

PERCEPÇÕES SOBRE AS INICIATIVAS DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA E SOBRE DIVERSIDADE NO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO

Pesquisa realizada pelo Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público

A PARTIR DOS ENUNCIADOS APROVADOS NAS CONFERÊNCIAS DE GÊNERO, REALIZADAS COM AS MEMBRAS DA INSTITUIÇÃO ENTRE 2018 E 2019.

 @MP.MULHERES.BR



SUMÁRIO

3	1. AUTORIA E UNIVERSO DA PESQUISA
3	2. JUSTIFICATIVA
4	3. OBJETIVOS
4	3.1 OBJETIVO GERAL
4	3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5	4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS
6	5. PERGUNTAS E RESPOSTAS EM CADA EIXO E ANÁLISE DOS RESULTADOS
6	5.1 QUANTOS RESPONDERAM
8	5.2 QUEM MAIS RESPONDEU
8	5.3 QUEM NÃO RESPONDEU
10	5.4 SOBRE O EIXO 1: INGRESSO NA CARREIRA
20	5.5 SOBRE O EIXO 2: PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO
29	5.6 SOBRE O EIXO 3: CONDIÇÕES DE TRABALHO
35	5.7 SOBRE O EIXO 4: CARREIRA E FAMÍLIA
38	5.8 SOBRE O EIXO 5: EMPODERAMENTO
41	6. CONCLUSÕES

1. AUTORIA E UNIVERSO DA PESQUISA

A pesquisa é de iniciativa da Coordenação do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, coletivo que congrega aproximadamente 300 membras dos ramos do Ministério Público brasileiro. Regido pelos princípios da sororidade, do suprapartidarismo, da equidade e da perspectiva feminista do exercício do poder, o Movimento surgiu com o objetivo de impulsionar a reflexão sobre a condição das mulheres (em toda sua pluralidade) dentro e fora da Instituição e de contribuir com iniciativas que tornem as vivências femininas menos opressivas.

Nesse propósito, a Coordenação do Movimento, atendendo a propostas firmadas em seu compromisso para o mandato que ora exerce, elaborou questionário, a partir de enunciados aprovados em Conferências de gênero no Ministério Público brasileiro, que foi disponibilizado, exclusivamente, entre as integrantes do Movimento, para colher suas percepções, em diagnóstico, sobre algumas das situações que demonstram desigualdade de gênero e raça.

2. JUSTIFICATIVA

Entre 2018 e 2019, com a primeira mulher no comando do Ministério Público Brasileiro e do CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público, Dra. Raquel Elias Ferreira Dodge, foram realizadas Conferências de gênero, com as membras dos Ministérios Públicos Brasileiros. Iniciaram-se esses Encontros pelas Procuradoras da República, no Ministério Público Federal, seguidas das Procuradoras do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e, por iniciativa do CNMP, com a coordenação da Secretaria de Direitos Humanos, na gestão da Procuradora de Justiça Dra. Ivana Farina Navarrete Pena, foram realizadas cinco Conferências Regionais para as Promotoras e Procuradoras de Justiça, que alcançaram os Ministérios Públicos Estaduais e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Essas últimas cinco conferências realizaram-se em um projeto com a União Europeia, cujo resultado exitoso foi também lá apresentado.



Na Metodologia implementada nesses encontros constavam oficinas de debates, em cinco eixos temáticos, com a construção de enunciados, contendo propostas para a transformação da realidade da desigualdade de gênero e suas interseccionalidades. Esses enunciados foram votados nas Plenárias finais, com o objetivo de contribuir para a indução e implementação de uma política institucional de equidade de gênero.

Em todas as conferências esteve presente uma representante do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, que participou, nas Regionais, inclusive, da Comissão Organizadora.

A importância desse amplo debate, a participação do Movimento e os resultados produzidos levaram a Coordenação do Movimento Nacional de Mulheres, recém-eleita, a pensar como impulsionar as proposições finais dessas reuniões, para que não permanecessem somente nos relatórios conclusivos. Com essa motivação cuidou-se de elaborar, a partir dos enunciados e seus eixos, um questionário, que foi disponibilizado e respondido por 201 membras, com a finalidade de condensar as percepções sobre a desigualdade de gênero e suas interseccionalidades a gerar um diagnóstico por amostragem do olhar de cada membra, integrante do Movimento, sobre sua instituição, coletando-se suas respostas, com a análise do resultado quantitativo e qualitativo, apresentado neste documento.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Colher as percepções das integrantes do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público, a partir dos enunciados das Conferências de Gênero, realizadas com as membras nos ramos do Ministério Público, sobre a realidade de suas instituições, a embasar as propostas de políticas do Movimento, a reduzir as desigualdades de gênero e raça, nas suas interseccionalidades.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) provocar a reflexão das integrantes do Movimento sobre os enunciados das Conferências, nos cinco eixos temáticos, sobre as questões de gênero apresentadas;



- b) reconhecer os principais pontos de desigualdade e de equidade de gênero, raça e interseccionalidades nas instituições;
- c) identificar as percepções sobre a equidade de gênero e raça e interseccionalidades nas diversas instituições ministeriais, por suas membras;
- d) estabelecer as prioridades para a indução de políticas institucionais de equidade de gênero, raça e suas interseccionalidades, a conduzir a atuação do Movimento.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a obtenção dos objetivos formulados, utilizou-se da técnica de pesquisa de questionário fechado, na plataforma Google Forms, que foi disponibilizado, por via eletrônica, por vinte dias a todas as integrantes do Movimento, a ser respondido espontaneamente. O questionário apresentou perguntas diretas e respostas simples, contendo sempre a alternativa “não sei” para a resposta do desconhecimento ou mesmo dúvida sobre o aspecto perguntado.

As perguntas foram elaboradas tendo por base os enunciados aprovados em todas as Conferências de Gênero realizadas no Ministério Público brasileiro, sendo agrupadas nos cinco eixos, que foram trabalhados nesses conclaves: ingresso na carreira; permanência e movimentação; condições de trabalho; carreira e família; e empoderamento.

A participação da pesquisa não era obrigatória, mas houve conscientização da necessidade das respostas, bem como houve ampla divulgação de sua realização no grupo de whatsapp do Movimento.

A adesão ao questionário implicou na escolha de uma resposta para cada pergunta. Era possível deixar em branco e existiam questões que admitiam plúrimas respostas. Para as dúvidas, possível a alternativa “não sei”.

O questionário forneceu dados quantitativos e qualitativos, cuja leitura e interpretação foi realizada, tomando-se os aspectos comuns e contrários, tendo por base suas contradições, complexidades e projeções simbólicas.

Na interpretação, foram utilizados referenciais quantitativos, ora em percentual, ora em número de respostas.

Destaca-se que as respostas foram pessoais, sobre a percepção institucional de cada integrante do Movimento; não são dados oficiais. A pesquisa retrata o conjunto das leituras individuais da realidade, podendo, portanto, divergir de diagnóstico institucional. Adverte-se, inclusive, que há respostas conflitantes em um mesmo MP, prevalecendo para ele, na análise de resultado, a resposta, que mais foi frequente entre as suas membras. Esses os aspectos destacados nos gráficos anotados, a seguir e na análise interpretativa dos resultados.

5. PERGUNTAS E RESPOSTAS EM CADA EIXO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

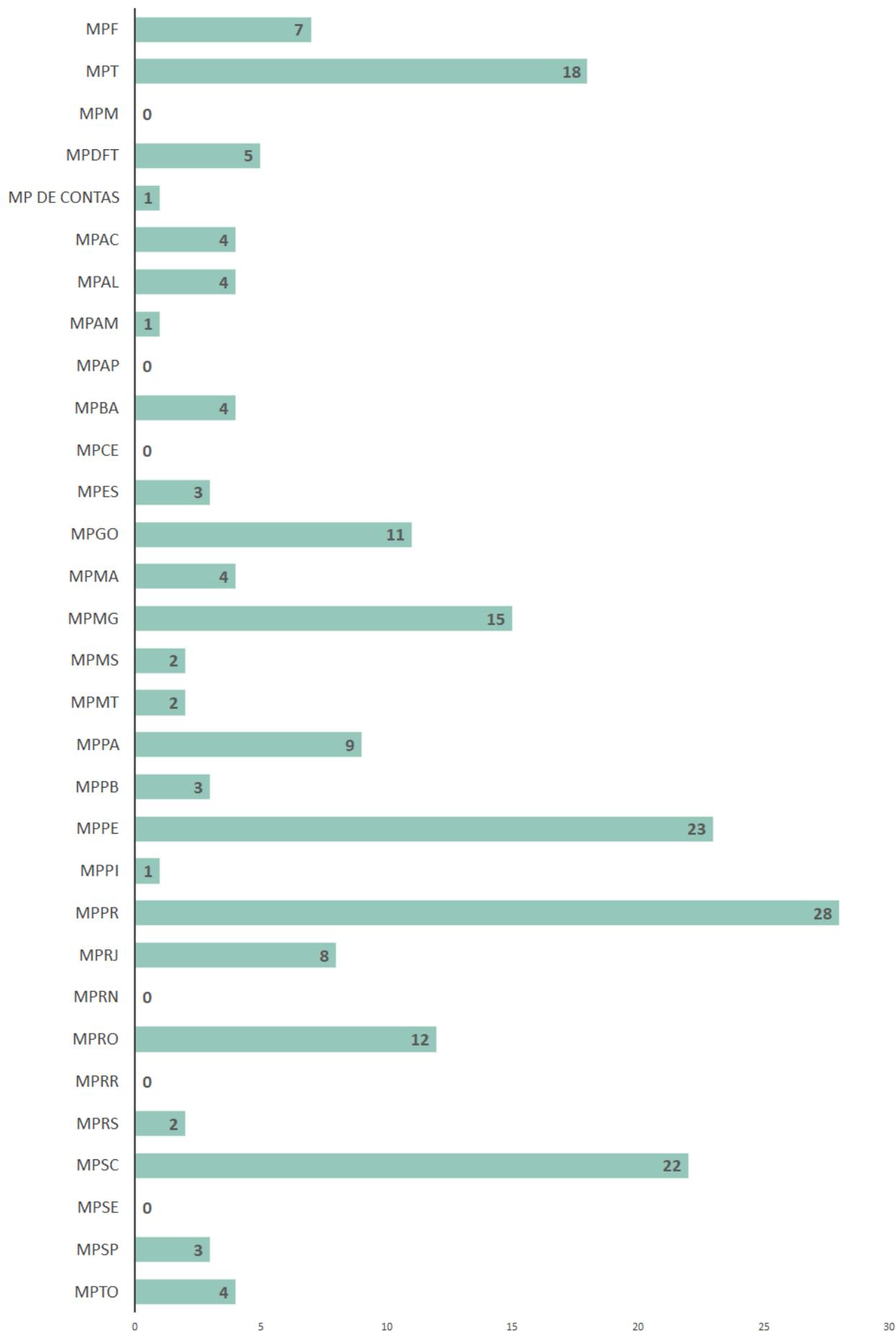
Apresentam-se neste item o questionário, com suas perguntas e respostas em gráficos, e seus resultados. São analisadas as respostas nos aspectos quantitativo e qualitativo, em cada eixo, para, a partir dessas avaliações, ao final, serem estabelecidas conclusões, atendendo aos objetivos da pesquisa.

