

observatório
Brasil da
igualdade
de gênero



Relatório Anual 2009/2010

Mulheres, Poder e Decisão
Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



Presidente da República do Brasil
Luiz Inácio Lula da Silva

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM

Secretária Especial – Nilcéa Freire
Secretária Adjunta – Teresa Cristina Nascimento Sousa

Subsecretaria de Articulação Institucional e Ações Temáticas
Sônia Malheiros Miguel

Subsecretaria de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres
Aparecida Gonçalves

Subsecretaria de Planejamento e Gestão Interna
Lourdes Maria Bandeira

Chefe de Gabinete
Cintia Rodrigues Dias Gouveia

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
Susana Cabral – Secretária Executiva

© 2010. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

Elaboração, distribuição e informações

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – Presidência da República
Via N1 Leste, S/N, Pavilhão das Metas, Praça dos Três Poderes– Zona Cívica Administrativa
– cep: 70150-908 – Brasília – DF
Fones: (61) 3411-4246 ou 3411-4330 e Fax: (61) 3326-8449
spmuh@spmuh.gov.br – www.presidencia.gov.br/spmuh

Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher

Secretaria Executiva do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Nina Madsen
Marcela Torres Rezende
Marcelo Grossi Mouta
Jullyane Carvalho
Fábia Oliveira Martins de Souza
Luana Simões Pinheiro

Projeto gráfico e diagramação
Kiko Nascimento

Revisão e Edição
Secretaria Executiva do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Distribuição gratuita
1ª Tiragem: 5.000 exemplares em mar/2010

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
Relatório Anual do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero 2009/2010. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. 80p.

1. Mulheres. 2. Mulheres e Poder. 3. Igualdade de gênero. 4. Brasil
I. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. II. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. III. Brasil



Conselho Nacional
dos Direitos da Mulher

Secretaria Especial de
Políticas para as Mulheres



Relatório Anual 2009/2010



Mulheres, Poder e Decisão
Observatório Brasil da Igualdade de Gênero

Índice

Apresentação	05
Introdução.....	09
Parte I: Diagnósticos do Problema	17
Parte II: Destaques do período monitorado	25
• Eixo Indicadores: “Mulheres e Poder: uma associação possível?”	30
• Eixo Comunicação e Mídia: “Por que monitorar a mídia?”	43
• Eixo Legislação e Legislativo: “Participação feminina na política institucional: análise do sistema eleitoral brasileiro e sugestões de mudança”	50
• Eixo Políticas Públicas: “Políticas Públicas de Gênero: avanços recentes e desafios futuros” ...	58
Anexo: Compêndio de Indicadores.....	67

Apresentação

Exatamente um ano após seu lançamento, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero organiza e publica este primeiro relatório de monitoramento com o objetivo de dar a conhecer seus resultados iniciais. Composto por duas partes principais e por um compêndio de indicadores, este relatório apresenta o trabalho realizado ao longo de 2009 acerca do tema-foco do ano: *Mulheres, Poder e Decisão*.

Eixo central das discussões e das propostas de trabalho dos quatro GTs que integram o Observatório, o tema *Mulheres, Poder e Decisão* definiu o conteúdo das produções de 2009 e, conseqüentemente, orientou a organização deste documento.

Sobre o Observatório

O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero é uma iniciativa da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) que, em parceria com outras instituições públicas e com organismos internacionais e organizações da sociedade civil, pretende dar visibilidade e fortalecer as ações do Estado Brasileiro para a promoção da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres. Seu conteúdo destina-se a gestoras/es públicas/os, aos representantes políticos/os, a autoridades de partidos políticos, aos sindicatos, aos movimentos e organizações da sociedade civil e, em particular, aos movimentos e às organizações feministas e de mulheres, assim como aos centros de produção de conhecimento e às universidades.

A iniciativa brasileira surge em diálogo com a iniciativa da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – CEPAL de criação de um Observatório de Gênero para América Latina e Caribe e como estratégia de disseminação de informações acerca das desigualdades de gênero e dos direitos das mulheres, com vistas a subsidiar o processo de formulação e implementação de políticas de gênero e de políticas públicas com perspectiva de gênero no país. A iniciativa da CEPAL, por sua vez, responde à demanda dos Estados membros da Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe e da sociedade civil organizada, registrada no Consenso de Quito, documento resultante da X Conferência Regional, realizada em Quito, Equador, em 2007.

Lançado no dia 8 de março de 2009, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero se constituiu e deu início ao trabalho de monitoramento e de sis-

tematização de informações em abril desse mesmo ano. Foi então formada a estrutura de funcionamento do Observatório, composta por uma Secretaria Executiva, um Comitê Deliberativo, um Comitê Técnico e quatro Grupos de Trabalho, um para cada eixo de atuação. Ao final do ano de 2009, constituiu-se o Conselho Consultivo do Observatório, o qual deverá ser formalmente nomeado em 2010.

O Observatório Brasil desenvolve seu monitoramento em torno de cinco grandes eixos: Indicadores, Políticas Públicas, Legislação e Legislativo, Comunicação e Mídia, e Internacional. À exceção do eixo Internacional, a cada eixo corresponde um grupo de trabalho (GT), responsável pela produção de conteúdo do Observatório, coordenado pela SPM/PR e integrado por representantes de diferentes organismos. Para garantir a unicidade e a coerência das produções dos diferentes GTs, constituiu-se também um Comitê Técnico, do qual fazem parte os/as coordenadores/as e mais uma representante por GT, além de representante da Secretaria Executiva do Observatório. Este comitê monitora as ações do Observatório como um todo, fazendo recomendações aos grupos sempre que necessário.

A missão do Observatório é a de contribuir para a promoção da igualdade de gênero e dos direitos das mulheres no Brasil, a partir de uma perspectiva não-sexista, não-racista e não-lesbofóbica/homofóbica, servindo de ferramenta para a formulação e o aperfeiçoamento de políticas de gênero e de políticas públicas em geral, tanto no nível federal, quanto nos níveis estadual e municipal; para o maior controle social da transversalização da perspectiva de gênero nas políticas públicas e na estrutura governamental; e para a ampliação do diálogo regional e internacional em termos de avanços e desafios em direção à maior igualdade de gênero.

O Observatório tem sua ação de monitoramento orientada, inicialmente, por cinco áreas temáticas escolhidas com base no II Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres (II PNPM). A seleção destas cinco áreas iniciais foi feita de modo a garantir a compatibilidade entre o Observatório e o II PNPM por um lado, e o Observatório Brasil e o Observatório Latino-Americano da CEPAL, por outro. Assim, foram selecionadas as cinco áreas que se revezarão anualmente como foco do monitoramento do Observatório e, conseqüentemente, das atividades dos Grupos de Trabalho. São elas: Violência, Trabalho, Educação, Poder e Decisão e Saúde.

Sobre este Relatório

Seguindo a orientação temática do Observatório para 2009, o presente relatório está organizado em duas partes. Na primeira, são apresentados diagnósticos para o quadro de baixa participação política das mulheres nos espaços de poder e decisão. Tais diagnósticos surgiram a partir da realização da Oficina de Modelo Lógico, evento promovido pela Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos (SPI) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), em conjunto com a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), com o objetivo de debater o tema-foco do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero no

ano de 2009. Visava-se a promover a “convergência dos atores envolvidos com o tema na construção de uma visão comum para orientar a tomada de decisão, além da aproximação entre o Ministério do Planejamento, os órgãos executores das políticas públicas e os atores relevantes”¹. A metodologia utilizada foi construída a partir da nota técnica do IPEA “Como elaborar modelo lógico de programas: um roteiro básico”. O processo foi desenvolvido em três etapas, a saber: coleta e análise de informações; entrevistas e pré-montagem e, finalmente, oficina de modelo lógico – análise e diálogo sobre o tema “mulheres nos espaços de poder e decisão”.

Nessa primeira parte do Relatório, serão apresentadas as linhas de ação propostas quando da realização da Oficina de Modelo Lógico, bem como os indicadores de resultado sugeridos durante a realização da Oficina. Tais indicadores foram pensados com o objetivo de acompanhar e avaliar a evolução da inserção de mulheres nos espaços de poder e decisão. Na segunda parte do presente documento, serão apresentados os resultados obtidos pelos GTs. Cada um dos grupos produziu um balanço de sua produção anual, conforme destacado neste relatório.

O texto do GT de Indicadores apresenta uma análise de dados de ocupação de postos de poder nas esferas pesquisadas (Executivo federal, Judiciário, Legislativo, empresas, centrais sindicais). Já a contribuição do GT Legislação e Legislativo traz um olhar crítico acerca do sistema eleitoral, seguido por uma análise da mini-reforma eleitoral aprovada em setembro de 2009 pelo Congresso Nacional. O GT de Políticas Públicas tem o foco de sua contribuição na implementação das políticas previstas no capítulo 5 do II Plano Nacional de Políticas para Mulheres (II PNPM). Finalmente, o GT de Comunicação e Mídia apresenta a metodologia de monitoramento de mídia desenvolvida no âmbito do Observatório.

O Relatório traz também, como anexo, um compêndio de indicadores no qual se encontram dados sobre a ocupação de postos de poder nas esferas pesquisadas (Executivo federal, Judiciário, Legislativo, empresas, centrais sindicais) e a relação dos indicadores propostos pelo modelo lógico para o monitoramento da temática *Mulheres, Poder e Decisão*.

¹ SPI, Relatório Final da Oficina de Validação do Modelo Lógico do tema Mulheres nos Espaços de Poder e Decisão da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM, p. 3

Introdução

Mulheres nos espaços de poder e decisão: *status* do problema, seus desafios e possíveis avanços

A baixa participação de mulheres em espaços de poder e decisão vem sendo apontada há muito como um obstáculo à consolidação plena da democracia no Brasil e no mundo. A ausência de um percentual mais representativo da parcela feminina da população mundial nos lugares de tomada de decisão chama a atenção pela aparente dificuldade de enfrentamento do problema e pela resistência nas tentativas de desconstrução dos obstáculos que impedem a maior participação das mulheres nos diversos âmbitos de poder e decisão.

O espaço de sub-representação feminina que tem recebido maior atenção de pesquisadores e especialistas atualmente é o da política. Identificado como referência maior do poder institucional, o universo político é um cenário a ser observado com atenção. Segundo Rangel,

A sub-representação das mulheres na política institucional é reconhecida como um grave problema em regimes eletivos, e vem sendo apontada como sintoma do déficit democrático que atinge diversos governos representativos. Em 1995, a Conferência Mundial sobre a Mulher das Nações Unidas (a Conferência de Beijing) estabeleceu um mínimo de 30% como meta mundial de participação feminina em casas legislativas. Entretanto, dados da União Interparlamentar (IPU, da sigla em inglês), órgão vinculado à Organização das Nações Unidas (ONU), mostraram que, 13 anos depois, essa meta foi alcançada em somente 20 Câmaras de Deputados no mundo².

O problema da baixa participação de mulheres em espaços de poder tem relação estreita com o limitado acesso feminino à esfera pública, mas não se explica exclusivamente pelo fato. Afinal, como afirmam Pinheiro e Branco:

Ao longo do século XX e, mais especialmente, a partir da década de 1960, as sociedades ocidentais presenciaram uma verdadeira “invasão” das mulheres ao espaço público. Tradicionalmente relegadas à esfera doméstica, sob a resistente dicotomia do público/masculino X privado/feminino, mulheres das mais diferentes origens enfrentaram a divisão sexual dos trabalhos e as imposições dela decorrentes, lutando para alcançarem outros espaços e experimentarem outras possibilidades de inserção social³.

Além disso, a participação no mundo do trabalho não é novidade para uma parcela significativa de mulheres no país e no mundo inteiro – as mulheres negras e as mulheres pobres no Brasil sempre trabalharam, ainda que ocupando, fora de suas casas, o espaço do trabalho doméstico das casas de mulheres brancas e ricas.

De qualquer forma, ainda é grande a distância entre homens e mulheres na ocupação do espaço público e, mais especificamente, dos espaços de poder da política institucional. No Brasil, as mulheres são mais da metade da população e do eleitorado, têm maior nível de escolaridade e representam quase 50% da população economicamente ativa do país. Entretanto, não chegam a 20% nos cargos de maior nível hierárquico no Parlamento, nos Governos Municipais e Estaduais, nas Secretarias do

2 RANGEL, Patrícia. “Existe democracia sem as mulheres? Uma reflexão sobre a função e o apoio às ações afirmativas na política”. In: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp.67-75.

3 PINHEIRO, Luana; BRANCO, Alexandre. “Mulheres nos espaços de poder e decisão: o Brasil no cenário internacional”. In: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp.56-64.

primeiro escalão do Poder Executivo, no Judiciário, nos Sindicatos e nas Reitorias. Nas empresas elas ocupam o percentual aproximado de 20% de chefias⁴.

Fatores culturais estão entre as principais causas dessa disparidade entre homens e mulheres: a cultura de divisão sexual do trabalho, o não compartilhamento de tarefas domésticas e familiares e o preconceito de gênero, entre outros fatores, ainda dificultam a autonomia e a plena participação feminina nas instâncias decisórias da vida social.

Os valores sociais e as convenções de gênero que organizam e estruturam nossa sociedade se inter-relacionam, criando imbricadas conexões e dando forma ao problema da baixa participação das mulheres nos espaços de poder e de decisão. A divisão sexual e racial do trabalho, por exemplo, origina uma esfera basicamente masculina de tomada de decisões e reproduz o preconceito segundo o qual as mulheres não estão disponíveis para ocupar cargos de poder e decisão. Pode-se citar, também, a insuficiência de equipamentos públicos nas organizações, o que gera uma menor disponibilidade das mulheres para o trabalho produtivo, haja vista o não-compartilhamento das tarefas familiares.

O sexismo, o racismo e a violência institucional também estão entre as causas da baixa participação feminina em espaços de poder e decisão, pois se traduzem em critérios e em práticas discriminatórias para a ocupação de cargos. No caso brasileiro, há que se mencionar, também, o sistema eleitoral desfavorável à ampliação da participação feminina na esfera política. Os entraves criados por esse sistema podem ser observados, por exemplo, na ineficácia da chamada “Lei das Cotas”, no baixo acesso por parte das mulheres aos recursos de financiamento de campanhas políticas, no baixo capital político das mulheres e no conseqüente baixo número de votos recebidos, na dificuldade de acesso a recursos dentro dos partidos políticos, no baixo número de candidaturas femininas para cargos eletivos e no conseqüente baixo número de mulheres eleitas. Finalmente, é importante mencionar que os estereótipos reproduzidos pelos meios de comunicação também contribuem para o fortalecimento do preconceito de que mulheres e poder não combinam.

Dados da sub-representação feminina

Apesar da importância em termos numéricos, da maior escolaridade e da crescente inserção no mercado de trabalho, as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens, desempenham atividades de menor *status* social e são minoria nos postos de decisão e de direção. De acordo com o *site* da campanha “Mais Mulheres no Poder: eu assumo este compromisso!”, a representação feminina em cargos máximos em sindicatos, no movimento estudantil e nos partidos políticos não chega a 20%. Por acumularem responsabilidades ligadas à esfera do cuidado, como os encargos relativos às crianças e idosos, e devido à perpetuação de estereótipos de gênero ligados à fragilidade, à maternidade e à subalternidade, as chances de as mulheres ocuparem espaços de poder e de decisão se tornam mais escassas.

Trata-se de um obstáculo ainda difícil de suplantar, dado seu enraizamento na organização social do país. Contudo, como destaca Vasconcelos (2009:36), não se pode olvidar a importância do estímulo à “superação do modelo tradicional de organização e significação das esferas produtiva e reprodutiva da vida para promover uma maior participação das mulheres na cena pública – o que pode se expressar na forma de uma maior e melhor inserção no mercado de trabalho e em uma maior presença delas em cargos de poder e decisão”⁵. A fim de alcançar essa meta, é imprescindível a promoção de políticas públicas capazes de questionar o modelo hegemônico acerca do papel destinado às mulheres e aos homens na sociedade. Cabe, também, fortalecer a importância das noções de compartilhamento e de coresponsabilidade social sobre o trabalho reprodutivo:

O entendimento corrente sobre o lugar ocupado, a importância e o valor do trabalho reprodutivo e das responsabilidades familiares nas sociedades e, como parte disso, a definição das mulheres como responsáveis exclusivas por eles, tem uma série de desdobramentos. Primeiramente, é importante lembrar que esses aspectos derivam de uma divisão sexual do trabalho, dicotômica e rígida, que atua como poderoso princípio norteador nas bases da organização social e econômica das sociedades. Manifesta-se em uma forma específica de rela-

⁴ Conferir o site da campanha “Mais Mulheres no poder: eu assumo este compromisso!”: <http://www.maismulheresnoperbrasil.com.br/>

⁵ VASCONCELOS, Márcia. “Responsabilidades Familiares”, in: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp.36-43.

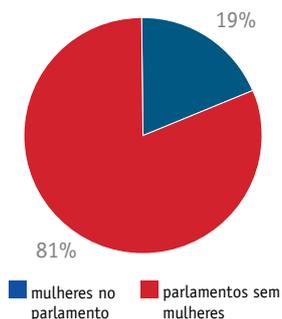
ção entre trabalho produtivo remunerado e trabalho reprodutivo não-remunerado, na qual as noções de homem-provedor e mulher-cuidadora e das mulheres como força de trabalho secundária são reforçadas. Manifesta-se também na organização do mercado de trabalho a partir da hierarquização estabelecida entre ocupações melhor remuneradas e detentoras de maior status social – entendidas como tipicamente masculinas – e ocupações mal remuneradas e desvalorizadas socialmente, associadas às tarefas de cuidado – entendidas como tipicamente femininas. Esses elementos possuem aspectos socioeconômicos e simbólicos que impactam a distribuição de recursos, bens e serviços, bem como do poder, desempenhando papel central na reprodução das desigualdades sociais.⁶

O desempenho brasileiro quanto à promoção da igualdade de gênero na esfera pública está, em geral, aquém dos números obtidos no âmbito internacional. De acordo com Gomes 2009:

A sub-representação das mulheres na política é uma realidade mundial. Segundo os dados mais atualizados⁷ da União Interparlamentar (IPU), que mede a presença feminina nos Parlamentos Mundiais, apenas 18,6% de mulheres ocupam cadeiras no Poder Legislativo nos 187 países analisados. A única nação a alcançar mais de 50% de representação feminina é Ruanda, na África, com 56,3% de parlamentares na Câmara dos Deputados. Os países nórdicos compõem a região que mais se aproxima da paridade de gênero, com 42% de participação feminina nos Parlamentos. Nas Américas, este percentual cai para 22,4%. O Brasil ocupa uma das piores posições na região, com 9% de deputadas e 12,3% de senadoras, ficando na 109ª colocação no ranking mundial da IPU⁸.

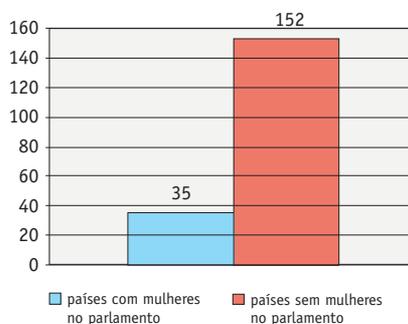
Abaixo, seguem gráficos que ajudam a melhor visualizar essas informações. Em seguida, encontra-se a reprodução da tabela disponível no site da União Interparlamentar, contendo a classificação de todos os países analisados ao longo da pesquisa por eles realizada:

Participação de mulheres em Parlamentos no mundo - em %



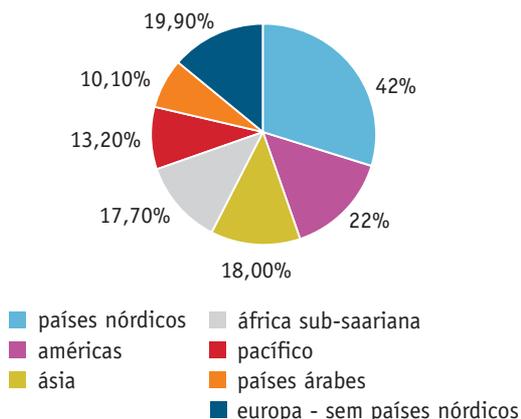
Fonte: IPU, 2009

Participação de mulheres em Parlamentos no mundo - valores brutos



Fonte: IPU, 2009

Participação de mulheres em Parlamentos no mundo - valores brutos



Fonte: IPU, 2009

6 Idem

7 A última atualização do ranking da União Interparlamentar foi em 31/08/2009. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> e <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

8 GOMES, Alessandra Soares Muniz. "Sub-representação feminina na política é constatada também nos Secretariados dos Estados e das Capitais", in: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp. 82-85.

Classificação Mundial

Posição	País	Câmara ou Casa Baixa				Senado ou Casa Alta			
		Eleições	Cadeiras*	Mulheres	% M	Eleições	Cadeiras*	Mulheres	% M
1	Ruanda	9 2008	80	45	56.3%	10 2003	26	9	34.6%
2	Suécia	9 2006	349	162	46.4%	---	---	---	---
3	África do Sul ¹	4 2009	400	178	44.5%	4 2009	54	16	29.6%
4	Cuba	1 2008	614	265	43.2%	---	---	---	---
5	Islândia	4 2009	63	27	42.9%	---	---	---	---
6	Holanda	11 2006	150	63	42.0%	5 2007	75	26	34.7%
7	Finlândia	3 2007	200	80	40.0%	---	---	---	---
8	Noruega	9 2009	169	66	39.1%	---	---	---	---
9	Angola	9 2008	220	85	38.6%	---	---	---	---
10	Argentina	6 2009	257	99	38.5%	6 2009	71	25	35.2%
99	Índia	4 2009	543	58	10.7%	7 2008	243	23	9.5%
100	Antigua e Barbuda	3 2009	19	2	10.5%	4 2009	17	5	29.4%
"	Morocos	9 2007	325	34	10.5%	10 2009	270	6	2.2%
101	Mali	7 2007	147	15	10.2%	---	---	---	---
102	Barbados	1 2008	30	3	10.0%	2 2008	21	7	33.3%
"	Guiné Equatorial	5 2008	100	10	10.0%	---	---	---	---
"	Guiné Bissau	11 2008	100	10	10.0%	---	---	---	---
103	Kênia	12 2007	224	22	9.8%	---	---	---	---
"	Níger	10 2009	112	11	9.8%	---	---	---	---
104	República Centro-Africana	3 2005	104	10	9.6%	---	---	---	---
105	Armênia	5 2007	131	12	9.2%	---	---	---	---
106	Turquia	7 2007	549	50	9.1%	---	---	---	---
107	Brasil	10 2006	513	46	9.0%	10 2006	81	10	12.3%
108	Costa do Marfim	12 2000	203	18	8.9%	---	---	---	---
109	Malta	3 2008	69	6	8.7%	---	---	---	---
110	Butão	3 2008	47	4	8.5%	12 2007	25	6	24.0%
"	Panamá	5 2009	71	6	8.5%	---	---	---	---
111	Colômbia	3 2006	166	14	8.4%	3 2006	102	12	11.8%

Fonte: site da União Interparlamentar (IPU, em inglês)

* Dados correspondem ao número de cadeiras preenchidas nos Parlamentos no momento da última atualização dos dados, em dezembro de 2009.

No Brasil, nos cargos dos Executivos federal, estaduais e municipais, mantém-se o quadro de baixa representação feminina. Gomes destaca que:

Nos Estados e Prefeituras, a presença feminina está entre 13% e 8%, respectivamente. Nas Secretarias de Governo das Capitais e dos Estados e Distrito Federal, esse percentual aumenta para próximo a 20%, mas é interessante ressaltar que as secretárias ocupam, em sua grande maioria, entre 60% e 70%, pastas relacionadas ao mundo doméstico e de cuidados, as áreas de Educação e de Assistência Social. O fato demonstra as dificuldades encontradas pelas mulheres em romper concepções conservadoras que associam e reduzem seu campo de trabalho a estereótipos de gênero, dificultando sua inserção em outras áreas, como a administrativa, a econômica e a tecnológica, desvalorizando os setores onde atuam.

Após as eleições de 2008, a Campanha *Mais Mulheres no Poder* realizou, em conjunto com a Secretaria Especial de Política para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), um estudo acerca da composição do novo secretariado do Poder Executivo nas capitais do país. Os dados obtidos mostram que as mulheres representavam, então, apenas 19,85% do primeiro escalão dos recém-empossados Executivos Municipais nas 26 capitais analisadas. Eram 79 secretárias (19,85%) e 319 secretários (80,15%) nas 398 secretarias apuradas. Ainda que esse total seja maior que o dobro do número de prefeitas eleitas naquele pleito, ele permanece muito abaixo dos 50% que refletiriam uma real representação das mulheres nas instâncias públicas brasileiras.

