

Diagnóstico de Relações de Gênero

2022

Defensoria Pública do Estado do Maranhão



ALBERTO PESSOA BASTOS

Defensor Público-Geral do Estado do Maranhão

GABRIEL SANTANA FURTADO SOARES

Subdefensor Público-Geral do Estado do Maranhão

IDEVALTER NUNES DA SILVA

Corregedor-Geral da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

ELAINNE ALVES DO RÊGO BARROS MONTEIRO

Diretora da Escola Superior da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

Este relatório foi produzido pelo Grupo de Prevenção e Enfrentamento ao Machismo Institucional e Discriminação de Gêner instituído pela Portaria nº 929 DPGE de 17 de agosto de 2021 da Defensoria Pública do Estado do Maranhão e pela Escola Superior da Defensoria Pública do Maranhão

ELAINNE ALVES DO RÊGO BARROS MONTEIRO
Diretora da Escola Superior da Defensoria Pública do
Estado do Maranhão

CRISTIANE MARQUES MENDES
Defensora Pública do Estado do Maranhão

CLARA WELMA FLORENTINO E SILVA
Defensora Pública do Estado do Maranhão

ADRIANA ESTEVES MALTA DE REZENDE
Defensora Pública do Estado do Maranhão

FABÍOLA DINIZ ARAUJO DE JESUS
Ouvidora da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

CLEUDES CRISTINA LIMA
Chefe da Divisão de Atendimento da Defensoria Pública
do Estado do Maranhão

NATHALIA TINÔCO SOUSA
Assistente Social da Defensoria Pública do Estado do
Maranhão

JESSICA CORTES FONSECA DE ANDRADE
Assessora Junior

CAMILA OLIVEIRA FONSECA
Servidora Terceirizada da Defensoria Pública do Estado
do Maranhão

LIANA CRISTINE RIBEIRO PINHEIRO
Estagiária da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

DEUZANIRA DE JESUS PEREIRA MENDES
Servidora Terceirizada da Defensoria Pública do Estado
do Maranhão

THAINARA MARQUES SANTOS
Estagiária da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

LORENA FERNANDES
Assessora da Defensoria Pública do Estado do
Maranhão

ANDRESSA COSTA SILVA
Estagiária da Defensoria Pública do Estado do Maranhão

Sumário

- 1 Apresentação
- 2 Metodologia
- 3 Perfil das(os) participantes
- 4 Resultados: questionário aplicado ao gênero feminino
 - 4.1 Estereótipos de gênero e igualdade de tratamento
 - 4.2 Igualdade de oportunidades e exercício de cargos de liderança
 - 4.3 Discriminação de gênero
- 5 Resultados: questionário aplicado ao gênero masculino
- 6 Conclusões

Apresentação

A igualdade de gênero é reconhecida como uma das premissas para o pleno desenvolvimento das pessoas, das instituições e da sociedade (ONU, 1979). Barreiras de ordem históricas, sociais e culturais porém seguem limitando o pleno desenvolvimento feminino e impedindo que mulheres e homens participem da sociedade em igualdade de condições.

No Brasil, as disposições contidas no texto constitucional e nas diversas normativas nacionais e internacionais ratificadas pelo país sobre a igualdade de gênero proporcionaram avanços consideráveis na consolidação dos direitos das mulheres e na crescente participação feminina na esfera pública.

As estatísticas demonstram contudo que ainda há um longo caminho a se percorrer na concretização da igualdade entre homens e mulheres, sendo dever de todos, inclusive das instituições, atuar para eliminar quaisquer formas de discriminação de gênero.

Nessa linha e considerando seu compromisso constitucional na promoção dos direitos humanos e dos direitos das mulheres, bem como do combate ao machismo e à violência de gênero, a Defensoria Pública do Estado do Maranhão criou, em 29 de julho de 2021, Grupo de Trabalho pela Prevenção e Enfrentamento ao Machismo Institucional, com o objetivo de coletar dados para diagnosticar discriminação no âmbito da DPE/MA e direcionar ações da política institucional (Resolução DPGE nº 046/2021).

Nos termos da mencionada resolução, foi então formada comissão paritária constituída por 02 (duas) Defensoras Públicas; 02 (duas) Servidoras; 02 (duas) Estagiárias; 02 (duas) Terceirizadas; a representante da Ouvidoria-Geral; a representante do Núcleo Psicossocial da DPE/MA e a Diretora da Escola Superior.

O grupo identificou a necessidade de pesquisar conceitos básicos para referir-se à problemática investigada, a fim de partir do acúmulo teórico e empírico já produzido para a análise dos dados coletados. Paralelamente, foram aplicados questionários, conforme material anexo e na forma explicitada no tópico sobre metodologia e análise de dados.

Nesse sentido, então, a primeira etapa da pesquisa contou com 113 respostas de pessoas do gênero feminino que atuam na Defensoria Pública do Estado do Maranhão, sendo estas de variadas formações, diferentes faixas etárias, dentre outras múltiplas características. Buscou-se, além de traçar o perfil dessas mulheres, identificar de que forma elas experienciaram, ou não, discriminação de gênero no âmbito da instituição e de que maneira isso foi evidenciado nas relações.

A segunda etapa da pesquisa contou com a resposta de 49 profissionais do sexo masculino que atuam na instituição. O questionário aplicado aos homens também buscou traçar o perfil destes e identificar a maneira que o machismo é visto na relação institucional.

Esse material, portanto, permitiu chegar às conclusões trazidas ao final, oportunidade em que o grupo as apresenta, buscando provocar reflexões institucionais e viabilizar um avanço coletivo no enfrentamento à desigualdade de gênero.

Metodologia

Foram aplicados dois questionários através de formulário online.

A adesão ao questionário era voluntária e a divulgação foi realizada através do e-mail institucional.

Inicialmente, as perguntas foram propostas apenas ao gênero feminino.

Em seguida, o questionário foi adaptado e proposto também aos indivíduos do gênero masculino.

Os resultados, compilados neste relatório, trazem à tona pontos sensíveis que demandam melhor gestão para a efetiva promoção de igualdade de tratamento na instituição e demonstram em que ponto a Defensoria Pública do Estado do Maranhão se encontra no que diz respeito à igualdade de gênero.

38 perguntas



PERÍODO DE APLICAÇÃO

05 de outubro à 14 de outubro de 2021

PÚBLICO ALVO

Defensoras, servidoras, terceirizadas, estagiárias

ADESÃO

113 pessoas

26 perguntas



PERÍODO DE APLICAÇÃO

23 de novembro a 03 de dezembro de 2021

PÚBLICO ALVO

Defensores, servidores, terceirizados, estagiários

ADESÃO

49 pessoas

Perfil das participantes

GÊNERO FEMININO

15 Defensoras Públicas
9 assessoras jurídicas
13 servidoras/estatutárias
69 estagiárias
6 terceirizadas
1 não identificou o cargo

A maioria (61,8%) possui atuação em São Luís.

A maior parte (70,8%) declarou estar solteira.

Maior número de mulheres respondeu não ter filhos (77,9%).

Na data de submissão do questionário, as participantes tinham entre 19 e 56 anos e a maior fatia de idade é de 22 a 26 anos.

Quase a totalidade (97,3%) está cursando ou completou o ensino superior.

Mais da metade (60,1%) se declara preta ou parda.

Em relação a orientação sexual, foram recebidas apenas 28 respostas, tendo 18,6% das participantes afirmado ser heterossexuais, e 3,5% bissexuais. 1,8% representam as que se orientam como homossexual e apenas uma participante representando 0,9% das respostas é assexual.

Perfil dos participantes

GÊNERO MASCULINO

26 Defensores públicos
6 assessores jurídicos
7 servidores/estatutários
8 estagiários
2 terceirizados

O maior percentual tem atuação no interior do Estado do Maranhão, correspondente a 63,3%.

A maioria (44,9%) declarou estar solteiro.

61,2% responderam não ter filhos.

Foram recebidas respostas de indivíduos entre 22 e 58 anos. A maior quantidade de respondentes tinha entre 27 e 34 anos na data de participação.

96% completou o ensino superior ou é graduando.

A maioria dos homens se autodeclara branco, com 44,9% das respostas. Logo após, 42,9% dos respondentes representam os pardos e 12,2%, pretos.

Apenas 18 participantes declinaram sua orientação sexual. Das respostas obtidas, 26,5% afirmam ser heterossexuais e os outros 10,2% são homossexuais.

Resultados: questionário aplicado ao gênero feminino



Estereótipos de gênero e igualdade de tratamento

Um estereótipo de gênero é uma opinião ou um preconceito generalizado sobre atributos ou características que homens e mulheres possuem ou deveriam possuir ou das funções sociais que ambos desempenham ou deveriam desempenhar (OHCHR, 2013).

Essas crenças atingem desde atributos físicos - biológicos, emocionais e cognitivos -, até papéis culturalmente atribuídos aos gêneros. Assim, relativamente ao gênero masculino, costuma-se atribuir-se características como o poder, a dominação, a força, a violência e a superioridade. De outro lado, os valores e papéis culturais geralmente carregados pela mulher são a submissão, a passividade, a emoção, a fragilidade e a resignação. Essa divisão binária entre masculino e feminino não decorre da natureza mas do poder simbólico historicamente construído no meio social.

Percebe-se a relação desse fenômeno com as relações estruturais de opressão-exploração-dominação que ainda organizam a sociedade, tanto na esfera privada - relações íntimas de afeto - como na esfera pública - relações de trabalho, por exemplo. Essas situações de opressão muitas vezes apresentam-se de maneira sutil, de forma despercebida, em naturalizadas situações de sujeição e dominação.

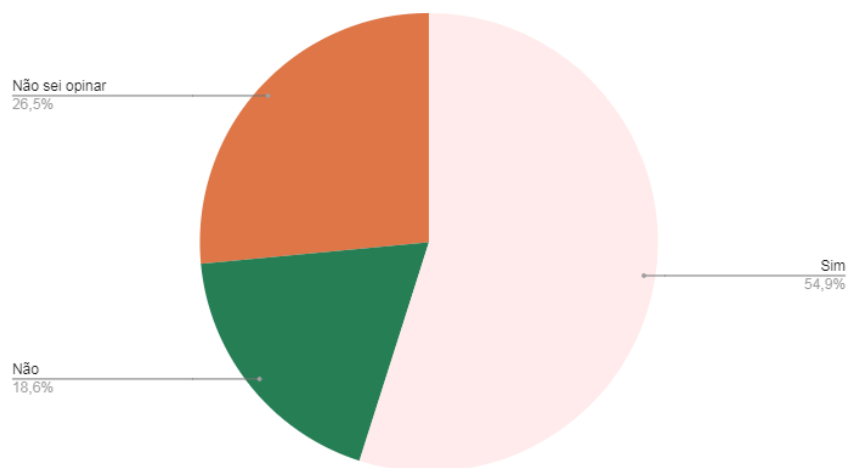
Tais crenças atuam limitando o pleno desenvolvimento de mulheres e homens em suas aptidões, uma vez que os resigna a papéis previamente determinados e legitima condutas preconceituosas.

Até mesmo quando as proteções e garantias legais se fazem presentes, os braços do Estado não são suficientemente longos para neutralizar as profundas tradições culturais, que continuam relegando as preocupações das mulheres à esfera privada. Os papéis tradicionais de mulheres e homens estão ainda tão entranhados que a implementação de leis que desafiam a subordinação “naturalizada” das mulheres tornou-se um desafio crítico no país. A incidência política das mulheres é o único caminho para o avanço. (TAVARES, 2011)

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO

• Você acha que existe machismo na Defensoria Pública?

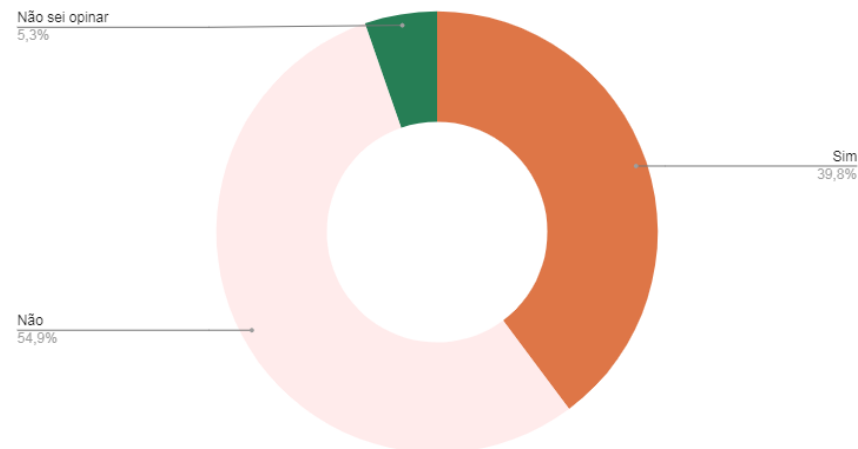
Nesta categoria, a maior parte acredita que existe machismo na Defensoria Pública do Maranhão, representando 54,9% do total, o que em números absolutos são 62 pessoas das participantes que percebem a existência de machismo no ambiente de trabalho. 26,5% não soube opinar a respeito, e os outros 18,6% restantes entende que não existe machismo.



• Você já presenciou cenas de machismo na Defensoria Pública do Maranhão?

As respostas negativas dessa categoria estão em maior proporção com 54,9%. No entanto, 39,8% das participantes afirmaram que sim, significando então, já ter presenciado uma

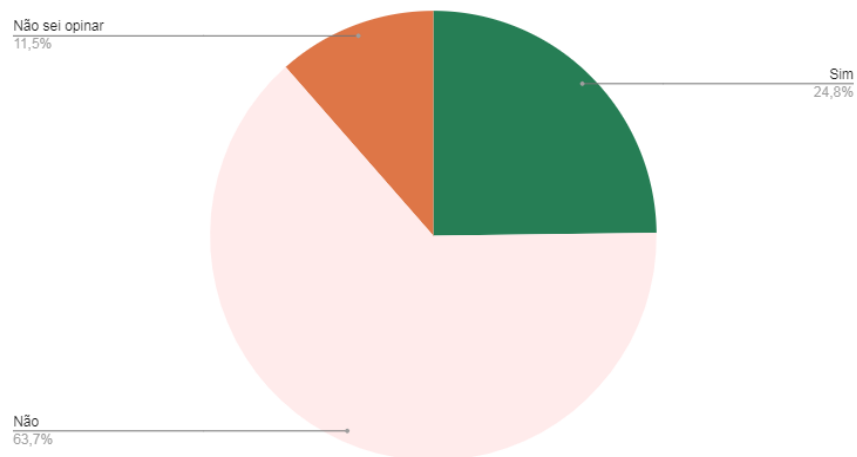
situação de machismo ou discriminação de gênero na DPE/MA. Somente 5,3% não souberam opinar.



• Você acredita que já foi vítima de machismo na Defensoria Pública do Maranhão?

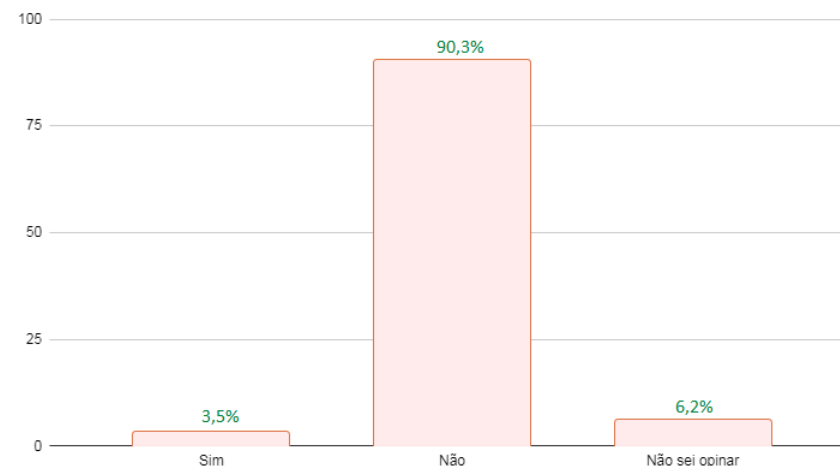
Em sua maioria, as participantes afirmam não terem sido vítimas de machismo na DPE/MA, com 63,7% das respostas. No entanto, 24,8% acreditam já ter sofrido com machismo na Defensoria Pública do Maranhão. 11,5% não souberam opinar sobre.

