

COMO SE SENTEM AS ADVOGADAS DA AGU?

ANÁLISE DAS RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO
ELABORADO PELA COMISSÃO DA MULHER
DA ANAFE A RESPEITO DE IGUALDADE DE
GÊNERO NA AGU



Elaboração do relatório:

Susana Lucini - Integrante da Comissão da Mulher

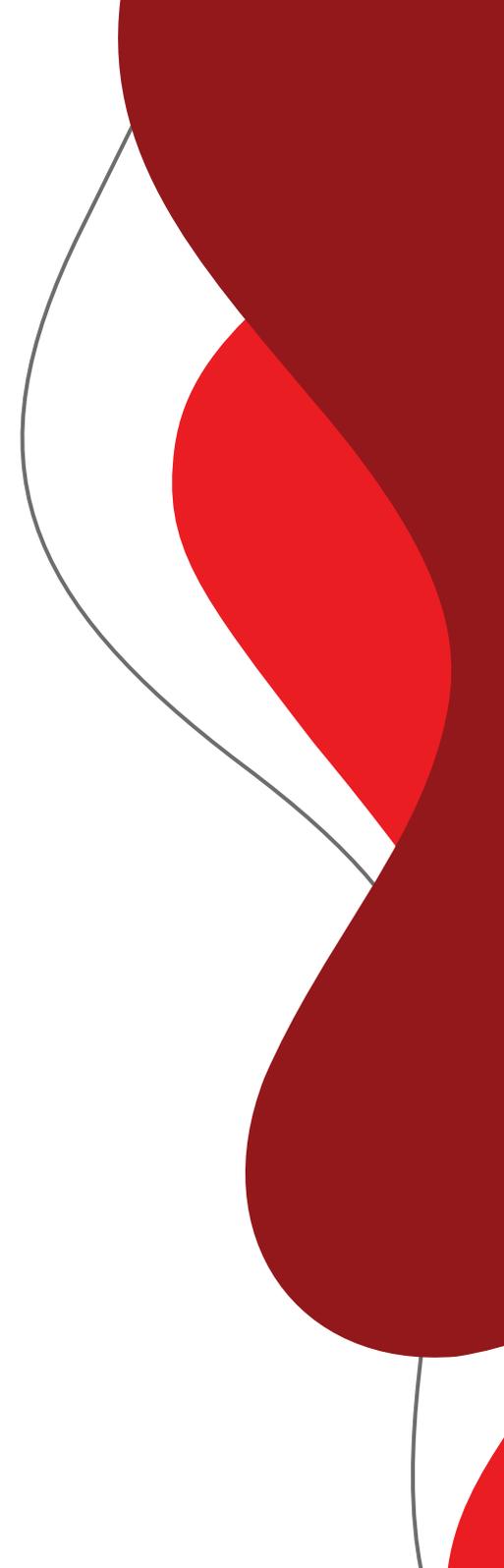
Contribuições:

Daniela Oliveira - Integrante da Comissão da Mulher

Herta Rani Teles Santos - Coordenadora da Comissão da Mulher

Revisão:

Comissão da Mulher da ANAFE



INTRODUÇÃO

Com o objetivo de diagnosticar a existência de desigualdade de gênero na AGU e eventuais prejuízos causados às mulheres por conta da ausência de políticas voltadas à promoção da igualdade na instituição, a Comissão da Mulher da ANAFE elaborou questionário direcionado às mulheres integrantes das quatro carreiras que compõem a Advocacia-Geral da União – Procuradoras Federais, Advogadas da União, Procuradoras da Fazenda e Procuradoras do Banco Central.

Responderam ao questionário 101 advogadas públicas, sendo que a maioria (78,22%) está há mais de dez anos exercendo a advocacia pública. Também a maioria é casada ou vive em união estável e possui 1 ou 2 filhos (mais de 60%).

INGRESSO NA CARREIRA

O primeiro diagnóstico foi relacionado ao **ingresso na carreira**, mediante concurso público. A maioria das advogadas públicas (65,69%) respondeu que homens e mulheres enfrentam as mesmas dificuldades. Entretanto, temos um percentual de 34,31% que identificam maiores dificuldades para as mulheres ingressarem na carreira.

Esse fato se dá, normalmente, porque muitas mulheres, nesta fase da vida profissional, quando se preparam para concursos públicos, já estão casadas e muitas já possuem filhos, o que dificulta estabelecer uma rotina para uma dedicação necessária a uma aprovação em concursos públicos das altas carreiras jurídicas.

Além disso, os concursos para as carreiras da AGU são de âmbito nacional e nem todas as mulheres que possuem famílias já constituídas estão dispostas (ou mesmo poderiam) a deixá-las para viver em outra cidade ou outro Estado, por um tempo indefinido, já que há um enrijecimento de mobilidade das carreiras causado pela ausência de concursos públicos.

O teletrabalho poderá, em certa medida, facilitar a decisão das mulheres de ingressar nas carreiras da AGU.

LICENÇA MATERNIDADE

As advogadas foram questionadas também a respeito do **período de licença maternidade**. 25% disseram terem sido prejudicadas em decorrência do gozo de licença maternidade, sendo que 12,16% não tiveram garantido o retorno ao mesmo posto de trabalho que ocupavam antes da licença maternidade. 32% das advogadas mencionaram que os colegas não receberam de forma positiva o anúncio da gravidez.

Embora não atinja a maioria, os números demonstram que ainda há uma grande barreira, e porque não dizer preconceito, em relação à gravidez das profissionais da advocacia pública, seja no período anterior ao nascimento dos filhos, com a rejeição ao anúncio da gravidez (porque a notícia, normalmente, não é bem recebida no trabalho), seja após a saída para licença maternidade, com a ausência de garantia de retorno ao posto de trabalho (cargo, função) antes ocupado, ou ainda, de reconhecimento pela chefia e pelos colegas de trabalho da necessidade readaptação da rotina laboral da mulher após o retorno em razão das

novas atividades decorrentes da maternidade (períodos para amamentação, consultas médicas, etc).

Vale asseverar nesse ponto que a maternidade precisa ser respeitada e assim como a paternidade. Para se retirar dos ombros da mãe o peso da maternidade é necessário abrir espaço para os pais, inclusive advogados públicos federais, poderem ter mais liberdade para levar os filhos ao médico, à escola, cuidarem deles quando estiverem doentes, auxiliarem mais as mães das crianças nos primeiros cuidados para com as crianças.

Ressalte-se nesse aspecto a necessidade de campanhas que possam diminuir o preconceito a recair sobre as mães e pais que precisam ausentar-se de uma reunião para buscar seus filhos na escola ou que necessitam faltar alguns dias de trabalho para cuidar da criança doente. Ressalte-se que o direito à plena paternidade também precisa ser garantido, a fim de se estimular a divisão de tarefas em casa e se evitar um cotidiano pesado e cansativo para diversas mulheres.

MATERNIDADE, CARGA MENTAL E PRECONCEITOS

Em relação ao dia a dia familiar das advogadas públicas e como ele pode afetar no exercício da atividade pública, metade das advogadas responderam que são responsáveis, sozinhas, pelas tarefas de levar os filhos ao médico, dentista e escola e 10% contam com o auxílio de parentes ou empregados. Apenas 6,5% responderam que cabe apenas ao cônjuge essa responsabilidade. Do mesmo modo, 70,67% responderam que, quando um filho fica doente, são elas que faltam ao trabalho para acompanhar nos cuidados necessários, não o cônjuge, além de que 25% disseram ser “às vezes eu, às vezes o cônjuge”.

Apenas 1,33% disseram ser o cônjuge que falta ao trabalho. Isso demonstra a dificuldade que muitas encontram para entrar em equipes de alto desempenho, exercerem cargos de coordenação e de gestão ou integrarem o alto escalão da administração pública, já que não possuem apoio em casa para tanto. Sendo responsáveis solitárias pelas tarefas de cuidar da casa, fazer a gestão da organização da casa, da alimentação da

família, do cuidado com a saúde, do tratamento de doentes e de pessoas com dificuldades, do acompanhamento dos filhos na escola, assim como em reuniões com professores, realização de tarefas de casa das crianças, etc.

Sabe-se que a carga mental ou trabalho invisível afeta grande número de mulheres que encontram-se assumindo, por construções históricas, grande parte das tarefas de cuidar dos filhos e da casa. Isso toma-lhe um tempo precioso, ainda que ela disponha de empregados, pois ainda lhe compete organizar tudo e dar ordens. Tudo o que poderia ser dividido com seu cônjuge ou pai das crianças, de modo a tornar seu dia menos pesado, compartilhando atribuições que não são exclusivamente suas.

Segundo o IBGE (2019) os homens dedicaram cerca de 11 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de outras pessoas, já as mulheres dedicaram 21,4 horas por semana, ou 95% a mais do que eles. Especialistas alertam, inclusive, que essa diferença dentro de casa,

aumenta as desigualdades no mercado de trabalho, pois tira da mulher horas que poderia estar dedicando à sua ascensão profissional, ao tempo em que “atribui” mais horas aos homens.

Ademais, a maternidade carrega preconceitos e forma obstáculos, ainda que invisíveis, para muitas. Quase metade das advogadas públicas responderam que já sofreram algum tipo de preconceito na carreira por ter filhos, por ter que sair mais cedo para buscar na escola ou por faltar ao trabalho (45,98%).

Por fim, 51,02% das advogadas disseram que já perderam oportunidades de participar de trabalhos estratégicos, dar palestras, ascender profissionalmente ou mesmo de assumir cargo de liderança por ser mulher/mãe.

As respostas demonstram que, em que pese a maioria das colegas tenham tido as mesmas oportunidades para ingresso na carreira, as oportunidades para homens e mulheres se revelam bastante distintas quando estamos falando de crescimento dentro do órgão. Ainda há as barreiras pessoais que impedem que as advogadas assumam cargos, funções ou trabalhos estratégicos dentro da instituição, diante da grande responsabilidade que possuem na administração do lar e da família. Tal responsabilidade, todavia, não deveria ser só delas mas de todos, razão pela qual providenciar creches para as crianças,

ou fazer campanhas de divisão de tarefas domésticas em casa podem ser fatores necessários à diminuição da desigualdade entre homens e mulheres. Até porque a ausência de apoio em casa dificulta que essas mulheres alcancem ascensão profissional.

Há ainda, ressalte-se, um constante silêncio, uma frequente ausência de convites em razão da pressuposição de desinteresse desta mulher por parte dos colegas de trabalho. Há um certo padrão corrente de pensamento segundo o qual a mulher que tem possibilidades de engravidar ou a mulher que já é mãe não teriam vontade de assumir tarefas estratégicas ou altos cargos. Isso na prática não é verdade, e esse tipo de pensamento merece ser esquecido. O que se espera, a bem da verdade, é que o cargo ou o trabalho estratégico adapte-se à realidade de diversos pais e mães, ou cuidadores informais de idosos, pessoas doentes, etc. Pois só assim teremos, em cargos de gestão, pessoas saudáveis emocionalmente, capazes de estar perto de suas famílias e não pessoas estressadas, sem tempo para cuidar de si, em vias de ter uma doença até mesmo psicológica pelo estresse do cargo e pelo fato de o cargo o obstar de estar perto de sua família e entes queridos.

Isso se confirma quando 62,75% das advogadas responderam que sua vida pessoal é muito afetada pelo exercício do cargo.

LIDERANÇA FEMININA

No que concerne à **liderança feminina** dentro da AGU, 62,75% das advogadas responderam que já exerceram ou exercem cargo de chefia. Só 9,3% responderam que a experiência foi muito boa, sendo que 68% disseram que foi normal e 22,7% que foi desagradável, pois era muito cobrada pelo fato de ser mulher ou menos reconhecida e legitimada em suas decisões.

