



IX ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ISSN: 2594-5688

secretaria@sbap.org.br

Sociedade Brasileira de Administração Pública

ARTIGO

AGENDA 2030: ODS-5 - BRASIL, MOSTRA A SUA CARA!

ELISÂNGELA JULIÃO CARDOSO,

GRUPO TEMÁTICO: 02 Análise de Políticas Públicas

IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, São Paulo/SP, 5 a 7 de outubro de 2022.
Sociedade Brasileira de Administração Pública
Brasil

Disponível em: <https://sbap.org.br/>

Agenda 2030: ODS-5 - Brasil, mostra a sua cara!

Resumo:

De forma geral, os países do globo terrestre estão enfrentando problemas de toda ordem desde desigualdades de gênero; desemprego; ameaças globais de saúde; conflitos entre nações; terrorismo; questões do meio ambiente; dentre outros. Para buscar soluções a ONU lançou a Agenda 2030 em 2015, traçando 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, chamados de ODS. Este estudo optou por analisar o ODS-5 na perspectiva brasileira, tendo como objetivo analisar o ODS-5 sob a perspectiva brasileira avaliando as metas 5.1; 5.5; e 5.b.2. Assim, como pergunta de partida adotou-se, quais avanços o Brasil alcançou na igualdade de gêneros relativos à Agenda 2030? Nos procedimentos metodológicos utilizou o levantamento bibliográfico com análise dos dados se pautando na esfera quantitativa e qualitativa. Os resultados demonstraram que apesar dos esforços iniciais, as desigualdades entre homens e mulheres ainda permanecem e em algumas situações percebe-se retrocesso ao invés de avanços, na esfera pública.

Palavras-chave: Agenda 2030. Igualdade de gênero. Políticas Públicas.

Introdução:

De forma geral, os países do globo terrestre estão enfrentando problemas de toda ordem desde desigualdades de gênero; desemprego; ameaças globais de saúde; conflitos entre nações; terrorismo; questões do meio ambiente; dentre outros. Pensando em encontrar soluções para que o mundo esteja melhor a Organização das Nações Unidas - ONU se reúne com os países membros, dentre eles o Brasil, para discutir e debater os problemas mundiais.

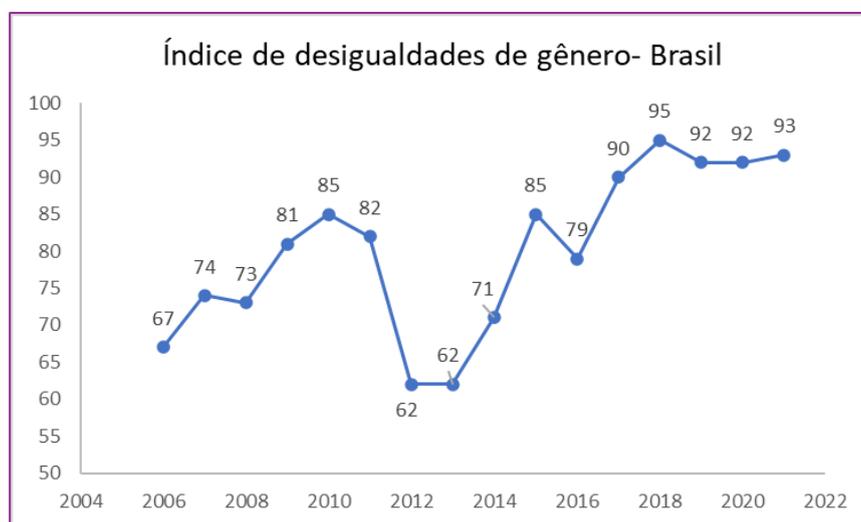
Os assuntos discutidos nas reuniões da ONU geram pactos globais, tendo os países participantes que assinar uma declaração de compromisso para com esse pacto. Em 2015 a ONU lançou a Agenda 2030, traçando 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, chamados de ODS, que buscam melhorias em diversas áreas, desde diversidade de gênero, erradicação da pobreza, da fome, da violência; promoção da inclusão, da diversidade de gênero; do meio ambiente, etc. Desses objetivos, foram traçadas 169 metas, cada uma com um ou mais indicadores de acompanhamento.