5.1 QUANTOS RESPONDERAM

Verifica-se que 201 questionários foram respondidos, apontando 2/3 de participação das membras do Movimento, e, por consequência, demonstrando o silêncio de 1/3 das integrantes.

Na análise das respostas do questionário, observou-se o eixo da pergunta, seu conteúdo, e de qual ou quais Ministérios Públicos, em sua maioria, originaram-se as respostas.

TOTAL DE 201 RESPOSTAS



Quantidade de respostas por instituição →



5.2 QUEM MAIS RESPONDEU

De início, observa-se um quantitativo relevante de respostas de membras de dois Ministério Públicos de Estados do Sul, Paraná e Santa Catarina, seguido do Ministério Público de Pernambuco, único Estado do Nordeste com quantitativo de respostas bem relevante. Observa-se na Região Norte a maior participação do Ministério Público de Rondônia. No Sudeste a maioria das respostas foi apresentada pelo Ministério Público de Minas Gerais. E no Centro Oeste pelo Ministério Público de Goiás.

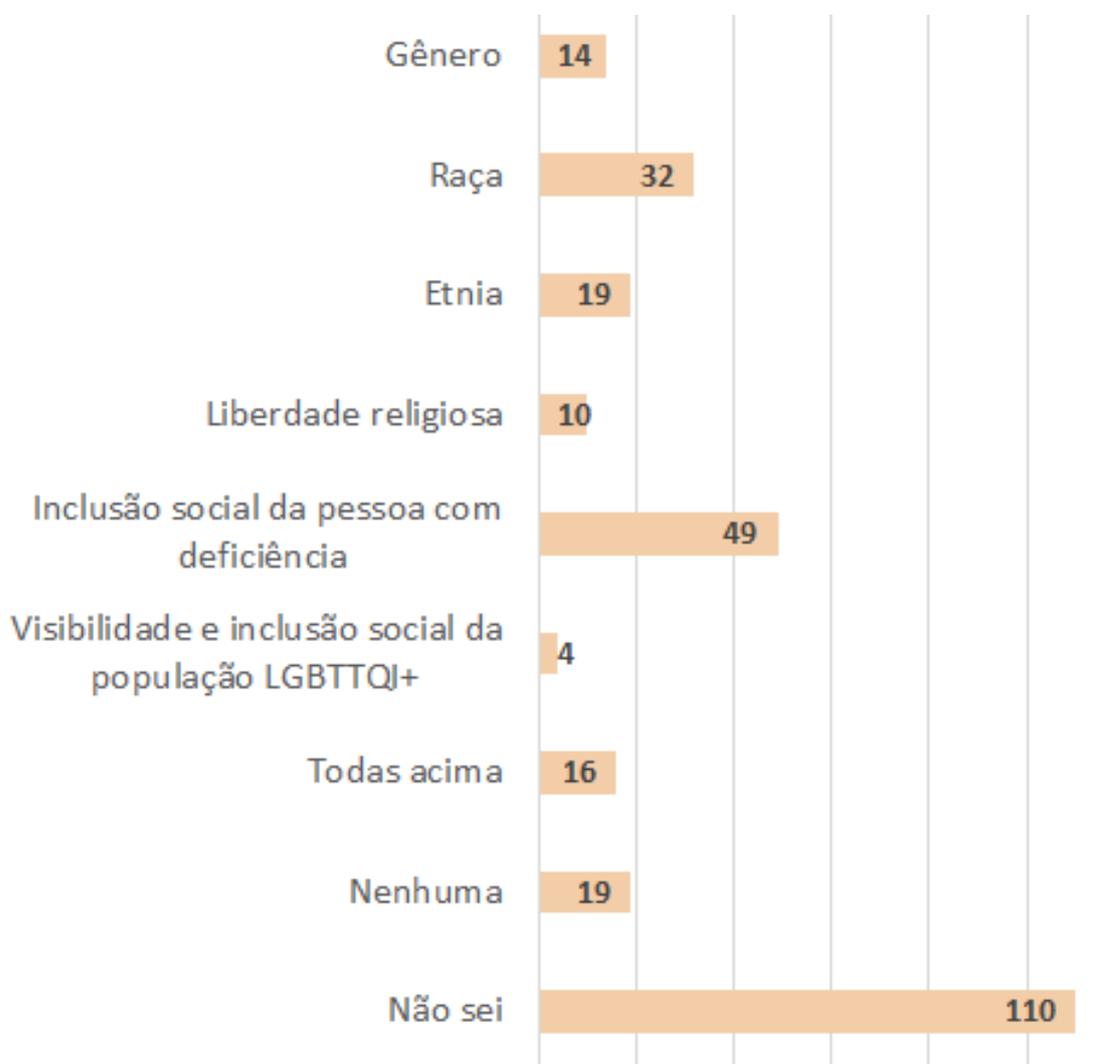
No Ministério Público da União destaca-se a participação do Ministério Público do Trabalho. Esse total nas participações também é representativo do percentual de participação de cada Ministério Público no Movimento.

5.3 QUEM NÃO RESPONDEU

Não participaram as membras dos seguintes Ministérios Públicos: Militar, do Amapá, do Ceará, do Rio Grande do Norte, de Roraima e de Sergipe. O Movimento ainda não possui integrantes do MPCE, MPAP e MPM, o que demonstra a necessidade de articulação e esforço para garantir representatividade e engajamento de todos os Estados, e em todos os Ministérios Públicos.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

1.1 - O edital e o último concurso de ingresso na carreira do seu MP abordaram temas afetos à diversidade, como determina a Recomendação CNMP nº 40, de 9 de agosto de 2016, tais como: equidade de gênero e raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência e visibilidade e inclusão social da população LGBTQI+?



EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

Resposta mais frequente por instituição

Gênero e Inclusão social da pessoa com deficiência

MPAM

Raça e Inclusão social da pessoa com deficiência

MPT, MPMT, MPPB

Inclusão social da pessoa com deficiência

MP de Contas, MPAL, MPPI, MPRS, MPTO

Não sei

MPDFT, MPAC, MPMGO, MPMA, MPMG, MPPA, MPPR, MPPE, MPRJ, MPSC, MPSP

Gênero

MPES

Raça

MPF, MPBA

Todas

MPMS

5.4 SOBRE O EIXO 1: INGRESSO NA CARREIRA.

5.4.1

A maioria desconhece o edital do último Concurso do MP a que pertence, 110 respostas da maior parte dos MPs. Mas se observa que quanto ao tema da inclusão social da pessoa com deficiência, a maioria reconhece que o edital o contemplou (49 respostas), seguido do tema raça (32), o que demonstra que, quanto aos demais temas ou há desconhecimento ou omissão institucional, revelando ainda as respostas que há alguns pontos já acolhidos em alguns dos MPs. 19 declararam que não houve abordagem de nenhum dos temas.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA



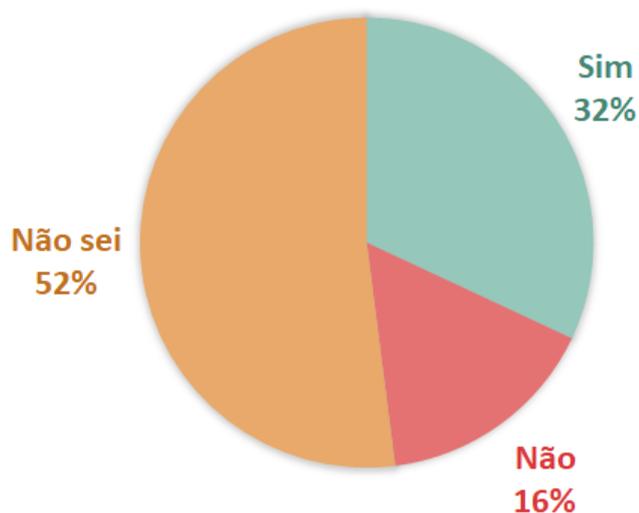
1.2 - O seu MP, tal como determina a Resolução CNMP nº 170, de 13 de junho de 2017 e a Recomendação CNMP nº 41, de 9 de agosto de 2016, garantiu a reserva de vagas para negras e negros no último concurso público para o cargo de Promotor ou Promotora de Justiça ou Procurador e Procuradora?

Sim: MPBA, MPMG, MPMT, MPPI, MPPR, MPRJ, MPRS, MPSC, MPSP, MPF, MPT.

5.4.2

No que se refere à reserva de vagas para negras e negros no concurso público para membros e membras, observa-se que o percentual de 56% é dividido pela metade, 28% “não” e 28% “não sei”. O “sim” ficou com 44%. O que aparentemente revela que não foi observada essa reserva ou que não houve concurso sob a égide dessa obrigatoriedade ou mesmo há o desconhecimento da questão.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA



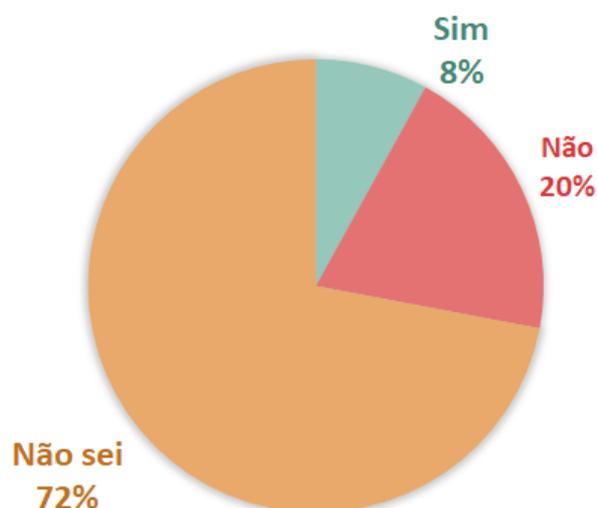
1.3 - Nos casos em que o MP observa a reserva de vagas, tal como determina a Resolução CNMP n° 170, de 13 de junho de 2017 e a Recomendação CNMP n° 41, de 9 de agosto de 2016, a comissão de verificação observa a diversidade de gênero e raça?

