



**Plano de Ação para Transversalizar a
Perspectiva de Gênero e Étnico-racial na
Escola Superior do Ministério Público da União
(ESMPU)**

Ela Wiecko Volkmer de Castilho

Junho de 2018

INTRODUÇÃO

Este documento, a partir de um diagnóstico preliminar sobre o grau de implementação da “perspectiva de gênero e étnico-racial” no âmbito da ESMPU, propõe um conjunto de iniciativas para a adoção transversal e combinada dessas perspectivas, a fim de superar o patriarcado e o racismo que estruturam as desigualdades, de um modo geral, no Brasil.

A redução de desigualdades de gênero e étnico-raciais diz respeito a necessárias mudanças nas relações e representações sociais marcadas por formas múltiplas e sobrepostas de discriminação, intolerância e violência (fatores geracionais, identitários e de orientação sexual, religião, classe social, origem nacional e regional, entre outros). Os efeitos de tais sobreposições ou intersecções de desigualdades e discriminações devem ser considerados nas ações públicas a favor do direito à igualdade. A superação do *racismo e do sexismo institucionais* faz parte inafastável desse percurso.

Na decisão da ESMPU de promover a transversalização da perspectiva de gênero e étnico-racial em seu âmbito, considera-se a repercussão social dessa iniciativa, diante da sua vocação educativa e de aperfeiçoamento profissional, vinculada ao Ministério Público da União.¹

A presente proposta, solicitada pela atual gestão, surge no momento em que a ESMPU atualiza o planejamento estratégico institucional, oportunidade única e auspiciosa para os objetivos em vista. Espera-se que, nos próximos anos, o enfoque de gênero/raça/etnia tenha sua inserção institucional amalgamada ao planejamento estratégico, às ações, rotinas, relações interinstitucionais e com

¹ Pela Portaria Nº 041, de 23/2/2018, o Diretor da ESMPU, João Akira Omoto, designou, pelo período de 60 dias, “a Subprocuradora-Geral da República, Ela Wiecko Volkmer de Castilho, para apresentar proposta de plano de ação com vistas a incorporar a perspectiva da equidade de gênero e da não-discriminação étnico-racial no âmbito da Escola Superior do Ministério Público da União”. A Portaria Nº 76, de 04/5/2018, prorrogou a designação por 30 dias.

a sociedade, de modo a ser o carreador da inclusão de outras intersecções e perspectivas.

É dada especial atenção aos fundamentos constitucionais e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil para superação da desigualdade de gênero e do racismo.

O termo “equidade”, quando utilizado, é compreendido como “um princípio de justiça redistributiva, proporcional, que se pauta mais pelas necessidades de pessoas e coletivos e por um senso reparador de dívidas, do que pela igualdade formal diante da lei. Representa o aprofundamento do princípio de igualdade formal de todos diante da lei ” (GELEDÉS, s/d).

Equidade tem em sua etimologia o termo latino *aequus* (nível, equiparado, justo). Buscando esclarecer as diferenças entre as noções de equidade e igualdade, Azeredo (2015, p. 121) assinala que os primeiros usos da palavra tinham o sentido de medida de quantidade material, “uso que persiste na comparação de quantidades, apoiando-se em instrumentos de medida”. Esta acepção “torna complexa a compreensão do sentido social de igualdade que se desenvolveu a partir de uma comparação de posições entre pessoas, para indicar uma condição mais geral e normativa”, nos marcos das revoluções americana e francesa.

Leva-se em conta a dimensão de autonomia própria da ESMPU, dada pelo seu caráter educacional, considerando-se potencialidades e limites, em diálogo com a direção e a equipe. São valorizados métodos já experimentados (Guias orientadores para o mesmo propósito).

A proposta contém, além do diagnóstico preliminar (o problema), os fundamentos conceituais e jurídicos para o seu enfrentamento e superação, os objetivos, a metodologia e as ações iniciais para o primeiro ano de trabalho. Dentre estas ações estão, de imediato e em conformidade com o método proposto, a participação e a consulta das pessoas, em especial das mulheres, que fazem a ESMPU e o MPU.

1 A ESMPU

A Escola Superior do Ministério Público da União foi instituída pela [Lei nº 9.628, de 14/4/1998](#), que a vincula à ou ao titular da Procuradoria-Geral da República. Tem natureza jurídica de órgão autônomo e é dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e disciplinar. Veio a ser instalada em 15/6/2000.

No site da ESMPU consta que sua missão é “Facilitar o contínuo aperfeiçoamento dos membros e servidores do MPU para uma atuação profissional eficaz, com vistas ao cumprimento de suas funções institucionais”.²

São objetivos da ESMPU “iniciar novos integrantes do Ministério Público da União no desempenho de suas funções institucionais; aperfeiçoar e atualizar a capacitação técnico-profissional dos membros e servidores do Ministério Público da União; desenvolver projetos e programas de pesquisa na área jurídica; zelar pelo reconhecimento e a valorização do Ministério Público como instituição essencial à função jurisdicional do Estado”.³

O planejamento estratégico global da ESMPU tem sido feito mediante dois planos de trabalho: o Plano de Atividades (PA) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). O último segue a normatização do Ministério da Educação para as Escolas de Governo. Relatórios de Gestão são elaborados regularmente, por ano ou pelo período do/a gestor/a.

As atividades acadêmicas podem ser sugeridas por membros/as e servidores/as, que devem encaminhar propostas, as quais são avaliadas “quanto à consistência acadêmica, à importância, à necessidade para a realização da capacitação e à viabilidade administrativa e financeira”. Após essa fase, as

²<https://escola.mpu.mp.br/a-escola>. Último acesso em 27.06.2007.

³ Idem.

atividades selecionadas são encaminhadas à deliberação do Conselho Administrativo (CONAD) da ESMPU.

Os projetos aprovados compõem o calendário de atividades acadêmicas. Estas estão classificadas por modalidade (Educação a Distância e Educação Presencial) e por tipo (Aperfeiçoamento, Especialização, Oficina, Simpósio). Pode-se discernir, no Plano de Atividades, aquelas que foram propostas por cada um dos Ramos do MPU e pela própria Escola, assim como quais as carreiras a que pertencem os discentes e docentes, nomeadamente "membros, servidores e outros".

A participação segue os critérios dos editais para a abertura das inscrições, além das regras específicas para os cursos de ingresso e vitaliciamento (CIV) dirigidos a iniciantes na carreira do MPF, assim como para os cursos de especialização ou pós-graduação *lato sensu*.

Na Oficina de Elaboração do PDI 2020-2024 iniciada em 28/6/2018, os/as participantes acordaram uma nova visão da ESMPU:

"Espaço plural de reflexão crítica e dialógica do MPU, internamente e com a sociedade, para construir, disseminar e aplicar saberes com o objetivo de concretizar para todos e todas os direitos fundamentais e o Estado Democrático de Direito".

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E JURÍDICOS PARA INCORPORAR A PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

Promover a equidade de gênero e superar o racismo são compromissos inadiáveis do Estado brasileiro. Não só inadiáveis como vinculantes. A não aplicação da "perspectiva de gênero e de raça" nas políticas públicas acarreta consequências jurídicas para os Estados que ratificaram convenções internacionais. Mais do que sanções o que importa são as implicações negativas das desigualdades para a vida das mulheres em especial.

A desigualdade de gênero é um problema universal e é um obstáculo para o desenvolvimento sustentável. Por isso o Objetivo nº 5 da Declaração do Milênio (2000) é o de promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos está completando 70 anos e as Constituições nacionais que a tomaram como uma matriz de referência consagram esses direitos. No entanto, “direitos consagrados requerem condições para seu exercício” (RODRIGUES, 2005, p. 96). Esta é uma das direções para as quais os objetivos de transversalização da perspectiva de gênero e raça nas instituições e nas políticas públicas apontam.

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”.

Os governos brasileiros reconhecem, desde 1995, a existência de racismo no Brasil. Os órgãos internacionais e nacionais de direitos humanos também reconhecem o quanto o racismo impede o desenvolvimento da sociedade brasileira como um todo em patamares de igualdade.

A desigualdade de gênero também foi reconhecida na mesma época e, por isso, o Brasil aderiu à Plataforma de Ação de Viena (1992) e à Plataforma de Ação de Beijing (1995).

Em 2013, o Ministério Público Federal (MPF) comprometeu-se formalmente com a igualdade entre homens e mulheres, brancas/os e negras/os, quando aderiu ao programa governamental de equidade de gênero e raça. Espera-se que efetivamente se fortaleça a promoção interna de ações que a instituição considera recomendáveis às demais, do Estado brasileiro. Têm sido ainda tímidas as iniciativas para estabelecer a igualdade racial no ingresso

e na ascensão nas carreiras de membros/as e servidores/as, em especial das mulheres negras. Contudo, a determinação judicial para a aplicação de cotas no 29º concurso de ingresso para o cargo de procurador da República, em trâmite, representa um fato auspicioso para a transformação das relações raciais no MPF, com consequências positivas no plano externo, na sociedade e outras instituições do Estado.

De uma maneira geral, as convenções internacionais de direitos humanos e documentos correlatos se referem à necessidade de promover capacitações dos agentes públicos e em especial àqueles/as que trabalham no sistema de justiça, como medida impulsionadora de mudanças culturais.

2.1 Compromissos Internacionais – Gênero

No art. 4º, II da Constituição de 1988, foi estabelecida a prevalência dos direitos humanos como princípio do Estado brasileiro, e no § 2º do art. 5º, que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem os decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Assim, fazem parte do conjunto normativo brasileiro, com status supralegal, entre outros instrumentos internacionais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), a Convenção n.º 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958) e a Convenção contra a Discriminação na Educação (UNESCO, 1960). Os países signatários são monitorados pelos Comitês que acompanham o cumprimento das disposições e estão previstos nestas Convenções. Além disso, por fazer parte da ONU, o Brasil está sujeito a outros mecanismos do Conselho de Direitos Humanos e de sua Comissão para os Direitos Humanos.

O Estado brasileiro é signatário da maioria dos acordos internacionais que asseguram de forma direta ou indireta os direitos humanos das mulheres, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação baseadas no gênero

assim como na cor/raça/etnia. Também assumiu compromissos decorrentes de sua participação em conferências da ONU, cujos resultados são apresentados sob a forma de uma declaração final. As Conferências têm como objetivo criar consenso internacional sobre as matérias discutidas e cada país tem a responsabilidade de decidir como implementar os princípios aprovados pela conferência como parte de suas políticas públicas (BRASIL, 2006).

Esses instrumentos representam a luta histórica dos movimentos feminista e de mulheres para incluir na agenda internacional os direitos das mulheres como direitos humanos. Estes devem ser garantidos pelo Estado e observados pela sociedade. É de competência dos Estados e governos implementar políticas públicas orientadas por estes instrumentos internacionais, e da sociedade através de suas organizações e instituições acompanhar seu cumprimento e colaborar com sua reflexão e crítica para seu aprimoramento.

Segundo levantamento realizado pelo Observatório de Gênero do Brasil, os principais documentos internacionais para a promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero são:

- Carta das Nações Unidas (1945)
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)
- Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Cívicos à Mulher (1948)⁴
- Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953)⁵
- Convenção da OIT nº 100 (1951): Dispõe sobre igualdade de remuneração⁶
- Convenção da OIT nº 103 (1952): Dispõe sobre o amparo materno⁷
- Convenção da OIT nº 111 (1958): Dispõe sobre a discriminação em matéria de Emprego e Profissão⁸

⁴ Promulgada pelo Decreto nº 31.643, de 23/10/1952.

⁵ Promulgada pelo Decreto nº 52.476, de 12/9/1963.

⁶ Promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25/6/1957.

⁷ Promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14/7/1966.

⁸ Promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/1/1968.

- Convenção da OIT nº 156 (1981): Estende aos homens a responsabilidade sobre a família. Pendente de ratificação.
- Convenção da OIT nº 171 (1990): Dispõe sobre o trabalho noturno⁹
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - CERD (1966).¹⁰
- Convenção Americana de Direitos Humanos, São José (1969): Em seu primeiro artigo, o documento dispõe que "Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social"¹¹.
- I Conferência Mundial sobre a Mulher (Cidade do México, 1975): Reconheceu o direito da mulher à integridade física, inclusive a autonomia de decisão sobre o próprio corpo e o direito à maternidade opcional. No contexto da Conferência, foi declarado o período de 1975-1985 como "Década da Mulher".
- Convenção Para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher - CEDAW (1979): No Brasil, o Congresso Nacional ratificou a assinatura, com algumas reservas, em 1984. Tais reservas foram suspensas em 1994¹².
- O Protocolo Facultativo à CEDAW, que determina a atuação e define as competências do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher na recepção e análise das comunicações recebidas dos Estados Partes.¹³

⁹ Promulgada pelo Decreto nº 5.005, de 8/3/2004.

¹⁰ Promulgada pelo Decreto nº 65.810 de 8/12/1969.

¹¹ Promulgada pelo Decreto nº 678, de 6/11/1992.

¹² Promulgada pelo Decreto nº. 4.377, de 13/9/2002.

¹³ Promulgado pelo Decreto nº 4.316, de 30/7/2002.

- II Conferência Mundial sobre a Mulher (Copenhague, 1980): Avaliou os progressos ocorridos nos primeiros cinco anos da Década da Mulher e converteu o Instituto Internacional de Pesquisa e Treinamento para a Promoção da Mulher (INSTRAW) em um organismo autônomo no sistema das Nações Unidas.
 - III Conferência Mundial Sobre a Mulher (Nairóbi, 1985): Foram aprovadas as estratégias de aplicação voltadas para o progresso da mulher e o Fundo de Contribuições Voluntárias das Nações Unidas para a Década da Mulher foi convertido no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM).
 - Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Rio, 92): O documento resultante da conferência, a Agenda 21, dispõe, no artigo 24.4: "Pede-se urgência aos Governos para que ratifiquem todas as convenções pertinentes relativas à mulher, se já não o fizeram. Os que ratificaram as convenções devem fazer com que sejam cumpridas e estabelecer procedimentos jurídicos, constitucionais e administrativos para transformar os direitos reconhecidos em leis nacionais e devem tomar medidas para implementá-los, a fim de fortalecer a capacidade jurídica da mulher de participar plenamente e em condições de igualdade nas questões e decisões relativas ao desenvolvimento sustentável".
 - II Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993): Afirmou: "Os direitos do homem, das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. A participação plena e igual das mulheres na vida política, civil, econômica, social e cultural, em nível nacional, regional e internacional, e a erradicação de todas as formas de discriminação com base no sexo constituem objetivos prioritários da comunidade internacional".
-

- III Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo,1994): Tendo como um de seus objetivos “alcançar a igualdade e a justiça com base em uma parceria harmoniosa entre homens e mulheres, capacitando as mulheres para realizarem todo o seu potencial”, debateu os direitos sexuais e os direitos reprodutivos, a igualdade e equidade entre os sexos e reconheceu o aborto inseguro como um grave problema de saúde pública.
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará (1994)¹⁴
- IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995): Com o subtítulo “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, a conferência instaura uma nova agenda de reivindicações: além dos direitos, as mulheres reclamam a efetivação dos compromissos políticos assumidos pelos governos em conferências internacionais através do estabelecimento de políticas públicas. II Conferência das Nações Unidas sobre Assentamentos Humanos-Habitat II’96 (Istambul,1996): Reconheceu que mulheres, crianças e jovens possuem necessidades específicas de viver em condições seguras, saudáveis e estáveis e afirmou a participação plena e equitativa de todos os homens, todas as mulheres e jovens na vida política, econômica e social. Indicou a necessidade de os Estados incluírem, nos programas voltados para moradia, o acesso livre para pessoas com deficiências e a igualdade de gênero.
- Declaração do Milênio (2000): Teve como objetivo promover o desenvolvimento global com base nas políticas de valores defendidos pela Declaração dos Direitos Humanos. Foram estabelecidas as Oito Metas do Milênio. Entre elas, promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres.

¹⁴ Promulgada pelo Decreto nº 1973, de 1º/8/1996.

- III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e formas Conexas de Intolerância (Durban, 2001): Afirmou que o racismo, a discriminação racial e a intolerância correlata constituem uma negação dos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas e reafirmou o princípio de igualdade como direito de todos e todas, sem distinções. Também, o dever do Estado de proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais de todas as vítimas. Apontou a necessidade de se adotar uma perspectiva de gênero e reconhecer todas as inúmeras formas de discriminação a que são suscetíveis as mulheres nos âmbitos social, econômico, cultural, civil e político.
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006).¹⁵
- Convenção e Recomendação da OIT sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (2011).
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015).

Para os fins do Plano de Ação serão destacados alguns desses instrumentos.

O primeiro instrumento internacional voltado à proteção das mulheres é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW*), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1979. Foi assinada pelo Brasil com reservas e ratificada pelo Congresso Nacional, com a manutenção das reservas, em 1984. Após a Constituição de 1988, o governo brasileiro retirou as reservas e ratificou plenamente toda a Convenção (1994). O Protocolo Facultativo à Convenção, aprovado pela ONU em 1999, reconheceu a competência do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher para receber comunicações apresentadas por indivíduos ou

¹⁵ Promulgada pelo Decreto nº 6949, de 25/8/2009.

grupos de indivíduos que se encontrem sob a jurisdição do Estado Parte. O Congresso Nacional ratificou o Protocolo em 2002.

A Convenção define, no artigo 1º, a expressão “discriminação contra a mulher” como “toda distinção, exclusão ou restrição *baseada no sexo* e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer campo” (grifamos).

Em 1992, a Recomendação Geral nº 19 (1992) do Comitê CEDAW esclareceu que a definição do art. 1º “inclui a *violência de gênero*, isto é, a violência que é dirigida contra uma mulher por ser mulher ou que afeta desproporcionalmente as mulheres”. Ou seja, associou sexo a gênero.

Por sua vez, a Declaração sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (1993) conceituou a violência contra a mulher como “qualquer ato de violência baseado em gênero que cause ou possa causar um dano físico, sexual ou psicológico às mulheres ou provocar sofrimento, incluindo ameaças de prática de tais atos, a coerção ou a privação arbitrária da liberdade, quer se registre na vida pública ou na vida privada (art. 1º) ”.

A Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993) compreendem os direitos humanos das mulheres e das meninas como inalienáveis, afirmando que “a plena participação das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social e cultural nos níveis nacional, regional e internacional e a erradicação de todas as formas de discriminação, com base no sexo, são objetivos prioritários da comunidade internacional”. Por isso, os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas na área dos direitos humanos e devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher. Assim, deram alento à introdução da perspectiva de gênero nos posteriores instrumentos internacionais.

A associação sexo-gênero foi explicitada na Recomendação Geral nº 33, a qual no seu item 7 explica que “a discriminação pode ser dirigida contra as mulheres por motivo de *sexo e gênero*. Gênero refere-se a identidades, atributos e papéis socialmente construídos para mulheres e homens e ao significado cultural imposto pela sociedade às diferenças biológicas, que se reproduzem constantemente no sistema de justiça e suas instituições” (CEDAW, 2015). E a Recomendação Geral nº 35, em complemento e atualização à Recomendação Geral nº 19, afirmou que o conceito de violência baseada no gênero não pode se afastar da estruturalidade desse tipo de violência e do seu caráter social e abrangente, devendo ser compreendido para além do seu caráter individual, ou seja, para além da responsabilização individual dos agressores, da apuração de casos criminais e do foco nas vítimas fatais e sobreviventes (CEDAW, 2017).

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará entende por violência contra a mulher “qualquer ato ou conduta baseada no *gênero*, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado”.

O conceito de gênero pode ser inferido do contido no artigo 8º, b, quando se refere à adoção pelos Estados Parte de medidas específicas:

para modificar padrões socioculturais de condutas de homens e mulheres (...) para contrabalançar preconceitos e costumes e todo outro tipo de práticas que se baseiem na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher.

No âmbito do sistema europeu, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Istambul, 2011) reitera os princípios da CEDAW e suas Recomendações. Ao contrário da Convenção de Belém do Pará, a de Istambul traz no seu artigo 2º uma definição explícita de gênero e de violência de gênero. Assim “gênero” designa os papéis, os comportamentos, as atividades e as atribuições socialmente construídos que uma sociedade considera apropriados para as

mulheres e os homens. “Violência contra as mulheres baseada no gênero” designa toda a violência dirigida contra uma mulher por ela ser mulher ou que afete desproporcionalmente as mulheres. Estabelece a obrigatoriedade dos Estados Parte de incluir a perspectiva de gênero na implementação de seus dispositivos.

