



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

PGR-00402712/2018

Brasília, 25 de julho de 2018.

NOTA TÉCNICA Nº 4/2018/PFDC/MPF

Referência: Participação da PFDC no CGGR/MPF. Análise da proposta de Recomendação do CNMP à PGR, a favor da equidade de gênero no âmbito do MPU.

Temas: Igualdade e Não Discriminação. Relações de Gênero. Instituições Públicas do Sistema de Justiça/ MP brasileiro. Compromissos internacionais do Estado Brasileiro.

Senhora Procuradora Federal dos Direitos do Cidadão,

1. Na última reunião do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF (CGGR/MPF), ocorrida no dia 11 do corrente mês, foi debatida a proposta de Recomendação encaminhada à Procuradora-Geral da República com vistas à “efetivação da igualdade de gênero no âmbito institucional, com intuito de reverter a preocupante diferença estatística de representatividade feminina no *Parquet*”¹. O CNMP pede contribuições e o CGGR deliberou que as Unidades que o compõem deveriam analisar a proposta e apresentar sugestões até o dia 30 de julho.
2. A presente Nota tem os objetivos de informar esta demanda do CGGR e já adiantar sugestões, para avaliação de V. Excelência, indagando se elas podem ser levadas ao Comitê como contribuição da PFDC ou precisariam ser complementadas e reformadas.
3. A proposta de Recomendação do CNMP é uma importante iniciativa que responde, em parte, a recomendações da ONU ao Estado brasileiro, especialmente no que tange ao Sistema de Justiça. Está centrada na promoção do acesso equitativo das mulheres aos cargos e órgãos de decisão em todo o MP brasileiro. Abrange todas as carreiras, pois, no caso dos/as servidores/as públicos/as, o Artigo 6º recomenda que as disposições anteriores também a estes/as se apliquem, “no que couber”.
4. A proposta de Recomendação tem como base, além dos argumentos e compromissos jurídicos, o estudo “Cenários de Gênero”, realizado pela Comissão de Planejamento Estratégico do Conselho:

¹O Ofício Circular nº 31/2018 do Conselheiro Nacional do Ministério Público (em anexo) pede divulgação ampla nos Mps e foi encaminhado para o CGGR pela Ouvidoria Geral do MPF, que também integra o Comitê. Cópias dos documentos referidos encontram-se em anexo a esta Nota Técnica.



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

CONSIDERANDO que os dados estatísticos colhidos pelo Projeto Cenários de Gênero, desenvolvido pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP, acerca da participação feminina em cargos de mando e de decisão no âmbito do Ministério Público brasileiro, revelam assimetria entre o número de mulheres e de homens nos vários ramos e unidades da instituição;

CONSIDERANDO que é premente assegurar percentual mínimo de participação nos referidos órgãos de tomadas de decisões, funções de chefia e assessoramento, bem como em eventos institucionais;

4. Para as sugestões a seguir apresentadas, tem-se em conta os fundamentos teóricos e jurídicos elaborados pela Dra. Ela Wiecko Volkmer de Castilho para o *Plano de Ação para Transversalizar a Perspectiva de Gênero e Étnico-racial na Escola Superior do MPU (ESMPU)*, recém aprovado pela Direção Superior da Escola. As sugestões serão precedidas de observações, que têm o objetivo de justificá-las de forma sucinta.

Observações

- A constatação acerca da desproporção entre mulheres e homens em cargos de decisão, sustentada por esta e outras pesquisas em instituições do poder público, será incompleta se não considerar as desigualdades que existem entre as mulheres, nas mesmas instituições, notadamente aquelas que se devem ao racismo, sem esquecer outras barreiras à igualdade de gênero, como as que atingem as mulheres com deficiência e as mulheres LGBTI.
- O concurso para membros/as do MPF já inclui cotas para pessoas com deficiência e as cotas raciais estão em vias de adoção. As recomendações são dirigidas a todos os ramos. No entanto, consoante o escopo da pesquisa, a proposta de Recomendação é genérica quanto às mulheres, voltando-se especificamente à superação das desigualdades entre homens e mulheres no acesso a cargos de decisão. Há uma referência a “diversidade de gênero” no artigo 3º, inciso IV, mas pouco clara quanto ao alcance dessa diversidade.
- Há que se ter em vista que “quando se fala em perspectiva de gênero e étnico-racial, atenta-se para como o racismo impacta diferentemente as mulheres negras, cabendo considerar ambos os fatores de exclusão e desigualdade e a diversidade de histórias e perspectivas entre as mulheres, assim como suas vozes, diretamente” (CASTILHO, 2018).



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO

Sugestões

- a) Tendo em conta a centralidade do racismo e do sexismo na histórica desigualdade brasileira², sugere-se que a proposta inclua o recorte étnico-racial;
- b) Diante das outras graves interseccionalidades ou sobreposições de discriminações e barreiras de acesso, sugere-se que a recomendação de medidas, prioridades, percentuais e/ou critérios de proporcionalidade incluam as mulheres com deficiência e LGBTI;
- d) Sugere-se recomendar que as pesquisas e estudos tenham continuidade e permitam análises de outras variáveis, considerando as sugestões anteriores;
- e) Na recomendação relativa aos Comitês, que se avalie a importância de acrescentar que estes se articulem em redes e construam políticas que dialoguem entre si;
- f) Que sejam recomendadas medidas capazes de incentivar semelhante iniciativa entre as empresas que contratam os/as funcionários/as dos serviços terceirizados e que estes/as sejam integrados nas ações de capacitação e, no que não houver impedimento legal, considerados nas medidas de promoção interna da equidade de gênero e étnico-racial e da não discriminação;
- g) Que no rol de medidas preferenciais do artigo 5º se recomende o investimento de esforços para a promoção da “transversalidade da perspectiva de gênero e étnico-racial” nos planejamentos estratégicos e demais ações institucionais (administrativas, relacionadas às construções e ao orçamento, de gestão e finalísticas), bem assim outras interseccionalidades;
- h) Que nas medidas recomendadas se reforce a compreensão da dimensão relacional do conceito de gênero e da diversidade entre as mulheres.
- i) Que os órgãos promovam ampla capacitação e aperfeiçoamento de todos/as nas temáticas desta pauta.

Emília Ulhôa Botelho
Analista em Antropologia - Perita
Mat. 5720

²“Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), 'as desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes dos padrões de desigualdade social no país e que determinam fortemente as possibilidades (desiguais) de obtenção de um trabalho decente. Isso significa que, para compreender a matriz das diferenciações e da exclusão social presentes na sociedade brasileira e, assim, desenhar e implementar ações sociais e políticas públicas efetivas para superá-las, é central considerar as dimensões de gênero e raça’”. (CASTILHO, 2018. Plano de Ação para a ESMPU, p. 4)