Além disso, 85% das advogadas já receberam convite para exercer cargo de chefia, sendo que 69% delas recusou algum convite em razão da vida familiar e 42% recusaram por não se sentirem aptas ao exercício do cargo para o qual foram convidadas. Para se solucionar esses dois problemas, o oferecimento de cursos e o apoio psicológico para elas parece ser um bom começo, os quais juntamente com campanhas de divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres, oferecimento de creches e o respeito ao horário de trabalho dentro de um limite aceitável podem fazer diferença na vida dessas mulheres.

Por fim, quanto a esse aspecto, 35% acreditam que sua progressão na carreira não ocorreu de maneira similar à de seus colegas homens.

É fato que a maioria dos cargos e funções de destaque na AGU são ocupadas por homens. Dados da SGA de 2020 demonstram que apenas 33% das chefias em geral e 24% da alta gestão são ocupadas por mulheres, embora sejam elas mais da metade das carreiras. Quanto mais altos os cargos, menor é o percentual de mulheres que os ocupam. O diagnóstico objetivo é sentido pelas entrevistadas, que responderam acreditar que não há igualdade de gênero nas funções de chefia na AGU (mais de 63%).

Há diversas questões envolvendo a ocupação de cargos de liderança por mulheres, desde a falta de cultura na sociedade quanto ao tema, perpassando por barreiras psicológicas (teto de vidro, síndrome da impostora etc), ausência de reconhecimento ou legitimação, e até mesmo falta de rede de apoio para o exercício dos encargos e de políticas ou programas de incentivo dentro do órgão. Quanto a esse aspecto, 95% das advogadas desconhecem qualquer programa ou política de igualdade de gênero na AGU e a maioria desconhece incentivo para que as mulheres ocupem cargos de chefia e assessoramento ou para coordenações

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O último bloco de perguntas trouxe o tema do **assédio moral e sexual na instituição**. Das respostas, observou-se que 54,55% das advogadas responderam que já ouviram comentários pejorativos em razão do gênero; 44% das advogadas, no exercício do cargo, vivenciaram reações negativas por parte de outros profissionais (servidores, juízes, membros do MP) exclusivamente pelo fato de serem mulheres; 68% das advogadas já ouviram comentários pejorativos a respeito de emoções, foram interrompidas ou silenciadas em reuniões por colegas homens, tiveram que pedir silêncio para serem ouvidas e, o mais grave, sofreram algum grau de assédio sexual ou moral em razão exclusivamente do gênero. **Nenhuma formalizou denúncia**, o que demonstra a ausência de um canal ou protocolo sólido para receber as denúncias dentro da AGU.

PERGUNTAS ABERTAS

Em relação às perguntas abertas, uma grande parte das respostas trouxe o fato de que a representação feminina na AGU ainda é tímida e inadequada. As mulheres representam 50% da carreira, mas apenas 33% das chefias em geral e 24% da alta gestão, segundo dados da SGA de dezembro de 2020. Quanto maior o cargo, menor o índice de representatividade, apesar da qualidade do trabalho que é desenvolvido pelas mulheres nos cargos de liderança ser amplamente reconhecido.

Quando questionadas sobre medidas adequadas para assegurar representatividade na AGU, as **sugestões** foram: oferecer suporte e incentivo às mulheres, flexibilizar horário, dar treinamento, criar políticas e programas de igualdade de gênero, como criação de cotas, seleção pública para os cargos, entre outros.

Em relação ao **papel da ANAFE nesse tema**, as sugestões perpassaram a necessidade de apoio às associadas, com campanhas para igualdade de gênero na AGU, capacitação profissional, iniciativas como a desse questionário, atuação pontual em denúncias.

Nos **comentários abertos**, recebemos relatos gravíssimos, como: “temo perseguição por questões políticas e ideológicas”; “já sofri assédio dentro da

procuradoria”; “me incomodo com homens que falam tocando meu braço”; “na AGU, a mulher precisa fazer escola entre ser mãe ou ser gestora, porque as condições de trabalho não tornam esse acúmulo fácil sem prejuízo de uma das pontas”; “me senti silenciada em algumas situações”; “já ouvi comentário lesbofóbico”; “já ouvi muitas piadas envolvendo mulheres”; “já sofri assédio moral no início da carreira”; “a solução para resolver o assédio foi trocar meu cargo”.

A questão do assédio moral dentro da AGU é pouco ou quase nada tratada. É fato que a violência psicológica cujas formas mais comuns nas instituições públicas são o assédio moral e a discriminação (de qualquer espécie) afetam de forma significativa a vida do profissional e podem causar danos irreparáveis na saúde deste trabalhador, e também à própria organização em que ele se insere.

Diante disso, a existência de políticas de combate ao assédio moral e à discriminação dentro da instituição, da nossa AGU, é medida essencial para a melhora da qualidade de vida dos profissionais que nela trabalham e, ao fim e ao cabo, é medida para a construção e êxito da política de integridade desta instituição.

NOTAS CONCLUSIVAS

Assim, iniciativas como a deste questionário, que mostram um diagnóstico negativo no tratamento de questões ligadas à posição da mulher dentro da AGU, são importantes. Para que essas iniciativas sejam efetivas, entretanto, é preciso que as autoridades responsáveis pela política de integridade, delas tenham conhecimento e tomem medidas importantes para combater as práticas aqui relatadas.



SUGESTÕES

Solicitamos, ao final, sejam levados em consideração as seguintes questões para serem pontos de reflexão e poderem gerar iniciativas de alteração da realidade atualmente existente:

- 1) necessidade de oferecer serviço de creches para os filhos de advogados e advogadas da AGU,
- 2) necessidade de fazer campanhas sobre a justa divisão de tarefas domésticas,
- 3) necessidade de fazer campanhas de respeito ao horário de trabalho (dentro do horário comercial em que as crianças estão nas escolas) e/ou de flexibilizar horário de trabalho,
- 4) necessidade de oferecer suporte e incentivo para as mulheres assumirem cargos de gestão,
- 5) necessidade de dar treinamento a elas, com cursos em horários diversificados,
- 6) necessidade de sugerir políticas e programas de igualdade de gênero, como criação de cotas, seleção pública para os cargos, entre outros e

7) necessidade de dar suporte psicológico e instituir políticas de combate ao assédio moral e à discriminação dentro da instituição, com a presença de canais próprios para tanto ou protocolos de atendimento específicos.

8) necessidade de campanhas que possam diminuir o preconceito a recair sobre as mães e pais que precisam ausentar-se de uma reunião para buscar seus filhos na escola ou que necessitam faltar alguns dias de trabalho para cuidar da criança doente,

9) necessidade de realização de um estudo para que a ANAFE firme convênio com colônias de férias onde há essa disponibilidade.

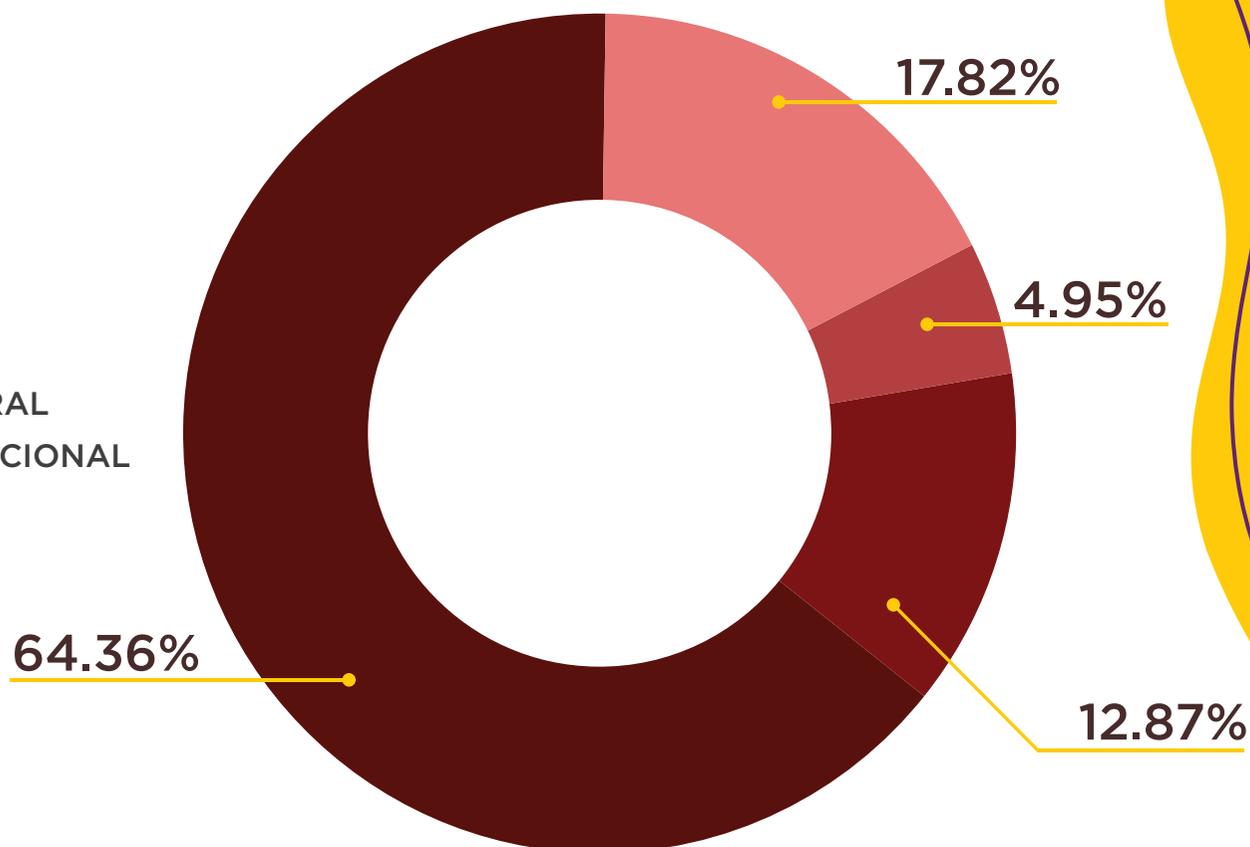
Encaminhamos esta análise ao conhecimento da Diretoria da ANAFE para que sejam tomadas as medidas que oportunamente entenderem cabíveis e que seja dado conhecimento e todos associados e associadas.

PERGUNTA 1

A qual carreira da AGU você pertence?