As conferências mundiais sobre a mulher constituíram marcos inquestionáveis nesse processo de reconhecimento da igualdade de gênero. A IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Beijing, em setembro de 1995, foi sem dúvida a maior e a mais importante delas: pelo número de participantes que reuniu, pelos avanços conceituais e programáticos que propiciou, e pela influência que continua a ter na promoção da situação da mulher. Intitulada “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, a Conferência de Pequim partiu de uma avaliação dos avanços obtidos desde as conferências anteriores (Nairóbi, 1985; Copenhague, 1980; e México, 1975) e de uma análise dos obstáculos a superar para que as mulheres possam exercer plenamente seus direitos e alcançar seu desenvolvimento integral como pessoas (BRASIL, 2006).

Foram identificadas 12 áreas de preocupação prioritária, a saber: 1. a crescente proporção de mulheres em situação de pobreza (fenômeno que passou a ser conhecido como a feminização da pobreza); 2. a desigualdade no acesso à educação e à capacitação; 3. a desigualdade no acesso aos serviços de saúde; 4. a violência contra a mulher; 5. os efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; 6. a desigualdade quanto à participação nas estruturas econômicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; 7. a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; 8. a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; 9. as deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; 10. o tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; 11. a desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente;

12. a necessidade de proteção e promoção voltadas especificamente para os direitos da menina.

Em cada área, diagnosticou-se o problema e foram propostos objetivos estratégicos. Para cada objetivo estratégico foram elencadas as ações, separadas por ente responsável (governos, instituições financeiras e internacionais, organizações da sociedade civil).

A Declaração reúne três aspectos essenciais para a promoção dos direitos das mulheres: o conceito de gênero, a noção de empoderamento e o enfoque da transversalidade.

A inclusão do conceito de gênero tem como objetivo fazer compreender como os elementos e padrões sociais e culturais influenciam as relações entre homens e mulheres, passando pela ideia de poder e dominação e sustentando a desigualdade existente. Já a noção de empoderamento ressalta a relevância da mulher ter controle de si e de seu desenvolvimento. Por fim, com a ideia de transversalidade se pretende garantir a inclusão de uma *perspectiva de gênero* em todos os programas e políticas (par. 38). A necessidade da adoção da perspectiva de gênero é reiterada em vários parágrafos.

No tema da mulher no poder e na tomada de decisões, afirma-se que a sub-representação das mulheres em cargos de direção no terreno, entre outros, do direito, tem impedido que ela exerça impacto significativo em muitas instituições-chave (parágrafo 184). Recomenda assegurar que as mulheres tenham o mesmo direito que os homens a serem juízes, advogados ou oficiais de justiça, bem como policiais e funcionários de estabelecimentos de detenção e penitenciários, entre outras ocupações (parágrafo 232, *m*).

Vale registrar que, em 2007, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificada pelo Brasil em 2008¹⁶, no seu preâmbulo, ressalta a necessidade de incorporar a

¹⁶ Promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25/8/2009.

perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência. Essa convenção sobre direitos humanos foi aprovada pelo Congresso Nacional com o quórum qualificado exigido pela CRB de 1988 para ter o status de norma constitucional.

Por sua vez, a já referida Convenção de Istambul, em 2011, também determina a implementação da perspectiva de gênero.

Do que foi exposto vê-se que a palavra gênero não excluiu a palavra sexo nos instrumentos internacionais, mas sua introdução a partir da década de 1990 traduziu a ideia de que as violações de direitos contra as mulheres devem ser percebidas como produto de uma assimetria de poder entre mulheres e homens, que estrutura as sociedades. Desta forma, o Estado deve atuar na promoção da igualdade levando em conta essa desigualdade.

No ano 2000 a Declaração do Milênio definiu entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Milênio “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres” (ODM 3). Note-se que, pela sua natureza transversal, a questão de gênero deve ser considerada em cada um dos demais objetivos do milênio, permitindo acompanhar a presença das mulheres nas mais diversas áreas setoriais” (OBSERVATÓRIO).

Em 2015, nova agenda global de desenvolvimento sustentável foi acordada por 193 Estados. Intitulada “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, a abarca 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, uma seção sobre meios de implementação e um mecanismo para avaliação e acompanhamento. O ODS 5 é: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. De “promover”, em 2000, passam os Estados em 2015 a se comprometerem a “alcançar” a igualdade de gênero. São metas deste objetivo:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de

outros tipos; (...) 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública; 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos (...); 5.7 Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 5.8 Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; 5.9 adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Em 2011, o Modelo Atualizado de Estratégias e Medidas Práticas para Eliminação da Violência contra Mulheres no Campo da Prevenção do Crime e da Justiça Criminal, aprovado pela Assembleia Geral da ONU veio reconhecer a necessidade de transversalidade da perspectiva de gênero em todas as políticas, programas e práticas para assegurar igualdade de gênero e equitativo acesso à justiça, assim como alcançar o objetivo do equilíbrio de gênero em todas as áreas de tomada de decisão (item 5 do Preâmbulo). Com essa perspectiva o documento indica ações a serem adotadas pelos Estados Membro quanto ao direito penal e processual penal, decisões judiciais, polícia, ministério público e outros funcionários da justiça, assistência às vítimas, saúde e assistência social, capacitação, pesquisa e avaliação, medidas de prevenção e cooperação internacional.

Na mesma linha, no 30º Congresso da ONU sobre Prevenção do Crime e Justiça Criminal (Doha, 2015) os Estados Membro acordaram incorporar a *perspectiva de gênero* nos sistemas de justiça criminal mediante o desenvolvimento e implementação de estratégias e planos nacionais para promover a completa proteção de mulheres e meninas de todos os atos de violência, inclusive morte por razões de gênero (5, f); promover medidas

específicas na perspectiva de gênero como parte integral das políticas de prevenção do crime, da justiça criminal e do tratamento dos autores, incluindo a reabilitação e reintegração de mulheres autoras na sociedade (g); desenvolver e implementar efetivas estratégias nacionais e planos para o avanço das mulheres na liderança, gestão e outros níveis dos sistemas da justiça criminal e instituições (h); assegurar igualdade para todas as pessoas diante da lei, incluindo igualdade de gênero, para indivíduos pertencentes a grupos minoritários, por meio, entre outros, do recrutamento de indivíduos pertencentes a esses grupos (i).

A Recomendação nº 33 do Comitê CEDAW (2015) realiza uma análise minuciosa sobre o significado de acesso à justiça para as mulheres, considerando seu aspecto multidimensional, que abarca a justiciabilidade, disponibilidade, acessibilidade, boa qualidade, provisão de remédios para as vítimas e a prestação de contas dos sistemas de justiça, e reúne os principais obstáculos a serem superados para garantir os direitos de mulheres e meninas, além de apontar caminhos nesse sentido. Apresenta questões gerais e recomendações sobre o acesso das mulheres à justiça, abarcando os seguintes temas: 1. Justiciabilidade, disponibilidade, acessibilidade, boa qualidade, provisão de remédios e prestação de contas dos sistemas de justiça; 2. Leis, procedimentos e práticas discriminatórias; 3. Estereótipos e preconceitos de gênero no sistema de justiça e a importância da capacitação; 4. Educação e conscientização sobre o impacto dos estereótipos; 5. Assistência jurídica e defensoria pública; 6. Recursos, além de trazer recomendações para cada área específica do Direito: Direito Constitucional, Direito Civil, Direito de família, Direito Penal e Direito Administrativo, sócio-trabalhista, e, recomendações para mecanismos específicos: 1. Sistemas judiciais e quase judiciais especializados, e sistemas de justiça internacional e regionais; 2. Processos alternativos de resolução de disputas; 3. Instituições nacionais de direitos humanos e ouvidorias; 4. Sistemas plurais de justiça.

2. 2 Compromissos Internacionais – Enfrentamento ao Racismo

Além dos tratados e declarações já indicados no item anterior dão fundamento ao Plano os seguintes:

- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966)¹⁷.
- Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Ensino (1967)¹⁸.
- Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984)¹⁹.
- Convenção sobre os Direitos da Criança (1989)²⁰.
- Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (1989)²¹.
- Declaração dos Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais Étnicas Religiosas e Linguísticas (1992).
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial ²² , reconhecendo a competência do Comitê Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial para receber e analisar denúncias de violação dos direitos humanos cobertos na mencionada convenção.
- Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999)²³.
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007).
- Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Discriminação (2013)²⁴.

A Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas (ONU) assim define a discriminação racial, em seu artigo 1º:

¹⁷ Promulgado pelo Decreto nº 592, de 6/7/1992.

¹⁸ Promulgada pelo Decreto nº 63.223, de 6/9/1968.

¹⁹ Promulgada pelo Decreto nº 40, de 15/2/1991.

²⁰ Promulgada pelo Decreto nº 99.710, de 21/11/1990.

²¹ Promulgada pelo Decreto nº 5.051, de 19/4/2004.

²² Promulgado pelo Decreto nº 4.738, de 12/6/2003.

²³ Promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 /10/2001.

²⁴ Ratificação em trâmite.

Significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública.

Na Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, lê-se, entre os argumentos iniciais:

Estamos convencidos de que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata revelam-se de maneira diferenciada para mulheres e meninas, e podem estar entre os fatores que levam a uma deterioração de sua condição de vida, à pobreza, à violência, às múltiplas formas de discriminação e à limitação ou negação de seus direitos humanos.

Como assinalam os/as autores/as do Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional, resultado de uma colaboração dialógica que reuniu organizações feministas e antirracistas, instituições governamentais e organismos do Sistema ONU, o reconhecimento do racismo como uma dimensão estruturante da desigualdade social brasileira é fundamental para enfrentá-la e significa assumir que esta dimensão “se manifesta e se expressa em diferentes níveis, a partir de diferentes mecanismos”:

Entendemos que o racismo pode se expressar no nível pessoal e internalizado, determinando sentimentos e condutas; no nível interpessoal, produzindo ações e omissões; e, também, no nível institucional, resultando na indisponibilidade e no acesso reduzido a serviços e a políticas de qualidade; no menor acesso a informação; na menor participação e controle social; e na escassez generalizada de recursos (GELEDÉS, s/d).²⁵

²⁵Na apresentação do Guia, são destacados os seguintes dados, baseados no Censo do IBGE de 2010: “Brasil em Dados: População total: de 191 de milhões de habitantes População Negra: 97 milhões – o equivalente a 51%; Mulheres negras: 47 milhões de pessoas, 25 % da população total; O Brasil é o maior país do mundo em população afrodescendente, fora do continente africano. É o segundo país em população negra depois da Nigéria e o último país a abolir a escravidão negra. Foi também o país que mais importou africanos para serem escravizados”. Censo de 2010. <http://racismoinstitucional.geledes.org.br>

No plano regional, em 6/6/2013, a Organização dos Estados Americanos (OEA), aprovou a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Discriminação e a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, que reafirma e aprimora os cânones de proteção internacionalmente consagrados, incluindo formas contemporâneas de racismo. Estes instrumentos são os primeiros sobre discriminação racial no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é umbilicalmente compromissada com a igualdade, “que não é apenas formal”, como ressaltou Daniel Sarmiento (2006, p. 62). A Assembleia Constituinte partiu da premissa fática de que a sociedade brasileira é desigual e que uma das causas é a discriminação em razão dos preconceitos de raça, que no Brasil são fenotípicos, isto é, marcados principalmente pela cor da pele, admitindo criar melhores condições para os tradicionalmente preteridos e discriminados, permitindo ações discriminatórias no sentido positivo, quando capazes de promover a igualdade substancial constitutiva dos objetivos fundamentais da República: construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Incisos I, III e IV do art. 3º).

Além do compromisso expresso com a superação da desigualdade decorrente de discriminação de origem, raça, sexo e cor, a prática do racismo foi incluída entre as cláusulas pétreas da Constituição como “crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, na forma da lei” (art. 5º, XLII). Uma conquista democrática dos movimentos negros no centenário da abolição.

Também foram incluídos no texto constitucional a proibição da “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de cor” (art. 7º, XXX); o dever do Estado “de proteger as manifestações das culturas afro-brasileiras (art. 216, § 2º); e o direito à propriedade das terras ocupadas por remanescentes de quilombos.

Desde o final da década de 1980, atos normativos e administrativos foram concretizando as diretrizes e normas constitucionais. Embora com dificuldades, “a ampliação das coberturas das políticas sociais teve impactos importantes na redução da desigualdade entre brancos e negros no que diz respeito ao acesso aos serviços e benefícios” (JACCOUD, 2008, p. 58).

Só no final da primeira década do século XXI foi editada a Lei n.º 12.288, de 20/7/2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial. Seguiram-se a Lei n.º 12.711, de 29/8/2011 e a Lei n.º 12.990, de 9/6/2014. A primeira dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e a segunda prevê a reserva de 20% das vagas para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, no âmbito dos três Poderes para pessoas que se autodeclarem pretas ou pardas.

O Estatuto da Igualdade Racial é um marco referencial para a legislação posteriormente editada e para as ações da administração pública em todos os níveis, pois estabelece conceitos de discriminação racial ou étnico-racial; desigualdade racial; desigualdade de gênero e raça; população negra; políticas públicas; e ações afirmativas. Assevera ser dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Além de invocar as normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, direitos e garantias fundamentais e direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Prioriza alguns meios para promover a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política

e cultural do país, tais como: (i) inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social; (ii) adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa; (iii) modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica; (iv) promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais; (v) eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada; (vi) estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos; (vii) implementação de programas de ação afirmativa para o enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Como se vê, o Brasil desenvolveu um conjunto de iniciativas consagradas pela Constituição, legislação infraconstitucional e políticas públicas de promoção da igualdade racial. Em 2013, o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Afrodescendentes elogiou a vontade política nos dez anos anteriores para superar o racismo, mediante um quadro jurídico abrangente e de um conjunto amplo de políticas públicas. Mas, consignou que “As leis e políticas ainda não são suficientemente eficazes para promover uma mudança substantiva na vida dos afro-brasileiros” e que “alguns setores da sociedade acreditam que o Brasil é uma democracia racial”. Chamou a atenção para a sub-representação e invisibilidade dos afro-brasileiros na maioria das estruturas de poder, nos meios de comunicação e no setor privado, embora constituam mais da metade da população brasileira. Explica que esta situação decorre de uma “discriminação estrutural, que se baseia em mecanismos históricos de exclusão e estereótipos negativos, reforçados pela pobreza, marginalização política, econômica, social e

cultural". Assim, a redução da pobreza, da extrema pobreza e das taxas de desigualdade, embora tenha beneficiado os afro-brasileiros não consegue reduzir o "grande contraste entre a precariedade da situação dos negros brasileiros e o elevado crescimento econômico do país" (2013). Para superar o contraste necessária uma justa distribuição do poder econômico, político e cultural.

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Afrodescendentes considera racismo institucional a repartição desigual dos gastos públicos, os baixos indicadores socioeconômicos e o baixo nível de participação na administração pública e de representação na vida política. Refere que os afro-brasileiros se beneficiam proporcionalmente menos de instalações educacionais e de saúde, da administração da justiça, do investimento público e privado, infraestrutura básica e de outros serviços. É mencionado o racismo institucional presente no sistema de justiça e segurança em todos os níveis, que produz números desproporcionais de prisões e condenações de negros, em especial de jovens e adolescentes, e execuções sumárias extrajudiciais. O racismo institucional impede a igualdade de acesso à justiça para a população negra quando vítima de violações e é responsável pela impunidade dos crimes.

O Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional (GELEDÉS), traz contribuições conceituais e sugestões práticas para esse enfrentamento. Nele encontramos:

O conceito de Racismo Institucional foi definido pelos ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton em 1967, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições. Para os autores, "trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica". Mais recentemente, Jurema Werneck definiu o racismo institucional como "um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação desse último". A ausência reiterada do Estado, em alguns casos, e a baixa qualidade dos serviços e dos atendimentos prestados pelas instituições à população negra em geral, são sinais

explícitos do racismo institucional a partir do qual essas instituições operam historicamente. Como medir o racismo institucional? Como medir o racismo? A constante exigência por dados desagregados e por indicadores capazes de expressar aquilo que cotidianamente vivencia a população negra brasileira não é recente. Já percorreu um longo caminho e já se sofisticou ao extremo. (Grifei)

3 DIAGNÓSTICO PRELIMINAR

Este diagnóstico preliminar deve ser revisado e aprimorado mediante as oficinas propostas na sugestão metodológica e na medida em que venham a ser adotadas, na ESMPU e nos Ramos do MPU, atualizações e novas práticas de registro e gestão de dados. Isto significa rever padrões e rotinas, assim como formulários ou cadastros que contenham os campos e as perguntas que permitem a coleta das informações necessárias ao planejamento, à execução, ao monitoramento e à avaliação das ações institucionais em perspectiva de gênero e étnico-racial.

Contou-se com os dados disponíveis em abril de 2018 e, para a elaboração dos gráficos sobre a composição de docentes e discentes, foram agregadas informações solicitadas aos ramos do MPU, pela ESMPU. Destes ramos, somente o MPF e o MPDFT puderam, até o momento da apresentação deste Plano de Ação à direção superior da Escola, em 29 de junho último, um conjunto mais completo de dados desagregados por sexo e raça-cor, o que limitou o alcance das análises.

Após a apresentação do diagnóstico na Oficina de Planejamento realizada pela Escola em 29 de junho passado, dados do MPT e do MPM foram disponibilizados. Serão incluídos no processo de atualização do diagnóstico, no que couber, pois é preciso que permitam a comparação e o alinhamento com as

bases de dados da Escola sobre o quadro de docentes e discentes nos últimos 3 anos.

Destaca-se que o MPF tem informações organizadas ampliadas acerca dos/as integrantes de suas carreiras, segundo as variáveis sexo, raça/cor, idades, cargos e funções de chefia, resultado, em grande medida, da adesão institucional ao programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e à incorporação, em sua estrutura organizacional, do Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR).

Foi feito um grande esforço por parte das equipes da ESMPU para a reunião e a triagem dos dados - existentes e recebidos-, buscando assegurar confiança e menores margens de erro. Também colaborou a assessoria do Comitê Gestor de Gênero e Raça do MPF, mediante a Informação Técnica nº 02/2018/CGGR. Não obstante, é preciso dar continuidade ao que foi possível realizar. Além das sugestões acima anotadas, são importantes as capacitações e os cursos de aperfeiçoamento, assim como incentivos a inovações e talentos, voltados à compreensão e à adoção de indicadores, variáveis e métodos relativos a diagnósticos e estatísticas de gênero e raça, entre outros recortes. Sugere-se, assim, que o conhecimento do perfil institucional venha a ser promovido continuamente nas atividades da Escola, bem como na cadeia de relacionamentos interinstitucionais e com empresas prestadoras de serviços.

Nesta abordagem preliminar, foram reunidos os dados sobre a composição da equipe de funcionários, os/as gestores/as atuais, colegiados, o quadro de docentes e discentes da ESMPU nos últimos três anos, considerando, quando disponíveis, as variáveis sexo, instituições de origem (ramos do MPU), faixa etária, cargos, funções e categorias étnico-raciais, conforme as que são utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Também foram objeto de atenção, não exaustiva e apenas a título exemplificativo, as temáticas abordadas em cursos, projetos de pesquisa e publicações da Escola.

A desagregação de dados por categorias étnico-raciais, para conhecimento e redução das desigualdades e das barreiras à igualdade de oportunidades, é

recomendada amplamente, inclusive na Declaração e Programa de Ação adotada pelas Nações Unidas em 8 de setembro de 2001, em Durban, África do Sul.

Não há dúvidas que a noção de raça e as categorias correlatas estão no plano das construções culturais e históricas. Não se trata de essências nem há, no terreno das políticas públicas, tampouco dos estudos e diagnósticos com fins estatísticos que utilizam sistemas classificatórios “raça-cor”, ou no âmbito das organizações das Nações Unidas, em trabalhos acadêmicos e entre os movimentos ou organizações da sociedade que lidam com os direitos humanos, qualquer dúvida de que não existem raças. Assim, não se utiliza a noção em seu significado pseudocientífico, como nos tempos de recepção, no Brasil, das teorias racistas europeias, já de muito insustentáveis e desconstruídas pelas ciências da vida e das sociedades (MUNANGA, s/d)²⁶.

A palavra raça foi desconstruída e também vem sendo ressignificada, seja nos sentidos afirmativos da contínua tessitura de novos significados por coletivos e movimentos negros, seja nos usos estatístico-populacionais e em estudos sobre racismo e discriminação racial. Neste caso, as categorias ditas “raça-cor” contribuem para a produção de diagnósticos, avaliações e estudos sobre o racismo (e as diversas formas de discriminação), para a compreensão das barreiras de acesso a serviços públicos, em suma, subsidiam políticas públicas e institucionais afirmativas, contra discriminatórias e de promoção da igualdade.

