

SUGESTÕES DO GRUPO DE MULHERES DIPLOMATAS POR ORDEM DE PRIORIDADE

MEDIDAS PRIORITÁRIAS

O Grupo apoia:

a) a meta de 30% de mulheres como MPC até o primeiro semestre de 2022, conforme acordo divulgado pela Senadora Kátia Abreu com o Chanceler Carlos Alberto França;

b) designar mulheres em pelo menos 25% dos cargos de comando no Brasil e no exterior, corrigindo a super-representação em consulados, Embaixadas na África e na Administração, e a sub-representação em postos-chave da política externa brasileira¹;

c) sem prejuízo da adoção das medidas mencionadas nos itens a e b, institucionalizar processo para alcançar a paridade de gênero na carreira diplomática, na ocupação de todos os DAS e na chefia de postos de maior relevância para a Política Externa em até 10 anos²;

d) garantir a paridade de gênero em todos os órgãos colegiados do MRE;

d.1) incluir ao menos duas mulheres diplomatas na Comissão de Remoções (quando esse número não for atingido pela regra de ocupação de certos cargos, como chefia de G do sr. ME, chefia de G do sr. SG, sr. SGAD e D-DSE, fazer convite “ad hoc” a uma mulher diplomata para se somar à comissão);

d.2) convocar Ministra de Primeira Classe no exercício de chefia de Posto para compor a Comissão de Promoções, conforme faculta o art. 26 do Decreto n. 6.559, de 8 de setembro de 2008;

¹ Hoje, a proporção de mulheres em postos de chefia é de 17%, porém elas passam a ser 30% das chefias nos Consulados. Importa notar ainda que as mulheres são 36% da chefia dos Consulados em Postos C. As mulheres diplomatas ocupam apenas 11% das chefias das Embaixadas. Não há, atualmente, nenhuma mulher chefiando Embaixada em Posto A. Elas são 10% em Embaixada em Posto B, 13% em Embaixadas em Posto C e 15% em Embaixadas em Posto D. Como se percebe, a proporção de mulheres em chefias de Embaixadas aumenta à medida que o posto passa de A para D. As mulheres diplomatas são menos de 10% em Delegações (contando a Embaixadora Maria Luísa Escorel de Moraes, que é RPA). Finalmente, as mulheres diplomatas são 33% na chefia de escritórios no exterior.

² Chancelarias de países como Austrália, Bélgica, França, Finlândia e Reino Unido implementaram, em anos recentes, políticas de promoção de paridade de gênero, com metas públicas e planos institucionais claros para atingi-las.

d.3) estabelecer paridade de gênero nas comissões de avaliação de projetos e de teses de CAE;

e) estabelecer paridade de gênero de painelistas em eventos e conferências do MRE, da FUNAG, do IPRI e do IRBr;

f) estabelecer paridade de gênero no corpo docente dos cursos de formação e de aperfeiçoamento de diplomatas;

g) publicar lista de antiguidade com dados desagregados por gênero e de relatório anual com a distribuição das mulheres diplomatas por cargo (DAS), Posto e nível na carreira, com comparação gráfica com o ano anterior, a fim de facilitar a identificação de progressos e/ou retrocessos no que concerne ao objetivo amplo de se aumentar a participação das mulheres em cargos e postos mais influentes da carreira;

h) implementar política de apoio à servidora nutriz apresentada pela ADB em 2019, que contempla as alternativas de: (i) acordo com o Ministério da Saúde para utilização de vagas ociosas na creche daquele ministério (por se encontrar ao lado do MRE); (ii) instalação de uma creche própria no MRE; (iii) montagem de espaço adequado para recepcionar os bebês das servidoras com cuidadores sob responsabilidade delas (caso a implantação de uma creche se mostre inviável); (iv) teletrabalho, a critério da servidora, pelo período em que perdurar a amamentação; (v) redução de jornada, com redução proporcional de salário, a critério da servidora, pelo período em que perdurar a amamentação; e

i) realizar estudo para identificação de possíveis entraves: (i) à vida funcional (incluindo lotação, promoção e remoção) das mulheres diplomatas; e (ii) ao acesso a cargos e postos de maior relevância para a política externa, pelas mulheres diplomatas, com recomendação de medidas de mitigação ou eliminação dos obstáculos identificados, com vistas a favorecer o objetivo amplo de se alcançar a paridade de gênero na carreira diplomática.

PROPOSTAS ADICIONAIS

O Grupo sugere ainda:

- j) manter a possibilidade de realização da defesa do CAE por meio virtual;
- k) estabelecer envio de diplomata em MT para substituir as diplomatas em licença à gestante em Postos pequenos (Chefe +1 ou Chefe +2), para evitar que diplomatas mulheres sejam preteridas quando concorrendo com colegas homens a vagas em postos, especialmente nos de menor dimensão, por receio do chefe de que ela engravide durante a missão;
- l) reativar o Comitê de Gênero e Raça (CGGR) e o Comitê para Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CPPD), para elaboração e acompanhamento de medidas em favor da diversidade e inclusão no Ministério;
- m) estender o prazo de licença para elaboração do CAE para todos os candidatos, independente de gênero;
- n) implementar auxílio-educação para dependentes de servidores no exterior;
- o) realizar, por meio da DTA, pelo menos uma vez por ano, curso de liderança para diplomatas, com especialistas no tema de diversidade, inclusive estrangeiras;
- p) estabelecer política de apoio para que cônjuges e companheiros(as) possam exercer atividade remunerada quando estiverem acompanhando o(a) servidor(a) em missão permanente no exterior, que inclua (i) ampliação de acordos bilaterais que permitam atividade remunerada em toda a rede de postos; (ii) cursos e “coach” para aumentar a empregabilidade, auxiliar na criação de oportunidades ou promover a adaptação de modos de trabalho dos companheiros e cônjuges;
- q) divulgar as vagas de secretários e conselheiros que serão abertas no mecanismo de remoções e estabelecer procedimento de seleção que inclua a oportunidade de apresentação de CV pelos(as) interessados(as) e a realização de entrevistas pelo chefe do Posto, para que este conte com mais elementos técnicos de análise para tomada de sua decisão;
- r) anunciar a abertura de vagas de chefia na SERE (DAS 4 e 5) e estabelecer procedimento de seleção que inclua apresentação de CV pelos(as) interessados(as) na vaga e entrevista pelo superior hierárquico imediato;

Brasília, 30 de junho de 2021.

- s) tornar públicas as reuniões da Câmara de Avaliação-I, da Câmara de Avaliação-II e da Comissão de Promoções e Quadro de Acesso e tornar obrigatória a justificativa dos votos dados;
- t) viabilizar a possibilidade de promoção a ministro de segunda classe do quadro especial de conselheiro com CAE que entre para o quadro especial por antiguidade;
- u) institucionalizar a possibilidade de se recorrer à orientação para elaboração do projeto de CAE e da defesa da tese de CAE;
- v) estabelecer DAS “espelho” para cargos de chefia, a serem ocupados por diplomata substituto enquanto a diplomata goza da licença gestante; e
- w) solicitar à CONJUR parecer sobre a possibilidade de concessão de bolsas de estudo voltadas à preparação de mulheres para prestar o concurso, nos moldes das bolsas para afrodescendentes.