Sim: MPBA, MPMT, MPPB, MPPR, MPRJ, MPRS, MPSP, MPF.

5.4.3

A especificidade da pergunta seguinte, que somente se aplicaria, a quem respondeu “sim” na anterior, refere-se à observância na comissão de verificação, no caso de reserva de vagas para negras e negros, à diversidade de gênero e raça. Obteve-se como resposta sim somente 32%, o que traz por conclusão que 12% não observa, tomando-se por parâmetro os 44% de respostas “sim” à questão anterior. Entretanto, “não” foi 16%, o que leva a deduzir que o “não” se referiu também a inexistência de reserva de vagas. O maior percentual, que atingiu o total de 52%, foi de “não sei”.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA



Sim: MPES, MPF.

1.4 – Há no MP, tal como Proposta de Alteração da Resolução CNMP nº 42 de 2009, reserva de vagas para negras e negros no concurso de seleção de estagiária(o), no percentual de 30% (trinta por cento), com instituição de comissão de verificação, cuja composição observe a diversidade de gênero e raça?

5.4.4

Na questão relativa à reserva de 30% para negras e negros no concurso de seleção para estagiárias e estagiários, com instituição de comissão de verificação que observe diversidade de gênero e raça, 20% respondeu “não” e somente 8% “sim”. A pergunta é complexa e envolve quatro requisitos: a existência de cotas; os 30% de cotas, existência de comissão de verificação; e que essa comissão contemple diversidade de gênero e raça. Para todas as perguntas o reduzido percentual afirmativo de 8%, do MPES e MPF. Isso pode inferir que pode haver cotas, mas não no percentual de 30% ou talvez exista nesse percentual, mas sem comissão de verificação ou sem contemplar diversidade e raça. O “não” ficou com 20%, que define não existir alguns dos aspectos perguntados. Como a pergunta envolvia o conhecimento de várias questões, deu-se o alto percentual de “não sei” em 72%.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA



1.5 - Assim como observância da reserva legal de vagas de 20% (vinte por cento) para pessoas com deficiência e reabilitados, segundo o conceito de pessoa com deficiência previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI)?

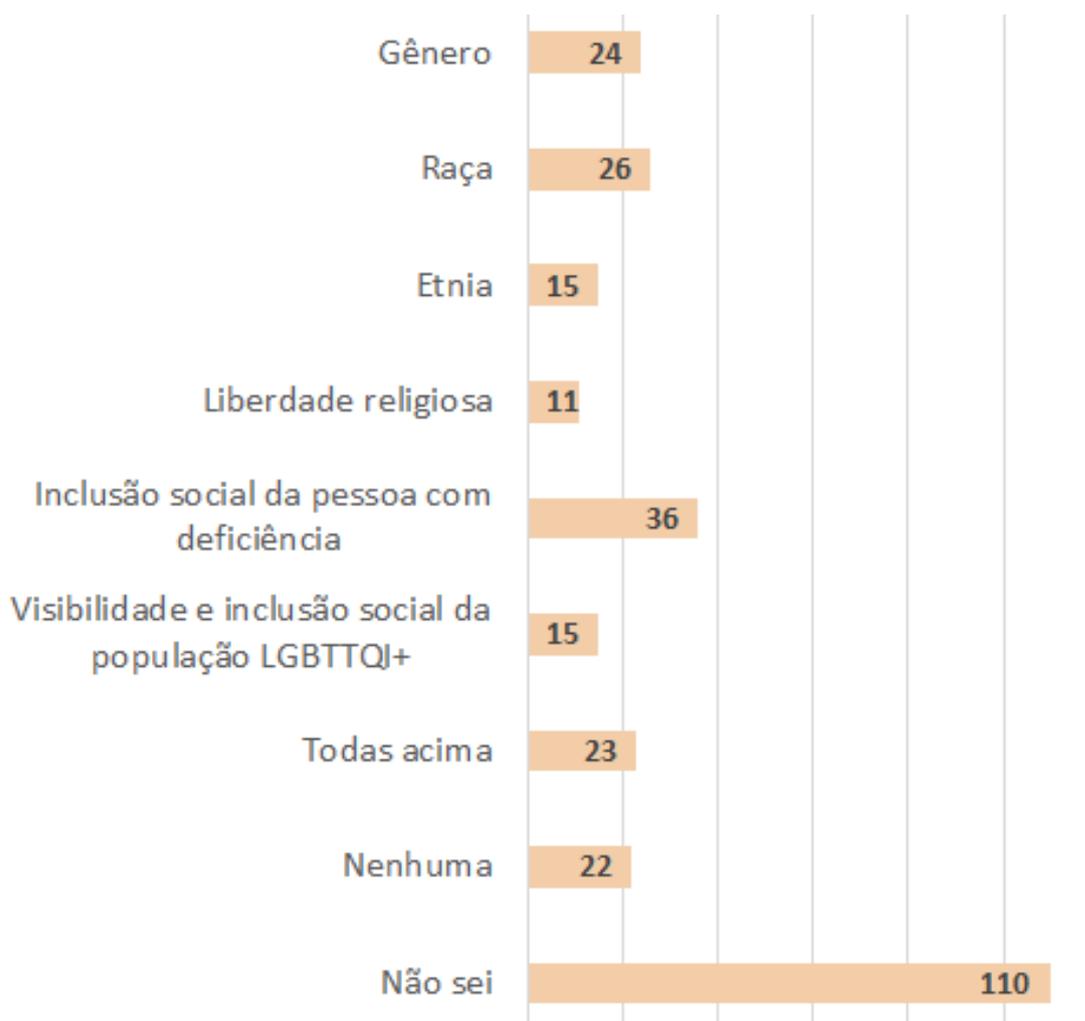
Sim: MPAC, MPAL, MPAM, MPBA, MPES, MPGO, MPMA, MPMS, MPPA, MPPE, MPPI, MPPR, MPRJ, MPRO, MPRS, MPSP, MPTO, MPF, MPT, MP de Contas.

5.4.5

No que se refere à reserva legal de 20% para as pessoas com deficiência e reabilitados, houve o percentual de 80% afirmativo para 0% negativo e 20% de “não sei”. Esse alto índice afirmativo caracteriza que essa questão já vem sendo incorporada institucionalmente. Este item está em consonância com o que foi observado no item 6.4.1.

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

1.6 - O último Curso de Ingresso e Vitaliciamento (CIV), o estágio probatório e as atividades de formação continuada na carreira estão preparando membras e membros para o trato da diversidade, tal como determina a recomendação CNMP nº 40, de 9 de agosto de 2016, com a previsão nos programas respectivos de temas relativos à diversidade: equidade de gênero e raça, etnia, liberdade religiosa, inclusão social da pessoa com deficiência, visibilidade e inclusão social da população LBTTQI+, entre outros?



EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

Resposta mais frequente por instituição

Gênero e Inclusão social da pessoa com deficiência

MPAM, MPMA

Inclusão social da pessoa com deficiência

MPAL

Inclusão social da pessoa com deficiência e Visibilidade e inclusão social da população LGBTQI+