A manutenção das categorias do IBGE, dentre outras justificativas, tem em consideração que elas informam uma ampla gama de pesquisas e indicadores sociais, portanto são ainda necessárias para as correlações entre bases de dados

²⁶A literatura sobre o tema é rica e extensa, sugere-se que a Escola disponibilize uma bibliografia sobre o tema, com atenção a referências dos trabalhos mulheres juristas, buscando autores e autoras negros/as. Ver, por exemplo, a Revista da ABPN/Mar-Jun. 2018 n. 25. Dossiê Temático “Intelectuais negros e negras, séculos XIX-XXI: Desafios, projetos e memórias”. Sobre a noção de raça, ver MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. São Paulo, USP. S/d.

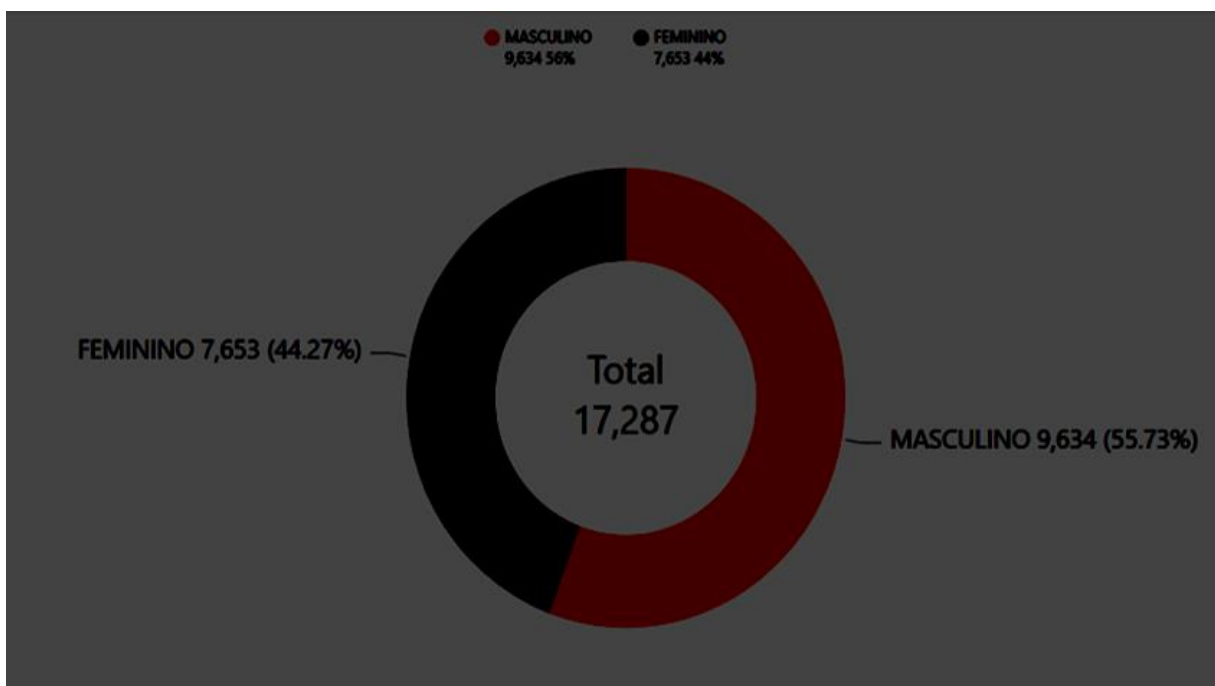
públicas, de modo a que possam se manter comparáveis. É importante destacar o caráter voluntário e autodeclaratório. A longa história das classificações utilizadas pelo IBGE remonta aos primeiros censos no Brasil e se imbrica ao processo de construção identitária nacional. São classificações, portanto não são imutáveis nem livres de ambiguidades.

3.1 O contexto institucional em que se insere a ESMPU - Dados de dezembro de 2017

Escola Superior do Ministério Público da União tem como destinatários das suas atividades educativas e de aperfeiçoamento profissional um universo de 17.287 pessoas, de acordo com os dados de dezembro de 2017, entre membros dos Ministérios Públicos Federal, do Trabalho, Militar e do Distrito Federal e Territórios (13.08%), servidores/as públicos/as (86.30%) do MPU, incluído neste total o quadro de pessoal da ESMPU. (Gráfico 2)

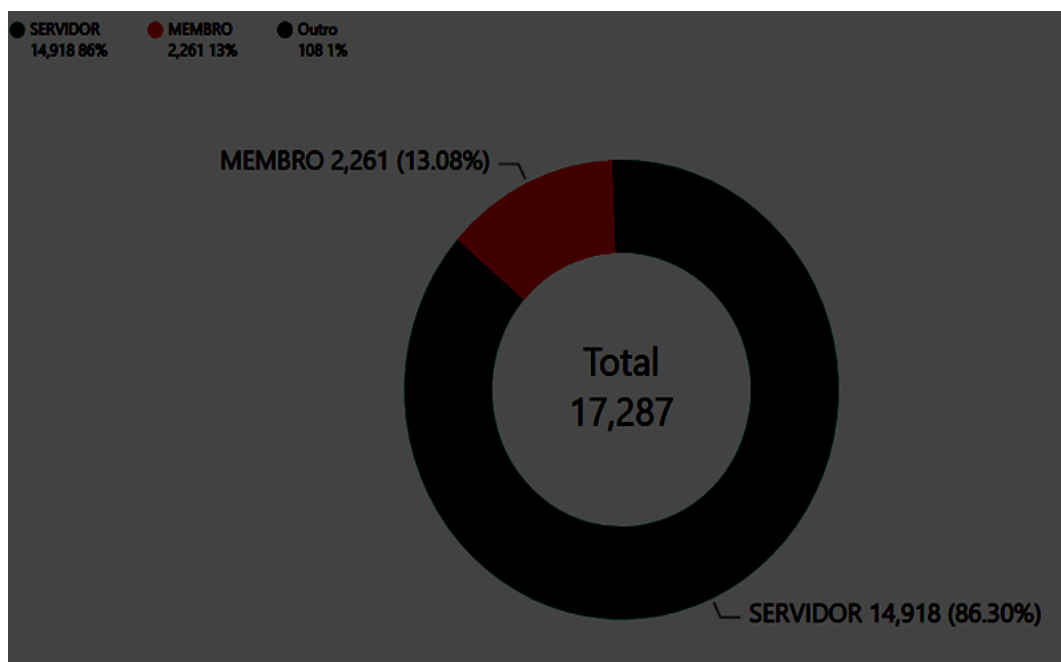
Do sexo feminino são 7.653 (44,27%) e masculino 9.634, que é 55,73% do total (Gráfico 1). Dos ramos do MPU o MPF é que apresenta o menor percentual feminino, entre os/as membros/as, mas no geral, como se vê a seguir, mantém-se em proporções semelhantes, com exceção da ESMPU. Que tem maioria feminina em sua composição.

Gráfico 1. MPU: Composição por sexo (membros/as e servidores/as)



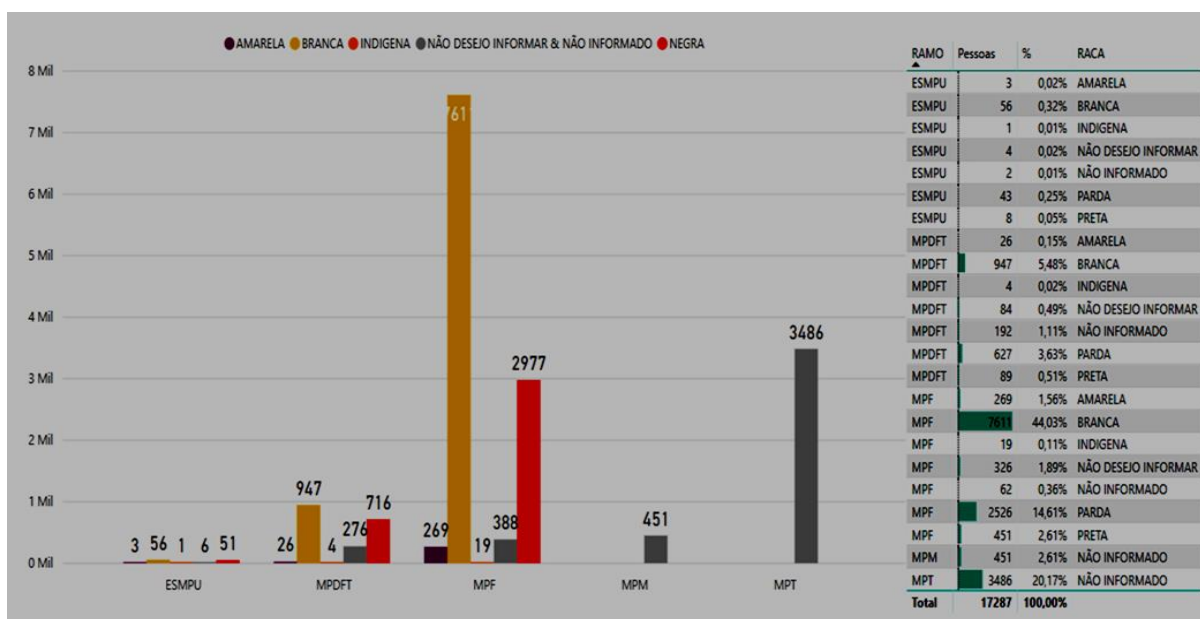
A representação gráfica a seguir visibiliza as dimensões quantitativas e as relações percentuais referentes às carreiras de procurador/a da República e servidor/a público/a do MPU, com formações profissionais diversas.

Gráfico 2 – Composição do MPU por tipo de carreira



Quanto à composição por raça-cor, o Gráfico 3, a seguir, mostra que quase 50% são de pessoas autodeclaradas brancas (homens e mulheres, membros/as e servidores/as), mas há um percentual acentuado de informações não disponíveis, neste quesito, especialmente referentes ao MPT, MPM e, em parte, ao MPDFT, o que recomenda cuidado no uso das informações do Gráfico. ²⁷

Gráfico 3 – Ramos e ESMPU: raça-cor (membros/as e servidores/as)



Gráficos de 4 a 8: Ramos e ESMPU: sexo (membros/as e servidores/as)

Gráfico 4 - MPF

Gráfico 5 - MPT

²⁷ Observação: em anexo a este diagnóstico, serão apresentados os gráficos comparativos sobre os quadros dos/as membros/as, servidores/as e assessores/as da ESMPU e dos Ramos do MPU, considerando os mesmos dados de dezembro de 2017. Nesses gráficos, segundo os dados disponíveis, o quadro de pessoal da Escola totalizava 117 pessoas, não incluídos estagiários e prestadores/as de serviços terceirizados.

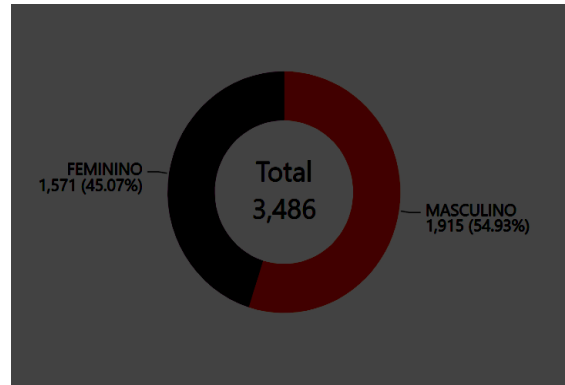
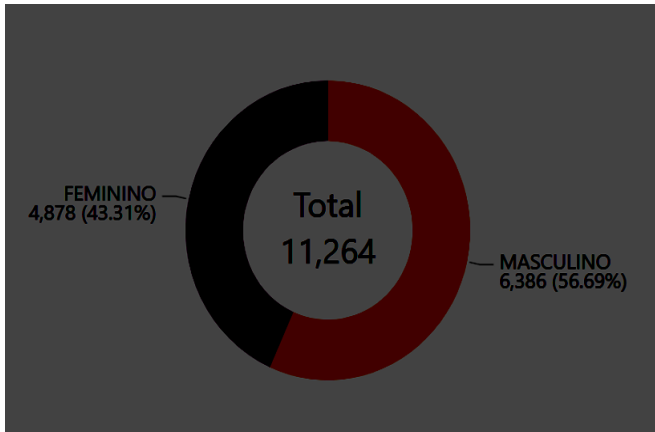


Gráfico 6 - MPDFT

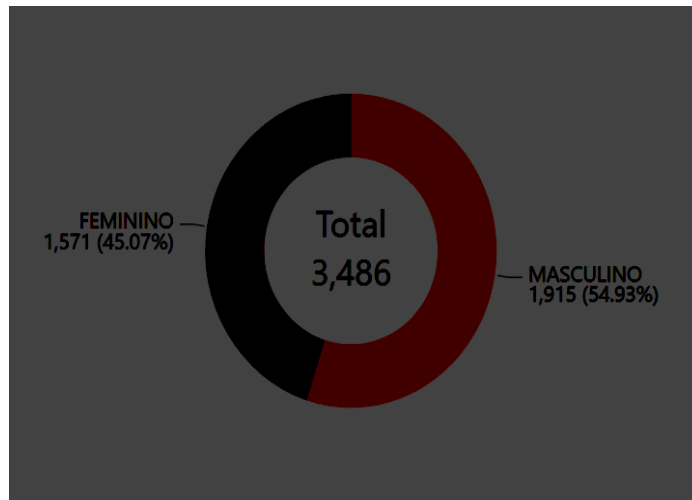


Gráfico 7 - MPM

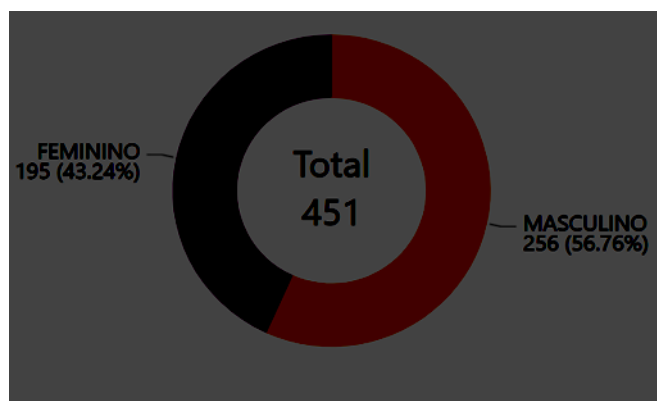
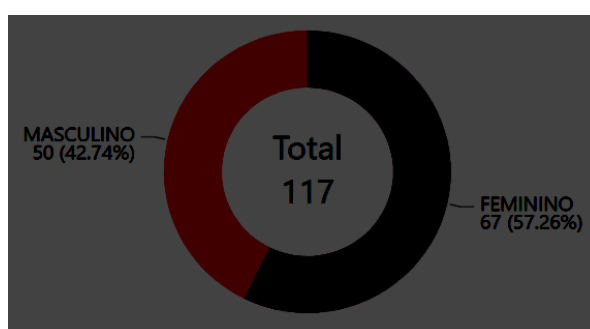


Gráfico 8 - ESMPU



3.2 O Quadro de Pessoas da ESMPU²⁸

3.2.2 Síntese dos principais resultados

A ESMPU contava, em abril de 2018, com um quadro de funcionários que totalizava **201 pessoas**. São 111 do quadro técnico-administrativo, 20 estagiários/as e 70 funcionários/as das empresas de serviços terceirizados.

As mulheres brancas são maioria entre as 201 pessoas. Entre as mulheres contratadas por empresas de serviços terceirizados há maioria negra (pretas e

²⁸ Dados solicitados e disponibilizados a partir de março de 2018.

pardas). Entre os homens, os negros predominam (pretos e pardos, sendo a maioria autodeclarada parda, exceto no grupo de estagiários/as).

Assim, se no quadro geral, os percentuais proporcionalmente mais elevados de pessoas autodeclaradas negras (pretas e pardas) estão entre os/as funcionários/as das empresas dos serviços terceirizados, de remuneração mais baixa e amparados por distinto regime trabalhista.

A respeito das faixas etárias, tanto para homens quanto para mulheres os maiores percentuais estão nas idades entre 30 e 39 anos. Apenas 1,6% das mulheres e 2,6% dos homens encontram-se na faixa de 60 anos em diante.

No quadro técnico-administrativo (111 pessoas), a maioria é constituída por mulheres, porém, nos cargos de direção, funções e colegiados há diferenças, em alguns casos a proporção se inverte. Por exemplo, na estrutura deliberativa, o Conselho Administrativo (CONAD), que se compõe de 9 membros, incluído o Diretor Geral, tem atualmente apenas duas representantes mulheres. Nos três demais órgãos colegiados, na Câmara Editorial e na Câmara Própria de Avaliação predominam integrantes mulheres. Já a Câmara de Desenvolvimento Científico é constituída majoritariamente por homens.

Entre os/as oito coordenadores/as de ensino, apenas três são mulheres. Este conjunto de oito coordenadores é formado por dois representantes de cada ramo do MPU, que integram a carreira de Procuradores/as (membros). Atualmente há duas vagas não atualizadas.

A maior parte dos cargos em comissão é ocupada por mulheres (57,12%). No entanto, são os homens, com mais de 30 anos que ocupam as funções de maior remuneração: uma CC6 (de cor branca com mais de 50 anos) e 4 CC5 (3 de cor branca e outra parda) enquanto apenas uma mulher autodeclarada parda, na faixa etária de 40-49 anos, ocupa uma CC5.

Homens brancos e da carreira de Procuradores/as são a maioria dos/as docentes, (no período de 2015 e 2017). Apenas a atividade tutorial é exercida

majoritariamente por servidores/as do MPU, ainda que os dados por tipo de docência estejam muito incompletos, esta é uma conclusão provável.

Nos três anos considerados, 1.935 membros/as e servidores/as do MPU exerceram atividades de docência, sendo 70,96 % homens e 20,04 mulheres, uma disparidade muito acentuada.

Na docência, a maioria das é constituída por brancos/as, mas o número "sem informação" é muito próximo desta maioria de autodeclarados/as brancos, o que prejudicou a análise no quesito raça-cor. Os mais expressivos percentuais de docentes negros (pretos e pardos) nas atividades da ESMPU, nos limites dos registros existentes, referem-se à carreira de servidores/as do MPU.

Há maioria do sexo masculino também entre os discentes. Informações desagregadas por raça-cor no caso dos discentes estão ainda incompletas.

3.2.3 Dados sobre o quadro de Pessoas da ESMPU

Composição da equipe técnico-administrativa por sexo, raça-cor, idade, cargos e funções (carreira de servidores/as e assessores/as sem vínculo)

a) Sexo feminino por raça-cor e faixa etária

A maioria das mulheres se autodeclara branca (57,8%). O segundo maior percentual é o da categoria parda (29,7%). Pretas e pardas somam 22 mulheres (3 se autodeclararam pretas e 19 pardas). As mulheres negras são, portanto, 34,4% do quadro funcional feminino.

As mulheres encontram-se majoritariamente na faixa etária de 30 a 39 anos (45,3%). Mas, se considerarmos a soma das duas faixas seguintes as mulheres com idades acima de 40 anos ultrapassam um pouco este percentual (48,4% distribuídas em duas faixas - entre 40 e 59).

Pouco mais de metade (51,4%) das mulheres que se encontram na faixa majoritária de 30 a 39 anos são brancas. Nesta mesma faixa situam-se todas as 3 mulheres pretas, que são 13,6% das mulheres negras e 4,7% do total geral de mulheres.

As mulheres pardas têm idades, em sua maioria, acima de 40 anos, sendo majoritária a faixa de 40-49 anos (47,4%). Declaram-se pardas 26,3% das que se encontram na faixa dos 50-59 anos. Assim, as mulheres negras (pretas e pardas) estão majoritariamente com idades entre 40 e 49 anos.

Tabela 1 – Mulheres por raça-cor e faixas etárias														
Raça-cor	Branca		Preta		Parda		Amarela		Indígena		Não inform.		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%		
18-25	nº	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	%	0	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	
25-29	nº	1	33,3	0	0	2	66,7	0	0	0	0	0	3	
	%	2,7	-	0	0	10,5	-	0	-	0	0	0	4,7%	
30-39	nº	19	65,6	3	10,3	3	10,3	1	3,5	0	0	3	29	
	%	51,4	-	100	-	15,8	-	50	-	0	0	100	45,3%	
40-49	nº	8	44,4	0	0	9	50	1	5,6	0	0	0	18	
	%	21,6	-	0	-	47,4	-	50%	-	0	0	0	28,1%	
50-59	nº	8	61,5	0	0	5	38,5	0	0	0	0	0	13	
	%	21,6	-	0	-	26,3	-	0	-	0	0	0	20,3%	
60 ou mais	nº	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	%	2,7	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	1,6%	
Não inform.	nº	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	%	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0%	
Totais		37	57,8	3	4,7	19	29,7	2	3,1	0	0	3	4,7	64

b) Sexo masculino por raça-cor e faixa etária

Somando-se pretos e pardos, a maioria dos servidores são negros, com predomínio da categoria pardos (3 autodeclarados pretos e 22 pardos, tem-se 53,2% do total de 47 homens). Os brancos são o segundo maior percentual, 38,3%.

