



INFORMATIVO AMDB No 5

20 DE MARÇO DE 2023

VERSÃO FINAL DA AJUDA-MEMÓRIA A SER APRESENTADA À SECRETARIA-GERAL

Caras associadas,

Transmitimos, a seguir, a versão final da Ajuda-Memória que será entregue amanhã à Senhora SG. Foram feitos ajustes à versão circulada pelo Informativo 4 com base em comentários e contribuições de nossas associadas. Os ajustes foram, sobretudo, para substituir a sugestão de cotas mínimas de 30% por cotas mínimas de 1/3 (33,3%) a serem aplicadas como compromisso político da ADM aos mecanismos de promoção, remoção e lotação de chefias de Postos e na SERE a ocorrer ao longo deste primeiro semestre (vejam o 9º parágrafo e seus numerais), até que tenhamos uma normativa sobre política de gênero em vigor no MRE.

Os trabalhos do GT de Textos Legais seguirão para que possamos produzir, dentro de sessenta dias, propostas de normativas sobre a matéria. Novas consultas serão submetidas às associadas oportunamente sobre os textos resultantes deste trabalho de coordenação.

Agradecemos a participação de todas!

A Diretoria

AJUDA-MEMÓRIA REUNIÃO 21-3-2023

- *A AMDB agradece a oportunidade de participar deste mecanismo de consultas e reitera seu compromisso com a busca de soluções eficazes para o conjunto dos funcionários da carreira diplomática e, em particular, para as mulheres que, empiricamente se observa, são aquelas mais prejudicadas por mecanismos hoje vigentes em questões afetas a fluxo de carreira, promoções, remoções e lotações, bem como ao Quadro Especial e, sem dúvida, ao acesso à carreira diplomática. A constatação de que parte expressiva das mulheres diplomatas termina sua carreira como Conselheira ou Primeira-Secretária (47,69%), enquanto a maioria dos homens diplomatas termina na posição de MPC (44,61%), demonstra haver dificuldades adicionais à evolução das carreiras femininas.*
- *A AMDB aprecia a consulta e o pedido que lhe foram dirigidos para apresentar propostas capazes de contribuir para sanar esses problemas, mas indica que o tempo aberto para a reflexão, preparação e discussão dessas propostas – de uma semana – mostrou-se insuficiente para que fosse possível trazer qualquer documento ou proposta concreta, além da indicação de um recomendável compromisso político, como se verá a seguir.*
- *Ao longo deste período (entre a reunião da semana anterior e esta), a AMDB levou a suas associadas o interesse da ADM em dialogar com a Associação e colheu subsídios para o tratamento do assunto, já iniciado, em um Grupo de Trabalho. Outros subsídios utilizados pela AMDB e levados ao GT, composto por outras colegas além da diretoria da Associação, são fruto de trabalho anterior, realizado no Grupo de Mulheres, que antecedeu e está na gênese da AMDB. Esse trabalho anterior, que chegou inclusive a ser encaminhado ao Ministro de Estado, em janeiro último, antes de formalmente constituída a AMDB, também é parte do material sob análise e em discussão no seio da AMDB.*
- *Além desse processo de coleta de subsídios e discussão interna, a AMDB julga absolutamente essencial promover consulta a suas associadas, mesmo que em procedimentos mais ágeis, como procedimento de silêncio, com prazos. De todo modo, o processo para coleta de subsídios, preparação e discussão de eventuais propostas a serem submetidas à ADM é necessariamente mais longo do que o prazo entre as duas reuniões (da semana anterior e deste dia 21). A AMDB entende que o seu processo interno de consultas é vital até mesmo para que a ADM possa, oportunamente, ter respaldo interno para medidas que venha a adotar.*
- *Tendo presente as ponderações apresentadas acima, a associação compromete-se a entregar, em até sessenta dias, proposta de texto legal para dar encaminhamento às demandas sobre igualdade de gênero em nosso Ministério, para que tenhamos tempo hábil para proceder com as consultas necessárias às nossas associadas.*
- *Mas a AMDB entende haver questões absolutamente urgentes que ela gostaria de voltar a apontar e, nesse sentido, urge seja considerada uma proposta de MP para tratamento da questão de fluxo de carreira, como medida emergencial, para pronta aprovação. A AMDB compartilhou minuta de texto à qual teve acesso no intuito de propor a imediata consideração de medida urgente pela Chefia da Casa e posterior aprovação pelo Sr. Presidente da República, mas é bastante flexível no tocante ao teor da proposta a ser encaminhada.*
- *A AMDB reconhece, portanto, haver problemas estruturais antigos que poderiam, sim, aparentemente, ser objeto de medidas infralegais, mas as propostas relativas a essas questões também remetem a mudanças na Lei do Serviço Exterior, cuja aprovação tende a ser mais morosa.*
- *A AMDB entende que devam ser objeto de propostas para alteração nos procedimentos vigentes, os seguintes temas (além do fluxo de carreira): remoções, promoções, lotação na SERE (chefias) e no exterior, em particular, neste caso, no tocante às chefias de missões diplomáticas, bem como o Quadro Especial e o acesso ao Instituto Rio Branco. Sobre o concurso de admissão à carreira*