Esse estudo optou por analisar o ODS-5 na perspectiva brasileira tendo como objetivo analisar o ODS-5 sob a perspectiva brasileira avaliando as metas 5.1; 5.5; e 5.b.2. Assim, tem como pergunta de partida, *quais avanços o Brasil alcançou na igualdade de gêneros relativos à Agenda 2030?* A metodologia escolhida foi de caráter exploratório por intermédio da pesquisa bibliográfica tendo análises qualitativas e quantitativas.

O ODS-5 Aborda questões da igualdade de gênero, o que a literatura aponta como sendo um assunto de grande relevância para o desenvolvimento das nações. No Brasil, os avanços nessa área ainda requerem de muita atenção e discussões, pois apesar das mulheres serem a maioria nos bancos das universidades e possuírem maior qualificação profissional, elas ainda não ocupam os lugares de poder e ficam aquém das decisões.

É fato que o Brasil caminha a passos curtos. A literatura pesquisada afirma que necessitaremos de aproximadamente um século para conseguir corrigir as desigualdades de gênero. O relatório do Fórum Econômico Mundial – WEF, no que tange ao índice de desigualdade de gênero (IDG) relativos aos campos da economia, política, educação, saúde e outros, afirma que o Brasil perdeu 26 posições no ranking global de desigualdades, saindo da posição 67 (2006) para 93 (2021), dentro de um universo de 156 países pesquisados. Vale salientar que quanto maior a posição, mais afastado o país se encontra da equidade de gênero (gráficos 2).

Gráfico 2 - Evolução da posição do Brasil no Ranking do IDG(WEF) 2006 a 2021



Fonte: Elaboração própria

Ao ampliar a visão para dentro das organizações, sejam elas públicas ou privadas, numa análise geral, percebe-se a maior presença da mulher nos cargos de hierarquia inferior, ficando os cargos de chefia para os homens. Na esfera política essa realidade ainda é muito mais cruel, pois na câmara, no senado e nos ministérios a representatividade feminina é muito tímida. Por esses motivos esse estudo torna-se relevante.

Este estudo está estruturado em seis seções incluindo essa introdução, referencial teórico que aborda as questões ligadas a Agenda 2030, os Objetivos de desenvolvimento sustentável e sobre a igualdade de gêneros, seguido pela metodologia, análise dos dados, considerações finais e por fim as referências.

A Agenda 2030 da ONU

Buscar o desenvolvimento sustentável de forma global é uma das metas para o bem-estar de todos os habitantes do planeta terra. Salienta-se que bilhões de pessoas vivem na condição de pobreza e sem qualquer dignidade. Não obstante, outros problemas também afligem os gestores das nações como: desigualdades de gênero; desemprego; ameaças globais de saúde; conflitos entre nações; terrorismo; questões do meio ambiente; dentre outras. Analisando todos esses aspectos, os países membros da Organização das Nações Unidas – ONU, em reunião realizada em 2015, firmaram um Pacto Global a fim de alcançar o desenvolvimento sustentável nos países, através da Agenda 2030.

A Agenda é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade. Reconhecemos que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável (ONU,2015).

Para implantação da agenda busca-se a “parceria colaborativa” com o objetivo de “não deixar ninguém para trás”. Para tanto, foram traçados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com 169 metas. Acrescenta-se que esses objetivos,

buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Eles são integrados e indivisíveis, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental (ONU,2015).

Os objetivos sustentáveis são dezessete e as metas para alcance desses objetivos são 169.

- **Objetivo 1.** Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares
- **Objetivo 2.** Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável
- **Objetivo 3.** Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
- **Objetivo 4.** Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos

- **Objetivo 5.** Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
- **Objetivo 6.** Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos
- **Objetivo 7.** Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos
- **Objetivo 8.** Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos
- **Objetivo 9.** Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
- **Objetivo 10.** Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
- **Objetivo 11.** Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
- **Objetivo 12.** Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis
- **Objetivo 13.** Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos
- **Objetivo 14.** Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável
- **Objetivo 15.** Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade
- **Objetivo 16.** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis
- **Objetivo 17.** Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

A Agenda 2030, no Brasil, iniciou sua aplicação no ano de 2016. Para acompanhamento das ações, foi criada a Comissão Nacional dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (CNODS) da Secretaria de Governo da Presidência da República (Segov/PR). A CNODS foi estabelecida como um “órgão de governança para internalizar, difundir e dar transparência ao processo de implementação da Agenda 2030 no Brasil”.

Igualdades e desigualdades – por quais caminhos o Brasil percorre?