A faixa etária predominante é a de 30 a 39 anos (46,8%), seguida dos servidores entre 40 e 49 anos (31,9%). A grande maioria, portanto, tem entre 30 e 49 anos (78,7%). Entre 50 e 59 estão 12,8% dos servidores. As faixas etárias inicial e última são minoritárias.

Na relação entre as faixas etárias e as variáveis raça-cor e etnia, vê-se que na faixa etária majoritária, de 30 a 39 anos, também predominam os negros (maioria parda, sendo que as três pessoas que se declaram pretas se distribuem igualmente nas três faixas dos 30 aos 59).

A maior parte dos homens brancos também está situada nesta faixa (30 aos 39 anos). As categorias indígena e amarela (uma pessoa de cada) estão na faixa etária de 50 a 59 anos.

Tabela 2. Homens por raça-cor e faixa etária

Raça-cor		branca		preta		parda		amarela		indígena		Não inform.		Totais
Faixa etária	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	Totais	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
18-25	nº	0		0	0	0		0		0		0	-	0
	%		-		-	0	-		-		-		-	-
25-29	nº	1	33,3	0	0	2	66,7	0		0		0	-	3
	%	5,6%	-		-	9,1	-		-		-		-	6,4%
30-39	nº	8	36,4	1	4,5	12	54,5	0		0		1	4,5%	22
	%	44,4%	-	33,3	-	54,5	-		-		-	50%		46,8%
40-49	nº	5	33,3	1	6,7	8	53,3	0		0		1	6,7%	15
	%	27,7	-	33,3	-	36,4	-		-			50%	-	31,9%
50-59	nº	3	50%	1	16,7	0	0	1	16,7	1	16,7	0	-	6
	%	16,7	-	33,4	-		-	100%	-	100%	--	-	-	12,8%
60 ou mais	nº	1	100	0	0	0	0	0		0		0	-	1
	%	5,6	-	0	-		-	0	-		-	-	-	2,1%
Não inform.	nº	0		0		0		0		0		0	-	0
	%		-		-		-		-		-	-	-	-
Totais		18	38,3	3	6,4	22	46,8	1	2,1	1	2,1	2	4,3	47

c) **Equipe de estagiários/as** (20 pessoas, 11 mulheres e 9 homens).

As mulheres são a maioria (55%), dentre os/as estagiários/as. São de cor branca, seguida do percentual de pardas (36,36%) e depois de pretas (9,09%).

Mas 18,18% não autodeclararam sua cor. A maioria tem entre 18-25 anos, seguida do percentual relativo à faixa dos 30 aos 39 anos.

Todos os homens estagiários são mais jovens que as mulheres: 18-25 anos. A maioria é negra (pretos e pardos) Entre os homens a maior parte se declara na categoria raça-cor preta (44,44%), seguida da branca (22,22%) e parda (11,11%). Não autodeclararam sua cor 22,22%.

Tabela 3 – Estagiárias/os

Faixa etária	MULHERES							HOMENS							Total Geral
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	Total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	Total	
18-25	50	-	50	-	-	-	4	22,22	44,44	11,11	-	-	22,22	9	13
25-29	-	50	-	-	-	50	2	-	-	-	-	-	-	-	2
30-39	33,33	-	33,33	-	-	3,33	3	-	-	-	-	-	-	-	3
40-49	100	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
50-59	-	-	100	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
+ de 60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	36,36	9,09	36,36	-	-	18,18	11	22,22	44,44	11,11	-	-	22,22	9,45	20

d) Funcionários/as das empresas de serviços terceirizados (70 pessoas, 46 mulheres e 24 homens)

A maior parte das/os funcionários/as dos serviços terceirizadas/os é do sexo feminino (65,7%) e possui entre 30-49 anos.

As mulheres negras são maioria: pretas e pardas representam 65,2%. (13,0% pretas e 52,2 % pardas). O percentual correspondente às mulheres brancas é 26,1% e na categoria amarela estão 8,7% das mulheres. (No caso das mulheres da carreira de servidores/as, esta proporção é de 34,3% negras e 57,8% brancas num total de 64 mulheres)

Os negros (pretos e pardos) são maioria, dentre os 24 funcionários homens (37,5 pretos e 45,8% pardos), os demais se autodeclararam brancos (16,7%). O maior percentual dos homens está na faixa etária de 30 a 39 anos (37,5%).

Em relação aos demais servidores/as, o percentual da categoria preta relativo aos funcionários das empresas de serviços terceirizados é

proporcionalmente maior. Em termos comparativos, dos 64 homens da carreira de servidores públicos da ESMPU, 34,4% são negros (pretos 4,7% e pardos 29,7%) e dos 24 funcionários vinculados a empresas 83,3% são negros (pretos 37,5% e pardos 45,8%).

Tabela 4 – Funcionários/as de serviços terceirizados por raça-cor, sexo e faixa etária

Faixa etária	MULHERES											HOMENS											Tot Geral	
	Branca		Preta		Parda		Amar.		Ind.		Total		Branca		Preta		Parda		Amar. e ind.		Total			
	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº		
18-25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	50,0	1	-	-	-	-	1	-	8,3	2	2,9	2
25-29	100	3	-	-	-	-	-	-	-	-	6,5	3	-	-	-	3	-	-	-	-	12,6	3	8,6	6
30-39	12,5	2	12,5	2	62,5	10	12,5	2	-	-	35,0	16	22,2	2	33,3	3	44,4	4	-	-	37,5	9	35,7	25
40-49	26,3	5	10,5	2	58,0	11	5,2	1	-	-	41,3	19	20,0	1	40,0	2	40,0	2	-	-	20,8	5	34,2	24
50-59	20,0	1	20,0	1	60,0	3	-	-	-	-	11,0	5	-	-	20,0	1	80,0	4	-	-	20,8	5	14,3	10
+ 60	33,3	1	33,3	1	-	-	33,3	1	-	-	6,1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	4,3	3
Total	26,1	12	13,0	6	52,2	24	8,7	4	-	0	65,7	46	16,7	4	37,5	9	45,8	11	-	-	34,3	24	-	70

3.2.4 Composição dos Cargos e Funções²⁹

Cargos

A maioria dos cargos em comissão são ocupados por mulheres (57,12%). No entanto, são os homens, com mais de 30 anos e com mais de 60 anos, é que ocupam as funções de maior remuneração: uma CC6 (de cor branca com mais de 50 anos) e 4 CC5 (3 de cor branca e outra parda) enquanto apenas uma mulher de cor parda, na faixa etária de 40-49 anos, ocupa uma CC5.

As CC4 são ocupadas por 3 mulheres com 30-49 anos: 2 de cor branca e uma parda. A CC3 é ocupada por uma mulher de cor branca na faixa etária de 40-49 anos. A maior parte das CC2 são ocupadas pelas mulheres (3 mulheres de cor branca, uma preta, 4 pardas e uma amarela) com mais de 30 anos sendo que a maioria possui 40-49 anos e apenas uma tem mais de 60 anos. E apenas uma mulher na idade de 30 a 39 anos ocupa uma CC1, mas não autodeclarou sua cor.

²⁹ CC6: Diretor Geral, CC5: Diretor-Geral Adjunto e secretários; CC4: Assessores e CC3: Assessores; CC2: Assessores e Chefes de Divisão; CC1: Assessores e CPL

Tabela 5 – Cargos por sexo, raça-cor e faixa etária

Faixa etária	MULHERES							HOMENS							Total Geral
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	Tot.	
18-25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-39	2CC4 CCI	CC2	CC4 CC2	-	-	CC1	6	CC5	CC2	2CC2	-	-	-	4	10
40-49	CC3	-	3CC2 CC5	CC2	-	-	6	3CC2	CC2	CC5	-	-	-	5	11
50-59	2CC2	-	-	-	-	-	2	CC2 CC6 CC5	-	-	-	-	-	3	5
+ de 60	CC2	-	-	-	-	-	1	CC5	-	-	-	-	-	1	2
total	7	1	6	1	-	1	16 57,14	8	2	3	-	-	-	13 42,85	28

3.2.5 Funções de Confiança³⁰

Também entre os ocupantes das funções de confiança são as mulheres que ocupam mais cargos (61,29%). Diferentemente dos cargos em comissão são as mulheres que ocupam as funções mais altas: 60% das FC3 são ocupadas por mulheres, sendo 60% delas brancas, 26,66% assinalaram a categoria parda e 6,66% a preta, e se distribuem equitativamente nas faixas etárias de 30-39, 40-49 e 50-59 anos.

Apenas uma das mulheres que não informou o quesito raça-cor tem menos de 30 anos. No sexo masculino as FC3 se distribuem na mesma proporção entre os homens de cor branca e parda.

Somente uma mulher autodeclarada parda e um homem branco com mais de 40 anos ocupam FC2. A FC1 é ocupada por duas mulheres brancas de mais de 30 anos.

Tabela 6 – Funções de Confiança por sexo, raça/cor e faixa etária

Faixa etária	MULHERES							HOMENS							Total Geral
	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	total	Branca	Preta	Parda	Amarela	Indígena	NI	Tot.	
18-25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	FC3	-	-	-	1	1
25-29	-	-	-	-	-	FC3	1	-	-	3FC3	-	-	-	3	4

³⁰FC3: Assistentes e Chefes De Núcleo; FC2: Chefes de Seção e Secretariado Nível II; FC1 (Secretário e Chefe de Setor

30-39	3FC3 FC1	FC3	-	-	-	-	5	4FC3	-	FC3	-	-	-	5	10
40-49	2FC3 FC1	-	3FC3 FC2	-	-	-	7	FC3 FC2	-	-	-	-	-	2	9
50-59	4FC3	-	FC3 FC1	-	-	-	6	-	FC1	-	-	-	-	1	7
+ de 60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
total	11	1	6	-	-	1	19 61,29	6	1	5	-	-	-	12	31 38,70

3.3 Quadro Acadêmico – Docentes (2015-2017)

No que diz respeito aos docentes e discentes, consideram-se neste diagnóstico os totais correspondentes ao período de 2015 a 2017 e, por isto, o quantitativo da equipe técnico-administrativa da ESMPU adotado até aqui não é exatamente o mesmo que será utilizado nos itens relativos a docentes e discentes, uma vez que até adotou-se um total atualizado, de 111 pessoas, e o que se segue são dados anteriores, de dezembro de 2017. Mas são variações relativamente pequenas.

A ESMPU não dispunha de dados sobre os/as docentes e os/as discentes acessíveis de imediato, organizados e desagregados por sexo e raça-cor, nos primeiros meses de 2018. As iniciativas adotadas no sentido de coletar o máximo de informações responderam às solicitações para a elaboração do presente Plano de Ação e às demandas da Direção para o Planejamento Institucional. Tais esforços geraram gráficos que permitem uma primeira aproximação da composição dos docentes no período de 2015 a 2017, segundo sexo, instituição de origem dos/as professores/as, carreiras (membros/as e servidores/as) e raça-cor, mas não sem lacunas, a serem avaliadas na continuidade desta abordagem preliminar.

Entre 2015 e 2017, 1.935 membros/as e servidores/as exerceram atividades de docência, entendidas em sentido amplo, sendo 70,96 % homens e 20,04 mulheres, uma disparidade muito acentuada. Esta disparidade não é a mesma para cada tipo de docência, assim o indicam a leitura que foi possível realizar dos gráficos.

Os dados disponíveis sobre raça-cor dos/as docentes indicam provável maioria branca. Provável porque, no total, o número de não informados é grande, quase alcançando o percentual de brancos/as autodeclarados/as, portanto a análise não pode ser feita com segurança. No entanto, justamente estas lacunas

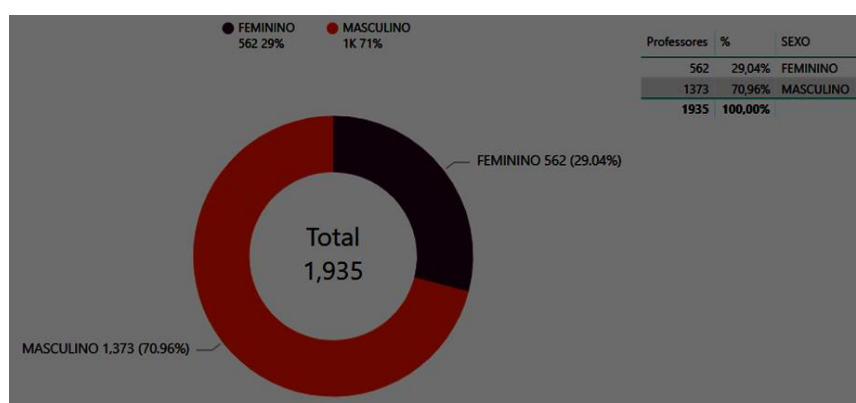
de informação, agora delineadas e visíveis, é que indicam ações a serem adotadas, o que somente será possível a partir dos esforços preliminares de diagnóstico.

O alto número de informações não disponíveis se refere aos/às docentes (membros/as e servidores/as) do MPM e do MPT, uma pequena parte do MPDFT. Conforme já informado na Apresentação deste Diagnóstico Preliminar, há estudo e dados desagregados nestes ramos do MPU, mas é necessário cruzar dados da Escola sobre, especificamente, os/as docentes com as bases de dados dos ramos, o que ainda não foi possível.

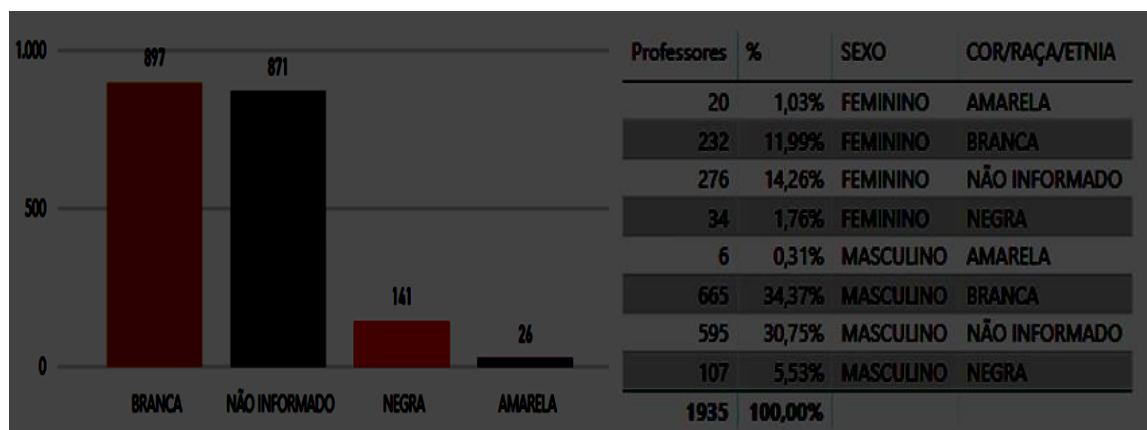
A docência, *lato sensu*, se desenvolve mediante as seguintes funções: Tutores, Orientadores, Capacitadores e Conteudista ³¹. Os cursos são desenvolvidos nas modalidades presencial e à distância. Nos cursos presenciais um número maior de vagas é oferecido principalmente para membros/as do MPU. Os/as servidores/as são maioria nos cursos à distância.

Os dados da docência estão separados nos gráficos por total de pessoas e total de participações (pois uma mesma pessoa pode exercer atividades de docência mais de uma vez), mas as sínteses interpretativas a seguir focam o número de pessoas.

Gráfico 9 – Membros/as e servidores/as docentes por sexo e raça-cor (2015 – 2017)



³¹Capacitadores/as são docentes da modalidade presencial, Tutoras/es são docentes da modalidade EaD (Educação a Distância)



3.3.1 Orientadores/as Pedagógicos/as - 2015 - 2017 (221 no total)

Orientadores por ramo, sexo e raça-cor (as membros/as e servidores/as)

Conforme os dados do Gráfico Nº 10, seguinte, a Escola contou, nos três últimos anos, com 221 orientadores/as. Estes foram responsáveis pelas 618 participações em atividades de orientação entre 2015 e 2017. As representações gráficas trazem percentuais tanto em relação ao número de docentes quanto de participações.

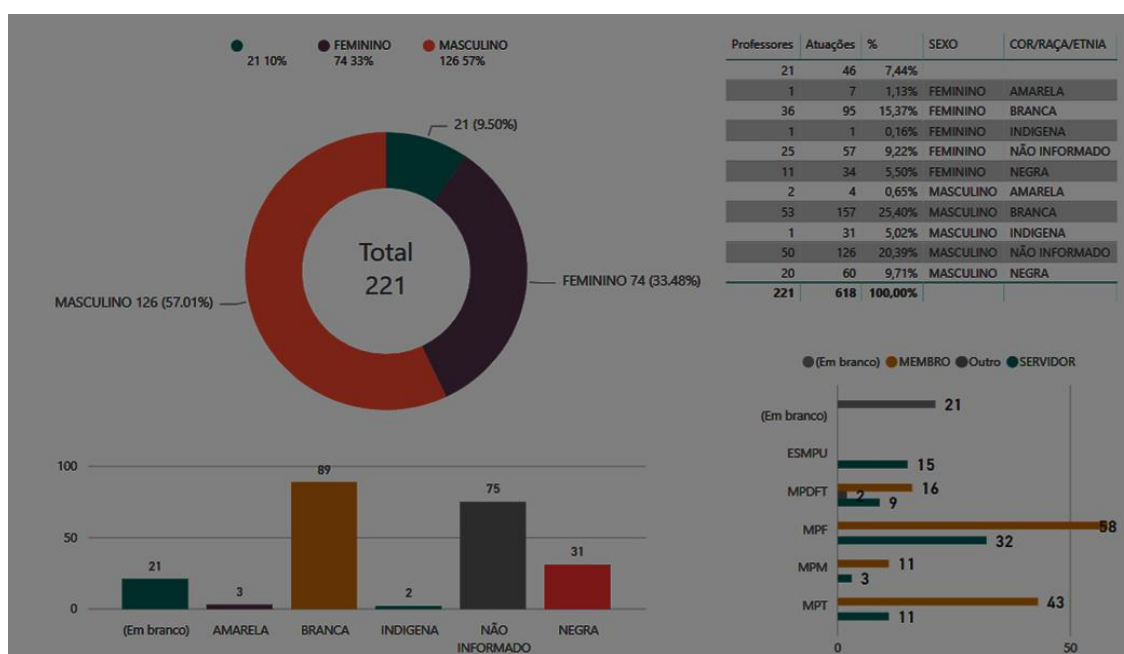
Dos/as 221 orientadores/as pedagógicos/as no período considerado, 128 são da carreira de procuradores/as, a maioria do MPF e 70 de servidores/as públicos. Isto significa que a maior parte da orientação pedagógica no período foi exercida por membros/as do MPU (58.5%). Há 21 casos em que não se tem a informação da origem institucional (9,5%), um percentual que poderia, em tese, alterar o balanço entre servidores/as e membros/as na orientação pedagógica, mas a maioria, ainda que com diferença relativamente pequena, seria a mesma.

Em relação ao MPT, isoladamente, identifica-se uma maior distância entre as duas carreiras na orientação pedagógica do período, proporcionalmente. Deste total de 221 professores/as, membros/as e servidores/as indistintamente, 40,7% pertencem à carreira do MPF, 24,43% do MPT, 12,2 % do MPDFT e 6,3% do MPM. À ESMPU correspondem 6,8% dos orientadores pedagógicos, todos/as servidores/as.

Dos/as 70 servidores/as que orientaram entre 2015 e 2017, a maioria também é proveniente do MPF, seguida das representações da ESMPU, do MPT, MPDFT e MPM.

As informações sobre raça-cor dos/as orientadores/as não são suficientes para uma análise segura, pois o percentual de “não informados” e “em branco” chega a 44.43%. Dentre os dados que estão completos se referem às orientações feitas por membros/as do MPF, que representam a maior parte dos/as que exerceram esta docência, o que permite falar em maioria branca, reunindo homens e mulheres, com as ressalvas já assinaladas.

Gráfico 10 – Orientação por sexo, instituição de origem no MPU e raça- cor



3.3.2 Capacitadores/as (2015 - 2017) (725 no total)

Capacitadores/as membros/as e servidores/as por instituição do MPU, sexo e raça-cor

No caso dos/as capacitadores/as, os dados desagregados disponibilizados estão insuficientes não apenas para interpretações acerca da composição por raça-cor, mas também para as informações sobre sexo e instituição do MPU. O

percentual em branco para a desagregação por sexo chega a 36,28%. O maior percentual, de capacitadores homens, é 43,17%.