Responderam: 101 Ignoraram: 1

- ADVOGADA DA UNIÃO
- PROCURADOR DO BANCO CENTRAL
- PROCURADORA DA FAZENDA NACIONAL
- PROCURADORA FEDERAL



OPÇÕES DE RESPOSTA

RESPOSTAS

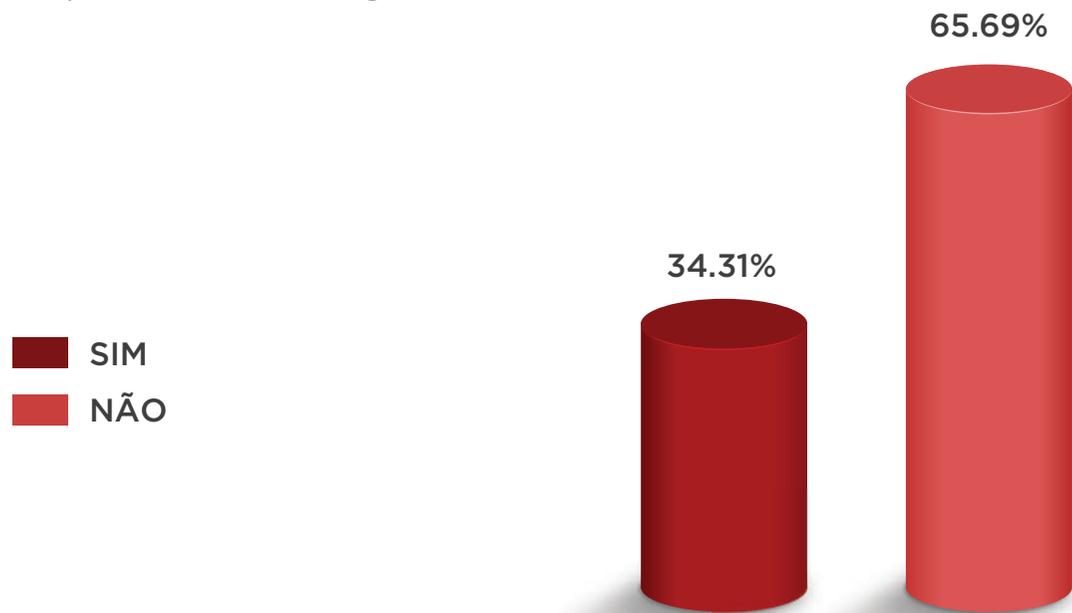
ADVOGADA DA UNIÃO	17.82%	18
PROCURADOR DO BANCO CENTRAL	4.95%	5
PROCURADORA DA FAZENDA NACIONAL	12.87%	13
PROCURADORA FEDERAL	64.36%	65

TOTAL 101

PERGUNTA 2

Na sua opinião, as mulheres enfrentam as mesmas dificuldades que os homens para ingressar na carreira da AGU?

Responderam: 102 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

65.69% 67
34.31% 35

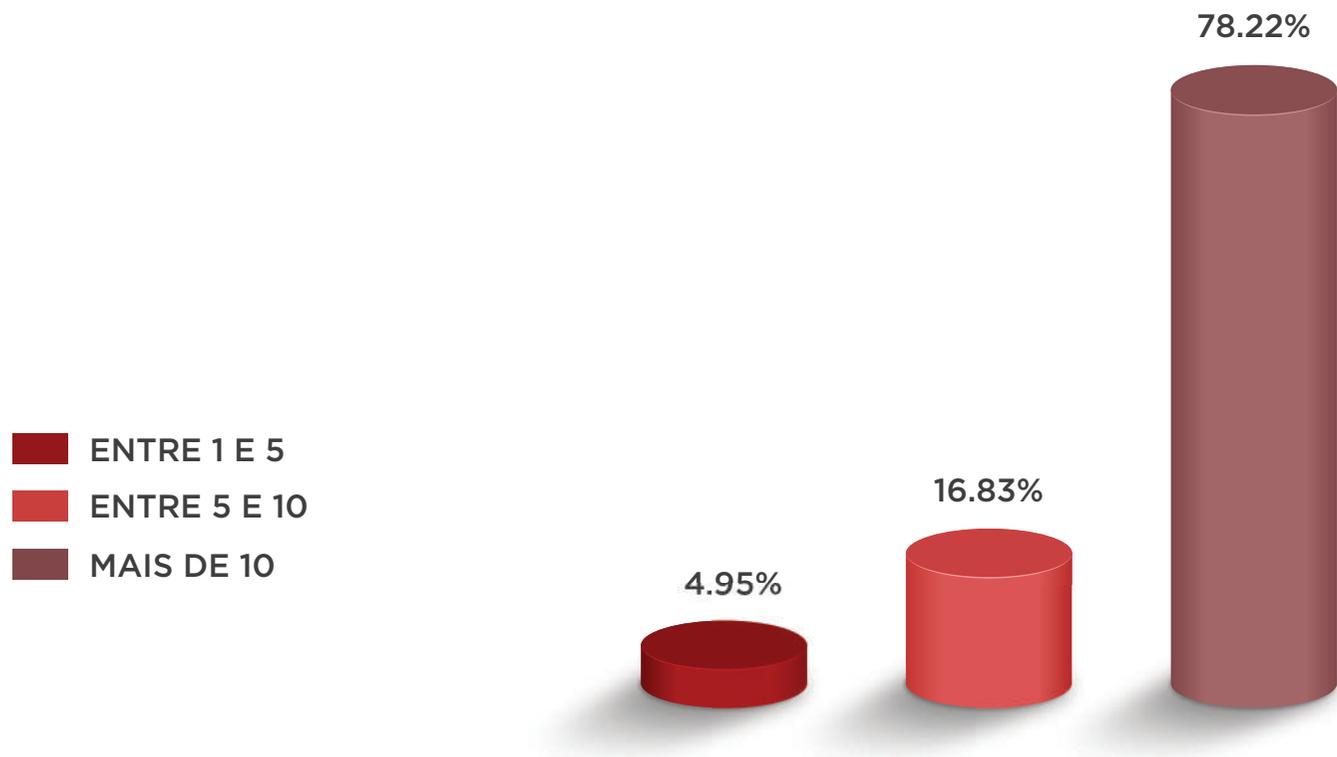
TOTAL

102

PERGUNTA 3

Quanto tempo de carreira você possui?

Responderam: 101 Ignoraram: 1



OPÇÕES DE RESPOSTA

ENTRE 1 E 5
ENTRE 5 E 10
MAIS DE 10

RESPOSTAS

4.95% 5
16.83% 17
78.22% 79

TOTAL

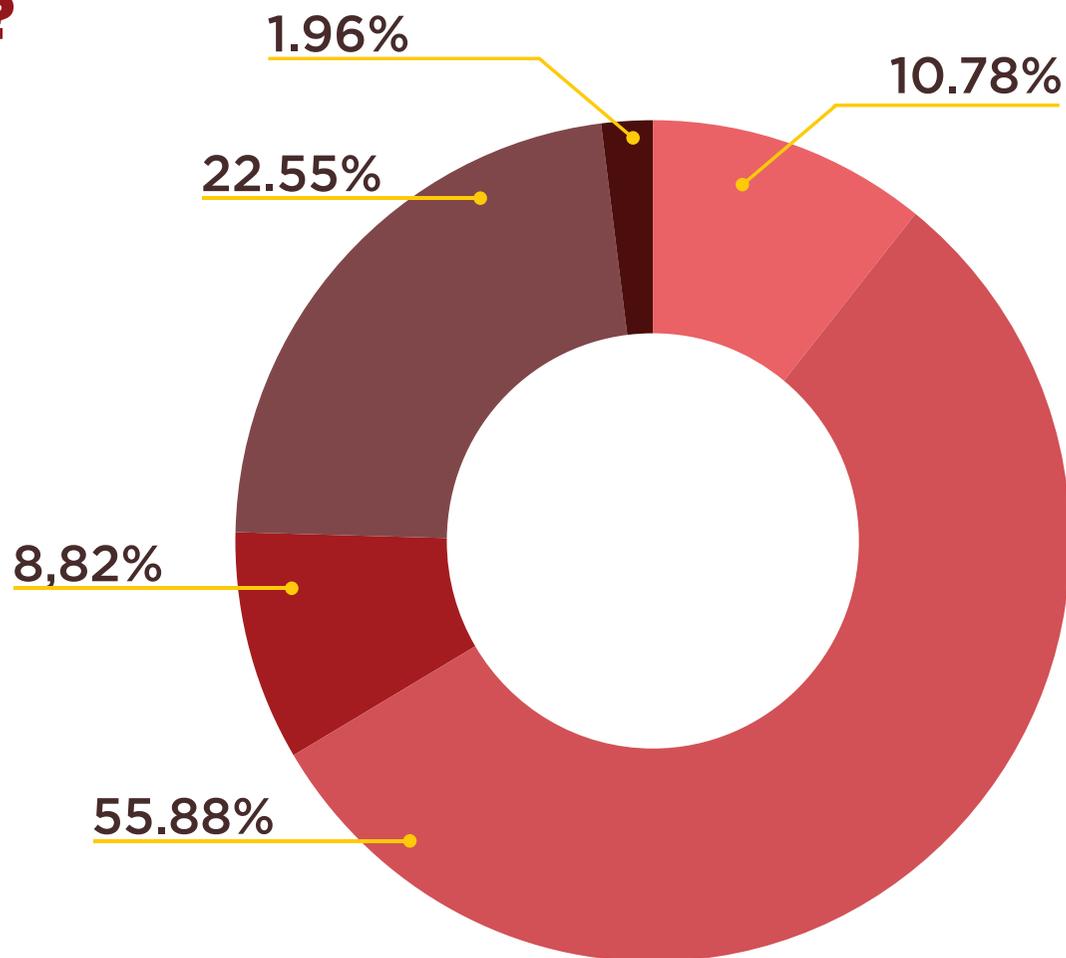
101

PERGUNTA 4

Qual seu estado civil?

Responderam: 102 Ignoraram: 0

- SOLTEIRA
- CASADA
- UNIÃO ESTÁVEL
- DIVORCIADA
- VIÚVA



OPÇÕES DE RESPOSTA

SOLTEIRA
CASADA
UNIÃO ESTÁVEL
DIVORCIADA
VIÚVA

RESPOSTAS

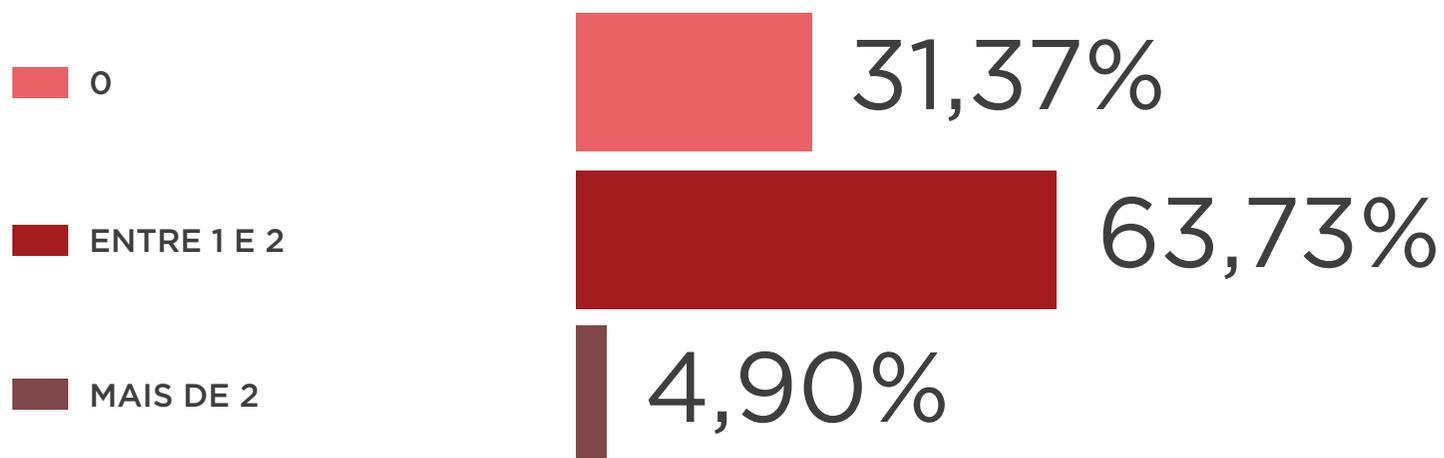
10.78% 11
55.88% 57
8.82% 9
22.55% 23
1.96% 2

TOTAL 102

PERGUNTA 5

Possui filhos? Em caso positivo, quantos?