MP de Contas, MPAL, MPPI, MPRS, MPTO

Não sei

MPDFT, MPAC, MPMGO, MPMS, MPMG, MPPA, MPPB, MPPR, MPPE, MPRJ, MPRS, MPRO, MPSC, MPSP, MPTO

Nenhuma

MP de Contas e MPMT

Raça e Etnia

MPF

Todas

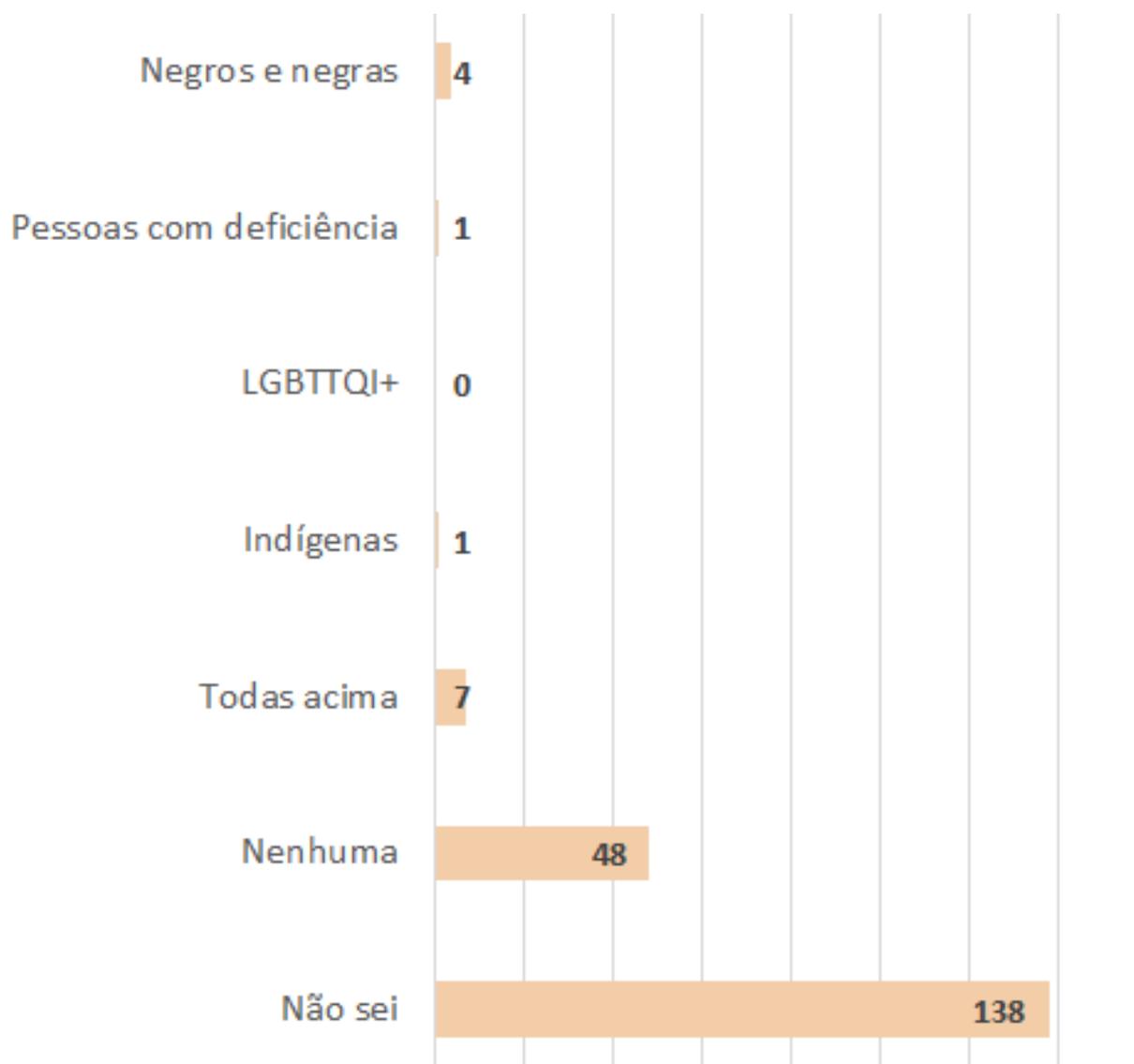
MPT, MPBA, MPES

5.4.6

Quanto aos temas, que atendam à Recomendação nº 40 do CNMP, no Curso de Ingresso e Vitaliciamento, no estágio probatório e nas atividades de formação continuada, o tema mais escolhido foi a inclusão da pessoa com deficiência (36), seguido de raça (24). Após tem-se a quantidade de 22 respostas para nenhum dos temas apresentados. Porém, o maior número foi para o “não sei”, revelando o desconhecimento sobre os temas tratados nas Escolas Institucionais e em seus cursos ou em relação à parte dos temas na questão formulada (CIV, estágio probatório ou nas atividades de formação continuada).

EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

1.7 – Existe algum encaminhamento de propostas à Escola Institucional do respectivo ramo ou à associação de um programa de ação afirmativa e bolsa para negros, negras, pessoas com deficiência, LGBTTQI+ e indígenas, todos de baixa renda para o concurso de ingresso na carreira do MP e que observe a diversidade na seleção dos participantes do programa, corpo docente e no programa do curso?



EIXO 1 – INGRESSO NA CARREIRA

Resposta mais frequente por instituição

Não sei

MPF, MPT, MPAC, MPBA, MPMGO, MPMT, MPMS, MPMG, MPPA, MPPR, MPPE, MPRJ, MPRS, MPRO, MPSC, MPSP, MPTO

Nenhuma

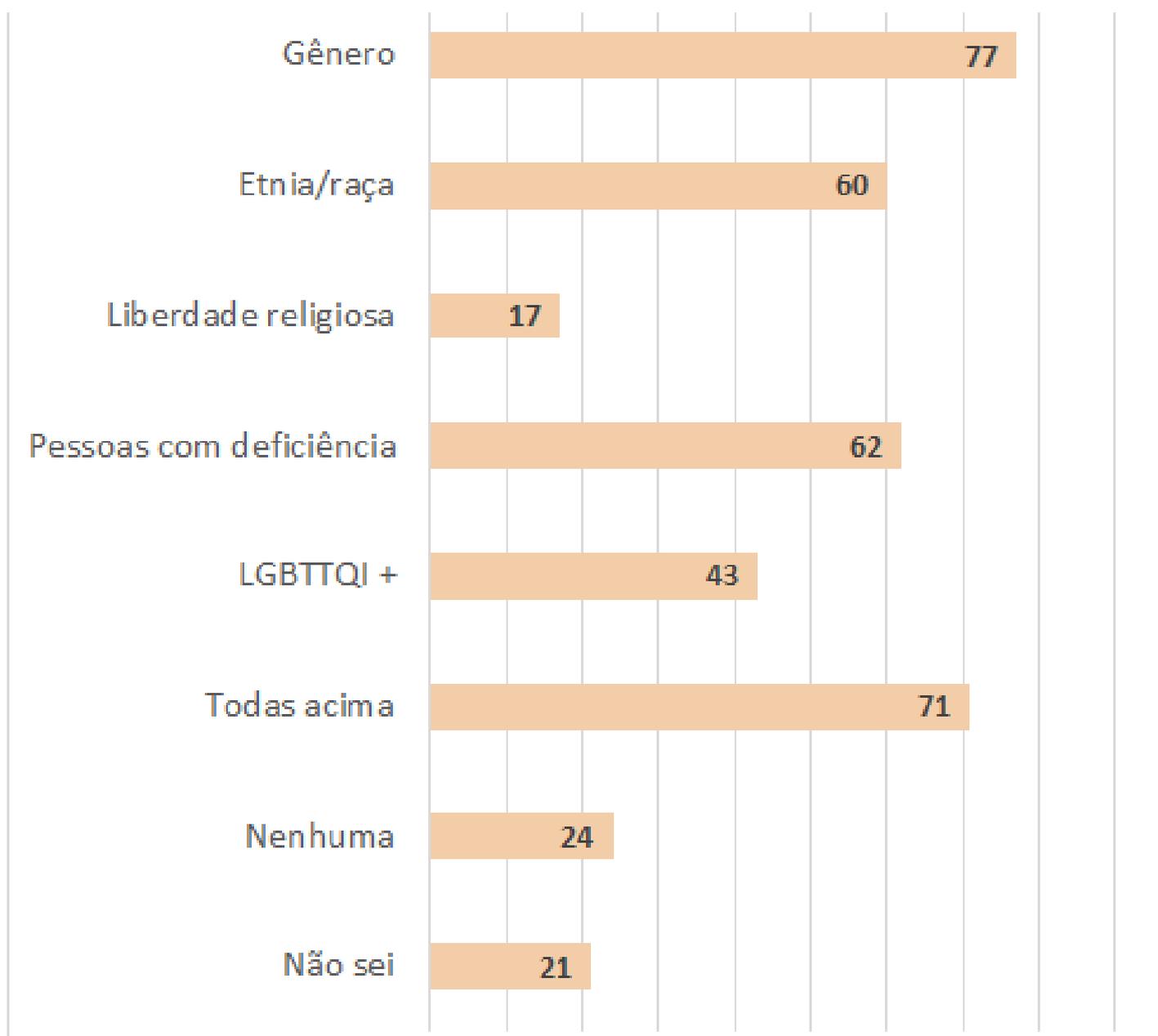
MPDFT, MP de Contas, MPAL, MPAM, MPES, MPMA, MPPB, MPPI

5.4.7

Sobre a existência de encaminhamento às Escolas Institucionais ou associações de proposta ou programa de ação afirmativa e bolsa para pessoas de baixa renda, negras, com deficiência, LGBTQI+ e indígenas, para o concurso de ingresso no MP ou quem na existência do programa, observe a diversidade na seleção dos participante e do corpo docente, a maioria (138) respondeu “não sei”, seguida de 48 que declarou “não”. Assim ou há o desconhecimento o a grande maioria declara inexistir esse programa afirmativo. Houve 7 respostas que declaram existir para todas as pessoas; 4 para as pessoas negras, 1 para as indígenas e 1 para as pessoas com deficiência. Não foi assinalada resposta para as pessoas LGBTQI+.

EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

2.1 - O MP está promovendo eventos e campanhas de sensibilização para as questões de gênero, etnia/raça, liberdade religiosa, pessoas com deficiência e LGBTTQI +?



EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

Resposta mais frequente por instituição

Gênero, Raça, Etnia e Pessoas com deficiência

MPAM, MPMA, MPPI

Pessoas com deficiência e LGBTTQI +

MPPA

Raça e Etnia

MPBA, MPPR

Todas acima

MPF, MPT, MPDFT, MPAL, MPMS, MPPE, MPRJ, MPRS, MPTO

Gênero

MPES, MPMG, MPPB e MPSC

Gênero e LGBTTQI +

MPAC

Gênero, Raça e Etnia

MPSP

Nenhum

MP de Contas, MPMG, MPMT, MPRO

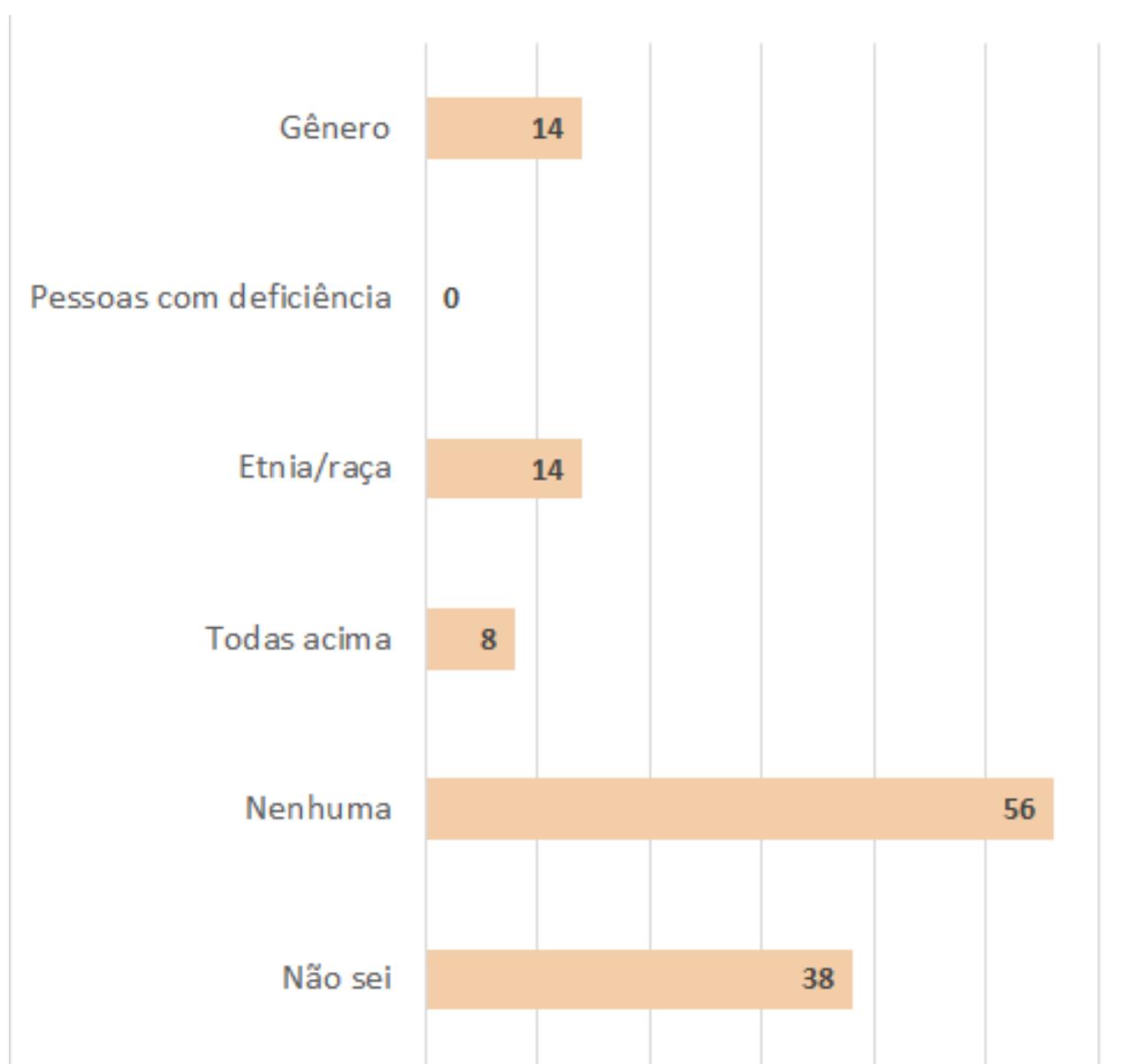
5.5 SOBRE O EIXO 2: PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO.