Outro levantamento, também realizado pela Campanha da SPM/PR, revelou que nos 26 estados e no Distrito Federal é ainda menor a presença feminina nas secretarias de governo: apenas 16,48%, percentual inferior aos 19,85% nas capitais. São 528 secretarias, 87 mulheres (16,48%) e 441 homens (83,52%). Nenhum estado alcança a paridade, mas Mato Grosso do Sul, no Centro Oeste, é o que mais se aproxima, com 45,45%.

Mulheres em Secretarias Municipais Nas Capitais Brasileiras – Regiões

Região	% de Mulheres
Norte	31,81%
Nordeste	23,13%
Centro Oeste	13,33%
Sudeste	12,98%
Sul	7,4
Brasil	19,85

Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

Mulheres em Secretarias Municipais nas Capitais Brasileiras

Capitais	% de Mulheres
Belém	50%
Boa Vista	50%
Fortaleza	35,71%
João Pessoa	33,33%
Manaus	33,33%
Porto Velho	31,25%
Aracaju	30%
Teresina	27,27%
Macapá	27,27%
Rio Branco	25%
São Luis	23,8%
Vitória	20%
Campo Grande	20%
Recife	18,75%
Rio de Janeiro	18,18%
Maceió	17,64%
Porto Alegre	16,16%
Natal	12,5%
Goiânia	11,76%
Cuiabá	11,11%
Belo Horizonte	11,11%
Salvador	9,09%
Palmas	8,33%
Curitiba	5,55%
São Paulo	3,84%
Florianópolis	0
Brasil	19,85%

Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

Mulheres em Secretarias Estaduais Brasileiras – Regiões

Região	% de Mulheres
Norte	21,32%
Centro Oeste e Distrito Federal	17,65%
Sudeste	16,87%
Nordeste	13,48%
Sul	12,7%
Brasil	16,48%

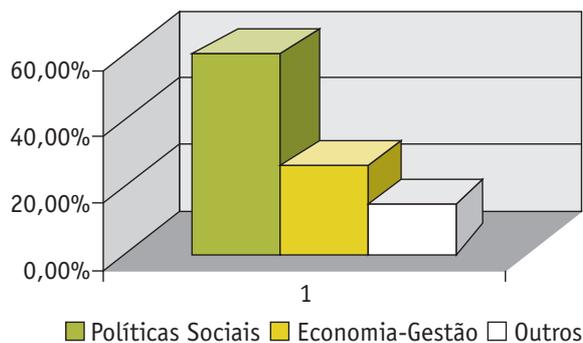
Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

Mulheres em Secretarias Municipais nos Estados Brasileiros

Estados e Distrito Federal	% de Mulheres
Mato Grosso do Sul	45,45%
Pará	27,27%
Goiás	26,66%
Roraima	26,66%
Rio de Janeiro	26,31%
Alagoas	26,31%
Amazonas	23,53
Paraná	22,72
Piauí	22,22%
Amapá	21,43%
Minas Gerais	21,05%
Ceará	20%
Rondônia	18,18%
Paraíba	17,64%
Tocantins	17,39%
Acre	15%
Espírito Santo	15%
Sergipe	15%
Maranhão	12%
Rio Grande do Sul	10,52%
Mato Grosso	9,52%
São Paulo	8%
Rio Grande do Norte	5,55%
Bahia	5%
Distrito Federal	4,76%
Santa Catarina	4,54%
Pernambuco	3,84%
Brasil	16,48%

Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

Outro fator que despertou a atenção no estudo foi a concentração de mulheres secretárias em áreas relacionadas a Políticas Sociais, secretarias de Assistência Social, Educação, Saúde, Meio Ambiente, entre outras, representando 59,49%. O dado mostra uma forte tendência de ainda delegar às mulheres pastas relacionadas ao cuidado e à extensão do doméstico. No Centro Oeste, esse percentual alcança 83,33%. Mais da metade das capitais brasileiras, 15, tem uma mulher à frente da Secretaria de Educação, e outras 14 capitais têm mulheres administrando Secretarias de Assistência Social. As secretarias ligadas à área Econômica-Gestão aparecem bem atrás, com 25,31% de presença feminina, e a soma das demais áreas totaliza 15,19%⁹



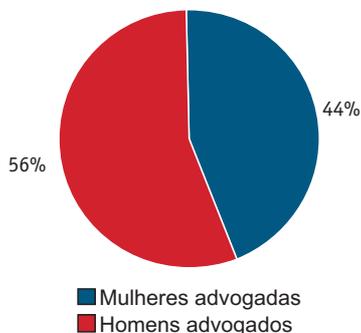
Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

No Poder Judiciário, a situação parece um pouco melhor, à primeira vista. Isso porque, na base do quadro de advogadas e advogados no Brasil, as mulheres representam 44% do total. No entanto, à medida que se vai galgando a pirâmide da carreira, os números caem: no patamar da magistratura, há apenas 30% de mulheres; nos Conselhos Nacionais de Justiça, 19%; e, nos Tribunais Superiores, 15,5%. No Supremo Tribunal Federal (STF), há duas mulheres e nove homens. Apenas em 2000 foi nomeada a primeira mulher para a Corte Suprema Brasileira, a ministra Ellen Gracie, posteriormente também eleita a primeira presidente do STF. Essa realidade permite duas inferências: a primeira diz respeito ao bom preparo educacional das mulheres, cujos estudos lhes têm garantido o ingresso em carreiras prestigiadas. A segunda inferência possível é relativa à clara dificul-

9 Idem

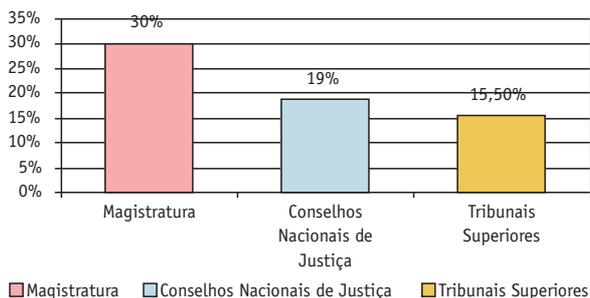
dade que as mulheres ainda enfrentam para ascender na carreira jurídica, em especial se os cargos são ocupados por indicação. Abaixo, seguem gráficos que ajudam a visualizar as informações:

Total de Advogados no Brasil, por gênero - em %



Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

Participação de mulheres no topo da pirâmide da carreira jurídica



Fonte: Site Mais Mulheres no Poder – SPM/PR, 2009

O fenômeno do “teto de vidro” pode ser claramente identificado nesse caso. Apesar da quase equivalência numérica em relação aos homens e da tendência ao melhor preparo educacional, a ascendência profissional das mulheres é barrada, na maioria das vezes, por um obstáculo “invisível” que as impede de ocupar espaços de poder e de tomada de decisão. É como se as carreiras femininas tivessem uma fronteira diferenciada, culturalmente definida.

No universo empresarial, os números brasileiros se aproximam mais dos internacionais. O percentual de mulheres chefes de empresas no mundo chega a 24%, e o Brasil está próximo a esse patamar, com 21%. Contudo, de acordo com o sítio da Campanha *Mais Mulheres no Poder*, repete-se no mundo empresarial o mesmo fenômeno que nas carreiras jurídicas: à medida que aumenta o nível do cargo, o total de mulheres ocupantes deles diminui. A boa notícia é que os números revelam que, apesar de ainda baixa, cresceu a ocupação, por mulheres, de todos os postos hierárquicos nas empresas.



Diagnósticos do problema

Ao se investigar o tema *Mulheres, Poder e Decisão*, percebe-se facilmente a baixa presença de mulheres em espaços de poder e decisão. É preciso salientar que tal tema representa, a bem da verdade, um problema social que requer cuidadosa investigação. Segundo Miguel e Birrolli: “sobretudo a partir dos anos 1970, o movimento feminista obteve êxito em apontar que tal ausência era sinal de um *problema* - que não se tratava do reflexo de uma pretensa inclinação menor das mulheres para a participação na vida pública, mas do sintoma de uma exclusão, com base estrutural, que devia ser combatida”¹.

Tal temática, entretanto, não se esgota em tais constatações. Há que se pensar, ademais, nos limites e nos obstáculos enfrentados pelas poucas mulheres que chegam a ocupar postos de destaque. Trata-se, portanto, de um problema que adquire ramificações diversas e que merece ser observado com redobrada atenção. Em sua complexidade, ele suscita diversos diagnósticos, de forma a refletir a pluralidade de subtemas ou de temas correlatos.

A fim de melhor explorar as causas e consequências do problema, o Observatório empreendeu uma investigação mais detalhada sobre o assunto, de modo a poder propor ações que garantam e ampliem a inserção das mulheres, em toda sua diversidade, nos espaços de poder e de decisão, e seu monitoramento. Dessa forma, aceitou o convite feito pela Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos – SPI, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, para a

realização de uma adaptação da metodologia intitulada modelo lógico.

Trata-se de um sistema de análise de programas, desenvolvido pelo IPEA, e que busca elencar e relacionar causas e consequências de um determinado problema, de modo a permitir a elaboração de programas bem desenhados. Programas são estruturados por meio de planos, os quais incluem resultados esperados. Segundo nota técnica do IPEA, “Como elaborar modelo lógico de programa: um roteiro básico”: “(...) é necessário articular uma explícita descrição das idéias, hipóteses e expectativas que constituem a estrutura do programa e o seu funcionamento esperado. Em

muitos casos a teoria não é explicitada de forma detalhada nos documentos oficiais, dificultando uma análise adequada” (p.5).

O processo de aplicação do modelo lógico adaptado à estruturação do tema *Mulheres nos espaços de Poder e Decisão* foi organizado em três etapas: 1. Coleta e análise das informações; 2. Entrevistas e pré-montagem; 3. Oficina Modelo Lógico - Análise e Diálogo sobre o tema. No quadro abaixo, que integra a estrutura do relatório final da Oficina de Modelo Lógico, são apresentados alguns dados que dizem respeito à baixa inserção das mulheres nos espaços de poder e de decisão.

Enunciado do problema:

Baixa participação das mulheres nos espaços institucionais de poder e decisão.

Descritores do problema na situação inicial:

1. Proporção de mulheres ministras, em 2009: 5,88% do total.
2. Proporção de mulheres eleitas para o parlamento nacional (2006):
 - Câmara: 8,57%
 - Senado: 11,11%
3. Proporção de mulheres eleitas prefeitas (2008): 9,07%
4. Proporção de mulheres eleitas nos legislativos municipais (2008): 12,52%
5. Proporção de mulheres eleitas nos legislativos estaduais (2006): 11,61%
6. Proporção de mulheres exercendo mandatos de governadoras, em 2009: 14,81%
7. Em 1999, 30% das mulheres ocupavam o cargo de procuradores e subprocurador. Em 2009 este percentual diminuiu para 28%.
8. Número de mulheres ocupando cargos comissionados no governo federal (dez/09)

	HOMENS	MULHERES
DAS 1	54,6%	45,4%
DAS 2	55,0%	45,0%
DAS 3	55,0%	45,0%
DAS 4	62,4%	37,6%
DAS 5	76,8%	23,2%
DAS 6	79,4%	20,6%
TOTAL	57,2%	42,8%

¹ Miguel, Luís Felipe e Birrolli, Flávia. “Mídia e representação política feminina: hipóteses de pesquisa”, in: Opinião Pública, Campinas, vol. 15, nº 1, Junho, 2009, p.66.

9. Mulheres em postos de tomada de decisão nas empresas

	1996/97	2008/09
Presidente/CEOs	10,4%	21,4%
Vice-Presidente	10,8%	17,5%
Diretor/a	11,6%	26,3%
Gerente	15,6%	34,1%
Supervisor/a	20,8%	47,6%
Chefe/a	24,8%	42,1%
Encarregado/a	36,8%	55,6%
Coordenador/a	36,9%	55,7%

Fonte: Catho Online em quase 90 mil empresas, junho/2009

Durante a oficina de validação do modelo lógico, ocorrida entre os dias 3 e 4 de novembro de 2009, na ENAP, foi apresentada às/aos participantes a árvore de problemas construída durante a fase de pré-montagem, sendo explicada a referência conceitual e realizada a análise das relações causais e suas conseqüências. Durante a revisão da árvore de problemas, as/os participantes da oficina reestruturaram o painel de causas e conseqüências a partir da exclusão, alteração e inserção de novas idéias, de forma a fundamentar o problema central do tema. O painel apresentou causas que afetam o problema e sua abrangência. Foi enfatizada a necessidade de ações específicas para o enfrentamento do racismo no processo de inserção das mulheres nos espaços de poder e de decisão.

Considerando as causas críticas, as/os participantes, organizadas/os em plenária, identificaram as iniciativas necessárias para resolver ou minimizar as tais causas e, dessa forma, mitigar o problema central da baixa participação feminina em espaços de poder e decisão. Foram discutidos os re-

sultados intermediários esperados e atores-chave que podem contribuir para viabilizar cada iniciativa. No entanto, não foram desenvolvidas as análises de pertinência e de suficiência das iniciativas para a solução do problema devido ao foco em linhas de ação.

Os resultados da oficina realizada vêm reforçar e aprofundar o que já havia sido discutido, elaborado e pactuado quando da formulação do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM), lançado em março de 2008, especificamente às metas, prioridades e ações definidas no capítulo 5, "Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão".

Dentre as principais causas citadas para explicar o porquê da baixa participação de mulheres em instâncias de poder e decisão, encontram-se a existência de um sistema eleitoral desfavorável aliado ao baixo capital político das mulheres, o preconceito midiático, a dissociação entre as idéias de mulheres e poder, a divisão sexual do trabalho aliada à insuficiência de equipamentos públicos, bem como a existência de racismo e de sexismo institucionais.

No que se refere ao sistema eleitoral desfavorável, mencionou-se a importância do financiamento público para campanhas eleitorais, bem como de mecanismos que garantam o acesso das mulheres aos financiamentos partidários. Sugeriu-se também a mudança da legislação partidária, de modo a garantir o acesso das mulheres a recursos privados para financiamento de campanhas. Finalmente, foi lembrado que a Comissão Tripartite – constituída inicialmente para acompanhar o andamento do projeto de lei que propunha alterações na lei eleitoral e que resultou na sanção da Lei 12.034/09, em setembro do ano passado – pode vir a ser dotada de caráter permanente, com vistas a promover o monitoramento e a avaliação do trâmite processual de propostas de mudança da legislação eleitoral. Espera-se, com essas ações, obter um aumento dos recursos do fundo partidário para as mulheres e a ampliação do número de mulheres candidatas.

Em relação ao baixo capital político das mulheres, houve diversas sugestões, tais como: ampliar a participação de mulheres nos conselhos de políticas públicas (especialmente nos postos de decisão), fortalecer as instâncias de mulheres nos partidos políticos, incentivar a participação feminina em movimentos sociais, bem como a entrada nos espaços de poder e decisão institucional de mulheres com liderança em movimentos sociais, estabelecer cotas para mulheres em instâncias decisórias nos Três Poderes, bem como em instâncias decisórias de partidos, sindicatos e empresas, estabelecer cotas para a participação de mulheres em comissões dos

Três Poderes. Por meio dessas medidas, almeja-se construir e fortalecer trajetórias políticas de mulheres, aumentar a disposição das mulheres para o exercício do poder e alterar a visão estereotipada da sociedade quanto à capacidade feminina para o desempenho de tais tarefas, aumentar a participação de mulheres nos espaços públicos, valorizar movimentos sociais em que as mulheres estejam presentes e ampliar o número de mulheres candidatas.

Quanto ao problema do preconceito midiático e da dissociação entre as idéias de mulher e poder, sugeriu-se como linhas de ação o monitoramento da mídia, a sensibilização dos profissionais de mídia em relação ao tema, o estabelecimento de um marco regulatório para o setor da comunicação e a promoção de ações afirmativas. Dessa forma, uma inserção diferenciada da mulher na mídia poderia ser estimulada, com vista a desconstruir estereótipos de gênero.

No âmbito do enfrentamento à insuficiência de equipamentos públicos, foi reforçada a recomendação pela ampliação do número de vagas em creches, bem como do número de vagas para a educação integral, o aumento do número de restaurantes e de cozinhas populares, assim como de cisternas e de outros instrumentos públicos capazes de diminuir o número de horas gastos por mulheres em tarefas domésticas. Sugeriu-se tam-

bém a regulamentação da profissão de cuidador/a e a promoção de políticas públicas voltadas para a assistência às pessoas idosas e portadoras de deficiência. Espera-se que a adoção dessas linhas de ação permita ampliar o número de mulheres inseridas no mercado de trabalho e promover um aumento do tempo disponível para as mulheres.

Para mitigar o problema da persistente divisão sexual do trabalho, sugeriu-se o estímulo à divisão das tarefas domésticas, a ratificação, pelo Brasil, da Convenção 156 da OIT, o aumento da licença paternidade, bem como a instituição da licença parental, a adoção de teto para os horários das sessões legislativas, de forma a incentivar as mulheres a participarem da política institucional, o aumento do número de vagas em creches e pré-escolas, a instalação de creches em empresas e demais ambientes de trabalho, bem como em convenções partidárias, o enfrentamento do trabalho precário, a desconstrução de estereótipos de gênero e de raça nas escolas; a inclusão de conteúdos de gênero e raça em currículos universitários, o desestímulo a jornadas de trabalho extensas, bem como à realização de horas-extras. Ao seguir tais sugestões, será possível promover melhores condições para a participação das mulheres nos espaços públicos, bem como ajudar a desnaturalizar a idéia de que a responsabilidade pelas tarefas domésticas é, necessária e naturalmente, feminina. Tais medidas

podem, ainda, auxiliar na mudança da percepção da sociedade sobre a disponibilidade e capacidade da mulher para ocupar postos de poder.

Finalmente, quanto à problemática do sexismo e do racismo institucional, sugeriu-se fortalecer o Programa Pró-Equidade de Gênero, da SPM/PR, criar material de divulgação sobre o problema de modo a estimular o debate na sociedade, estabelecer diretrizes e orientações para as áreas de recursos humanos de empresas, ministérios, etc, instituir ouvidorias em empresas e demais ambientes de trabalho, apoiar ações de capacitação de mulheres no exercício do trabalho, promover campanhas contra o sexismo e o racismo institucionais, realizar pesquisas e campanhas de sensibilização sobre a disposição e capacidade das mulheres para ocupar cargos de poder e de decisão. Almeja-se, com tais atitudes, à criação de ambientes de trabalho mais equitativos e favoráveis à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão, bem como o estímulo à contratação de profissionais mais conscientes e com maior capacidade de resposta diante da existência do sexismo e racismo institucional.

Abaixo, segue uma adaptação do quadro-resumo das causas mencionadas durante o encontro, linhas de ações propostas para saná-las e resultados desejados após sua aplicação.

Causas	Linhas de ação	Resultados Intermediários
Sistema eleitoral desfavorável	Criação de financiamento público pra campanhas eleitorais Garantir o acesso de mulheres negras a financiamentos partidários Mudar a legislação partidária para garantir o acesso das mulheres aos recursos privados para financiamentos de campanha. Reforma da lei eleitoral Garantir o funcionamento permanente da Comissão Tripartite (mecanismo de monitoramento e de avaliação) Reforma da lei partidária	Aumento dos recursos do fundo partidário para as mulheres Aumento do número de mulheres candidatas, com equidade racial
Preconceito midiático Dissociação entre mulher e poder	Monitoramento de mídia Sensibilização dos profissionais de mídia Marcos regulatórios para a comunicação Ações afirmativas	Inserção diferenciada da mulher na mídia a fim de desconstruir estereótipos
Insuficiência de equipamentos públicos	Ampliar vagas nas creches e pré-escolas (0 a 6 anos) Ampliar vagas em educação integral Ampliar disponibilidade de restaurantes e de cozinhas populares, cisternas e outros Regulamentar a profissão de cuidador(a) Políticas de assistência às pessoas idosas e à pessoa com deficiência	Maior inserção das mulheres no mercado de trabalho Maior disponibilidade de tempo para as mulheres
Divisão sexual do trabalho Dissociação entre mulher e poder	Adotar a convenção 156 da OIT Aumento da licença paternidade Instituição de licença parental Sessão legislativa com teto de horário Desestimular as horas-extras Convenção de partido com creches disponibilizadas Alterar a legislação que regulamenta creches em empresas	Maior disponibilidade de tempo para as mulheres Mais condições para a participação das mulheres nos espaços públicos Desnaturalizar a responsabilidade feminina pelas tarefas domésticas
Divisão sexual do trabalho Dissociação entre mulher e poder	Enfrentamento do trabalho precário Desconstrução dos estereótipos de gênero e raça nas escolas Incluir conteúdos de gênero e raça nos currículos universitários Estimular o compartilhamento de tarefas e de cuidados Desestimular a jornada de trabalho extensiva Disponibilizar creches nas empresas	Maior disponibilidade de tempo para as mulheres Aumentar o compartilhamento masculino e feminino nas atividades domésticas Maiores condições para a participação das mulheres nos espaços públicos Aumentar a percepção da sociedade sobre a disponibilidade e capacidade da mulher de ocupar postos de poder

Causas	Linhas de ação	Resultados Intermediários
Sexismo e racismo institucional	Fortalecimento do programa Pro-Equidade de Gênero (SPM/PR) Criar material de divulgação sobre sexismo e racismo institucional Criar diretrizes e orientações para a área de recursos humanos Criar e capacitar ouvidorias Apoiar ações de capacitação às mulheres no exercício do trabalho Fazer campanhas contra assédio moral e sexual Realizar pesquisas e campanhas de sensibilização sobre a disposição e capacidade das mulheres para ocupar cargos de poder e de decisão	Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão. Profissionais mais conscientes e com maior capacidade de resposta diante da existência do sexismo e racismo institucional Fortalecimento do enfrentamento ao racismo e sexismo institucional
Baixo capital político das mulheres Dissociação entre mulher e poder	Formação política Ampliar a participação de mulheres nos conselhos de políticas públicas especialmente nos postos de decisão Fortalecimento das instâncias de mulheres nos partidos políticos Incentivo à participação das mulheres em movimentos sociais Incentivo a mulheres com liderança Cota para mulheres em instância decisória do Poder Legislativo, dos partidos, dos sindicatos e das empresas Cota para mulheres em cargos em comissões dos Três Poderes Incentivar as mulheres com liderança em movimentos sociais a entrar nos espaços de poder e decisão institucional Incentivar a participação das mulheres em movimentos sociais observando a equidade étnico-racial	Construir e fortalecer de trajetórias políticas de mulheres Aumentar do número de mulheres candidatas Aumentar a disposição das mulheres e da percepção da capacidade para o exercício do poder. Aumentar a participação de mulheres nos espaços públicos Valorizar movimentos sociais em que as mulheres estão presentes

Para além de refletir sobre possíveis linhas de ações capazes de mitigar o problema da baixa participação feminina nos espaços de poder e decisão, também

foi proposta a criação de indicadores de resultado com o objetivo de acompanhar e avaliar a evolução da inserção das mulheres nesses espaços.

No quadro-resumo abaixo, estão listados os indicadores sugeridos.

