

Presidência Pro Tempore Brasil 2023 - MERCOSUL

# LXIV REUNIÃO ORDINÁRIA

## SGT N° 5





- Por que fortalecer a Agenda de equidade de gênero no setor de Infraestrutura?
- Como fortalecer?
  - A importância das Redes: quem somos?

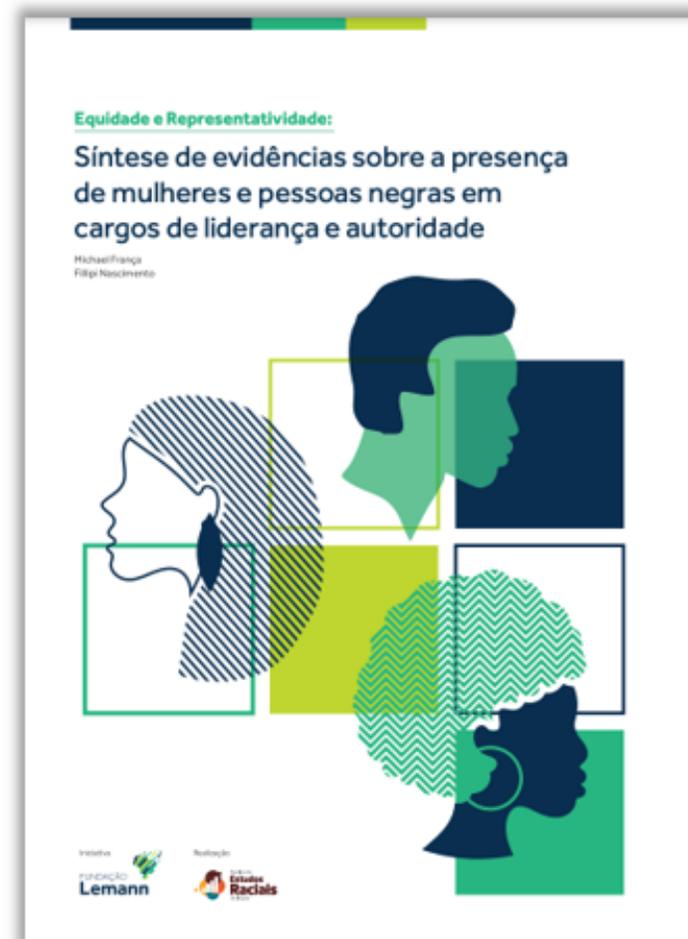


Dado que a diversidade é importante, por que não a temos?

→ Três tipos de discriminação:

- Baseada em gosto: Tratamentos diferenciados informados pelas preferências pessoais do decisor;
- Estatística: Uso de informações limitadas para fazer inferências (e.g. mulheres apresentam maior número de faltas em decorrência da maternidade e/ou cuidados com terceiros);
- Institucional: toda política, prática ou procedimento interno que favoreça, intencionalmente ou não, um grupo em detrimento de outro. Exemplo: cultura organizacional que valoriza estilos de trabalho ou comportamentos associados ao homem/masculino.

“Muitas vezes, **as oportunidades de avanço na carreira surgem através de redes de contato (networking)**. Se essas redes são dominadas por homens brancos, mulheres e pessoas negras podem ter menos chances de progressão na carreira, mesmo que sejam pessoas igualmente qualificadas” (França e Nascimento, 2023, p.17)



- 9 em cada 10 homens e mulheres têm preconceito/viés contra mulheres;
- 49% acredita que homens são melhores líderes políticos que mulheres;
- 2 em cada 5 pessoas acreditam que homens são melhores executivos que mulheres;

“Os preconceitos de gênero são pronunciados em países com baixos e altos níveis de Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Estes preconceitos aplicam-se a todas as regiões, níveis de rendimento e culturas – tornando-as uma questão global.”



## Breaking Down Gender Biases

Shifting social norms towards gender equality



## ... E o reflexo no serviço público brasileiro...



IGUALDADE

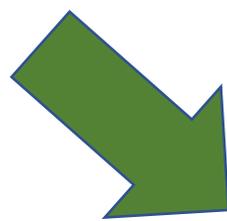
EQUIDADE

A EQUIDADE visa garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades considerando suas diferenças. Esse conceito também deve ser aplicado à questões de gênero.