5.5.1

A primeira questão neste eixo, refere-se à promoção de eventos e campanhas de sensibilização sobre as questões de gênero, etnia/raça, liberdade religiosa, pessoas com deficiência e LGBTQI+. Essa primeira questão admitia muitas respostas, destacando-se aqui as mais frequentes e as menos frequentes, consideradas do mesmo modo por instituição. 77 integrantes declararam que em seus MPs a questão de gênero era tratada. 71 declararam que em seus MPs todos os temas eram tratados, MPF, MPT, MPDFT (MPU), MPAL, MPPE, MPTO, MPRJ, MPRS. 24 declararam que nenhum desses temas eram tratados em eventos ou campanhas de sensibilização (MP de Contas, MPMG, MPMT e MPRO). No cruzamento das respostas, interessante destacar que o tema Pessoas com deficiência e LGBTQI+ somente era tratado no MPPA; gênero e LGBTQI+ somente no MPAC; gênero, raça e etnia no MPSP.

EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

2.2 - O MP promoveu censo interno para conhecimento da realidade de representatividade de gênero, pessoas com deficiência, etnia/raça e promoveu ampla divulgação do resultado?



EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

Resposta mais frequente por instituição

Gênero, Raça, Etnia e Pessoas com deficiência

MPES

Nenhuma

MPDFT, MP de contas, MPAL, MPAM, MPBA, MPMS, MPPA, MPPB, MPPE, MPPI, MPSC, MPTO

Não sei

MPT, MPAC, MPMG, MPMT, MPPR, MPRJ, MPRS, MPRO

Gênero, Raça e Etnia

MPF

Raça e Etnia

MPMA, MPMG, MPSP

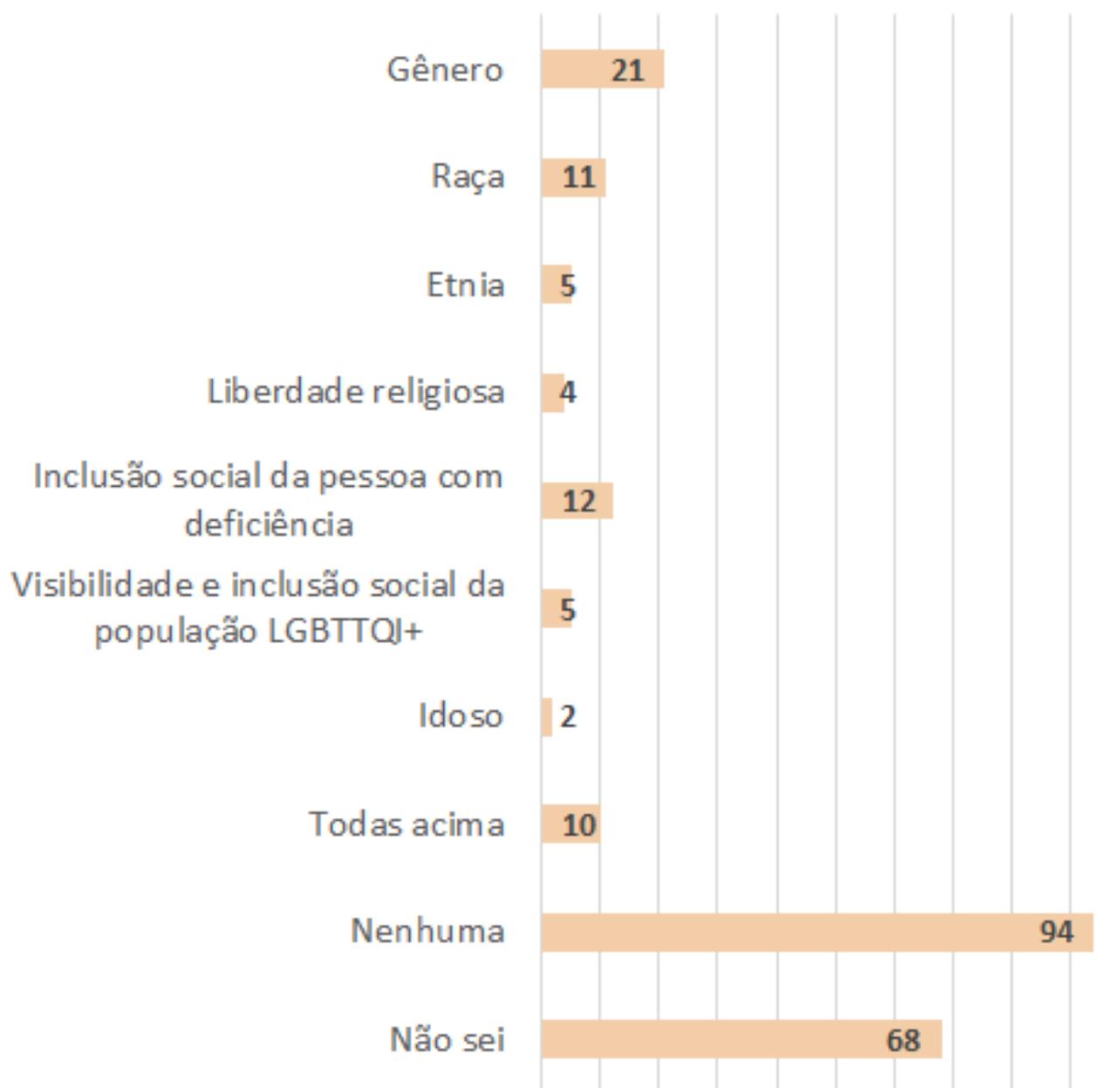
5.5.2

Na segunda questão desse eixo havia duas perguntas: a existência de censo interno da representatividade de gênero, pessoas com deficiência e etnia/raça; e a ampla divulgação de seu resultado. Poderiam ser assinaladas várias alternativas. Chama atenção o expressivo número de 56 respostas que diz nenhuma, para as duas perguntas, envolvendo na representatividade de respostas mais frequentes por Instituição quase todos os MPs. Logo em seguida 38 respostas assinalaram “não sei”. Ou seja, uma grande parte de representantes dos MPs desconhece a existência de

censo, o que faz deduzir que, mesmo que ele tenha ocorrido, não foi divulgado devidamente. Censo que abordou todas as temáticas, gênero, pessoa com deficiência, raça e etnia, somente houve no MPES. Algum censo, embora incompleto, houve no MPF (gênero, raça e etnia), MPMA, MPMG e MPSP (raça e etnia).

EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

2.3 - O MP possui Política de Equidade interna?



EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

Resposta mais frequente por instituição

Não sei

MPT, MPGO, MPMA, MPPA, MPPR, MPRS, MPRO, MPSC

Gênero

MPES, MPMT, MPMS

Nenhuma

MPDFT, MP de Contas, MPAC, MPAL, MPAM, MPBA, MPMG, MPPB, MPPE, MPPI, MPRJ, MPSP, MPTO

Gênero e Raça

MPF

5.5.3

Sobre a existência de política de equidade interna, foram estabelecidas várias alternativas, contendo temas, que poderiam ser assinalados em multiplicidade. Havia alternativa com “todas”, “nenhuma” e “não sei”. O destaque foi para “nenhuma”: 94 respostas, da maioria dos MPs. Logo em seguida “não sei”, com 68 respostas. Gênero foi assinalado com 21 respostas. Em menor quantidade, foram assinaladas respostas para a inclusão da pessoa com deficiência (12) e raça (11). Etnia foi escolhida por 5 pessoas, não coincidindo com raça. Chama atenção que a alternativa “todas” foi marcada por 10 pessoas.

EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO



2.4- O MP criou espaços, a exemplo de fóruns temáticos, de celebração da diversidade, através do diálogo mediado e equilibrado?

