

IGUALDADE DE GÊNERO NO MP BRASILEIRO – SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA IMPLEMENTAÇÃO

Ludmila Reis Brito Lopes
Procuradora do Trabalho no
Distrito Federal

1. INTRODUÇÃO E MARCOS NORMATIVOS

Introdução: Ultimamente, estamos lendo e ouvindo bastante sobre a necessidade de respeito às mulheres, sobre feminismo, sobre equidade de gênero, sobre empoderamento feminino, sobre participação feminina na política e, também, sobre a necessidade de uma maior participação feminina nos cargos de mando e gestão das organizações privadas e nas Instituições públicas.

Marcos normativos: De se destacar os artigos 5º da Constituição, os artigos 372 a 400 da CLT, a Lei 9.029/95, a Convenção 111 da OIT, Declaração Universal dos Direitos Humanos, dentre outros tratados internacionais e, mais recentemente, a agenda 2030 da ONU que traz como um dos objetivos de desenvolvimento sustentável, o de número 5, a promoção de igualdade de gênero e o empoderamento de meninas.

1. INTRODUÇÃO E MARCOS NORMATIVOS

Para além das efetivas normatizações e dos marcos legais, fato é que a superação das efetivas desigualdades não é apenas uma obrigação jurídica imposta pela nossa Constituição, mas, antes de tudo, encontra consonância com o espírito norteador de um verdadeiro Estado Democrático de Direito. Não menos certo, ainda, a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos vulneráveis ou em condição de subordinação social passem pela luta em busca do reconhecimento cultural de seus valores e da diferença.

Mas como efetivar e dar concretude para garantir a superação das desigualdades referidas? Urge a necessidade de se implementar medidas concretas e efetivas que visem promover a igualdade no Mercado de Trabalho bem assim nos espaços de poder de forma a garantir o cumprimento o ordenamento pátrio vigente a partir dessas políticas propositivas.

2. SOBRE IGUALDADE MATERIAL E MERITOCRACIA

O que verificamos, na prática, é que o apego ao discurso da meritocracia, sem considerar distinções estruturantes e reais oportunidades de igualdades serve apenas para manutenção da perpetuação do ciclo da exclusão e da manutenção de um grupo dominante: qual seja masculino, hétero e branco. Fazendo o cotejo dos números existentes de mulheres que chegam aos cargos de liderança, mando e gestão, seja na iniciativa privada seja na pública, se não for feita uma reflexão consciente pode-se chegar a uma equivocada conclusão que as mulheres são menos competentes do que os homens. Ou, no mínimo, que não possuem interesse real em fazer parte das estruturas decisórias de poder.

Em miúdos: Se não existe qualquer tipo de barreira estrutural dentro da Sociedade contra as mulheres e mesmo assim nunca conseguimos atingir os cargos e ter paridade em eventos, em representação e etc., o corolário lógico é que somos menos capazes, muito menos competentes que os homens, sem preocupação com a política organizacional/institucional (tipo alienadas) e sem mérito mesmo. E, obviamente, tal conclusão é inadmissível.

2. SOBRE IGUALDADE MATERIAL E MERITOCRACIA

Com efeito, a análise dos números fala por si só. As mulheres não são protagonistas nas Instituições tampouco estão ocupando, ou ocuparam, cargos de liderança institucionais proporcionais ao número de profissionais capacitadas para o mercado de trabalho.

Ex: Pesquisa Cenários de gênero – CNMP: <http://www.cnmp.mp.br/portal/comissao> de planejamento estratégico.

“Mulheres estão em apenas 37 % dos cargos de chefia nas empresas. No setor público, elas são apenas 21,7 %.” ALMEIDA, Cássio. O Globo. Economia. Publicado em 05/03/2017.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Como providência preliminar, é recomendável que toda Instituição pública ou privada preveja um comitê, grupo de trabalho ou coordenação específica para tratar do tema de forma transversal. Toda a documentação, normativo, representações, cursos, devem ter um viés e uma preocupação com a temática.

