

DATAATHON

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO

TEXTO DE REFERÊNCIA

O que os dados disponíveis no Infogov nos contam sobre as desigualdades de gênero no serviço público? Quais as possíveis leituras deste problema?

Panorama

A desigualdade de gênero não é um tema recente, e se manifesta em todos os espaços da vida social. Diversos estudos apontam para tendências não equitativas no mercado de trabalho: menor ocupação de cargos de chefia por mulheres, salários díspares entre homens e mulheres, divisão sexual do trabalho,... Infelizmente, a lista é vasta.

Vamos identificar essas desigualdades dentro do serviço público? Reconhecer problemas e saber apontar onde eles se encontram (neste desafio, a partir de técnicas em ciência de dados) qualifica a discussão e nos permite desenhar soluções inovadoras mais adequadas para combater problemas antigos.

Por que isso é um problema?

Os desdobramentos da desigualdade de gênero dentro do serviço público são múltiplos, e poderíamos citar alguns: diferença salarial; diferença na ocupação de postos de chefia; diferença na ocupação de cargos/funções; divisão sexual do trabalho; e poucas chances de ascensão profissional para mulheres.

Os resultados de tanta diferença são prejudiciais para a qualidade e a efetividade das políticas públicas, que terminam por pouco considerar as especificidades de gênero e, também, para a imagem que o serviço público constrói de si, tanto para dentro quanto para fora de seu espaço: pouca representatividade emana distanciamento e menor legitimidade sobre as decisões tomadas. E este não é o Estado que queremos, certo?

O que esperamos das entregas?

A partir de dados disponíveis no Infogov, queremos construir inteligência sobre o tema das desigualdades de gênero no serviço público. Para além da simples leitura dos dados, temos a ambição de receber dados articulados com conhecimentos prévios das equipes em forma de análise. Pode ser uma visão inovadora sobre política de gestão de pessoal, de seleção, de comunicação, uma política social.

O que importa é chegarmos em informação que possa subsidiar soluções de combate à desigualdade de gênero no serviço público! Sabemos que as desigualdades de gênero não caminham sozinhas. Portanto, perspectivas interseccionais nas análises são mais que bem-vindas

Quais são os desafios?

O Datathon está aberto a qualquer contribuição que forneça análise dos dados coletados e perspectivas interessantes. Para isso, propomos 6 desafios:

Desafio 1: Análise descritiva - Existem carreiras com mais ou menos equidade de gênero? Quais são elas? O que elas nos contam?

Desafio 2: Análise comparativa - Qual a composição de gênero no serviço público entre servidores ativos, aposentados e pensionistas? Existe alguma diferença geracional dentro dos grupos?

Desafio 3: Análise de cluster - Qual o perfil das chefias ou daquelas pessoas com os maiores salários no serviço público?

Desafio 4: Extração de palavras-chave - Em que tipo de cargo/lotação ou setor de políticas públicas estão lotadas mulheres e homens?

Desafio 5: Análise textual - Quais são os atos normativos no RegBR que refletem sobre ou tentam mitigar desigualdades de gênero?

Desafio 6: Tarefa aberta - Se quiser estudar problemas não indicados acima, participe desta tarefa.

Cada desafio é independente dos outros. As equipes podem focar em um ou mais desafios, conforme o interesse dos integrantes.

Para quem estamos desenhando?

Persona é a representação fictícia do público-alvo. Ela é baseada em dados reais sobre comportamento e características demográficas de pessoas, assim como suas histórias pessoais, desafios e preocupações.

Estamos desenhando este desafio tanto para que servidores reflitam sobre os espaços que ocupam dentro do serviço público quanto para a sociedade que é impactada pelas políticas públicas de Estado. Ambos são igualmente importantes neste processo, pois, para implementar políticas conscientes de seus efeitos, precisamos de representatividade na composição do corpo de servidores.

Assim, as personas deste projeto são:

Jorge é responsável pela gestão de pessoas e solicita levantamentos periódicos sobre a força de trabalho para a diretoria de seu órgão. Em seu curso de mestrado, fez uma disciplina que tratava de questões de gênero e se surpreendeu com a quantidade de trabalho acumulado pelas mulheres em suas jornadas no serviço e em casa. Jorge nunca havia pensado sobre a situação das mulheres, mesmo trabalhando em uma equipe majoritariamente feminina e ouvindo seus relatos de cansaço e sentimento de sobrecarga. Somente após os estudos abordados na disciplina é que passou a ter outros olhos para a distribuição de cargos e funções pelo recorte de gênero em sua instituição.

Josiane é responsável pela elaboração de editais de processos seletivos no órgão. Ao receber o relatório da área de Jorge, viu que a composição da força de trabalho em seu órgão era, em sua grande maioria, masculina, especialmente nos cargos de gestão. Ao constatar a disparidade, levou a discussão para a diretoria sobre a possibilidade de melhorias nos processos seletivos de modo a priorizar a contratação de mais mulheres para cargos de gestão.