Conforme o Gráfico 11, se considerarmos apenas os dados disponíveis, a grande maioria dos capacitadores é constituída por membros/as do MPU, homens brancos. Mas, como dito, o número não informado não autoriza a afirmação com segurança.

Gráfico 11 – Capacitadores/as por sexo, raça-cor, carreira e ramo do

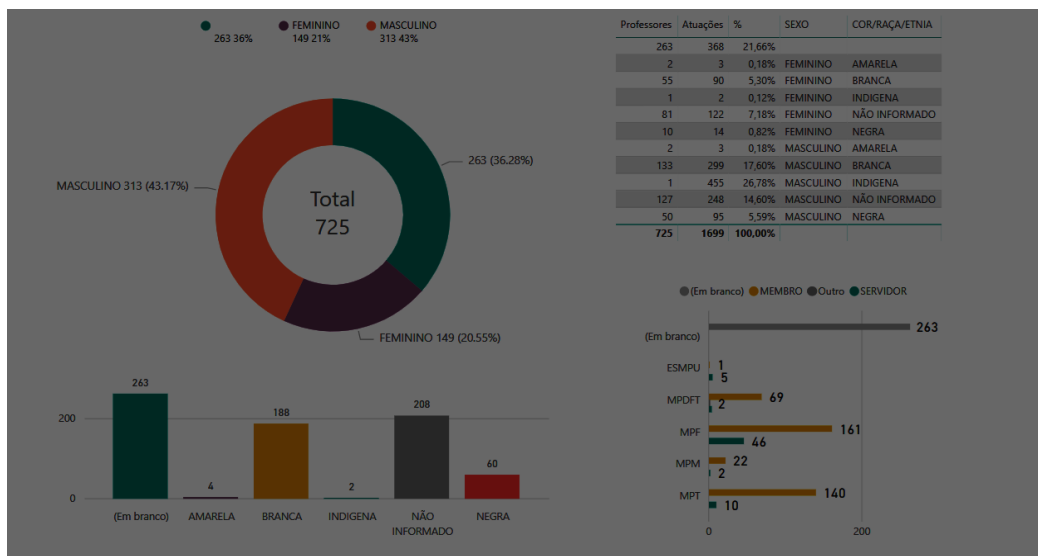
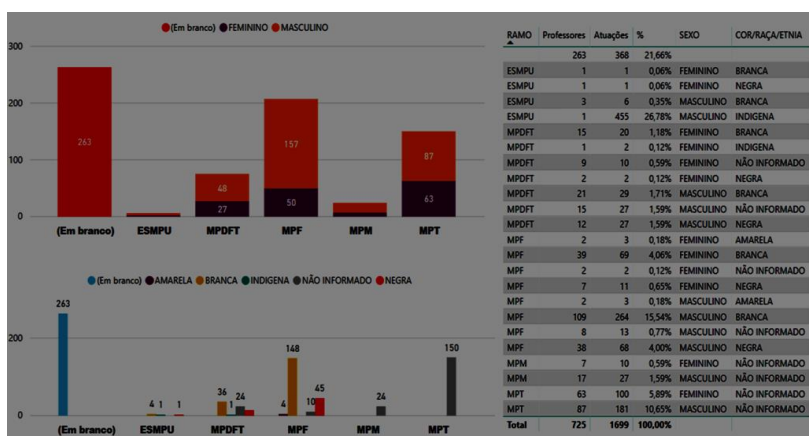


Gráfico 12 – Detalhamento dos dados da capacitação



3.3.3 Tutores/as (191 tutores/as entre 2015 e 2016)

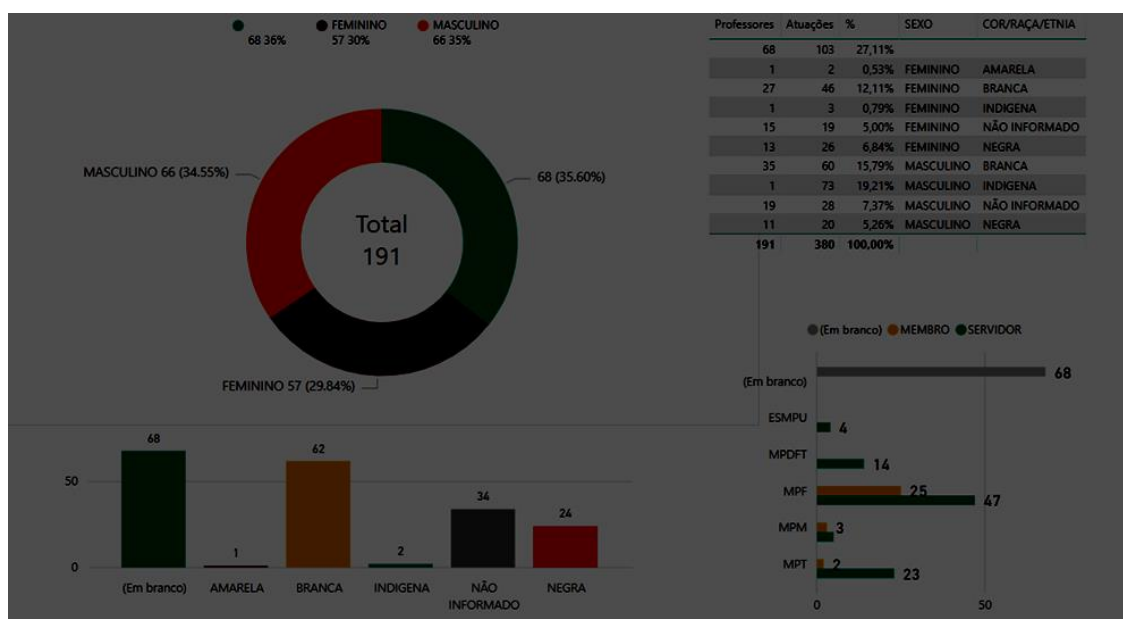
Tutores membros/as e servidores/as por sexo, carreira e raça-cor (tabelas 16 a 19)

Entre os/as tutores/as, o número não informado para os quesitos demandados chega a ser superior a qualquer outro: 35.6% não informado, sendo que 34,55% são do sexo masculino e 29,84% feminino. Assim, pouco se pode se concluir com base no total.

A maior parte dos dados disponíveis de tutoria (informados) indicam que a maioria dos/as tutores/as são servidores/as, cuja maioria, assim como dos/as membros/as, integram o MPF, ramo que tem maior quadro de pessoal. Na tutoria, prevalecem os/as servidores/as. No conjunto da docência, caso esta informação venha a ser confirmada, é a atividade em que servidores e servidoras do MPU são maioria, em relação às/aos membros/as.

A maioria dos/as tutores cujos dados foram desagregados e informados é proveniente do MPF, tanto membros/as como servidores/as.

Gráfico 13 –Tutores/as por sexo, raça-cor, carreira e ramo do MPU



3.3.4 Conteudistas (2015 - 2017). Total: 149

Dos 149 conteudistas entre 2015 e 2017, 77 83 são homens e 39 mulheres (55,70% para 26,17%, respectivamente. O número não informado é menor que nos casos anteriores: 27 ou 18, significando 12%).

A maioria, considerando apenas os dados informados, é composta por homens, procuradores e brancos, a maioria do MPF. Mas não há informação sobre raça-cor para 65 dos/as 149 conteudistas, 43%, então não é possível analisar e afirmar com base nos dados disponíveis.

Gráfico 14 – Conteudistas por sexo, raça-cor, carreira e ramo

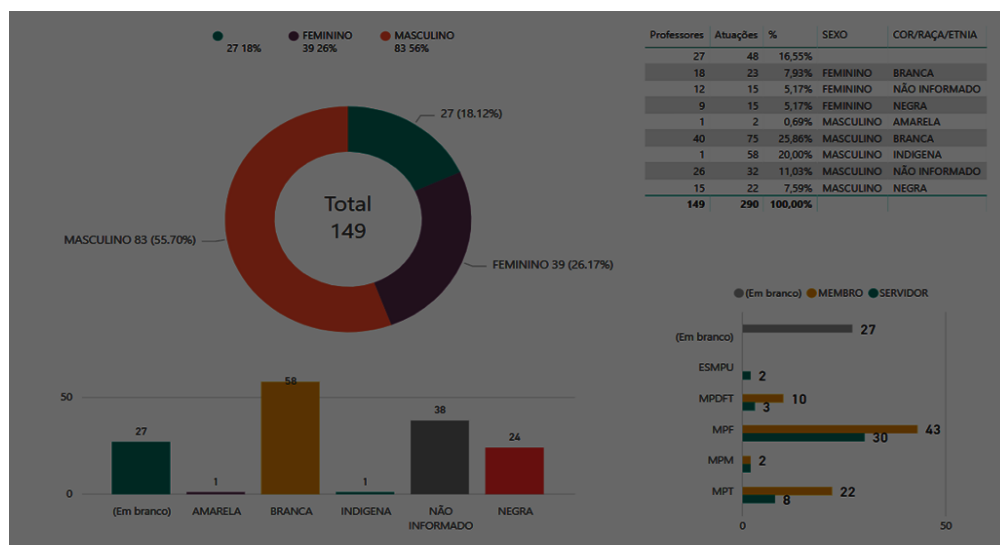
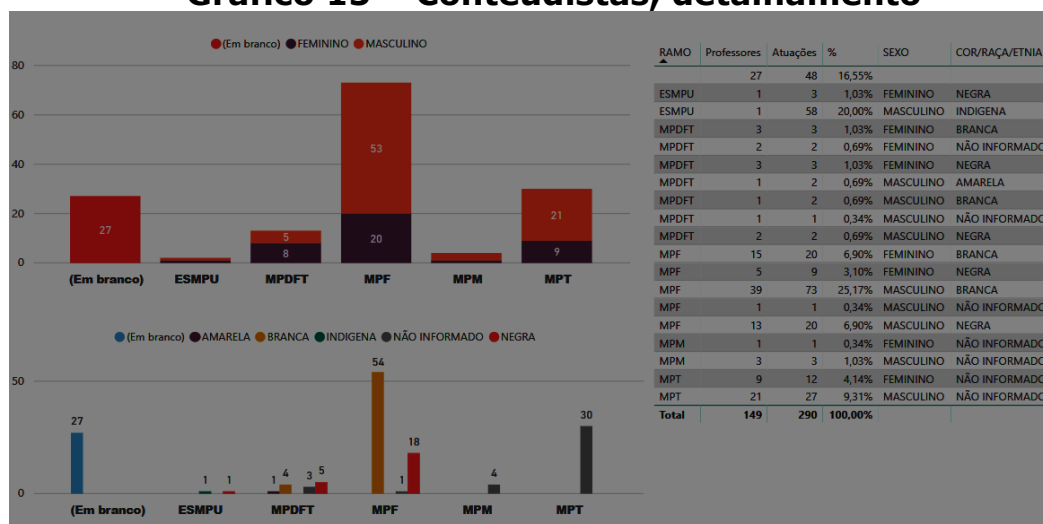


Gráfico 15 – Conteudistas, detalhamento



3.4 Quadro Acadêmico – Discentes 18.645 participações discentes

Discentes: dados de composição por sexo e instituições de origem (não foram desagregados por carreiras)

Do total considerado, há informações sobre sexo para a maioria das participações, 11% não informados é um percentual que pode interferir relativamente pouco nos resultados apresentados a seguir.

Maioria masculina: 50,15%. O percentual de participação feminina é 38,88%.

Compõem o total cerca de 50% do MPF, 30% do MPT, 10,0% do MPDFT, 5,5% do MPM e 4,5% da ESMPU (percentuais do Gráfico 17 arredondados).

Considerando cada ramo do MPU, separadamente, a maioria permanece masculina em todos, sendo a disparidade entre participações femininas e masculinas menor em relação ao MPDFT e a maior se refere às ao MPF (Gráfico 17).

O Gráfico 17 indica que a diferença entre homens e mulheres é maior no MPF em relação aos demais ramos de origem dos discentes. No caso dos números da ESMPU é diferente, a participação feminina é majoritária.

Gráfico 16 – Discentes por sexo e Ramo do MPU

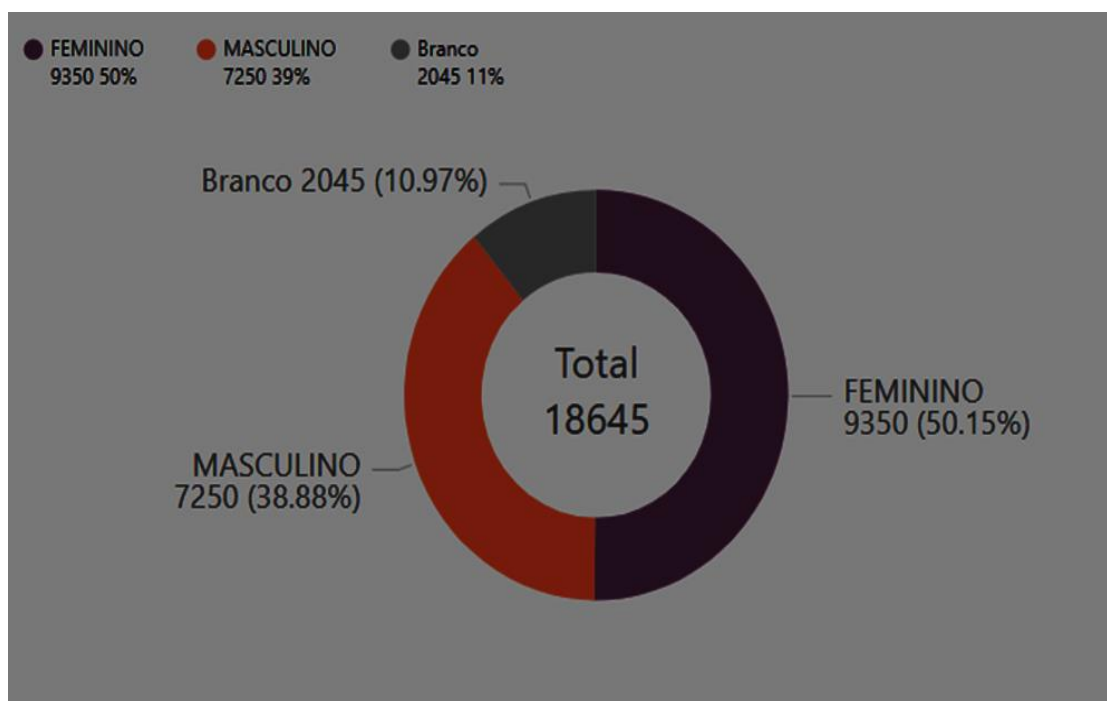
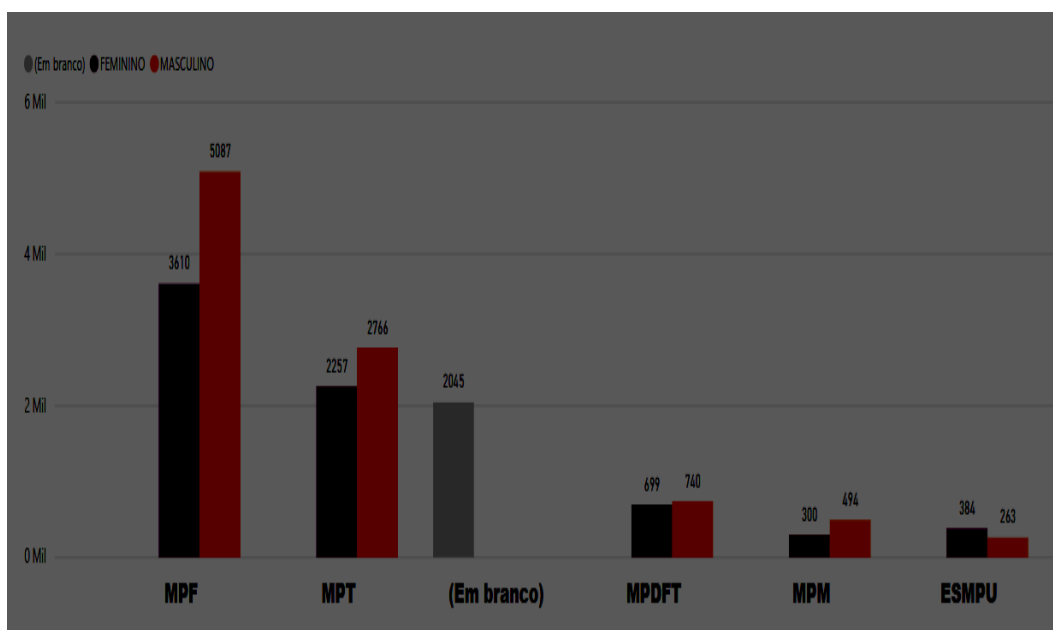


Gráfico 17 - Discentes - Distribuição por Sexo - ramos e ESMPU (2015 - 2017) ³²



Discentes por raça-cor e instituições de origem

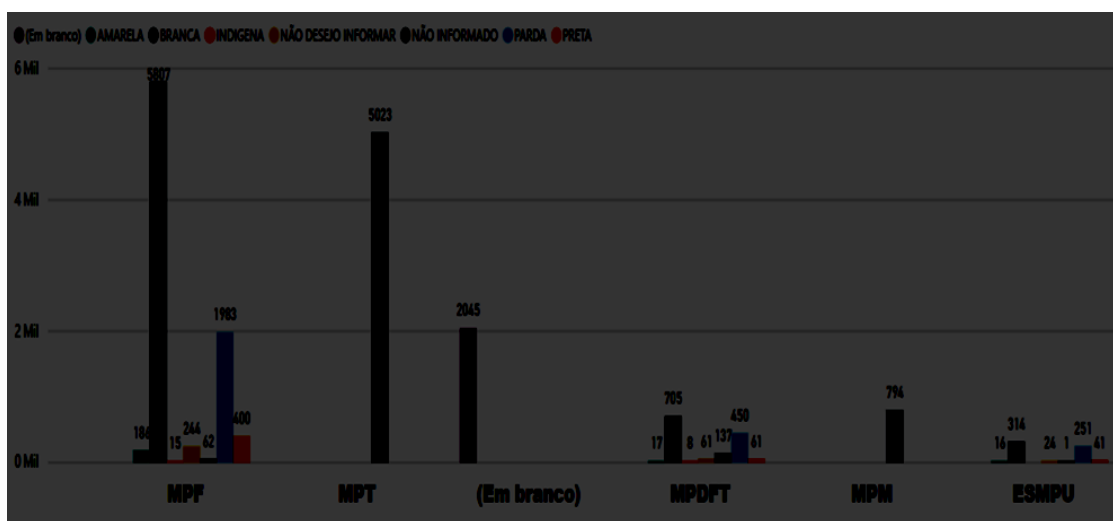
Nos limites dos dados sobre raça-cor encaminhados para a finalidade do diagnóstico preliminar, 36,6% dos/as discentes declararam-se brancos, mas para 45,0% do total não há informações, portanto, esta grande lacuna não autoriza uma correlação segura.

Pode-se observar apenas, com as mesmas ressalvas, que negros tem o percentual de 17% dos/as discentes, (14,4% pardos/as, 2,6% pretos). Na autodeclaração "amarela" o percentual é de apenas 1,2%.

32

Não há desagregação por carreira

Gráfico 18 – Discentes por Raça/Cor e Ramo do MPU



3.4.1 Modalidades Presencial e a Distância – uma aproximação (dados a serem revistos)

Participação por modalidade

Os dados dos Gráficos 19 e 20 devem passar por uma atualização e não correspondem ao total de participações discentes dos itens anteriores. Se a referência dos gráficos seguintes é o número de discentes por modalidade, e não o de participações, pode-se anotar, recomendando-se revisões e ponderando os limites, que:

- Servidores/as são maioria na modalidade Educação à Distância e membros/as nos cursos presenciais.
- A maioria, entre os/as discentes nas duas modalidades é masculina.
- O percentual correspondente à ausência de informação raça-cor é muito acentuado, 47%, portanto é preciso retomar este levantamento para maior segurança na análise.
- Considerando apenas os dados disponíveis e informados, 62,0% dos discentes se declararam brancos/as. Negros representam 19, 6% (pardos 16,4% e pretos 3,2%).
- Destes 62% que se declararam brancos, 90,5% trabalha no MPF.