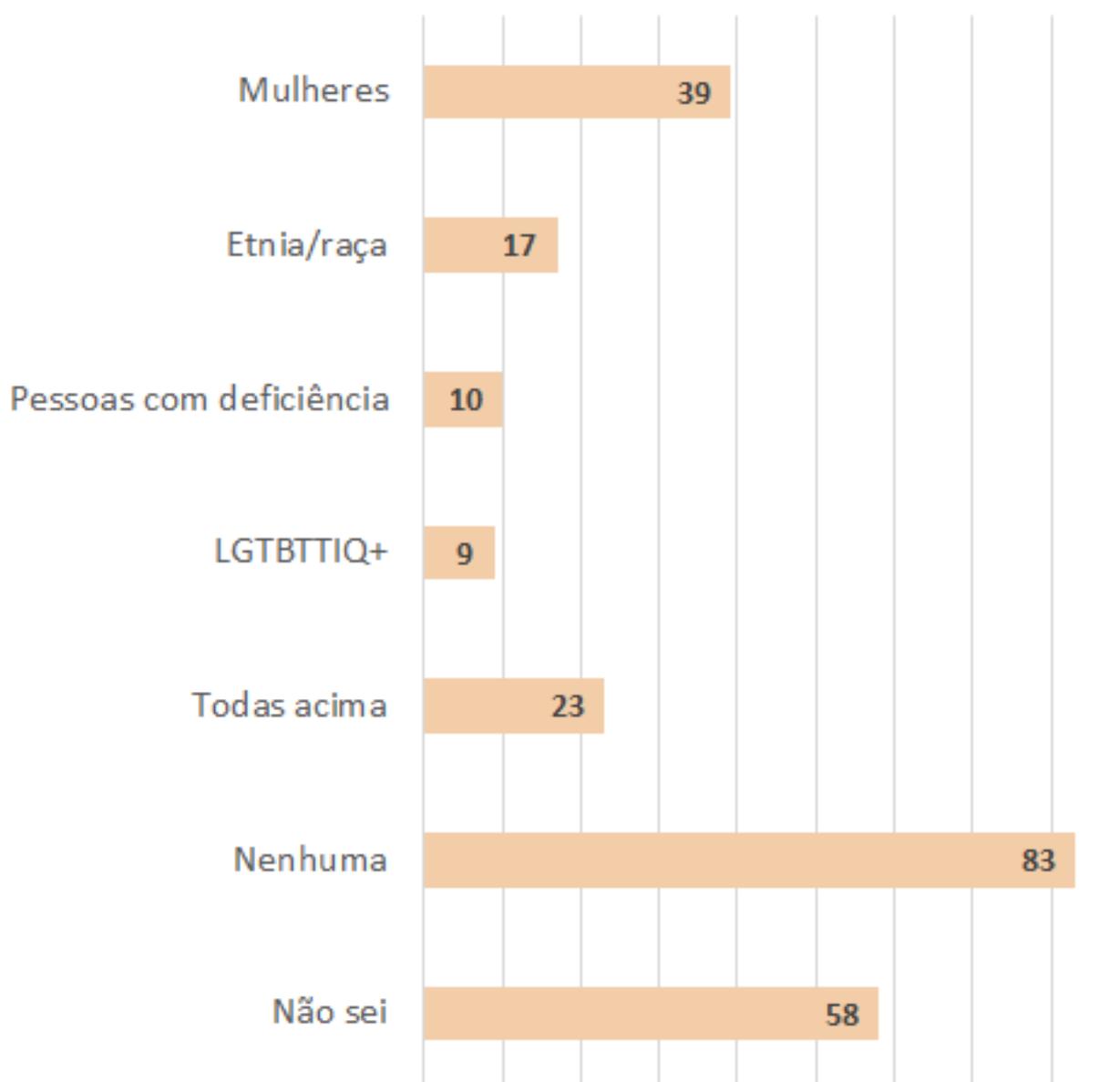
Sim: MPAC, MPAM, MPBA, MPES, MPPE, MPPR, MPRJ, MPF, MPT.

5.5.4

Sobre a criação de espaços no MP de celebração da diversidade, através de diálogo mediado e equilibrado, a resposta majoritária foi “não” com 48%. Responderam afirmativamente 36%: MPAC, MPAM, MPBA, MPES, MPPE, MPPR, MPRJ, MPF e MPT. “Não sei” ficou com 16%.

EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

2.5 - O MP está promovendo eventos, cursos de lideranças, estímulos de forma a buscar a diversidade e representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência e de LGTBTTIQ+ nas suas instâncias decisórias, segundo demografia institucional?



EIXO 2 – PERMANÊNCIA E MOVIMENTAÇÃO

Resposta mais frequente por instituição

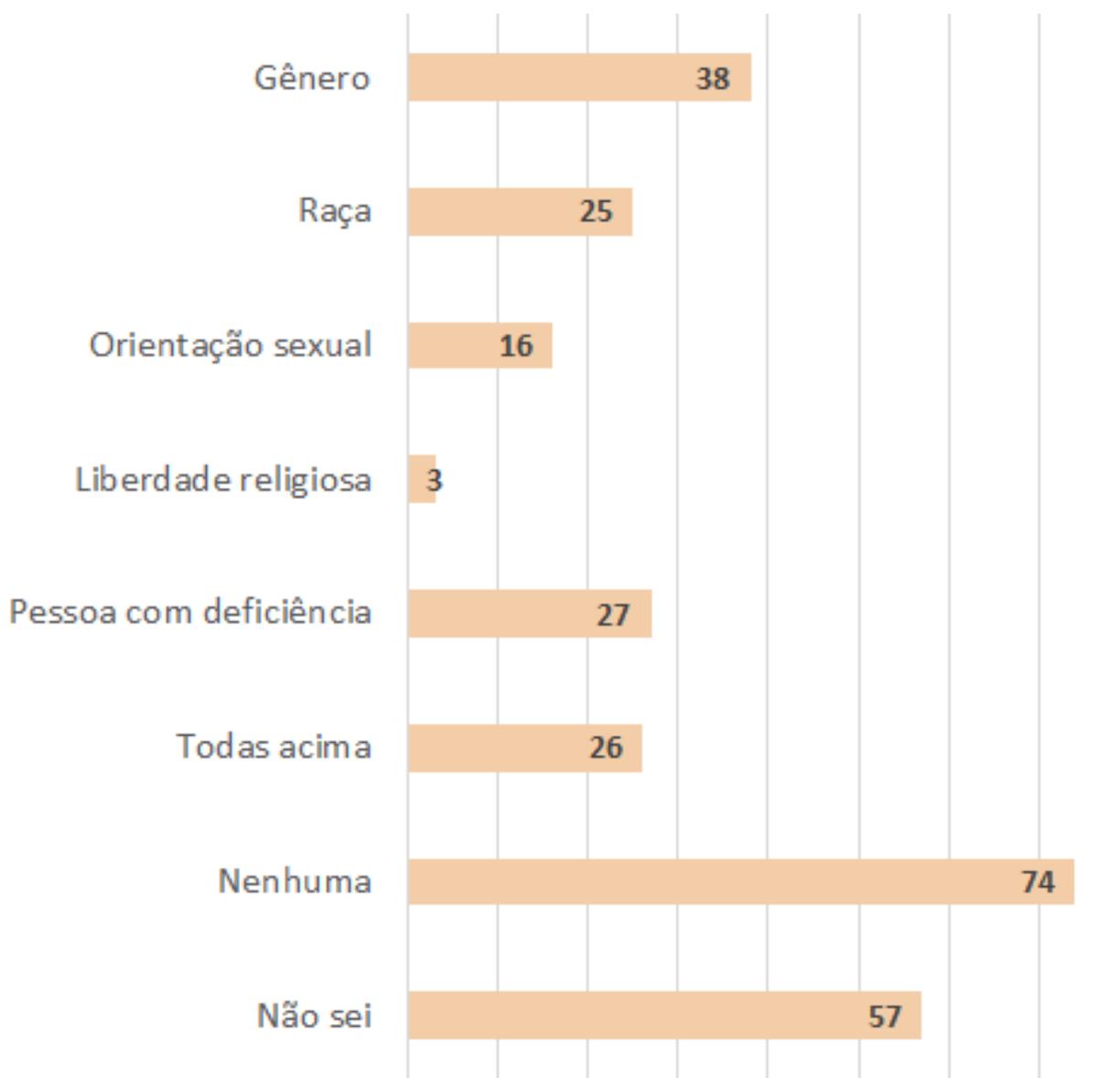
	Mulheres, Raça e Etnia MPBA	Mulheres MPF, MPPA, MPRS
MPDFT, MP de Contas, MPAL, MPAM, MPGO, MPPB, MPPE, MPPI, MPRO, MPSP	Nenhuma	Todas acima MPT, MPES, MPMS
	Não sei MPAC, MPMT, MPMA, MPMG, MPPR, MPRJ, MPSC, MPTO	

5.5.5

Na última pergunta do eixo, sobre a promoção de eventos, cursos de lideranças, estímulos pelo MP, nas suas instâncias decisórias, a buscar a diversidade e a representatividade de mulheres, étnico-racial, de pessoas com deficiência e de LGTMTTIQ+, a maioria das respostas foi negativa, 83 (MPDFT, MP de Contas, MPAL, MPAM, MPGO, MPPB, MPPE, MPPI, MPRO, MPSP), constatando que ainda não há política de incentivo dos MPs na democracia inclusiva interna. Nessa questão poderiam ser assinaladas várias alternativas ou as alternativas: “todas acima”, que obteve 23 respostas; “nenhuma”, alternativa que prevaleceu, com 83 respostas, e “não sei”, que ficou em segundo lugar com 58 respostas. A alternativa isolada, relativa às mulheres, foi escolhida por 39 membras, distribuídas no MPF, MPPA e MPRS. As demais alternativas tiveram menor representatividade. No cruzamento das respostas “mulheres, raça e etnia” foram selecionadas pelas membras do MPBA.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

3.1 - O MP está ofertando capacitação continuada, relacionada à diversidade, para membras e membros, Servidoras, Servidores, Estagiários(as), Terceirizados(as), por meio de cursos, treinamentos, oficinas, espaços de discussão deliberativa, que envolvam prioritariamente os seguintes temas: identidade de gênero, raça, orientação sexual, liberdade religiosa, pessoa com deficiência, entre outras?



EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Resposta mais frequente por instituição

Gênero e Pessoas com deficiência

MPMA

Gênero, Raça e Pessoas com deficiência

MPPI, MPRS

Nenhuma

MPDFT, MPAL, MPAM,, MPBA, MPMGO, MPMT, MPPB, MPPE, MPRO, MPSC, MPSP

Não sei

MPMG, MPPA, MPPR, MPRJ, MPTO

Gênero e Raça

MPF

Gênero

MPAC, MPES

Todas acima

MPT, MP de Contas, MPMS

5.6 SOBRE O EIXO 3: CONDIÇÕES DE TRABALHO.

5.6.1

Inicia esse eixo sobre a oferta de capacitação continuada, relacionada à diversidade, para membras, membros, servidoras, servidores, estagiárias, estagiários, terceirizadas e terceirizados, que envolvam, prioritariamente, os temas de identidade de gênero, raça, orientação sexual, liberdade religiosa e pessoa com deficiência. Podiam ser escolhidas várias alternativas ou “todas acima”, “nenhuma” e “não sei”. Nota-se que a oferta de capacitação pelo MP seria para todos os segmentos de seu pessoal interno. Para essa questão novamente prevaleceu a resposta “nenhuma”, com 74 escolhas entre os seguintes MPs: MPDFT, MPAL, MPAM, MPMGO, MPMT, MPPB, MPPE, MPRO, MPSC e MPSP. De igual modo, a segunda alternativa mais escolhida foi “não sei”, com 57 respostas. Gênero foi escolhida por 38 membras dos MPs: MPAC, MPES, MPF, MPPI, MPRS e MPMA. Na análise de mais de uma alternativa, gênero e raça foi escolhida pelo MPF; gênero e pessoas com deficiência pelo MPMA; gênero, raça e pessoas com deficiência pelo MPPI e MPRS.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



Sim: MPAC, MPRS.

