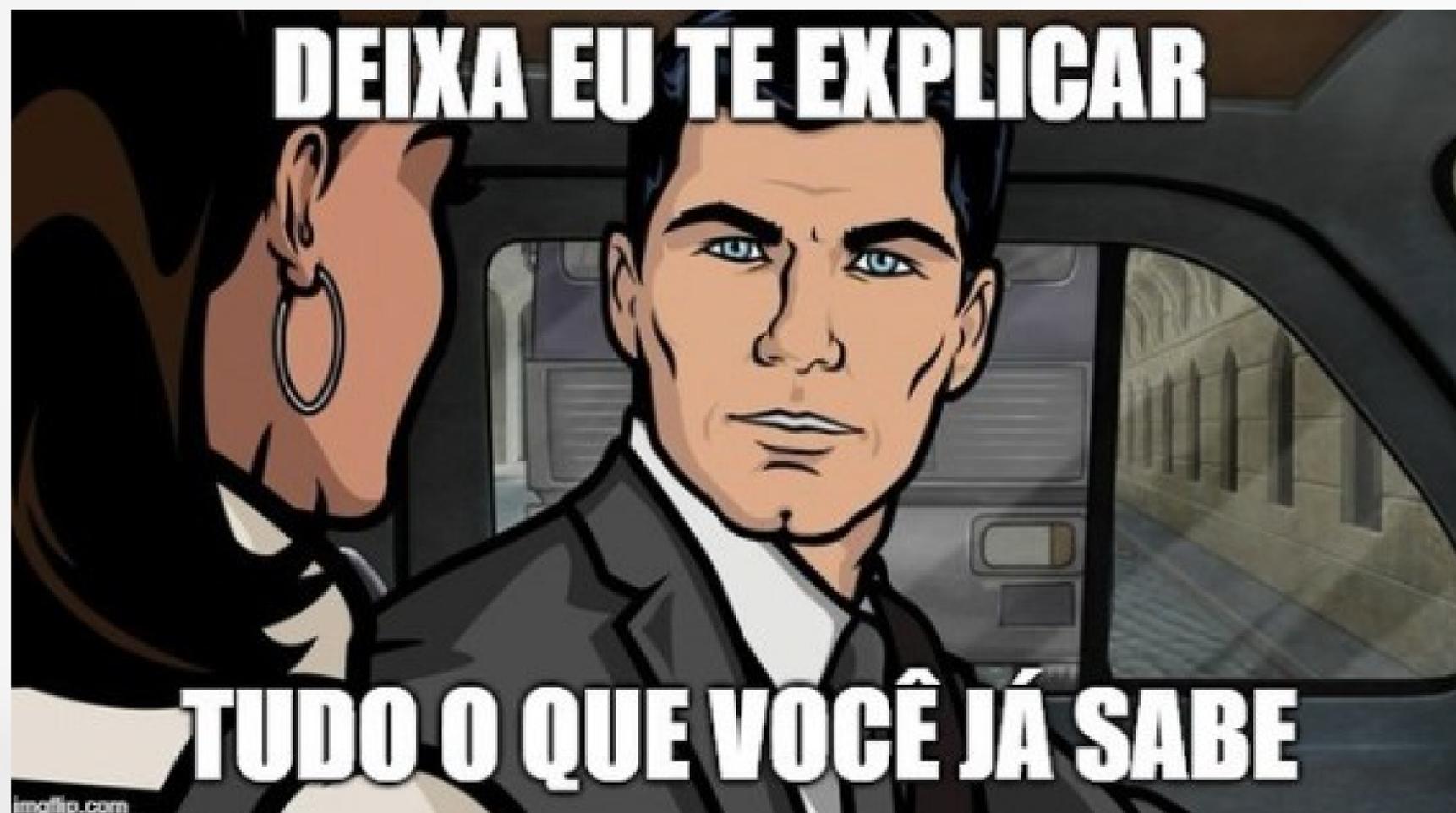
Nomear é trazer ao conhecimento das pessoas fenômenos que elas não conseguiriam explicar, somente sentir.



Atitudes machistas diárias (Não seja essa pessoa!)

- **Mansplaining:**

- 74% relataram que com frequência ou com muita frequência os colegas homens explicam a elas coisas que elas têm domínio por sua atuação no serviço ou formação;



Atitudes machistas diárias (Você não vai fazer isso né!)