Gráfico 19. Discentes: Modalidade Presencial por sexo e ramo

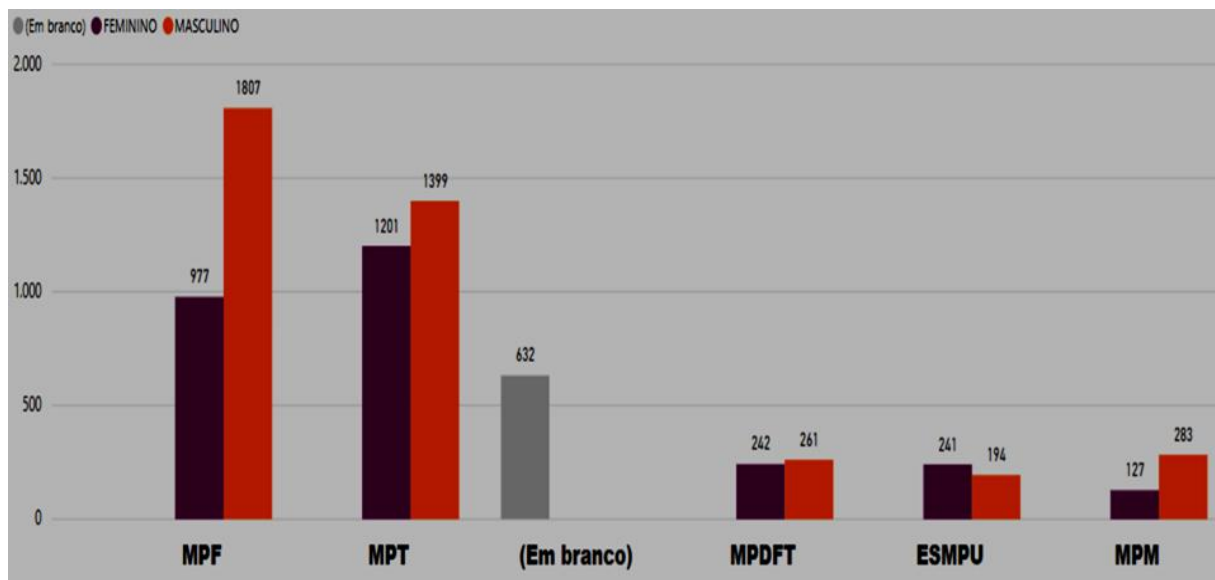
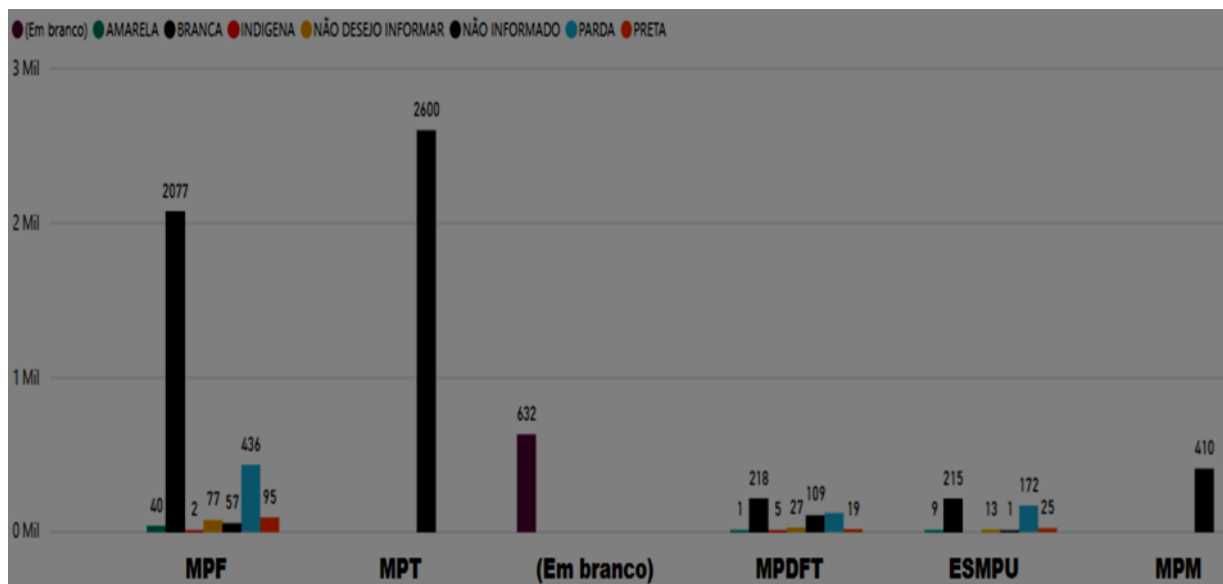


Gráfico 20. Discentes: Modalidade Presencial por raça-cor e ramo

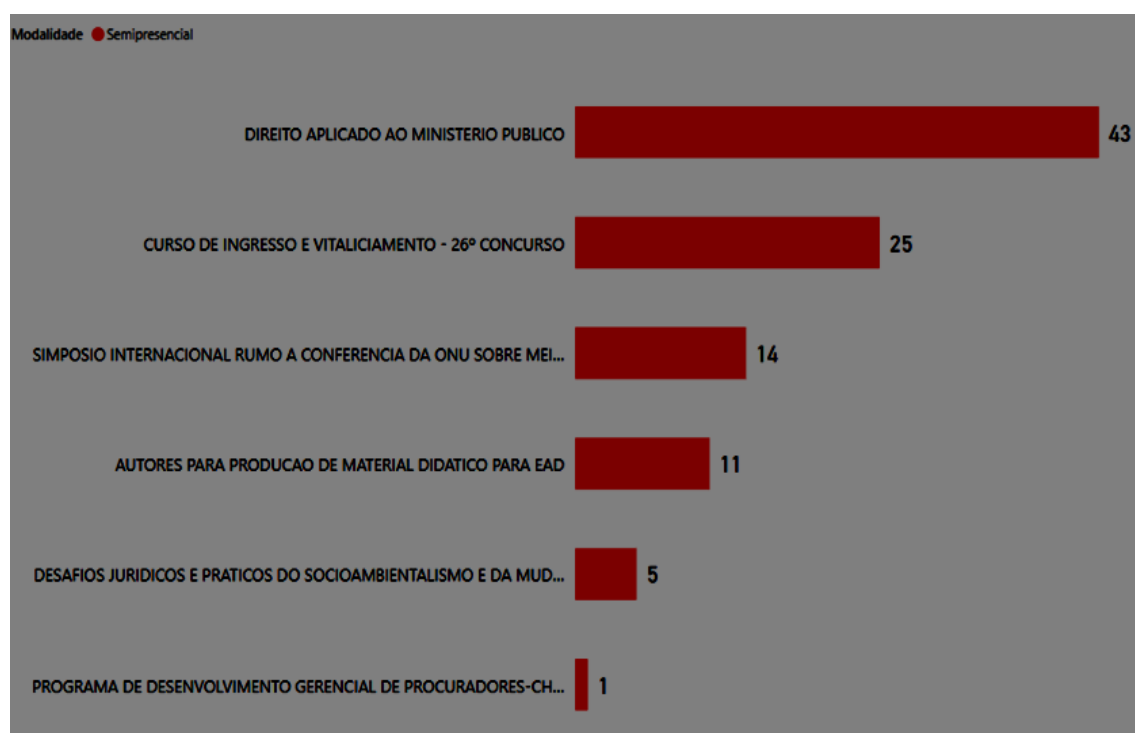


A seguir são apresentados, a título de exemplo de abordagens que podem ser desenvolvidas e ampliadas, anotações sobre temas e modalidades, por sexo.

3.4.2 Participação de mulheres em atividades presenciais e suas temáticas

Entre os cursos de maior presença feminina, as listas abaixo destacam as suas temáticas, mas não relaciona com a presença masculina ou com o número de vagas. Não obstante, o gráfico é útil para que se tenha em conta os temas dos cursos de participação e interesse das mulheres.

Gráfico 28: Participação feminina em atividades presenciais



3.4.3 Atividades de Educação a Distância - EaD

Participação das mulheres por curso/tema a distância

A seguir alguns cursos de preferência das mulheres. Os principais cursos com presença feminina acentuada (neste gráfico não há relação com os quantitativos masculinos, neste gráfico), como discentes em EaD, são: língua portuguesa e redação, português jurídico, ética e responsabilidade social, comunicação interpessoal, em ordem decrescente.

Gráfico 29: mulheres em cursos EaD

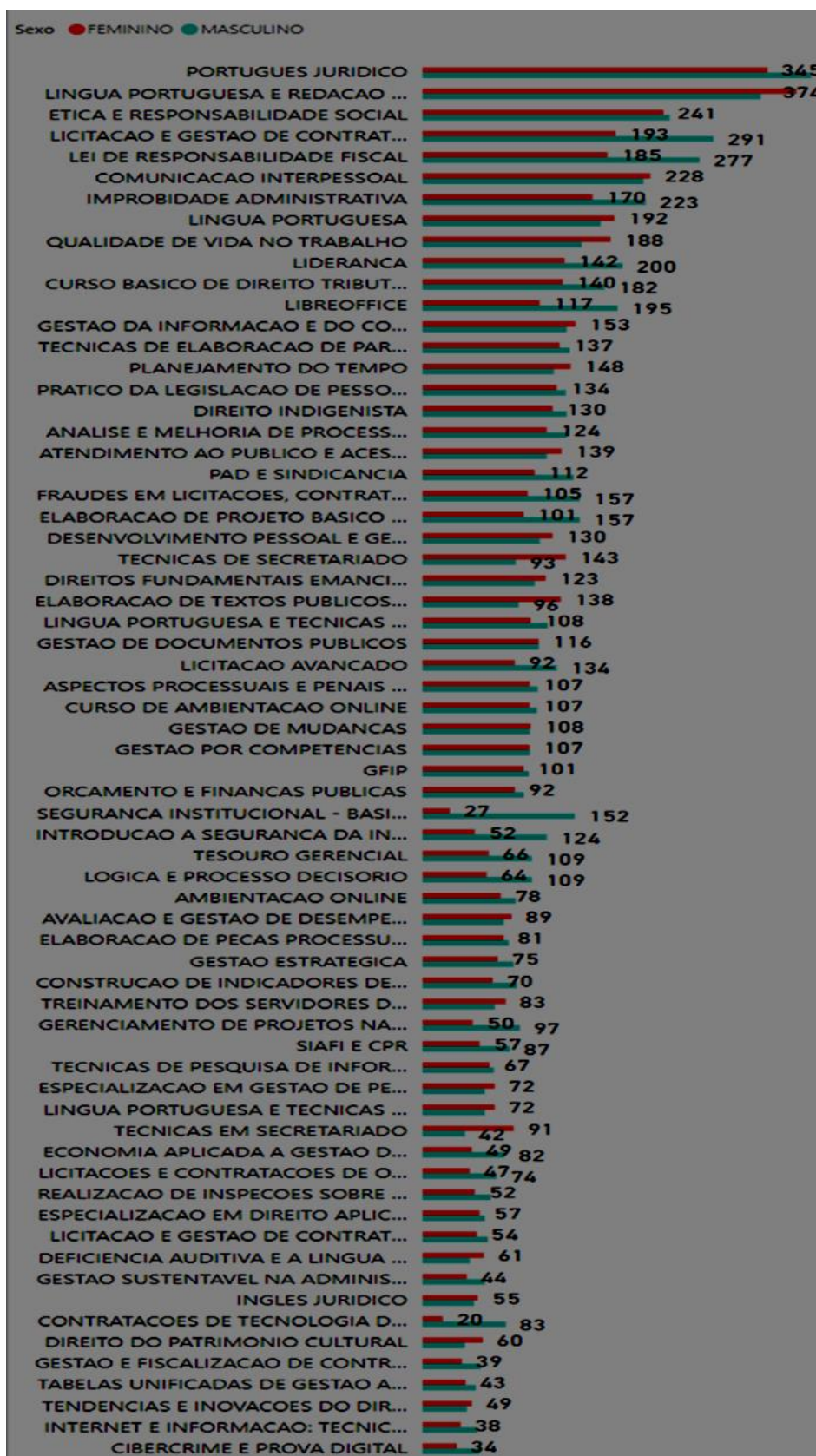


3.4.4 Participação por sexo em atividades/temas em EaD

- Os homens são maioria na maior parte dos cursos anotados no gráfico seguinte.

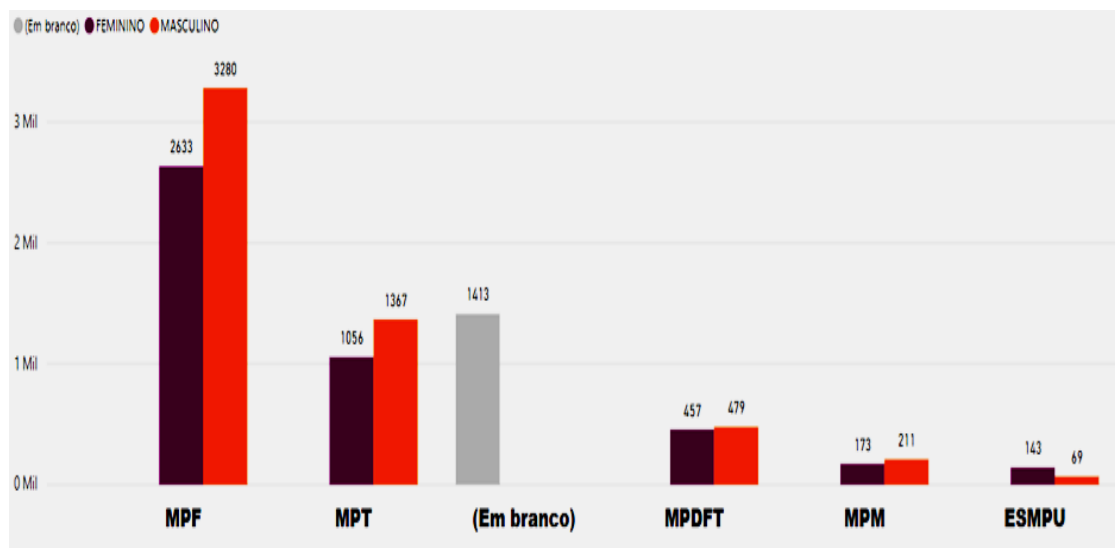
Quanto aos temas, as mulheres estiveram mais presentes que os homens, principalmente nos seguintes cursos à distância: língua portuguesa e redação, técnicas de secretariado, qualidade de vida no trabalho, elaboração de textos públicos, direito do patrimônio cultural. Dentre os cursos com maior participação masculina, em relação à feminina, se destacam: licitação e gestão de contratos, lei de responsabilidade fiscal, PAD e sindicância, elaboração de projeto básico, português jurídico, liderança, direito tributário, licitação avançada, segurança da informação, contratação de tecnologia, internet e informação.

Gráfico 30 – Alunos e alunas por atividade/tema EaD



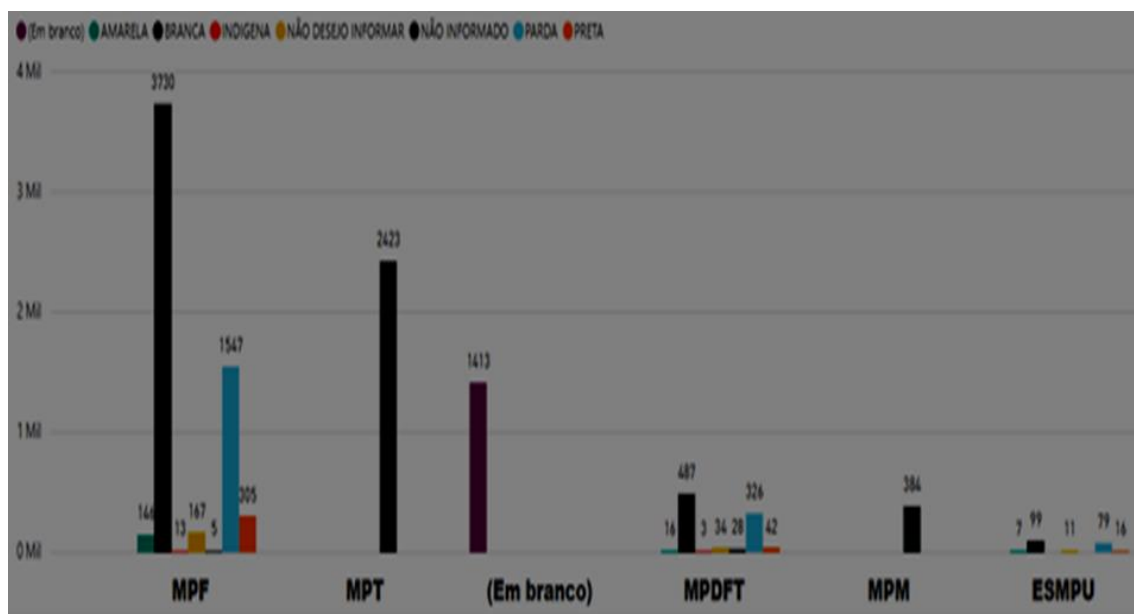
3.4.5 Discentes em atividades EaD por sexo, ramo do MPU e raça-cor

Gráfico 31 – Discentes EaD por sexo e ramo do MPU



3.4.6 Participação em atividades EaD por raça-cor e ramo do MPU

Gráfico 32 – Discentes EaD por raça-cor e ramo do MPU



3.5 Composição dos órgãos colegiados acadêmicos

Câmara de Desenvolvimento Científico: predominância masculina

Composição	Coord.	Competência	Nº de mulheres
8 integrantes 2 por ramo. Mandato: 2 anos Recondução permitida	Diretor-Geral	Colegiado consultivo que, conforme o Art. 12 do Regimento interno, responde por: I. discutir cenários e temas relevantes para a capacitação dos integrantes do MPU, podendo, para tanto, instituir comissões; II propor a política institucional no que tange a projetos de pesquisa científica aplicada; e III avaliar a relevância e a efetividade da pesquisa científica aplicada.	01

Câmara Editorial: Predominância feminina

Composição	Coordenação	Competência	Nº de mulheres
8 integrantes 2 por ramo. 2 anos Recondução permitida.	Análise de conteúdo e forma dos projetos de publicação e seleção, à luz das linhas editoriais da Escola. Princípio adotado: avaliação cega por pares.	Regimento Interno Art. 13º. À Câmara Editorial (CED) compete: I. examinar o conteúdo, a forma dos projetos de publicações de caráter científico e a sua pertinência às linhas editoriais da ESMPU; II. propor a modalidade de publicação e tiragem da obra; III definir os artigos que irão compor cada edição do Boletim Científico; e IV, propor ao Diretor-Geral a prioridade das publicações da ESMPU.	5

Comissão Própria de Avaliação (CPA) (Predominância feminina)

Composição	Competência	Nº de mulheres
6 integrantes Docentes, discentes e do corpo técnico-administrativo. Há um integrante de cada ramo, um representante da sociedade civil e um da ESMPU Mandato de 2 anos. Atual: desde 2017.	Instituída pela Portaria n. 76, 1.09.2014, em cumprimento ao art. 11 da Lei do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), Lei 10.861, de 14.4.2004, ao art. 7º da Portaria do MEC n. 2.051, de 9.7. 2004.	5

3.6 Projetos e Desenvolvimento de Pesquisas

A ESMPU não desenvolveu projetos de pesquisa em 2018. No período de 2016-2017 desenvolveu 6 projetos.

Listagem dos projetos realizados em 2016-2017:

	Pesquisa	Os sumário e resumos indicam relação com o tema do Plano de Ação?
1	Pesquisa 1 - Desativação de minas: a legislação brasileira face aos parâmetros internacionais (mineração)	não
2	Pesquisa 2 - O Funcionamento das Agências de Emprego para Pessoas com eficiência e a Dispensa Ilegal de Trabalhadores desse grupo vulnerável: duas questões relevantes para se garantir o trabalho	não
3	Pesquisa 3 - Proteção comparada dos bens arqueológicos: Práticas periciais exitosas e suas contribuições para a atuação do perito de arqueologia do MPU.	não
4	Pesquisa 4 - Quais os elementos de análise necessários para se avaliar a responsabilidade objetiva do fabricante ou a responsabilidade subjetiva do proprietário nas situações envolvendo o veículo autônomo	não
5	Pesquisa 5 - Ortotanasia: limitação e suspensão de terapias de suporte artificial de vida sob a ótica dos membros do MPF e do MPDFT, juízes federais e médicos.	não
6	Pesquisa 6 - A atuação do Ministério Público Federal e do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios: internações involuntárias e compulsórias de pessoas com transtornos mentais e que fazem uso problemático de álcool e outras drogas.	não

3.7 Atividade Editorial

Principais conclusões do levantamento nos Boletins (autorias femininas e masculinas)

Esta abordagem foi realizada a título de exemplo de como abordar produtos editoriais levando-se em conta a temática em pauta, não esgota a política editorial e as publicações da ESMPU. O levantamento foi feito nos 49 Boletins da ESMPU (totalidade das edições).