Falar em igualdade é respeitar a diversidade presente nas nações. Logo, se compreende que o respeito

a igualdade se trata de respeito aos direitos de todos. Assim, acredita-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, promulgada pelas Nações Unidas em 1948 parece ter sido o pontapé inicial para a busca pelo respeito a igualdade de direitos para as pessoas, uma vez que o documento institui que todos os seres humanos, sem exceção, devem ter assegurados os seus direitos fundamentais e que estes lhes garantam uma vida digna.

A mulher guarda em si as marcas da discriminação e preconceito de gênero há décadas. Seu desejo sempre foi o de ser vista como ser humano e cidadã. No entanto, a literatura aponta que no Brasil, a mulher só começa a ter direitos, nesse sentido, a partir da década de 1970 com os movimentos sindicais que buscam a garantia do espaço da mulher no mercado de trabalho e a sua liberdade política. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW(1979) que previu o combate a práticas de discriminação contra a mulher e busca a igualdade entre os gêneros, também foi um marco nessa caminhada.

Historicamente, os movimentos feministas, avançaram nas décadas seguintes exigindo igualdade de direitos e de condições de vida e de trabalho através de políticas públicas. Essas pressões populares incentivaram o texto da Constituição Federal de 1988 fincando a igualdade de direitos para homens e mulheres. Assim, A Constituição brasileira (1988) estabelece em seu Art. 5º, inciso I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Ou seja, a Carta Magna do Brasil estabelece a necessidade e importância de se buscar a igualdade de gênero”.

Muitas conquistas foram alcançadas entre as décadas de 1980 e 1990. Em 1985 é criado, através da Lei nº 7.353, de 29 de agosto, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) com a responsabilidade da promoção de políticas públicas voltadas à eliminação da discriminação contra a mulher (BENIGNO; VIEIRA; OLIVEIRA, 2021).

O novo milênio surge e com ele novos avanços em direção igualdade de gêneros. Em 2003 um salto maior é dado na garantia da busca pela equidade de direitos entre os gêneros, com a criação da Secretaria Especial de Políticas para as mulheres (SPM), pelo governo federal, que mais tarde, em 2010, sobe mais um patamar e a Secretaria se transforma em Ministério. Ainda enquanto Secretaria, a SPM lança o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) que em sua versão de 2013, publicada em 2015 versa nos princípios

- autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida;
- busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos;

- respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação;
- caráter laico do Estado;
- universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado;
- participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e
- transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas (SPM,2013).

Pesquisas apontam que as mulheres, em 2019, apesar de mais instruídas, não conseguiam ser a maioria dos cargos gerenciais, representando, apenas, 37,4% destes e seus rendimentos eram 23% menores que os dos homens em mesmos cargos. Quanto a participação política, entre os deputados federais, o ano de 2020 apresenta a “menor proporção da América do Sul e 142ª posição de um ranking com dados para 190 países”, 14,8% dos assentos são ocupados pelas mulheres (IBGE,2021).

Em 2020, entre os vereadores eleitos, 16% eram mulheres. As mulheres eram apenas duas entre os 22 ministros. Na esfera estadual e distrital, 27,6% dos policiais civis e 11% dos policiais militares eram mulheres, em 2018 (IBGE,2021).

No que tange a participação da mulher na política brasileira ainda é tímida em relação a participação masculina. A exemplo da câmara dos deputados federais que possui 195 anos e teve 7333 deputados incluindo os suplentes. Entretanto, as mulheres, que só tiveram o direito de participar há 90 anos, representam apenas 266 das cadeiras nesse período.

Para aumentar a participação feminina nos espaços de poder político o TSE lançou a Resolução nº 23.607/2019, que estipula percentuais do Fundo Especial de Financiamento de Campanha para as minorias, incluindo as mulheres. Além disso, a Justiça Eleitoral determinou

que os recursos do Fundo Partidário devem ser aplicados “na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, criados e mantidos pela secretaria da mulher do respectivo partido político”. Em maio de 2020, o Plenário do TSE definiu que é possível que a regra de reserva de gênero de 30% para mulheres nas candidaturas proporcionais também aconteça sobre a constituição dos órgãos partidários, como comissões executivas e diretórios nacionais, estaduais e municipais (TSE,2021).