- As mulheres estão mais presentes em pautas ligadas a áreas como direitos humanos e educação, e menos nas relacionadas à segurança, economia e relações exteriores.
- Raiz histórica profunda que associa mulheres a cuidado, inclusive na escolha profissional. Os estereótipos de gênero acabam se traduzindo nas escolhas das profissões, e até mesmo na experiência educacional das crianças ao longo da vida.
- Concursos públicos de carreiras em áreas como segurança, economia e relações exteriores têm majoritariamente a presença de homens brancos entre os aprovados, mesmo com ações afirmativas.
- Concursos com muito conteúdo que as pessoas decoram, que exigem muito investimento de tempo e financeiro para entrar.



2021: *Women  
Economic Forum  
Latinamerica* (Fórum  
econômico  
feminino):



- Trabalho em rede – Estimular a interação entre mulheres é essencial para que percebam e entendam que não estão sozinhas em suas jornadas, mas que existem muitas outras lutando pelos mesmos ideais de equidade, respeito e inclusão.
- Apoio institucional – Mais do que impulsionar as mulheres, conscientização geral de todos e apoio institucional são fatores chave para promover a maior participação de mulheres em qualquer setor.
- Divisão proporcional de trabalhos não remunerados no âmbito familiar – Ao aumentar a participação feminina no mercado de trabalho tradicional é essencial uma mudança de cultura no que diz respeito ao trabalho não remunerado no âmbito familiar para que haja uma participação compartilhada. Hoje as mulheres dedicam em média 2 a 4 horas diárias a mais que os homens a atividades cotidianas.



# Por que criar redes de colaboração?

→ Mimetismo/Difusão/Moda: Decisão por criar uma organização é influenciada pela quantidade de organizações similares criadas até aquele momento no mesmo setor, em diferentes setores, no mesmo país ou em diferentes países.

## Coletivos de mulheres sob a ótica dos movimentos sociais e da comunicação

Por Paulo Justus

### Resumo

O artigo faz uma análise de enquadramento das iniciativas registradas na plataforma online Mapa de Coletivos de Mulheres (MAMU), tendo como objetivos principais entender quais desses coletivos podem ser considerados “organizações de movimentos sociais” e como a dimensão comunicativa relaciona-se às suas identidades. A plataforma possui o cadastro de 257 organizações, movimentos, grupos, projetos e iniciativas de todo o Brasil, a partir de autodescrições. Para a análise dos dados, o artigo utiliza o método de análise qualitativa dos registros, por meio de software, e tece comparações a respeito dos temas, das atividades e do enquadramento máster trabalhado pelos coletivos. A opção pela análise do enquadramento se dá devido à variedade de movimentos analisados e também ao objetivo de perceber o grau de institucionalização das causas e movimentos de mulheres no Brasil atual, evidenciado nos grupos cadastrados no MAMU, bem como seus usos e práticas comunicativas.

**Palavras-chave:** movimentos sociais, feminismo, análise de enquadramento



The screenshot shows a website interface with a 'Menu' icon and the logo 'BOM mulher'. The article title is 'O fenômeno da influência, ou como estão crescendo os grupos de mulheres'. Below the title is a black and white portrait of a woman. The text of the article begins with 'Você já percebeu que surgiram centenas de grupos de mulheres com foco em conexões e negócios? Estou até cogitando chamar isso de fenômeno, já que é algo que pode ser medido, observado ou experimentado, e que pode ser descrito de forma objetiva.' To the right of the text is a photograph of a group of women standing together in front of a banner that reads 'SAÚDE DEBENHO'.