3.2 - Existe alguma iniciativa Institucional de prêmio de boas práticas, que contemple as iniciativas voltadas para a diversidade?

5.6.2

Quanto à existência de alguma iniciativa institucional de prêmio de boas práticas, voltadas à diversidade, a maioria respondeu “não”, com 58%, seguida da resposta “não sei”, com 24%. A resposta afirmativa foi assinalada somente por 8%, percentual relativo ao MPAC e ao MPRS.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



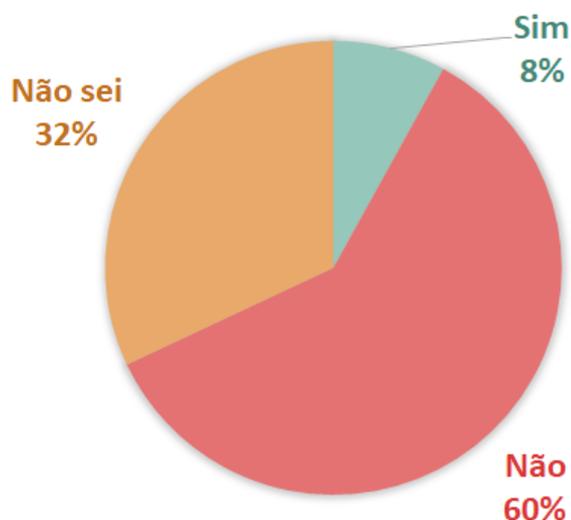
3.3 - Existem mecanismos garantidores de equidade na gestão e representatividade feminina em todos os eventos, congressos, seminários, atividades acadêmicas, material publicitário etc?

Sim: MPPB.

5.6.3

Sobre a existência de mecanismos garantidores de equidade na gestão e representatividade feminina em todos os eventos e material publicitário, a resposta majoritária foi negativa, com 92%. “Não sei” obteve 4% e “sim” também 4%, percentual relativo ao MPPB.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



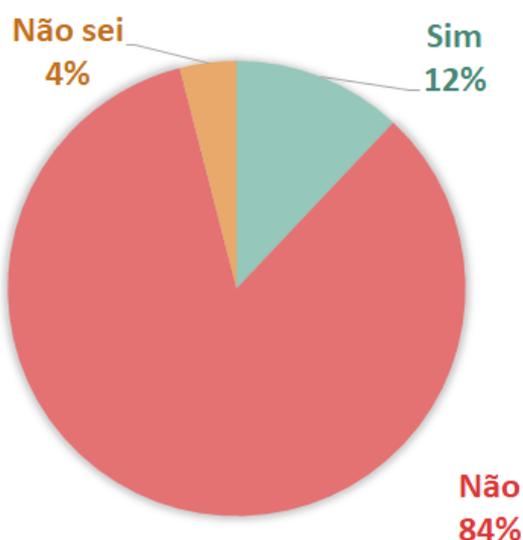
3.4 - Existe uma comissão para propor instrumentos de regulamentação e gestão com vistas a contemplar situações especiais relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de limitação temporária da capacidade de trabalho de membras e servidoras?

Sim: MPMT, MPF.

5.6.4

No que se refere à existência de comissão para propor instrumentos de regulamentação e gestão a contemplar situações relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de limitação temporária de capacidade de trabalho de membras e servidoras, a maioria respondeu negativamente, com 60%. “Não sei” ficou com 32% e “sim”, com 8%, distribuídos no MPMT e MPF.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



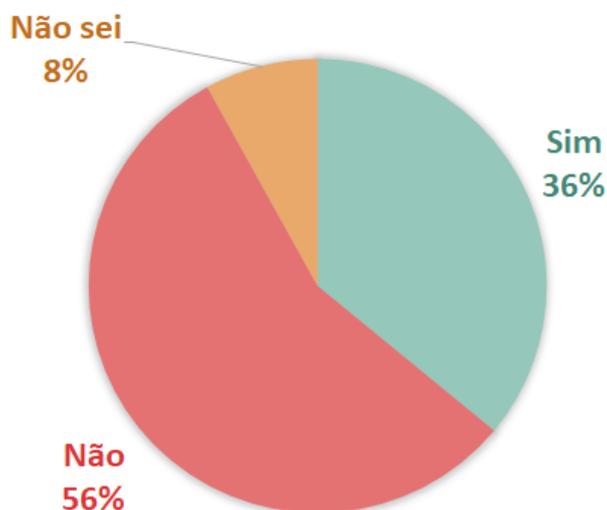
3.5 - O MP pugna pela divulgação dos termos manterrupting, mansplaining e gaslighting e outras formas de abusos, da quantidade de vezes que eles ocorrem e capacita as mulheres para a devida reação?

Sim: MPPB, MPRS, MPT.

5.6.5

Ficou assinalado por 84% que o MP não divulga os termos manterrupting, mansplaining e gaslighting e outras formas de abuso, nem capacita as mulheres sobre esse tema. Somente 12% respondeu afirmativamente, percentual distribuído entre o MPPB, MPRS e MPT. 4% afirmou não saber.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



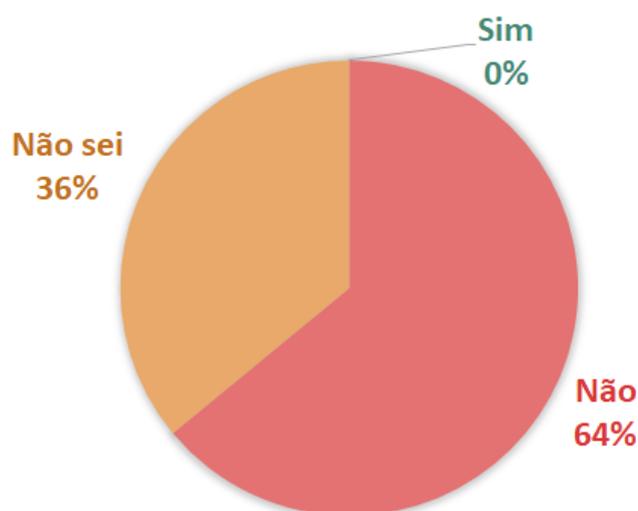
3.6 - O MP adota flexão de gênero nas publicações da ASCOM e nos ofícios da alta administração?

Sim: MPES, MPMA, MPMS, MPPR, MPSC, MPTO, MPF, MPT, MP de Contas.

5.6.6

A maioria, 56%, afirmou que o MP não adota flexão de gênero nas publicações da ASCOM e nos ofícios da alta administração. Mas um percentual significativo de 36% afirmou que a flexão de gênero é adotada (MPES, MPMA, MPMS, MPPR, MPSC, MPTO, MPF, MPT e MP de Contas). Somente 8% respondeu não saber.

EIXO 3 – CONDIÇÕES DE TRABALHO



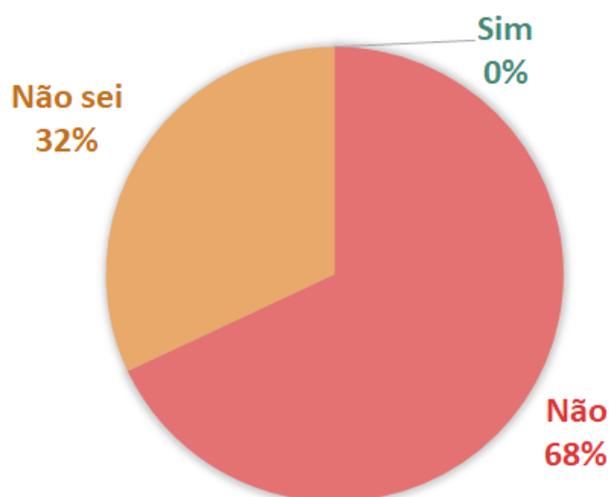
4.1 - Existe alguma comissão no âmbito do MP para tratar da criação da licença parental (paridade de licenças maternidade e paternidade) para que pais possam vivenciar os primeiros meses dos filhos, bem como para que haja equidade no tempo de afastamento do trabalho entre homens e mulheres, assim como para casais homoafetivos?

5.7 SOBRE O EIXO 4: CARREIRA E FAMÍLIA

5.7.1

Pela resposta de 64% não existe comissão no MP para tratar da criação de licença parental (paridade de licenças maternidade e paternidade), para equidade no tempo de afastamento entre homens e mulheres, nem para casais homoafetivos. Não houve nenhuma resposta afirmativa. 36% não soube responder.

EIXO 4 – CARREIRA E FAMÍLIA

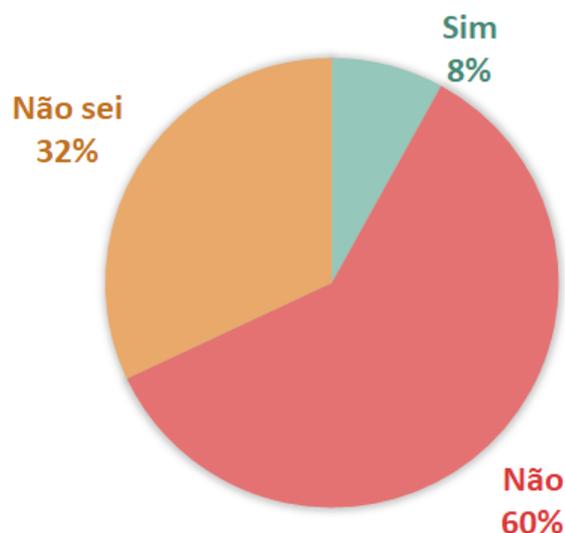


4.2 - Existe alguma iniciativa no sentido da capacitação dos gestores, do colégio de procuradores e dos servidores para a sensibilização quanto às questões que envolvem retorno de licenças maternidade, licença saúde e acompanhamento de familiar doente, para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando.