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

De acordo com Mostafa, Rezende e Fontoura (2019), o que mais marca esse ODS “é a irredutibilidade das metas relacionadas à violência, à discriminação e às práticas nocivas” às mulheres. acrescentam

também que a definição desses temas adveio da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, de 1995. Destacam também que o Decreto 1993/1996 presidencial já trazia em seu arcabouço a prevenção, punição e erradicação da violência contra mulher. No entanto, é a Lei Maria da Penha (11.340/2006) que possui maior expressividade no combate à violência contra mulher.

As nove metas definidas pela Nações Unidas que compõem o ODS 5 são

- **5.1** - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todas partes.
- **5.2** - Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- **5.3** - Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
- **5.4** - Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- **5.5** - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.
- **5.6**- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.
- **5.a** - Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
- **5.b** - Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
- **5.c** - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Cada uma dessas metas foram adequadas à realidade brasileira, quando coube. Além do mais, foram definidos indicadores para avaliar o atingimento de cada meta. Para fins desse estudo, apenas as metas

5.1, 5.5 e 5.b serão foco desta análise.

Metodologia

Esse estudo tem caráter exploratório sendo utilizada a pesquisa bibliográfica bibliográfico, conforme afirma Gil (2008) esse tipo de pesquisa “é desenvolvida com base em material já elaborado”. Dito isso, buscou-se pesquisar no arcabouço literário sobre os assuntos abordados.

De cunho qualitativo e quantitativo a análise dos dados foi realizada, primeiramente, comparando as informações e a posteriori, analisando de forma lógica, os indicadores a fim de mensurar os resultados numéricos e compará-los com as metas traçadas pela ONU e pelo Brasil.

Para realização dessa pesquisa foram escolhidas, por conveniência 3 metas dentro do objetivo de desenvolvimento sustentável 5 – ODS5, foram elas: a) Meta 5.1 – Brasil - Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas; b) Meta 5.5 – Brasil - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas; e c) 5.b.2 – Brasil - Garantir a igualdade de gênero no acesso e produção do conhecimento científico em todas as áreas do conhecimento e promover a perspectiva de gênero na produção do conhecimento, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas. Posteriormente, foram analisados os indicadores que avaliam cada uma das metas traçadas, com o objetivo de identificar se as ações do Brasil estão caminhando na direção do atendimento dessas metas e, conseqüentemente, do ODS5. Sendo assim, os dados foram coletados nos órgãos de referência e depois inseridos em planilha eletrônica, sendo analisados, gerando tabelas e gráficos.

Análise e discussão dos dados

Para este estudo, buscou-se analisar as metas 5.1, 5.5 e 5.b, por conveniência.

Meta 5.1 – Nações Unidas - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres

e meninas em todas as partes.

No Brasil, essa meta foi adequada em virtude de o País já possuir legislação que abarque essa proteção, sendo ampliada “para refletir as demandas e ações governamentais necessárias à garantia dos direitos civis das diferentes identidades de gênero” (IPEA,2019). Dito isso, seu texto ficou como: **Meta 5.1** – Brasil - Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Como indicador para verificar o alcance da meta e conseqüentemente do objetivo foi escolhido:

- 5.1.1 - Existência ou não de arcabouço legal em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo.

Essa meta foi atingida em virtude do Brasil já possuir arcabouço legal que combata a discriminação de gênero, bem como ampare as demais intersecções com o as políticas públicas: Política Nacional de Saúde Integral das Populações do Campo e da Floresta - 2013 (Ministério da Saúde), o Plano Nacional de Fortalecimento das Comunidades Extrativistas e Ribeirinhas 2017-2019 (Ministério do Meio Ambiente), o Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável – CNDRS (Secretaria Especial de Agricultura Familiar e do Desenvolvimento Agrário) e o Conselho Nacional dos Povos e Comunidades Tradicionais – CNPCT (Ministério do Desenvolvimento Social).

Meta 5.5 – Nações Unidas - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

Essa meta, também foi adequada à realidade brasileira, tendo como justificativa para essa adequação,

A nova redação coloca em evidência o conceito de esfera pública, sedimentada na teoria política crítica, em contraposição à esfera privada (doméstica) e considera as dimensões política e econômica da esfera pública como locus desta meta.