2019

2023





# Mulheres na Regulação

- Mulheres na Regulação é uma iniciativa que nasce da vontade de conectar as mulheres que atuam no campo da regulação para promover a troca de ideias e experiências, facilitar a formação de parcerias e fortalecer a atuação feminina, por meio da divulgação de seus perfis e seus trabalhos;
- O grupo surge de uma vontade genuína em colaborar para avançar a agenda de melhoria regulatória no Brasil. Acreditamos que é por meio da colaboração que conseguiremos tratar os atuais desafios da regulação, tanto no país como no cenário internacional, e as diferentes manifestações da desigualdade de gênero na regulação.



# Nossa trajetória



**Novembro/2022**

Primeiros podcasts e o canal no Spotify



**Dezembro de 2022**

Evento de lançamento e divulgação do grupo



**Fevereiro de 2023**

Inauguração da parceria com o JOTA



**Junho de 2023**

Texto para Discussão sobre participação feminina na regulação



**Hoje**

Avaliando a oportunidade de nos formalizarmos

# Conteúdo Feminino



## JOTA

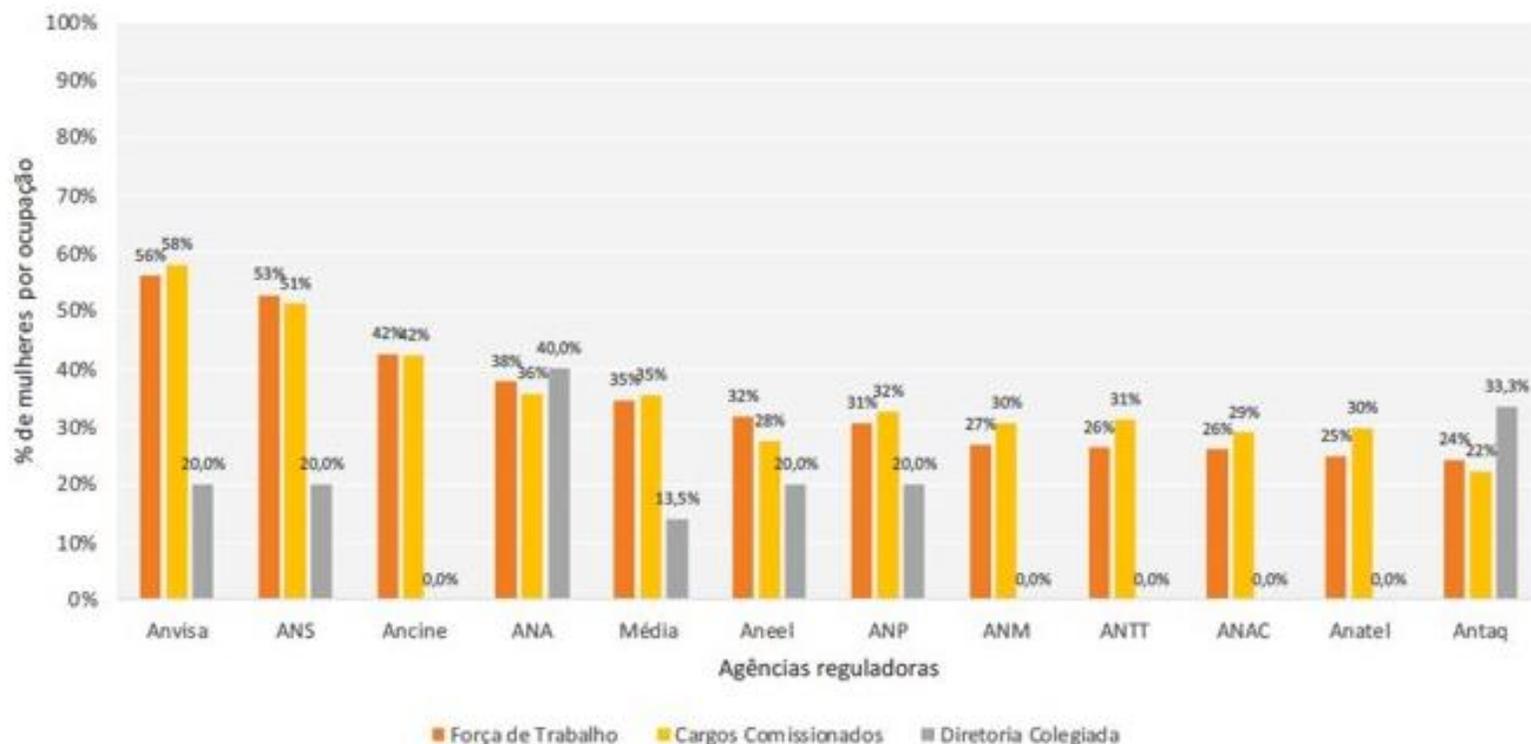
14 artigos, 15 mulheres, 3 reguladoras



5 podcasts, 7 mulheres, 5 reguladoras/servidoras



Gráfico 3. Participação das Mulheres nas Agências Reguladoras Federais



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Painel de Raio-X da Administração Pública Federal e dos sites das agências

# MULHERES NA REGULAÇÃO

PRESENÇA FEMININA EM ÓRGÃOS REGULADORES: LEVANTAMENTO INICIAL

Documento preparado por Michelle Holperin, Andrea Macera e Camila Villard Duran para a Mesa de Debate - Mulheres nas Políticas Públicas: Política Regulatória

[www.mulheresnaregulacao.com](http://www.mulheresnaregulacao.com)



Gráfico 4. Mulheres nos colegiados infranacionais



Gráfico 5. Mulheres nos colegiados por região

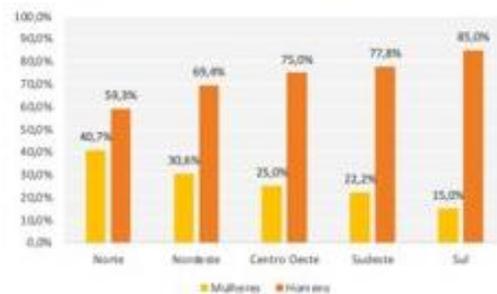
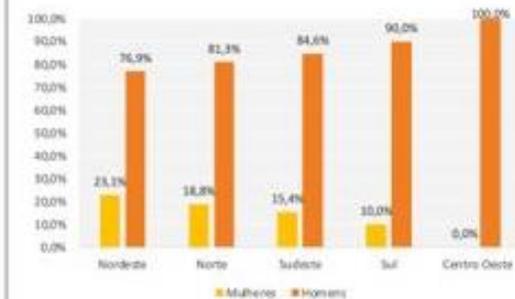