Responderam: 102 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA

0
ENTRE 1 E 2
MAIS DE 2

RESPOSTAS

31.37% 32
63.73% 65
4.90% 5

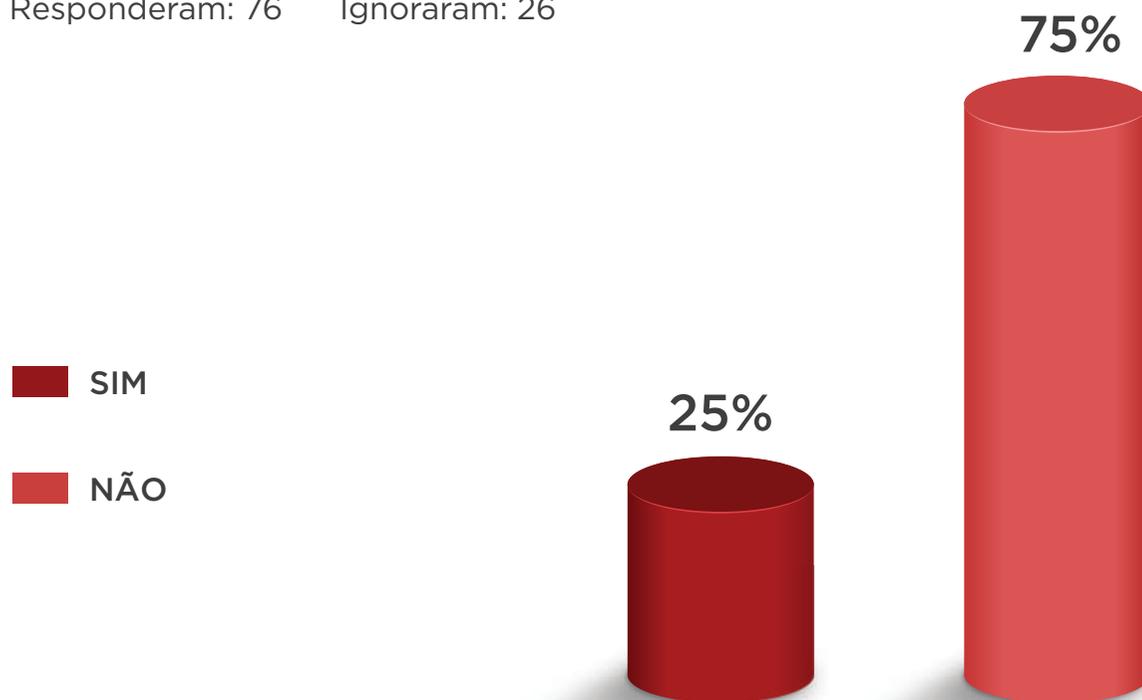
TOTAL

102

PERGUNTA 6

Acaso tenha filhos, você teve algum prejuízo na carreira em decorrência de gozo de licença maternidade?

Responderam: 76 Ignoraram: 26



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

25.00% 19
75.00% 57

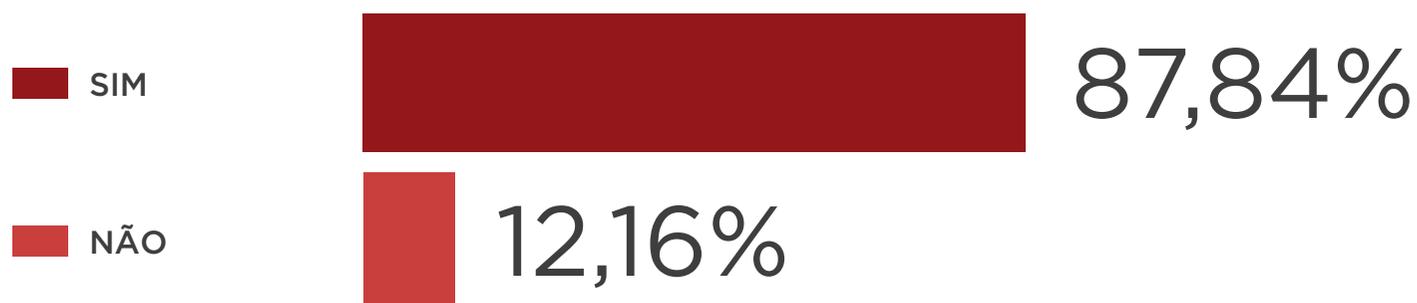
TOTAL

76

PERGUNTA 7

Você teve garantido o retorno para o local de exercício que ocupava antes da licença maternidade?

Responderam: 74 Ignoraram: 28

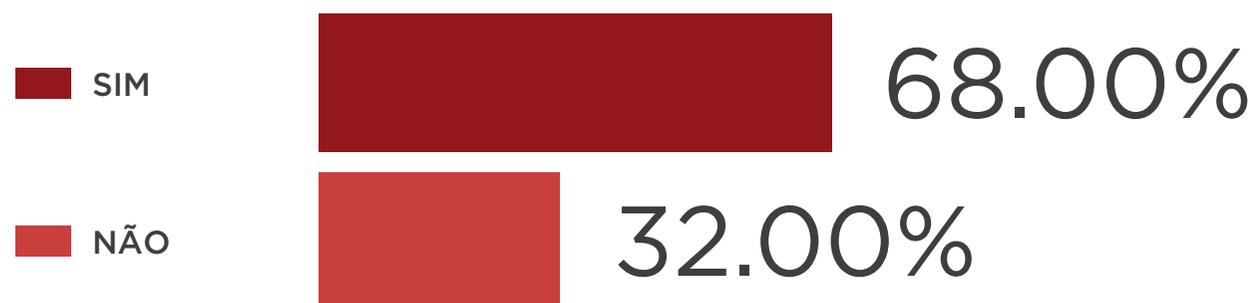


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
SIM	87.84%	65
NÃO	12.16%	9
TOTAL		74

PERGUNTA 8

A reação dos colegas de equipe foi positiva ao anúncio da gravidez?

Responderam: 75 Ignoraram: 27



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

68% 51
32% 24

TOTAL

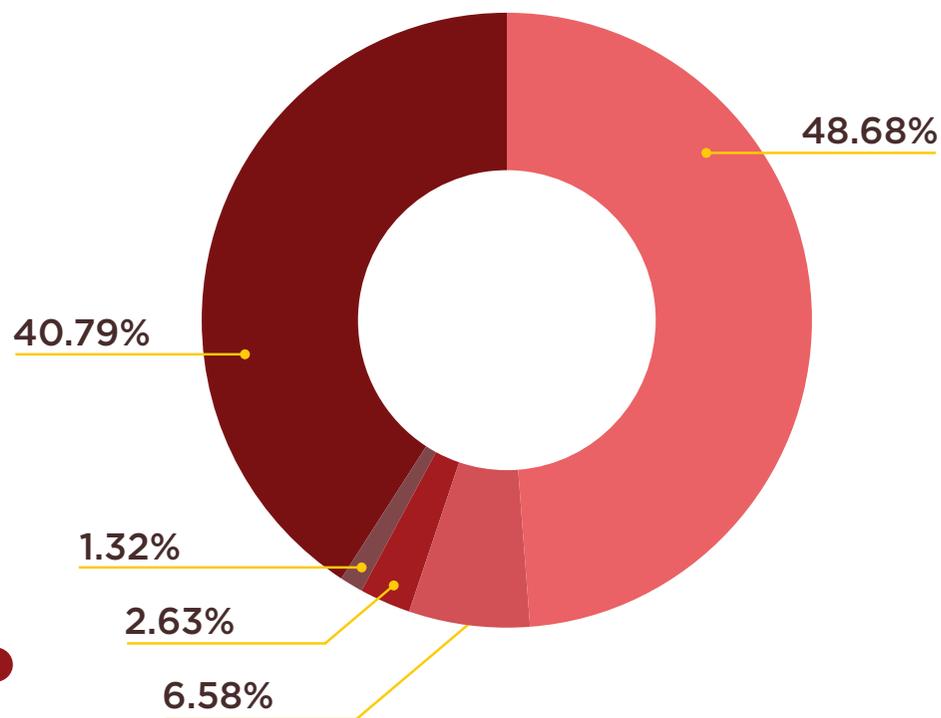
75

PERGUNTA 9

Acaso tenha filhos, as tarefas de levar ao médico, dentista e escola são suas, do seu marido/companheiro(a)/genitor da criança, divididas entre ambos ou destinadas a terceiros?

Responderam: 76 Ignoraram: 26

- EU
- O MARIDO/COMPANHEIRA
- AVÓS/TIOS
- EMPREGADOS CONTRATADOS
- DIVIDIDO ENTRE TODOS



OPÇÕES DE RESPOSTA

EU
O MARIDO/COMPANHEIRA
AVÓS/TIOS
EMPREGADOS CONTRATADOS
DIVIDIDO ENTRE TODOS

RESPOSTAS

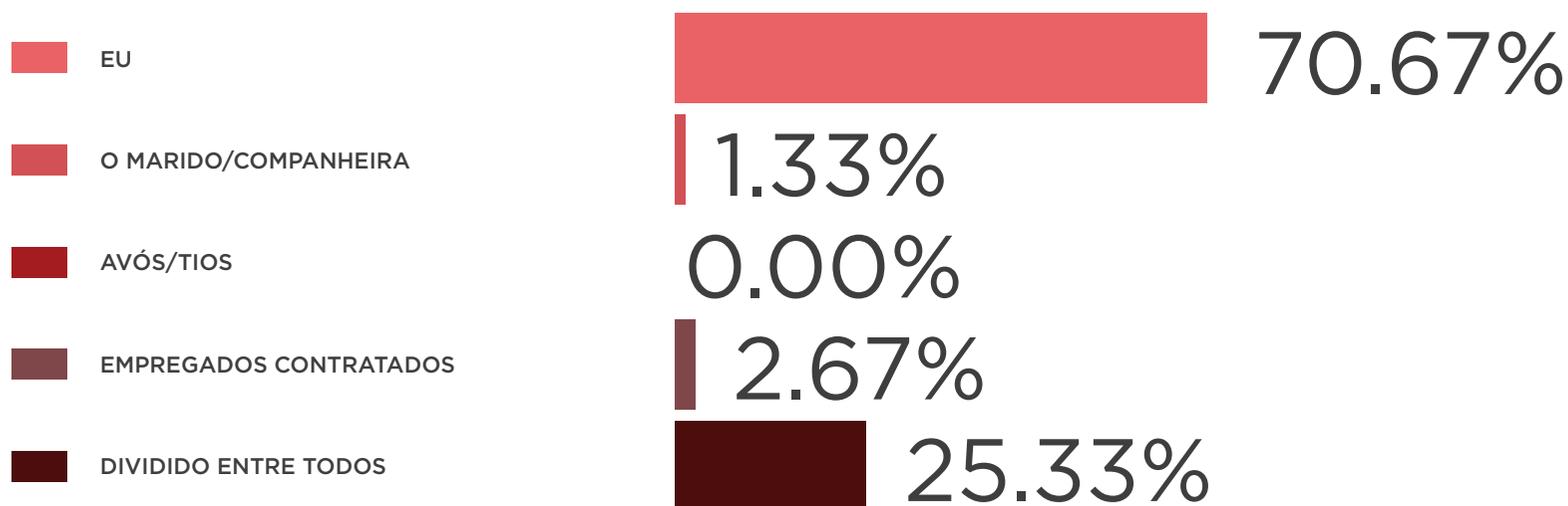
48.68% 37
6.58% 5
2.63% 2
1.32% 1
40.79% 31

TOTAL 76

PERGUNTA 10

Se seu filho fica doente, quem falta ao trabalho para os cuidados necessários? Você ou seu marido/companheiro(a)/genitor da criança?