Buscou-se destacar o reconhecimento dos fenômenos interseccionados. (IPEA,2019)

Deste modo o texto atual assim se estabelece,

Meta 5.5 – Brasil - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas

dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

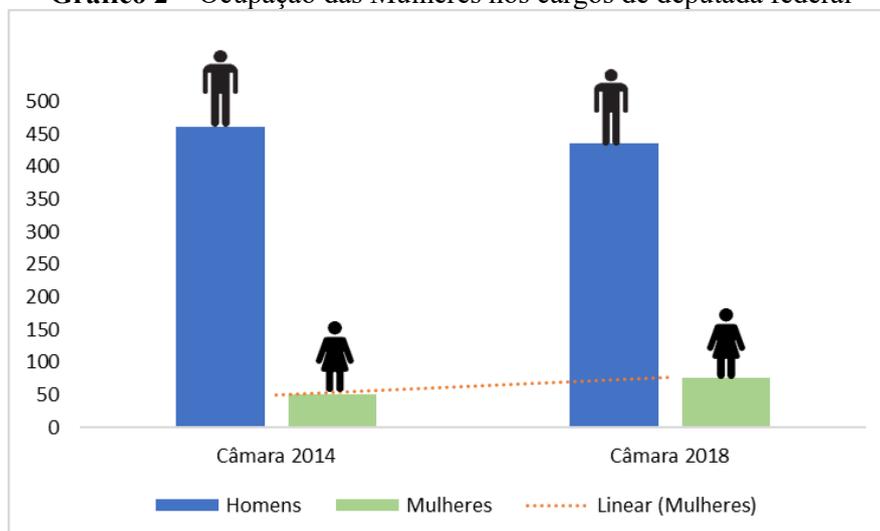
Para fins desse estudo, foram escolhidos como indicadores para avaliar o caminho percorrido para atingimento dessas metas,

- Proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais
- Proporção de mulheres em posições gerenciais a nível nacional

De acordo com o Tribunal Superior Eleitoral -TSE (2021), a mulher, em 2021 correspondia a maioria do eleitorado brasileiro, sendo 53% deste, porém correspondia a minoria no cenário político nacional. Afirma ainda que o Brasil ocupa a 142ª posição entre os 191 países com baixa representação feminina na política. Na América Latina, é o 9º de 11 países.

Analisando a participação feminina nas duas últimas eleições do ano de 2014 e 2018, percebe-se um pequeno aumento na ocupação das cadeiras na câmara dos deputados saindo do patamar de 10% caminhando para 15% dos assentos (gráfico 2).

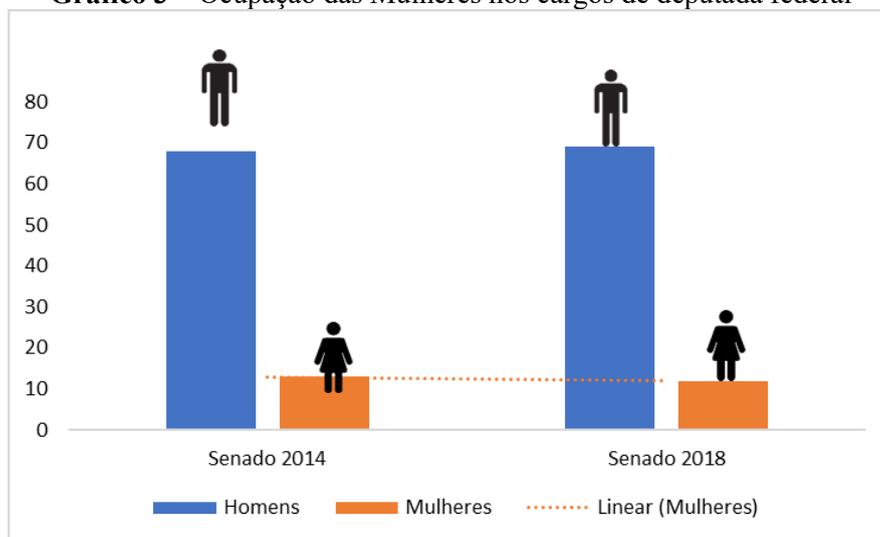
Gráfico 2 – Ocupação das Mulheres nos cargos de deputada federal



Fonte: elaboração própria com base nos dados Câmara dos Deputados (2018)

No que tange a participação feminina no Senado Federal, constata-se que o número quase não se altera, em virtude da variação mínima ocorrida para menos, conforme pode ser observado no gráfico 3, em que as mulheres ocupavam 13 assentos e passou a ocupar, em 2018 12 assentos.