Resultados:

- Dos 399 artigos, 127 são de autoria feminina e 270 de homens (autoras de 32% dos artigos e autores de 68 % dos artigos). 2 artigos foram feitos por Grupos de Trabalho mistos.

- Em 42 dos 399 artigos, os temas abordados guardam relação (direta e indireta) com a temática do Plano de Ação (10,5% do total de artigos); destes, 20 versam sobre temas diretamente relacionados e 22 sobre temáticas aqui consideradas indiretamente relacionadas com equidade de gênero e étnico-racial.
- Dos 22 artigos diretamente relacionados à temática do plano de ações, 12 são de autoras e 10 de autores. A maior parte dos artigos sobre os assuntos que interessam ao Plano de Ações foram escritos por mulheres.
- Dentre os 20 temas aqui considerados indiretos, 8 foram escritos por mulheres e 12 por homens. A maioria são autores.
- Assim, se considerarmos estritamente esta relação temática, apenas 10,5% dos artigos representam questões relacionadas a igualdade e transversalização de gênero, raça e etnia.
- Quando se trata dos artigos com correlação mais distante é pequena a diferença entre autores e autoras.

Outras publicações

- Não foram identificadas nos resumos e nos sumários das publicações a seguir listadas referências aos temas do Plano de Ação.
- A maioria dos/as coordenadores/as, autores/as e capacitadores/as é constituída por homens.
- Poucos são os externos.

Listagem de publicações, com respectivos sumários em 2016

Ano	Publicação	Organização/Coordenação/Autoria		Capacitadores			Ramo Preponente	Há Relação com o plano de ação^?
		Mulher	Homem	Mulher	Homem	membro/a servidor/a externo/a		

2016	Novo Código de Processo Civil vol 1	01membra	01 membro	06	08	?	MPF	não
2016	Reflexões sobre o novo Código do Processo Civil vol 2	01membra	01 membro	02	11	membro/a	MPF	não
2016	O novo CPP: propostas de uma efetiva forma do Código de Processo Penal	06 membras	14 membros			idem	MPF	não
2016	O Constitucionalismo brasileiro tardio	-	membro MPT	-	01	idem	MPT	2017
2016	Direito Constitucional e petição	-	Membro MPF	-	01		MPF	não
2016	Série pesquisas ESMPU – a investigação e a persecução penal da corrupção e delitos	-	Externo /UniCEU B/UnB	04	07	Externo /UniCEUB/UnB/MPDFT	MPDFT	não
2016	Temas relevantes de atuação do MPT	-	01 MPT	05	05	Membro/MP T	MPT	não
2016	A prisão Civil e o devedor de alimentos: constitucionalidade e eficácia	-	01	-	01	idem	MPM	não

3.8 Comunicação

O material encaminhado pela Assessoria de Comunicação mostra sensibilidade e respeito. Busca-se promover a diversidade nas imagens e há conhecimento da pauta da equidade étnico-racial. Não obstante, a linguagem textual inclusiva ainda pode ser objeto de maior atenção e é importante reconhecer e valorizar, com capacitações e outros incentivos, este potencial. As oficinas propostas no Plano de Ação podem ser boas oportunidades para que a equipe de comunicação, assim como as demais, possa sugerir ações neste sentido.

4 DESAFIOS

Transformar a educação e suas instituições em um canal de transformação da sociedade é um desafio que se impõe a todos os povos e nações contemporâneas interessadas em promover a diversidade e a justiça social. Para isso, é preciso fazer do ambiente de educação – seja ele a escola, a universidade ou as organizações responsáveis por sua gestão – o lugar em que essa transformação é gestada e disseminada. Ao mesmo tempo, há que se ampliar e fazer circular o debate e a produção de conhecimentos sobre racismo, homofobia e sexismo, sobre o preconceito intergeracional, regional e cultural, e sobre as diferentes formas de discriminação e intolerância (MELO et al., 2007).

Na avaliação de Luciana Jaccoud (2008, p. 59-61), a experiência de universalização das políticas sociais tem sido limitada, face aos mecanismos recorrentes de reprodução do preconceito e da discriminação racial que operam no interior das instituições sociais, incluindo escolas, postos de saúde, hospitais, instâncias policiais e judiciais.). Em 2009, estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) mostrou que as desigualdades sociais, econômicas, regionais, etárias e educacionais são potencializadas transversalmente por questões de gênero e concluiu que, mesmo com melhoria do acesso às políticas universais, as desigualdades raciais ficariam inalteradas ou tenderia a aumentar a diferença entre mulheres negras e mulheres brancas (apud SANTOS, p. 171). Novo estudo, em 2017, observou que, apesar de o rendimento das mulheres negras ter sido o que mais se valorizou (80%) no período 1995-2015, ainda se mantém a ordem - homens brancos, mulheres brancas, homens negros, mulheres negras - do maior para o menor rendimento ao longo de 20 anos.

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Afrodescendentes (2013) por sua vez observa que:

A luta contra o racismo deve engajar toda a sociedade brasileira. A sensibilização, o diálogo intercultural e a educação são essenciais para desconstruir a ideia de hierarquia racial. Ações concretas e implementações efetivas de leis e políticas públicas para a igualdade racial são essenciais para fazer uma mudança real e impactar positivamente os afro-brasileiros.

Desconstrução difícil, pois como nota Ivair Santos (2013, p. 246-247), o conjunto das instituições governamentais e não governamentais “promove um discurso frágil, solidário, mas pouco proativo na defesa de ações afirmativas para a população negra”. Ao analisar a resposta do Judiciário brasileiro às ações penais por discriminação racial, nota que “[S]er branco ao analisar e julgar uma ação de racismo contra negros é um fato relevante ignorado, que acaba produzindo mais vítimas e mais frustrações” (SANTOS, 2013, p. 246). Persiste

a convicção de que não há racismo, o máximo que se admite é uma ofensa verbal sem consequências. Por isso, acredita que enquanto não reconhecermos que o racismo é estrutural na sociedade brasileira, as medidas terão pouco resultado para a equidade racial.

O espaço mais importante para a desconstrução tanto do sexismo como do racismo é o da educação. Contudo, o espaço do Judiciário é estratégico para a afirmação dos valores da igualdade e norte para a atuação das instituições públicas e privadas. Ivair Santos (2013, p. 109) tem como evidente a necessidade de uma estratégia ampla no Poder Judiciário que vá além dos cursos de formação sobre relações raciais. Vê a necessidade de um programa de ações afirmativas para incentivar a presença de negros na carreira jurídica, que podem contribuir para a garantia dos direitos da população negra.

Nem sempre que nos deparamos com políticas públicas dirigidas às mulheres estamos diante de políticas que incorporam a perspectiva de gênero. Como explica Lourdes Bandeira:

Políticas públicas de gênero são diferentes de políticas públicas para as mulheres. Estas consideram, inegavelmente, a diversidade dos processos de socialização para homens e para mulheres, cujas consequências se fazem presentes, ao longo da vida, nas relações individual e coletiva. Já as políticas públicas para as mulheres têm centralidade no feminino enquanto parte da reprodução social. Isso implica que não priorizam a importância e o significado que se estabelece no relacionamento entre os sexos; ao contrário, a centralidade posta na mulher-família reafirma a visão essencialista de que a reprodução e a sexualidade causam a diferença de gênero de modo simples e inevitável. Configura-se, portanto, numa política pública que enfatiza a responsabilidade feminina pela reprodução social, pela educação dos filhos, pela demanda por creches, por saúde e outras necessidades que garantam a manutenção e permanência da família e não necessariamente seu empoderamento e autonomia” (SPM, 2004, p.8-9).

A compreensão desta diferença é fundamental para a análise quanto à incorporação da perspectiva de gênero, e principalmente para sua execução, o que nem sempre se verifica. A partir do momento em que os responsáveis pela elaboração e execução das políticas nos diferentes órgãos do Estado não têm essa clareza, a tendência é de reproduzirem estereótipos e assim reforçarem os pressupostos da desigualdade. Porém, há que se dizer também que não necessariamente as políticas para as mulheres são excludentes das políticas de gênero, pois podemos observar políticas que se restringem a atender as demandas das mulheres, mas que contribuem secundariamente para a ruptura das visões tradicionais do feminino, e, portanto, têm sua importância. “Em longo prazo as políticas para as mulheres devem se transformar em política de gênero. A consolidação de uma perspectiva relacional e crítica pode vir a fundamentar a formulação de políticas públicas de gênero” (SPM, 2004, p. 9).

Mas para que o Estado possa cumprir com seu dever de promoção da equidade de gênero, não basta estabelecer políticas públicas especializadas para as mulheres, é necessário incorporar a perspectiva de gênero em todos os seus campos de ação através do que convencionou-se chamar de “transversalidade de gênero”, que consiste na elaboração de uma matriz que oriente os agentes públicos em relação à superação das assimetrias de gênero e proponha maneiras diferenciadas de executar suas atribuições, nas mais diversas esferas, como forma de garantir a execução de ações integradas entre as diversas áreas contribuindo para o aumento da eficácia das políticas públicas com vistas a garantir a equidade de gênero (SPM, 2013).

Na descrição de Stiegler (2003), a transversalidade de gênero consiste na reorganização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos de decisão, fazendo com que os processos decisórios capazes de promover a igualdade de oportunidades em todas as áreas políticas incorporem a perspectiva de gênero. Assim, as ações políticas com especificidade de gênero devem vincular-se e relacionar-se com todas as áreas das ações governamentais e devem questionar a ideia de que existem áreas nas políticas públicas as quais estariam desvinculadas – ou se consideram neutras – em relação à condição de gênero.

A partir da IV Conferência Mundial das Mulheres (1995), o princípio da transversalidade de gênero passou a se fazer presente em todas as comissões e grupos que planejam e discutem políticas governamentais. Esta mudança foi significativa na esfera política e também na esfera jurídica e articulou o princípio aos níveis nacional, estatal e municipal. Para isso, foram estabelecidos pelo Fundo Social e Econômico Europeu alguns critérios para se analisar a incorporação do princípio da transversalidade de gênero nas políticas: (i) ser positivo com relação à igualdade de gênero; (ii) ser orientado à igualdade de oportunidades; (iii) ser neutro em relação à igualdade de oportunidades. Esses critérios passaram a orientar revisões periódicas da implementação e dos resultados dessas políticas (SPM, 2004).

Há outros estudos, como o realizado por Delgado e Tavares (2011) que acrescentam alguns aspectos. Para as autoras, para que uma política proporcione a igualdade de gênero, é necessário que articule três dimensões: (i). vontade na decisão política que garanta, junto aos planejadores em todas as instâncias federativas, a incorporação, nas suas agendas, da importância e do significado da transversalidade de gênero; (ii) incorporação na prática dos gestores, que executam, monitoram e avaliam a políticas públicas, em todos os níveis: federal, estadual e municipal; (iii) disseminação de novos valores culturais e políticos junto à população, com vistas a que esta sensibilização torne a população participante e corresponsável na construção de uma cidadania inclusiva.

Outra medida necessária é tornar conhecida e consolidada a produção de pesquisas e relatórios sobre a intersecção da categoria gênero nas mais diversas áreas governamentais, principalmente naquelas em que os agentes responsáveis acreditam que suas ações são neutras para gênero, ou seja, que não precisam ser concebidas levando em conta seus impactos diferenciados em homens e mulheres, como costuma ser o caso das Instituições que compõem o sistema de justiça. Segundo documento da SPM (2011, p. 13):

A ausência de variável de gênero nos censos e formação de base de dados contribui para a invisibilidade das

desigualdades entre homens e mulheres o que resulta na ausência de iniciativas para eliminação dessa desigualdade. Portanto, é de fundamental importância que se tenha mapeado os dados de forma desagregada para que se possa realizar um diagnóstico preciso sobre a realidade que se pretende atuar e intervir. “Por outro lado, os projetos de ação partem de premissas que, derivados de pesquisas e métodos teóricos, se prestam à proposição de estratégias e de Intervenções de impacto (...) a partir dos resultados alcançados e da sistematização das evidências sobre a eficácia da intervenção gerada por um projeto de ação, é possível pensar em ampliar o seu impacto por meio de políticas sociais e públicas.

Para atingir este intento é necessário realizar ações de produção, divulgação de informações e pesquisas sobre as desigualdades de gênero e suas interseccionalidades, além de um diálogo constante com o movimento organizado de mulheres. Segundo Bandeira (2004), essas ações “tornam-se fundamentais, principalmente para que a transversalidade não se torne apenas mais uma palavra no vocabulário das políticas públicas, carregada de tecnicismo e esvaziada do seu caráter transformador” (SPM, 2004, p.13).

Em síntese, o objetivo de incorporar a perspectiva de gênero é considerar as questões e singularidades de mulheres e homens como uma dimensão integral da política e da tarefa institucional, do planejamento, projeto, implementação, monitoramento e avaliação de estratégias em todos os níveis do Estado. Implica visualizar e levar em conta os obstáculos e limitações que, em todas as dimensões do processo de formação, dificultam a inserção e o desenvolvimento profissional e pessoal de mulheres através da implementação de políticas públicas pelos agentes do Estado.

Para que o Estado possa cumprir com seu dever de promoção da igualdade o princípio da transversalidade que se desenvolveu inicialmente como “transversalidade de gênero” (*gender mainstreaming*), deve abranger a perspectiva étnico-racial.

A perspectiva de gênero pode ser compreendida, tratando-se do sistema de justiça, como o enfoque, a ser adotado pelos atores jurídicos, que

permita a análise e a consideração do impacto da aplicação do direito de acordo com o gênero, isto é, como homens e mulheres são afetados diferentemente por esta aplicação, pelo fato de serem homens e mulheres de uma sociedade em que as relações de gênero estão fundadas na desigualdade de poder e no racismo. 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, diretamente, suas vozes.

A expressão diz respeito, pois, a como contrabalançar estas realidades sexistas e racistas com vistas à concretização da igualdade material entre homens e mulheres no momento de aplicação da lei, pelos seus agentes.

O princípio da transversalidade de gênero consta dos artigos 2º e 3º do Tratado da União Europeia e todos os Estados Membros se comprometeram a aplicá-lo em suas políticas públicas. Ele passou a orientar todas as comissões e grupos que planejam e discutem políticas governamentais e, também, as ações de cooperação internacional junto aos países em desenvolvimento.

Desde 2005 as *Cumbres Iberoamericanas* vêm impulsionando a perspectiva de gênero como eixo transversal da Cooperação Iberoamericana e conta com um Grupo Técnico para a transversalização da perspectiva de gênero no Sistema Ibero-americano. O compromisso expresso com a igualdade de gênero é considerado condição necessária para haver sociedades democráticas, mais justas e equitativas (GUÍA, 2016, p. 15-16).

Um retrospecto das pesquisas e estatísticas sobre o Ministério Público brasileiro mostra que a incorporação da perspectiva antirracista na instituição tem sido lenta. A perspectiva antirracista, que deve ser transversal em toda atuação do Ministério Público, só começa a ser de alguma forma considerada no início do século XXI.

Considerando o MPU, registramos que, em 2000, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC), do MPF, criou um Grupo de Trabalho para

discutir a questão da discriminação racial em geral, no contexto das reuniões preparatórias da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo de Durban (2001). A discussão concretizou-se em uma reunião realizada em Goiânia, em 2002, cujos resultados foram relatados na publicação *Discriminação e Ações Afirmativas: O Ministério Público Promovendo o Debate*. Paralelamente a esse esforço interno do MPF surgiu a iniciativa do Programa de Combate ao Racismo Institucional realizado com o apoio do Departamento de Desenvolvimento Internacional (DFID) do governo britânico, que contou com a PFDC no seu Comitê Supervisor Nacional.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), foi criada a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), por meio da Portaria n.º 273, de 28/10/2002, com o objetivo de definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema.

Entre os compromissos do CNMP consta o de recomendar que as unidades do MP criem estruturas para atendimento das questões raciais, como Promotorias, Núcleos e Grupos; que fiscalizem a implementação das Leis n.º 10.639/2003 e 11.645/2002; que elaborem diagnósticos de perfil racial e etário; que incluam o tema nos planejamentos estratégicos. Coerentemente, o CNMP criou uma Comissão de Direitos Fundamentais, com previsão de um Grupo de Trabalho para o tema do enfrentamento ao racismo e promoção da diversidade étnica e cultural.

Apenas em 2016, o CNMP expediu a Recomendação n.º 40 a todos os Ministérios Públicos, para a criação de órgãos especializados na promoção da igualdade étnico-racial, a inclusão do tema em editais de concursos e o incentivo à formação inicial e continuada sobre o assunto. Nos considerandos é mencionada a decisão de mérito da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), de 2007, do caso Simone André Diniz, a qual recomendou ao

Estado Brasileiro realizar as modificações legislativas e administrativas necessárias para que a legislação antirracismo seja efetiva, com o fim de sanar os obstáculos demonstrados no relatório; adotar e instrumentalizar medidas de educação dos servidores da justiça e da polícia a fim de evitar ações que impliquem discriminação nas investigações, no processo ou na condenação civil ou penal das denúncias de discriminação racial e racismo; organizar seminários estaduais com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público e Secretarias de Segurança Pública locais com o objetivo de fortalecer a proteção contra a discriminação racial e o racismo, solicitar aos Ministérios Públicos estaduais a criação de Promotorias Públicas Estaduais Especializadas no combate ao racismo e à discriminação racial.

Na mesma data, em 9/8/2016, o CNMP editou também a Recomendação n.º 41, que define parâmetros para a atuação dos membros do Ministério Público brasileiro para a correta implementação da política de cotas étnico-raciais em vestibulares e concursos públicos. E, por último, a Recomendação n.º 170, de 13/6/2017, que dispõe sobre a reserva aos negros do mínimo de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, bem como de ingresso na carreira de membros dos órgãos enumerados no art. 128, I e II, da Constituição Federal.

Contudo, as preocupações com a desigualdade racial e com o enfrentamento do racismo não estão ainda traduzidas nas estatísticas sobre o perfil racial do MP brasileiro, nas tabelas de assuntos, ou no planejamento estratégico. A publicação *Ministério Público: um retrato 2017* revela que esses temas, bem como o da desigualdade de gênero, ainda não perpassam as políticas institucionais dos ramos do MP. Alentadora, porém, é a publicação *Cenários de Gênero*, em 2018.

Em 2013, o MPF aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça criado pela então Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), com apoio da ONU Mulheres. Para tanto, foi instituído o Comitê Gestor de Gênero e

Raça que, ao cumprir as metas estabelecidas no seu plano de ação, foi contemplado com o selo Pró-Equidade de Gênero da 5ª edição, em outubro de 2015 e foi admitido à 6ª edição no biênio 2016-2017. Só então iniciou-se a coleta sistemática de dados sobre sexo e cor/raça.

Recentemente a PFDC restaurou grupo de trabalho sobre discriminação racial que teve suas atividades encerradas em 2004, incluindo em seus temas o enfrentamento à criminalização e o genocídio da juventude negra. Vale ressaltar o esforço continuado da PFDC em incorporar no MPF, sem êxito, a perspectiva da igualdade étnico-racial. O relatório da pesquisa de 2005 foi encaminhado aos órgãos de administração do MPF, a fim de oferecer subsídios em eventuais políticas de enfrentamento do problema, e contribuiu para o oferecimento pela PFDC, em 2010, de sugestão ao Procurador-Geral da República, para serem instituídas cotas para afrobrasileiros nos concursos públicos para ingresso nas carreiras de analista e técnico do Ministério Público da União, nos concursos de estagiários e na contratação de empresas terceirizadas. A PFDC sugeriu também a implementação de bolsas de estudo, destinadas a candidatos afrobrasileiros, para ingresso no concurso de Procurador da República

Muito recentemente e já mostrando o compromisso da ESMPU e do MPF com a temática em foco, uma série de propostas foram debatidas e aprovadas nas oficinas de trabalho com enfoque de gênero e raça da I Conferência Nacional das Procuradoras da República, promovida pela PGR, com a parceria da ESMPU. Dentre as propostas estão as que se direcionam diretamente à Escola. (MPF, 2018).³³

³³“EIXO I. PROPOSTA 4 – A ESMPU fará uma pesquisa de alternativas que possibilitem a oferta de bolsas para candidatos/as de baixa renda para custear a preparação e a participação em provas do Ministério Público da União. No mínimo, metade deve beneficiar mulheres. Eixo 2. PROPOSTA 2 - Viabilizar a capacitação regional presencial e fazer estudos para a disponibilização online dos cursos que sejam oferecidos de forma presencial pela ESMPU. PROPOSTA 3 - Garantir equidade na participação de mulheres e homens na condição de discentes e docentes da ESMPU, bem como na Corregedoria, nas Câmaras de Coordenação e Revisão, nos Núcleos de Apoio Operacional da PFDC, com alternância nas chefias. PROPOSTA 10 - Instituir na ESMPU política de incentivo a participação de mulheres com mais tempo de carreira, por exemplo: convite para participar das atividades de ensino, pesquisa e extensão e mentoring. Eixo 4. PROPOSTA 2 - Propiciar condições que favoreçam a participação de mulheres com filhos/as em cursos da ESMPU. PROPOSTA 6 - realizar oficina com profissionais especializados para orientar e preparar procuradoras e servidoras sobre como se comportar e reagir em situações de *manterrupting*, *mansplaining*, *gaslightning* e

5 OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO

Esses objetivos estão vinculados à visão acordada na Oficina de Elaboração do PDI 2020-2024 e aos objetivos para implementar essa visão.