RESULTADOS INTERMEDIÁRIOS	INDICADORES
Aumento dos recursos do fundo partidário para as mulheres	% de recursos do fundo partidário investido nas mulheres por raça/cor estado e município Recurso do fundo partidário por destinação
Aumento do número de mulheres candidatas, com equidade racial	Número de candidatas/nº total de candidatos por cargo e raça/cor
Inserção diferenciada das mulheres nas campanhas eleitorais de 2010 e inserção diferenciada da mulher na mídia com vista à desconstruir estereótipos	Número de inserções positivas, negativas e neutras na mídia e na propaganda institucional Número de inserções positivas, negativas e neutras para as mulheres na propaganda eleitoral gratuita (HPGE) e na campanha institucional TSE/TRE
Maior inserção das mulheres no mercado de trabalho	Taxa de atividade por sexo e raça/cor Taxa de desemprego por sexo e raça/cor

RESULTADOS INTERMEDIÁRIOS	INDICADORES
Maior disponibilidade de tempo para as mulheres	Taxa de atividade por sexo e raça/cor Número médio de horas dedicadas a afazeres domésticos por sexo e raça/cor % de pessoas que realizam afazeres domésticos por sexo e raça/cor % crianças de 0 a 6 anos na creche e pré-escola
Aumentar o compartilhamento masculino e feminino nas atividades domésticas	% de pessoas que realizam afazeres domésticos por sexo e raça/cor Número médio de horas dedicadas a afazeres domésticos por sexo e raça/cor
Maiores condições para a participação das mulheres nos espaços públicos	Taxa de atividade por sexo e raça/cor Número médio de horas dedicadas a afazeres domésticos por sexo e raça/cor Número de equipamentos públicos disponíveis para a participação das mulheres % crianças de 0 a 6 anos na creche e pré-escola
Aumentar a percepção da sociedade sobre a disponibilidade e capacidade da mulher de ocupar postos de poder	% de pessoas que acreditam na capacidade das mulheres de ocupar postos de poder % de votos válidos em candidatas mulheres
Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão.	% de mulheres nos cargos de tomada de decisão por raça/cor % de mulheres no primeiro escalão dos Três Poderes nos níveis federal e estadual, por raça/cor % de diferença salarial entre homens e mulheres em mesmos postos/ocupações por raça/cor.
Profissionais mais conscientes e com maior capacidade de resposta diante da existência do sexismo e racismo institucional	Número de cursos de formação dos servidores públicos com grade curricular de gênero, raça e diversidade sexual Número de empresas participantes do Programa Pró-Equidade
Fortalecimento do enfrentamento ao racismo e sexismo institucional	Número de superintendências do trabalho com núcleos de combate à discriminação Número de empresas participantes do programa pró-equidade % de diferença salarial entre homens e mulheres em mesmos postos/ocupações por raça/cor Número de processos e de denúncias por assédio moral Número de processos e de denúncias por assédio sexual
Construir e fortalecer de trajetórias políticas de mulheres	% de mulheres reeleitas em vários cargos Recurso do fundo partidário por destinação
Aumentar do número de mulheres candidatas Aumentar a disposição das mulheres e da percepção da capacidade para o exercício do poder	Número de mulheres capacitadas em cursos de formação política Proporção de candidatas que não se elegem (índice de sucesso eleitoral) Número de lideranças partidárias capacitadas nos temas de gênero, raça/etnia e sexualidade Número de candidatas/nº total de candidatos por cargo e raça/cor
Aumentar a participação de mulheres nos espaços públicos	% de postos de direção nos conselhos ocupados por mulheres (federal e estadual) % de conselheiras mulheres (federal e estadual)
Valorizar movimentos sociais em que as mulheres estão presentes	Número de eventos e mobilizações que lutam pelos direitos e interesses das mulheres Número de mulheres filiadas a sindicatos e partidos. Número de mulheres que participaram das conferências nacionais por segmento, raça e sexualidade.

A partir deste conjunto inicial de indicadores, o Observatório deverá construir sua base de monitora-

mento de forma a dar início ao acompanhamento permanente do tema *Mulheres, Poder e Decisão*.



Destques do período monitorado

Nesta seção, reúnem-se os relatos dos quatro Grupos de Trabalho acerca de seu monitoramento do tema-foco de 2009 durante o primeiro ano de funcionamento do Observatório. Apresentamos abaixo a composição e a proposta de trabalho de cada GT para, em seguida, dar destaque aos relatos do período.

Os Grupos de Trabalho

GT de Indicadores

O Grupo de Trabalho de Indicadores é responsável pela produção dos conteúdos e pela definição das ações a serem implementadas no âmbito do Eixo Indicadores do Observatório. Ele é coordenado pela SPM/PR e conta com a participação de representantes de várias instâncias de governo e da sociedade civil organizada, assim como de organismos internacionais. As instituições que atualmente o compõem são as seguintes:

- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA;
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE;
- Organização Internacional do Trabalho – OIT;
- Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher – UNIFEM;
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócioeconômicos – DIEESE;

Acerca da relevância dos indicadores para a condução de políticas públicas de gênero, cabe lembrar que, no Brasil, vem se ampliando cada vez mais a produção de indicadores que permitem analisar as desigualdades de gênero e sua evolução ao longo dos anos. Todas as informações hoje coletadas no

Censo Demográfico ou na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) podem ser desagregadas por sexo do indivíduo ou do chefe da família, quando for o caso. Têm-se, assim, importantes informações oficiais e periódicas sobre a situação da mulher e/ou das desigualdades de gênero em campos como mercado de trabalho, acesso à educação, fecundidade, estrutura familiar, entre outros. Cada vez mais, também, tais indicadores vêm sendo utilizados no planejamento da atuação não só da SPM/PR, mas também de outros órgãos que executam políticas direcionadas para mulheres e/ou para a igualdade de gênero. Além disso, os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, em especial os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), têm seu cumprimento avaliado com base na evolução de um conjunto de indicadores pré-determinados tornando, portanto, os indicadores com viés de gênero fundamentais também no campo internacional.

A produção de indicadores nacionais de gênero parte da perspectiva de que a dimensão de gênero intersecta-se com as de raça/etnia, classe social, orientação sexual e geração, contribuindo para estabelecer condições de vulnerabilidade distintas para cada grupo social. Nesse sentido, os dados, sistemas e análises buscam dinamizar o cruzamento de informações, oferecendo subsídios à compreensão da diversidade de condições a que está submetida a mulher brasileira.

Atenta à importância da produção e divulgação de indicadores de gênero, a SPM/PR publicou, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) e o Instituto

de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a terceira edição do *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. A publicação é voltada para pesquisadoras/es e gestoras/es de políticas públicas e tem por objetivo disponibilizar informações sobre a situação de mulheres, homens, negros e brancos em nosso país, produzindo um retrato atual das desigualdades de gênero e de raça no Brasil, bem como de suas interseccionalidades – pois os indicadores são também apresentados para mulheres brancas, mulheres negras, homens brancos e homens negros.

Outra iniciativa da SPM/PR que merece destaque é o desenvolvimento do Sistema Nacional de Indicadores de Gênero (SNIG). Elaborado a partir do levantamento e análise de dados dos Censos Demográficos de 1991 e 2000, e feito em parceria com IBGE, UNIFEM e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional (DFID), o Sistema possibilita o acesso a um conjunto de indicadores de gênero e raça/cor relacionados aos temas de População, Domicílio, Família, Educação, Trabalho, Renda, Previdência, Deficiência e Migração. Os dados foram desagregados por sexo, raça/cor e grupos de idade, sempre que os microdados dos Censos permitiam, de forma a identificar as iniquidades de gênero e raça/cor, e as características peculiares a faixas etárias diferentes. Desse modo, o SNIG reúne informações acerca das condições de vida das mulheres em cada um dos municípios brasileiros, possibilitando à sociedade acompanhar a sua evolução e, aos gestores públicos, apropriarem-se de um instrumento para a formulação, implementação e aperfeiçoamento das políticas públicas desenvolvidas nas mais diversas regiões do Brasil.

Cabe lembrar, ainda, que o objetivo de monitorar e avaliar a implementação do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM) tem exigido o compromisso das instituições do governo federal com a produção de informações que possam subsidiar a análise da eficácia e da eficiência das iniciativas desenvolvidas. Nesse sentido, a proposta do Observatório para o Eixo Indicadores está plenamente alinhada às prioridades do II PNPM, quando este estabelece como um de seus objetivos a ampliação do conhecimento sobre a situação das mulheres na sociedade brasileira e como uma linha de ação importante a produção de diferentes estudos e pesquisas, cobrindo as mais diversas áreas de interesse para o conhecimento da temática de gênero e direitos das mulheres, com foco na produção e divulgação de indicadores específicos, bem como na criação dos sistemas de indicadores de setores estratégicos do governo para as políticas de equidade de gênero.

GT de Políticas Públicas

O principal objetivo do eixo de políticas públicas do Observatório é disponibilizar para toda a sociedade informações acerca das ações governamentais voltadas ao enfrentamento das desigualdades de gênero e à garantia dos direitos e da autonomia das mulheres. O intuito é possibilitar que gestoras e gestores públicos e a sociedade civil organizada acompanhem as atividades de avaliação e monitoramento do II PNPM e que o resultado dessas atividades subsidiem a Administração na formulação de novas políticas e no aperfeiçoamento das já existentes. Além disso, o Observatório também acompanhará a implementação de

planos e políticas para as mulheres nos estados e municípios.

O Grupo de Trabalho de Políticas Públicas, responsável pela produção dos conteúdos e pela definição das ações a serem implementadas no âmbito do Eixo Políticas Públicas do Observatório, também atua sob a coordenação da SPM/PR e conta com a participação de representantes das seguintes instâncias:

- Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – SPM/PR;
- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG;
- Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O GT de Políticas Públicas trabalha a partir de três frentes de trabalho. A primeira frente se resume na idéia de promover a realização de estudos e pesquisas visando a subsidiar as ações do Governo Federal no sentido de promover a melhoria dos mecanismos responsáveis pela implementação das políticas de gênero no âmbito do governo federal, estadual e municipal, por meio do mapeamento da criação dos comitês de gênero dentro do governo federal e do mapeamento do processo de formulação dos planos estaduais e municipais de políticas para as mulheres.

A segunda frente almeja estimular a realização de estudos e pesquisas que dêem visibilidade às desigualdades de gênero na ocupação de espaços de poder (realizada em parceria com o GT de Indicadores), por meio do mapeamento das hierarquias ministeriais no Executivo e no Judiciário. Essa frente é a que mais se aproxima do tema-foco do Observatório para o ano de 2009.

Finalmente, a última frente do GT visa à criação de mecanismos de articulação entre o Observatório e as instâncias de governo e da sociedade civil, no sentido de obter informações que subsidiem o Observatório na produção e divulgação de conteúdos.

GT de Legislação e Legislativo

O eixo Legislação e Legislativo tem por objetivo promover o acompanhamento e o monitoramento de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional e de leis já em implementação junto ao Judiciário e ao Executivo relacionadas à temática de gênero e mulheres, sempre em intersecção com a perspectiva racial e étnica. Sua escolha como eixo prioritário para a composição do Observatório se deve ao entendimento de se tratar de uma área estratégica de monitoramento e atuação para a promoção e a garantia dos direitos humanos das mulheres e da igualdade de gênero.

Além disso, a formulação, aprovação e implementação de leis que garantam e promovam a igualdade de gênero está fortemente vinculada ao processo de formulação e de execução de políticas públicas, utilizando-se também dos indicadores como instrumentos importantes na aferição das necessidades de intervenção estatal para a garantia da igualdade de gênero no país. É importante lembrar que o monitoramento da formulação e da implementação de tais leis é, também, uma forma de acompanhar o cumprimento de compromissos internacionais assumidos pelo Estado Brasileiro junto a distintas instâncias e por meio de diversos acordos e convenções, os quais servem como

parâmetros para a construção nacional em torno ao tema.

O trabalho do GT Legislação e Legislativo é coordenado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e conta com a participação de representantes da SPM/PR e das organizações não-governamentais CFEMEA (Centro Feminista de Estudos e Assessoria) e Themis Assessoria Jurídica.

GT de Comunicação e Mídia

O eixo Comunicação e Mídia reitera o compromisso da SPM/PR com uma demanda dos movimentos e organizações feministas de maior atenção aos veículos de comunicação e instrumentos de mídia em circulação hoje no país, no que se refere à disseminação, nestes canais, de estereótipos culturalmente associados à imagem das mulheres na sociedade. O Observatório entende, portanto, que comunicação e mídia são espaços prioritários para um monitoramento comprometido com demandas políticas de por melhoria da qualidade e do conteúdo antidiscriminatório das informações, mensagens e imagens veiculadas.

Conhecer se, e em que medida, os temas mais prementes da agenda da equidade de gênero estão presentes – e como estão presentes – na pauta da imprensa significa conhecer a importância relativa que alcançam no plano do debate público. Nesse sentido, qualquer iniciativa, privada ou pública, que não obtiver espaço midiático, certamente terá alcance mais limitado que aquelas que chegarem a tanto.

Chamar a atenção da imprensa para a importância da equidade de gênero é um passo importante para que essa agenda angarie credibilidade e importância na pauta das principais questões da sociedade.

Por outro lado, conhecer a forma como a imprensa trata dos temas associados a essa agenda pode ajudar a compreender também como se formam as opiniões, as impressões e, eventualmente, os estereótipos que conformam a consciência social. Atuar para que a imprensa possa espelhar visões mais plurais, menos preconceituosas, certamente contribuirá também para solapar atitudes discriminatórias contra mulheres e outras minorias políticas.

O GT de Comunicação e Mídia é composto pela SPM/PR e pelas organizações não-governamentais Instituto Patrícia Galvão e ANDI – Agência de Notícias sobre os Direitos da Infância.

Ao longo do ano de 2009, todas as instâncias do Observatório procuraram monitorar aspectos correlacionados ao tema-foco do período. Os resultados obtidos com tal acompanhamento revelam que a baixa participação das mulheres em espaços de poder e decisão pode ser percebida em âmbitos bastante diversos. Um balanço dos dados levantados por meio do monitoramento feito pelo Observatório mostra que bastante vem sendo feito no sentido de ampliar a presença feminina nos espaços de poder e decisão. Mas, apesar disso, há ainda um longo caminho a percorrer rumo ao alcance da paridade social entre ambos os sexos. A seguir, apresentaremos as contribuições de cada um dos GTs para a produção do Observatório no ano de 2009.

Eixo Indicadores

Mulheres e Poder: uma Associação Possível?¹

A participação das mulheres nos espaços de poder e decisão continua sendo um desafio para a sociedade brasileira. Apesar de já representarem mais de 50% da população – como mostram os dados mais recentes do IBGE – as mulheres ainda têm uma expressão consideravelmente menor que a dos homens em espaços públicos, seja na esfera política, seja frente a grandes organizações e até mesmo na mídia.

Esse histórico descompasso, contudo, apenas se converte em uma questão, ou seja, em algo que deveria ser estudado, questionado e revertido, por meio da ação pública, muito recentemente. Os estudos e as análises sobre mulheres e participação política não são recentes no campo da academia brasileira. No entanto, é a partir do início dos anos 2000 que este tema tem ganhado peso, seja no âmbito dos governos, seja enquanto bandeira de luta dos movimentos feministas e de mulheres.

Considerando esse cenário e o foco de trabalho do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, ao longo do ano de 2009, o Grupo de Trabalho de Indicadores do Observatório dedicou-se, entre suas atividades, a levantar e analisar dados e indicadores da participação das mulheres em diferentes espaços de poder e decisão. Foram considerados

não apenas os espaços relacionados à política institucional – representada pelos cargos públicos eletivos ou de livre nomeação nas três esferas do Estado – mas também a participação em esferas de decisão das empresas, sindicatos, partidos políticos, entre outros. O objetivo desse texto é, portanto, analisar a presença de mulheres em posições importantes na hierarquia de governos, empresas e sociedade civil organizada, à luz das informações disponibilizadas, buscando uma reflexão que desconstrua a tradicional dissociação entre mulheres e poder, cujas raízes remontam à divisão sexual do trabalho que estruturou – e estrutura – a sociedade brasileira.

1. Onde (não) estão as mulheres nos espaços de poder e decisão

Os diversos indicadores produzidos a respeito da presença de mulheres nos espaços de poder e decisão têm permitido, cada vez mais, denunciar, de forma incontestável, a quase ausência feminina nestes espaços, inserindo o Brasil em um contexto internacional que não é de todo diferente. Países ao redor de todo o mundo enfrentam situações de desigualdades gritantes quando se trata de discutir gênero e política².

Os poucos avanços verificados ao longo das décadas refletem: i)

“ Os diversos indicadores produzidos a respeito da presença de mulheres nos espaços de poder e decisão têm permitido, cada vez mais, denunciar, de forma incontestável, a quase ausência feminina nestes espaços, inserindo o Brasil em um contexto internacional que não é de todo diferente ”

¹ Este texto foi produzido no âmbito do GT de Indicadores, por Cristina Monteiro de Queiroz e Luana Pinheiro.

² PINHEIRO, Luana & BRANCO, Alexandre. “Mulheres nos espaços de poder e decisão: o Brasil no cenário internacional”. Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009, pp.56-64

valores e convenções de gênero que, historicamente, estabeleceram uma dicotomia entre público/homens X privado/mulheres, contribuindo para a construção de uma “não-relação” entre mulheres e poder³; ii) a existência de uma legislação eleitoral que, apesar de prever o instrumento das cotas, é ainda muito falha e incipiente, não estimulando ou assegurando uma maior participação de mulheres; iii) o foco em outras bandeiras da agenda das mulheres brasileiras, como violência e direitos sexuais e reprodutivos, ainda que a primeira onda do feminismo tenha estado vinculada a esse tema; iv) a histórica ausência de tratamento do tema na institucionalidade do Estado; entre outras.

Apesar de alguns países já terem obtido maiores avanços nesta área, o Brasil apresenta resultados discretos, sendo a política um espaço ainda majoritariamente masculino. Neste trabalho, serão apresentados alguns dados que abarcam tanto os espaços de decisão do âmbito do Estado, quanto do mundo privado, seja nas empresas, seja nas organizações de trabalhadores.

1.1. Mulheres em cargos eletivos e de livre nomeação

A partir da análise dos indicadores disponíveis e de toda a literatura nacional sobre o tema mulheres, gênero e poder, é possível perceber que, quanto mais institucionalizada for a esfera de participação, mais escassa é a pre-

sença feminina. Os cargos eletivos – federal, estaduais ou municipais – e aqueles do primeiro escalão dos governos, cuja nomeação é discricionariedade dos chefes do executivo, evidenciam bem essa situação.

A tabela 1, a seguir, traz os dados relativos à ocupação de cadeiras no Parlamento Nacional no ano de 2009. Em relação ao Sena-

do Federal, tem-se que, do total de senadores em exercício, apenas 12,3% são mulheres, o que corresponde a um total de 10 senadoras no conjunto de 81. Na Câmara dos Deputados, essa proporção é ainda menor: dos deputados federais, somente 9% eram mulheres no final de 2009, o que significa que dos 513 parlamentares, o país contava com um conjunto de apenas 44 do sexo feminino.

Tabela 1: Total e Proporção de Mulheres exercendo Mandatos de Senadoras e Deputadas Federais. Brasil e Grandes Regiões, 2009

Região	Senadoras		Deputadas	
	Nº Absoluto	%	Nº Absoluto	%
Centro-Oeste	3	25%	3	7,5%
Norte	3	14%	13	20,3%
Nordeste	3	11%	8	5,6%
Sul	1	11%	4	5,6%
Sudeste	0	0%	16	9,3%
Brasil	10	12%	44	9,0%

Fonte: Dados do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, 2009.

Importante destacar que esse cenário é histórico e que, desde que puderam participar da vida política brasileira, as mulheres mantiveram-se à margem destes espaços. Mesmo com o aumento verificado ao longo do período pós-Constituinte, o percentual de cadeiras do Congresso Nacional é ainda muito reduzido. No Senado, entre 1990 e 2006, a proporção de eleitas passou de 2,4% para 14,8%. Na Câmara dos Deputa-

dos tal percentual pulou de 5,6%, na eleição de 1990, para apenas 8,8%, na de 2006.

Já nas câmaras estaduais, somente 11,7% das cadeiras tinham mulheres como titulares em julho de 2009 (ver tabela 2). Esse valor, apesar de baixo, apresentou um crescimento importante, pois, em 1994, apenas 7,8% dos deputados estaduais/distritais eleitos eram do sexo feminino.

3 PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988; YOUNG, Iris Marion. *Inclusion and democracy*. Oxford University Press, 2000; PHILLIPS, Anne. *Engendering Democracy*. University Park. The Pennsylvania State University Press, 1991.

Tabela 2: Total e Proporção de Mulheres exercendo Mandatos de Deputadas Estaduais/Distritais. Brasil e Grandes Regiões, 2009

Região	Deputadas Estaduais/Distritais	
	Nº Absoluto	%
Centro-Oeste	10	10,6%
Norte	23	12,4%
Nordeste	49	14,3%
Sul	11	7,4%
Sudeste	29	10,7%
Brasil	122	11,7%

Fonte: <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br> apud Dados da União Nacional dos Legislativos Estaduais (UNALE) – Julho de 2009

Quanto mais próximo do nível local, maior é a presença de mulheres nos cargos político-institucionais de nível proporcional. Assim, o percentual de mulheres

eleitas para os cargos de vereador chega a quase 13%, enquanto no equivalente em nível federal (Congresso Nacional) esse percentual é de 9%.

Tabela 3: Total e Proporção de Mulheres Eleitas Vereadoras. Brasil e Grandes Regiões, 2008

Região	Vereadoras	
	Nº Absoluto	%
Centro-Oeste	532	12,4%
Norte	570	13,6%
Nordeste	2456	14,8%
Sul	1257	11,5%
Sudeste	1689	10,6%
Brasil	6504	12,5%

Fonte: <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br>, 2008

A maior presença de mulheres na esfera municipal reflete, em grande parte, questões relacionadas à sua disponibilidade para participar da política. A ocupação de cargos em nível estadual ou federal requer uma ausência do âmbito familiar que nem sempre é possível, dada a necessidade de conciliação entre as tarefas de cuidado e responsabilidade com a casa e a família e as atividades políticas. Se atuam em nível local, mais perto de seus familiares e de suas comunidades, então se tor-

na mais fácil para as mulheres conciliarem essas atividades, bem como recorrer às redes familiares para as auxiliarem nesta conciliação.

Em relação ao Judiciário, a presença de mulheres também não é muito diferente dos demais poderes. Nos tribunais superiores as mulheres ocupam 15,6% dos cargos, percentual que varia de 7% no Superior Tribunal Militar, até 22% no Supremo Tribunal Federal (STF). Vale ressaltar que, desde a criação

do STF, as duas ministras que hoje o integram foram as únicas mulheres que já atuaram como ministras naquela instituição. Apesar desse pequeno número, uma das ministras do STF, a ministra Ellen Gracie, presidiu, de forma inédita e única, esse tribunal no período de 2006-2008. Todos os outros presidentes, desde a sua criação, foram homens.

Já os percentuais de mulheres magistradas são mais animadores: 30% dos magistrados no Brasil são mulheres. No entanto, as mulheres já representam 44% do total de advogados do país, o que aponta para um fenômeno conhecido pela literatura feminista: um menor número de mulheres à medida que o cargo ocupado se encontra em um nível hierárquico mais alto.

Finalmente, quando nos voltamos para o Executivo, seja em relação aos cargos de chefia –presidência da república, governo de estado ou prefeitura – ou aos cargos importantes de livre nomeação – ministérios e secretarias estaduais e municipais – a situação não é diferente. Apesar dos avanços, ainda são muitos os entraves à participação feminina no espaço do Estado.

Ao se analisar o número de ministérios que têm mulheres à sua frente, percebe-se que, dos 34 ministérios e secretarias com status de ministério, atualmente apenas dois são liderados por mulheres: a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) e a Casa Civil. Esse número, porém, já foi maior, tendo atingido o número de cinco ministras responsáveis pelas pastas do Meio Ambiente, Turismo, Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Minas e Energia e SPM/PR.

Ainda que sejam apenas duas mulheres ministras, vale pontuar a presença de uma mulher à frente da Casa Civil desde o ano de 2005. A Casa Civil é órgão essencial da Presidência da República, tendo como funções o assessoramento direto e imediato do Presidente da República, coordenação e integração das ações do governo, avaliação e monitoramento das metas e programas prioritários, entre outros. É um cargo central e estratégico do governo e sua ocupação por uma mulher representa um rompimento com a idéia de incapacidade, inabilidade e não disponibilidade da mulher para o poder, mas, ao mes-

mo tempo, provoca uma reflexão sobre a contradição desta importante representação e a quase total ausência feminina nos outros postos ministeriais.

Outro indicador importante refere-se à presença de mulheres nos cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS) do governo federal, que são cargos em comissão e também de livre nomeação e exoneração. Pela tabela 4, pode-se perceber que a máxima de que as mulheres concentram-se nos níveis básicos e intermediários das carreiras e continuam ausentes nos níveis mais altos, continua valendo.

Tabela 4: Total e proporção de servidores ocupando DAS, por sexo e tipo de DAS. Brasil, novembro de 2009.

	Masculino		Feminino	
	Nº Abs.	%	Nº Abs.	%
DAS 1	3.795	54,7	3.148	45,3
DAS 2	3.197	55,0	2.620	45,0
DAS 3	2.152	54,6	1.787	45,4
DAS 4	1.947	62,3	1.176	37,7
DAS 5	772	76,7	234	23,3
DAS 6	169	79,7	43	20,3
Total	12.032	57,2	9.008	42,8

Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal, Ministério do Planejamento.

Em todos os tipos de DAS há um percentual maior de homens do que de mulheres. Entretanto, conforme se caminha no sentido de cargos de maior responsabilidade e confiança, a proporção de mulheres reduz-se intensamente, passando de 45% do total de detentores dos DAS 1 a 3, para apenas 23% quando se chega nos DAS 5 e 20%, para o DAS 6. Entre os DAS 1, 2 e 3 existe uma diferença de aproximadamente 10 pontos percentuais entre a proporção de homens e de mulheres ocupando os cargos. Já no DAS 6 essa diferença é de quase 60 pontos percentuais, evidenciando que as mulheres não representam

nem ¼ dos cargos do 1º escalão do executivo federal.