Deve se atentar para a necessidade imperiosa de que o normativo que crie o comitê (ou grupo, ou política de equidade) contemple a própria governança. Ficarà a cargo de qual órgão/setor monitorar? Em que termos? Onde será publicada a evolução? Será no site? O prazo de monitoramento das iniciativas cotejadas com os resultados será anual? Semestral? Quais as atribuições do órgão/setor ao qual ficará incumbido esse monitoramento? Importante divulgar na intranet da Instituição/empresa os dados e os relatórios de monitoramento.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

A liderança do órgão/empresa deverá promover o engajamento de todos os setores da organização/instituição na política de equidade de gênero; deve estimular e cobrar a realização de ações, iniciativas, bem assim como a definição de metas específicas de equidade em cada setor. Faz-se imperiosa, pois, a necessidade de envolvimento do alto escalão sob pena de fracasso ou esvaziamento da política de equidade.

Os comitês acima sugeridos devem elaborar e executar um plano de ação claro com propostas concretas para implementação. Como se dará a implementação desses comitês? Eles serão obrigados a prestar informações à Presidência/Chefia Institucional ou Diretoria? Terão prazo estabelecido? Terão metas? Essas respostas devem constar expressamente do plano de ação referido.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Sugiro, outrossim, que se observe, nos comitês ou Grupos de Trabalho, a paridade na composição. As administrações, por seu turno, devem oferecer suporte necessário (recursos humanos e materiais) ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos no programa de trabalho/plano de ação a ser elaborado; deve haver divulgação das ações afirmativas a serem adotadas e da própria política de diversidade - inclusive tal valor deve ser observado por oportunidade das licitações para contratações de prestação de serviço.

É extremamente recomendável a elaboração de um censo dos trabalhadores/servidores com recorte de gênero e raça/cor, de forma global e com indicadores de cargos, assessorias, diretorias e secretarias, possibilitando a criação de um Observatório permanente, transparente a todos os integrantes da Instituição/organização bem como transparente para a Sociedade. Referido diagnóstico deve ser utilizado como ferramenta para as tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, promoção e ascensão aos cargos de liderança Institucional.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Faz-se necessário que o valor da diversidade, respeito e tolerância seja efetivamente implementado dentro da Organização/Instituição e internalizado pelos seus integrantes, devendo estar presente seja nas cartilhas, nos cursos, nos workshops, nas rodas de conversa, no site, nos cursos de formação e de capacitação continuada e nas postagens feitas pelas Assessorias de comunicação. A diversidade deve ser contemplada, inclusive, nas próprias campanhas publicitárias institucionais/empresariais.

Estimular a adoção de mensagens alusivas às datas comemorativas de equidade de gênero /raça/ LGBTI, bem assim como promoção de campanhas específicas, de forma a sensibilizar o corpo Institucional/organizacional para a valorização da diversidade. Devem ser adotados indicadores de conscientização/sensibilização.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Promover debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, Divisão Sexual do Trabalho, Patriarcado, Machismo, Misoginia, Racismo estrutural e institucional, Privilégios e Representatividade. Observar que a temática conste, obrigatoriamente, dos cursos de formação bem como das capacitações continuadas (de forma a que todos os integrantes da Instituição/corporação tenham acesso).

Disponibilizar cursos de 20 horas, na modalidade EAD ou presencial, sobre Direitos Humanos Fundamentais abordando, quando possível, as questões tratadas no item acima.

Manter um espaço no *site* tratando de relatos, projetos, boas práticas e análise sobre as medidas adotadas pelos referidos órgãos na temática de diversidade.

3. SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO

Estimular a igualdade e a equidade no desenvolvimento profissional e ascensão seja por meio da observância, nas promoções por merecimento, ou indicações para cargos de destaque, de ações afirmativas aptas a garantir a paridade ou representatividade. Tal cautela deve ser observada nas indicações para participação nos cursos como palestrantes, publicações institucionais/corporativas, nas mesas institucionais/corporativas, nas atividades de representação, dentre outras.