5.7.2

Com o percentual majoritário de 68% a percepção é de inexistência de iniciativa para capacitar gestores, Colégio de Procuradores e servidores para as questões que envolvam retorno das licenças maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente, a evitar sobrecarga e discriminação de quem retorna. Não houve nenhuma resposta afirmativa. 32% não soube informar, assinalando “não sei”.

EIXO 4 – CARREIRA E FAMÍLIA



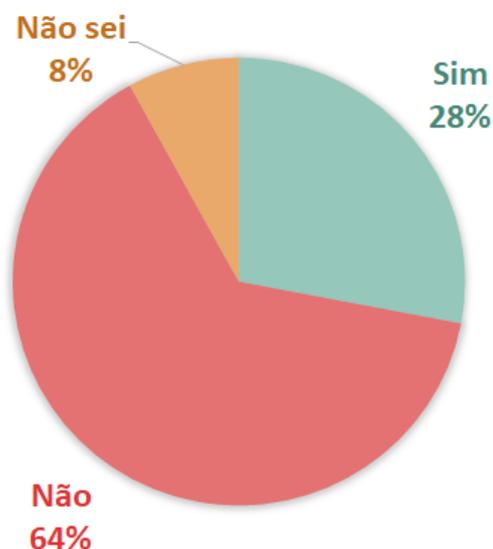
4.3 - Existe alguma normativa institucional ou proposta de normativo sobre equidade de gênero?

Sim: MPMT, MPT.

5.7.3

Sobre a existência de alguma normativa institucional ou proposta de normativa sobre equidade de gênero, a maioria, 60%, respondeu negativamente. “Não sei” foi a segunda resposta, com 32%. Somente 8% respondeu afirmativamente, percentual distribuído entre o MPMT e MPT.

EIXO 5 – EMPODERAMENTO



5.1 - Existe alguma iniciativa de democratização do espaço e de estímulo do acesso das membras aos cargos da administração superior, Centros de apoio, Coordenadorias, Grupos, Conselheiras do Conselho Superior, Conselheira do CNMP, Presidência da Associação, dentre outros?

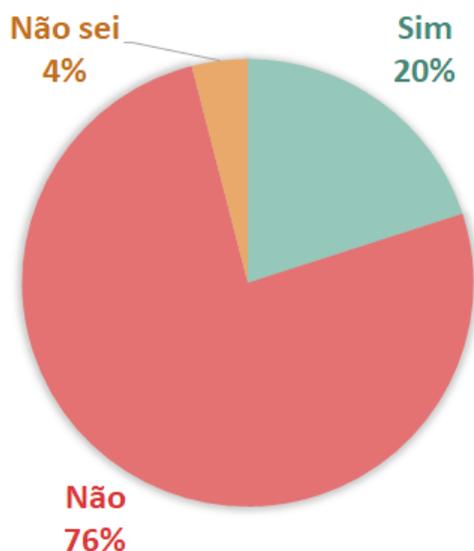
Sim: MPAM, MPES, MPMS, MPMT, MPRS, MPT, MP de Contas.

5.8 SOBRE O EIXO 5: EMPODERAMENTO

5.8.1

Somente 28% declarou existir alguma iniciativa de democratização do espaço e de estímulo ao acesso das membras a posições de liderança, como cargos da Administração superior, Centros de Apoio, Coordenadorias, Grupos, Conselheiras do Conselho Superior, do CNMP, Presidência da Associação, dentre outros. Esse percentual afirmativo distribuiu-se entre os MPS: MPAM, MPES, MPMS, MPMT, MPRS, MPT e MP de Contas. A maioria, 64%, respondeu negativamente. A alternativa “não sei” ficou com 8%.

EIXO 5 – EMPODERAMENTO



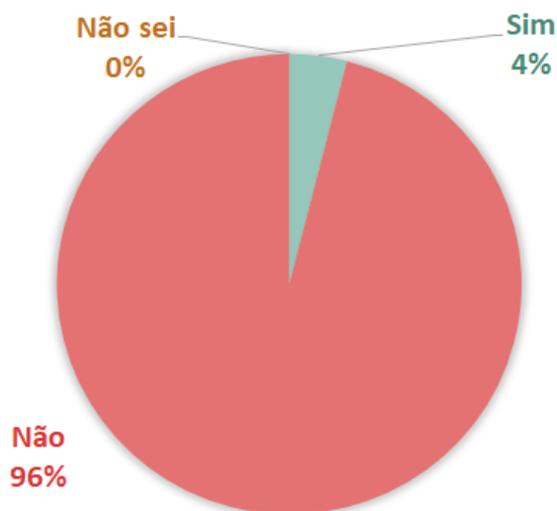
5.2 – Existe garantia de representatividade feminina e a equidade de gênero e raça nas mesas dos eventos e na qualidade de palestrantes, nos grupos de trabalho, forças-tarefa, comissões, cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim, construindo-se critérios para garantia de alternância entre homens e mulheres?

Sim: MPAM, MPES, MPMT, MPPB, MP de Contas.

5.8.2

A resposta foi negativa, no percentual de 76%, para a existência de garantia de representatividade feminina, de equidade de gênero e raça nas mesas de eventos, nos grupos de trabalho, forças-tarefas, comissões, cargos de gestão e de liderança na carreira, nas atividades meio e fim, com a construção de critérios a garantir a alternância entre homens e mulheres. Apenas 20% respondeu existir essa garantia em seu MP, percentual que está no MPAM, MPES, MPMT, MPPB e MP de Contas. A alternativa “não sei” ficou com 4%.

EIXO 5 – EMPODERAMENTO



5.3- Existe preocupação em garantir a equidade de gênero nas promoções por merecimento?

Sim: MP de Contas

5.8.3

A ampla maioria, 96%, reconheceu inexistir preocupação em garantir a equidade de gênero nas promoções por merecimento. Somente 4% respondeu afirmativamente, sendo essas respostas de um único MP, o MP de Contas.

6. CONCLUSÕES:

6.1. O único Ministério Público, que o Movimento possui representante, mas que não participou da pesquisa, foi do MPRN. As demais faltas de representatividade, do MPCE, MPAP e MPM, ocorreram por ausência de integrantes dessas instituições no Movimento. Necessário não somente adquirir representantes em todos os MPs, mas sensibilizar e convidar ao engajamento todas as mulheres que a integram, notadamente as demais membras que deixaram de participar, 1/3 do total.

6.2. O surpreendente número de respostas “não sei” ao questionário podem inferir que há: falta ou falha na comunicação interna; pouca ou carente transparência das iniciativas institucionais; ou mesmo desinteresse em conhecer as políticas que conduzem o Ministério Público que faz parte. Daí o imprescindível estímulo a uma maior conscientização na política interna, reforçando a busca de dados do contexto normativo e fático de cada MP. As mudanças implicam em conhecimento da realidade.

6.3. É prioridade a realização de censo institucional, com recortes de gênero, raça, etnia, pessoa com deficiência e idade, sendo esse diagnóstico, com dados oficiais, essencial para a melhor construção da política de equidade. Esses censos devem acompanhar os concursos públicos, para membras, membros, servidoras e servidores, bem como os seletivos para estagiárias e estagiários, verificando a equidade e a inclusão, a democratizar o Ministério Público brasileiro, na sua composição.

6.4. Não há no Ministério Público política de equidade a reduzir, efetivamente, as distorções de gênero, raça e interseccionalidades. Necessária a construção de uma política que envolva conhecimento, compreensão e transformação da desigualdade, a ser elaborada democraticamente.

6.5. Na política de educação, afeta às escolas institucionais, que envolvem formação, capacitação e treinamento, nos eixos ensino, pesquisa e extensão, devem ser incluídas, em transversalidade, as questões de gênero, raça e todas as questões que versem sobre diversidade e inclusão, a todas e a todos os destinatários internos e externos. De igual forma nos cursos de ingresso e vitaliciamento, bem como nos cursos destinados a receber servidoras, servidores, estagiárias e estagiários.



6.6. Indispensável a garantia da representatividade de gênero e raça nos eventos institucionais, nas comissões, grupos de trabalho, nas forças tarefas, cargos e funções da Administração, com alternância nas lideranças, para a devida equidade.

6.7. As cotas para negras e negros e para as pessoas com deficiência devem ser exigidas em todos os certames, no percentual respectivo de 30% e 20%, inclusive nos seletivos para estagiárias e estagiários, fortalecendo-se, por meio de campanhas, a necessidade de implementação dessas políticas afirmativas a reduzir as desigualdades.

6.8. Em relação aos editais de concurso de ingresso ao MP, são indispensáveis ações que visem a corrigir as questões relacionadas a gênero, raça, deficiência e diversidade, devendo ser incluídas essas questões no conteúdo as provas, bem como ser observada, na comissão examinadora dos certames, a equidade, especialmente de gênero e raça.

6.9. As campanhas de esclarecimento sobre abusos, tais como manterrupting, mansplaining, gaslighting entre outros, precisam ser realizadas e com frequência, a afastar suas práticas.

6.10. Como medida a incluir a equidade nos discursos e na linguagem, há de ser incorporada a flexão de gênero e as designações no feminino nas comunicações, atos, documentos, identidades funcionais e demais eventos.

6.11. Necessária a criação de Grupos de trabalho, Comissões, Comitês ou Núcleos, que façam o acompanhamento das questões de gênero, raça, deficiência, diversidade e correlatas, na política institucional, a evitar abusos, a fomentar a inclusão e a liderança na carreira e em cargos de gestão e a promover a equidade.

6.12. Para a atender as famílias, em toda a sua pluralidade, é cogente a adequação das licenças paternidade e maternidade, em equidade para homens e mulheres e casais homoafetivos.

6.13. Urgem regras de equidade a movimentação na carreira, nas promoções e remoções por merecimento, a não inviabilizar ou afastar a participação das mulheres.

6.14. Este Movimento deve ser um espaço de articulação e diálogo entre as membras dos Ministérios Públicos brasileiros na indução de políticas institucionais de equidade de gênero, raça e interseccionalidades, sendo necessária a sua representação em cada Ministério Público, para que possa melhor ser acompanhada a realidade e impulsionada a sua transformação.