Nos estados e municípios o número de mulheres em secretarias

estaduais e municipais é proporcionalmente maior aos 5,4% que representam as duas ministras na esfera federal. Em levantamento realizado em maio de 2009 pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres⁴, do total das secretarias estaduais pesquisadas, 16,5% eram chefiadas por mulheres. Já os governos municipais, talvez pelos motivos já expostos anteriormente da maior proximidade das mulheres com seus domicílios, apresentam percentual ainda maior de mulheres dirigindo secretarias. Do conjunto das secretarias municipais pesquisadas, 19,8% eram chefiadas por mulheres.

No executivo federal, nunca houve uma mulher presidenta do país e nem mesmo uma candidata com chances reais de ganhar as eleições. O pleito de 2010 pode, pela primeira vez, alterar esse cenário, uma vez que se deve contar com mais de uma mulher candidata à presidência. Dos 27 estados do país, apenas quatro são atualmente governados por mulheres (Pará, Rio Grande do Norte, Maranhão e Rio Grande do Sul), o que corresponde a quase 15% do total. Por fim, em relação ao executivo municipal, tem-se que o total de prefeitas no país não ultrapassa os 10%, conforme aponta a tabela 5 a seguir. Ao longo dos anos, tais proporções pouco variaram.

Tabela 5: Total e Proporção de Mulheres Eleitas Prefeitas. Brasil e Grandes Regiões, 2008.

Região	Prefeitas	
	Nº Absoluto	%
Centro-Oeste	37	8,0%
Norte	51	11,4%
Nordeste	230	12,9%
Sul	68	5,7%
Sudeste	119	7,1%
Brasil	505	9,1%

Fonte: <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br>, 2008

⁴ Disponível em <http://www.maismulheresnopoderbrasil.org.br>.

Esses dados se tornam ainda mais expressivos quando comparados aos demais países latino-americanos. Pinheiro e Branco (2009) fazem essa análise no artigo “Mulheres nos espaços de poder e decisão: o Brasil no cenário internacional”:

O Brasil ocupa apenas a 109ª colocação no ranking mundial de participação política das mulheres elaborado pelo IPU. (...) o país ainda é marcado por uma larga desigualdade de gênero na ocupação de espaços que denotam efetiva possibilidade de exercício do poder. Apesar da existência de uma lei de cotas que, desde 1997, assegura ao menos 30% das candidaturas dos partidos para cada um dos sexos, entre os países da América Latina, o Brasil figura apenas no 15º lugar, num total de 19 países (Pinheiro & Branco, p.59, 2009).

A citação acima traz à tona um ponto bastante importante para a análise da participação das mulheres na política brasileira: o modelo de sistema eleitoral-partidário adotado, no qual grande parte das discussões se centra na lei de cotas. Até finais de 2009, a Lei nº 9.504/1997, que regulava a matéria, dispunha que “do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo,

cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo”. A ineficiência dessa lei é levantada por inúmeros estudos⁵ e entre as razões apontadas se encontram, entre outros, “a profissionalização e os elevados custos das campanhas de âmbito federal; a ampliação das vagas e a dispersão dos votos entre as candidaturas femininas; e a falta de investimentos dos partidos políticos na formação e capacitação de lideranças femininas” (Miguel, 2000, p.95) Além destes fatores, outros estudos⁶ relacionam os resultados observados no Brasil às características do seu sistema eleitoral e partidário, à sua cultura política e a algumas características da competição eleitoral, em particular no que diz respeito ao aspecto econômico e à existência de financiamento público de campanhas. Isto indica, portanto, que o funcionamento das cotas pode ser influenciado decisivamente por fatores que ultrapassam o aspecto formal e legalista, mas que têm resultados bastante concretos (Pinheiro, 2007).

Assumindo sua responsabilidade na construção de um novo quadro de representação política feminina, o governo federal e a sociedade civil discutiram, pela primeira vez, na II Confe-

rência Nacional de Políticas para as Mulheres, estratégias para a construção de políticas, programas e ações que possibilitem a ampliação da presença feminina nos espaços de poder. Como resultado, foi aprovado, na plenária final da Conferência, a inclusão de um novo eixo no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que apresenta ações especificamente voltadas para o tema da participação e da representação política feminina. O II PNPM traz um capítulo especificamente destinado a essa discussão cujo objetivo geral é “Promover e fortalecer a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão”.

O II PNPM ressalta ainda algumas recomendações do Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Cedaw):

“O Comitê incentiva o Estado-parte a tomar medidas legais e outras sustentadas para aumentar a representatividade das mulheres em cargos eleitos e nomeados, nos mais altos níveis do judiciário e na diplomacia. Recomenda que o Estado-parte

5 ARAÚJO, Clara. “As cotas para mulheres e as eleições de 1996 e 1998: analisando resultados e perspectivas”. Teoria & Sociedade. UFMG, n.4, pp.105-135, out 1999; _____. “Potencialidades e Limites da Política de Cotas no Brasil”. Revista Estudos Feministas. V.9, n.1, pp.231-251, 2001; ALVES, José Eustáquio Diniz Alves. “Mulheres candidatas e eleitas nas prefeituras brasileiras – primeiro turno das eleições de 2004”. Disponível em: “<http://www.cfemea.org.br/pdf/JoseEustaquioMulherPrefeitura.pdf>.” Acesso em 19 de janeiro de 2010.

6 Por exemplo, ARAÚJO, Clara. “Mulheres e representação política: a experiência das cotas no Brasil”. Revista Estudos Feministas, v. 1, n. 1, p.71-90, 1998; _____. “Cidadania incompleta: o impacto da lei de cotas sobre a representação política das mulheres brasileiras”. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999; _____. “As cotas por sexo para a competição legislativa: o caso brasileiro em comparação com experiências internacionais”. Dados: revista de ciências sociais, v. 44, n. 1, p. 155-195, 2001; RODRIGUES, Almira. “Participação política das mulheres e gestão em política de gênero”. Brasília, 2004. Disponível em: <<http://cfemea.org.br/temasedados/detalhes.asp?IDTemasDados=92>>. Acesso em: 19 de setembro de 2006; RODRIGUES, Almira. “Lugar de mulher é na política: um desafio para o século XXI”. In: SWAIN, Tânia N.; MUNIZ, Diva C. G. *Mulheres em ação: práticas discursivas, práticas políticas*. Florianópolis: Ed. Mulheres, Belo Horizonte: PUC Minas, 2005; MIGUEL, Luís Felipe. “Teoria política feminista e liberalismo: o caso das cotas de representação”. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 15, n. 44, p. 91-102, out. 2000; MIGUEL, Sônia Malheiros. *A política de cotas por sexo: um estudo das primeiras experiências no Legislativo brasileiro*. Brasília: Cfemea, 2000.

introduza medidas legais e outras apropriadas, incluindo a alteração e ou substituição de leis ineficazes e a adoção de medidas especiais temporárias (...)" (II PNPM, pág. 115).

Em consonância com essas recomendações, o II PNPM estabelece uma série de objetivos específicos e metas a serem alcançadas, valendo destacar, entre outras: a) os objetivos de inserir no debate da reforma política o tema da paridade na representação parlamentar e de estimular a ampliação da participação das mulheres nos partidos políticos e nos Parlamentos federal, estadual, municipal e nas suas instâncias de poder e decisão; e b) a meta de ampliar, em 20%, nas eleições de 2010, o número de mulheres no Parlamento Nacional (Câmara e Senado) e nas Assembléias Legislativas, considerando a proporção das mulheres negras e indígenas na população.

Tendo em vista essas metas e com o objetivo de revisar a legislação da lei de cotas eleitorais e garantir a plena aplicação da Lei nº 9.504/97, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres instituiu, por meio da Portaria nº 15, de 11 de março de 2009, uma Comissão Tripartite, integrada por representantes dos Poderes Executivo e Legislativo federais e da sociedade civil. Como resultado dos trabalhos desta Comissão, foi aprovada a Lei nº 12.034/2009, conhecida como mini-reforma eleitoral, que possibilitou os seguintes avanços: i) que do número de vagas para candidaturas, cada partido ou coligação deverá preencher e não mais reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo; ii) que os partidos apliquem, no míni-

mo, 5% de seus recursos do Fundo partidário na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres; e iii) que, no mínimo, 10% do tempo da propaganda partidária gratuita seja destinado a promover e difundir a participação política feminina.

A eleição ou não de mulheres, porém, envolve muito mais variáveis do que a existência e eficácia de uma lei de cotas. Entre as variáveis políticas podemos citar o acesso das mulheres a recursos – financeiros e não financeiros –, a percepção da sociedade sobre a participação das mulheres na política, assim como a permeabilidade dos partidos políticos e do próprio governo às mulheres e às suas demandas.

Entretanto, essas variáveis políticas podem ser vistas apenas como expressões de características mais profundas que perpassam a sociedade brasileira, tais como: os valores e convenções sociais de gênero e raça existentes que levam, entre outras coisas, a uma divisão sexual e racial do trabalho que, historicamente, excluíram as mulheres das atividades públicas de representação e exercício da política. Ou seja, a presença de mulheres na política não pode ser atribuída unicamente a um fator, mas a uma gama de variáveis políticas e não políticas, o que torna essa temática mais desafiadora.

O fato é que, tanto na esfera federal quanto nas estaduais e municipais, a participação das mulheres na política está bem aquém do que se imagina ser uma realidade democrática e igualitária. Para além de todos os fatores já mencionados anteriormente como possíveis causas para explicar essa sub-representação

“

A eleição ou não de mulheres, porém, envolve muito mais variáveis do que a existência e eficácia de uma lei de cotas. Entre as variáveis políticas podemos citar o acesso das mulheres a recursos – financeiros e não financeiros –, a percepção da sociedade sobre a participação das mulheres na política, assim como a permeabilidade dos partidos políticos e do próprio governo às mulheres e às suas demandas.

”

feminina nos espaços de poder e decisão, uma outra possível resposta pode estar na participação das mulheres em outras esferas que não a política formal e institucional.

Isso porque a trajetória política, que desemboca nos cargos eletivos ou de nomeação em altos escalões do governo, normalmente se inicia em outros espaços de participação, como movimentos sociais, sindicatos, empresas, etc. Quanto maior o acúmulo de capital político ao longo de sua trajetória, maior é a chance de que se conquiste um espaço nas diferentes instâncias dos Poderes do Estado. Segundo Miguel (2003), o capital político pode ser entendido da seguinte maneira:

O capital político é, em grande medida, uma espécie de capital simbólico; o reconhecimento da legitimidade daquele indivíduo para agir na política. Ele baseia-se em porções de capital cultural (treinamento cognitivo para a ação política), capital social (redes de relações estabelecidas) e capital econômico (que dispõe do ócio necessário à política). Como toda forma de capital, o capital político está desigualmente distribuído na sociedade. Na base da pirâmide, temos os simples eleitores [...] no topo, os líderes [...] que são reconhecidos como representantes dos diversos segmentos sociais (Miguel, 2003, pp.121).

Ou seja, a não participação política da mulher pode ser também uma consequência da baixa participação feminina em outros espaços públicos, o que reitera as dificulda-

des de exercício de sua cidadania, dificulta o acúmulo de capital político e, conseqüentemente, reduz as possibilidades de que ocupem cargos na política institucional se assim o desejarem. A próxima seção desse trabalho volta-se para a análise da participação feminina em duas dessas esferas: os sindicatos e as empresas privadas.

1.2. Mulheres na política não institucional

1.2.1. Mulheres e Sindicatos

Os movimentos sociais, em geral, são conhecidos como portas de entrada para a esfera política e o movimento sindical não é uma exceção a essa regra. Além de ser um importante espaço de socialização, foi e é responsável pela formação de importantes personalidades que ocupam espaços decisivos na esfera política em geral, seja institucional ou não.

Os sindicatos funcionam como importantes plataformas de reivindicações dos trabalhadores. Entretanto, por ser uma área de atuação ligada intrinsecamente ao mundo do trabalho ou, em outras palavras, à vida pública, se originou como um espaço masculino. Em consequência, as demandas desses espaços não abarcaram, tradicionalmente, as demandas das mulheres trabalhadoras, assim como das feministas. Recentemente, com a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho, os sindicatos têm se tornado, paulatinamente, espaços mais abertos à participação feminina e às suas agendas, o que não significa que inexistam relevantes desigualdades a serem enfrentadas, tanto em termos da presença feminina, quanto em termos das idéias

“

O fato é que, tanto na esfera federal, quanto nas estaduais e municipais, a participação das mulheres na política está bem aquém do que se imagina ser uma realidade democrática e igualitária.

”

defendidas por homens e mulheres ali presentes.

Duas importantes análises podem ser feitas a partir deste espaço tão significativo: a proporção de mulheres que se encontram filiadas a um sindicato e a presença de mulheres nos espaços de decisão dos sindicatos e das centrais sindicais. Isso porque mesmo em sindicatos de categorias tipicamente femininas e cuja composição é de maioria feminina, é bastante comum encontrarmos, nos postos decisórios, uma presença majoritariamente masculina.

Em relação às taxas de sindicalização, a Pesquisa Nacional por Amostras de Domiciliar (PNAD) tem

em seu questionário uma pergunta sobre a associação a sindicatos. Os dados para 2008 mostram que, no Brasil, 81,8% das pessoas ocupadas não fazem parte de nenhum sindicato e apenas 18,2% estão associadas a alguma instituição sindical. Do total de filiados, a maioria é de homens (60%), o que é um reflexo da desigual estrutura do mercado de trabalho brasileiro, no qual 57,5% dos ocupados são homens e inferiores 42,4% são mulheres.

Interessante, portanto, fazer uma análise que considere a incidência de sindicalização em cada grupo, ou seja, do total de homens e mulheres, qual a proporção dos sindicalizados. A tabela 6 apresenta esses dados e mostra que, do total de homens ocupados, cerca de 19% estão associados a algum sindicato, enquanto que entre as mulheres ocupadas esta taxa é de 17%.

der e decisão de sindicatos. Outras abordagens, porém, permitem ter uma noção geral do perfil masculino destas instâncias. Uma delas é fazer essa análise para as centrais sindicais. Segundo Marques e Costa⁸, para o ano de 2009, as mulheres estavam presentes, em média, em 21,2% dos cargos das diretorias das seis centrais sindicais⁹. A Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB) era a que possuía o maior percentual de mulheres em cargos de direção: 26,4%. As três seguintes – CUT, UGT e Força Sindical – apresentaram porcentagens bem próximas, 25%, 23,5% e 22,6%, respectivamente. A NCST possuía 12,5% de mulheres em sua direção e a CGTB apresentou o menor percentual – 7,4%.

Tabela 6: Proporção da população ocupadas com idade acima de dez anos, segundo sexo e associação a sindicatos. Brasil e Grandes Regiões, 2008.

Grandes Regiões	Homens		Mulheres	
	Associados	Não Associados	Associadas	Não Associadas
Norte	15,5%	84,5%	13,4%	86,6%
Nordeste	18,6%	81,4%	21,0%	79,0%
Sudeste	19,0%	81,0%	14,6%	85,4%
Sul	22,8%	77,2%	20,2%	79,8%
Centro-Oeste	15,6%	84,4%	14,0%	86,1%
Brasil	19,0%	81,0%	17,0%	83,0%

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

A diferença entre homens e mulheres não chega a um ponto percentual, indicando que, quando ocupados, homens e mulheres tendem a se afiliar em uma proporção próxima⁷. Isso significa, então, que na política não institucional, mais vinculada à atuação em movimentos de trabalhadores e cuja presença é voluntária e não depende de uma escolha ou nomeação por outros, a presença de mulheres tende a ser proporcionalmente tão importante quanto a dos homens.

Entretanto, quando se trata de verificar quais são os cargos ocupados por homens e mulheres dentro dos sindicatos, as desigualdades se tornam mais claras, já que quanto mais alto o cargo, menor é a presença de mulheres. Isso significa que menor é o seu capital político e menor é também a chance de acumular capital político.

Não existem dados sistematizados que apontem para a presença de mulheres nos postos de po-

Ainda que reduzidos, estes espaços têm se aberto à participação feminina, o que é resultado, também, da instituição de políticas afirmativas dentro dos sindicatos, a exemplo das cotas para os cargos de direção. Das seis centrais sindicais, quatro delas – CUT, CTB, UGT e Força Sindical – possuem, em seus estatutos, dispositivos de ação afirmativa para a ocupação de cargos de direção por mulheres. A CUT é a que mais se estende ao versar sobre as cotas. Além de estabelecer um percentual mínimo de 30% para cada um dos sexos nas chapas que concorrerão às eleições em todas as suas instâncias – estaduais e confederações, é expressa ao afirmar que, caso a chapa a concorrer às eleições não preencha o requisito mínimo de gênero, não poderá ser inscrita e, consequen-

7 Ao observarmos esses dados desagregados, percebemos que em algumas regiões a diferença de afiliação ultrapassa 1 ponto percentual. Na região sudeste, os homens se afiliam mais a sindicatos do que as mulheres – uma diferença de mais de 4 pontos percentuais – enquanto que na região Nordeste, as mulheres se afiliam mais do que os homens: a diferença é de mais de dois pontos percentuais. Vale ressaltar que a Região Nordeste é a única na qual essa inversão ocorre.

8 MARQUES, Lílían & COSTA, Patrícia. "Participação das Mulheres nas Direções das Centrais Sindicais Brasileiras". Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2009, pp.86-88.

9 As seis centrais sindicais são: Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); União Geral dos Trabalhadores (UGT); Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB); Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB).

“

Recentemente, com a maior entrada das mulheres no mercado de trabalho, os sindicatos têm se tornado, paulatinamente, espaços mais abertos à participação feminina e às suas agendas, o que não significa que inexistam relevantes desigualdades a serem enfrentadas, tanto em termos da presença feminina, quanto em termos das idéias defendidas por homens e mulheres ali presentes.

”

temente, concorrer à eleição. O estatuto ainda pormenoriza que o percentual mínimo de gênero deve abranger todas instâncias de decisão da direção, a saber: executiva, direção e conselho fiscal, respectivamente, tanto os efetivos quanto os suplentes. Por fim, versa que, caso algum cargo fique vago, ele deve ser preenchido pelo suplente mantendo a cota de gênero.

No estatuto da Força Sindical há uma recomendação para que a composição dos organismos de direção de São Paulo incorpore, pelo menos, um terço de mulheres trabalhadoras. Já o estatuto da UGT apresenta como requisitos para a aceitação da chapa que elas estejam “integradas por, no mínimo, 30% de mulheres”. Vale ressaltar ainda que há, na declaração de princípios dessa Central, um artigo que versa sobre a política de empoderamento

das mulheres que reforça a existência das cotas:

Defendemos a construção de uma sociedade que permita a expressão e expansão da subjetividade feminina e supere a divisão sexual do trabalho e o atual enfrentamento da mulher com a estrutura social, política e econômica de uma realidade ainda baseada na relação de poder entre os sexos, que continua a apresentar desvantagens à mulher. A UGT, como estipula seu Estatuto, garantirá a presença de, no mínimo, 30% de mulheres em seus órgãos de direção.

O estatuto da CTB, por sua vez, afirma que nas eleições para direção plena e conselho fiscal, “para garantir a pluralidade de idéias e

a democracia interna, o regimento eleitoral estabelecerá entre outros critérios, voto secreto, cargos preenchidos proporcionalmente aos votos obtidos pela chapa e presença de no mínimo 30 (trinta) por cento de cada um dos gêneros nos órgãos deliberativos”.

Por fim, é interessante ressaltar que as duas Centrais que não apresentam cotas em seus estatutos – NCST e CGTB – são as que possuem os menores percentuais de mulheres em cargos diretivos. Ou seja, as cotas potencializam a participação feminina nas esferas de poder e decisão. Por outro lado, também é interessante notar que, apesar das quatro Centrais que possuem cotas apresentarem os melhores resultados, os percentuais de mulheres em cargos de diretoria são menores do que o percentual estabelecido pela cota: 30%.

Além desses dados, também é interessante analisar quais cargos as mulheres ocupam nas respectivas centrais. De maneira geral, as mulheres ocupam secretarias que envolvem a esfera social como as de direitos humanos, assuntos culturais, juventude, crianças e adolescentes e as secretarias da mulher. Ou seja, a participação das mulheres em cargos de chefia ainda está vinculada, de alguma forma, a estereótipos de gênero. As mulheres são as mais indicadas para as secretarias que reforçam as atividades de cuidado: crianças, direitos humanos, juventude, etc. Por outro lado, os homens são os responsáveis pelas pastas mais valorizadas e que requerem e geram um maior nível de capital político.

Outra importante fonte de informações sobre a realidade dos

“ Na política não institucional, mais vinculada à atuação em movimentos de trabalhadores e cuja presença é voluntária e não depende de uma escolha ou nomeação por outros, a presença de mulheres tende a ser proporcionalmente tão importante quanto a dos homens. ”

sindicatos são as pesquisas que algumas centrais realizaram para traçar o perfil dos seus delegados em congressos sindicais¹⁰. Em 2009, a Força Sindical realizou em seu 6º congresso uma pesquisa sobre o perfil dos seus delegados e delegadas. Do total de 2.528 delegados participantes, 1.940 eram homens e 588 eram mulheres, ou seja, as

mulheres representavam 23,3% dos delegados¹¹.

A pesquisa demonstra, ainda, que há uma maior porcentagem de mulheres entre os delegados mais jovens, com até 29 anos, e que a maioria das delegadas – 59% – estão participando de um Congresso da Central pela primeira vez, percentual que também é alto para os homens – 44% – mas consideravelmente inferior ao feminino.

“... no que se refere ao tempo de atuação no movimento sindical, as mulheres têm participação bem mais recente do que os homens. [...] pode-se observar que quase 37% das delegadas militam no movimento sindical há menos de quatro anos e aproximadamente 17%, há mais de 16 anos. Entre os homens, essa proporção quase se inverte: a parcela de delegados que está no movimento sindical há menos de quatro anos é próxima de 20% e a dos que têm atuação há mais de 16 anos é superior a 30%” (Relatório Final – Perfil dos delegados e delegadas do 6º Congresso da Força Sindical, p.52).

Da mesma forma, nota-se uma diferença entre os cargos das delegadas e dos delegados. Quando na diretoria, “é menor o percentual das que exercem os quatro primeiros cargos na hierarquia das entidades – em especial na presidência – e maior sua presença na suplência e em outros cargos. Também

a maior parte das diretoras têm menos tempo na função e menor tempo de permanência na direção” (Relatório Final – Perfil dos delegados e delegadas do 6º Congresso da Força Sindical, p.56).

De modo geral, os dados reforçam a percepção de que as mulheres estão há menos tempo que os homens no espaço sindical, assim como não estão tão presentes nos cargos mais altos na hierarquia. Ou seja, o que se percebe é um círculo vicioso de menor participação das mulheres em espaços públicos, menor acúmulo de capital político e, conseqüentemente, menor presença em cargos de poder e decisão no âmbito do Estado. É nesse sentido que as cotas atuam: romper com a perpetuação da baixa presença de mulheres em cargos de poder e decisão em qualquer esfera analisada, entretanto, as cotas não têm se mostrado capazes de romper a diferenciação dos cargos ocupados nas diretorias.

1.2.2. Mulheres nos Postos de Comando das Empresas

Os últimos quinze anos têm presenciado um fenômeno que poderia ser chamado de feminização do mercado de trabalho. De fato, desde o início da década de 1990 é possível verificar um aumento significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho. Segundo a PNAD, mais de metade das mulheres em 2008 – 52,2% – eram economicamente ativas, proporção que, apesar de significativamente inferior à masculina (72,4%), aponta para uma participação considerável e crescente das mulheres no mercado de trabalho.

10 DIEESE. Relatório Final – Perfil dos delegados e delegadas do 6º Congresso da Força Sindical. Novembro, 2009.

11 Interessante notar que o percentual de delegadas do 6º Congresso da Força Sindical – 23,3% – é bem semelhante ao percentual de mulheres em cargos de direção dessa mesma Central Sindical, 22,6%.

Ainda que estejam cada vez mais presentes no mercado de trabalho de forma geral, a regra de ausência de mulheres nos postos de poder e decisão segue valendo, seja quando se observam os dados das empresas e organizações privadas, seja da ocupação de cargos de confiança nas diferentes esferas do Poder Executivo, tal como apresentado anteriormente.

Os dados sobre a ocupação de cargos por homens e mulheres em empresas privadas não são tão extensos quanto os eleitorais. Em razão disso, além de alguns dados de pesquisas oficiais do governo, serão apresentados dados de algumas instituições que eventualmente realizam esse tipo de coleta.