Gráfico 6. Mulheres na Diretoria-Presidentência por Região



Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela ABAR

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela ABAR



# Manifestações de Apoio

- 28,9% das brasileiras sofreram algum tipo de violência de gênero em 2022, a maior prevalência já verificada na série histórica (“Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, Fórum Brasileiro de Segurança Pública);
- 76% das 1000 mulheres entrevistadas experienciou algum episódio de assédio ou violência no ambiente de trabalho (Instituto Patrícia Galvão, 2020);
- 38% das mulheres que participaram do questionário responderam já ter sofrido algum tipo de assédio no ambiente de trabalho; 15% respondeu ter sofrido algum tipo de assédio sexual no trabalho. (Catho, 2023)



## NOTA DE APOIO IMPORTUNAÇÃO E ASSÉDIO SEXUAL NA ANVISA

Com enorme tristeza e indignação, nos solidarizamos com as servidoras da Anvisa que passaram por inaceitável situação de assédio e importunação sexual dentro do seu ambiente de trabalho.

Este não é um caso isolado. A quarta edição da pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, revelou que todas as formas de violência contra a mulher apresentaram crescimento acentuado em 2022, em comparação com as pesquisas anteriores. Segundo o relatório, 28,9% das brasileiras sofreram algum tipo de violência de gênero em 2022, a maior prevalência já verificada na série histórica. Pesquisa conduzida em 2020 pelo Instituto Patrícia Galvão chegou à alarmante conclusão que 76% das 1000 mulheres entrevistadas experienciou algum episódio de assédio ou violência no ambiente de trabalho. 39% das mulheres afirmou ter recebido de homens convites para sair ou insinuações constrangedoras. Pesquisa recente da Catho mostrou que 38% das mulheres brasileiras já sofreram algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho.