Responderam: 75 Ignoraram: 27



OPÇÕES DE RESPOSTA

EU
O MARIDO/COMPANHEIRA
AVÓS/TIOS
EMPREGADOS CONTRATADOS
DIVIDIDO ENTRE TODOS

RESPOSTAS

70.67% 53
1.33% 1
0.00% 0
2.67% 2
25.33% 19

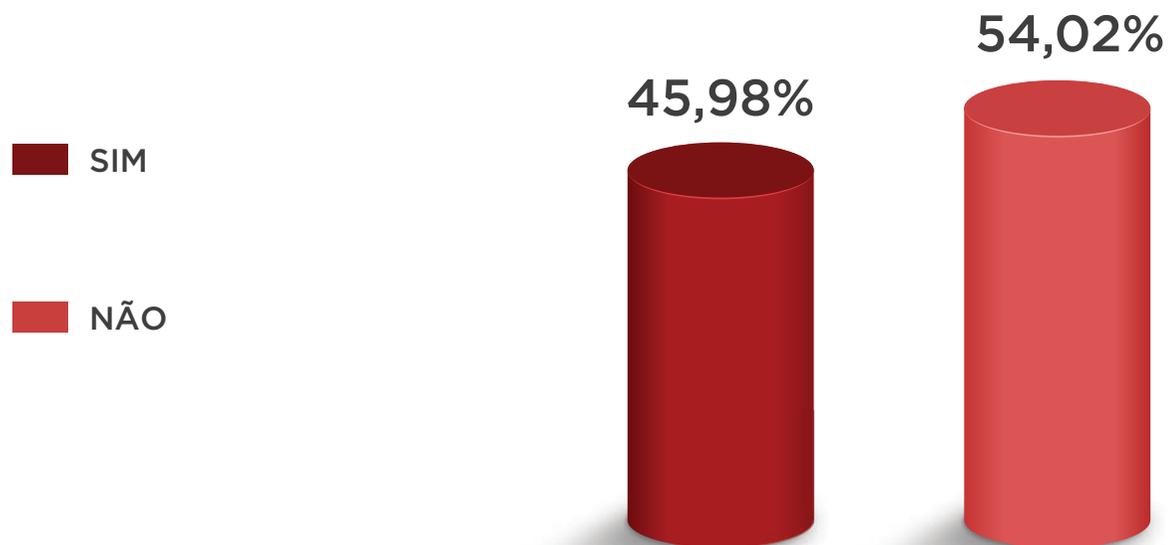
TOTAL

75

PERGUNTA 11

Você ou alguma colega já sofreram preconceito na sua carreira por ter filhos ou por ter que sair mais cedo para buscar eles da escola ou por faltar ao trabalho para cuidar de filhos ou parentes doentes?

Responderam: 87 Ignoraram: 15

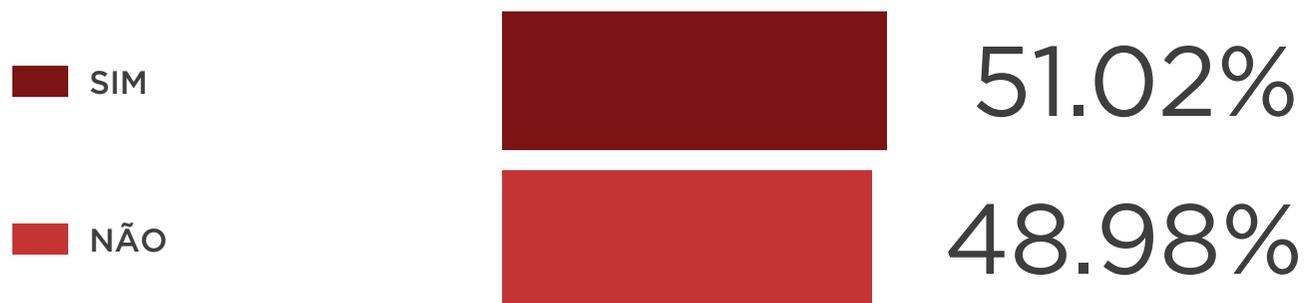


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
SIM	45.98%	40
NÃO	54.02%	47
TOTAL		87

PERGUNTA 12

Você teve garantido o retorno para o local de exercício que ocupava antes da licença maternidade?

Responderam: 98 Ignoraram: 4



OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
SIM	51.02%	50
NÃO	48.98%	48
TOTAL		98

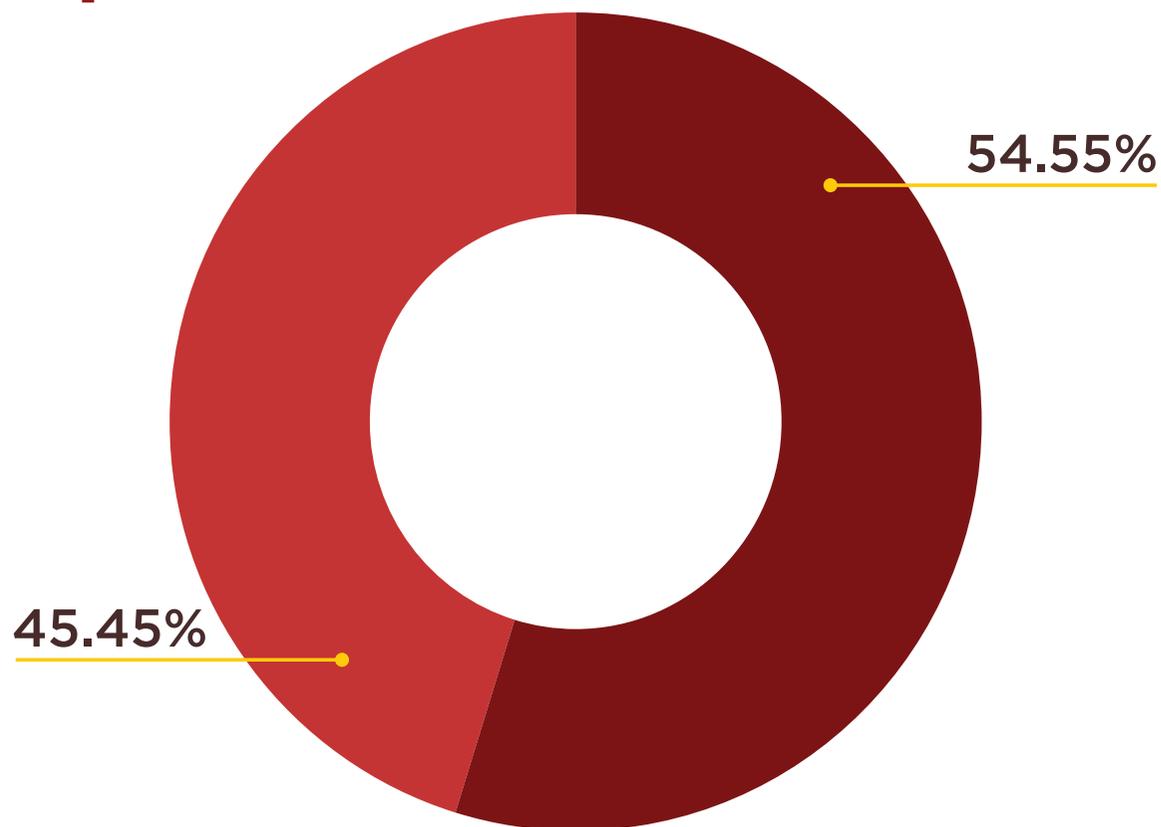
PERGUNTA 13

Você ou alguma colega já ouviram comentários pejorativos por ser mãe/mulher? Em razão de sua capacidade ou disponibilidade para trabalhar, por exemplo?

Responderam: 99 Ignoraram: 3

SIM

NÃO



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

54.55% 54
45.45% 45

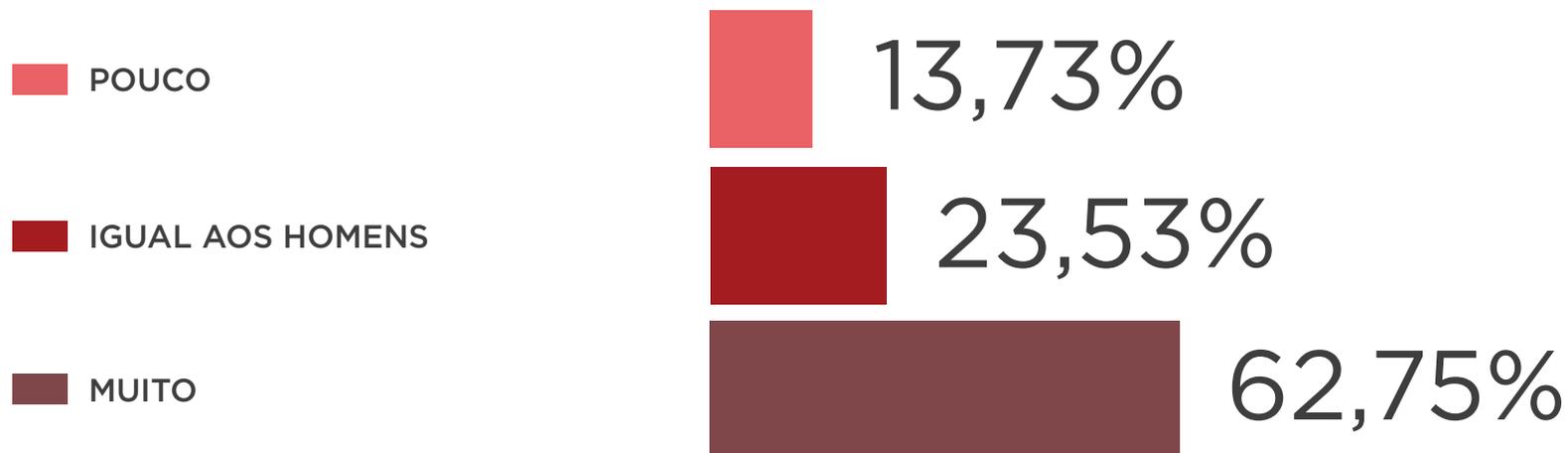
TOTAL

99

PERGUNTA 14

Em comparação a seus colegas homens, em que medida sua vida pessoal é afetada pelo exercício do cargo?