- ***Bropriating:***

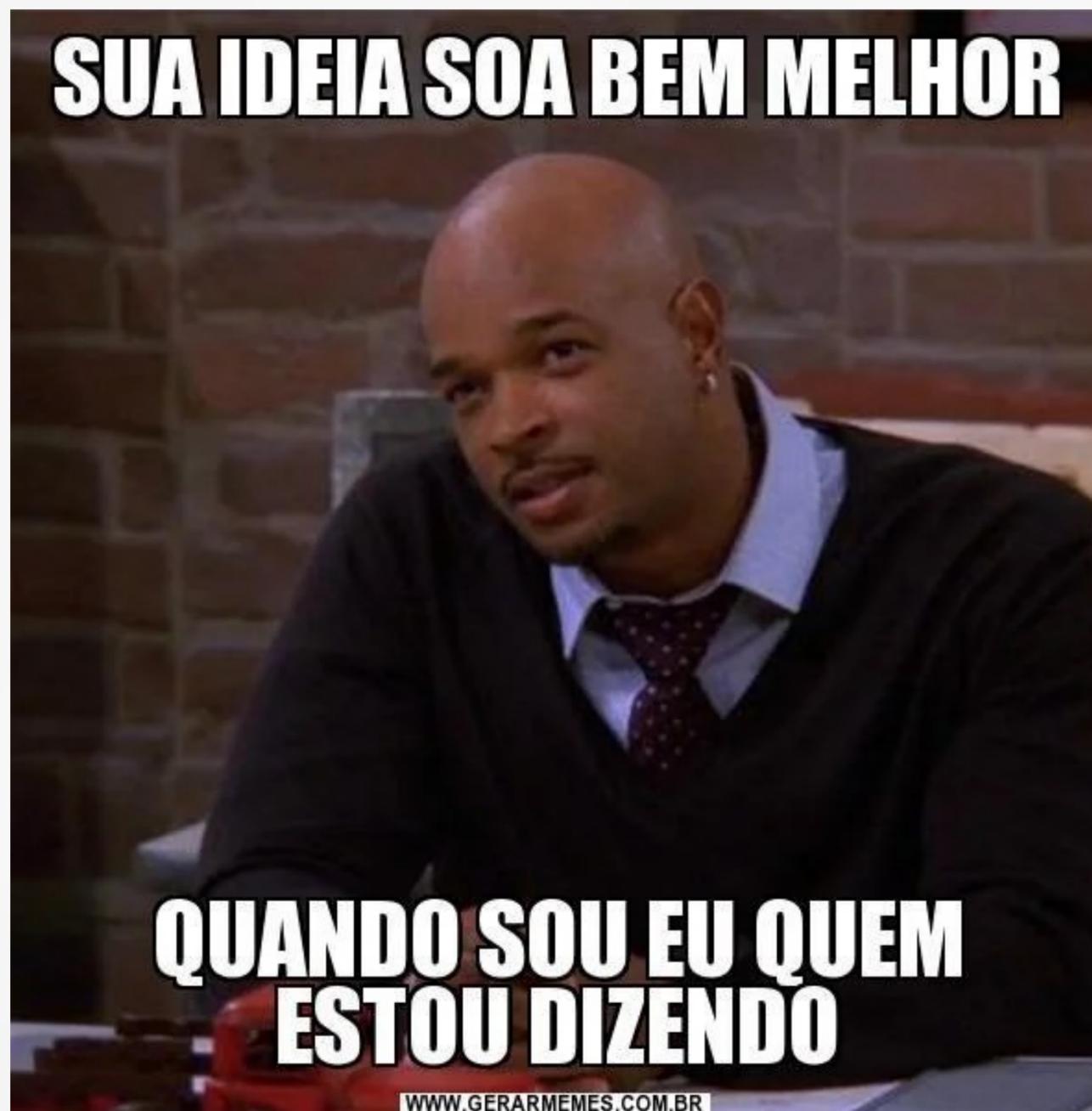
- 73,7% perceberam que colegas homens levaram crédito por suas falas, opiniões ou ideias

- ***Manterrupting:***

- 87,3% delas foram interrompidas por colegas homens em situações de reuniões ou conversa;

- ***Gaslighting:***

- 66,5% já passaram por alguma situação de constrangimento de homens manipulando informações distorcidas para constrangê-las ou fazê-las duvidar de si mesmas.