As mulheres ainda são minoria em 9 das 11 agências reguladoras federais. Anvisa e ANS são as únicas agências que contam com mais mulheres do que homens em sua força de trabalho. Segundo dados do Painel de Raio-X da Administração, há 1.543 servidores na Anvisa, sendo 867 mulheres e 676 homens. Ainda assim, há apenas uma mulher na Diretoria Colegiada da agência. Ter mulheres representadas nas esferas decisórias permite que demandas das mulheres também sejam consideradas na tomada de decisão.

A seguir, compartilhamos e endossamos a carta aberta da rede Nós por Elas, formada por servidoras da Anvisa.



# Manifestações de Apoio

Ainda temos muito a avançar...

  
Rio de Janeiro, 15 de agosto de 2023.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República  
Luís Inácio Lula da Silva  
Praça dos Três Poderes, Palácio do Planalto, Anexo I, Ala B, sala 107

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Mulheres na Regulação é uma rede criada em novembro de 2022 com o objetivo de promover a colaboração entre as mulheres que atuam na regulação visando ao avanço da agenda de melhoria regulatória no Brasil.

Vimos, nesta CARTA ABERTA, manifestar o nosso entusiasmo pela escolha da servidora Mariana Oliveira Caieta Altó para compor a Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), ao tempo em que pedimos vossa atenção e prioridade para o envio da Mensagem nº 83, de 2 de março de 2023 ao Senado Federal para delimitar o processo de sabatina.

É importante destacar a relevância dessa nomeação, considerando que apenas 13,5% dos cargos de Diretores em agências reguladoras federais encontram-se ocupados por mulheres, havendo apenas uma mulher na posição de diretora-presidente de uma agência reguladora.

Ademais, ao final do ano passado em matéria veiculada na [Folha de São Paulo](#), que cinco das onze agências reguladoras federais não possuem nenhuma mulher em seus colegiados, dentre elas a ANAC. A ANAC foi criada em 2005 e teve apenas 2 mulheres dentre os 22 membros que atuam na Diretoria Colegiada desde então.

A Organização de Aviação Civil Internacional (OACI), da qual o Brasil é membro, recentemente lançou um chamado à ação para combater a desigualdade de gênero no setor. O chamado de aviação civil, de maneira mais abrangente que as demais carreiras de STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), apresenta os níveis [sub-representação feminina](#): as mulheres representam, globalmente, apenas 2% dos pilotos de linha aérea e 2% das mulheres pilotos e 2,5% das profissionais de manutenção aeronáutica. A OACI estima que, mantidas as condições atuais, o setor levaria 132 anos para atingir paridade de gênero, demandando ações imediatas e urgentes de todos os países e da indústria para viabilizar um aumento da participação feminina no setor.

Neste contexto, tanto a ANAC como as principais empresas de transporte aéreo brasileiras firmaram um compromisso global de ampliar em 25%, ou até o mínimo de 25%, a participação feminina em cargos de alta gestão até o ano de 2025.<sup>1</sup> A nomeação de ao menos uma Diretora entre as 5 vagas da Diretoria Colegiada é condição essencial para atingimento desse compromisso.

A trajetória profissional de Mariana Altó é elevou-a em suas altas posições de liderança dentro da Agência, alcançando destaque e posições de chefia em um setor predominantemente masculino. Sua trajetória profissional a torna uma candidata qualificada para a diretoria da ANAC, contribuindo para o cumprimento de compromissos globais de aumentar a participação feminina em cargos de alta gestão na aviação civil brasileira.

O Brasil tem adotado diferentes iniciativas em prol de uma maior qualidade entre homens e mulheres, sendo a mais recente a aprovação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que promove a igualdade salarial entre

<sup>1</sup> Disponível em <https://www.ana.gov.br/ana/comunicacao/23-08-2023/>



homens e mulheres que exercem uma mesma função. Estas iniciativas estão refletidas na expressiva mudança de posição do país no ranking mundial de desigualdade de gênero. De 2022 para 2023, o Brasil passou da 94ª posição para a 57ª, em um ranking com 146 países<sup>2</sup>.