Responderam: 102 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA

POUCO
IGUAL AOS HOMENS
MUITO

RESPOSTAS

13.73% 14
23.53% 24
62.75% 64

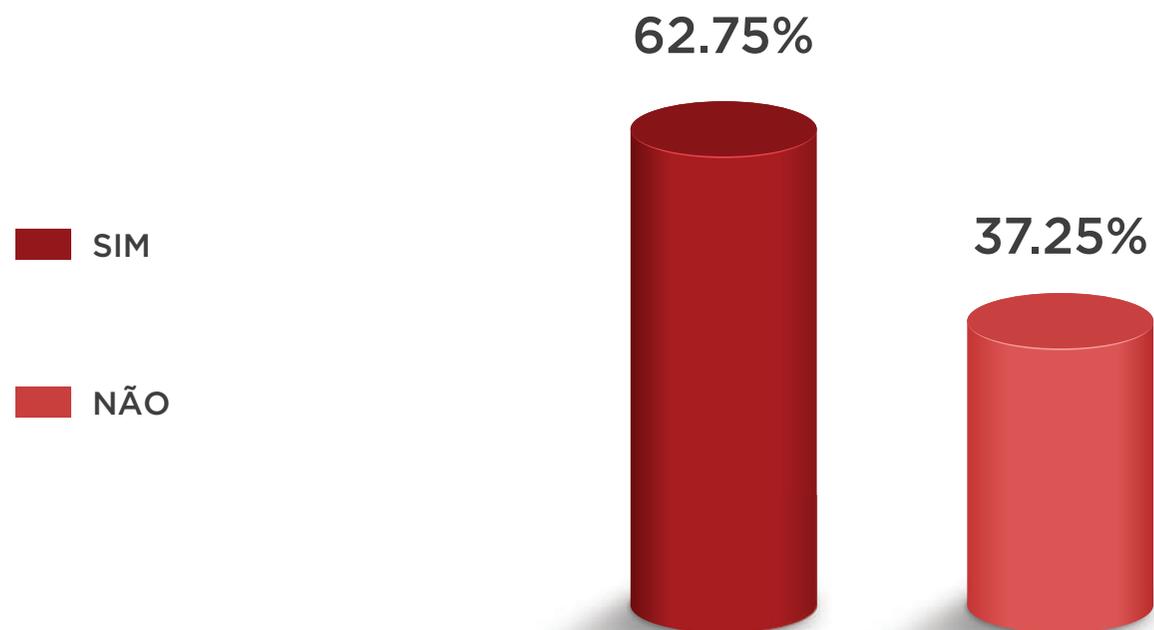
TOTAL

102

PERGUNTA 15

Você já exerceu ou exerce cargo de chefia?

Responderam: 102 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

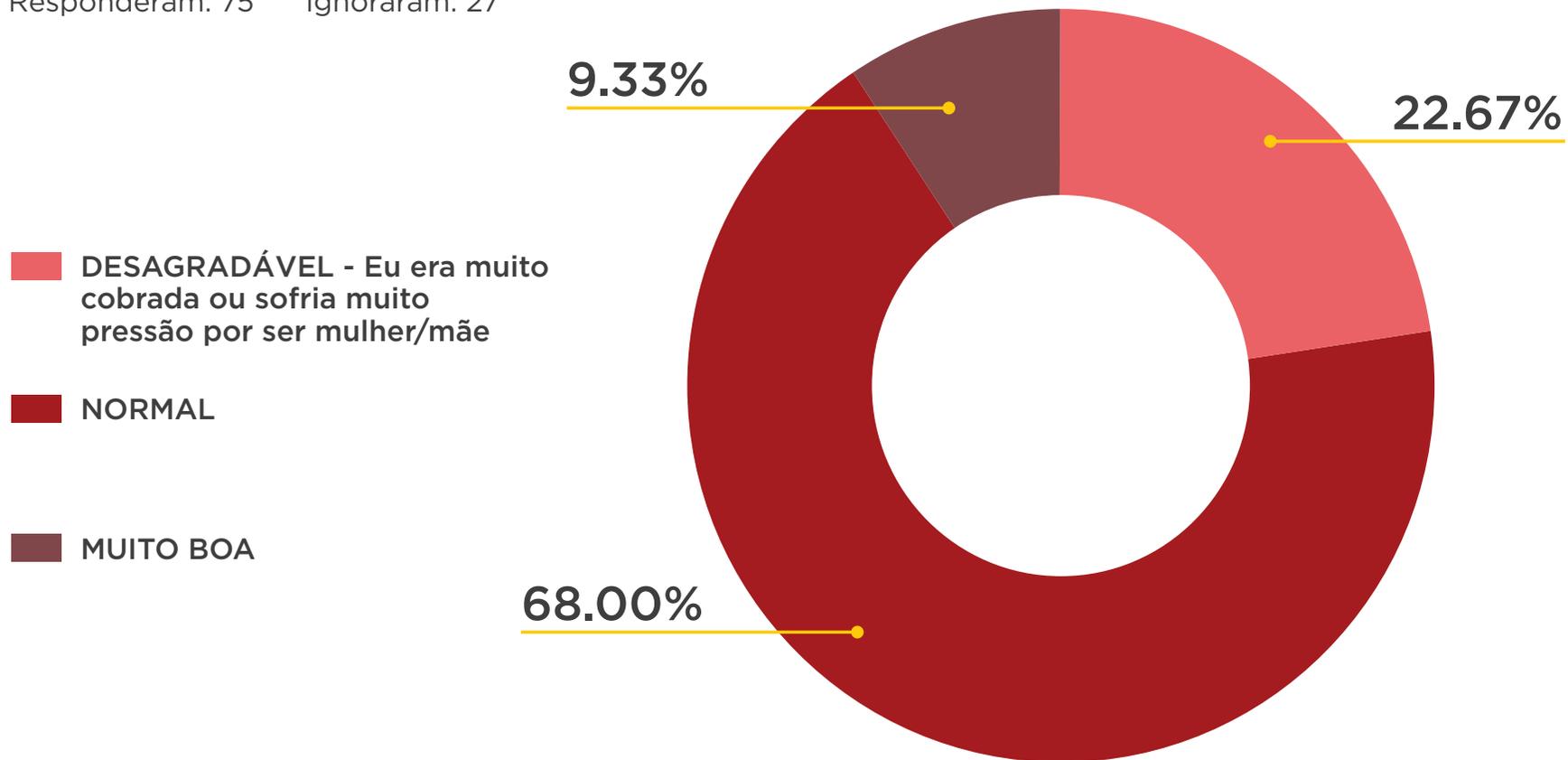
62.75% 64
37.25% 38

TOTAL

102

Como foi sua experiência?

Responderam: 75 Ignoraram: 27



OPÇÕES DE RESPOSTA

DESAGRADÁVEL - EU ERA MUITO COBRADA OU SOFRIA MUITO PRESSÃO POR SER MULHER/MÃE
 NORMAL
 MUITO BOA

RESPOSTAS

22.67% 17
 68.00% 51
 9.33% 7

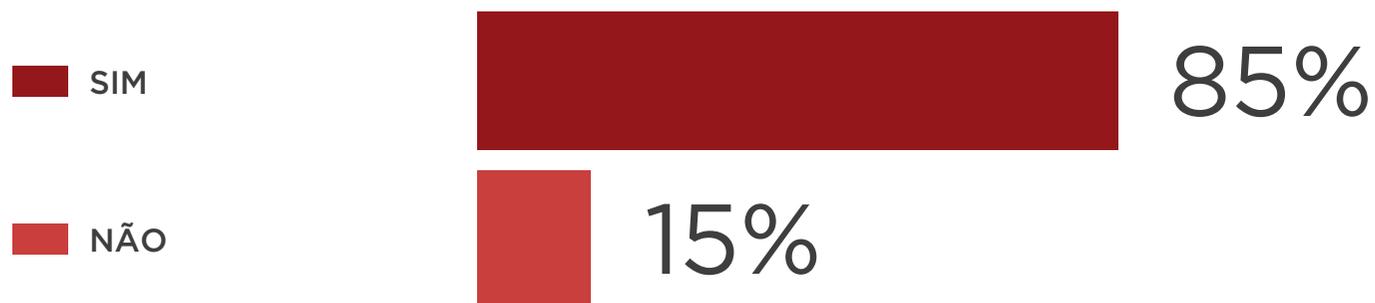
TOTAL

75

PERGUNTA 17

Você já recebeu convites para cargos de chefia ou assessoramento?

Responderam: 100 Ignoraram: 2



OPÇÕES DE RESPOSTA

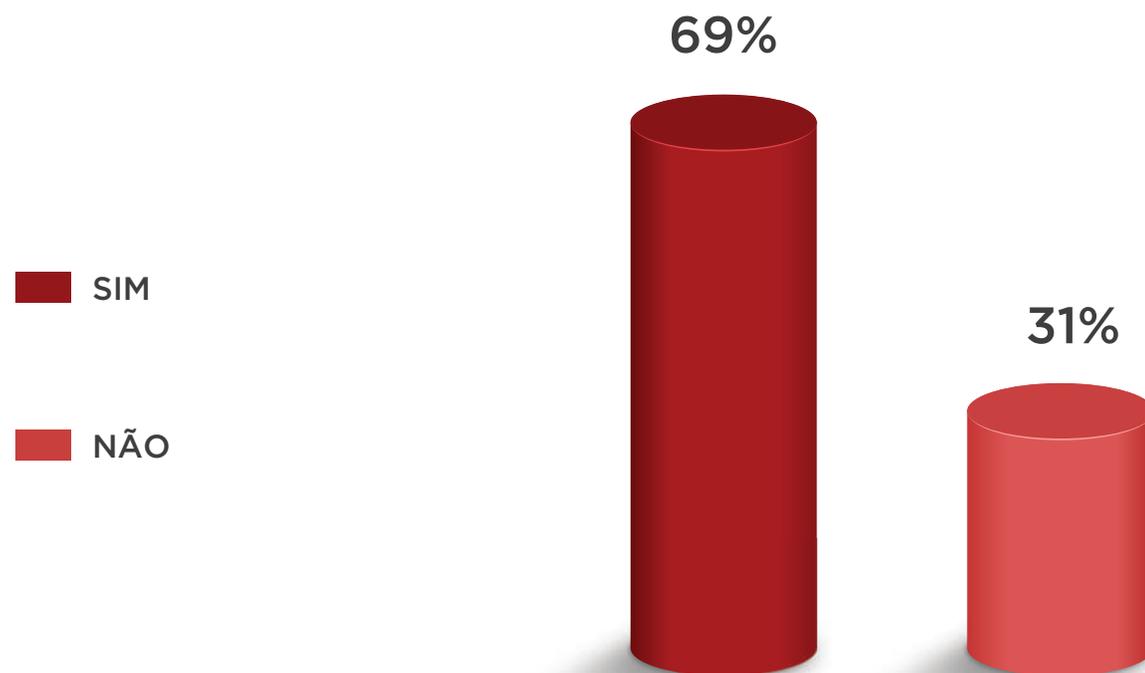
RESPOSTAS

SIM	85.00%	85
NÃO	15.00%	15
TOTAL		100

PERGUNTA 18

Você já recusou convites para cargos de chefia em razão da vida familiar?

Responderam: 100 Ignoraram: 2



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

69.00% 69
31.00% 31

TOTAL

100

PERGUNTA 19

Você já recusou convites para cargos de chefia por não se sentir apta ao exercício desse cargo?