♂ ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO



- **Você conta ou ri de piadas machistas?**

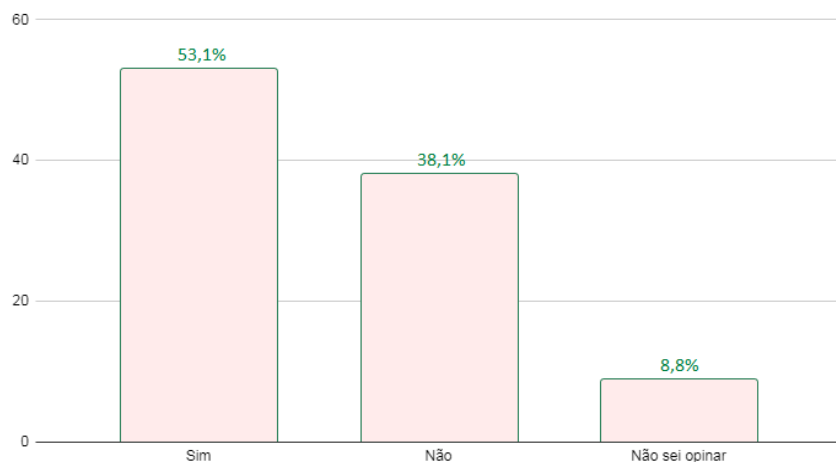
Em sua maioria, as participantes responderam negativamente representando 90,3% das respostas, ou seja, dizem que não contam ou riem de piadas machistas. Contudo, 3,5% das respondentes declararam agir de acordo com o questionamento feito. Por sua vez, 6,2% representam as que não souberam opinar a respeito.



- **Você já foi alvo de piadas machistas?**

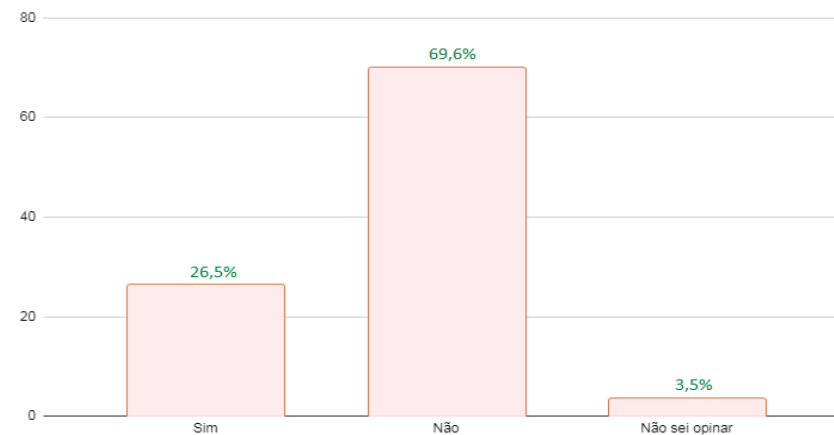
Sobre as participantes já terem sido alvo de piadas machistas, pode-se verificar que a maior parte respondeu de forma positiva, representando 53,1% do total. 38,1% deram respostas negativas, indicando não terem sido alvo de comentários dessa natureza e 8,8% representam as respondentes que não souberam opinar.

♂ ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO



- **Você acha que o machismo é um problema individual, de falta de bom senso?**

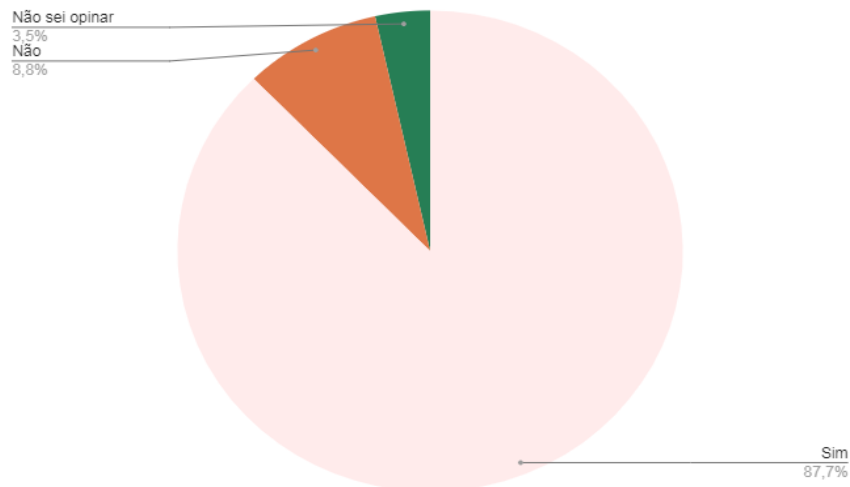
Quando perguntadas se o machismo seria um problema individual, 69,9% das participantes discordam e entendem que o machismo não é um problema individual de falta de bom senso. Em sentido contrário, 26,5%, responderam afirmativamente. Somente 3,5% representam as que não souberam dizer.



- **Você acha que o machismo é decorrência dos papéis sociais historicamente atribuídos a homens e mulheres e se manifesta mesmo quando não há intenção?**

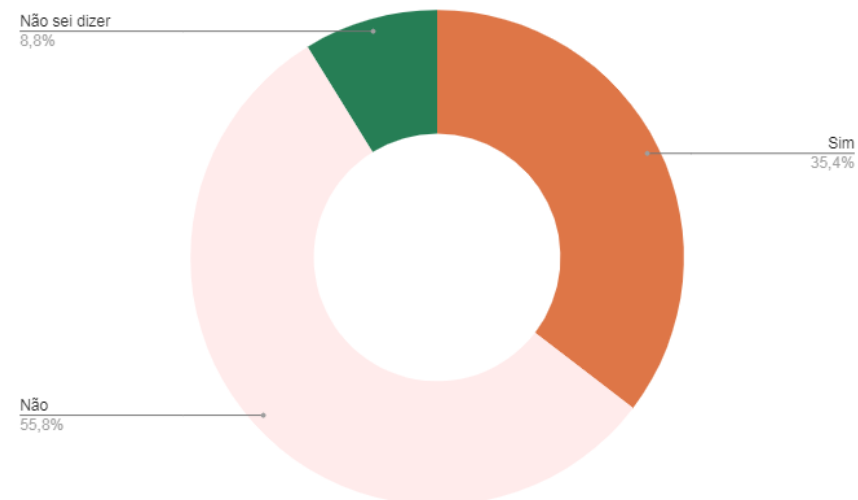
Neste quesito, 87,6% das pessoas entrevistadas responderam que sim. 8,8%, representam aquelas que responderam negativamente, ou seja, entendem que o machismo não é decorrência dos papéis historicamente atribuídos nem que se manifesta sem intenção. As que não souberam dizer correspondem a 3,5% das respostas.

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO



- **Em comparação aos seus colegas de outro gênero, você percebe mais dificuldades no exercício da profissão?**

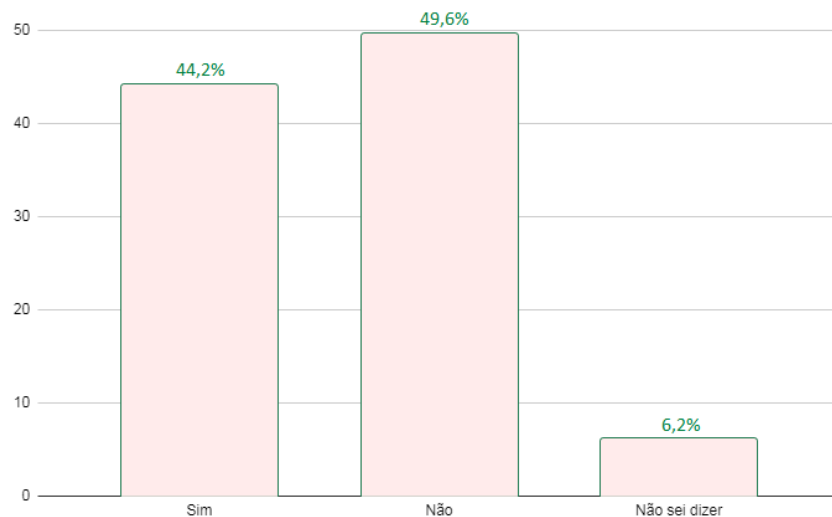
A maior parte das respondentes disseram não perceber mais dificuldades ao exercer seu trabalho, representando 55,8% das respostas. Enquanto isso, as respostas afirmativas foram 35,4%. E as que não souberam dizer correspondem a 8,8%.



- **Em comparação aos seus colegas de outro gênero, você acha que a sua vida pessoal é mais afetada pelo exercício da profissão?**

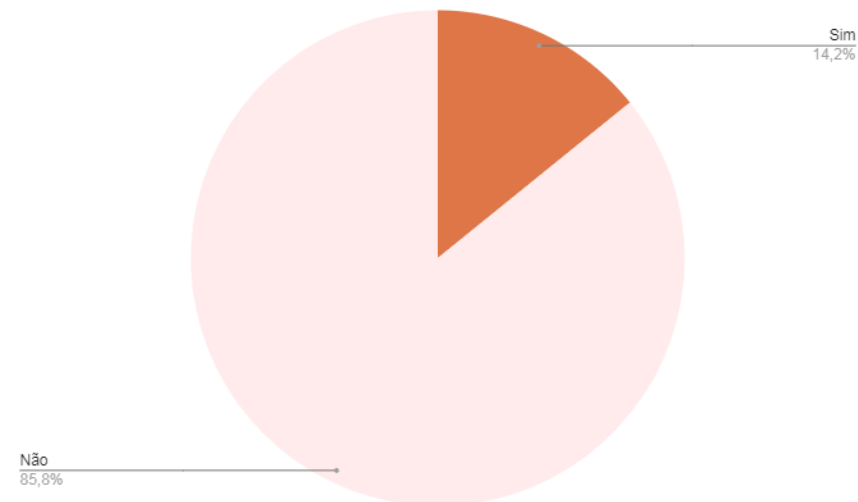
Neste quesito, as respostas negativas equivalem a 49,6%, ou seja, a maioria não acha que sua vida pessoal seja afetada pelo exercício da profissão. Entretanto, 44,2% responderam de forma positiva, significando que acreditam que a vida pessoal é sim impactada. Enquanto isso, 6,2% não souberam dizer.

♂ ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO



- **Você já tirou licença maternidade?**

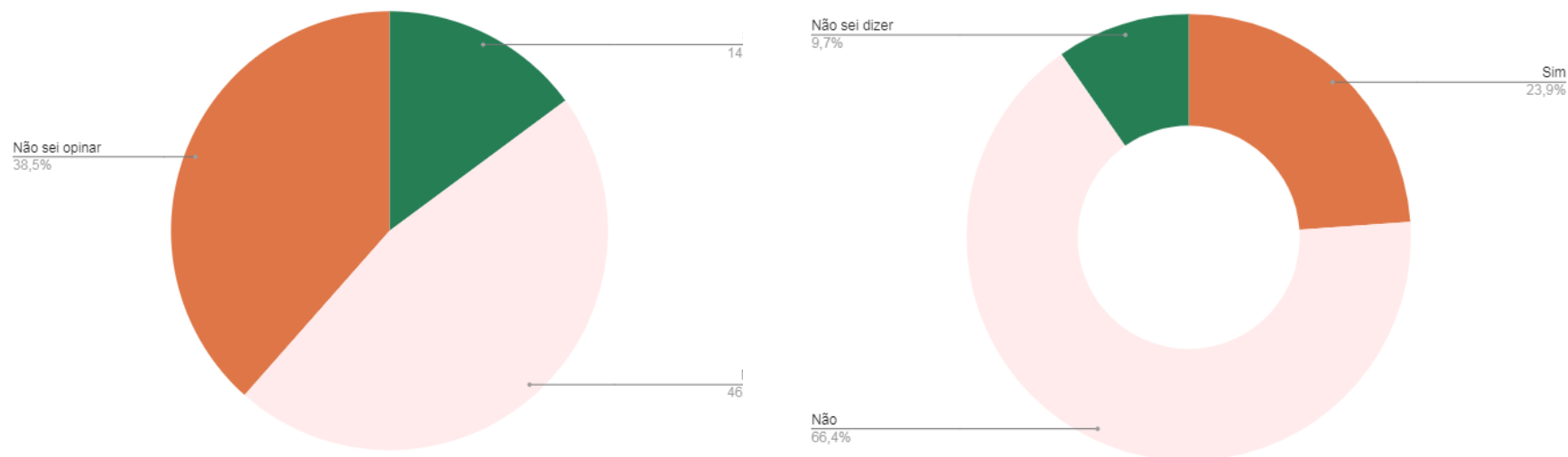
Em relação à licença maternidade, 85,8% das respondentes não precisaram tirar. No entanto, 14,2% delas responderam afirmativamente.



- **Caso tenha respondido sim, encontrou dificuldades no retorno ao trabalho após a licença maternidade?**

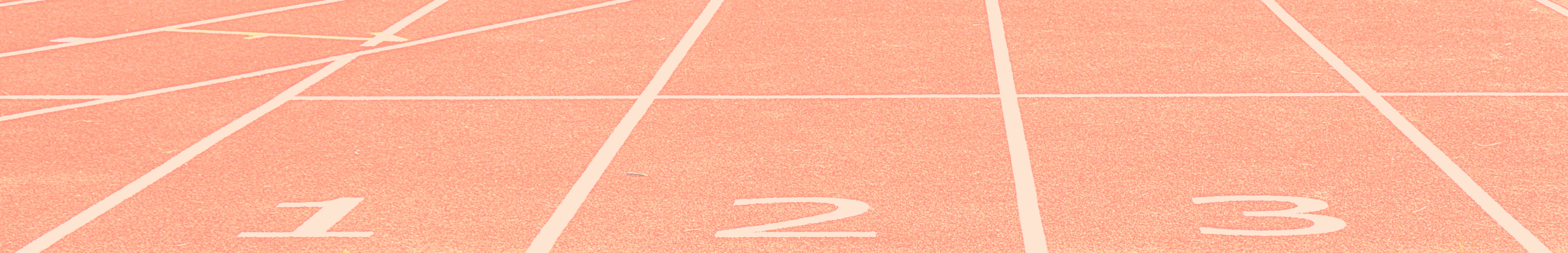
Às que responderam afirmativamente à pergunta anterior, questionou-se sobre a dificuldade de voltar ao trabalho após a licença. Das respostas, 46,8% disseram que não encontraram adversidades. Enquanto isso, 38,3% não soube opinar a respeito e somente 14,9% responderam afirmando que encontraram contrariedades.

ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E IGUALDADE DE TRATAMENTO



- Você já foi vítima de comentários inapropriados/ofensivos à sua pessoa, suas atitudes e vida privada no ambiente de trabalho em razão do seu gênero?**

Esta pergunta recebeu 66,4% de respostas negativas, significando que a maior parte das respondentes não foi vítima de comentários impróprios. Apesar disso, 23,9% delas afirmam já ter sido vítimas de tal ação, em números absolutos são 27 (vinte e sete) mulheres que sofreram. 9,7% representam as que não souberam dizer.



Igualdade de oportunidades e exercício de cargos de liderança

Apesar de as mulheres possuírem atualmente níveis mais altos de escolaridade (IBGE, 2021) e terem avançado na ocupação de postos de trabalho e, até mesmo de cargos de liderança, ainda é despidianda a participação feminina nos cargos mais altos. É o que se constata no sistema de justiça ao se analisar, por exemplo, a conformação dos tribunais superiores.

A secular exclusão feminina do poder institucional e o simbolismo que o acompanha ainda condicionam a figura da mulher a um local de inadequação para liderança. Esse deslocamento é absorvido pelas próprias mulheres, refletindo-se no desinteresse e sentimento de incompatibilidade ao exercício do poder.

Além disso, não se ignora a sobrecarga que acompanha a figura feminina. Para ocupar espaços públicos, a mulher não se desvinculou nem viu amenizada suas obrigações domésticas, permanecendo como a principal responsável pela economia do cuidado e por todo o trabalho invisível que esta representa (IBGE, 2021).