Gráfico 3 – Ocupação das Mulheres nos cargos de deputada federal



Fonte: elaboração própria com base nos dados Senado Federal (2018)

A proporção das mulheres em cargos de liderança será analisada juntamente com a próxima meta.

Meta 5.b - Nações Unidas - Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

5.b.2 – Brasil - Garantir a igualdade de gênero no acesso e produção do conhecimento científico em todas as áreas do conhecimento e promover a perspectiva de gênero na produção do conhecimento, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

O indicador escolhido para análise dessa meta é;

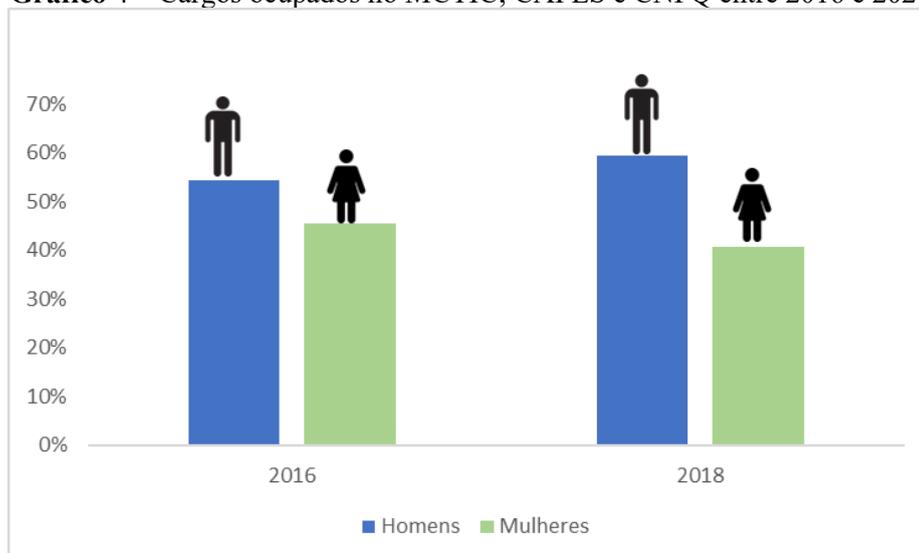
- Proporção de mulheres em cargos de DAS no MCTIC, CAPES e CNPq

Ao lançar o olhar para a quantidade de mulheres nos cargos de Direção e Assessoramento Superior(DAS) dos órgãos ligados à produção de conhecimento científico, que são: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTIC), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) pretende-se verificar se houve garantia da igualdade de gênero, uma vez que já se sabe que as mulheres, apesar de possuírem mais anos de ensino; serem a maioria no ensino superior, “ocupam poucos de poder e tomada de decisão no âmbito da gestão da política científica e tecnológica (IPEA,

2019).

Sendo assim, ao observar os dados de ocupação dos cargos de Direção e Assessoramento Superior(DAS), constata-se que a igualdade de gênero nos cargos de poder ainda não alcançada. O DAS possui 6 níveis, sendo o 1 o inferior e o 6 o superior. Ao analisar o gráfico 4 dos três órgãos, encarando a realidade de dezembro de 2016 e dezembro de 2021, nota-se que os cargos de nível superior a presença masculina ainda se apresenta maior que a presença feminina. Outro ponto a se destacar é que, após cinco anos, contrariamente ao estabelecido na Agenda 2030, o Brasil reduziu a quantidade de mulheres. Assim, no gráfico 4, em 2016 as mulheres ocupavam 46% dos cargos superiores, enquanto os homens ocupavam 54%. Em 2021 o número de mulheres ocupantes desses mesmos cargos cai para 41%, contra os 59% dos cargos ocupados pelos homens.

Gráfico 4 – Cargos ocupados no MCTIC; CAPES e CNPQ entre 2016 e 2021



Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

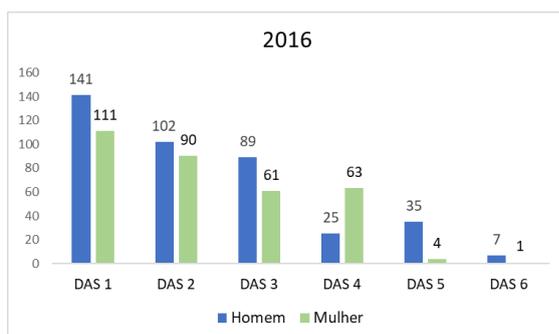
Ao ampliar o olhar para os níveis dos cargos de Direção e Assessoramento, nota-se de maneira ainda mais gritante o distanciamento para atingimento das metas de igualdade de gênero.