A PNAD informa sobre as categorias de ocupações, sendo possível verificar a proporção de homens e mulheres dirigentes. No Brasil, a proporção de mulheres dirigentes – 4,4% – é inferior à proporção de homens dirigentes – 5,9% – apesar das mulheres terem, em média, uma maior escolaridade do que os homens. Essa diferença de 1.5 pontos percentuais é a mesma desde o ano de 2003. Quando essas proporções são analisadas regionalmente, percebe-se que as maiores disparidades

“

De maneira geral, as mulheres ocupam secretarias que envolvem a esfera social como as de direitos humanos, assuntos culturais, juventude, crianças e adolescentes e as secretarias da mulher. Ou seja, a participação das mulheres em cargos de chefia ainda está vinculada, de alguma forma, a estereótipos de gênero.

”

da proporção de homens e mulheres dirigentes encontram-se nas regiões Sul, Sudeste e Centro – Oeste, enquanto que nas regiões Norte e Nordeste as proporções são mais próximas.

Uma pesquisa intitulada *The Grant Thornton International Business Report*¹² apontou que, para um conjunto de empresas privadas em 36 países¹³ a proporção média de mulheres ocupando cargos de chefia era de 24% em 2009, sendo que no Brasil este número alcançava 29%,

o que o colocou na 10ª posição da lista. O Brasil aparece à frente de países como Finlândia, Reino Unido e Estados Unidos, por exemplo. O 1º colocado são as Filipinas, com um percentual de 47% e o último é o Japão com apenas 7% de cargos de chefia ocupados por mulheres¹⁴.

Outras pesquisas tendem a confirmar esta proporção de 20% a 30% de mulheres nos postos de chefia, a exemplo da realizada pela *Catho Online*¹⁵, em 2009, com um total de 89.075 empresas cadastradas.

12 O Grant Thornton International Business Report (IBR) é um survey anual e realizado em âmbito global, sobre as perspectivas de executivos senior de negócios privados (PHB, da sigla em inglês). Lançado em 1992 em nove países europeus, o relatório abarca, hoje, mais de 7.400 PHBs em 36 economias, provendo insights sobre questões econômicas e comerciais que afetam um setor comumente descrito como o “motor” da economia mundial. Disponível em <http://www.maismulheresnoperbrasil.org.br>.

13 Os 36 países são: Filipinas, Rússia, Tailândia, Polônia, China, Malásia, Taiwan, México, Armênia, Brasil, Turquia, Vietnã, Hong Kong, África do Sul, Canadá, Singapura, Nova Zelândia, Botsuana, Chile, Finlândia, Austrália, Grécia, Irlanda, Suécia, Itália, Reino Unido, Espanha, Estados Unidos, França, Argentina, Alemanha, Holanda, Índia, Dinamarca, Bélgica e Japão.

14 Quando esses países são agrupados regionalmente, tem-se que a América Latina é a região que apresenta a maior porcentagem de mulheres ocupando cargos de chefia – 28% –, seguida do Leste Asiático, com 27%, da Ásia-Pacífico, com 25%, dos países nórdicos e dos países do NAFTA – ambos com 21%, e em último lugar aparece a União Européia com 20%.

15 Catho Online é um site brasileiro criado em 1996 de classificados de currículos e empresas. A pesquisa foi realizada em fevereiro de 2009 e se refere às informações de 89.075 empresas de seu cadastro. Disponível em <http://www.maismulheresnoperbrasil.org.br>.

“

O aumento da presença de mulheres em todos os níveis de chefia ao longo dos anos é resultado da maior qualificação feminina para ingresso no mercado, da crescente presença de mulheres nas empresas, das menores taxas de fecundidade, de uma lenta, mas gradual, mudança cultural que passa a associar mulheres ao exercício do poder, entre outros fatores.

”

das no Brasil. Essa pesquisa apontou que as mulheres ocupavam apenas 21,4% dos cargos de chefia. Da mesma forma que em outras esferas – a sindical e os cargos de livre nomeação e exoneração do poder

executivo por exemplo, quando se analisam os diferentes cargos compreendidos no conceito de chefia, percebe-se, novamente, que quanto mais alto o cargo, menor o percentual de mulheres.

Tabela 7: Proporção de Mulheres em Postos de Poder e Decisão nas Empresas, segundo nível hierárquico. Brasil, 1996 a 2009.

Cargo	1996/97	2003/04	2004/05	2008/09
Presidente, CEO (Chief Executive Officer) ou Equivalente	10,4%	15,9%	16,8%	21,4%
Vice-Presidente	10,8%	13,5%	15,1%	17,5%
Diretor	11,6%	21,6%	21,9%	26,3%
Gerente	15,6%	24,9%	25,6%	34,1%
Supervisor	20,9%	32,9%	37,1%	47,6%
Chefe	24,8%	32,2%	34,8%	42,1%
Encarregado	36,8%	45,6%	48,3%	55,6%
Coordenador	37,0%	44,7%	47,5%	55,7%

Fonte: Dados da Catho Online em pesquisa realizada em fevereiro de 2009 e referente às informações de 89.075 empresas do Cadastro Catho - Junho de 2009

Por exemplo, no ano de 2008/2009, as mulheres eram 55,7% dos coordenadores, ao passo que na posição de presidente/CEO (Chief Executive Officer), apenas 21,4%. Vale pontuar que apesar de um aumento da participação feminina em todos os cargos, um dos menores aumentos foi o da participação de mulheres em cargos de presidentes. Nesse último cargo o aumento de 1996/7 para 2008/9 foi de 11 pontos percentuais, ao passo que para o cargo de supervisor, foi de 26,7 pontos percentuais.

O aumento da presença de mulheres em todos os níveis de chefia ao longo dos anos, conforme aponta a tabela 8, é resultado da maior qualificação feminina para ingresso no mercado, da crescente presença de mulheres nas empresas, das menores taxas de fecundidade, de uma lenta, mas gradual, mudança cultural que passa a associar mulheres ao exercício do poder, entre outros fatores.

A pesquisa da Catho ainda traz outros dados interessantes sobre a presença de mulheres em empresas privadas, independentemente do cargo ocupado. Sua presença é maior em empresas de menor porte – com até 60 funcionários – e continua existindo, dentro das próprias empresas, uma divisão sexual do trabalho, estando as mulheres mais presentes em áreas como administração, recursos humanos e relações públicas (alcançando mais de 50% do total de cargos), enquanto em áreas como industrial/engenharia e tecnologia, a presença de mulheres não chega a 20%. Mais uma vez, nota-se a dificuldade das mulheres se inserirem nas áreas consideradas mais “valorizadas” e, portanto, privilegiadas de atuação.

2. Conclusão

A histórica exclusão feminina da vida pública tem se reconstruído ao longo das décadas. Se, em um primeiro momento, as mulheres estavam quase que completamente ausentes do mercado de trabalho, na atualidade inúmeros são os estudos que apontam para a feminização do mercado de trabalho brasileiro, a elevação da escolaridade feminina a níveis superiores aos masculinos e a organização no movimento social de bases. Neste percurso de inclusão, porém, a exclusão se reinventa e se foca nos espaços públicos de poder e decisão. Não faltam também indicadores que denunciam a permanente ausência feminina destes espaços e a (re)construção de um ethos masculino do fazer política. A reivindicação política na direção de uma sociedade igualitária e democrática passa a ser, então, pela participação mais equânime entre homens e mulheres em postos-chave das instituições.

As cotas são resultados dessas reivindicações e aparecem como um atalho para a presença de mulheres em postos de poder e decisão, mas não podem ser vistas como um instrumento salvador. Existe uma série de questões que as cotas não conseguem abarcar, exatamente porque a dissociação histórica entre mulheres e poder remete a uma construção cultural e estruturante da sociedade brasileira: os valores e convenções de gênero que delimitam espaços específicos para cada um dos sexos, bem como as possibilidades de ser e estar no mundo.

Importante ter em consideração, ainda, a divisão sexual que se estabelece na ocupação de postos de decisão, segundo a área a que se refiram. As mulheres acabam

voltando-se – ou sendo voltadas – para áreas que, de alguma forma, retomam uma visão estereotipada das atividades femininas. Elas se tornam responsáveis por áreas da saúde, da criança, de direitos humanos, enfim, áreas do cuidado. Áreas normalmente também menos valorizadas do que as majoritariamente masculinas.

É certo que essa dimensão é mais difícil de ser “moldada”, uma vez que parte de escolhas muitas vezes intituladas como “individuais”. Mas a repetição dos dados confirma essa tendência e acaba por revelar aspectos mais sociais do que simples escolhas individuais. Assim, tornam-se necessárias ações estruturantes que sejam capazes de desconstruir o elo quase natural entre mulheres e a esfera

privada, ações que as cotas não conseguem alcançar.

Por fim, importa ressaltar que avanços estão sendo feitos em direção a uma maior participação das mulheres nos espaços de poder e decisão, instrumentos estão sendo pensados e repensados para acelerar essa participação. Os indicadores, apesar de tímidos, apontam para um cenário cada vez mais positivo no qual a demanda está deixando de ser apenas quantitativa e se tornando cada vez mais qualitativa. Não basta termos quase 50% do mercado de trabalho formado por mulheres, mais de metade do eleitorado sendo feminino: queremos que as grandes decisões, independentemente da esfera abarcada, sejam pensadas e tomadas por mulheres e homens, em condições plenas de igualdade.

“ Os indicadores, apesar de tímidos, apontam para um cenário cada vez mais positivo no qual a demanda está deixando de ser apenas quantitativa e se tornando cada vez mais qualitativa. Não basta termos quase 50% do mercado de trabalho formado por mulheres, mais de metade do eleitorado sendo feminino: queremos que as grandes decisões, independentemente da esfera abarcada, sejam pensadas e tomadas por mulheres e homens, em condições plenas de igualdade.

”

Eixo Comunicação e Mídia

Por que monitorar a mídia?¹

Reconhecido na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em agosto de 2007, em Brasília, como um dos eixos centrais do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o tema Comunicação e Mídia, associado à garantia e à ampliação dos direitos das mulheres, vem ganhando, nos últimos anos, maior atenção e relevância no processo de formulação de políticas de promoção da igualdade de gênero.

O entendimento de que, através da mídia e dos meios de comunicação, valores se transmitem, estereótipos são reforçados e desejos e opiniões são construídos fortalece a importância de se olhar para esse setor ao se trabalhar pela promoção dos direitos das mulheres e pelo combate a todas as formas de discriminação. Segundo Miguel e Biroli² (2009: 56),

“os meios de comunicação de massa cumprem um papel crucial na conformação do ambiente social contemporâneo. Eles reconfiguraram a gestão do tempo cotidiano e as fronteiras entre diferentes espaços sociais, determinados por sexo ou faixa etária; modificaram o exercício da autoridade e fragmentaram as representações mentais do mundo de que se servem as pessoas para nele se situarem”.

A relevância do tema vem sendo enfatizada há, pelo menos, quinze anos, pela Plataforma de Ação de Beijing, que apresenta, em seu capítulo J – “A Mulher e os Meios de Comunicação” –, os objetivos estratégicos e as medidas que deverão ser tomadas para garantir uma comunicação menos discriminatória e mais igualitária. Dentre as medidas recomendadas no texto da Plataforma, destacam-se as seguintes:

“Parágrafo 239, b) apoiar a pesquisa em todos os aspectos da imagem da mulher nos meios de difusão para determinar as áreas que necessitam de atenção e ação e examinar as atuais políticas do setor com vistas a integrar uma perspectiva de gênero;

Parágrafo 241, d) incentivar a participação da mulher na elaboração de diretrizes profissionais e códigos de conduta ou outros mecanismos apropriados de autoregulação para promover uma imagem equilibrada e não estereotipada da mulher nos meios de comunicação;

Parágrafo 243, a) promover a pesquisa e a aplicação de uma estratégia de informação, educação e comunicação orientada a estimular a apresentação de uma imagem equilibrada das mulheres e meninas e das múltiplas funções por elas desempenhadas” (Melo, Iraci e Vieira, 2009: 48-50)³.

“O entendimento de que, através da mídia e dos meios de comunicação, valores se transmitem, estereótipos são reforçados e desejos e opiniões são construídos fortalece a importância de se olhar para esse setor ao se trabalhar pela promoção dos direitos das mulheres e pelo combate a todas as formas de discriminação.

1 Este texto foi produzido no âmbito do GT de Comunicação e Mídia, por Diana Barbosa, Nina Madsen, Jacira Melo, Marcelo Mourão Motta Grossi Mouta e Veet Vivarta.

2 MIGUEL, Luis Felipe e BIROLI, Flávia. *Mídia e Representação Política Feminina: hipóteses de pesquisa*. In Opinião Pública, Campinas, vol. 15, Junho de 2009, p. 55-81.

3 MELO, Jacira; IRACI, Nilza e VIEIRA, Vera (orgs). “Fazendo Lobby. Guia para a participação de delegadas/os no processo de negociação e incidência na 1ª Conferência Nacional de Comunicação (CONFECOM): comunicação: meios para a construção de direitos e de cidadania na era digital”. São Paulo: Rede Mulher de Educação, 2009.

O Brasil incorpora as recomendações da Plataforma de Ação de Beijing na formulação de seu II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM), lançado em março de 2008. Em seu capítulo 8, intitulado “Cultura, Comunicação e Mídia igualitárias, democráticas e não discriminatórias”, o II PNPM reflete o compromisso do Governo Federal com as demandas dos movimentos de mulheres e feministas do Brasil e do mundo, ao reconhecer que:

“As políticas de promoção da igualdade passam, portanto, a ter que considerar, necessariamente, as dimensões da cultura, da comunicação e da mídia em suas estratégias de valorização das diversidades e erradicação das discriminações de gênero, raça/etnia, orientação sexual, geração, região, entre outras” (Presidência da República, 2008: 157).

O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, através de seu Grupo de Trabalho (GT) de Comunicação e Mídia, incorpora esse eixo como fundamental no processo de monitoramento da igualdade de gênero ao qual se dedica. Entendemos que qualquer processo de reprodução ou de transformação social, hoje, deve necessariamente passar pelos meios de comunicação e, por isso, consideramos estratégico o monitoramento de como a mídia lida com os temas relacionados às mulheres e à igualdade de gênero de uma maneira mais abrangente.

Se, por um lado, os meios são instrumentos da reprodução de valores e padrões discriminatórios, por outro, são também agentes possíveis no processo de desconstrução

de estereótipos e preconceitos e de disseminação de novas concepções de mundo pautadas pela noção de justiça social e de igualdade.

Em relatório divulgado recentemente, *o Observatório de Gênero sobre a Imagem e o Discurso em referência às Mulheres nos Meios de Comunicação Social no Chile*, destaca que:

“A configuração do social se vê nutrida por materiais simbólicos midiáticos, ou seja, os discursos e conteúdos criados, produzidos e emitidos pelos diferentes meios de comunicação que vão dinamizando, construindo ou reproduzindo o social” (SER-NAM, 2009: 16).

Nesse sentido, assumimos que a cristalização dos estereótipos de gênero e raça no imaginário brasileiro passa, certamente, pela contínua reprodução de imagens e conteúdos estereotipados e discriminatórios pelos meios de comunicação no Brasil. Ao refletir e reproduzir valores, conteúdos e imagens discriminatórias, os meios passam a atuar como instrumentos de perpetuação de uma estrutura social injusta, desigual e fortemente preconceituosa. Por outro lado, essa mesma força dos meios, que, em diversas circunstâncias, opera no sentido da reprodução de conteúdos discriminatórios, pode contribuir também para a transformação de mentalidades e para a disseminação de novas visões sobre temas e conteúdos de menor visibilidade na sociedade brasileira e de menor entrada nos espaços midiáticos de massa.

É objetivo do Observatório, em seu trabalho de monitoramento de mídia, contribuir para o enten-

dimento de como os temas relacionados às mulheres e à igualdade de gênero vêm sendo tratados pelos meios de comunicação no Brasil e para a definição de estratégias para a superação da reprodução de estereótipos e de conteúdos discriminatórios. Espera-se, também, que, a partir do monitoramento a ser empreendido no âmbito deste Observatório, possam ser percebidas tendências de transformação no sentido da promoção de uma comunicação mais igualitária.

Partindo dessa concepção, o trabalho do Observatório e, mais especificamente, do GT de Comunicação e Mídia durante o ano de 2009 esteve voltado para o acompanhamento do singular processo de organização e do desenvolvimento mesmo da I Conferência Nacional de Comunicação, a Confecom, e para o desenho de um projeto de monitoramento de mídia capaz de revelar tendências na cobertura da imprensa noticiosa brasileira a respeito do tema-foco do ano: *Mulheres, Poder e Decisão*.

“Qualquer processo de reprodução ou de transformação social, hoje, deve necessariamente passar pelos meios de comunicação.

”

“

A plataforma das mulheres para a Conferência, além de abarcar as reivindicações presentes na Plataforma de Ação de Beijing, na CEDAW e no II PNPM, trouxe também conteúdos relacionados a todos os temas da Confecom.

”

social na medida em que pretende produzir subsídios para análises e avaliações a respeito das tendências da produção e reprodução da imagem da mulher na e pela mídia brasileira.

O trabalho do Observatório Brasil com o monitoramento de mídia

Para o ano de 2009 – ano de lançamento do Observatório Brasil – definiu-se como foco do monitoramento o tema “Mulheres, Poder e Decisão”, o qual corresponde ao capítulo 5 do II PNPM – “Participação

das Mulheres nos Espaços de Poder e de Decisão”. No âmbito do GT de Comunicação e Mídia, estabeleceu-se como objetivo a construção de uma metodologia de monitoramento que fosse capaz de mapear as tendências da mídia impressa brasileira no que diz respeito ao tratamento do tema em questão.

O tema mídia, mulheres e poder compreende uma quantidade razoável de sub-temas e de temas correlatos, o que torna complexo, ainda que extremamente rico e relevante, o seu monitoramento. Trabalhar com essa questão significa mobilizar conteúdos como a divisão sexual do trabalho, a dicotomia entre o público e o privado, o exercício do poder masculino e patriarcal na esfera doméstica e as representações sociais do feminino e do masculino nos espaços de poder.

Observar em que medida essas questões estão presentes – e como estão presentes – na mídia, especialmente nos meios noticiosos, significa conhecer a importância relativa que elas alcançam no plano do debate público. Além disso, conhecer a forma como a imprensa trata dos temas associados a essa agenda pode ajudar a compreender como se formam as opiniões, as impressões e, eventualmente, os estereótipos reproduzidos socialmente. Atuar para que os meios de comunicação possam espelhar visões mais plurais, menos preconceituosas, é atuar também em prol de atitudes menos discriminatórias contra as mulheres na sociedade como um todo.

A idéia de que a mídia é um ator importante na promoção da equidade de gênero está fundamen-

tada no argumento de que ela exerce um papel fundamental na conformação da chamada “consciência social”, elegendo temas prioritários e enquadrando a leitura sobre os mesmos. Em outras palavras, os meios de comunicação de massa atuam fortemente na seleção, a partir daquilo que se veicula e/ou omite, das questões que estarão no topo da lista de prioridades da população em geral e, mais especificamente, dos tomadores de decisão. Alguns teóricos vão além e argumentam que padrões interpretativos estariam embutidos nos conteúdos oferecidos, resultando em uma compreensão específica (e direcionada) dos fatos, eventos e assuntos retratados (Grahen, 2009)⁴.

Dentro desta lógica argumentativa, chamar a atenção da mídia para a importância da equidade de gênero, tanto nas esferas de Poder e Decisão como em qualquer outra, é um passo importante para que essa agenda angarie credibilidade e importância na pauta das principais questões da sociedade.

Muito se tem falado sobre o papel dos meios de comunicação na reprodução de valores dominantes e tradicionais sobre a mulher, especialmente nos meios publicitários, onde a violência simbólica de gênero não tem sido uma exceção, recaindo constantemente nas representações estereotipadas e preconceituosas sobre o lugar e o papel da mulher.

E o que dizer sobre a representação da mulher nos meios noticiosos? Desfrutaria ela da mesma visibilidade conferida aos homens? Estaria ela livre dos estereótipos que

⁴ GRAHEN, Salma. Filling in the Tapestry: The Second Level of Agenda Setting, Disponível em: <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=29210605>, acessado em 22 de maio de 2009.

marcam as leituras sobre o comportamento feminino em várias outras esferas? Miguel e Biroli (2009) argumentam que não. De acordo com eles, a cobertura da imprensa sobre a representação feminina no campo político, por exemplo, reflete o perfil dominante observado na configuração deste campo, ainda marcado pelo predomínio masculino. Ou seja: “a pequena visibilidade da mulher no noticiário político está relacionada às especializações e assimetrias existentes no campo político, tal como ele se configura atualmente” (Miguel e Biroli, 2009: 9). Ao reproduzir e confirmar tais assimetrias, a cobertura da imprensa acaba por reforçar os estereótipos de gênero, restringendo a atuação da mulher não só na política, mas também em outras esferas de decisão.

A “pouca” visibilidade conferida à atuação feminina nos espaços de poder pode estar relacionada à adoção de atividades tradicionalmente vinculadas a ela: educação, direitos humanos, família, infância, dentre tantas outras temáticas, que, embora importantes, estão fora do núcleo duro da política e conferem menos prestígio aos que a elas se dedicam.

Tais colocações levam a crer que a tarefa de monitorar a produção editorial sobre o tema Mulheres e Poder deve ir além de uma tentativa de mensurar a visibilidade conferida às mulheres no noticiário. Uma proposta de monitoramento consistente deve se mostrar capaz de relacionar as características da cobertura às especificidades que marcam a atuação feminina nessa esfera.

Dentre as inúmeras dificuldades e singularidades impostas a este

“ A idéia de que a mídia é um ator importante na promoção da equidade de gênero está fundamentada no argumento de que ela exerce um papel fundamental na conformação da chamada “consciência social”, elegendo temas prioritários e enquadrando a leitura sobre os mesmos. ”

trabalho, está o caráter, muitas vezes, subjetivo dos discursos oferecidos pela imprensa sobre as representações masculinas e femininas. Visões preconceituosas e estereotipadas nem sempre se apresentam de forma clara e objetiva. Em muitos casos, elas aparecem revestidas de conteúdos simbólicos que requerem um cuidado especial e, mais que isso, um tratamento metodológico adequado. O desafio deste GT está em captar tais subjetividades e simbolismos e transformá-los em dados concretos, que permitam uma leitura sobre a atitude da imprensa em relação ao tema Mulheres, Poder e Decisão.

Nesse sentido, além de revelar as reproduções de uma visão “tradicional” sobre o papel da mulher – associada à esfera privada e ao cuidar do outro –, é importante também avaliar em que medida a imprensa contribui para a superação desse modelo, oferecendo ao público conteúdos que equilibrem as posições assumidas por homens e mulheres. O objetivo final desta empreitada é angariar elementos capazes de enriquecer o debate sobre esta questão, contribuindo, assim,

para a promoção de um jornalismo de maior qualidade e mais comprometido com a equidade de gênero.

Sobre a metodologia de pesquisa

A metodologia escolhida para alcançar os propósitos apresentados está fundamentada em algumas premissas básicas sobre os meios de comunicação, a saber:

- O direito à informação é um direito humano e a mídia em geral, e os jornalistas, em particular, têm papel fundamental em realizá-lo.
- A mídia de massa é um importante ator social, cuja influência vai além de informar pessoas e organizações. A mídia supera seu papel tradicional exercitando seu poder de criar novas agendas, influenciando assim o debate público sobre problemas, soluções e a prioridade que deve ser dada a cada um.
- A ampla cobertura feita sobre determinada questão subsidia a elaboração de soluções a essa

questão, especialmente “empoderando” indivíduos e atores sociais afetados por ela.

- Por fim, a mídia livre e qualificada é de central importância para a construção da democracia e o alcance de altos padrões de desenvolvimento.

Dentro desta perspectiva, poderiam ser descritas três funções básicas do jornalismo:

- Prover a sociedade com informação confiável e contextualizada – de forma a empoderar cidadãos e cidadãs, que assim podem melhor conhecer seus direitos e passar a exigí-los (construção de capital social).

“
Uma proposta de monitoramento consistente deve se mostrar capaz de relacionar as características da cobertura às especificidades que marcam a atuação feminina nessa esfera.”

”

- Colocar temáticas de relevância social no centro da agenda pública de debates, com base na diversidade de pontos de vista.
- Exercer controle social sobre os representantes do governo e as políticas públicas – e também sobre os demais atores sociais (função de “cão de guarda”).

A proposta de monitoramento apresentada pelo GT de Comunicação e Mídia pretende, portanto, avaliar não apenas agendamentos e enquadramentos (reprodução de estereótipos e preconceitos, por exemplo), mas também o papel da imprensa como divulgador e controlador social das políticas públicas implementadas pelo Estado nas áreas aqui tratadas.