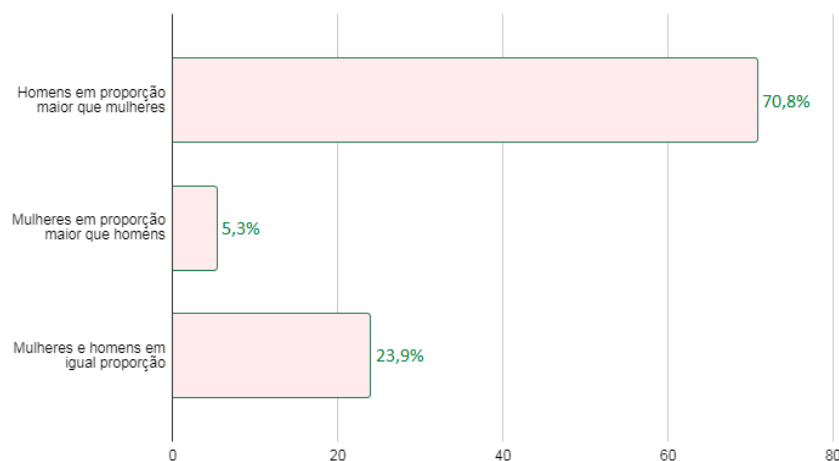
Ainda, de acordo com o Fórum Econômico Mundial (2020), a pandemia mundial de COVID-19 aprofundou esse abismo. Nesse sentido, o índice global de diferença de gênero, The Global Gender Gap, que referencia a evolução dos hiatos de gênero e mapeia o progresso na eliminação dessas diferenças no tempo, destacou, no ano de 2021, que evidências preliminares sugerem que a emergência mundial de saúde e as relacionadas consequências econômicas impactaram as mulheres mais severamente que os homens, parcialmente reabrindo gaps que já haviam sido fechados (World Economic Forum, 2021).

As barreiras enfrentadas pela mulher na ascensão da esfera privada seguem portanto contribuindo para a manutenção do hiato entre os gêneros.

♀ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E EXERCÍCIO DE CARGOS DE LIDERANÇA

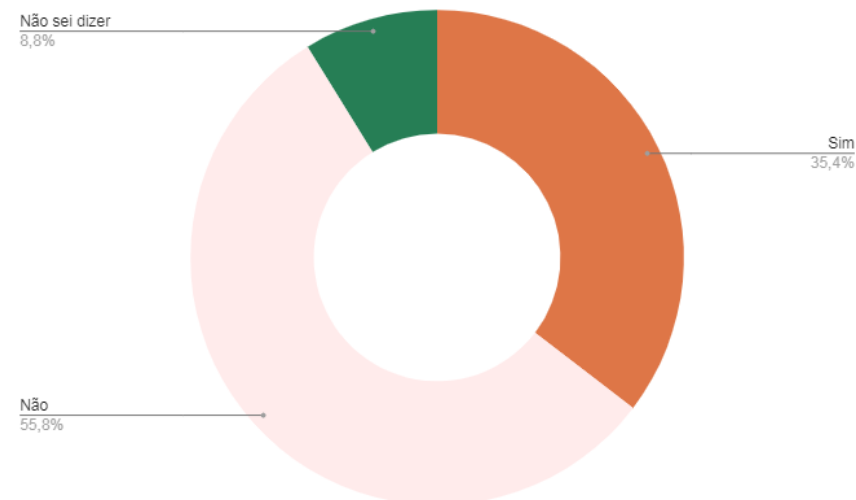
- **Como você enxerga a ocupação dos cargos de poder na Defensoria?**

Neste quesito, 70,8% das pessoas participantes responderam que observam homens em maior proporção que mulheres na DPE/MA. Entretanto, cerca de 23,9% notam mulheres e homens em proporção igual. Representando somente 5,3% das respostas, seis respondentes declaram que as mulheres estão em maior proporção que os homens.



- **Em comparação aos seus colegas de outro gênero, você percebe mais dificuldades no exercício da profissão?**

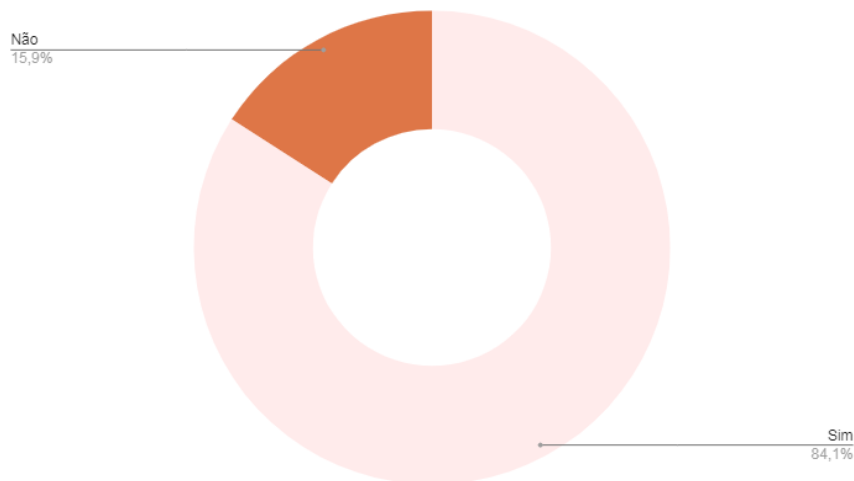
A maior parte das respondentes disseram não perceber mais dificuldades ao exercer seu trabalho, representando 55,8% das respostas. Enquanto isso, as respostas afirmativas foram 35,4%. E as que não souberam dizer correspondem a 8,8%.



- **Você já ocupou alguma função de confiança na Defensoria Pública?**

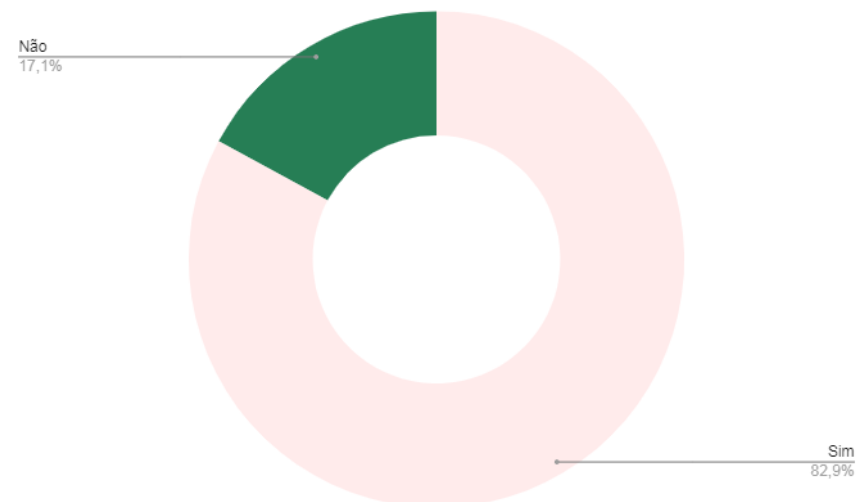
Quando perguntadas se já exerceram função de confiança na Defensoria, o maior número de respostas foi negativo, com 84,1%. Apenas 15,9% respondeu de forma positiva ao questionamento, isto é, em números absolutos 18 das 113 participantes já ocuparam cargos de confiança na DPE/MA.

♀ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E EXERCÍCIO DE CARGOS DE LIDERANÇA



- **Você já precisou abrir mão de algum trabalho ou função de confiança por razões familiares?**

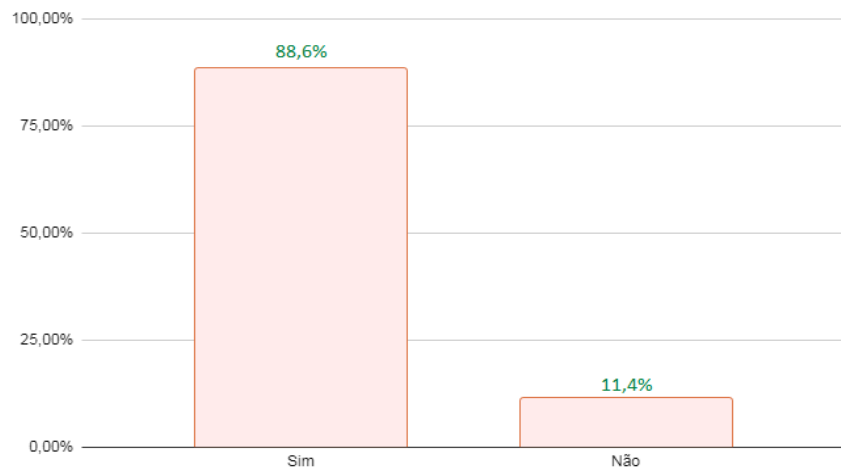
As respostas negativas nessa categoria representam a maior parte com 82,9%, significando que grande parte das respondentes não precisou abrir mão de um trabalho de confiança por questões familiares. Contudo, 17,1% representam aquelas que já precisaram abrir mão em algum momento.



- **Você já se candidatou a algum cargo eletivo na Defensoria Pública?**

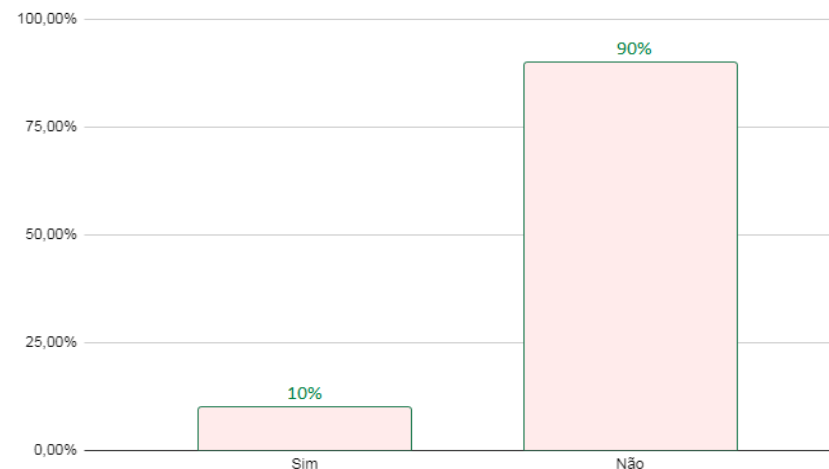
Nesta categoria, a grande maioria com 88,6% respondeu negativamente, ou seja, não se candidatou a cargo eletivo na Defensoria Pública. Os outros 11,4% correspondem às respostas positivas das participantes que já lançaram candidatura.

♀ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E EXERCÍCIO DE CARGOS DE LIDERANÇA



- **Você teve vontade de se candidatar e deixou de fazê-lo por questões pessoais?**

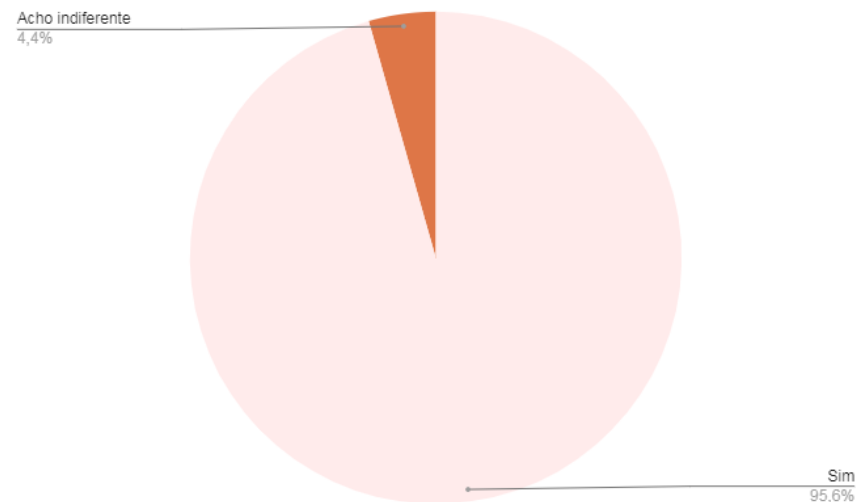
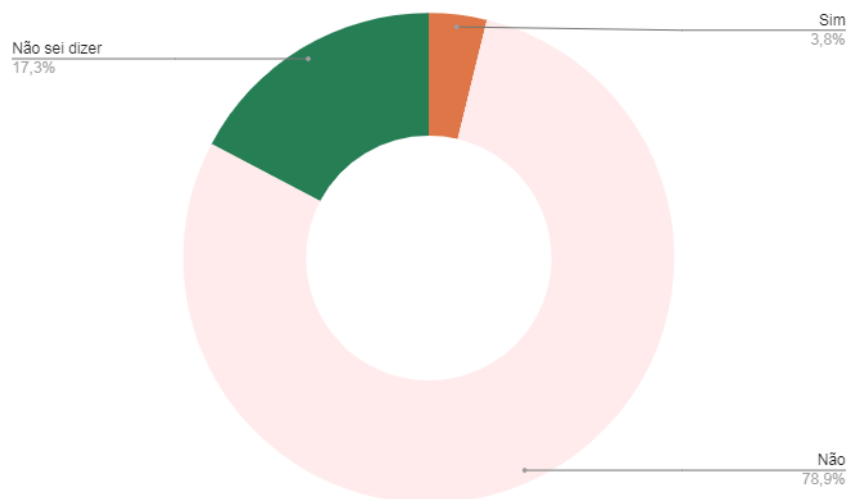
É possível observar que a minoria já teve vontade, mas deixou de se candidatar por questões pessoais, com 10% das respostas positivas. Enquanto isso, a maior parte das participantes não tiveram vontade de lançar candidatura, representando 90% das respostas.



- **Acha que já deixou de ser escolhido(a) para cargo de chefia em razão do seu gênero?**

Nesta pergunta, os resultados demonstram que 78,8% das participantes não deixou de ser escolhida para cargo de chefia devido a seu gênero. 17,3% delas não soube dizer e representando apenas 3,8% do total, estão as que alegam já ter deixado de ser designada por ser mulher.

♀ IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E EXERCÍCIO DE CARGOS DE LIDERANÇA



- **Acha importante a maior participação de mulheres em cargos eletivos e de direção na DPE/MA ou para você isso é indiferente?**

Questionadas a respeito da maior participação de mulheres em cargos eletivos e de direção, 95,6% das respondentes apontaram achar importante que mais mulheres participem desses cargos na Defensoria Pública do Maranhão, enquanto 4,4% consideraram indiferente tal circunstância.

Discriminação de gênero

bropropriating,
maninterrupting e
mansplaining

A conquista pela mulher de espaços acadêmicos e laborais não veio acompanhada da mesma notoriedade deferida ao gênero masculino. As mulheres ainda são menos ouvidas, menos consideradas e mais interrompidas em suas falas e posicionamentos.

Diversos fatores operam para que isto ocorra. A autonomia formal da mulher é fato recente e ainda não consolidado na história. Da mesma forma, os estereótipos de gênero agem minando a confiança das mulheres e impedindo os homens de perceberem e valorizarem o potencial feminino.

Referidas condições perpetuam a discriminação contra a mulher, assim definida como *“toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”* (ONU, 1979).





Discriminação de gênero

bropropriating, manterrupting e mansplaining

No ambiente laboral, três expressões em língua inglesa se popularizaram na tentativa de nomear (e enfrentar) parte de um conjunto de atitudes preconceituosas em relação à mulher: *bropropriating*, *manterrupting* e *mansplaining*.

Bropropriating acontece quando um homem se apropria da ideia ou iniciativa de uma mulher. Isso acontece porque as mulheres são menos ouvidas e têm suas opiniões menos consideradas. Esse ambiente de descrédito configura solo fértil para a usurpação do trabalho intelectual.

O termo *mansplaining*, por seu turno, consiste na conduta do homem de tentar explicar para uma mulher algo que ela já entende. O objetivo do *mansplaining* é desacreditar o conhecimento de uma mulher, retirando-lhe a confiança e autoridade e, conseqüentemente, etiquetando-a como inferior e menos capaz intelectualmente.