O objetivo último da regulação é assegurar o bem-estar da população. Para isso, é importante que o desenho regulatório considere uma ampla gama de impactos, positivos e negativos, decorrentes de sua adoção. Assimando, com base em estudos sobre diferença de gênero e tomada de decisão<sup>3</sup>, que uma maior diversidade das esferas decisórias maximiza dos desfechos regulatórios se refletirá em uma regulação mais responsiva às demandas da sociedade como um todo, razão pela qual sugerimos que a diversidade seja um critério relevante nos processos de indicação e sabatina.

Em apoio ao pleito, subscrevem a presente carta as redes feministas *Força in-Articada*, *Força Inatê Trabalh* (RIT), *Grêmios na Luta*, *Elas Podem Vista*, além como o Sindicato Nacional dos Servidores das Agências Nacionais de Regulação (Sinagências), a Associação Nacional dos Servidores Efetivos das Agências Reguladoras Federais (Anseef), o Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), a Força Social, o bloco de empoderamento feminino do Conselho Federal de Contadores de Imóveis - grupo Coletif Mulher, e a Confederação Nacional das Carreiras e Atividades Típicas de Estado (Conacate).

Respeitosamente,

Mulheres na Regulação  
<https://www.mulheresna-regulacao.com/>  
[mulheresna-regulacao@gmail.com](mailto:mulheresna-regulacao@gmail.com)  
<https://www.zoho.info/opinio-e-audio/cofaco/mulheres-na-regulacao>  
Redes Sociais: [LinkedIn](#) e [Spotify](#)

APOIO:



<sup>1</sup> World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report - Sample Report*.  
<sup>2</sup> Glasser, Maria. *Como vencer as eleições de 2022*. Campinas: R. Duelli, E. (2006). *Women in Public Offices: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India*. *Economic Journal*, 117, 1408-1442. (ii) Cardillo, G., Dell, E., Tiedeman, G. (2021). *Does gender diversity on board boost market? Evidence from public bodies*. *Journal of Corporate Finance*, Volume 71, December 2021, 101500+ (iii) Alkocak, A.S., Lottin, N.J. (2020). *Professor Professor: Women Leaders in the COVID-19 Crisis*. *Politics & Gender*, 14, 980-987.

**Painel**  
Editado por Fábio Zanini, espaço traz notícias e bastidores da política. Com Guilherme Seto e Danielle Brant



 SEGUIR 

CONGRESSO NACIONAL

## Grupo pede a Lula para enviar sabatina de indicada à diretoria da Anac

Mulheres na Regulação lembra ainda que há apenas uma mulher na posição de diretora-presidente de agência reguladora





# Ainda temos muito a avançar...

- Cotas estão em vigor no Brasil desde 1996, quando 6% das pessoas eleitas para o Parlamento eram mulheres; hoje, depois de quase 30 anos de política, somos apenas 17% na Câmara Federal.
  - A maioria dos países da América Latina implementou a política ao mesmo tempo e obteve resultados bem mais expressivos.
  - A Costa Rica tem 45% de mulheres no Legislativo Nacional.

Minirreforma eleitoral (08/11/2023)

## Veja outras mudanças importantes

- autoriza o cumprimento das cotas de gênero pela federação como um todo, e não pelos partidos individualmente;
- permite que o dinheiro reservado para campanhas femininas possa custear despesas comuns com outros candidatos, inclusive propaganda, desde que haja benefício para a candidatura feminina. Essa divisão não é permitida hoje;





- Temos que mudar a premissa e considerar que diversidade produz políticas públicas melhores.
- Não é para privilegiar indivíduos, é para tornar o serviço público mais conectado com a população que ele serve.



# Obrigada!

<https://www.mulheresnaregulacao.com>  
[mulheresnaregulacao@gmail.com](mailto:mulheresnaregulacao@gmail.com)

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/mulheres-na-regulacao>  
Redes Sociais: LinkedIn e Spotify.