Servidora pública há 15 anos, **Lena** é especialista e tem formação na área em que atua. Se sente cotidianamente desmotivada, pois apenas homens são escolhidos para cargos de chefia, sem que passem por processo seletivo. Mesmo sem a capacidade técnica adequada, ela percebe que essas chefias seguem em seus cargos por longos períodos, e que existe pouco espaço de crescimento profissional para ela.

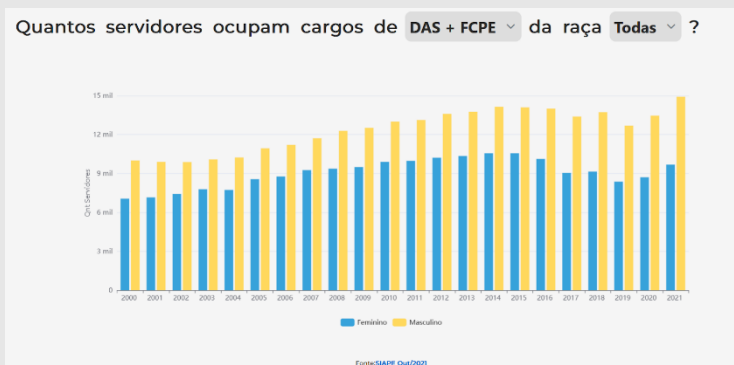
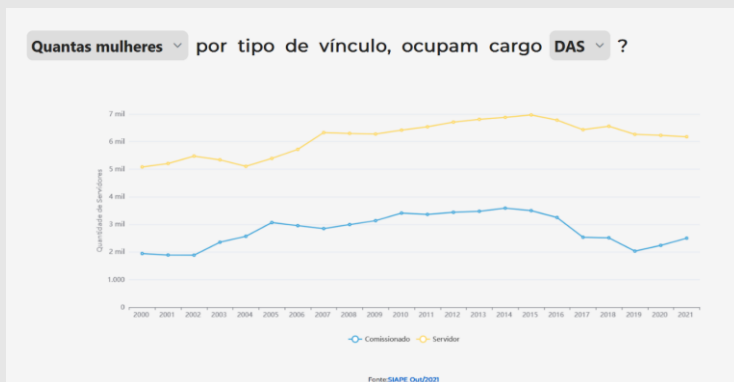
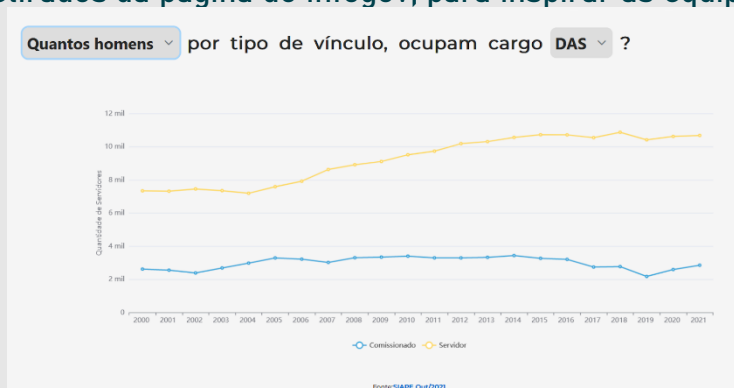
Outras informações

[Dicionário de Dados das Bases do InfoGOV](#) - Deixamos disponível para consulta prévia o dicionário de dados das bases que compõem o Infogov, para que os participantes possam se familiarizar com os dados com os quais poderão trabalhar. Explicações metodológicas também ajudarão a realizar melhores interpretações sobre os dados.

[RegBR](#) - Acesso direto à página do RegBR, com botão para download da base de dados e, também, visualização de métricas e gráficos sobre fluxo regulatório.

[InfoGOV - Dados Navegáveis](#) - A ferramenta “Dados Navegáveis” do Infogov apresenta respostas em forma de gráficos dinâmicos para perguntas que as bases do ambiente são capazes de responder.

Deixamos aqui alguns exemplos de perguntas com seus respectivos gráficos e suas fontes, retirados da página do Infogov, para inspirar as equipes.



Recursos adicionais:

[Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas](#)

[Dados sobre cargos comissionados](#)

[Inclua - Plataforma de recursos pró-equidade em políticas públicas](#)

[Gender equality in politics | Government at a Glance 2021 | OECD iLibrary](#)

Sobre a instituição

A Enap (Escola Nacional de Administração Pública) é uma instituição brasileira que ajuda o setor público a transformar a realidade por meio da competência, conhecimento, inovação e valor. Entre outros, buscamos promover e implementar boas práticas de gestão, produzir e difundir conhecimento dentro e fora do serviço público. O objetivo é contribuir para o fortalecimento das capacidades da administração pública na formação contínua de profissionais qualificados para desempenhar as atividades dos cargos e funções. Queremos ajudar a construir a confiança sobre o compromisso e seriedade do serviço público federal na execução de suas atribuições e na composição de seus quadros, de forma a representar a diversidade da população brasileira e a escutar seus anseios.

DATATHON

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO

DE **06** A **10** DE **MARÇO**

ENAP