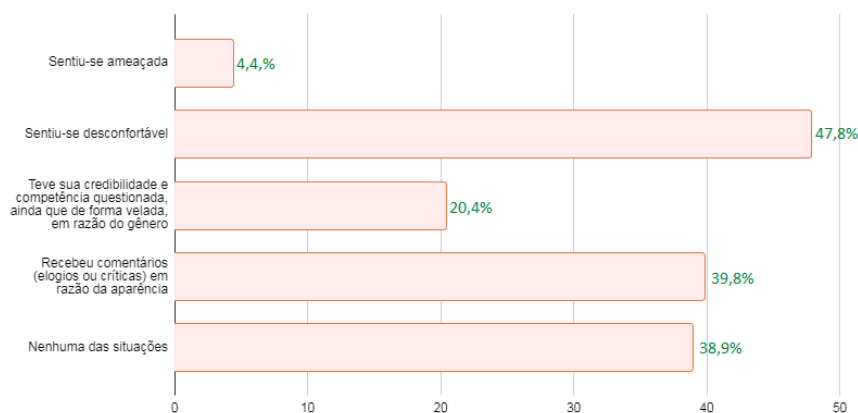
Finalmente, *manterrupting* ocorre quando um homem interrompe uma mulher, de maneira que ela não consiga falar ou completar seu pensamento. Trata-se de prática comum no mundo corporativo que possui efeitos nefastos na construção de autoridade das mulheres.

A discriminação de gênero, pois, em suas mais variadas formas, configura uma forma de violência a obstar um ambiente laboral sadio.

♀ DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

- **Por quais dessas situações você já passou no ambiente de trabalho? (pode ser marcada mais de uma opção).**

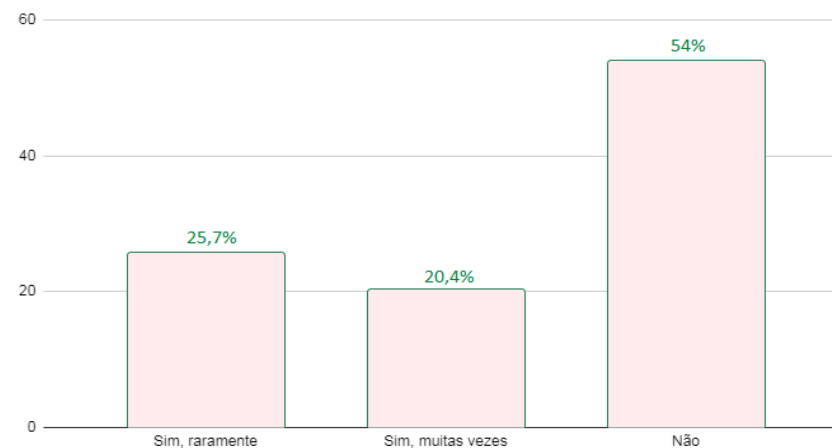
Neste quesito, as respondentes puderam selecionar mais de uma opção das disponíveis. Sendo assim, tem-se como resposta que 4,4% das participantes já se sentiu ameaçada no ambiente de trabalho, enquanto 47,8% do total diz que já se sentiu em uma situação desconfortável. Com sentimento de já ter tido sua credibilidade e competência questionadas, são 20,4% das mulheres. 39,8% afirmaram já ter recebido comentários em virtude da aparência e 38,9% alegam não ter passado por nenhuma das situações citadas acima.



- **Em seu ambiente de trabalho, você já se sentiu tratada diferente por ser mulher?**

É possível observar nesta categoria que a maior parte das participantes respondeu negativamente ao questionamento, representando 54%. No entanto, 20,4% já sentiram diferença no tratamento por ser mulher, de forma regular. Em seguida, com

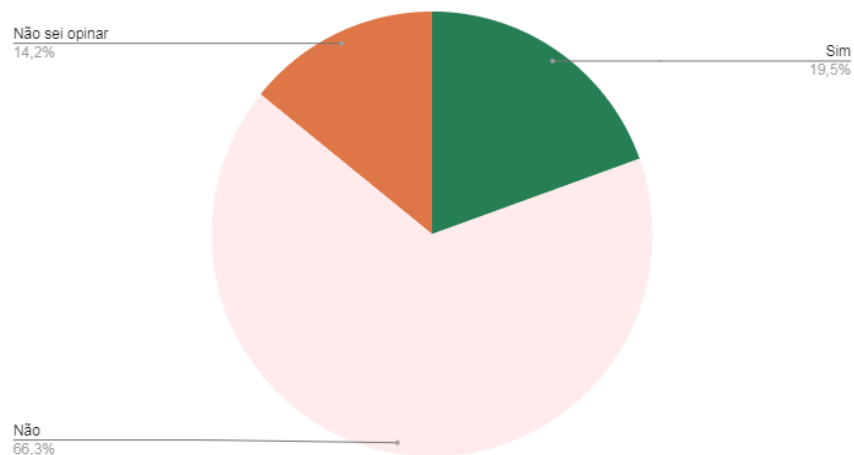
25,7% das respostas, estão as que declararam que também já sentiram tratamento diverso, mas acontece de forma rara.



- **Você acha que já sofreu abuso de autoridade?**

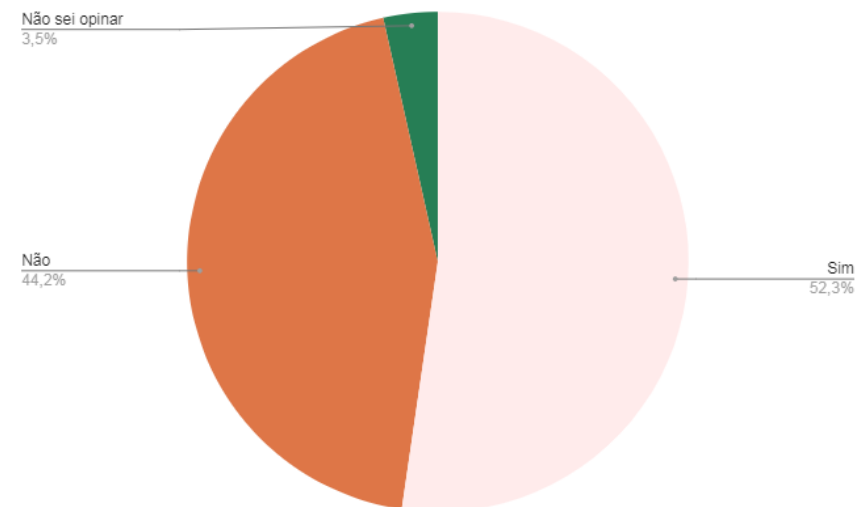
Quando questionadas a respeito do abuso de autoridade, a grande maioria, com 68,4% das respostas - em números absolutos são 75 participantes -, diz não ter sofrido. Em contrapartida, 19,5% delas já vivenciaram tal ação e 14,2% não souberam opinar.

♀ DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



- **No exercício da profissão, em razão do seu gênero, você já vivenciou alguma reação negativa por parte dos(as) assistidos(as)?**

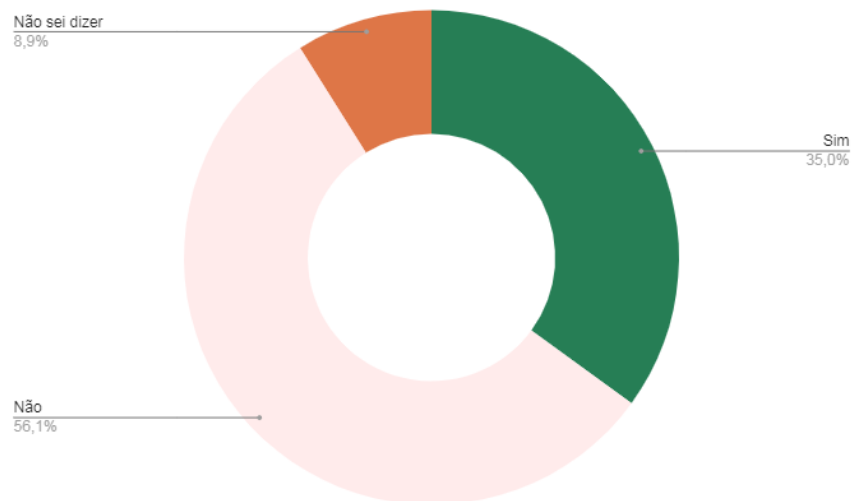
Ao serem questionadas a respeito das reações negativas que já vivenciaram no exercício da profissão, a maior parte respondeu de forma afirmativa com 52,2%. Apesar disso, 44,2% delas alegaram não ter vivenciado. 3,5% não soube responder ao questionamento.



- **No exercício da profissão, em razão do seu gênero, você já vivenciou alguma reação negativa por parte de outros profissionais do sistema de justiça?**

Assim como no questionamento acima, as participantes responderam a respeito das reações negativas que já vivenciaram no exercício da profissão, porém por parte de outros profissionais da Justiça. Cerca de 56,1% representam a maioria com respostas negativas. Afirmando já ter vivenciado foram 35% das participantes e 8,9% não souberam dizer.

♀ DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



• Se sim, de qual ou quais instituições?

Às que responderam afirmativamente à pergunta anterior, questionou-se quais são as instituições de onde partiram as reações negativas. No quadro abaixo é possível observar as respostas coletadas:

"MP, Judiciário, Polícia, órgãos municipais"	"SEAP"
"Ministério Público Estadual"	"SEAP - unidade prisional"
"Polícia Militar, Agentes Penitenciários"	"Ministério Público"
"Seap"	"Poder Judiciário"

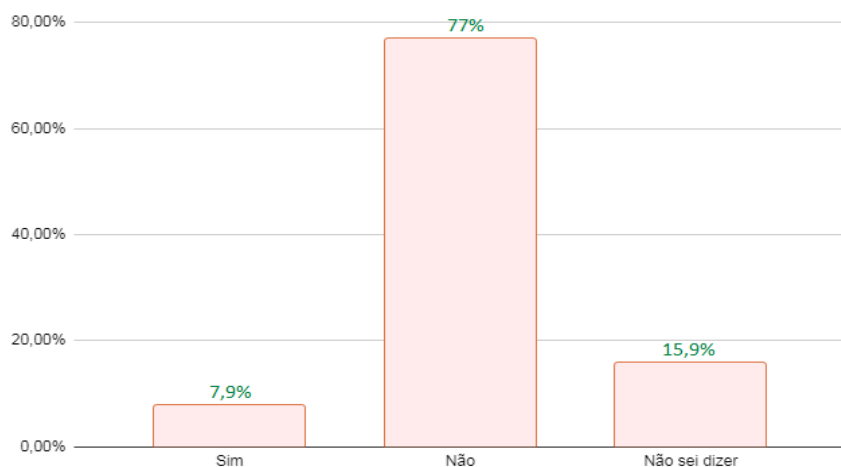
"Fórum de São Luís, Fórum de Paço do Lumiar e Fórum de São José de Ribamar e Tribunal de Justiça,"	"Procuradoria do Estado e Judiciário"
"Escritórios que trabalhei"	"Tribunal de Justiça"
"DPE-MA"	"Magistratura"
"Na verdade, acredito que principalmente na faculdade, com constantes interrupções de colegas, e, ainda, o chamado mansplaining."	"Tribunal de Contas da União e Justiça Federal"
"Judiciário, Polícia"	"Judiciário (mas isso quando atuava como advogada)."
"Defensoria, Judiciário"	"OAB/Advogado particular"
"Poder Judiciário"	"TJ, OAB , MPE"
"Advogados"	"Na própria Defensoria e no TJMA"
"TJMA"	"Tribunal de justiça, ministério público"
"Advogados"	"Judiciário e Ministério Público"
"Fórum de justiça em secretarias e audiências."	"DPU"

♀ DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

"Fórum"	"Poder judiciário"
"MPE"	

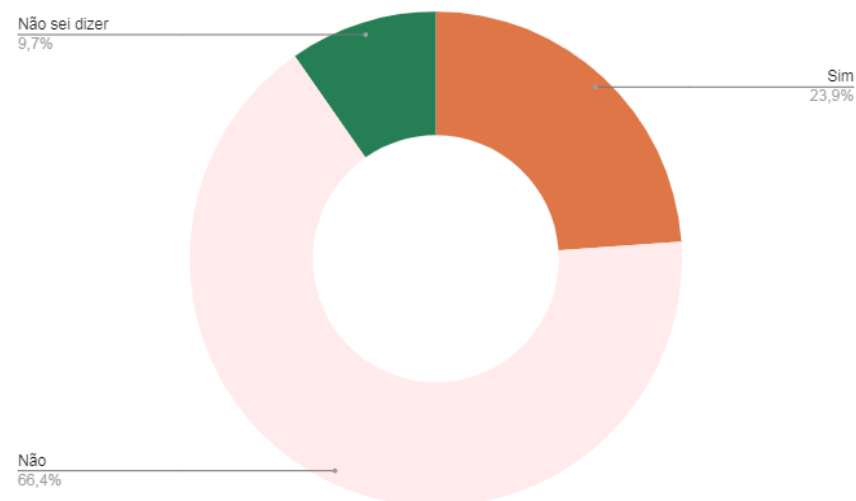
- **Suas opiniões ou pontos de vista são frequentemente minimizados ou relativizados em reuniões de trabalho em razão do seu gênero?**

Também esse quesito contou com respostas majoritariamente negativas, equivalente a 77%. Dos restantes, 15,9% não souberam opinar a respeito e as respostas positivas, por sua vez, correspondem a 7,9%.



- **Você já foi vítima de comentários inapropriados/ofensivos à sua pessoa, suas atitudes e vida privada no ambiente de trabalho em razão do seu gênero?**

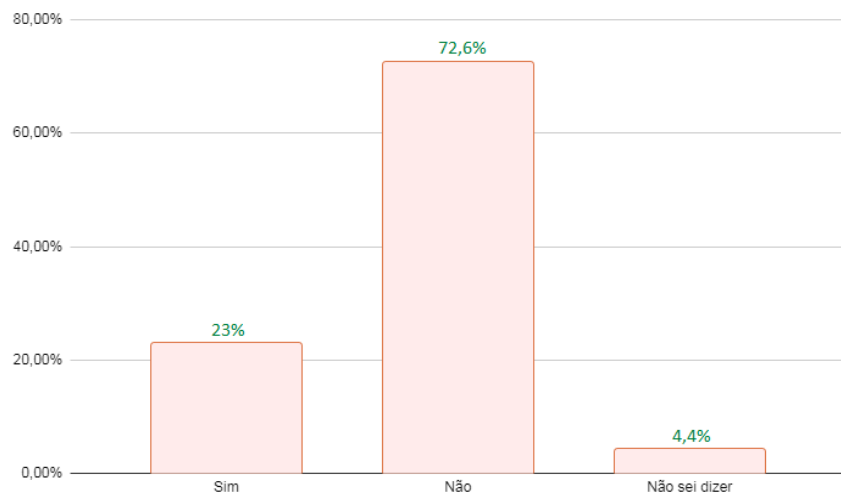
Esta pergunta recebeu 66,4% de respostas negativas, significando que a maior parte das respondentes não foi vítima de comentários impróprios. Apesar disso, 23,9% delas afirmam já ter sido vítimas de tal ação, em números absolutos são 27 (vinte e sete) mulheres que sofreram. 9,7% representam as que não souberam dizer.