MCTIC

No MCTIC, observa-se uma realidade ainda mais preocupante quanto a desigualdade de gêneros na ocupação dos cargos, pois, se no ano de 2016 (gráfico 5) existia uma mulher do DAS 6, em 2021 (gráfico 6) deixou de existir. No DAS1 houve equidade de gênero. No DAS3 pode-se dizer que houve avanço, porém sem igualdade de gênero; no DAS4 houve uma inversão, pois em 2016 a mulher

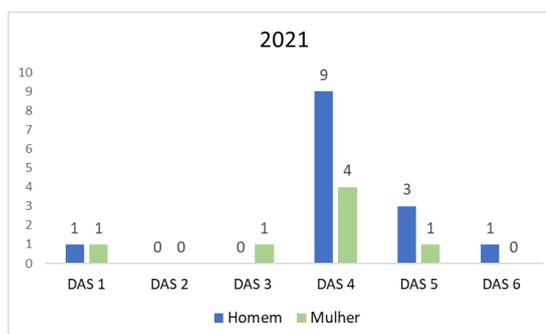
ocupava a maioria dos cargos (72%) e em 2021 passou a ser 31%. No DAS5 a desigualdade diminuiu, porém os homens ainda são a maioria. No DAS6 o mais alto nível a desigualdade de gêneros se estabelece.

Gráfico 5- MCTIC- Cargos ocupados/2016



Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

Gráfico 6- MCTIC- Cargos ocupados/2021

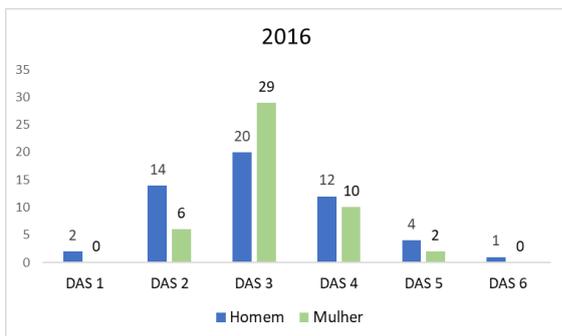


Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

CAPES

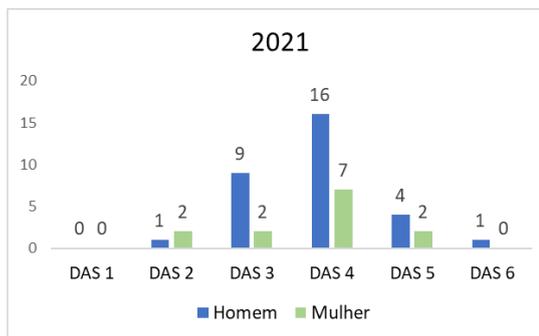
Analisando a situação da ocupação dos cargos no CAPES, percebe-se em cinco anos a desigualdade de gênero dos cargos de liderança só aumentou. No DAS1, percebe-se esvaziamento do cargo para ambos os gêneros; no DAS2 houve uma inversão, se em 2016 a mulher era minoria (30%), passou a ser a maioria (67%), enquanto que o percentual de cargos ocupados pelos homens caiu de 70% para 33%. O DAS3, coadunando com a literatura, em que aponta que nos cargos superiores a quantidade de mulheres tende a reduzir, apresenta esse quadro. Em 2016 as mulheres ocupavam dez dos vinte e dois cargos, correspondia a percentual de 45% dos cargos. No entanto, cinco anos mais tarde esse percentual desce para 30%. O DAS5 e DAS6 permaneceram inalterados, mantendo o *status quo* de maioria masculina ocupando os cargos superiores de liderança (gráfico 7, gráfico 8).

