

RELATÓRIO FINAL – 5ª EDIÇÃO - PARTE 2

A Prefeitura Municipal de Curitiba aderiu ao Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, da Secretaria de Políticas para as Mulheres/Presidência da República em 2011, recebeu o Selo da 4ª Edição em 2013 e no mesmo ano se inscreveu para a 5ª Edição, assinando um Termo de Adesão, onde se comprometeu a realizar ações nas áreas de Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional e Ações Inovadoras.

Pela segunda vez a Prefeitura Curitiba tem a honra de participar da premiação da edição vigente, apresentando um Plano de Ação que foi construído coletivamente, com a participação das 44 Secretarias/Fundações/Autarquias que fazem parte do Comitê Intersecretorial Pró-equidade de Gênero e Raça na PMC e está sob a Coordenação da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego.

Para a realização desta tarefa foi preciso contar com a dedicação das/os Representantes que foram legalmente instituídas/os no Decreto 833/2013, decreto este que ampliou a participação para todas as Secretarias/Órgãos da PMC, incluiu as representações do Sindicato das/os Servidoras/es Públicos Municipais de Curitiba/SISMUC e do Sindicato do Magistério Municipal de Curitiba/SISMMAC e foi atualizado anualmente. Realizou reuniões mensais que ocorreram conforme cronograma para 2013, 2014 e 2015 e as propostas foram elaboradas de acordo com a análise da participação anterior em busca de manter o que já havia sido alcançado e planejar ações futuras que dessem conta de cumprir com as diretrizes do Programa.

O Plano de Ação foi discutido em subcomissões de trabalho, para tratar de temas específicos conforme anexo constante nas evidências das Ações Transbordantes, as equipes foram organizadas conforme interesse pelo assunto, ou pela finalidade da Secretaria/Órgão da/o participante:

- Eventos, capacitação e formação profissional; mecanismos de combate às desigualdades de gênero raça/etnia (discriminação, preconceito e ao assédio moral e sexual) no ambiente de trabalho;
- Materiais educativos, campanhas educativas e publicações;
- Comitê de ética e Ouvidoria;
- Revisão de editais;
- Acompanhamento de solicitações junto ao RH;
- A subcomissão de elaboração foi formada por uma equipe específica com integrantes da Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego, Secretaria Municipal de Recursos Humanos e Instituto Municipal Administração Pública.

Foram aprovadas pelo grande grupo 48 ações prioritárias para o programa (relatório parte 1), das quais 10 não foram realizadas, no entanto, quando nos deparamos para analisar os motivos que levaram a não execução das atividades propostas, verificamos que ainda há muito trabalho a fazer até o alcance do objetivo que é a adoção de práticas de igualdade étnica/racial e de gênero, de forma sistemática, dentro da instituição, que é composta por um universo de aproximadamente 36.000 Servidoras/es, onde as Mulheres são em torno de 28.000 e representam 78% da força de trabalho dentro da instituição, porém de acordo com a

informação da Secretaria Municipal de Recursos Humanos/SMRH, as Mulheres ainda não ocupam predominantemente os cargos de direção, gerência, chefia e técnicas, onde são apenas 11% e dessas, 4% são negras, para estes cargos os homens perfazem um total de 89%, dos quais 13% são negros. Com relação às tabelas salariais verificamos que até 4 SM mensais estão 51% das mulheres e 30% dos homens, acima de 10 SM mensais estão 9% das mulheres e 20% dos homens e o que ocorre no mundo do trabalho no Brasil se reproduz na PMC, onde as mulheres negras ocupam as carreiras com as menores remunerações.

Diante de tais constatações, entendemos que as 38 ações executadas, que envolveram aproximadamente 20% das Servidoras/es Públicas/os do município de Curitiba, que participaram de eventos, cursos e capacitações, onde foram distribuídos uma quantia razoável de 20.000 materiais informativos sobre o Programa, sobre Assédio Moral e sobre Pertencimento Racial, conteúdos estes que foram e continuam sendo amplamente veiculados nas mídias digitais da Prefeitura Municipal de Curitiba, serviram como base para dar credibilidade ao Programa e apontar para a necessidade de continuarmos na direção do objetivo proposto, que é o combate de todo tipo de discriminação, preconceito e desigualdade de gênero e raça dentro da PMC.

Para o enfrentamento das questões propostas pelas diretrizes da Secretaria de Autonomia Econômica para as Mulheres/SPM, foi fundamental a participação de todas as Secretarias/Órgãos, que se envolveram em todas as etapas do processo, com determinação e vontade de superar dificuldades, sem as quais não teria sido possível realizar em tão pouco tempo o montante de ações que estão contidas neste relatório final.

Foi de fundamental importância para o desenvolvimento geral das ações na PMC, a Secretaria Municipal de Trabalho e Emprego acreditar no Programa, ter destinado recurso orçamentário para a confecção de materiais informativos, folders, banners, coffeebreak e outros, além de disponibilizar pessoal para o desenvolvimento e coordenação das atividades.