- **Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho?**

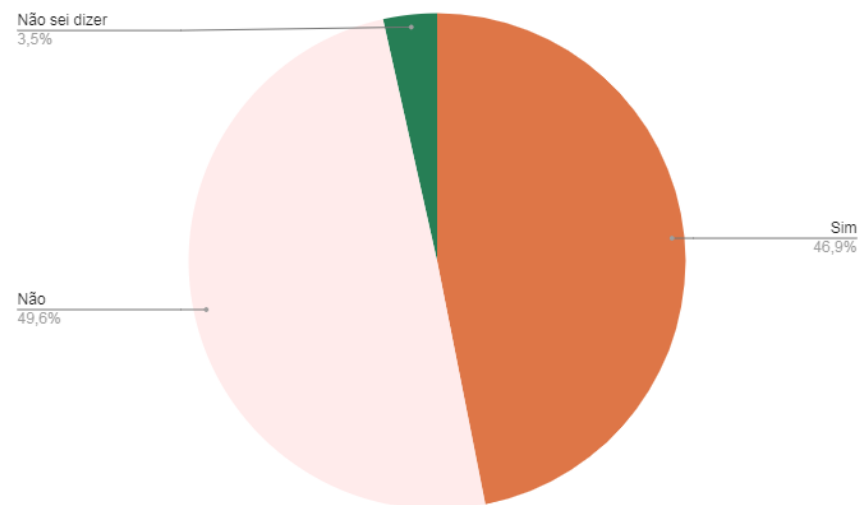
Em relação ao assédio moral, 72,6% das mulheres responderam negativamente, o que indica que a grande maioria alega não ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, 23% das participantes responderam de forma positiva, isto é, que já foram vítimas de tal situação - em números absolutos, são 13 respondentes que já vivenciaram o assédio. 4,4% representam as participantes que não souberam dizer.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



- **No ambiente de trabalho, uma pessoa de outro gênero já quis lhe explicar algo óbvio, como se você fosse incapaz de compreender sozinho(a)?**

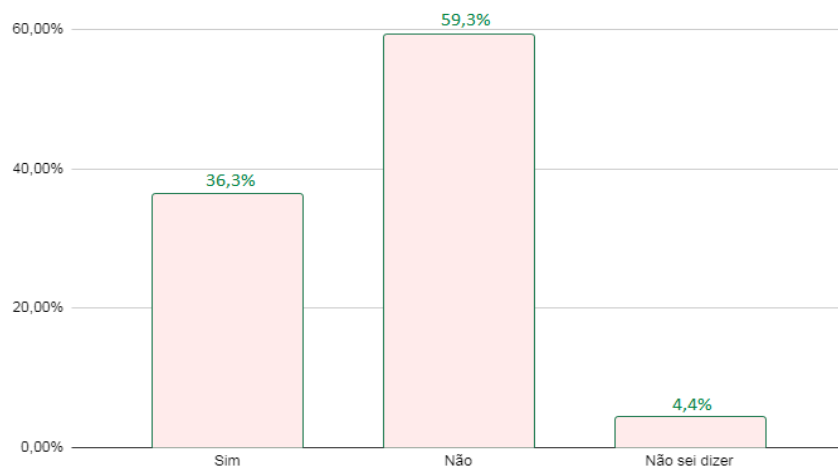
Esta pergunta recebeu 49,6% das respostas negativas, significando que a maior parte das participantes não vivenciou o cenário citado no questionamento. No entanto, as respostas afirmativas tiveram um percentual de 46,9%, ou seja, boa parte afirma já ter sofrido o que se chama 'mansplaining'. Das que não souberam responder, são 3,5% do total.



- **No ambiente de trabalho, você já deixou de concluir uma fala/raciocínio/exposição em razão de ter sido constantemente interrompido(a) por pessoa de outro gênero?**

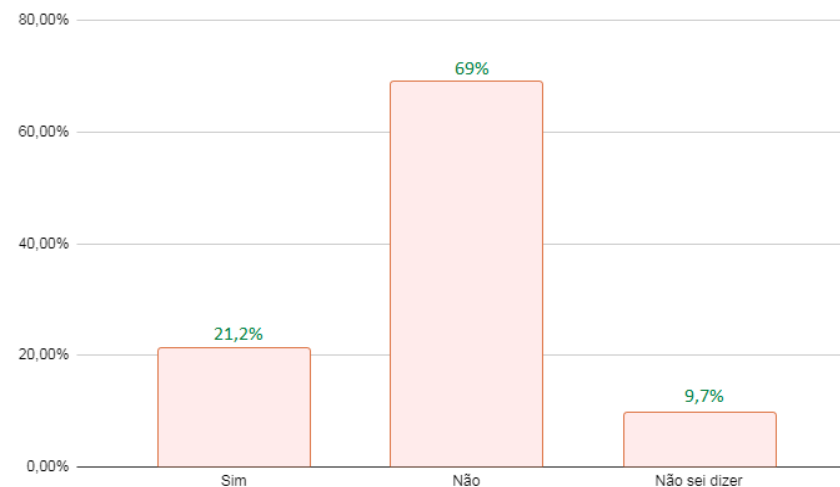
Dentre as respostas, nota-se que a maioria não sofreu interrupções em momentos de fala por pessoas de outro gênero, representando 59,3%. Entretanto, 39,3% das participantes responderam de forma afirmativa, isto é, já vivenciaram a situação conhecida como 'manterrupting'. 4,4% não souberam dizer.

♀ DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO



- **No ambiente de trabalho, uma pessoa de outro gênero já se apropriou e levou crédito por uma ideia sua?**

Considerando as respostas a respeito do questionamento acima, 69% representam as negativas, sendo assim, verifica-se haver uma maioria que não vivenciou ter uma pessoa de outro gênero se apropriando das suas ideias. Contudo, 21,2% responderam de forma afirmativa, o que significa já terem experienciado os créditos das suas ideias serem dados a outra pessoa do gênero oposto. 9,7% representam as que não souberam dizer.

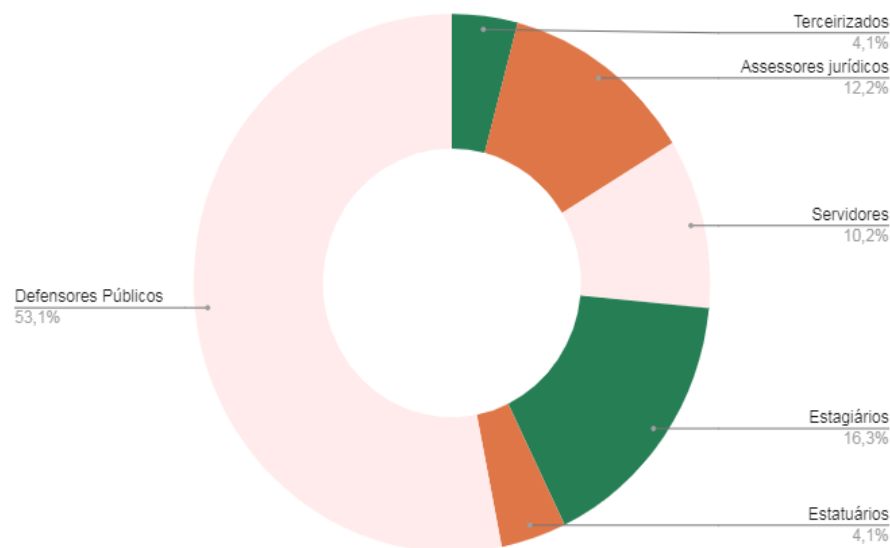


**Resultados:
questionário
aplicado ao
gênero masculino**

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO

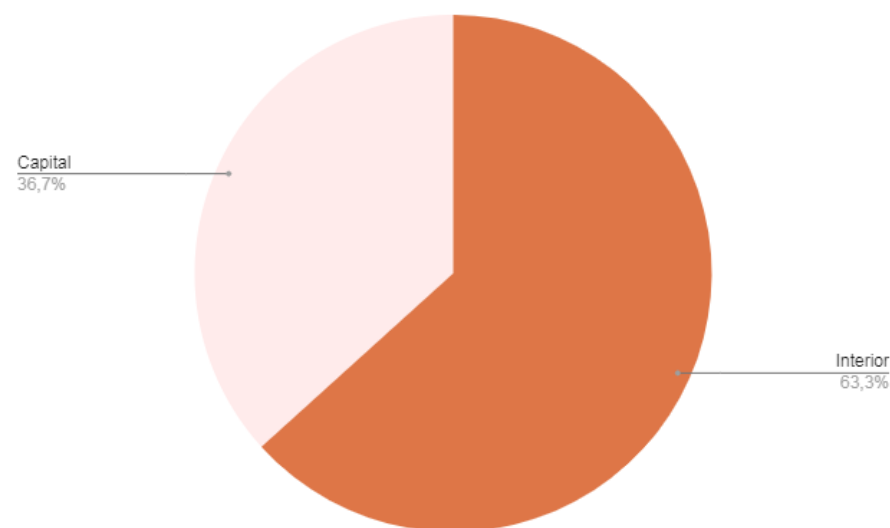
• Vínculo com a Defensoria Pública

Das 49 pessoas que responderam afirmativamente ao questionário, 26 (vinte e seis) são Defensores públicos, enquanto 6 (seis) são assessores jurídicos, 2 (dois) atuam como estatutários, 8 (oito) correspondem à categoria de estagiários, 5 (cinco) são servidores e 2 (dois) atuam como terceirizados, todos representados pelos respectivos percentuais abaixo:



• Local de atuação

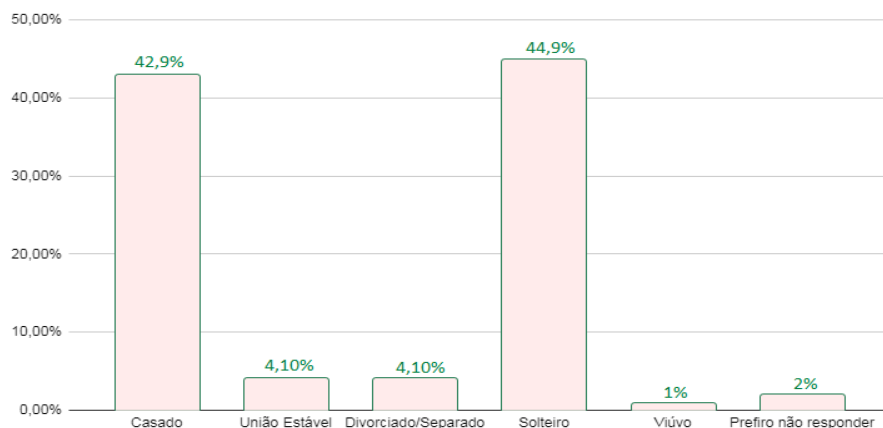
Neste quesito, nota-se que a grande maioria dos respondentes tem área de atuação no interior do Estado do Maranhão, correspondente a 63,3%, enquanto os outros 36,7% são de atuantes na capital São Luís.



• Estado civil

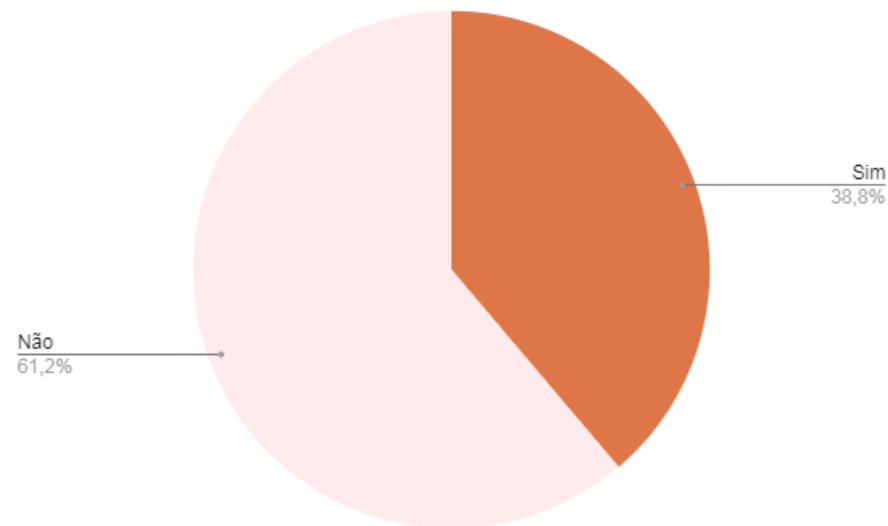
Quando questionados a respeito do estado civil, 44,9% declararam estar solteiros. Por sua vez, casados representam 42,9%, os conviventes em união estável representam 4,1%, assim como os divorciados/separados com 4,1% também. Viúvos representam somente 1% dos respondentes, e 2% deles preferiram não responder ao questionamento.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Tem filhos?**

Questionados sobre a existência de filhos, 61,2% responderam que “não”, indicando que a maioria dos respondentes não possuem filhos. Contudo, 38,8% responderam positivamente, significando que possuem filhos.

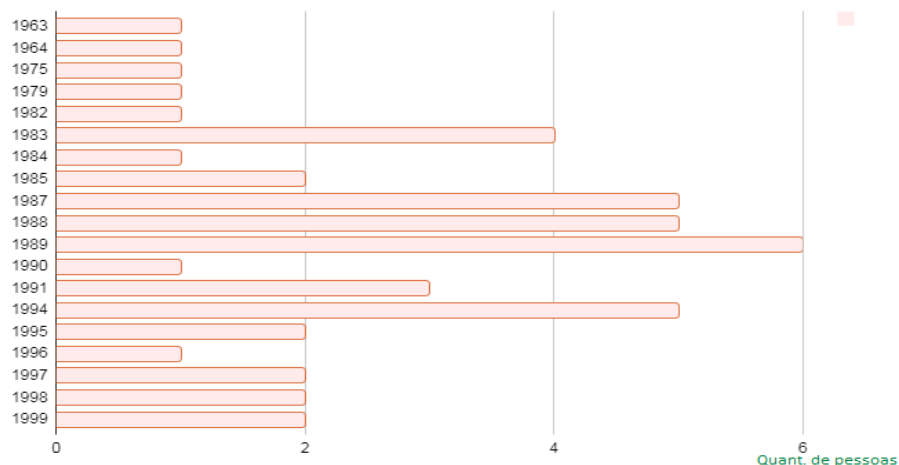


- **Ano de nascimento**

Como exposto abaixo, o ano com maior quantidade de pessoas da mesma idade é 1989, que equivale a 12,2%, ou seja, seis respondentes possuem 32 anos. Em seguida, tem-se os anos de 1987 (34 anos), 1988 (33 anos) e 1994 (27 anos) com 10,2% cada. Isso significa que a maior fatia de idade dos participantes está entre 27 e 34 anos.

O restante corresponde a 8,2% nascidos em 1983 (38 anos), enquanto 6,1% dos respondentes nasceram em 1991 (30 anos). Com dois nascidos no ano, equivalente a 4,1% das respostas, estão os anos de 1985 (36 anos), 1995 (26 anos), 1997 (24 anos), 1998 (23 anos) e 1999 (22 anos). E com apenas um nascimento no ano, o que condiz a 2% cada, estão os anos de 1963 (58 anos), 1964 (57 anos), 1975 (46 anos), 1979 (42 anos), 1982 (39 anos), 1984 (37 anos), 1990 (31 anos) e 1996 (25 anos). A média geral é de 34,7 anos.

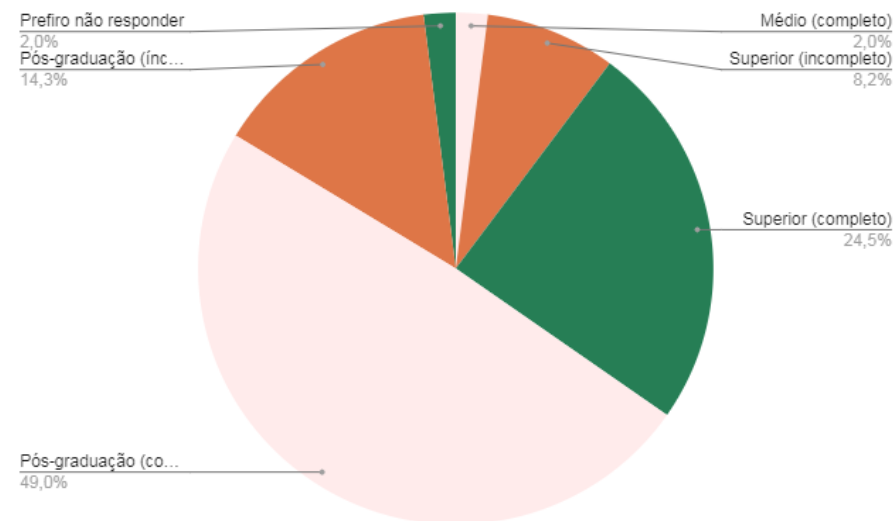
♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



• Grau de escolaridade

No quesito escolaridade, foi possível observar que o maior percentual dos participantes possuem pós-graduação (completo) com 49% das respostas. Em seguida, com 24,5% são os que possuem superior (completo). 14,3% estão em fase de realização da sua pós-graduação (incompleto), bem como os 8,2% que estão cursando o Superior (incompleto).

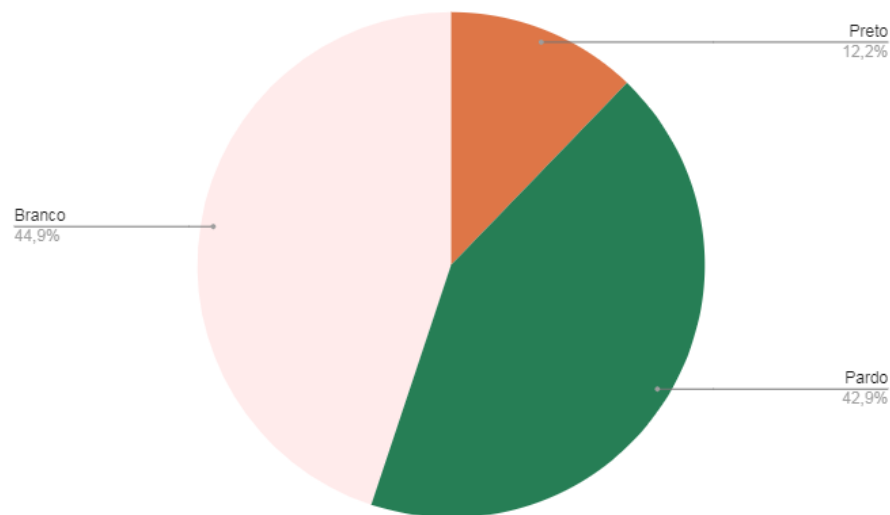
Nesta categoria, uma pessoa possui o médio (completo) e uma única pessoa preferiu não responder.