Para tanto, será utilizada uma metodologia de pesquisa muito comum nos estudos de mídia, conhecida como “análise de conteúdo”. Segundo Anders Hansen⁵ (1998), esse tipo de leitura agrega um conjunto de técnicas capazes de sistematizar e descrever quantitativamente os conteúdos abordados pelos meios de comunicação, de identificar e quantificar a ocorrência de características específicas do texto jornalístico e de, com base nelas, fazer inferências a respeito da mensagem e dos significados presentes.

Diferentemente dos modelos de estudo sobre o discurso, a análise de conteúdo não busca identificar subjetividades, intencionalidades e potencialidades possivelmente presentes nos recursos lingüísticos

empregados. De acordo com Hansen (1998: 123), esse método:

(...) segue um conjunto claro de passos, o que é uma de suas características mais atrativas, ainda que também vulnerável a abusos. Fundamentalmente, aqueles que optam pela análise de conteúdo para o estudo da mídia devem reconhecer que tal método não é nada mais que um conjunto de diretrizes sobre como analisar e quantificar o conteúdo midiático de forma sistemática e confiável.

Conforme argumenta Rosa Moinho (2006)⁶, esse tipo de análise permite não apenas captar informações explicitamente apresentadas nos textos, mas também as idéias implicitamente associadas aos conteúdos dispostos. Para tanto, é fundamental que algumas etapas básicas sejam cumpridas, que vão desde a leitura prévia do material, passando pela identificação dos elementos de análise até a interpretação dos dados.

Sem a pretensão de apresentar os pormenores desta metodologia, vale lembrar, no âmbito deste relatório, que se trata de um monitoramento voltado para a mídia impressa noticiosa, por meio do qual será avaliado o comportamento editorial de 16 jornais. Tais diários estão distribuídos em todas as regiões do país, garantindo assim a apresentação de resultados que contemplem os possíveis matizes regionais.

5 HANSEN, Anders. *Mass Communication Research Methods*. New York University Press, NY, 1998.

6 Rosa Moinho e outros, *Sociologia* 12, Plátano Editora, 2006, pp. 79-80.

A pesquisa terá a duração de oito meses, período durante o qual serão observadas as tendências gerais da cobertura em relação:

- Ao foco central das notícias;
- Ao formato jornalístico dos textos;
- Ao enquadramento jornalístico;
- À localização geográfica dos fatos retratados;
- À menção a estatísticas sociais;
- À menção a políticas públicas;

- À menção à legislação;
- À ótica investigativa do/a jornalista;
- Às fontes de informação;
- À caracterização dos atores retratados;
- À utilização de expressões, termos ou idéias que denotem conteúdo sexista, preconceituoso, pejorativo, misógino e estereotipado sobre a mulher, dentre tantas outras questões especí-

ficas sobre o tema *Mulheres, Poder e Decisão*;

Por fim, vale ressaltar que, embora voltado para um segmento específico – a imprensa escrita – os elementos a serem coletados e compartilhados por meio deste monitoramento servirão como parâmetros importantes de avaliação de outros meios. Além disso, o debate a ser gerado a partir dele oferecerá subsídios importantes para a elaboração de políticas públicas de comunicação com foco nas questões de gênero.

Eixo Legislação e Legislativo

“Participação feminina na política institucional: análise do sistema eleitoral brasileiro e sugestões de mudança”¹

Muitos elementos influenciam a performance de candidatas que concorrem a uma cadeira em assembléias legislativas. Contudo, tem sido cada vez mais destacada a relação entre *representação de mulheres* e tipos de *sistemas eleitorais*. Como ilustra Jairo Nicolau², “quem tem alguma dúvida sobre a importância dos sistemas eleitorais basta conversar com um político. Ele sabe mais do que ninguém que as regras para computar votos e transformá-los em poder fazem diferença. Que cada uma dessas regras cria uma rede de incentivos e desestímulos, tanto para os eleitores quanto para aqueles que se aventuram na disputa de um cargo político”³.

Ao conjunto de regras utilizadas para definir como o eleitor pode realizar suas escolhas em uma eleição, assim como a forma de contar os votos e traduzi-los em cadeiras de uma assembléia legislativa, damos o nome de sistema eleitoral. Do ponto de vista da representação formal – regras e procedimentos utilizados para escolher os representantes –, podemos considerar os sistemas eleitorais como principal

mecanismo dessa escolha e, conseqüentemente, do processo através do qual a vontade da população é traduzida em cadeiras nas assembléias legislativas.

Clara Araújo e José Eustáquio Diniz Alves⁴ concordam que um dos fatores que ajudam a compreender resultados distintos em países semelhantes é o tipo de *sistema eleitoral*, uma vez que suas características, apesar de não serem decisivas, influenciam as chances de elegibilidade das candidatas. Estudos apontando a associação entre representação feminina e sistemas eleitorais não são novidade: ainda na década de 1950, Maurice Duverger⁵ destacara a relação positiva entre sistemas de representação proporcional e presença de mulheres nas câmaras legislativas. Nos anos de 1980, com os trabalhos de Pippa Norris⁶ e Wilma Rule⁷, consolidou-se a relevância do sistema eleitoral no acesso das mulheres ao Legislativo.

Em seu trabalho *Women and Legislative Representation*, Manon Tremblay⁸ considera três grandes

famílias de sistemas eleitorais: 1) sistemas majoritários; 2) sistemas de representação proporcional; e 3) sistemas mistos. Cada um deles está baseado em uma concepção de representação política que espelha a configuração da assembléia legislativa no momento, e cada grande família pode ser dividida em outros subtipos. Como explica Nicolau⁹, os sistemas majoritários visam a garantir a eleição dos candidatos que obtiveram mais votos, enquanto os proporcionais afixam que os cargos disputados sejam distribuídos proporcionalmente à votação recebida pelos candidatos. Os sistemas mistos combinam características de ambos.

O sistema de Representação Proporcional (RP) se fundamenta na noção de “microcosmo” contida na definição de representação simbólica e busca reproduzir a configuração da sociedade convertendo votos de cada partido em cadeiras no parlamento. Uma das conseqüências diretas disso é o favorecimento de arranjos multipartidários e a reprodução da diversidade da comunidade política no Parlamento. Por isso,

1 Este texto foi produzido no âmbito do GT Legislação e Legislativo, por Patrícia Rangel, do Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA.

2 NICOLAU, J. (2004). *Sistemas Eleitorais*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

3 Idem, p.9.

4 ARAÚJO, C. & ALVES, J. (2007) Impactos de Indicadores Sociais e do Sistema Eleitoral sobre as Chances das Mulheres nas Eleições e suas Interações com as Cotas. Rio de Janeiro: DADOS – Revista de Ciências Sociais, Vol.50, nº3.

5 DUVERGER, M. (1955). *The political role on women*. Paris: UNESCO.

6 NORRIS. (1985). “Women’s Legislative Participation in Western Europe”. *West European Politics* 8, nº.4:90-101.

7 RULE, W. (1987). “Electoral Systems, Contextual Factors, and Women’s Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies”. *Western Political Quarterly* 40 (3): pp.477-486.

8 TREMBLAY, M. (2007). *Women and legislative representation: electoral systems, political parties, and sex quotas*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

9 NICOLAU, J. (2004). *Sistemas Eleitorais*.

esse sistema é sugerido para os países que possuem profundas divisões étnicas e religiosas, explica Nicolau¹⁰. Segundo Tremblay¹¹, sistemas de RP frequentemente são apontados como mais favoráveis à eleição de mulheres e mais compatíveis com a implementação de cotas.

A fórmula eleitoral e o tipo de distrito, como explica Nicolau¹², definem quantas cadeiras um partido terá, mas não resolvem quem ocupará esses lugares. Os critérios para distribuir as cadeiras entre os candidatos de cada partido podem ter maior ou menor grau de influência dos eleitores. O tipo de lista utilizado na representação proporcional, portanto, refere-se à possibilidade de o eleitor expressar preferência por partidos políticos ou candidatos. Nicolau¹³ ainda descreve quatro tipos de lista: fechada, aberta, livre e flexível, das quais destacamos as duas primeiras. A fechada não permite que o eleitor modifique a lista original apresentada pelo partido, fazendo valer a decisão partidária no processo de seleção dos candidatos e a posição que os mesmos ocupam na folha. As cadeiras são ocupadas pelos primeiros nomes da lista.

A lista aberta, por outro lado, permite que a definição dos nomes dos candidatos a ocupem as cadeiras conquistadas pelo partido fique exclusivamente a cargo do eleitor.

Neste modelo, o partido apresenta uma lista não-ordenada de candidatos e o eleitor escolhe um deles. Os votos recebidos pelos candidatos dessa lista são então somados e calcula-se o número de cadeiras conquistadas. Estas, por sua vez, são ocupadas pelos mais votados.

A lista fechada possui a vantagem de impedir que se anule o pré-ordenamento de uma lista confeccionada observando-se a alternância de sexo, uma vez que o eleitor não pode alterar a ordem dos nomes dos candidatos na cédula. Por esse motivo, argumentam Jutta Marx *et al.*¹⁴, as cotas por sexos apresentam maiores chances de obter sucesso quando são aplicadas em sistemas de lista fechada, como na Argentina, do que em lista abertas, como no Brasil. Archenti e Tula¹⁵ explicam que listas abertas rompem acordos e equilíbrios que se tentam alcançar ou preservar no âmbito político institucional, além de tornar o processo eleitoral personalizado.

Desde o final da ditadura de Getúlio Vargas (1945), o Brasil utiliza o sistema de representação proporcional de listas abertas ou voto preferencial para as eleições dos deputados e dos vereadores. Como explica Araújo¹⁶, os partidos apresentam uma lista não-ordenada de candidatos e o voto fica a critério exclusivamente do eleitor. Este pode

dar seu voto a uma sigla partidária (voto de legenda) ou a um candidato específico (voto preferencial). O voto em um candidato individual prevalece na prática: segundo Barry Ames¹⁷, 90% dos eleitores preferem votar em um candidato a em uma legenda. Como vimos, estudos apontam que listas fechadas aumentam a probabilidade de mulheres saírem eleitas, quando se utiliza a alternância de sexo.

Seguindo a argumentação acima, o Brasil se encontraria em uma família negativa para a superação da disparidade de poder entre os sexos, apesar de possuir uma lei de cotas. Também, o fato de a lei não prever sanções para os partidos que não cumprirem as cotas por sexo é um desincentivo à sua correta aplicação. Além disso, ao contrário da Argentina, o Brasil só consegue reservar um mínimo de vagas para candidaturas de cada sexo, mas não pode garantir uma eleição proporcional de candidaturas femininas.

Em grande medida, o insucesso da legislação se deve às singularidades tanto da norma quanto do sistema eleitoral do país. A adoção de listas abertas e a forte individualização das campanhas políticas contribuem para que as mulheres tenham muitas dificuldades para entrar no jogo eleitoral com possibilidades reais de eleição¹⁸. É impor-

10 Idem.

11 TREMBLAY, M. (2007). Women and legislative representation: electoral systems, political parties, and sex quotas.

12 NICOLAU, J. (2004). Sistemas Eleitorais.

13 Idem.

14 MARX, J.; BORNER, J & CAMINOTTI, M. (2007). Las legisladoras: cupos de género y política en Argentina y Brasil. Buenos Aires: Siglo XXI Editora Iberoamericana.

15 ARCHENTI, N. E TULA, M.I.(eds.) Mujeres y Política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género. Buenos Aires: Heliasta.

16 ARAÚJO, C. (2008). "Mujeres y elecciones legislativas en Brasil: las cuotas y su (in) eficacia". In: ARCHENTI, N. & TULA, M.I. (eds.). Mujeres y Política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género. Buenos Aires: Heliasta.

17 AMES, B. (2002). The Deadlock of Democracy in Brazil. Ann Arbor: The University of Michigan Press.

18 Idem.

tante lembrar que as cotas só atuam no processo de seleção de candidatas e, como ressalta Clara Araújo¹⁹, a porcentagem de mulheres eleitas não cresce proporcionalmente à porcentagem de candidatas. Além disso, os partidos, de uma forma geral, não estimulam a participação de mulheres nas eleições e raramente preenchem as cotas por sexo.

Tendo tais questões em mente, analisaremos na próxima seção o mecanismo de cotas previsto na Lei Eleitoral (Lei nº 9.504/97), recuperando o processo de adoção das cotas e apresentando soluções levantadas em três espaços de reflexão sobre o tema: a Plataforma dos Movimentos Sociais pela Reforma do Sistema Político, a Comissão Tripartite e a Frente Parlamentar pela Reforma Política com Participação Popular.

As ações afirmativas para as mulheres previstas na legislação eleitoral no Brasil: breve análise e histórico

As cotas se apresentam como um instrumento de impacto imediato no processo de *feminização* das casas legislativas. Elas funcionam como mecanismos de discriminação positiva para combater o problema estrutural da baixa participação feminina e corrigir a injustiça do monopólio da representação masculina e dos interesses desse grupo social, como explica Lúcia Avelar²⁰. Esse artifício foi recomendado em 1986 pela 1ª Conferência Ministerial Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres. O ponto de partida institucional para a adoção das cotas como políticas e ação afirmativa,

“

A adoção de listas abertas e a forte individualização das campanhas políticas contribuem para que as mulheres tenham muitas dificuldades para entrar no jogo eleitoral com possibilidades reais de eleição.

”

contudo, foram as recomendações das Nações Unidas, que instauraram o debate acerca da exclusão política feminina a partir da década de 1970. A ONU desenvolveu uma Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres em 1979 e posteriores Recomendações e Plataformas de Ação das Conferências Mundiais de Nairobi (1985) e Beijing (1995), que marcaram as pautas.

Esses instrumentos internacionais tiveram grande impacto nas agendas dos governos, inclusive no Brasil, onde, em 1995, os parlamentares aprovavam a primeira legislação que incluiu mecanismo destinado a aumentar a presença feminina no Legislativo: a Lei nº 9.100/95, que reservava 20% das candidaturas dos partidos políticos para mulheres. Fruto de um movimento internacional de incentivo a mecanismos para incrementar a representação parlamentar feminina, a proposta de adoção de cotas no Brasil foi apresentada por Marta Suplicy (PT/SP) e contou com a assinatura de

mais de 20 deputadas de diversos partidos, tendo sido introduzida na Câmara Federal em agosto de 1995, quando se discutia a Lei Eleitoral que regulamentaria as eleições de 1996.

A aprovação da norma foi uma conquista excepcional para o movimento feminista e a coletividade de mulheres brasileiras. Contudo, a lei permitiu que os partidos apresentassem mais candidatos do que o estipulado (até 120% do número de vagas a ocupar). Ou seja, o efeito das cotas fora neutralizado. Segundo Marta Suplicy, a reivindicação das mulheres foi manipulada para aumentar o número de candidaturas, diluindo a possibilidade de que a cota contribuísse para um maior investimento nas campanhas de mulheres candidatas.

Menos de um ano depois das eleições de 1996, em 30 de setembro de 1997, foi sancionada uma nova lei eleitoral: a Lei nº 9.504/97, que elevava o percentual de vagas destinadas ao sexo mi-

¹⁹ Idem.

²⁰ AVELAR, L. (2001). Mulheres na elite política brasileira. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer: Editora da UNESP.

“ As cotas se apresentam como um instrumento de impacto imediato no processo de feminização das casas legislativas. Elas funcionam como mecanismos de discriminação positiva para combater o problema estrutural da baixa participação feminina e corrigir a injustiça do monopólio da representação masculina e dos interesses desse grupo social.

”

noritário nas listas eleitorais para 30%²¹. A norma, contudo, autorizou cada partido a registrar candidatos até 150% do número de lugares a preencher. Tal elevação pode ser entendida como uma “cláusula de escape”, uma vez que um partido pode apresentar uma lista completa de candidatos sem incluir sequer uma mulher. Assim, se um determinado distrito pode eleger 100 deputados, cada partido pode oferecer 150 candidatos (150% das vagas). Sob a letra da Lei nº 9.504/07, 45 desses (30%) devem ser do sexo feminino, mas o partido pode então apresentar 115 candidatos homens e deixar as candidaturas femininas em aberto sem violar a lei – ou seja, mais do que o número total de representantes a eleger. A úni-

ca sanção para o não cumprimento é o impedimento de substituir as vagas reservadas por candidatos de outro sexo. Como argumenta Araújo²², a ausência de penalidades para o não-cumprimento acaba tornando inúteis as estratégias voltadas para monitorar se as cotas são corretamente aplicadas, dando um efeito de caráter simbólico, não efetivo, à legislação. Desde a implementação da Lei nº 9.504/97, quase nenhum partido respeitou o sistema de cotas nas eleições que se sucederam.

Portanto, para alcançar a paridade de participação política entre homens e mulheres, como podemos concluir, não basta apenas instituir um mecanismo de ação afirmativa como as cotas. É preciso aprimorar o

mecanismo e garantir sua aplicação. Além disso, outras variáveis precisam interagir de forma a beneficiar o sistema, para que as cotas sejam eficazes. Entre essas variáveis, estão: o sistema político como um todo, o sistema eleitoral, a cultura e fatores sócio-econômicos.

Recentemente, o Instituto Patrícia Galvão lançou, em parceria com o Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope) e o Cultura Data, uma pesquisa intitulada “Mulheres na Política”, que foi realizada com mais de duas mil pessoas em todo o Brasil. Esse levantamento apontou, entre diversas coisas, que a maioria dos brasileiros votaria em mulheres (94%), acha que a presença feminina na política traz ganhos para a democracia e a sociedade (83%) e defende a lei de cotas para mulheres e punição a quem não a cumprir (86%). Além disso, mais da metade (55%) acha que a lista de candidaturas deveria ter número igual de mulheres e homens e a grande maioria (80%) defende leis para promover igualdade entre os sexos no cenário político.

Contudo, no âmbito institucional, a exclusão política é tomada como um não-problema, ou pior, como algo que não deve ser alterado. Por isso, as conquistas que ocorreram no plano da política institucional para as mulheres estão presas a uma igualdade formal e demonstraram sua insuficiência. Quando olhamos para a opinião do outro lado, ou seja, para os representantes, isso fica claro. É o que aponta a pesquisa do CFEMEA “Como Par-

21 Por conta de uma cláusula transitória, o artigo 80 estabelecia tal porcentagem em 25% para as eleições de outubro de 1998, quando a Lei nº 9.504/97 foi testada.

22 ARAÚJO, C. (2008). “Mujeres y elecciones legislativas en Brasil: las cuotas y su (in) eficacia”.

*lamentares Pensam os Direitos das Mulheres*²³. Realizada entre 2007 e 2008 com 321 parlamentares do Senado e da Câmara Federal da Legislatura 2007-2010, continha um bloco de perguntas sobre a participação feminina na política. O resultado mostrou uma disparidade nas opiniões masculinas e femininas. As mulheres parlamentares tendem a concordar mais que os homens com punições para o partido que não preencher as cotas de candidaturas femininas (74% delas contra 27% deles); a adoção de lista fechada com alternância de sexo (63% versus 16%); destinação de parte do fundo partidário para instâncias de mulheres nos partidos (85% contra 57%); destinação de parte do tempo de propaganda política para os mesmos fins (89% e 57%); e com o financiamento público exclusivo das campanhas eleitorais (93% das mulheres contra 71% dos homens).

Resultados semelhantes foram apresentados pela pesquisa “Parlamentares opinam sobre reforma política”, realizada pelo Instituto Nacional de Estudos Sócio-Econômicos (INESC) com 150 parlamentares formadores de opinião no Congresso. Ao contrário da população brasileira, somente uma minoria (14,7%) defende ações afirmativas para mulheres e, mais especificamente, a alternância de uma mulher e um homem em lista fechada.

Mini-reforma eleitoral: processo, significado e atuação das mulheres

Percebendo a necessidade de mudanças no jogo eleitoral, a Comissão Tripartite conclamou a Câmara dos Deputados a promover

alterações para combater a sub-representação feminina no Parlamento. As propostas apresentadas aos parlamentares, num momento em que um grupo de deputados era designado pelo presidente da Câmara dos Deputados, Michel Temer, para pensar a reforma política que acabou por originar a Lei nº 12.034/09, foram no sentido de: 1) aprimorar o mecanismo de cotas, minando a “cláusula de escape” presente na Lei 9.504/97, que autoriza os partidos a elevar o número de candidatos, permitindo que o mecanismo seja facilmente burlado; 2) garantir a aplicação das cotas, estabelecendo uma punição didática aos partidos que não preenchem o percentual de candidaturas femininas – atualmente, a única sanção para o não cum-

primento da lei é o impedimento de substituir as vagas reservadas para um sexo por candidatos de outro; 3) incluir o critério raça/cor nas fichas de candidatura do TSE, para gerar dados estatísticos sobre a participação de negras, negros e indígenas nas eleições, atualmente inexistentes; 4) incorporar outras ações afirmativas, reservando tempo de propaganda eleitoral e parte do fundo partidário para ações de incentivo às candidaturas femininas.

A proposta de reforma eleitoral que foi sancionada em setembro de 2009 (Projeto de Lei 5.498/09, que originou a Lei nº 12.034/09) incluiu, mesmo que de forma reduzida, parte das sugestões da Comissão Tripartite: a nova Lei Eleitoral

“ para alcançar a paridade de participação política entre homens e mulheres, como podemos concluir, não basta apenas instituir um mecanismo de ação afirmativa como as cotas. É preciso aprimorar o mecanismo e garantir sua aplicação. Além disso, outras variáveis precisam interagir de forma a beneficiar o sistema, para que as cotas sejam eficazes. Entre essas variáveis, estão: o sistema político como um todo, o sistema eleitoral, a cultura e fatores sócio-econômicos.

”

23 Disponível em: <http://www.cfemea.org.br/publicacoes/publicacoes.asp>

estabelece a destinação de 5% do Fundo Partidário na formação política das mulheres, assim como de 10% do tempo de propaganda partidária (fora de anos eleitorais) para promover e difundir a participação feminina. O texto incluiu uma punição para o partido que não cumprir a regra dos 5%: se não destinar esse percentual, deverá acrescentar mais 2,5% dos recursos do fundo no ano.

Também representou avanço a determinação mais explícita, no texto, de que a cota é obrigatória. Houve uma alteração no parágrafo terceiro do artigo 10 da Lei 9.504/1997, que estabelece o número de vagas de candidaturas que cada partido ou coligação deve destinar para cada sexo - dispositivo conhecido como "lei de cotas para mulheres". Em vez de "deverá reservar" 30% das vagas de candidatura, como estava escrito na lei, a reforma estabeleceu a expressão "preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo", o que enfatiza o caráter obrigatório do dispositivo.

Essas conquistas, alcançadas graças à atuação firme da Banca Feminina em articulação com o movimento feminista e com a Comissão Tripartite, representam um avanço para a participação política das mulheres. Além do valor simbólico que a medida exerce, será possível destinar milhares de reais por ano, mesmo nos menores partidos, a atividades que promovam a participação feminina, como eventos de formação política, congressos, encontros, atos. A multa de 2,5% para os partidos que violarem a norma servirá de incentivo forte ao seu cumprimento. O tempo de pro-

“ Tende-se a considerar participação somente as formas de ação ligadas ao mundo masculino, de classe média alta, da população branca. Por isso, diversas formas de envolvimento das mulheres na política não são reconhecidas. A participação partidária e eleitoral vai desde o ato de votar até apoiar candidatos, estar no debate político, contribuir financeiramente com os partidos, candidatar-se a cargos eleitorais e ocupar cargos públicos, entre outros ”

paganda partidária a ser utilizado para o mesmo fim, apesar de ser muito baixo (10% do total), é um compromisso que os partidos terão de cumprir e, portanto, exerce função simbólica. Sobre a alteração da redação no artigo que estabelece as cotas, esta representou especial avanço por ser uma determinação explícita de que ao menos 30% das candidaturas lançadas pelo partido devem ser do sexo feminino.

Por outro lado, avaliou-se como um retrocesso a rejeição da proposta de incluir o critério raça/cor nas fichas de candidatura do TSE. Essa sugestão, motivada pela necessidade de gerar dados estatísticos sobre a participação de negros/as e indígenas nas eleições (e, posteriormente, de políticas para combater a sub-representação destes) não

foi aceita, apesar da inexistência dessas estatísticas na política institucional. O debate entre líderes também não assimilou a punição para os partidos que não cumprirem as cotas, nem mesmo a diminuição das vagas de candidaturas de 150% para 100%, mudança que auxiliaria o cumprimento das cotas para mulheres.