Ao longo da caminhada algumas Secretarias foram mais solicitadas devido a finalidade a que se destinam dentro da instituição, entre elas a Secretaria Municipal de Recursos Humanos, em especial o Departamento de Saúde Ocupacional, que foi responsável por toda a Informação sobre os/as funcionárias/os da PMC e também pela capacitação e elaboração do material informativo sobre Assédio Moral, que foi organizada e realizada juntamente com a Procuradoria Geral do Município; a Secretaria Municipal de Educação cujas profissionais compartilharam o conhecimento sobre Gênero, Linguagem Afirmativa e Pertencimento Racial, possibilitando a realização de cursos para as pessoas que trabalham na Prefeitura de Curitiba e a elaboração de material específico que tem sido distribuído internamente; o Instituto Municipal de Administração Pública, que incluiu as capacitações, cursos e eventos do Comitê Intersecretorial Pró-equidade de Gênero e Raça nos catálogos dos anos de 2013, 2014 e 2015, deu suporte para a ocorrência das ações cadastradas, divulgou os eventos internamente com o apoio da rede de Articuladores e certificou as pessoas que estiveram presentes; a Secretaria de Governo Municipal, que intermediou a relação com as Administrações Regionais, permitindo a realização de eventos regionalizados, envolvendo as pessoas que atuam nos serviços de ponta e que nem sempre participam de ações centralizadas; a Secretaria Municipal do Abastecimento responsável pela elaboração da apresentação do Programa Pró-equidade; o

IPPUC que realizou o levantamento para a ficha perfil cujos dados ainda utilizamos, a Secretaria Extraordinária da Mulher de Curitiba com quem compartilhamos ações, a Secretaria Municipal de Comunicação Social, que elaborou todos os folders, folhetos e banners para a divulgação do Programa, a Secretaria Extraordinária dos Direitos da Pessoa com Deficiência, que realizou inúmeras palestras sobre inclusão na perspectiva dos Direitos Humanos, a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, que proporcionou a apresentação do Programa em todas as turmas do Bom Retorno, a Fundação de Ação Social, que tomou a iniciativa de fazer uma capacitação sobre o Assédio Moral em para todas/os as/os funcionárias/os, a Fundação Cultural de Curitiba que esteve presente e auxiliou em todos os momentos, bem como a Urbanização de Curitiba, a Secretaria Municipal da Saúde, a Companhia Habitacional de Curitiba, a Secretaria Municipal de Esporte Lazer e Juventude, a Secretaria Municipal de Assuntos Metropolitanos, a Secretaria Extraordinária de Relações Institucionais (extinta), a Secretaria Extraordinária de Relações com a Comunidade (extinta), a Secretaria Extraordinária da COPA (extinta), a Secretaria Municipal de Turismo, a Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Obras Públicas, a Secretaria Municipal de Trânsito, a Secretaria Municipal de Finanças, a Agência Curitiba de Desenvolvimento e o Sindicato das/os Servidoras/es Municipais de Curitiba.

Nesta edição ainda não foi possível abranger as empresas que fazem parte da rede de empresas terceirizadas e conveniadas com a Prefeitura de Curitiba, apesar da importância deste encaminhamento, é preciso mais tempo para chegar até as/os Funcionárias/os destas organizações e a proposta deve fazer parte da continuidade do Programa, com o incentivo à adesão ao Programa.

Até o presente momento não realizamos o recadastramento funcional para verificar o perfil das/os Trabalhadoras/es da PMC, o que não impediu que as demais atividades fossem executadas, a ausência de evidências nas ações abaixo, demonstram as áreas onde há maior dificuldade para o desenvolvimento das propostas formuladas para a 5ª Edição e devem ter continuidade na 6ª Edição:

- Oficinas sobre os direitos previdenciários nas uniões homoafetivas;
- Realizar uma pesquisa interna, com as funcionárias da PMC, sobre seus interesses e eventuais dificuldades de promoção e ascensão a cargos mais elevados na organização;
- Fortalecer a Comissão de Sindicância Interna na PMC no que se refere à aplicação do Termo de Ajuste de Conduta;
- Realizar palestras para divulgação do Programa Pró Equidade de Gênero e Raça e estímulo à adesão nas empresas prestadoras de serviços da PMC;
- Estimular a criação de Lei Municipal de combate ao assédio moral e sexual no serviço público municipal de Curitiba;
- Elaborar e distribuir entre os/as funcionários/as cartilha de promoção à igualdade de gênero e raça no trabalho;
- Levantamento do perfil funcional das/os trabalhadoras/es das empresas que prestam serviços na PMC;
- Incluir cláusula sobre o trabalho decente com ênfase na equidade de gênero e raça nos contratos com as empresas que prestam serviços para a PMC;

- Implementar ações que incentivem a igualdade salarial entre mulheres e homens, entre mulheres negras e não negras, na cidade de Curitiba;
- Criar mecanismos de divulgação e valorização de práticas e trabalhos acadêmicos de servidores/as da PMC e Região Metropolitana de Curitiba, sobre o tema Equidade de Gênero e Raça./Etnia.

A Prefeitura Municipal de Curitiba tem acolhido o Programa Pró-equidade de Gênero e Raça e a alternativa encontrada para chegar mais perto das pessoas que trabalham na instituição, foi o desenvolvimento de ações regionalizadas, que tem se mostrado eficiente, mas ainda não dá conta de chegar a todos os locais de trabalho, para a discussão sobre equidade entre homens e mulheres, combate à violência, o preconceito e a discriminação no ambiente de trabalho. Algumas mudanças podem ser percebidas, como o aumento de consultas online, telefônicas e presencial para o Departamento de Saúde Ocupacional da Secretaria de Recursos Humanos, que gerou capacitações sobre a Lei Maria da Penha para a equipe técnica e a discussão sobre o acolhimento nos casos de assédio moral. Outro exemplo é o interesse que tem sido demonstrado nas capacitações sobre Linguagem Afirmativa, com o aumento gradual no número de participantes em cada encontro.

Enfim, fazer parte do Programa exige de cada uma/um de nós dedicação, responsabilidade técnica e compromisso político para dar continuidade aos enfrentamentos necessários, em busca de um ambiente de trabalho saudável, justo e harmonioso, que reverterá sempre, em benefício das/os cidadãs/aos atendidas/os pelo Serviço Público Municipal de Curitiba.