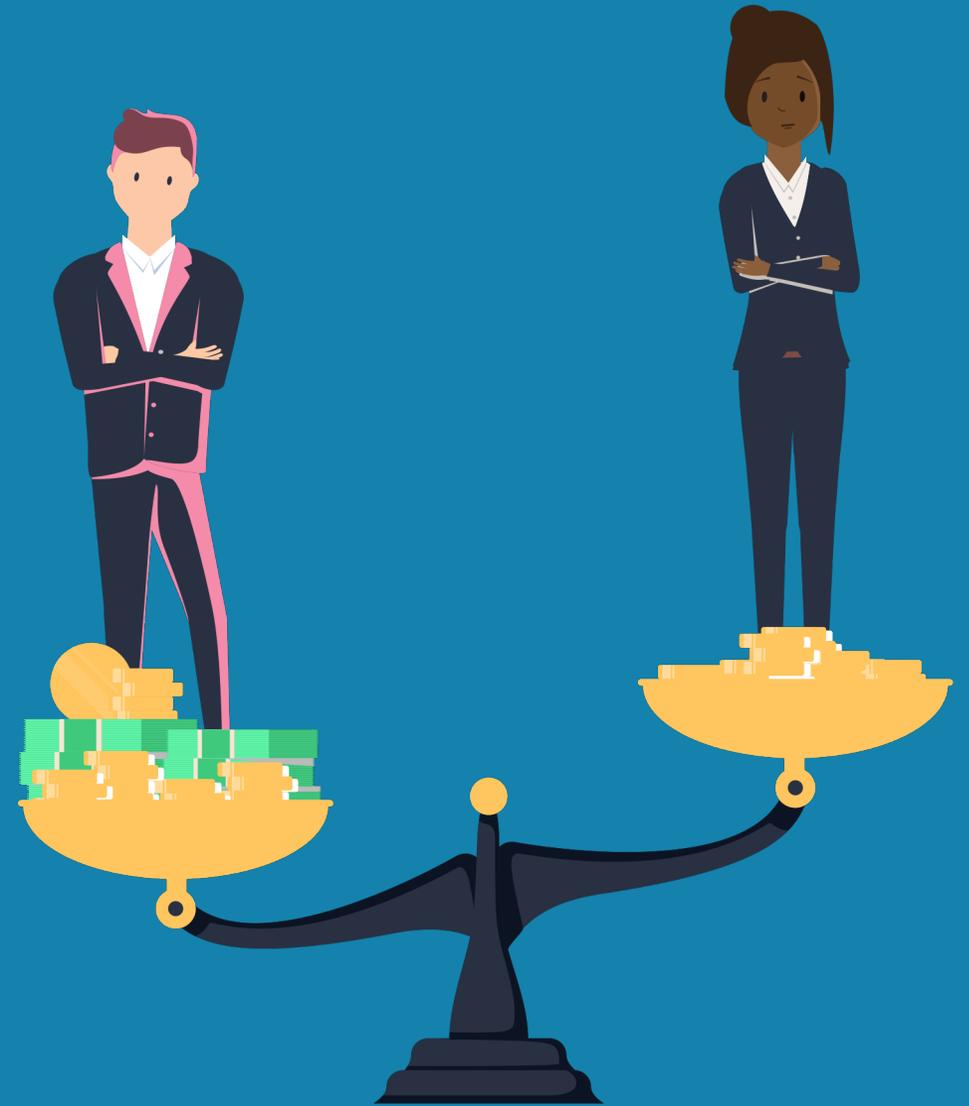
Por fim, estimular processos de mentoria, *coaching*, ou atividades similares de forma a estimular a formação de mulheres líderes. Cursos de liderança com maior número de mulheres ou pelo menos proporcional. Discutir condições de trabalho mais equânimes a exemplo da licença parental a ser escolhida por quem vai utilizar; estímulo à criação de grupos ou canais exclusivos de mulheres de forma a fortalecer o *networking* bem como rever e implementar práticas de gestão que estimulem a promoção da equidade (ex: jornada flexível, trabalho remoto, entre outras).

CONCEITOS IMPORTANTES



SEGREGAÇÃO HORIZONTAL

É a concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividades, ficando as mulheres mais confinadas a um determinado tipo de atividades que, em geral, são piores remuneradas.



GÊNERO

É uma *construção social* que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se *impõe* a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o *sexo biológico*. A pessoa quando nasce é enquadrada como *homem* ou *mulher* e partir daí se define o papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade.



Não é mimimi: Não há qualquer problema em meninos brincarem com bonecas e panelas e vestirem uma roupa rosa, assim como meninas brincarem com carrinhos e usarem roupa azul. As crianças precisam ser respeitadas em seus gostos, afinidades e sonhos, assim como devem ser estimuladas a se perceberem iguais, independentemente da classe, raça, cor, gênero e etc.