diplomática para 2023, e para o processo de remoções referente ao 1o. semestre de 2023, já foram iniciados os procedimentos, com a publicação das respectivas portarias ou editais.

• Sem a possibilidade de haver alterações nesses dois processos já iniciados (remoções e CACD) e não havendo tempo hábil para apresentar propostas eficazes sobre essas questões, que, reitera-se, são apenas parte de uma reforma mais ampla da lei do SEB (reforma que precisará reconhecer na íntegra o componente da diversidade, com seus componentes inerentes às comunidades negra, indígena, PCD, LGBTQIA+, etc), a AMDB propõe, enquanto são amadurecidas as propostas de medidas infralegais e a própria reforma da LSE :

1. Que, no tocante às designações de chefias na SERE, ainda em curso, a ADM assuma o compromisso político de aplicar cotas mínimas de 1/3 (33,33%) de mulheres, com a recomendável priorização também de mulheres negras;

2. Que, no tocante às promoções neste semestre, a ADM acolha igualmente a aplicação de medida afirmativa, já orientada no sentido de levar o MRE a alcançar a paridade de gênero no médio prazo, por meio de quota mínima de 1/3 (33,33%) de promoção de mulheres, com arredondamento para cima, quando for o caso, com a recomendável priorização também de mulheres negras;

3. Que a ADM assuma igualmente o compromisso político de assegurar a designação de 1/3 (33,3%) de mulheres nas chefias das missões diplomáticas de postos A e de 1/3 (33,3%) de mulheres nas chefias de postos B, com a recomendável priorização também de mulheres negras. Na impossibilidade de completar essa cota, a ADM compromete-se a dar transparência ao processo de seleção de candidatas para os referidos postos, indicando as condições que lhe impediram de completar essas proporções; e

4. Que a ADM, também por força de compromisso político, assegure a presença de mulheres nas Comissões de Promoção e de Remoções, assegurando voz e voto à representação feminina, bem como assegure a transparência do processo decisório nessas Comissões.

• A AMDB pede que a ADM assuma compromisso de extinguir o Quadro Especial no contexto da reforma do fluxo de carreira, pelas distorções injustas que ele tem provocado na carreira, prejudicando sobretudo colegas das turmas mais recentes ou que entraram mais tarde no MRE.

• A AMDB recomenda, por fim, que a ADM contrate consultoria externa especializada capaz de propor uma revisão plena na LSE de modo a incorporar em um novo texto legal, além das questões estruturais já antes mencionadas, medidas e linguagem apropriadas capazes de assegurar a aplicação das melhores práticas, inclusive internacionais, associadas à inclusão e à diversidade.

• O compromisso político da ADM relativo a esses temas apontados pela AMDB atenderá a: (i) questões imediatas deste primeiro semestre (quando ainda estão em processo, por exemplo, a seleção das chefias na SERE e dos postos no exterior), e (ii) permitirá a adequada discussão e aprovação de medidas legais e infralegais com soluções de médio prazo que incorporem a perspectiva de gênero e a previsibilidade no alcance da paridade de gênero no MRE.

• Por último, sobre o ingresso no IRBr, a AMDB pede, ainda no tocante ao próximo CACD 2023, seja ampliado o número de candidatos aprovados no TPS, idealmente com a duplicação desses números, de modo a permitir que mais candidatas possam vir a participar da fase seguinte do exame, posto haver a percepção de que as candidatas costumam ter melhores resultados nas provas escritas. Mesmo com o processo já iniciado, por publicação do edital, referente ao CACD 2023, é prerrogativa da ADM decidir pela duplicação dos candidatos que se submeterão à segunda fase do exame, ampliando, assim, as chances numéricas para ingresso imediato de mais mulheres no IRBr.