• Raça/cor

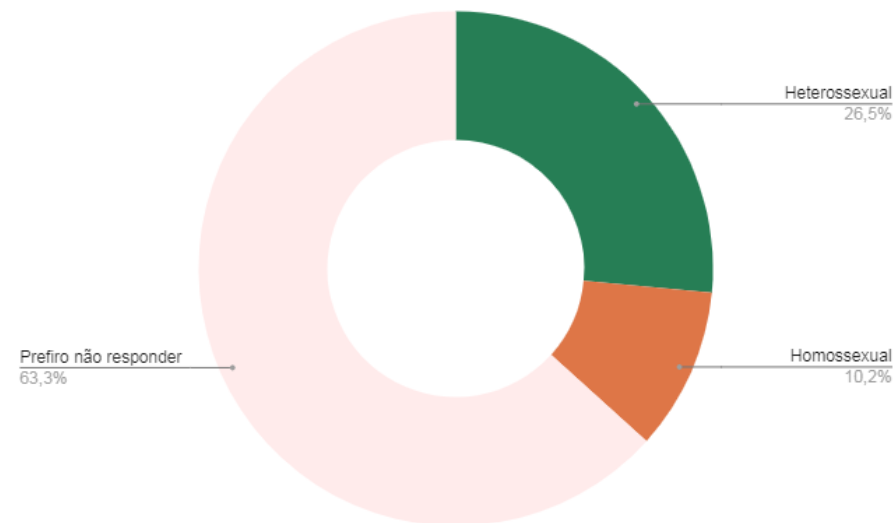
Com relação à autodeclaração de cor, o resultado desta pesquisa demonstrou que a maioria dos homens se autodeclara branco, com 44,9% das respostas. Logo após, 42,9% dos respondentes representam os pardos. Os pretos se encontram dentre a minoria que participou da pesquisa, visto que representam somente 12,2% das respostas.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Orientação sexual**

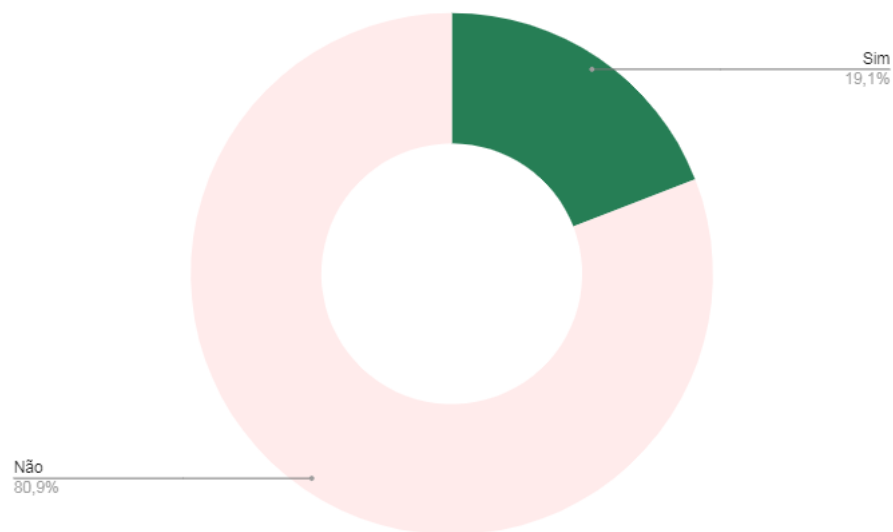
Dos 49 respondentes, 18 responderam ao serem questionados sobre a orientação sexual. Sendo assim, 63,3% dos participantes preferiram não responder ao questionamento. Das respostas obtidas, 26,5% afirmam ser heterossexuais e os outros 10,2% são homossexuais.



- **Você já se candidatou a algum cargo eletivo na Defensoria Pública**

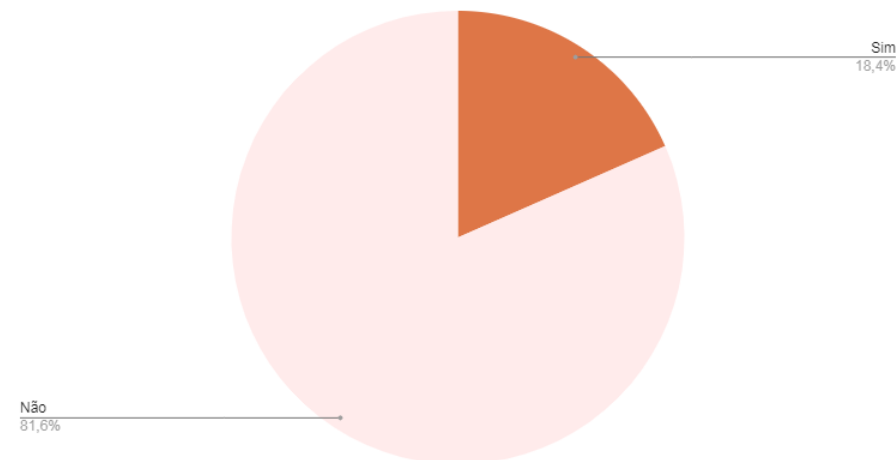
Nesta categoria, a grande maioria com 80,9% respondeu negativamente, ou seja, não se candidatou a cargo eletivo na Defensoria Pública. Os outros 19,1% correspondem às respostas positivas de que já lançaram candidatura.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você já teve vontade de se candidatar e deixou de fazê-lo por questões pessoais?**

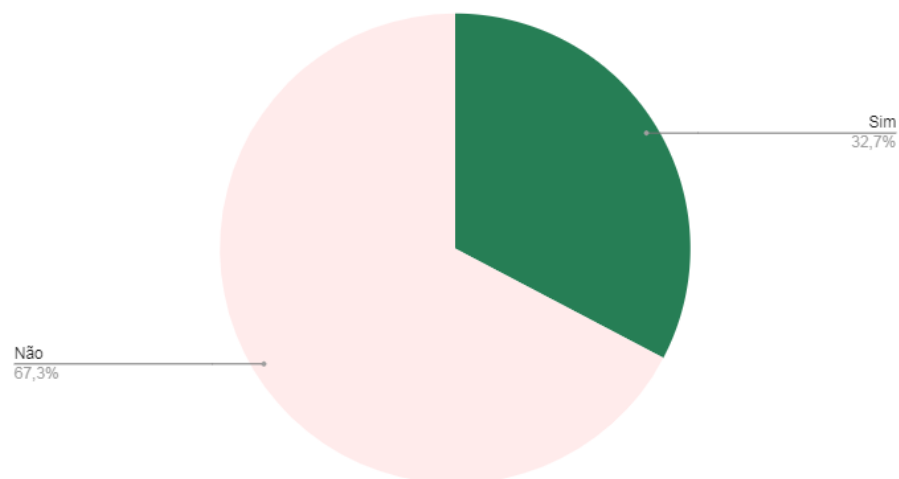
É possível observar que a minoria já deixou de se candidatar por questões pessoais, com 18,4% das respostas positivas. Enquanto isso, a maior parte dos respondentes não tiveram vontade de lançar candidatura, representando 81,6%.



- **Você já precisou abrir mão de algum trabalho ou função de confiança por razões familiares?**

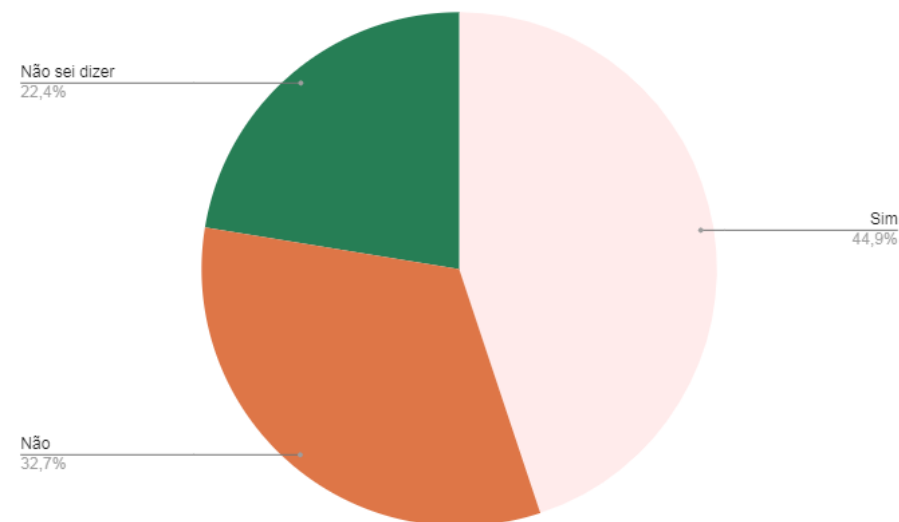
Dentre as respostas negativas, verifica-se que 67,3%, que equivale a maior parte, não precisou abrir mão, enquanto que 32,7% dos que responderam ao questionário alegam já ter precisado deixar de realizar algum trabalho ou função de confiança devido a razões familiares.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você já foi vítima de comentários inapropriados/ofensivos à sua pessoa, suas atitudes e vida privada no ambiente de trabalho?**

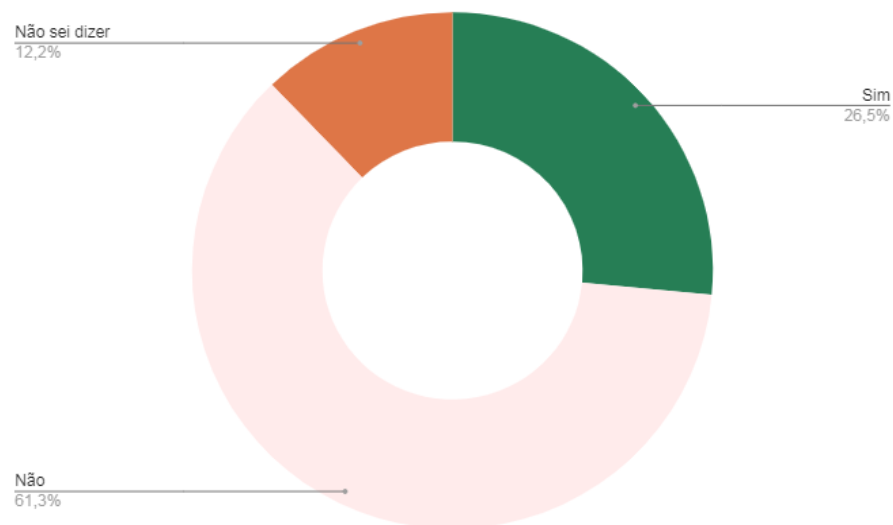
Neste quesito, a maior parte das respostas foi positiva com 44,9%, isto é, muitos já foram vítimas de comentários inapropriados/ofensivos à sua pessoa. 32,7% representam os que nunca sofreram comentários dessa natureza, e 22,4% não souberam dizer.



- **Você já sofreu assédio moral no ambiente de trabalho?**

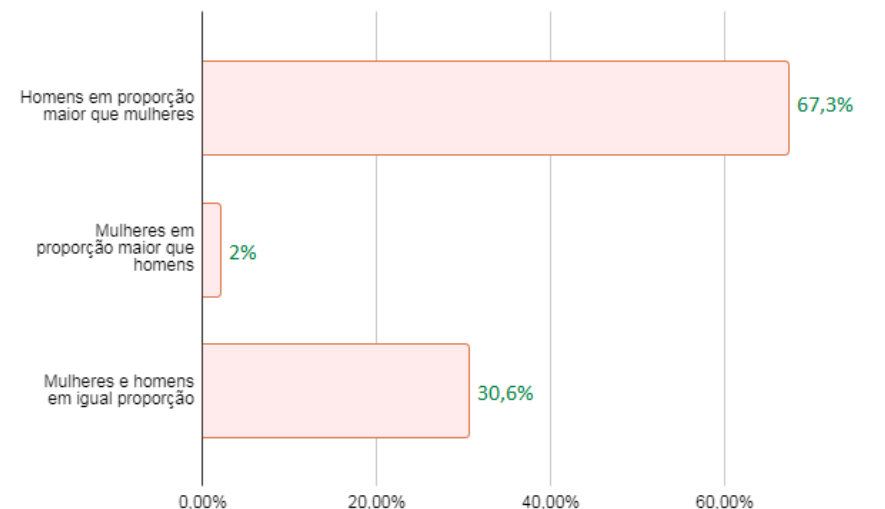
Em relação ao assédio moral, 61,3% dos homens responderam negativamente, o que indica que a grande maioria alega não ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, 26,5% dos participantes responderam de forma positiva, isto é, já foram vítimas desse tipo de situação - em números absolutos, 13 respondentes já vivenciaram o assédio. 12,2% representam os participantes que não souberam dizer.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Como você enxerga a ocupação dos cargos de poder na Defensoria?**

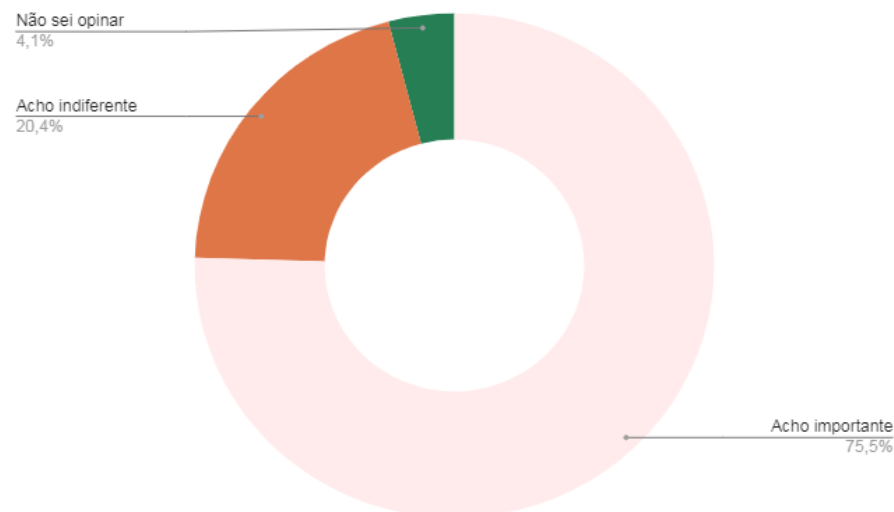
Neste quesito, 67,3% das pessoas participantes responderam que observam homens em maior proporção que mulheres na DPE/MA. Entretanto, cerca de 30,6% notam mulheres e homens em proporção igual. E representando somente 2% das respostas, um respondente declara que as mulheres estão em maior proporção que os homens.