Além da Comissão Tripartite, dois outros espaços de articulação e reflexão merecem destaque: a Plataforma dos Movimentos Sociais pela Reforma do Sistema Político e a Frente Parlamentar pela Reforma Política com Participação Popular. Com algumas diferenças, esses dois grupos propõem a adoção de listas fechadas com alternância de sexo (o que diminui o caráter individualista e os altos custos da campanha,

a competição intra-partidária e a debilitação do sistema partidário); o financiamento público exclusivo das campanhas eleitorais (para combater a corrupção nos processos eleitorais e a privatização política); a reserva de tempo de propaganda política para mulheres; a destinação de um percentual do fundo partidário para as mulheres realizarem atividades que fortaleçam suas candidaturas; a diminuição ou o fim da cláusula de barreira (para permitir a expressão político-partidária de pequenos partidos); a fidelidade partidária (com o fim de evitar que legisladores troquem de partido para ganhos de benefícios e cargos).

Ambos os grupos buscam também transformar nossos conceitos de poder e participação, regulamentando formas de participação popular. Eles partem do princípio constitucional de que a soberania popular é exercida, mediante plebiscito, referendo e iniciativa popular, pelo voto universal, obrigatório e secreto, com valor igual para todos. Tende-se a considerar participação somente as formas de ação ligadas ao mundo masculino, de classe média alta, da população branca. Por isso, diversas formas de envolvimento das mulheres na política não são reconhecidas. A participação partidária e eleitoral vai desde o ato de votar até apoiar candidatos, estar no debate político, contribuir financeiramente com os partidos, candidatar-se a cargos eleitorais e ocupar cargos públicos, entre outros. É preciso incluir as demandas e necessidades dos setores excluídos, apesar de quase nunca minoritários em termos demográficos. Para conseguirmos um lugar para a idéia de paridade, é preciso lutar para democratizar o poder, é necessário mudá-lo inteira e internamente.

Outros avanços para as mulheres na política em 2009

Paralelamente ao processo de avaliação e votação da reforma eleitoral, a Frente Parlamentar pela Reforma Política com Participação Popular convocou, em 12 de agosto, uma audiência pública na Comissão de Legislação Participativa (CLP) da Câmara dos Deputados. Na ocasião, foi feito ato de entrega da Sugestão de Projeto de Lei de Reforma Política produzido pela Frente. Estiveram presentes representantes da AMB - Articulação de Mulheres Brasileiras, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher e do CFEMEA, que ressaltaram a relevância da proposta e a necessidade de se fazer uma reforma política ampla para incluir as mulheres e outros segmentos excluídos da política, de forma a tornar nosso sistema político-eleitoral realmente democrático e laico.

No mês seguinte, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 590/06 foi aprovada por unanimidade na Comissão Especial da Representação Proporcional da Mesa Diretora. Esta PEC, de autoria da deputada Luiza Erundina (PSB-SP), estabelece que haja representação proporcional dos sexos nas Mesas Diretoras da Câmara, do Senado e de todas as comissões das Casas (permanentes ou temporárias). A proposição legislativa segue agora para votação em Plenário na Câmara dos Deputados.

Poucos meses antes, na primeira semana de junho, foi instalada a Procuradoria Especial da Mulher na Câmara dos Deputados. A função do novo órgão é receber e encaminhar denúncias de violação dos direitos femininos, tais como discriminação de gênero e violência contra as mulheres, além de subsidiar as

comissões da Câmara com estudos de gênero, em especial sobre temas como a violência e o déficit de representação política; atuar junto a entidades públicas e privadas na promoção de políticas que visem à promoção da igualdade de gênero; fiscalizar a implementação de tais políticas e campanhas por parte do Executivo; e cooperar com organismos nacionais e internacionais voltados à implementação de políticas para as mulheres.

O ponto forte e a importância da criação da Procuradoria da Mulher está na possibilidade de fortalecimento da atuação feminina na Câmara e no valor emblemático do espaço institucionalizado que foi conquistado. O próprio projeto de resolução sobre

“ Ainda que representem avanço para a participação feminina e a democracia, as ações afirmativas para mulheres que entraram na nova Lei Eleitoral teriam mais impacto se fossem acompanhadas por mudanças estruturais

”

a criação da Procuradoria Especial da Mulher justifica a sua importância por reconhecer que “historicamente as mulheres sofrem discriminação e violência”. Além da relevância política pelas atividades que irá desenvolver, a instalação da Procuradoria acarreta um impacto em nível simbólico, representando um compromisso com a necessidade de tomar medidas concretas para promover a igualdade de gênero na política.

Cada iniciativa realizada nesse sentido contribuiu para o processo de reconhecimento da coletividade feminina e ao sujeito político mulher, contribuindo para empoderar esses atores políticos. Além disso, possibilitam atuar no que se refere às leis que tramitam no sentido de beneficiar as mulheres. O debate sobre a agenda política levantada por parlamentares oferece mecanismos para avaliar seu compromisso com determinados temas ou setores da sociedade, no caso, os direitos e o bem-estar das mulheres.

As proposições legislativas apresentadas por legisladoras mulheres, as mais dedicadas a propor políticas para a coletividade feminina, apresentam um baixo índice de aprovação (apenas 4% no período de 1988 a 2002). Mesmo sendo o índice geral de aprovações pequeno por natureza, esse percentual é drasticamente mais baixo, o que aponta para o fato que a atuação política feminina não é reconhecida nem ganhou legitimidade dentro

da Câmara. Mesmo em áreas mais prestigiadas e com maior número de proposições legislativas aprovadas, a tendência se confirma. O trabalho da Procuradoria seria frutífero, então, também no sentido de fortalecer esse tipo de proposição legislativa, incrementando seu índice de aprovação na Casa.

Em suma, a Procuradoria e as ferramentas de discriminação positiva na política são importantes porque são mecanismos de ação afirmativa para mulheres em um espaço organizado sob uma ótica masculina. Neste, ao contrário dos homens (que possuem relativa liberdade para atuar), as mulheres têm suas ações e estratégias constringidas objetiva e subjetivamente. Elas necessitam de ferramentas para enfrentar o patriarcalismo enraizado em nossas instituições e para desenvolver iniciativas que beneficiem toda a coletividade feminina, desenvolvendo e fazendo valer leis em prol da igualdade entre os sexos nas diversas esferas da sociedade.

Considerações finais: a necessidade de incrementar a presença feminina em espaços de decisão e as possibilidades de fazê-lo por meio de alterações no sistema político e na lei eleitoral

Ainda que representem avanço para a participação feminina e a democracia, as ações afirmativas para mulheres que entraram na nova Lei Eleitoral teriam mais impacto se

fossem acompanhadas por mudanças estruturais, como a reserva de vagas no próprio parlamento (e não em candidaturas) ou a lista fechada pré-ordenada com alternância paritária de sexo, o financiamento público exclusivo de campanha e a fidelidade partidária. Desta forma, seria possível alcançar patamares de representação feminina compatíveis com a participação das mulheres na sociedade.

As propostas e conquistas supracitadas têm em comum a percepção de que uma reforma política que deixe de contemplar a coletividade feminina não conseguirá transformar as relações de poder profundamente. Esperando que as mudanças no sistema político, tão necessárias para que o número de mulheres em cargos políticos suba, não tardem, comemoramos os pequenos avanços conquistados na lei eleitoral e as alterações que eles podem viabilizar.

O desafio agora será fazer com que os partidos políticos cumpram os compromissos assumidos neste processo. Além disso, os movimentos sociais deverão continuar insistindo para alcançar a reforma mais democrática, capaz de resolver problemas estruturais no sistema de votação, tais como a sub-representação das mulheres; a forma de financiamento das campanhas; o desvirtuamento da representação proporcional no que se refere à representação federativa; e a exclusão dos espaços de poder provocada pelo racismo.

Eixo Políticas Públicas

“Políticas Públicas de Gênero: avanços recentes e desafios futuros”¹

O GT de Políticas Públicas é o responsável, dentro da estrutura do Observatório, pela implementação das ações definidas como prioritárias pelo eixo de Políticas Públicas, o qual tem como objetivo disponibilizar, para toda a sociedade, informações sobre as ações governamentais voltadas ao enfrentamento das desigualdades de gênero e à garantia dos direitos e da autonomia das mulheres. Seu objetivo principal é dar visibilidade e tornar acessível ao público em geral o monitoramento do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (II PNPM), além de promover estudos e pesquisas específicas sobre os temas prioritários do Observatório, relacionados à incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas. O intuito é possibilitar que gestoras e gestores públicos e a sociedade civil organizada acompanhem as atividades de avaliação e monitoramento do II PNPM e que o resultado dessas atividades subsidiem a Administração na formulação de novas políticas e no aperfeiçoamento das já existentes.

O GT de Políticas Públicas trabalhou, em 2009, com três frentes, a saber: realização de estudos e pesquisas visando a subsidiar as ações do Governo Federal para promover a melhoria dos mecanismos responsáveis pela implementação das po-

líticas de gênero no âmbito do governo federal, estadual e municipal; realização de estudos e pesquisas que chamem a atenção para as desigualdades de gênero na ocupação de espaços institucionais de poder; e criação de mecanismos de articulação entre o Observatório e as instâncias de governo e da sociedade civil, a fim de obter informações que subsidiem o Observatório na produção e divulgação de conteúdo.

No âmbito da primeira frente de trabalho, cabe destacar que, ao longo de 2009, foram contratadas duas consultorias que visam a avaliar a concepção e o desenho de dois programas do governo federal especificando se, e de que forma, eles contemplam as perspectivas de gênero e raça: o Programa Luz para Todos, do Ministério de Minas e Energia², e o Plano Nacional de Qualificação Social e Profissional (PNQ), do Ministério do Trabalho e Emprego³.

A contratação da consultoria se deu por meio do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, integrante do sistema ONU no Brasil. Essa avaliação subsidiará a elaboração de materiais de treinamento para gestores e gestoras públicos/as que posteriormente serão utilizados no âmbito do Programa Interagencial

de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia. A escolha dos dois programas a serem avaliados foi feita no âmbito do Comitê de Monitoramento do II PNPM, instância composta por representantes de órgãos do governo e de organismos da sociedade civil organizada. O GT de Políticas Públicas discutiu o escopo dessa consultoria, bem como seus objetivos e produtos esperados. Assim, participou ativamente do processo de negociação que levou à contratação de consultores.

A segunda frente descrita foi abordada pelo GT por meio da realização de um levantamento bibliográfico acerca do tema “mulheres e poder”. Foi um exercício inicial, que será continuado no ano de 2010 por meio da contratação de consultoria para aprofundar a pesquisa e analisar os dados coletados. A partir desse trabalho de análise e catalogação, será criado um banco de dados, o qual estará disponível na página do Observatório.

Com base no levantamento desses dados, poder-se-á conhecer a produção brasileira em torno do tema, revelando-se aspectos interessantes, tais como: o total de trabalhos realizados, o percentual de mulheres autoras dessas pesquisas, comparativamente ao número

1 Este texto foi produzido no âmbito do GT de Políticas Públicas por Marcela Torres Rezende e Luana Palmieri. Também colaboraram Fábria Oliveira Martins Souza e Nina Madsen.

2 Lançado pelo Governo Federal, em novembro de 2003, a partir do desafio de acabar com a exclusão elétrica no país, o Programa Luz para Todos tem a meta de levar energia elétrica para mais de 10 milhões de pessoas do meio rural. O Programa é coordenado pelo Ministério de Minas e Energia, operacionalizado pela Eletrobrás e executado pelas concessionárias de energia elétrica e cooperativas de eletrificação rural. Para o atendimento da meta inicial, serão investidos R\$ 12,7 bilhões. Sua conclusão está prevista para 2010.

3 O PNQ tem como objetivo estabelecer uma articulação entre o trabalho, a educação e o desenvolvimento, considerando a qualificação social e profissional um direito do trabalhador e instrumento indispensável à sua inclusão e aumento de sua permanência no rumo do trabalho.

de homens também autores, quais as principais revistas acadêmicas responsáveis pela publicação, divulgação e disseminação do saber relacionado à temática de gênero, quais são as universidades e institutos de pesquisa dedicados ao tema, em que regiões (ou mesmo estados) do Brasil há maior produção focada em questões de gênero, entre outros elementos. Em posse de tais informações e por meio da construção de um banco de dados que as catalogue, será possível monitorar a produção acadêmica brasileira voltada para questões de gênero, possibilitando a construção de indicadores acerca da mesma.

Essa pesquisa se articula com algumas das linhas de ação sugeridas quando da realização da Oficina do Modelo Lógico, no início de novembro de 2009. Isso porque o levantamento poderá mostrar *como* a academia brasileira tem se debruçado sobre temas relevantes para a promoção da igualdade de gênero. Durante a Oficina do Modelo Lógico, debateu-se sobre diversos fatores que ajudam a entender por que a participação das mulheres em espaços de poder e decisão é tão baixa no Brasil. Diversas causas foram apontadas, como a questão do sistema eleitoral desfavorável e do baixo capital político das mulheres, o preconceito midiático, a dissociação entre as idéias de poder e mulher, o sexismo e o machismo institucional, a tradicional divisão sexual do trabalho, a insuficiência de equipamentos públicos, entre outros.

Conhecendo a literatura acadêmica produzida no Brasil, poder-se-á descobrir se há trabalhos debatendo tais assuntos, bem como o tipo de abordagem apresentada.

Isso facilitará a ampliação do diálogo em torno do tema podendo, ainda, subsidiar argumentos técnicos para aprimorar as discussões. Quanto mais ricos, conhecidos e embasados forem os argumentos, maiores serão as chances de serem elaboradas políticas públicas de qualidade e capazes de enfrentar e de mitigar o problema da desigualdade de gênero.

Finalmente, em relação à terceira frente de trabalho do GT, há que destacar o desenvolvimento de um sistema informatizado para o monitoramento do II PNPM. Esse sistema permitirá à sociedade civil acompanhar, via internet, a implementação das ações do Plano. Apesar de já estar disponível para a sociedade, as informações relativas aos resultados de 2008 e 2009 das ações do Plano que compõem o banco de dados do sistema ainda não foram integralmente preenchidas pelos ministérios. Assim, para que a sociedade civil possa acompanhar em tempo real as ações já implementadas e aquelas que estão em andamento, é fundamental o compromisso por parte dos ministérios no que se refere à prestação de contas dos resultados alcançados. O desenvolvimento do atual sistema foi pensado, em grande parte, para auxiliar os órgãos neste trabalho: ele se caracteriza por ter uma inter-

face simples e de fácil exploração pelo usuário e representa, portanto, um importante instrumento público para ampliação da transparência, da prestação de contas e do controle social, além de estimular o aumento da participação da sociedade no acompanhamento das políticas públicas, enriquecendo nossa democracia.

Para além dessas ações, o GT de Políticas Públicas priorizou o acompanhamento da implementação das ações do capítulo cinco do II PNPM (Participação das Mulheres nos Espaços de Poder e de Decisão). Importante destacar a relação de complementaridade que se estabelece entre o trabalho focado deste GT e o trabalho de monitoramento global das ações do II PNPM realizado pelo Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, o qual tem por finalidade acompanhar e avaliar o cumprimento do estabelecido no II PNPM, bem como de promover a articulação entre os diferentes órgãos que o compõe. Ao GT de Políticas Públicas cabe, apoiado pelo monitoramento realizado pelo Comitê, acompanhar a implementação de políticas vinculadas ao tema-foco do ano em questão, além de promover estudos e pesquisas definidos pelo GT em consulta com o Comitê, que aprofundem algumas análises.

“

o GT de Políticas Públicas priorizou o acompanhamento da implementação das ações do capítulo cinco do II PNPM

”

Neste contexto, foi acompanhada a implementação das ações prioritárias do capítulo 5 do II PNPM, quais sejam: sensibilização da sociedade e implementação de estratégias para a ampliação da participação das mulheres nos espaços de poder e decisão; criação de mecanismos de apoio à participação político-partidária das mulheres; criação, revisão e implementação de instrumentos normativos com vistas à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e entre as mulheres, na ocupação de postos de decisão nas distintas esferas do poder público. Ao longo de 2009, a SPM/PR coordenou diversas dessas ações. Cabe destacar que elas dialogam com as linhas de ação propostas quando da realização da Oficina do Modelo Lógico. Abaixo, seguem reflexões acerca da implementação dessas atividades.

Caminhos para políticas públicas de promoção da participação de mulheres em espaços de poder e de decisão

Os expressivos números que demonstram serem mulheres a maior parte da população e do eleitorado brasileiro, além de serem quase metade da população economicamente ativa, não guardam qualquer relação de coerência com o baixíssimo percentual de representação do sexo feminino nas instâncias e espaços de poder e decisão, desde que a análise seja meramente quantitativa.

Quando aliamos os números a fatores como a persistência da cultura patriarcal que associa os homens ao espaço público e as mulheres ao espaço privado; o peso do poder econômico no processo elei-

toral e o custo crescente das campanhas favorecendo as candidaturas masculinas; o pouco tempo dedicado à ação política pelas mulheres, em grande parte pela sobrecarga de responsabilidades, pelo acúmulo das tarefas domésticas; dentre vários outros fatores, passamos a entender a sub-representação das mulheres nos espaços de poder.

Contudo, ainda que timidamente, verifica-se que a participação das mulheres nas instâncias de poder no país vem crescendo ao longo dos anos. Apenas para exemplificar o aumento do número de mulheres nos espaços de poder e decisão, apresenta-se a nítida mudança na estrutura da magistratura dos Tribunais Superiores brasileiros e na representação feminina na Câmara dos Deputados. No âmbito do Poder Judiciário, até 1998 o Supremo Tribunal Fe-

TABELA 1 – Distribuição de homens e mulheres, por cargos ocupados em instâncias de poder selecionadas – Brasil, 2008.

Poderes do Estado	Cargo/mandato	Mulheres		Homens		Total
		Nº	%	Nº	%	Nº
Poder Legislativo	Deputada Federal	46	8,90	467	91,1	513
	Deputado/a Estadual/Distrital*	123	11,60	936	88,4	1.059
	Vereador/a*	6.556	12,60	45.252	87,4	51.808
	Senador/a	10	12,30	71	87,7	81
Poder Executivo	Presidente da República	-	-	1	100,0	1
	Governador/a	3	11,10	27	88,9	27
	Prefeito/a*	418	7,50	5.141	92,5	5.559
Poder Judiciário	Ministro/a do STF	2	18,20	9	81,8	11
	Ministro/a do STJ	5	12,12	25	87,88	33**
	Ministro/a do TST	4	15,40	22	84,6	26
	Ministro/a do TSE	-	-	7	100,0	7
	Ministro/a do STM	1	6,70	14	93,3	15

Fontes: Tribunal Superior Eleitoral; Supremo Tribunal Federal e www.brasil.gov.br

Notas: *Refere-se à distribuição dos eleitos, por sexo.

**3 cargos vagos.

deral (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Superior Tribunal Militar (STM) eram compostos exclusivamente por homens e, atualmente, dos 89 ministros destes Tribunais Superiores, 14 são mulheres. Com relação ao Legislativo, nas eleições de 1994 houve um total de 185 candidaturas femininas a uma vaga na Câmara dos Deputados, das quais somente 32 (6,23%) mulheres foram eleitas. Já em 2006, o número de mulheres candidatas subiu mais de duas vezes e meia (252,4%), chegando ao total de 652 candidatas. No entanto, esse número representou um crescimento de apenas 43,75% no número de mulheres eleitas, pois somente 46 (8,97%) cadeiras da Câmara dos Deputados foram ocupadas por mulheres.

Embora crescente, o quantitativo de representação feminina ainda é baixo. A partir dessa constatação, insurge como um dos temas centrais da II Conferência Nacional de Políticas para Mulheres, realizada em 2007, a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão, atribuindo-se uma concepção abrangente de “espaços de poder”, de acordo com a qual a participação política comporta várias frentes, desde a participação em organizações na sociedade, passando pelos partidos políticos, até a ocupação de cargos e de mandatos eletivos no Estado, especialmente nos poderes Legislativo e Executivo, nas instâncias federal, estadual, distrital e municipal. Como consequência, foi incluído um novo eixo no II PNPM, denominado “Participação das Mulheres nos Espaços de Poder e Decisão” e relativo ao Capítulo 5.

Desde o I Plano de Políticas para Mulheres, diversas ações vêm

“ Atualmente, o Fórum [de Instâncias de Mulheres em Partidos Políticos] conta com a presença de representantes de 14 partidos que já possuem alguma organização interna de mulheres. Isso corresponde a 50% dos 28 existentes no país. ”

sendo implementadas pela Secretaria Especial de Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) para a promoção e o fortalecimento da participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão, ainda que a consolidação e a estruturação desse eixo só tenham ocorrido no II Plano, lançado em 2007, o qual vem sendo efetivado pela SPM/PR e o Conselho Nacional de Direitos da Mulher (CNDM) em parceria com outros setores do Governo, no âmbito do Executivo e do Legislativo, e com movimentos de mulheres. Trata-se de um processo contínuo de avanços e conquistas, podendo-se citar 2009 como um ano importante para a ampliação e fortalecimento da participação das mulheres nas esferas de poder e decisão, em que se destacam o Seminário e a Campanha “*Mais Mulheres do Poder*” e a instituição da Comissão Tripartite, no que toca à reforma eleitoral.

O Seminário “*Mais Mulheres no Poder: Uma questão de Democracia*” realizado em 2009, como parte das comemorações do dia Internacional da Mulher, pela SPM/PR e CNDM, com o apoio da Bancada Feminina no Congresso Nacional e do Fórum de Instâncias de Mulheres dos Partidos Políticos, teve como escopo o

debate acerca da sub-representação feminina na política e da presença das mulheres nos espaços de poder e decisão, bem como da reforma política. Participaram do evento, enriquecendo e aprimorando o debate, representantes do governo, da sociedade civil e dos partidos políticos, bem como pesquisadores especializados no tema, além de outros representantes de várias esferas de poder. A realização do encontro se enquadra na ação número 5.1.5 do II PNPM, “realizar eventos de sensibilização para estimular a participação de mulheres nos cargos de direção dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário”.

Vale registrar a importante parceria do Fórum de Instâncias de Mulheres dos Partidos Políticos, cuja criação foi sugerida na reunião promovida pela SPM/PR, em 2007, com mulheres representantes nacionais dos partidos políticos, momento em que se discutiu a necessidade de maior capacitação das mulheres para disputar espaços nos partidos e no processo eleitoral. O Fórum destina-se, principalmente, ao monitoramento do avanço das mulheres nas instâncias partidárias e à colaboração para a formação política das mulheres, de forma a incidir nas discussões da Reforma Eleitoral

e no arcabouço jurídico-eleitoral, cabendo-lhe, portanto, articular para que as reivindicações das mulheres sejam inseridas nas plataformas eleitorais, propiciar ações que estimulem as mulheres a participarem das eleições e a incidir de forma efetiva no enfrentamento das discriminações contra as mulheres.

Cabe destacar que a manutenção do fórum e sua afirmação enquanto espaço destinado ao empoderamento das mulheres na política institucional consta como uma das ações previstas no II PNPM (a saber: a ação 5.2.1 do capítulo 5 – “consolidar o Fórum de Instâncias de Mulheres dos Partidos Políticos”). Atualmente, o Fórum conta com a presença de representantes de 14 partidos que já possuem alguma organização interna de mulheres. Isso corresponde a 50% dos 28 existentes no país. Vale ressaltar que já está em andamento, com o apoio da SPM/PR, a criação dos Fóruns Regionais.

A importância de mudanças na lei partidária para garantir maior participação das mulheres na política institucional foi comentada por Rangel, na Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Segundo ela:

A política de ação afirmativa para incrementar a participação feminina na política institucional brasileira se restringe às eleições proporcionais (vereadores, deputados estaduais e federais) e deixa

de fora a escolha de cargos majoritários (prefeito, governador, senador e presidente). Por esse motivo, o esforço para vencer a marginalização das mulheres na política partidária precisa ter como principal frente de ação a busca pela superação da resistência dos partidos em apoiar as candidaturas femininas. Para que isso ocorra, é necessário dar um fim deliberado e planejado ao problema por meio de mudanças institucionais⁴.