Violências psicológicas atuam na ambiguidade

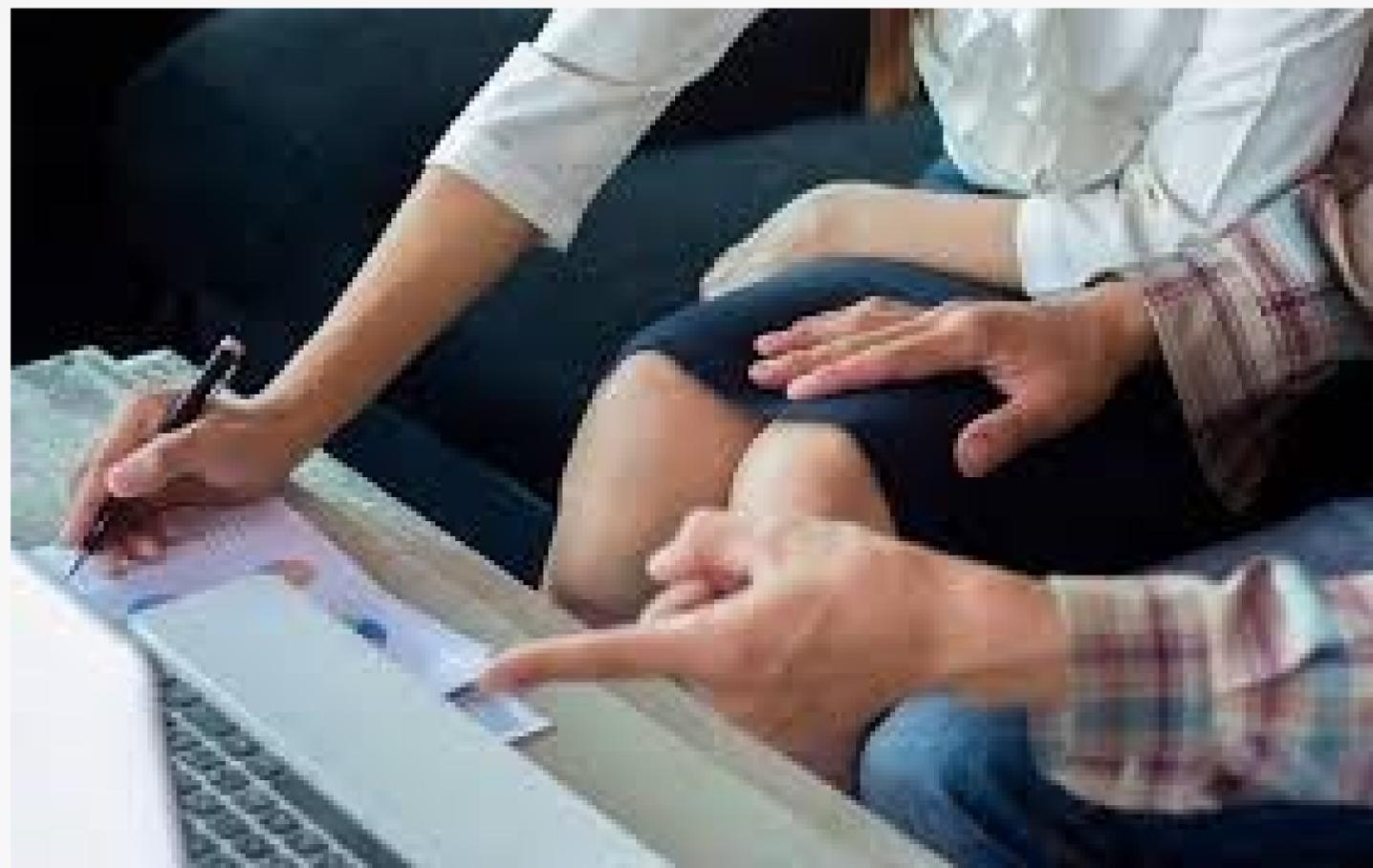
São violências que atuam nas ambiguidades e por isso afetam as mulheres psicologicamente, desestabilizando-as ou fazendo-as duvidar de sua competência, capacidade e condição para estar naquele ambiente.