Gráfico 7- CAPES- Cargos ocupados/2016



Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

Gráfico 8- CAPES- Cargos ocupados/2021

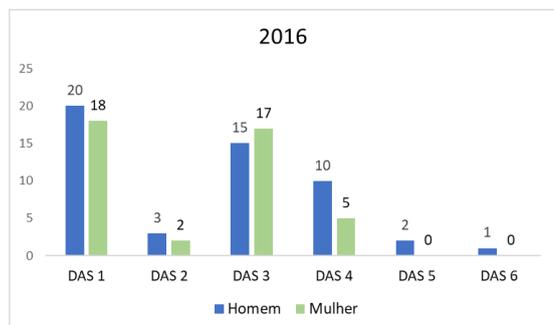


Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

CNPq

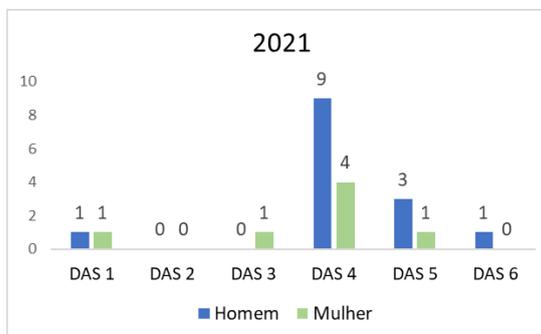
Ampliando a lupa para o CNPq a história se repete no que tange a desigualdade de gênero nos níveis de liderança. Ou seja, quanto maior é o cargo hierárquico, menor é a presença da mulher neles. No cargo DAS1, em 2016 o homem ocupa 52 % dos cargos e a mulher, 48%. Em 2021 cada gênero ocupa 50% dos cargos; no DAS2, em 2016 os homens eram a maioria (60%) e as mulheres a minoria (40%). Cinco anos depois, não há ocupantes para este cargo; o DAS3 apresenta maioria feminina tanto em 2016 (53%) quanto em 2021 (100%), considerando destaque para a inexistência de homens em 2021 neste cargo; o DAS4 mantém a mesma condição em ambos os anos, sendo os homens a maioria em 2016 (66%) e em 2021(69%) percebendo uma maior redução na quantidade de mulheres nesse patamar; No DAS5 houve o aumento no número de mulheres em 5 anos, mas permanecendo como minoria. Por fim, o DAS6 permanece sem a presença feminina. (gráfico 9 , gráfico 10).

Gráfico 9- CNPq- Cargos ocupados/2016



Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

Gráfico 10- CNPq - Cargos ocupados/2021



Fonte: Elaboração própria com dados do Painel Estatístico de Pessoal (2022)

Considerações finais

O destaque que se dá, após análise dos três setores é que no DAS6, cargo de maior poder hierárquico, não existem mulheres. Contrariando sobremaneira as metas para atingimento do ODS5, em especial a meta aqui estudada que é a garantia da igualdade de gênero no acesso e produção do conhecimento científico em todas as áreas do conhecimento e promover a perspectiva de gênero na produção do conhecimento. Não obstante, a análise feita nestes três órgãos pode, também, trazer à baila o entendimento de que não está havendo a garantia da participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública que tem como indicador a proporção de mulheres em posições gerenciais a nível nacional.

Referências:

Benigno, Gabriel Oliveira Loiola, Vieira, Diego Mota e Oliveira, Jessica Eloísa de DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESTADOS BRASILEIROS E ANÁLISE DOS STAKEHOLDERS DO CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. Revista de Administração Pública [online]. 2021, v. 55, n. 2 [Acessado 10 Junho 2022] , pp. 483-501. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-761220190398>>. Epub 05 Maio 2021. ISSN 1982-3134. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190398>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em 20/04/2022

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. (2018), disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/545897-bancada-feminina-na-camara-sobe-de-51-para-77-deputadas/> Acesso em 01/06/2022.

BRASIL. Painel estatístico de Pessoal. Disponível em <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opedoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>> Acesso em: 10/06/2022.

BRASIL. SENADO FEDERAL, (2018) <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/10/08/com-sete-senadoras-eleitas-bancada-feminina-no-senado-nao-cresce> Acesso em 01/06/2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Cadernos ODS: ODS 5 – **Igualdade de gênero**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.htm> Acesso em: 10/06/2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2021). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil** Brasília, DF: Autor.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. (2013). Plano Nacional de Políticas para as Mulheres Brasília, DF : Autor .

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL – 2021, disponível em <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2021/Julho/acoes-do-tse-incentivam-maior-participacao-feminina-na-politica> Acesso em 01/06/2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>> Acesso em 01/05/2022.

World Economic Forum. (2021). **The Global Competitiveness Report**. Special Edition2020.