Responderam: 100 Ignoraram: 2

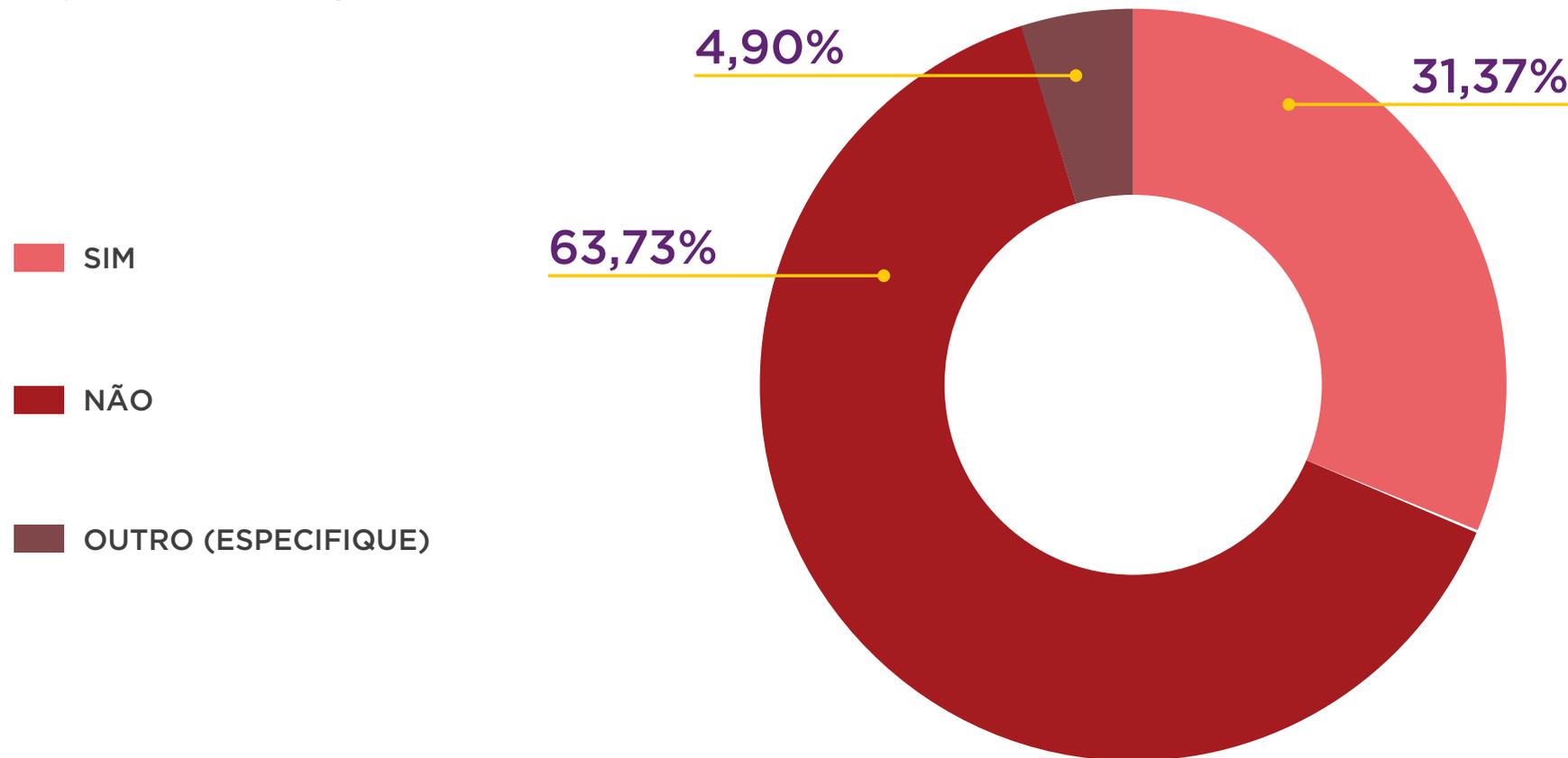


OPÇÕES DE RESPOSTA	RESPOSTAS	
SIM	42.00%	42
NÃO	58.00%	58
TOTAL		100

PERGUNTA 20

Você acredita que há igualdade de gênero nas funções de chefia na AGU?

Responderam: 102 Ignoraram: 0



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO
OUTRO (ESPECIFIQUE)

RESPOSTAS

31.37% 32
63.73% 65
4.90% 5

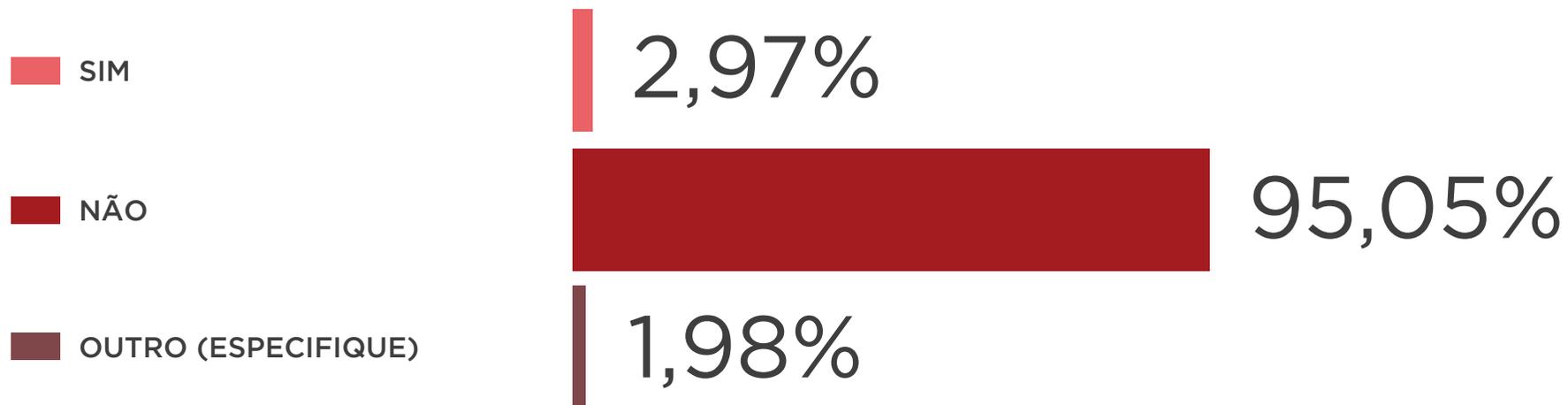
TOTAL

102

PERGUNTA 21

Você conhece alguma política de igualdade de gênero implantada pela AGU? Cite o nome do programa, referindo se foi útil ou não.

Responderam: 101 Ignoraram: 1



OPÇÕES DE RESPOSTA

RESPOSTAS

SIM	2.97%	3
NÃO	95.05%	96
OUTRO (ESPECIFIQUE)	1.98%	2

TOTAL 101

PERGUNTA 22

Na sua unidade, há algum incentivo para que as mulheres ocupem cargos de chefia e assessoramento ou exercerem trabalhos estratégicos ou coordenarem projetos inovadores ?

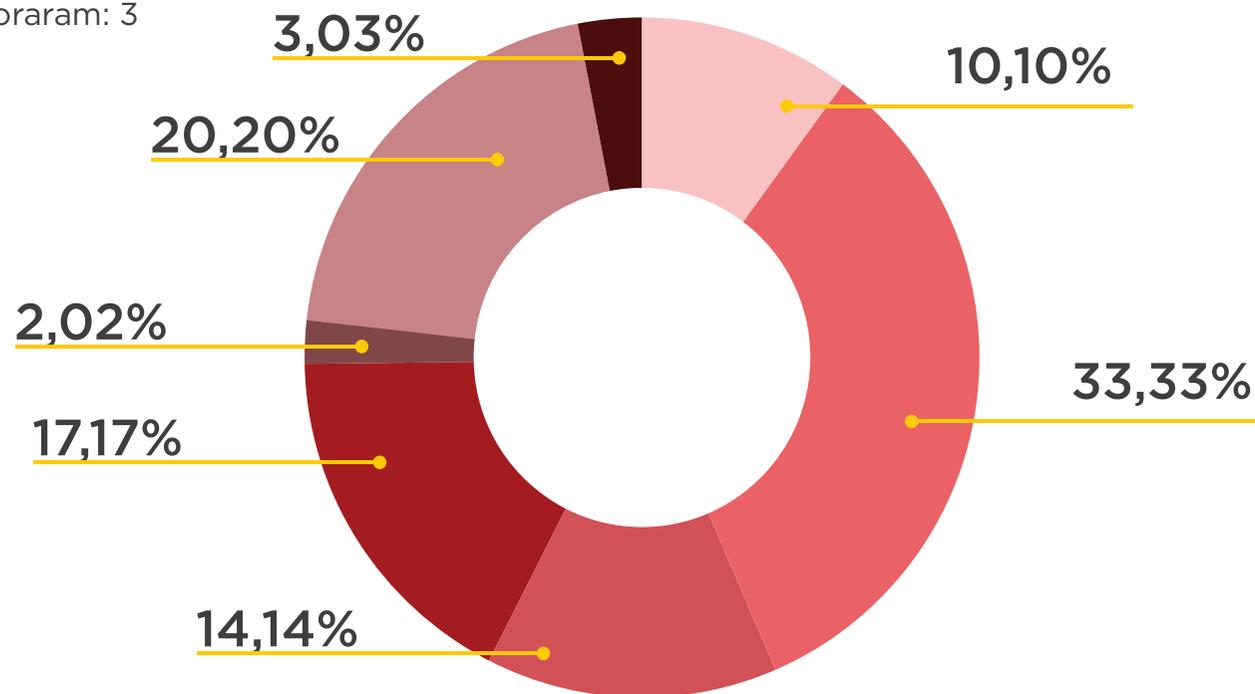
Responderam: 81 Ignoraram: 21

PERGUNTA 23

No exercício do cargo, já vivenciou alguma reação negativa por parte de outros colegas por ser mulher?

Responderam: 99 Ignoraram: 3

- ITEM 1
- ITEM 2
- ITEM 3
- ITEM 4
- ITEM 5
- ITEM 6
- ITEM 7



OPÇÕES DE RESPOSTA

- ITEM 1 - Sim
- ITEM 2 - Não
- ITEM 3 - Já ouviu falas pejorativas sobre emoções, comportamentos considerados tipicamente femininos
- ITEM 4 - Já foi interrompida ou silenciada em reuniões por colegas homens
- ITEM 5 - Já teve que pedir silêncio para ser ouvida
- ITEM 6 - Já ouviu comentários incompatíveis com o momento profissional situacional (reunião, evento etc.), como relacionados à roupa, cabelo, beleza, saúde mental, humor, vida privada, ausência ou presença de namorado, período menstrual etc.
- ITEM 7 - Outro (especifique)

RESPOSTAS

10.10%	10	10
33.33%	33	33
14.14%	14	14
17.17%	17	17
2.02%	2	2
20.20%	20	20
3.03%	3	3

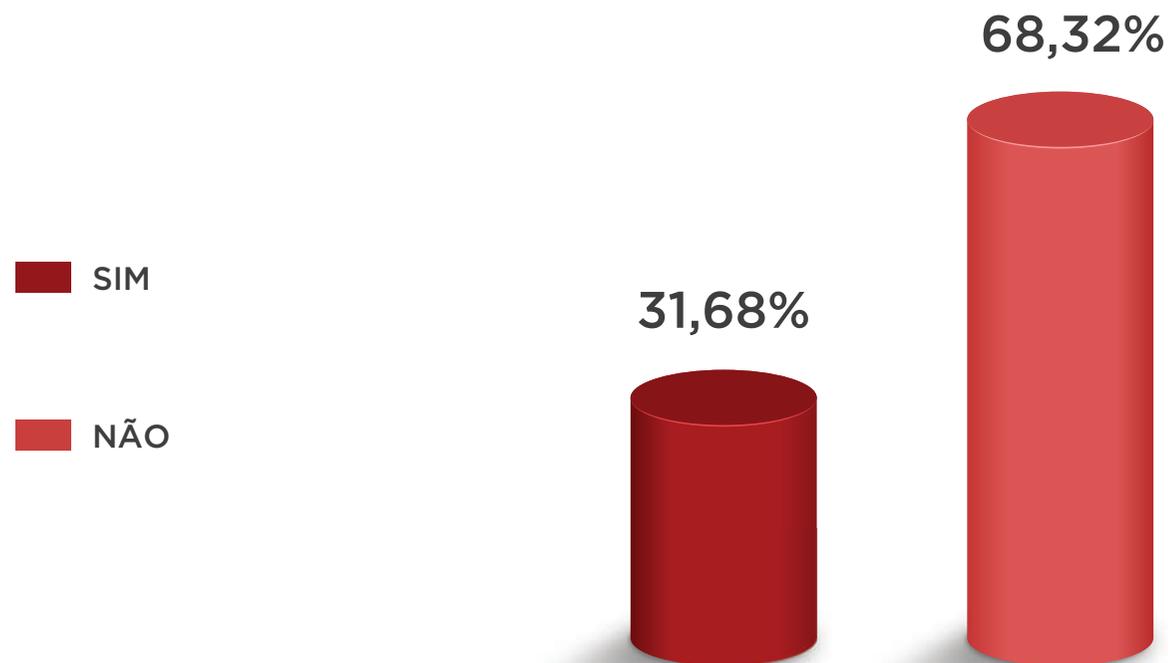
TOTAL

99

PERGUNTA 24

No exercício do cargo, já sofreu assédio sexual ou moral em razão do gênero?