Objetivo geral

Incorporar efetivamente a perspectiva de gênero e de raça/etnia, de modo transversal e interseccional, no âmbito da ESMPU, para atender o princípio constitucional de igualdade e contribuir para que o Estado brasileiro cumpra seus compromissos internacionais e, por conseguinte, para a equidade de gênero e raça/etnia na sociedade brasileira.

Objetivos específicos

1) Sensibilizar os membros/as e servidores/as da ESMPU sobre a desigualdade nas relações de gênero e étnico-raciais que se traduzem no sexismo institucional (dominação masculina, machismo) e no racismo interpessoal e institucional;

2) Promover a ampla participação de integrantes do MPU e em especial da ESMPU, por meio de oficinas, pesquisas e consultas *online*, para o delineamento de ações necessárias à transversalização de gênero e étnico-racial;

3) ampliar a coleta de dados e informações para complementar e aprofundar o diagnóstico preliminar, propondo procedimentos de atualização contínua;

4) Capacitar os membros/as e servidores/as do MPU e da ESMPU nos temas referentes a: a) direitos humanos; b) relações de gênero; c) relações étnico-raciais; d) pensamentos e movimentos feministas; e) transversalização da

bropropriating. Incluir aula sobre o tema no Curso de Ingresso e Vitaliciamento na ESMPU. PROPOSTA 7 - Posicionamento institucional firme e punitivo nos casos de assédio sexual e moral, com a criação de canais de acolhimento para dar suporte às denúncias, segurança, resposta e apoio psicológico às vítimas. Fortalecer os comitês e comissões de gênero, fomentar sua criação onde inexistentes e realizar campanhas institucionais para procuradores/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as. Garantir a presença de mulheres na comissão apuradora. Incluir a temática em oficinas da ESMPU e no Curso de Ingresso e Vitaliciamento.

perspectiva de gênero e étnico-racial em políticas e instituições públicas – conceitos e métodos; f) racismo, discriminação, racismo institucional e ações afirmativas; g) discriminações e violências em razão da diversidade identitária (de gênero e sexual), homofobia, transfobia; h) estatísticas, classificações, indicadores e marcadores sociais;

5) Alcançar a definição de uma instância na ESMPU, em nível hierárquico de decisão, para assegurar a incorporação e transversalização da perspectiva de gênero e étnico-racial;

6) Transversalizar a perspectiva de gênero e étnico-racial nas atividades de ensino-aprendizagem, pesquisa e extensão, bem como gestão de conhecimento;

7) Transversalizar a perspectiva de gênero e étnico-racial na comunicação, na articulação interna, interinstitucional e de diálogo com a sociedade;

8) Transversalizar a perspectiva de gênero e étnico-racial, nas estruturas organizacionais, na gestão de pessoas, no ambiente e espaço físico, no orçamento, saúde e segurança.

6 METODOLOGIA

Existe um conjunto de documentos elaborados pelos diversos mecanismos de direitos humanos à disposição de profissionais do sistema de justiça para serem incorporados na análise e tomada de decisões. São parâmetros para que o sistema de justiça passe a ter uma linguagem sensível e uma perspectiva de gênero, evitando que se reproduzam estereótipos de gênero e a revitimização das mulheres, especialmente no sistema de justiça criminal.

Destacamos alguns deles que serviram para o diagnóstico preliminar e servirão para a realização das oficinas que fazem parte do Plano de Ação.

O Conselho da Europa elaborou um documento guia contendo estrutura conceitual, metodologia e apresentação de boas práticas em transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Esse documento elencou como

pré-requisitos necessários para incorporação de gênero os seguintes fatores: 1. Vontade política; 2. Política específica de igualdade de gênero; 3. Estatísticas sobre a situação atual de mulheres e homens e sobre as relações atuais de gênero; 4. Conhecimento abrangente das relações de gênero; 5. Conhecimento da administração e as qualidades do sistema administrativo; 6. Fundos e recursos humanos necessários; 7. Participação das mulheres na vida política e pública e nos processos de tomada de decisão (CONSELHO DA EUROPA, 2004).

No caso da ESMPU existe a vontade política. A inexistência ou deficiência nos outros pré-requisitos não impede o início do processo de incorporação da perspectiva de gênero. O processo levará a maior conscientização das persistentes desigualdades de gênero e ao desenvolvimento do conhecimento sobre questões de gênero, o que apoiará o início das outras medidas necessárias à efetiva transversalização do enfoque de gênero.

Por sua vez, a Secretaria de Cooperação da Secretaria General Ibero-americana elaborou uma "Guía Para La Transversalización de la Perspectiva de Género en los Programas, Iniciativas y Proyectos Adscritos de la Cooperación Ibero-americana". O documento apresenta como preceitos a seguir na avaliação desses programas, iniciativas e projetos: (i) reconhecer e valorizar a dimensão política da avaliação para a transformação de desigualdades de gênero; (ii) assumir que nas políticas e programas, bem como sua avaliação, não são neutros em termos de gênero, mas eles tendem a reproduzir as desigualdades estruturais, se não for proposta explicitamente sua superação; (iv) referir-se a todos os tipos de políticas e programas, sejam eles de gênero ou não; (v) ir além da desagregação dos dados por sexo, questionar o relações de poder entre os gêneros e colocar o foco nas desigualdades estruturais de gênero, analisar os resultados alcançados e os processos implementados. (vi) abordagem holística: um olhar sobre as pessoas, organizações /instituições e seus ambientes;(vii) criar espaços de participação, colaboração e trabalho horizontal para a construção do conhecimento coletivo, empoderamento das pessoas, superação as relações de poder assimétricas na avaliação; (viii) focar não apenas na responsabilidade e melhoria dos programas, mas também na

aprendizagem e defesa da transformação das desigualdades na gênero; (ix) gerar análises, conclusões, recomendações e lições aprendidas que servem para promover mudanças nos papéis e relacionamentos de gênero; (x) adotar e adaptar ferramentas de análise de gênero e usar metodologias respeitadas dos contextos locais, das características linguísticas e culturais das comunidades.; (xi) ter profissionais, mulheres e homens, especializados na abordagem de igualdade de gênero; (xii) analisar como a desigualdade de gênero se cruza com outras desigualdades dependendo dos contextos e do setor de intervenção (CAMPA, CREMADES, 2016).

Também foram inspiradores o documento "Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming", do Conselho da Europa (2004), bem como o "Guia Metodológica: Transversalización del Enfoque de Género desde una Perspectiva de Derechos Humanos, reducción de pobreza desarrollo y interculturalidad", elaborado na Bolívia em 2010, com a orientação de organismo da ONU.

Ainda no plano internacional temos como referência a metodologia desenvolvida no âmbito da Rede Mulheres da Federação Ibero-americana de *Ombudsman* (FIO).

Por fim, a administração municipal de Viena, desenvolveu uma estratégia para alcançar a igualdade entre gêneros, para que mulheres e homens desfrutarem da vida de acordo com suas habilidades individuais, necessidades e desejos, sem medo e sem discriminação. Com o objetivo de incorporar a igualdade na vida cotidiana das pessoas, elaboraram propostas para dar visibilidade a essa questão, além de reparar e oferecer assistência à população feminina. Essa política teve início em 2010 e foi reconhecida por especialistas e organismos internacionais como uma boa prática e um exemplo bem-sucedido de transversalização de gênero. Como parte da estratégia, a administração elaborou um Manual chamado "A integração de gênero: conselhos práticos para obter mais igualdade de gênero na Administração

Municipal de Viena", que abordou a questão de forma ampla, considerando homens, mulheres, homossexuais e transgêneros. Segundo o Manual, são princípios para a incorporação da perspectiva de gênero: (i) linguagem sensível ao gênero: quando se referir ou se dirigir a homens e mulheres, deixar isso evidente na fala, na escrita e nas imagens; (ii) a coleta, análise e apresentação de dados devem incluir o sexo das pessoas pesquisadas; dimensões sociais, tais como idade, etnia, renda e nível de educação, também devem ser consideradas sempre que possível; a análise específica de gênero deve fornecer a base para todas as decisões; (iii) a igualdade de acesso e utilização dos serviços devem ser avaliados quanto aos seus efeitos diferentes nas mulheres e nos homens; é fundamental identificar quem usa os serviços, quem pertence ao grupo alvo, quais as diferentes necessidades entre mulheres e homens, se ambos os sexos foram contemplados quando do planejamento e concepção do serviço e se os escritórios que prestam o serviço são estruturalmente adequados a todos os gêneros (iluminação, sala de espera, sinalização, entre outros); (iv)) envolvimento igualitário na tomada de decisões, com medidas e estratégias voltadas para uma proporção equilibrada entre os gêneros. Isso envolve grupos de trabalho, equipes de projeto, comissões e conselhos consultivos, bem como a organização de eventos; (v) igualdade e integração em processos de direção e na definição do orçamento; ou seja, para decisão de políticas públicas deve ser incluída a avaliação específica do gênero, visando o desenvolvimento e a implementação de novas e adaptadas metas, estratégias e medidas (GENDER MAINSTREAMING MADE EASY, 2016, p. 9).

No plano nacional, tem-se como referência metodológica o modelo adotado no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Secretaria de Políticas para as Mulheres, apoiado pela ONU Mulheres, bem como o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional (SEPPIR e organizações feministas, de mulheres negras e da ONU).

Tratando-se de uma proposta que assume o princípio da interseccionalidade, não cabe tratar apenas das relações de gênero, sem

considerar o racismo. Nessa perspectiva, o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional, oferece insumos e apoio para a “criação de um ambiente favorável à formulação e implementação de políticas públicas equitativas, buscando a efetiva transformação das relações de poder” (GELEDÉS, s/d).

Para o Grupo de Trabalho autor do Guia, este fracasso se expressa “tanto no interior das instituições – desde os processos seletivos e programas de progressão de carreira – quanto no processo de formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas”. Daí a defesa da urgência de fomentar o questionamento, pelas instituições públicas, da invisibilidade deste racismo. Neste sentido é que foi feito este Guia, com indicadores e orientações, “instrumentos para que instituições públicas se avaliem, construam seus diagnósticos, indicadores e estratégias, fortalecendo o compromisso do Estado e da sociedade com o enfrentamento do racismo institucional, vivenciado cotidianamente pela população negra no Brasil, sobretudo pelas mulheres”.

Registre-se que o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) criou o Sistema de Avaliação de Escolas de Governo (SAEG). Embora não tenhamos encontrado recomendação explícita no sentido da incorporação e transversalização da perspectiva de gênero e raça no Documento Orientador “Especificidades do Instrumento de Avaliação Institucional Externa para as Escolas de Governo” (2016), entre os critérios da avaliação externa encontram-se quesitos relacionados a educação em direitos humanos e educação ambiental com atenção às minorias, gênero etc.

Os métodos de referência não foram replicados integralmente, mas em cada um deles foram buscados aportes que se confluíram nesta construção.

Passos

- Apresentação do Diagnóstico e do Plano de Ação à Direção da ESMPU: 29.06.2018.
- Oficina de sensibilização sobre questões de gênero e étnico-raciais, com as equipes da ESMPU

- Oficinas de diagnóstico e proposição de ações (no mínimo três)
- Atualização do Diagnóstico e do Plano de Ação
- Consulta *on line* a membros/as, servidores/as do MPDFT, MPF, MPM e MPT
- Consolidação com as sugestões e críticas
- Propostas à Direção (medidas administrativas e normativas)

Método para as Oficinas para diagnóstico e proposição de ações

Propõe-se a distinção de três dimensões, com cinco eixos cada uma delas, para organização das perguntas orientadoras e distribuição das ações correspondentes. A título de sugestão:

Dimensão 1. Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão do Conhecimento

Eixos ou Linhas de ação

- Políticas Institucionais Pedagógica e Científica (princípios, modalidades, marcos teórico-metodológicos, normas educacionais, estratégias, atividades e prioridades)
- Política Editorial
- Políticas de informação (TI e inovação) e de gestão do conhecimento
- Pesquisa
- Extensão

Dimensão 2: Comunicação, articulação interna e interinstitucional, diálogo com a sociedade

Eixos ou Linhas de ação

- Articulação entre a ESMPU e as Instituições (ramos) do MPU

- Comunicação social
- Participação em redes interinstitucionais no campo educacional (Escolas de Governo e outras instituições educacionais, no plano internacional, nacional e local, interação com o MEC/INEP, com Centros de Pesquisa, grupos de estudo na temática, observatórios e fóruns, etc.)
- Parcerias e diálogos com a sociedade civil organizada
- Ouvidoria

Dimensão 3: Cultura Organizacional

Eixos ou Linhas de ação

- Gestão de Pessoas
- Integração dos órgãos colegiados e transversalidades
- Interação e diálogo interno (intersetorial e com o público da escola)
- Documentos, formulários e normas em geral (linguagem inclusiva, atenção a imagens e promoção dos princípios de igualdade e não discriminação, acessibilidade etc.)
- Recursos materiais e financeiros, ambientes e espaços físicos (distribuição e adequação).

Modelo para o trabalho em oficinas participativas

	Eixos	Perguntas Norteadoras	Objetivos	Ações
Dimensão				

O rol de perguntas norteadoras para cada eixo e ações será apresentado nas oficinas de trabalho.

7 Cronograma

- Oficina de sensibilização sobre questões de gênero e étnico-raciais: 08/2018
- Oficinas de diagnóstico e proposição de ações (no mínimo três): De agosto a outubro/18
- Atualização do Diagnóstico e do Plano de Ação: Outubro/18
- Consulta *on line* a membros/as, servidores/as do MPDFT, MPF, MPM e MPT: novembro/18
- Consolidação com as sugestões e críticas: Dezembro/18
- Propostas à Direção (medidas administrativas e normativas): Dezembro/18

Referências

Guias metodológicos

CAMPA, Elena Saura de la. CREMADES, Raquel Coello. Guía para la transversalización de la perspectiva de género em los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación ibero-americana. Secretaria Geral Iberoamericana, Madrid, 2016.

COUNCIL OF EUROPE. Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the group of specialists on mainstreaming, 2004.

FEDERAÇÃO IBERO AMERICANA DE OMBUDSMAN (FIO). Rede Defensoria de Mulheres. Guia Guía metodológica para la realización del diagnóstico institucional de Género en defensorias Seleccionadas. Junho/ 2013.

_____ Manual para la realización de diagnósticos institucionales de género. Primera edición: Managua, Nicaragua, septiembre 2014. (Responsable Julia Unger / Coordinadora regional de PROFIO. Autoras Miriam Díaz Rodríguez Ligia Gutiérrez Rodríguez e equipo de colaboración de la red de defensorías de Mujeres de la Fio.)

GELEDÉS- Instituto da Mulher Negra e CFEMEA– Centro Feminista de Estudos e Assessoria (coord.). Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional. Elaborado pelo Grupo de Trabalho composto por representantes da OIT, UNFPA, Cfemea, ONU Mulheres, Geledês, IPEA, SPM e Seppir. Sem data.
<http://onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>

Guia Metodológica: Transversalización del Enfoque de Género desde una Perspectiva de Derechos Humanos, reducción de pobreza desarrollo y interculturalidad. La Paz, Bolivia – SNU, 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP/DAES/GACGIES). Documento Orientador. Especificidades do Instrumento de Avaliação Institucional Externa para as Escolas de Governo (EGov), Brasília, 2016.

MINISTÉRIO DAS MULHERES, DA IGUALDADE RACIAL E DOS DIREITOS HUMANOS. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Programa Pró-equidade de Género e Raça, Plano de Ação – 6ª Edição

Bibliografia Citada

AZERÊDO, S. M. da Mata. "Equidade/ – Igualdade de Gênero". In FLEURY, E. & MENEGHEL, S. (org.) Dicionário Feminino da Infâmia. Editora Fiocruz, 2015. p. 121-123

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Instrumentos internacionais de direitos da mulheres (Série Documentos). Brasília 2006.

CASTILHO, Ela W. V. de e CAMPOS, Carmem H. Sistema de Justiça e Perspectiva de Gênero. Dossiê "Gênero e Sistema Punitivo" – RBCCRIM nº 145 (julho/2018).

CEDAW. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Recomendação Geral nº 33 sobre o acesso das mulheres à justiça. Tradução de Valéria Pandjarian: Nações Unidas, 2015.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÈRIO PÚBLICO – CNMP.
<http://www.cnmp.mp.br/portal/>

DELGADO, Josimara Aparecida, TAVARES, Márcia Santana. (Trans)versalidade de gênero e geração de políticas sociais. V Jornada Internacional de Políticas Públicas. Maranhão, 2011.

FIRMINO, Camila Rocha et ali. Desigualdades de Gênero no Serviço Público Federal. VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública, Mai/2015.
http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/2015/VIII_Consad/008.pdf

IPEA. Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça.
www.ipea.gov.br/retrato/index.html

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008, p. 45-64.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Sitio Eletrônico. Acesso em 8/6/2018.

<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/2361-oea-aprova-a-convencao-interamericana-contr-o-racismo-a-discriminacao-racial-e-formas-correlatas-de-intolerancia-e-a-convencao-interamericana-contr-toda-forma-de-discriminacao-e-intolerancia>

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL - MPF, Caderno Técnico da I Conferência Nacional das Procuradoras da República. Desafios e Horizontes da Carreira no MPF, Brasília, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial: PFDC institui GT para enfrentamento ao racismo. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/dia-internacional-para-a-eliminacao-da-discriminacao-racial-pfdc-institui-grupo-de-trabalho-para-enfrentamento-ao-racismo> Acesso em 25/3/ 2018.

_____. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/#&panel1-3&panel2-8&panel3-8>. Acesso em 25 jan. 2018.

MELO, Hildete Pereira de, PISCITELLI, Adriana, MALUF, Sônia Weidner, PUGA, Vera Lucia Puga. (organizadoras). Olhares Feministas. Brasília : Ministério da Educação : UNESCO, 2007.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. São Paulo, USP, s/d.

OBSERVATÓRIO BRASIL PARA A IGUALDADE DE GÊNERO. Sítio Eletrônico. Acesso em 13 de junho de 2018.

<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/compromissos-internacionais/odm-1>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Grupo de Trabalho da ONU sobre Afrodescendentes divulga comunicado final sobre visita ao Brasil.

<http://www.onu.org.br/grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-afrodescendentes-divulga-comunicado-final/> 13/2/2013. Acesso em 5 jan. 2018.

RODRIGUES, Anabela M. *et al.* Direitos Humanos das Mulheres. Ius Gentium Conimbrigae. Universidade de Coimbra, Portugal, 2005, p. 96.

REVISTA DA ABPN Nº 25. Dossiê Temático "Intelectuais negros e negras, séculos XIX-XXI: Desafios, projetos e memórias", Mar – Jun, 2018.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. Direitos humanos e as práticas do racismo. Brasília: Câmara dos Deputados, 2013.

SARMENTO, Daniel. Direito constitucional e igualdade étnico-racial. In: PIOVESAN, Flávia e SOUZA, Douglas de (orgs.). Ordem jurídica e igualdade étnico-racial. Brasil: SEPPIR, 2006.

SPM, Secretaria de Políticas para as Mulheres; CEPAL, Comissão Econômica para América Latina e Caribe. Avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas. Brasília, 2005.

SPM, Secretaria de Políticas para as Mulheres. Gestão de políticas públicas em gênero e raça/GPP-GeR: módulo VI. Metodologia de projetos de pesquisa e de intervenção. ARAÚJO, Leila, BARRETO, Andréia; HEILBORN, Maria Luiza (orgs.) Rio de Janeiro: CEPESC, Brasília, 2011.

_____ Agendas transversais e políticas para as mulheres. Fórum Nacional de organismos governamentais de políticas para as mulheres. Textos de apoio. Brasília, 2013.

STIEGLER, Bárbara. Género, poder y política. División de Cooperación Internacional dela Friedrich Ebert-Stiftung. Departamento América |Latina y el Caribe, Bonn, Alemanha, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A abordagem da OIT sobre a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho, OIT Brasil, 2014.