- **Acha importante maior participação de mulheres em cargos eletivos e de direção na DPE/MA ou para você isso é indiferente?**

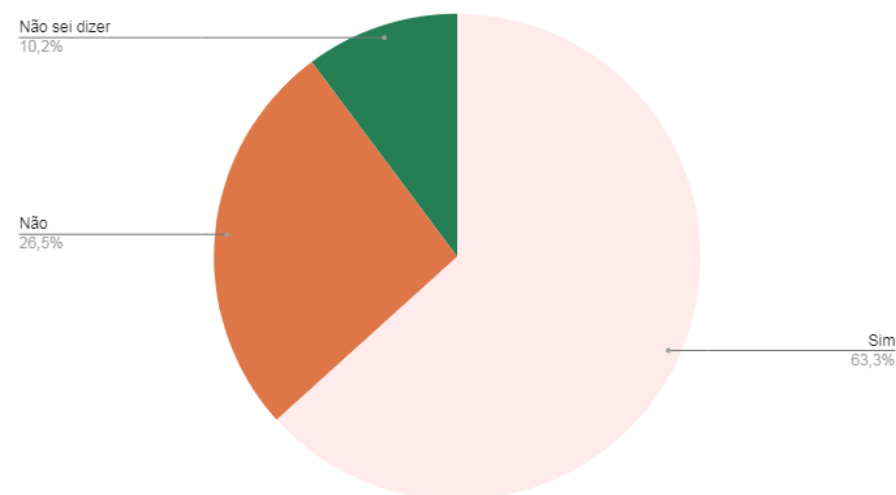
Questionados a respeito da maior participação de mulheres em cargos eletivos e de direção, 75,5% dos respondentes apontaram achar importante que mais mulheres participem desses cargos na Defensoria Pública, enquanto 20,4% consideram indiferente tal circunstância e 4,1% não soube opinar a respeito.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você considera que DPE/MA promove a igualdade de gênero, contribuindo para que homens e mulheres sejam tratados da mesma forma?**

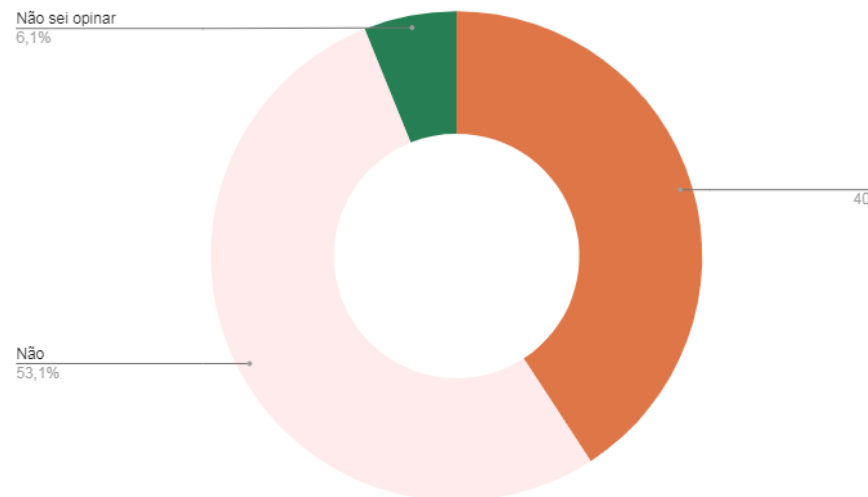
Dos 49 participantes do sexo masculino, a maioria respondeu de forma positiva quando questionado sobre a promoção da igualdade de gênero na DPE/MA, com 63,3%. Em contrapartida, 26,5% possui uma visão diferente, e respondeu de forma negativa à pergunta. 10,2% corresponde aos que não souberam dizer se "sim" ou "não".



- **Você já presenciou situação de machismo e discriminação de gênero na Defensoria Pública do Maranhão? Exemplo: um homem interromper a fala de uma mulher (manterrupting), um homem explicar o óbvio para uma mulher (mansplaining) ou um homem se apropriar da ideia de uma mulher (bropropriating).**

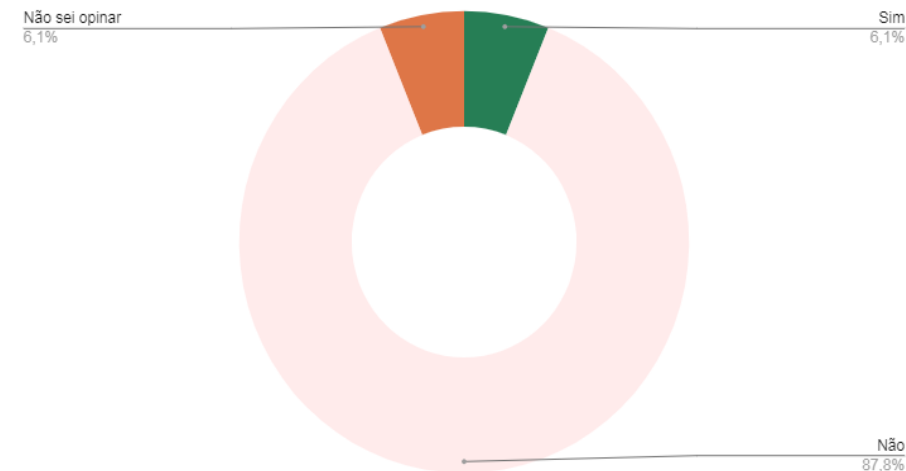
Das respostas negativas dessa categoria, verifica-se que elas estão em maior parte com 53,1%. No entanto, 40,8% dos respondentes tem respostas afirmativas, afirmando então, já ter presenciado uma situação de machismo ou discriminação de gênero na DPE/MA. Somente 6,1% não souberam opinar.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você conta ou ri de piadas machistas?**

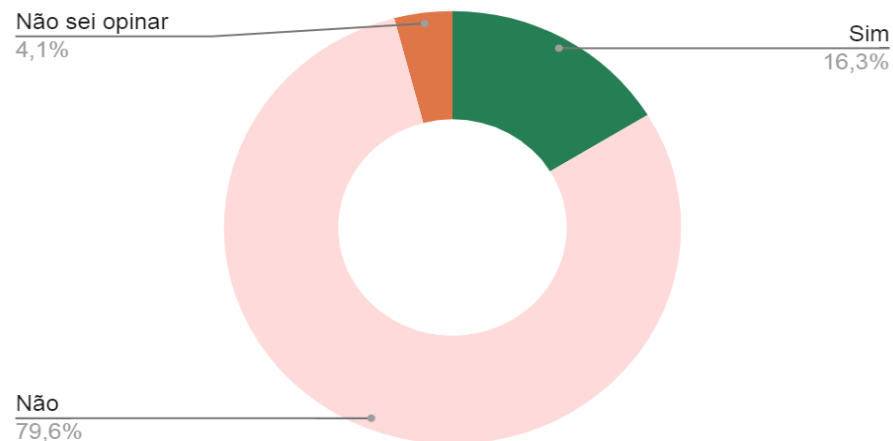
Em sua maioria, os participantes responderam negativamente representando 87,8%, ou seja, dizem que não contam ou riem de piadas machistas. Contudo, 6,1% dos respondentes declararam de forma positiva agir de acordo com o questionamento feito. Outros 6,1% representam os que não souberam opinar.



- **Você se considera uma pessoa machista?**

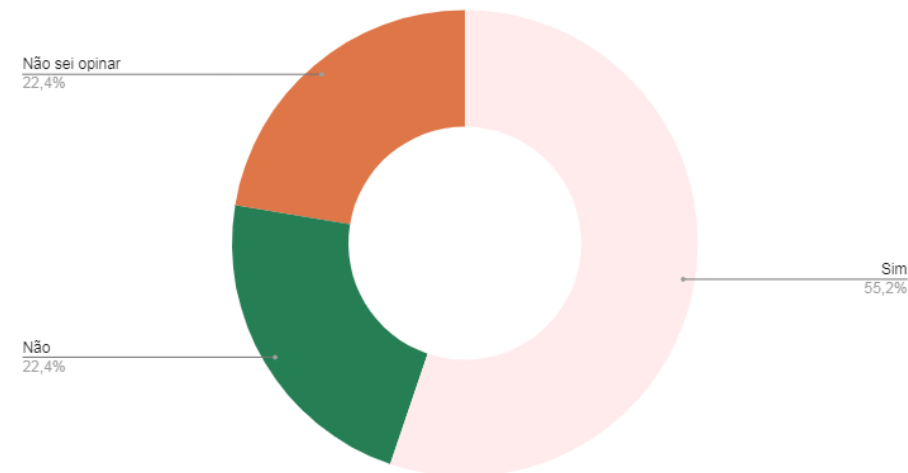
Quando perguntados se consideram-se machistas, os respondentes em sua maioria (79,6%), responderam que não. Apesar disso, 16,3% responderam positivamente, que se julgam machistas. Das respostas, 4,1% das pessoas não soube opinar.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você acha que existe machismo na Defensoria Pública?**

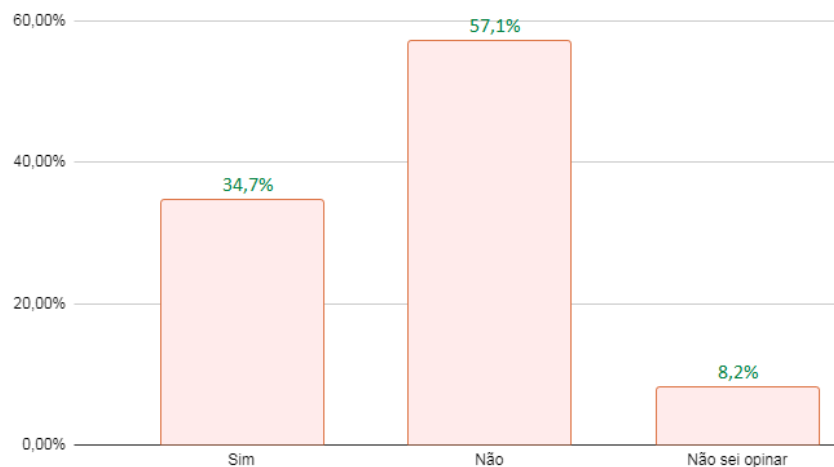
Nesta categoria, a maior parte acredita que existe machismo na Defensoria Pública do Maranhão, representando 55,2% do total, o que em números absolutos são 27 pessoas das participantes que percebem a existência do machismo. Com o percentual igual, 22,4% dos respondentes entende que não existe machismo, e os outros 22,4% não soube opinar a respeito.



- **Você acha que o machismo é um problema individual, de falta de bom senso?**

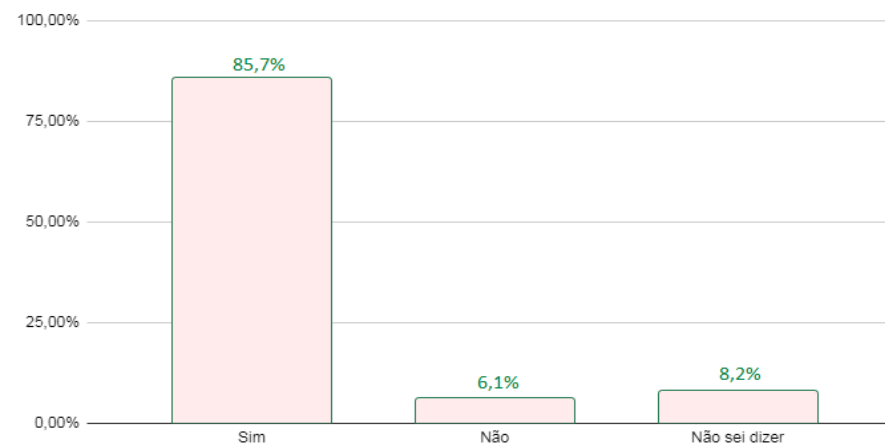
Quando perguntados se machismo seria um problema individual, 57,1% dos participantes discordam e entendem que o machismo não é um problema individual de falta de bom senso. As respostas afirmativas totalizaram 34,7%, representando aqueles que acreditam que seja. 8,2% representam os que não souberam dizer.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



- **Você acha que o machismo é decorrência dos papéis sociais historicamente atribuídos a homens e mulheres e se manifesta mesmo quando não há intenção?**

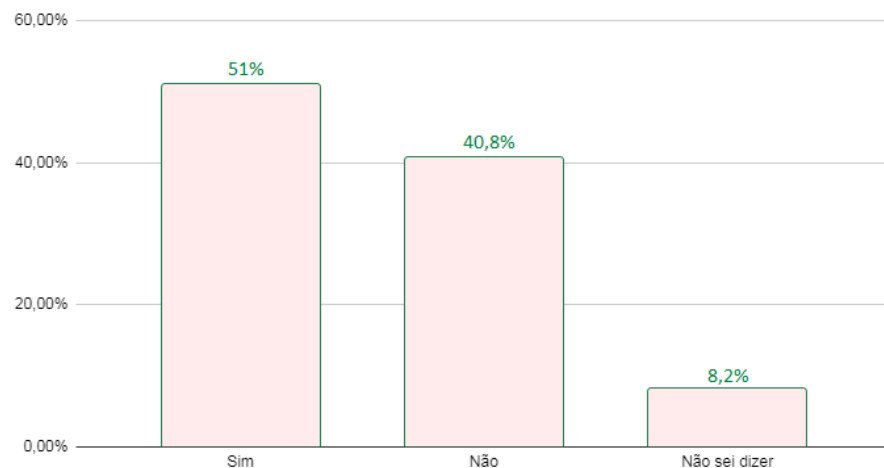
Nesta categoria, 85,7% das pessoas entrevistadas responderam que sim. Os que não souberam dizer correspondem a 8,2% das respostas. O restante, de 6,1%, representa aqueles que responderam negativamente, ou seja, entendem que o machismo não é decorrência dos papéis historicamente atribuídos nem que se manifesta sem intenção.



- **Você se sente à vontade para buscar a Administração Superior da DPE/MA para propor ações voltadas à igualdade de gênero?**

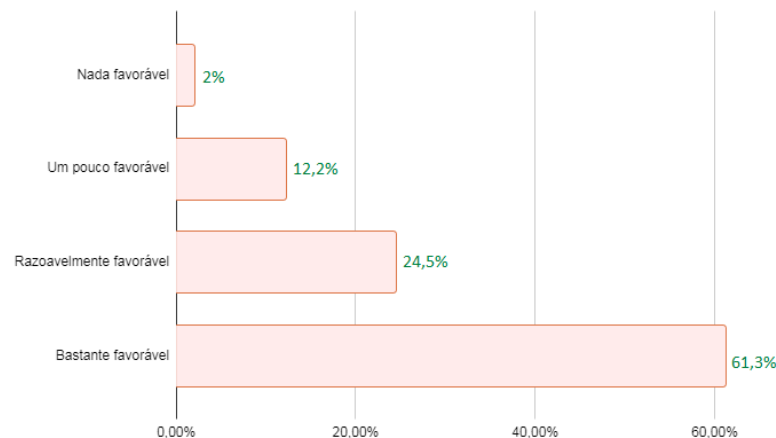
A maior parte foram respostas afirmativas, com 51% representando as pessoas que se sentem à vontade para propor ações voltadas à igualdade de gênero para a Administração Superior da DPE/MA. Com o percentual de 40,8% estão representadas as pessoas que responderam negativamente, isto é, não se sentem à vontade. 8,2% não soube opinar.

♂ RESULTADOS: QUESTIONÁRIO APLICADO AO GÊNERO MASCULINO



• O quão favorável ao feminismo você se considera?

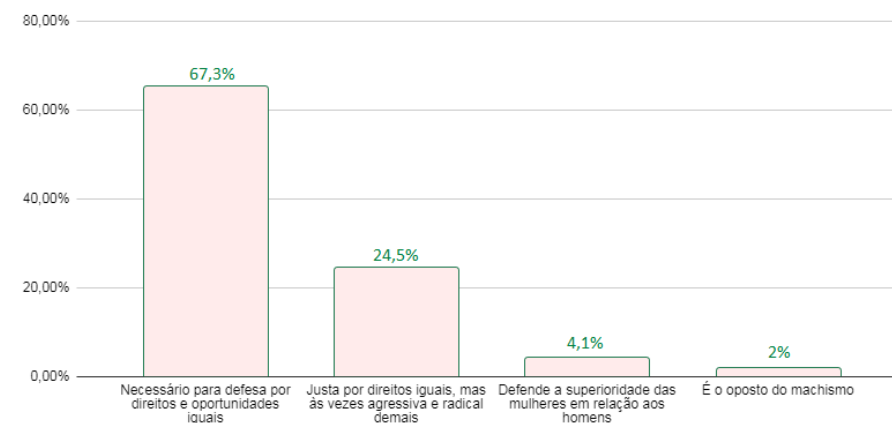
Em relação ao feminismo, 61,2% dos respondentes dizem ser bastante favoráveis ao movimento feminista. Enquanto 24,5% se consideram razoavelmente favoráveis. Os que pouco se simpatizam, representam 12,2% das respostas. E 2% declarou não ser favorável.



• Qual das frases abaixo mais se aproxima do que você pensa ser feminismo?

Observando os resultados do questionamento acima de acordo com as opções disponíveis para resposta, observa-se que a maioria dos participantes considera o feminismo como algo necessário para defesa por direitos e oportunidades iguais, com 67,3% das respostas.