Responderam: 101 Ignoraram: 1



OPÇÕES DE RESPOSTA

SIM
NÃO

RESPOSTAS

31.68% 32
68.32% 69

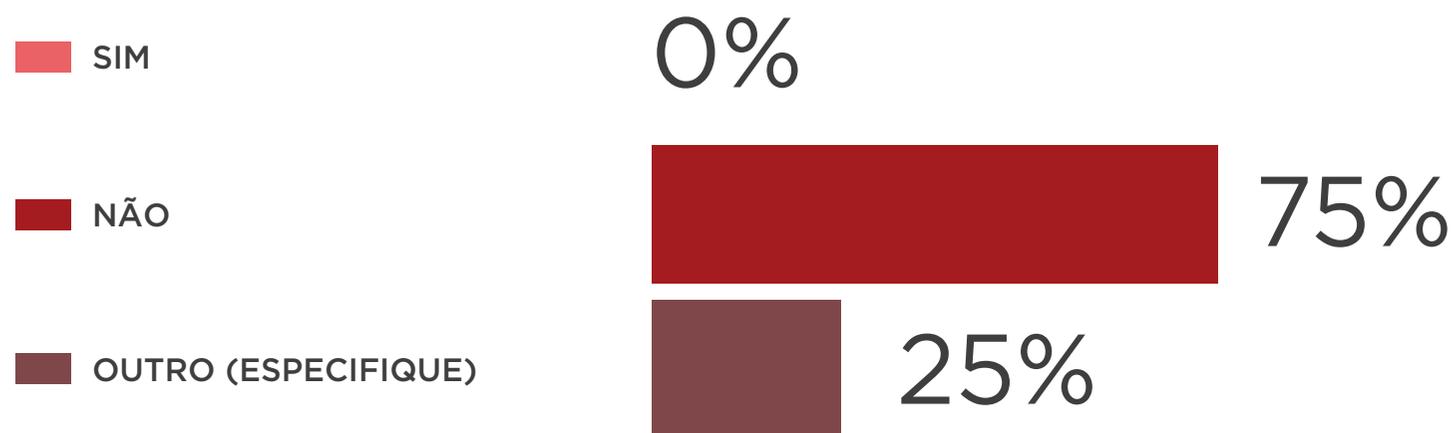
TOTAL

101

PERGUNTA 25

Em caso de ter sofrido assédio sexual ou moral em virtude do gênero, formalizou denúncia?

Responderam: 68 Ignoraram: 34



OPÇÕES DE RESPOSTA

RESPOSTAS

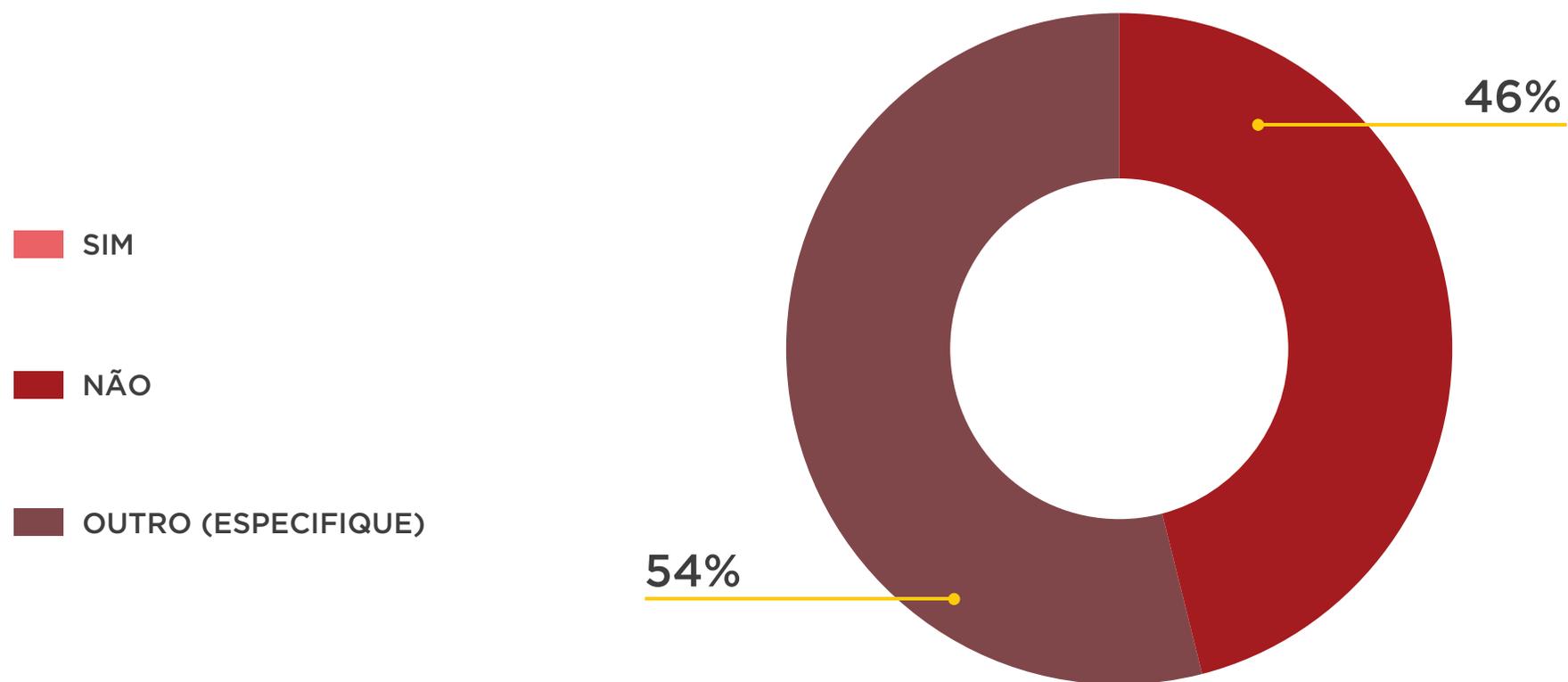
SIM	0.00%	0
NÃO	75.00%	51
OUTRO (ESPECIFIQUE)	25.00%	17

TOTAL 68

PERGUNTA 26

Em caso de ter formalizada a denúncia, foram adotadas medidas adequadas para punição?

Responderam: 50 Ignoraram: 52



OPÇÕES DE RESPOSTA

RESPOSTAS

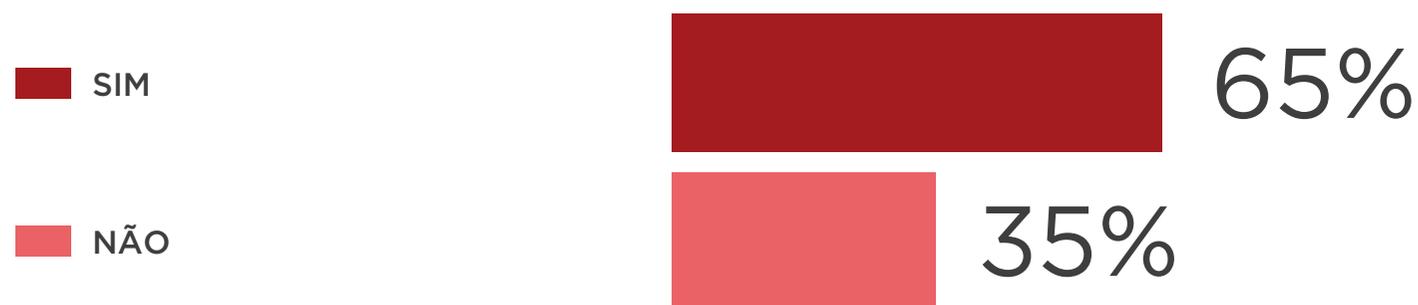
SIM	0.00%	0
NÃO	46.00%	23
OUTRO (ESPECIFIQUE)	54.00%	27

TOTAL 50

PERGUNTA 27

Você acredita que a sua progressão na carreira ocorreu de forma similar a de seus colegas homens?

Responderam: 100 Ignoraram: 2



OPÇÕES DE RESPOSTA

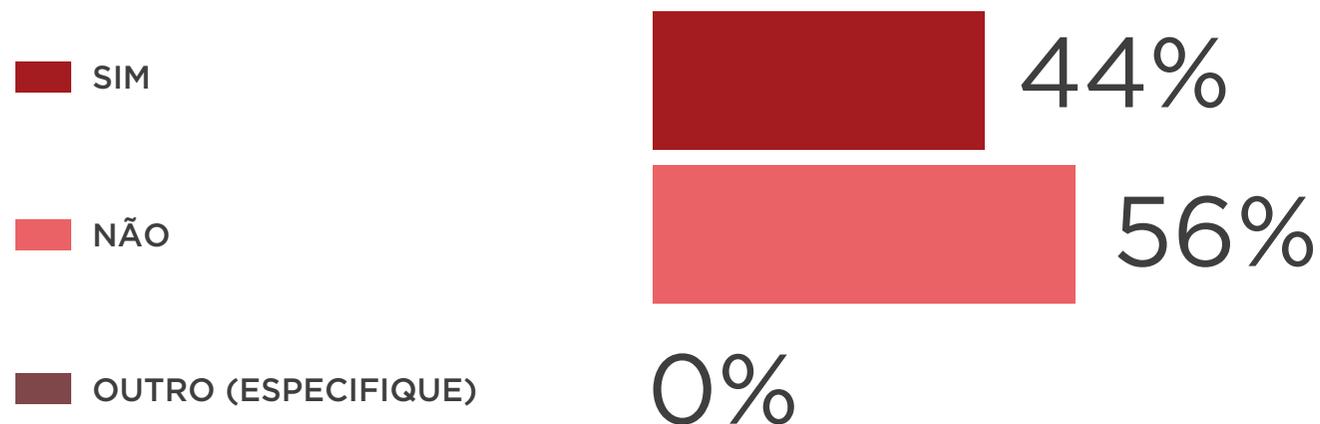
RESPOSTAS

SIM	65.00%	65
NÃO	35.00%	35
TOTAL		100

PERGUNTA 28

No exercício do cargo, já vivenciou alguma reação negativa por parte de outros profissionais (servidores) por ser mulher?

Responderam: 100 Ignoraram: 2



OPÇÕES DE RESPOSTA

RESPOSTAS

SIM	44.00%	44
NÃO	56.00%	56
OUTRO (ESPECIFIQUE)	0.00%	0

TOTAL 100

PERGUNTA 29

Qual a sua opinião quanto à representatividade das mulheres na AGU?

Responderam: 77 Ignoraram: 25

PERGUNTA 30

Qual(is) medida(s) são adequadas para assegurar maior representatividade da mulher na AGU?

Responderam: 63 Ignoraram: 39

PERGUNTA 31

O que você espera da ANAFE para defesa dos direitos das mulheres?

Responderam: 61 Ignoraram: 41

PERGUNTA

Gostaria de nos contar algo que aconteceu, nos propor alguma ação, ou externar alguma preocupação?

Responderam: 38 Ignoraram: 64

Anafe
MULHER