–43,3% delas não conseguiram reagir apesar de ter percebido a ofensa machista



Assédio Sexual

- **54,4%** das servidoras já perceberam que passaram por assédio sexual:
 - **18,2%** relataram terem sofrido assédio sexual somente uma vez;
 - **36,2%** passaram por isso mais de uma vez.
- Porém, **somente 2,8%** delas realizaram denúncia formal.



O fato de as mulheres não denunciarem os assédios sofridos não pode ser interpretado como consentimento. A mulher não consente a dominação por não ter consciência do que ela significa.

Assédio é crime!

Denuncie na ouvidoria de seu órgão.



Conheça para prevenir e combater

GUIA LILÁS

Orientações para prevenção e tratamento
ao assédio moral e sexual
e à discriminação no Governo Federal

2023

Síndrome de impostora e a “timidez” da mulher nos espaços públicos

A “timidez” da mulher nos espaços públicos, segundo Beauvoir, está ligada ao medo de desagradar aos homens e a outras mulheres.

- **77,8% das servidoras já sentiram que sua capacidade, expertise e competência foram subestimadas**
- **67,1%, relataram que se sentiram mais pressionadas que seus colegas quando cometeram algum erro**



Atitudes pró-igualdade de gênero no trabalho

- Defender uma mulher quando ela sofrer alguma atitude discriminatório
- Recomendar mulheres para cargos, ou mesmo para palestras, projetos ou grupos de trabalho
- Incentive mulheres de suas equipes a se capacitarem, a buscar mentoria e almejar cargos em liderança.
- Proponha atividades de conscientização de estereótipos, papéis sociais de gênero, e campanhas de combate a assédios.
- Proponha indicadores de resultado e diagnóstico desagregado por gênero na política que você trabalha
- Utilize e incentive o uso da linguagem inclusiva de gênero
- Considere a interseccionalidade de gênero, raça, gerações, capacidades

Como podemos promover empoderamento das mulheres no ambiente de trabalho?

O empoderamento emancipador somente ocorre se houver reflexão crítica da situação de opressão em que mulheres se encontram:

- Criar mecanismos para promover maior diversidade de gênero nos cargos de poder e decisão
- Ofertar de treinamento e/ou ação de mentoria para estimular mulheres em cargos lideranças
- Reconhecer as condicionantes machistas estruturais que impedem as possibilidades de carreira das mulheres
- Ofertar atividades de conscientização de homens e mulheres sobre atos discriminatórios e formas de combater
- Incentivar uma cultura de equidade, respeito, segurança e bem estar a todas as mulheres e homens no trabalho.
- Expandir a sororidade entre mulheres por meio de redes
- Produzir dados segregados por gênero, realizar estudos e divulgação de resultados sobre equidade
- Ações de conscientização de estereótipos de gênero no trabalho

O empoderamento das mulheres: individual e coletivo

“*Emancipar-se individualmente é condição para emancipação coletiva, mas em contrapartida é o coletivo que dá condições para que exista a liberdade individual*”

DANIÈLE
KERGOAT



@NAOKAHLO

A burocracia representativa deve espelhar a sociedade a que serve

A burocracia precisa ter consciência das questões de gênero e raça:

- Nomear as desigualdades de gênero, considerando as interseccionalidades, deve estar entre as prioridades das organizações que pretendem promover equidade entre homens e mulheres.

A burocracia precisa romper com papéis definidos pelo sexo:

- Ter conhecimento da construção social dos regimes de gênero é fundamental para que organizações públicas se comprometam com recursos e ações específicas relacionadas ao rompimento da divisão sexual de trabalho, das estruturas hierárquicas generificadas, das relações humanas de opressão e subordinação e da cultura organizacional discriminatória.

A burocracia precisa agir e representar a sociedade:

- A burocracia tem a possibilidade de fazer gestão, produzir políticas públicas e alocar recursos públicos com perspectiva de gênero e raça visando o interesse público de igualdade para todas e todos.

A diversidade no poder de decisão é o primeiro passo para a justiça social



Obrigada!

Iara Alves

iara.alves@enap.gov.br

www.gov.br/transferegov

cipi.economia.gov.br

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