INSTERSECCIONALIDADE



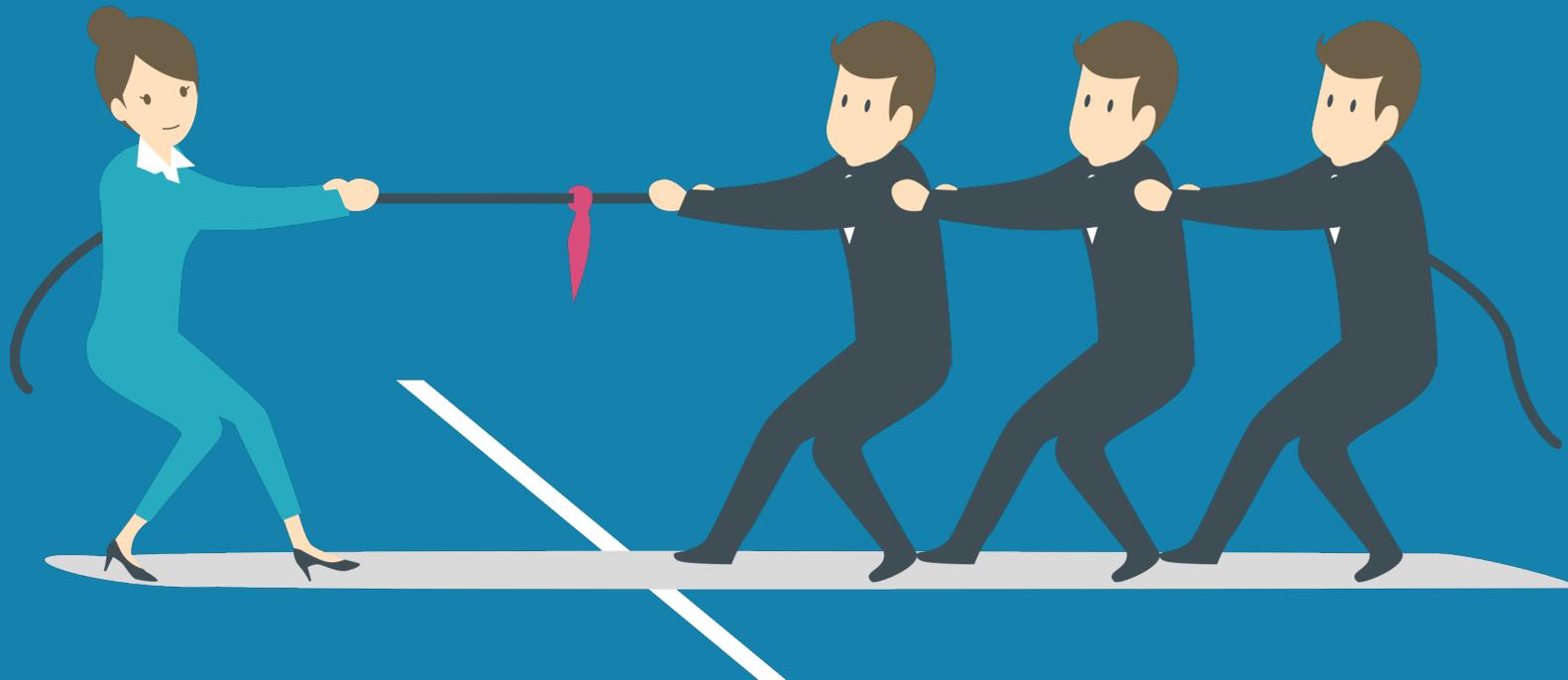
Tem o debate mais pluralizado, pois busca aliar demandas de diferentes minorias. Segundo a americana Kimberlé Crenshaw, pesquisadora de estudos de gênero e raça, é “a visão de que mulheres experimentam a opressão em configurações variadas e em diferentes graus de intensidade. Exemplos: raça, gênero, classe, capacidades físicas/mentais e etnia.”

Mulheres Negras: A mulher negra é duplamente vítima, do machismo e do racismo. O feminismo negro abarca pautas como a intolerância religiosa, o extermínio de jovens negras e negros e o academicismo feminista, que deixa o debate pouco acessível.

Não é mimimi: O estudo do mapa da violência aponta que, na década de 2003 a 2013 (a Lei Maria da Penha foi publicada em 2006), o número de mulheres brancas assassinadas caiu em 9% e o número de mulheres negras assassinadas subiu em 54%.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

É a forma de hierarquia e divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, em que há designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc).



OBRIGADA!

Ludmila Reis Brito Lopes

ludmila.lopes@mpt.mp.br