Os que consideram o movimento justo por direitos iguais, mas às vezes agressivo e radical demais, compreendem 26,5%. 4,1% preferiram não opinar e 2% entende que o feminismo é o oposto de machismo.



Conclusões

Conclusões

♀ CONCLUSÕES

A consolidação de marcos normativos internacionais e nacionais que estabelecem a igualdade de gênero, cimentou, nas últimas décadas, a plena cidadania das mulheres em nosso país. A distância entre a igualdade normativa e a substancial, no entanto, ainda é grande.

A frágil representação feminina em espaços públicos e de poder, fomentada por estereótipos de gênero e desigualdade de oportunidades, tem sido destacada como fator decisivo para a manutenção desse vácuo. Mesmo em se tratando de instituição democrática e inclusiva, como a Defensoria Pública, tal fenômeno se faz presente e se exterioriza em diversos aspectos revelados nesse diagnóstico.

O presente levantamento, além de permitir identificar e conhecer as características das pessoas vinculadas à Defensoria Pública do Maranhão, evidenciou de que forma as relações de gênero se desenvolvem na instituição, possibilitando a elaboração de estratégias específicas de enfrentamento à discriminação nessa seara.

De início, cumpre registrar os números relativos a(os) membros(as) e colaboradores(as) da instituição e à participação feminina neste universo.

Na Defensoria Pública do Maranhão, o acesso à função pública ocorre por meio de concurso público de provas e títulos. Dos 197 (cento e noventa e sete) cargos providos atualmente, 70 (setenta) são ocupados por Defensoras Públicas, isto é, aproximadamente 35,5% da carreira é composta por mulheres.

A partir do exame das estatísticas de gênero da população brasileira, verifica-se que a representação feminina na carreira ainda não reflete a proporção de mulheres matriculadas em cursos de graduação em Direito (55,2%) (IBGE, 2021). Diversos fatores já foram relacionados com a crescente, porém ainda baixa, participação feminina nas carreiras jurídicas públicas.

O primeiro deles diz respeito às questões relacionadas à maternidade e à vida privada. Sabe-se que a aprovação em concurso público para os cargos mais concorridos e bem remunerados da esfera jurídica pública demanda elevada dedicação de horas de estudo aos concorrentes. É consabido, de outro lado, que a fertilidade feminina decresce exponencialmente com a idade (DAMASCENO et al., 2003). Assim, para as mulheres que completam a graduação superior, a maternidade costuma ocorrer no período que se segue à formação acadêmica, influenciando diretamente no tempo disponível para a preparação para a função pública. Não havendo uma licença parental que possibilite o compartilhamento equilibrado das responsabilidades familiares e ainda diante da discriminação de gênero que relega à mulher a já mencionada economia do cuidado, é possível dizer que não há uma igualdade de oportunidades no acesso ao serviço público, mesmo que a via de entrada seja por seletivo aberto como ocorre na Defensoria Pública.

Pode-se apontar ainda o fenômeno conhecido como *segregação horizontal*, ou a separação de homens e mulheres em profissões e áreas de trabalho de acordo com os papéis culturalmente atribuídos aos gêneros, o que faz com que as mulheres acabem optando por trajetórias profissionais mais tipicamente relacionadas ao estereótipo feminino, como o magistério, por exemplo. Finalmente, a própria admissão das

♀ CONCLUSÕES

mulheres na administração pública, em especial aos cargos jurídicos com maior poder de decisão, é novo¹ e, considerando o caráter vitalício de tais funções, faz-se necessário mais tempo até que as carreiras alcancem a paridade de gênero.

No que diz respeito aos cargos de apoio, o percentual de representação feminina avança para 57% entre as assessoras. Já nas chefias de setores administrativos, os números chamam atenção positivamente: 14 (catorze) dos 20 (vinte) cargos são ocupados por profissionais mulheres. Portanto, a maioria dos cargos com hierarquia funcional dentro da instituição (70%) é de atribuição feminina, o que denota que a Defensoria Pública do Maranhão encontra-se bem à frente em relação à média nacional, que é de 37,4% de ocupação de cargos gerenciais por mulheres (IBGE, 2021).

Relativamente à percepção do ambiente de trabalho, no entanto, o resultado deste diagnóstico demonstrou a relevância em se abordar o tema: mais da metade dos participantes do censo (54,9% entre as mulheres e 55,1% entre os homens) entendem que há machismo² na Instituição.

Antes de se adentrar à análise dos dados, é relevante anotar que o número de participantes do censo representa cerca de 16,2% do número de colaboradores da instituição, entre membros(as), servidores(as), terceirizados(as) e estagiários(as). Considerando-se que a participação no diagnóstico não era obrigatória, a adesão à pesquisa dependeu exclusivamente do interesse do(a) colaborador(a). Além disso, limitações de ordem tecnológica podem ter contribuído para que nem todos(as) os(as) servidores(as) terceirizados(as) tenham tido acesso ao questionário, uma vez que o formulário foi aplicado de forma exclusivamente virtual.

Partindo dessa premissa, os números revelam que a violência de gênero ocorre, na maioria das vezes, de forma dissimulada. Nesse sentido, uma grande parte das participantes do gênero feminino afirmou já ter sido alvo de piadas machistas (53,1%), já ter se sentido desconfortável (47,8%) ou já ter sentido diferença de tratamento por ser mulher (46,1%). Outrossim, número significativo das participantes (49,6%) afirmou que já sofreu *mansplaining*, 39,3% já foram vítimas de *manterrupting* e 21,2% informaram que já tiveram ideias apropriadas por colegas de outro gênero (*bropropriating*). Em contrapartida, as participantes que informaram já terem se sentido ameaçadas na instituição representam apenas 4,4%.

Entre as violências de conotação sexual, 20,4% das participantes declararam que já foram alvos de cantadas insistentes ou comentários desrespeitosos e 39,8% afirmaram já ter recebido comentários em virtude da aparência. Apesar de tais percentuais não serem prevalentes, tratam-se de agressões com maior potencial de dano psicológico à vítima, o que demonstra a necessidade de uma política institucional capaz de coibir de forma exemplar a sua ocorrência.

¹ Thereza Grisólia Tang, reconhecida como a primeira juíza mulher no Brasil, ingressou na magistratura em 1954.

² O machismo tem sido compreendido como uma forma de preconceito que exerce uma função social de dominação de homens sobre as mulheres, inferiorizando-as com o objetivo de controlar comportamentos, além de subjugar sua existência, a fim de apropriar-se de maneira mais eficaz e efetiva de seu tempo, corpo e trabalho.

♀ CONCLUSÕES

No que se refere às dificuldades enfrentadas pela mulher na conciliação entre as vivências pública e privada, 44,2% acreditam que a sua vida pessoal é mais afetada pela profissão. Em relação à maternidade, 46,8% afirmaram não terem encontrado dificuldades no retorno após a licença, 38,3%, contudo, não soube opinar a respeito. A dúvida expressiva em relação ao questionamento pode estar relacionada a ausência de limitação da arguição: se a questão se referia apenas ao ambiente laboral ou à sobrecarga inerente ao acúmulo dos cuidados maternos com o retorno ao trabalho, sugerindo-se haver uma identificação do segundo grupo com essa última assertiva.

Ainda, em relação a cargos de confiança e de liderança, a maioria das participantes não exerceu tais funções: 84,1% não exerceu função de confiança e 88,6% não se candidatou a cargos eletivos. Em relação ao interesse em se candidatar a cargos eletivos, 10% das mulheres revelou ter tido interesse em lançar candidatura, mas deixou de fazê-lo por questões pessoais. Tendo em vista que o questionário foi respondido por todo o quadro de colaboradores, inclusive indivíduos que não tem capacidade eleitoral passiva, os números encontrados não permitem a realização de inferências concretas.

Destaca-se, finalmente, que 60,1% das participantes, no critério raça, se declararam negras ou pardas. É consabido que os avanços percebidos no acesso à educação e ao mercado de trabalho não ocorreram de forma idêntica para mulheres negras e brancas. A questão racial ainda desempenha papel decisivo na discriminação da força de trabalho e no acesso aos setores mais organizados da economia, onde os salários e as condições laborais são superiores (IBGE, 2021). Percebe-se assim a necessidade de intersseccionalidade racial na sensibilização institucional.

Em relação aos resultados do questionário aplicado ao gênero masculino, aponta-se inicialmente que o número de aderentes (49) representa pouco menos da metade do número de participantes do gênero feminino (113), o que simboliza que a temática abordada não tem a mesma relevância para homens e mulheres na instituição.

Relevante anotar ainda outro dado positivo: a maioria (63,3%) dos indivíduos do gênero masculino entende que a Defensoria Pública do Maranhão promove a igualdade de gênero, contribuindo para que homens e mulheres sejam tratados da mesma forma.

No que se refere aos demais questionamentos, os números se aproximam dos resultados obtidos no questionário aplicado ao gênero feminino. Conclui-se assim que a percepção do ambiente de trabalho por mulheres e homens na instituição no que se refere às relações de gênero encontra-se em sintonia.

Diante dos resultados obtidos no diagnóstico, é notória a imprescindibilidade de adoção de medidas de prevenção e combate à violência de gênero na instituição.

☿ CONCLUSÕES

O primeiro passo em direção ao enfrentamento da questão foi dado com a edição da Resolução nº 046/2021 da Defensoria Pública Geral que instituiu o Grupo de Trabalho pela Prevenção e Enfrentamento ao Machismo Institucional com o objetivo de coletar dados para diagnosticar discriminação no âmbito da DPE/MA e direcionar ações da política institucional.

Recomenda-se, portanto, que a política tenha as seguintes diretrizes:

- I - *Identificação* das desigualdades de poder estruturantes das relações de gênero existentes no ambiente de trabalho;
- II - *Prevenção* da violência de gênero institucional através de ações pedagógicas contínuas e sensibilização dos(as) colaboradores da Defensoria Pública do Estado do Maranhão;
- III - *Enfrentamento* através de ações que visem romper com comportamentos perpetuadores da desigualdade de gênero e busquem soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e violência de gênero no trabalho e;
- IV - *Assistência* adequada à todas as Defensoras, servidoras, estagiárias e terceirizadas, vítimas de qualquer forma de discriminação de gênero no trabalho, através de acolhimento e escuta qualificada.
- V - *Mapeamento e medição* dos progressos realizados pela instituição na promoção da igualdade de gênero.

Para a adequada identificação das questões apontadas pelo presente diagnóstico, compreende-se como primordial inicialmente que a política adotada contenha diretrizes claras a respeito do comportamento esperado de membros(as) e colaboradores(as) no que se refere à promoção da igualdade de gênero dentro da instituição. Tais normas devem ser objeto de ampla publicização, reforçando-se internamente a necessidade de sua observância por todos os(as) membros(as) e colaboradores(as).

Entende-se que a sensibilização deva ocorrer por meio de rodas de diálogo e dinâmicas regulares a serem realizadas para grupos de ambos os gêneros, preferencialmente pelo setor de psicologia. É fundamental garantir um espaço seguro de conversa, em que os participantes tenham a oportunidade de compartilhar as suas experiências. Para garantir a efetividade, recomenda-se que a participação em referidos círculos seja considerada obrigação funcional.

Sugere-se, ainda, no eixo preventivo, que a matéria integre a grade de todos os cursos de formação inicial da Defensoria Pública do Maranhão e seja objeto de abordagem permanente pela Escola Superior em seus cursos, capacitações e materiais informativo.

♀ CONCLUSÕES

Quanto ao enfrentamento, faz-se necessário a criação de um canal próprio com garantia de anonimato para recebimento de manifestações sobre condutas que possam configurar violência ou discriminação de gênero praticadas contra Defensoras, servidoras, estagiárias e terceirizadas.

O canal deverá ser gerido por uma comissão constituída por no mínimo três pessoas do gênero feminino, a qual incumbirá o recebimento e o encaminhamento das notícias recebidas. O número tríplice visa garantir a autonomia das decisões, bem como, garantir voto de desempate nas deliberações.

A resolução que instituir o canal deverá prever também qual o procedimento a ser adotado no caso de recebimento de denúncias, tendo como princípios orientadores a assistência à noticiante, a conscientização do noticiado e a restauração do ambiente de trabalho.

Dentre os encaminhamentos possíveis, indica-se as seguintes medidas: I - escuta pessoal e reservada da noticiante por profissional da área psicológica; II - notificação da parte noticiada, III - realização de círculos restaurativos; IV - acompanhamento jurídico e/ou psicológico da noticiante; V - formalização de procedimento administrativo disciplinar ou negativa de atendimento; VI - outros encaminhamentos que visem garantir a integridade física e mental da noticiante.

Sempre que possível e respeitada a vontade da noticiante e a cooperação do noticiado, recomenda-se a observação de gradação nos encaminhamentos adotados.

Nos casos em que seja formalizado procedimento administrativo disciplinar, entende-se que deverá ser garantida a participação da comissão em todas as fases do processo, assegurado inclusive o direito à manifestação.

O canal de denúncia deve constar em sessão exclusiva e de fácil acesso na intranet e as mulheres devem receber orientações sobre como proceder diante de uma conduta discriminatória. Da mesma maneira, os(as) chefes de setores e coordenadores(as) de núcleos devem receber capacitação para que possam identificar e agir diante de possíveis situações de violência de gênero.

Considerando outrossim que os resultados demonstraram que a violência de gênero é percebida não apenas nas relações internas como também no atendimento a assistidos(as) e no desenvolvimento das atividades perante os outros atores do sistema de justiça³, é importante que, em relação ao público-alvo, as políticas de conduta sejam expostas de forma clara no momento do acolhimento, prevendo-se outrossim a possibilidade de negativa de atendimento em tais situações.

³ 52,2% das mulheres já vivenciou reação negativa por parte de assistidos(as) e 35% declarou já ter passado pela mesma situação em relação a outros profissionais do sistema de justiça.

♀ CONCLUSÕES

Em se tratando de violações perpetradas por outros integrantes do sistema de justiça, é fundamental que seja garantida assistência à noticiada que deseje formalizar denúncia perante o órgão externo. Como viés preventivo, reconhece-se como imperativa a realização de formações que visem fortalecer as mulheres e subsidiá-las com estratégias que dificultem ou inviabilizem a ocorrência de tais agressões.

Estas ações devem ser objeto de constante mapeamento, através de ações que busquem medir, documentar e publicar os progressos da instituição na promoção da igualdade de gênero. Assim, recomenda-se a realização de diagnóstico como o presente pelo menos a cada dois anos. Sugere-se, outrossim, observado o sigilo das manifestações, que os grupos reflexivos sejam objeto de relatório trimestral pelo setor responsável a fim de servir como termômetro do ambiente de trabalho, orientando a necessidade ou não de intensificação das ações preventivas.

Finalmente, enquanto instituição garantidora de direitos, não se pode olvidar o papel da Defensoria Pública na emancipação das mulheres menos favorecidas social e economicamente, incluindo-se em seu mister constitucional o fomento à ações focadas na comunidade e ao ativismo social.

Promover a igualdade de gênero na Defensoria Pública do Maranhão é, portanto, passo fundamental para a efetivação dos direitos humanos e o desenvolvimento sustentável, sendo responsabilidade de todos e todas o esforço sistemático de identificação, o questionamento permanente e o trabalho de desconstrução coletiva capazes de garantir uma sociedade inclusiva.

♀ REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_Organização das Nações Unidas (ONU), Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 20 fev 2022.

IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-degenero-indicadores-sociais-dasmulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>. 2021. Acesso em: 25 fev 2022.

World Economic Forum. Global Gender Gap Report. 2021. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>. Acesso em: 18 fev 2022.

United Nations Human Rights, Office of the High Commissioner (OHCHR). Gender Stereotyping as human rights violation. 2013. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/2013-Gender-Stereotyping-as-HR-Violation.docx>. Acesso em 28 fev 2022.

TAVARES, Rebecca Reichmann. Igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, O Progresso das Mulheres no Brasil 2003 -2010. 2011. Disponível em: http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf. Acesso em 2 fev 2022.

Damasceno, Débora Cristina; Perin, Eduardo; Rodrigues, Patrícia Ferreira; Pinheiro, Osni Lázaro; Calderon, Iracema de Mattos Paranhos; Rudge, Marilza Vieira Cunha. Relação entre a idade da mulher e o declínio da fertilidade. Biblioteca Virtual em Saúde. 2003. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-350640>. Acesso em: 20 fev 2022.