Em continuidade aos objetivos do Seminário, foi lançada a Campanha “*Mais Mulheres do Poder: Eu assumo este compromisso!*”, com a finalidade de promover uma ação transformadora de estruturas de poder e das instituições, assim como de cultura e mentalidade vigente nas relações sociais. Para tanto, a Campanha busca fortalecer a discussão sobre a temática a partir da divulgação de estudos, pesquisas e estatísticas acerca da participação das mulheres no âmbito dos três Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), dos partidos políticos, das empresas e dos movimentos organizados da sociedade civil⁵. Nesse sentido, é importante reproduzir alguns dos dados obtidos a partir da instituição do site da campanha. Segundo Gomes, em artigo publicado na Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero,

Após as Eleições de 2008, o site www.maismulheresnopoderbrasil.com.br e a Secretaria Especial de

Políticas para as Mulheres realizaram um levantamento sobre a formação do secretariado dos novos Executivos nas capitais brasileiras. O estudo mostra que as mulheres representam apenas 19,85% do primeiro escalão dos recém empossados Executivos Municipais nas 26 capitais analisadas. São 79 secretárias (19,85%) e 319 secretários (80,15%) nas 398 secretarias apuradas. O percentual representa mais que o dobro de prefeitas eleitas e mais que o percentual de vereadoras, mas fica aquém do peso e importância das mulheres na sociedade e no eleitorado, mostrando que elas encontram dificuldades também para serem indicadas para cargos de confiança em administrações majoritariamente governadas por homens, apesar de sua crescente escolaridade e qualificação profissional⁶.

Tendo em vista se tratar de um processo ininterrupto de busca pela mudança da estrutura social e de poder, com o intuito de possibilitar uma maior e efetiva participação feminina na política e nas demais instâncias de poder e decisão, a SPM/PR instituiu, por meio da Portaria nº 15, de 11 de março de 2009, a Comissão Tripartite, com o objetivo de discutir, elaborar e encaminhar proposta de revisão da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições. A criação dessa comissão reflete a ação 5.4.1 do II PNPM: elaboração de “proposta de revisão da lei de cotas no âmbito de uma comissão tripartite (Executivo, Legislativo e sociedade civil)”.

No que toca à ampliação da participação política das mulheres, a Lei traz as seguintes mudanças:

4 RANGEL, Patrícia. “Existe democracia sem as mulheres? Uma reflexão sobre a função e o apoio às ações afirmativas na política”, in: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp.67-75

5 Tais dados encontram-se disponibilizados no site www.maismulheresnopoderbrasil.gov.br.

6 Gomes, Alessandra Soares Muniz. “Sub-representação feminina na política é constatada também nos Secretariados dos Estados e das Capitais”, in: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp 82-85.

1. O parágrafo terceiro do artigo 10 da Lei nº 9.504/1997 passa a vigorar com a seguinte redação: “Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo”.

Na redação anterior a palavra utilizada era reservar. Com a mudança, os partidos têm de manter a proporcionalidade de um mínimo de 30% e um máximo de 70% por sexo na sua lista de candidaturas.

2. São acrescentados o inciso V e o parágrafo 5º ao Artigo 44 da Lei nº 9.096/1995 que regula a aplicação de recursos do Fundo Partidário:

“V. Na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres conforme percentual que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 5% (cinco por cento) do total”. (NR)

“§ 5º O partido que não cumprir o disposto no inciso V do caput deste artigo deverá, no ano subsequente, acrescer o percentual de 2,5% do Fundo Partidário para essa destinação, ficando impedido de utilizá-lo para atividade diversa”.

3. O artigo 45 da Lei nº 9.096/1995, que trata da propaganda partidária gratuita fica acrescido do inciso IV:

“IV – promover e difundir a participação política feminina, dedicando às mulheres o tempo que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 10% (dez por cento)”.

Em recente artigo escrito para a Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Rangel faz um breve balanço dessas alterações, destacando que:

Essas conquistas, alcançadas graças à atuação firme da Bancada Feminina, representam um avanço para a participação política das mulheres. Além do valor simbólico que a medida exerce, será possível destinar milhares de reais por ano, mesmo nos menores partidos, a atividades que promovam a participação feminina, como eventos de formação política, congressos, encon-

tros, atos. Também representou avanço a determinação mais explícita, no texto, de que ao menos 30% dos candidatos lançados pelo partido devem ser do sexo feminino.

Por outro lado, avaliou-se como um retrocesso a rejeição da proposta de incluir o critério raça/cor nas fichas de candidatura do TSE. Essa sugestão, motivada pela necessidade de gerar dados estatísticos sobre a participação de negros/as e indígenas nas eleições (e, posteriormente, de políticas para combater a sub-representação destes)

não foi aceita, apesar da inexistência dessas estatísticas na política institucional. O debate entre líderes também não assimilou a punição para os partidos que não cumprirem as cotas, nem mesmo a diminuição das vagas de candidaturas de 150% para 100%, mudança que auxiliaria o cumprimento das cotas para mulheres⁷.

Nessa esteira, verifica-se que, em 2009, importantes ações foram implementadas no âmbito do Capítulo 5 do II PNPM, as quais, indubitavelmente, projetam-se em diversas outras metas a serem alcançadas nos anos consecutivos, a fim de assegurar a continuidade do processo rumo à garantia, ampliação e fortalecimento da participação das mulheres nos espaços de poder e decisão de forma igualitária e plural, incluindo-se as questões étnico-raciais.

Outra ação do II PNPM que mereceu destaque no monitoramento do GT é a que visa a dar apoio aos Conselhos de Direitos de Mulheres, por meio do estabelecimento de convênios entre a SPM/PR e tais entidades. Trata-se da ação 5.3.1 – “Apoiar a criação e o fortalecimento de conselhos estaduais e municipais dos direitos da mulher”. Atualmente, 281 conselhos têm convênios com a SPM/PR. Ainda nessa mesma seara, outras duas ações previstas no II PNPM foram contempladas: a 5.3.2 – “Assegurar o funcionamento efetivo do CNDM”; e a ação 5.3.5 – “Promover a capacitação de conselheiras dos Conselhos dos Direitos da mulher em todas as esferas”.

7 RANGEL, Patrícia. “Existe democracia sem as mulheres? Uma reflexão sobre a função e o apoio às ações afirmativas na política”, in: Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, Ano I, número 1. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres, 2009, pp.67-75

Para dar conta das atividades acima citadas, em 2009 o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) realizou o Seminário “Conselho de direitos e controle social das políticas públicas para mulheres”, que teve por objetivo descobrir caminhos para o fortalecimento dos conselhos de direitos da mulher como instrumentos de controle social de políticas para mulheres, respeitando sua autonomia. Conselheiras do CNDM e representantes dos Conselhos estaduais e municipais também debateram formas de instituir mecanismos de articulação e comunicação dos conselhos entre as três esferas de governo, além de reafirmar o compromisso com a construção de planos locais, orientados pelo II PNPM.

Nesta linha, o Governo Federal também apoiou, em 2009, a criação e o fortalecimento de diversos organismos de políticas para as mulheres e conselhos de defesa dos direitos das mulheres das esferas estaduais e municipais, com os objetivos de promover a institucionalidade das políticas para as mulheres no âmbito local, estimular a construção de planos estaduais e municipais de políticas para as mulheres e incentivar o exercício do controle social e da organização das mulheres para defesa de seus direitos e participação no processo de construção e implementação de políticas públicas.

É possível citar, ademais, o encaminhamento ao Congresso Nacional de proposta de Projeto de Lei que cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens nas relações de trabalho urbano e rural e que coíbe práticas discriminatórias neste âmbito. Produzida pelo Governo Federal, a proposta leva em conta princípios

constitucionais, normas internacionais ratificadas pelo Brasil e convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O objetivo da mobilização em torno da criação de uma Lei que trate sobre igualdade no mundo do trabalho é efetivar, nesta esfera, o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens, orientando-se pela idéia de traduzir a declaração de igualdade consagrada em dispositivos constitucionais e normas infraconstitucionais destinadas a prevenir e coibir quaisquer práticas discriminatórias lesivas à dignidade das mulheres.

Busca-se, assim, garantir que a crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorra em respeito às especificidades da condição feminina e a permanência delas no emprego, combatendo inclusive com ações do Estado, todas as formas de discriminação em razão de sexo, raça e etnia. Esse encaminhamento responde à implementação da ação número 5.4.2 do II PNPM: “Elaborar projeto de lei de igualdade de direitos, tratamento e oportunidades entre mulheres e homens que garanta a efetivação de direitos”.

Há que mencionar, ademais, a ação 5.2.6 do II PNPM – “Buscar o

compromisso do TSE para a inclusão do quesito raça/cor nas fichas de inscrição de candidatas/os nas eleições”. Como é sabido, além das mulheres, outros segmentos sociais encontram-se em situação de sub-representação, não possuindo apoio político suficiente para apresentarem candidaturas e, menos ainda, para se elegerem. Essa constatação se vê verdadeira em se tratando da população negra. Exemplo disso são os dados divulgados pelo Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2007-2008 (UFRJ), que demonstram, por exemplo, que na Câmara dos Deputados existem somente 10 deputados negros (1,9%). No caso das mulheres, onde há uma dupla sub-representação, o número é ainda menor, já que elegemos apenas uma deputada negra (0,1%).

Portanto, a busca por melhores condições de igualdade que permitam a essas pessoas se tornarem representantes da sociedade se tornou um ponto crítico de atuação da SPM/PR, que tem trabalhado em busca da inserção do quesito raça/cor nas fichas de inscrição de candidaturas dos partidos políticos para que, assim como no caso das mulheres, seja possível produzir dados e, eventualmente, políticas públicas voltadas para a alteração deste quadro de desigualdade.

“ na Câmara dos Deputados existem somente 10 deputados negros (1,9%). No caso das mulheres, onde há uma dupla sub-representação, o número é ainda menor, já que elegemos apenas uma deputada negra (0,1%). ”

Abaixo, segue uma tabela-resumo sobre as ações do II PNPM acima descritas.

AÇÃO	RESULTADO ALCANÇADO
5.1.2. Criar portal sobre a participação das mulheres nos espaços de poder.	Campanha “ <i>Mais Mulheres do Poder: Eu assumo este compromisso!</i> ” Seminário “ <i>Mais Mulheres no Poder: Uma questão de Democracia</i> ”
5.1.4. Desenvolver ações e campanhas sobre a importância e necessidade da ampliação da participação política das mulheres, estimulando a filiação partidária e candidaturas e o voto em mulheres em todos os níveis, considerando as diversidades de raça e etnia.	Campanha “ <i>Mais Mulheres do Poder: Eu assumo este compromisso!</i> ” Seminário “ <i>Mais Mulheres no Poder: Uma questão de Democracia</i> ”
5.1.5. Realizar eventos de sensibilização para estimular a participação das mulheres nos cargos de direção dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.	Campanha “ <i>Mais Mulheres do Poder: Eu assumo este compromisso!</i> ” Seminário “ <i>Mais Mulheres no Poder: Uma questão de Democracia</i> ”
5.1.6. Promover/estimular estudos, debates e outras medidas para ampliar a participação das mulheres nos cargos de direção das organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, assim como das empresas privadas.	Contratação de consultoria por meio do Projeto Interagencial para a Promoção da Igualdade de Gênero e Raça, em parceria com o Unifem
5.2.1. Consolidar o Fórum de Instâncias de Mulheres dos partidos políticos.	Fórum de Instâncias de Mulheres dos Partidos Políticos
5.2.2. Desenvolver ações de sensibilização nos partidos políticos sobre a participação das mulheres nos espaços de poder.	Campanha “ <i>Mais Mulheres do Poder: Eu assumo este compromisso!</i> ” Seminário “ <i>Mais Mulheres no Poder: Uma questão de Democracia</i> ”
5.2.6. Buscar o compromisso do TSE para a inclusão do quesito raça/cor nas fichas de inscrição de candidatas/os nas eleições	Ação em processo de negociação
5.3.1. Apoiar a criação e o fortalecimento de conselhos estaduais e municipais dos direitos da mulher.	Estabelecimento de convênios entre a SPM/PR e tais entidades
5.3.2. Assegurar o funcionamento efetivo do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher.	CNDM funcionando efetivamente
5.3.5. Promover a capacitação de conselheiras dos Conselhos dos Direitos das Mulheres em todas as esferas.	Estabelecimento de convênios entre a SPM/PR e tais entidades
5.4.1. Elaborar proposta de revisão da lei de cotas no âmbito de uma comissão tripartite (Executivo, Legislativo e Sociedade Civil).	Criação da Comissão Tripartite (Portaria nº 15, de 11 de março de 2009)
5.4.2. Elaborar projeto de lei de igualdade de direitos, tratamento e oportunidades entre mulheres e homens que garanta a efetivação de direitos.	Encaminhamento ao Congresso Nacional de proposta de Projeto de Lei da Igualdade



Anexo

Compêndio de indicadores

I Resultado intermediário esperado: Construir e fortalecer trajetórias políticas de mulheres
Indicador proposto: % de mulheres re-eleitas em vários cargos

PORCENTAGEM DE MULHERES RE-ELEITAS EM VÁRIOS CARGOS	
Deputadas	Senadoras
Alice Mazzuco Portugal - PCdoB/BA	Marina Silva - PT/AC
Fátima Bezerra - PT/RN	Maria do Carmo Alves - DEM/SE
Gorete Pereira - PR/CE	
Iriny Lopes - PT/ES	
Janete Capiberibe - PSB/AP	
Luciana Genro - PSOL/RS	
Luiza Erundina - PSB/SP	
Maria do Rosário - PT/RS	
Maria Helena - PSB/RR	
Maria Lúcia Cardoso - PMDB/MG	
Marinha Raupp - PMDB/RO	
Nice Lobão - DEM/MA	
Perpétua Almeida - PCdoB/AC	
Professora Raquel Teixeira - PSDB/GO	
Sandra Rosado - PSB/RN	
Thelma de Oliveira - PSDB/MT	
Vanessa Grazziotin - PCdoB/AM	
Maria do Carmo Lara - PT/MG *	
Elcione Barbalho - PMDB/PA - 1995/99 - 1999/03	
Rita Camata - PSDB/ES - 1987/91 - 1991/95 - 1995/99 - 1999/03	
Rosilda de Freitas - PMDB/ES - 1987/91 - 1991/95 - 1999/03 - 2003/07	
Fátima Pelaes - PMDB/AP - 1991/95 - 1995/99 - 1999/02	
22 de 47 ou 46,80%	2 de 9 ou 22,22%

Fonte: Site da Câmara dos Deputados - acessado em 19/02/2010

* Deputada renunciou.

II Resultado intermediário esperado: Fortalecimento do enfrentamento ao racismo e sexismo institucional

Indicador proposto: % de diferença salarial entre homens e mulheres em mesmos postos/ocupações por raça/cor

Rendimento médio do trabalho principal segundo posição na ocupação por sexo e raça/cor-2008

Posição Ocupação/ Raça/coresexo	Indígena			Branca			Negra			Amarela			Total		
	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos	Masculino	Feminino	Ambos
Empregado com carteira de trabalho assinada	988,69	805,77	917,10	1.337,51	1.004,35	1.205,79	876,83	689,99	818,05	1.804,27	1.797,49	1.801,59	1.117,77	884,82	1.034,12
Militar	415,00	-	415,00	2.012,93	3.219,38	2.054,63	1.695,43	5.617,19	1.805,70	1.300,00	-	1.300,00	1.846,20	4.312,69	1.922,99
Funcionário público estatutário	2.165,02	1.716,19	1.888,43	2.505,42	1.692,13	2.010,36	1.702,55	1.176,57	1.403,27	3.766,62	2.411,95	3.032,61	2.145,40	1.480,37	1.752,36
Outro empregado sem carteira de trabalho assinada	539,19	426,88	504,04	845,65	697,67	787,81	499,24	466,77	489,37	1.400,44	1.057,94	1.234,13	639,18	583,31	620,08
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	415,00	500,02	492,09	704,44	518,20	537,24	583,92	504,61	512,33	1.322,24	548,08	656,81	640,47	510,53	523,48
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	557,08	262,81	288,08	427,24	331,18	335,60	397,67	283,30	289,35	500,00	336,87	340,18	408,96	301,12	306,56
Conta própria	547,80	473,83	524,74	1.199,12	773,94	1.055,54	643,95	411,83	568,13	1.549,43	1.333,84	1.456,02	908,00	592,75	803,19
Empregador	2.638,12	1.533,75	2.400,78	3.675,40	2.781,00	3.420,00	2.072,41	1.748,20	1.993,73	3.467,94	2.633,44	3.190,59	3.161,36	2.496,82	2.979,86
Total	757,59	520,85	649,31	1.411,56	889,95	1.180,96	757,21	498,61	650,69	1.978,51	1.397,11	1.708,14	1.078,55	704,34	918,67

Fonte: IBGE/Microdados PNAD 2008
Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC-Núcleo de Gestão de Informações Sociais
Nota: 1. Considerou-se população com 16 anos ou mais de idade

- III Resultados intermediários esperados: 1) Maior disponibilidade de tempo para as mulheres
 2) Maiores condições para a participação das mulheres nos espaços públicos

Indicador proposto: % crianças de 0 a 6 anos na creche e pré-escola

PERCENTUAL DE CRIANÇAS DE 0 A 6 ANOS NA CRECHE E PRÉ-ESCOLA POR SEXO E RAÇA/COR - 2008		
Categorias		%
Masculino		45,92
	Indígena	33,91
	Branca	47,32
	Preta	50,22
	Amarela	49,91
	Parda	44,23
Feminino		45,66
	Indígena	26,10
	Branca	46,20
	Preta	46,95
	Amarela	53,31
	Parda	45,12
Ambos		45,79
	Indígena	29,84
	Branca	46,76
	Preta	48,72
	Amarela	51,57
	Parda	44,67

Fonte: IBGE/Microdados PNAD 2008
 Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

IV Resultado intermediário esperado: Maior disponibilidade de tempo para as mulheres
Indicador proposto: % de pessoas que realizam afazeres domésticos por sexo e raça/cor

PERCENTUAL DE PESSOAS QUE REALIZAM AFAZERES DOMÉSTICOS POR SEXO E RAÇA/COR - 2008		
Categorias		%
Masculino		46,05
	Indígena	50,42
	Branca	46,27
	Preta	50,02
	Amarela	50,62
	Parda	45,05
Feminino		88,11
	Indígena	92,34
	Branca	86,26
	Preta	90,00
	Amarela	83,61
	Parda	90,23
Ambos		67,99
	Indígena	72,74
	Branca	67,62
	Preta	70,45
	Amarela	69,04
	Parda	68,02

Fonte: IBGE/Microdados PNAD 2008
 Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais
 Nota: 1 Considerou-se a população com 16 anos ou mais de idade



V Resultado intermediário esperado: Maior disponibilidade de tempo para as mulheres
Indicador proposto: Número médio de horas dedicadas a afazeres domésticos por sexo e raça/cor

NÚMERO MÉDIO DE HORAS SEMANAIS DE AFAZERES DOMÉSTICOS POR SEXO E RAÇA/COR- 2008		
Categorias		
Masculino		10,03
	Indígena	11,07
	Branca	9,83
	Preta	10,44
	Amarela	9,50
	Parda	10,19
Feminino		25,34
	Indígena	25,62
	Branca	24,78
	Preta	25,14
	Amarela	23,84
	Parda	26,07
Ambos		20,38
	Indígena	20,91
	Branca	20,01
	Preta	20,03
	Amarela	19,20
	Parda	20,90

Fonte: IBGE/MicrodadosPNAD2008
 Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais
 Nota: 1 Considerou-se a população com 16 anos ou mais de idade

VI Resultado Intermediário esperado: Maior inserção das mulheres no mercado de trabalho
Indicador proposto: Taxa de desemprego por sexo e raça/cor

TAXA DE DESEMPREGO SEGUNDO SEXO E RAÇA/COR - 2008		
Categorias		%
Masculino		5,06
	Indígena	5,17
	Branca	4,36
	Preta	6,35
	Amarela	4,21
	Parda	5,45
Feminino		9,46
	Indígena	7,76
	Branca	8,19
	Preta	12,87
	Amarela	6,28
	Parda	10,25
Ambos		6,99
	Indígena	6,37
	Branca	6,09
	Preta	9,19
	Amarela	5,18
	Parda	7,48

Fonte: IBGE/Microdados PNAD 2008

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Notas: 1 Considerou-se a população com 16 anos ou mais de idade

2 A taxa de desemprego é a proporção da população desocupada em relação à População Economicamente Ativa - PEA



VII Resultados intermediários esperados: 1) Maior inserção das mulheres no mercado de trabalho
2) Maior disponibilidade de tempo para as mulheres

Indicador proposto: Taxa de atividade por sexo e raça/cor

TAXA DE ATIVIDADE SEGUNDO SEXO E RAÇA/COR - 2008		
Categorias		%
Masculino		81,76
	Indígena	81,24
	Branca	81,00
	Preta	81,94
	Amarela	77,16
	Parda	82,64
Feminino		58,48
	Indígena	61,39
	Branca	58,18
	Preta	60,54
	Amarela	54,07
	Parda	58,47
Ambos		69,62
	Indígena	70,67
	Branca	68,82
	Preta	71,00
	Amarela	64,27
	Parda	70,35

Fonte: IBGE/Microdados PNAD 2008

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Notas: 1 Considerou-se a população com 16 anos ou mais de idade

2 A taxa de atividade é a proporção da População Economicamente Ativa - PEA em relação à População em Idade Ativa - PIA

VIII Resultado Intermediário esperado: Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão.
Indicador proposto: % de mulheres no primeiro escalão dos três poderes nos níveis federal e estadual, por raça/cor

PORCENTAGEM DE MULHERES NO PRIMEIRO ESCALÃO DOS TRÊS PODERES NOS NÍVEIS FEDERAL E ESTADUAL *.	
Vereadoras	12,52%
Deputadas Estaduais / Distritais	11,61%
Deputadas Federais	8,77%
Senadoras	12,34%
Prefeitas	9,09%
Governadoras	14,81%
DAS - 5	23,6%
DAS - 6	20,8%
Ministras	5,4%
Secretárias de Estado	16,48%
Secretárias de Município	19,85%
Magistradas	30,02%
Ministras do Poder Judiciário	15,56%

*Dados retirados do site Mais Mulheres no Poder - <http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados.php> - Acessado no dia 09/02/2010

- IX Resultado Intermediário esperado: Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão.**
Indicador proposto: % de mulheres nos cargos de tomada de decisão por raça/cor

NÚMERO DE CANDIDATAS / NÚMERO TOTAL DE CANDIDATOS POR CARGO. - ELEIÇÕES DE 2008		
Mulheres	Homens	Total
80.933 - (21,34%)	298.333 - (78,66%)	379.266

*Dados retirados do site Mais Mulheres no Poder - http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Eleicoes_Sexo.pdf - Acessado no dia 09/02/2010

- X Resultado Intermediário esperado: Valorizar movimentos sociais em que as mulheres estão presentes**
Indicador proposto: Número de mulheres filiadas a sindicatos e partidos.

NÚMERO DE MULHERES FILIADAS A SINDICATOS E PARTIDOS	
Sindicatos - Número de associadas**	Partidos Políticos - Direções Executivas*
17,04%	15,1%

*Dados retirados do site Mais Mulheres no Poder - http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Direcoes_Executivas_Nacionais_dos_Partidos_Politicos_brasileiros.pdf - Acessado no dia 09/02/2010; **IBGE - Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio

- XI Resultados Intermediários esperados: 1) Aumentar do número de mulheres candidatas**
2) Aumentar a disposição das mulheres e da percepção da capacidade para o exercício do poder

Indicador proposto: Número de candidatas/nº total de candidatos por cargo e raça/cor

NÚMERO DE CANDIDATAS / NÚMERO TOTAL DE CANDIDATOS POR CARGO. - ELEIÇÕES DE 2008		
Mulheres	Homens	Total
80.933 - (21,34%)	298.333 - (78,66%)	379.266

*Dados retirados do site Mais Mulheres no Poder - http://www.maismulheresnopoderbrasil.com.br/dados/Eleicoes_Sexo.pdf - Acessado no dia 09/02/2010

XII Resultado intermediário esperado: Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão
Indicador proposto: % de mulheres por nível hierárquico em empresas

PORCENTAGEM DE MULHERES POR NÍVEL HIERÁRQUICO - 2008/2009*	
Presidente, CEOs (Chief Executive Officer) ou equivalente	21,43%
Vice-Presidente	17,47%
Diretora	26,29%
Gerente	34,14%
Supervisora	47,58%
Chefe	42,07%
Encarregada	55,58%
Coordenadora	55,67%

*Dados da Catho Online em pesquisa realizada em fevereiro de 2009 e referente às informações de 89.075 empresas do Cadastro Catho - Junho de 2009

XIII Resultado intermediário esperado: Ambiente de trabalho mais equitativo e favorável à participação das mulheres, especialmente negras, nos espaços de poder e decisão
Indicador proposto: % de mulheres em Cargos de chefia - Presidentes e CEOs (Chief Executive Officer) - por sexo em empresas no Brasil

CARGOS DE CHEFIA - PRESIDENTES E CEOS (CHIEF EXECUTIVE OFFICER) POR SEXO NO BRASIL*	
Homens	Mulheres
78,57%	21,43%

*Dados da Catho Online em pesquisa realizada em fevereiro de 2009 e referente às informações de 89.075 empresas do Cadastro Catho - Junho de 2009





