

IGUALDADE DE GÊNERO: POR UM MINISTÉRIO PÚBLICO 50-50 ATÉ 2030

Andressa de Oliveira Lanchotti¹

Liliane Tavares Oliver²

1. SÍNTESE DOGMÁTICA

Em 2015, os Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), incluindo o Brasil, adotaram o documento “*Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*”, por meio do qual os países comprometeram-se a cumprir 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), dentre eles, o de efetivar a igualdade de gênero, traduzido não apenas num direito humano fundamental, mas na base necessária para a construção de um mundo pacífico e próspero, com efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável, impulsionando um novo equilíbrio entre homens e mulheres em que ambos os gêneros assumam responsabilidades compartilhadas em todas as esferas públicas e privadas. Para além dos ODS, foi lançada, também, a iniciativa global “*Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*”, à qual o Brasil foi um dos primeiros países a aderir, que propõe compromissos a serem cumpridos por todos, indistintamente.

Não obstante as iniciativas internacionais irem ao encontro do arcabouço jurídico brasileiro, mormente dos preceitos da Constituição Federal de 1988, as estatísticas sobre paridade de gênero no país invocam a distância entre as normas legais e as práticas sociais, que refletem um padrão discriminatório em relação às mulheres, representando um desafio a ser enfrentado pelos três Poderes do Estado, no âmbito de suas competências, e especialmente pelo Ministério Público, ao qual foi incumbida, constitucionalmente, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF/88, art.127).

Dentro dessa perspectiva, em análise sistêmica de dados apresentados pelo eg. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e pela Superintendência de Recursos Humanos, da Procuradoria-Geral de Justiça de Minas Gerais (SRH-PGJMG), constata-se que a composição do Ministério Público nacional, cuja realidade se repete no Ministério Público do Estado de Minas Gerais (MPMG), compreende acentuada discrepância na participação de seus membros, homens e mulheres, nos cargos e funções de chefia, direção e assessoramento.

A partir dessa constatação, torna-se imperioso que o *Parquet*, despindo-se dos fatores estruturais que impedem ou limitam o empoderamento político feminino e fazem perpetuar as desigualdades, desenvolva, por meio de um processo participativo e inclusivo, políticas proativas e ações afirmativas, com metas escalonadas e progressivas, que respeitem o arcabouço jurídico pátrio, bem como dialoguem com a implementação dos ODS, previstos para serem cumpridos até 31 de dezembro de 2030.

¹ Possui pós-doutoramento pelo Programa de Pós-Doutoramento em Democracia e Direitos Humanos da Universidade de Coimbra - Portugal. Doutora em Direitos Fundamentais e Liberdades Públicas pela Universidade de Castilla-La Mancha – Espanha. Mestre em Engenharia Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, Brasil. Master em Direito Internacional e Comparado do Meio Ambiente pela Universidade de Limoges, França. Bacharel em direito pela Universidade de São Paulo (USP). Promotora de Justiça em Minas Gerais. Coordenadora do Centro de Apoio Operacional de Meio Ambiente do Ministério Público de Minas Gerais. Professora do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público de Minas Gerais e da Fundação Escola Superior do Ministério Público de Minas Gerais.

² Analista em Direito do MPMG.

Passados 30 anos da promulgação da Constituição Cidadã, torna-se imensamente significativo e emblemático enfrentar o desafio de ver e viver um Ministério Público mais democrático e igualitário em sua estrutura administrativa interna, bem como intrinsecamente direcionado à efetivação dos direitos humanos.

Isso posto, não obstante se reconheça que a criação de um ambiente institucional isonômico constitui um compromisso de médio a longo prazo, cujo valor deve ser perfilhado e compartilhado por todos, indistintamente, para que seja tangível a efetivação da igualdade de gênero no âmbito institucional, torna-se crucial a estipulação de prazos parciais e final para a sua implementação, pelo que se defende, na esteira do lema global, que seja possível levantar a bandeira por um Ministério Público 50-50 até 2030.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. INTRODUÇÃO

No transcorrer da história da humanidade, nas mais diversas culturas, as mulheres foram alvo da violência de gênero e de inúmeras discriminações, sendo subjugadas hierarquicamente a “segundo sexo”, conforme escreveu a filósofa francesa Simone de Beauvoir (1949).

No cenário internacional, a ONU teve um papel fundamental na discussão sobre os direitos da mulher, que refletiu em maiores avanços no desenvolvimento de estratégias para alterar a sua condição na esfera global, culminando na elaboração de vários documentos, a exemplo da Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres (1952); Convenção sobre a Nacionalidade das Mulheres Casadas (1957); Convenção sobre o Casamento por Consenso, Idade Mínima para Casamento e Registro de Casamentos (1962), dentre outros. (ONU Brasil, 2018)

Em 1979, baseando-se em provisões da Carta das Nações Unidas (que afirma expressamente os direitos iguais de homens e mulheres) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (que declara que todos os direitos e liberdades humanos devem ser aplicados igualmente a homens e mulheres, sem distinção de qualquer natureza), foi aprovada a *Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, subscrita pelo Brasil em 1981, e promulgada pelo Decreto nº 4.377, 2002³. A *Convenção da Mulher*, como se tornou conhecida, propôs duas frentes de atuação: promover os direitos das mulheres na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte.

Os Estados signatários daquele documento tornaram-se responsáveis por garantir a isonomia entre homens e mulheres, por meio da totalidade de suas instituições e poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como de todas outras autoridades e servidores públicos, nos níveis federal, estadual e municipal, fazendo-se respeitar que a igualdade de gênero deve ser efetivada independentemente do contexto cultural ou religioso.

No Brasil dos anos 70 e início dos 80, os direitos da mulher também se tornaram um tema amplamente debatido nos fóruns nacionais e regionais, cuja pressão exercida pelo movimento feminista de então foi fundamental para os avanços obtidos no âmbito da Carta Magna de 1988, que simbolizou o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no País, demarcando a ruptura com o regime autoritário militar instalado em 1964, refletindo o consenso democrático “pós-ditadura”.

³ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm . Acesso em 17/07/2018.

No amparo aos direitos da mulher, vários dispositivos foram introduzidos no ordenamento constitucional pátrio, sendo o de maior significado, por ser considerado a base para a construção de uma sociedade livre de preconceitos e discriminações, o que assegura a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I), cuja aplicação se apresenta em duas vertentes: perante a lei e na lei. Por igualdade perante a lei compreende-se o dever de aplicar o direito ao caso concreto; por sua vez, a igualdade na lei pressupõe que as normas jurídicas não devem conhecer distinções, exceto as constitucionalmente autorizadas. (MORAES, 2002).

Percebe-se, pois, no que se refere à paridade de gênero, que a experiência constitucional brasileira está em absoluta consonância com os parâmetros protetivos internacionais, refletindo tanto a vertente repressiva, pautada pela proibição da discriminação contra a mulher, como a vertente afirmativa, que visa à promoção da igualdade, mediante políticas públicas compensatórias.

Todavia, a estatística sobre a realidade do país invoca considerável distância entre os avanços normativos e as práticas sociais, que refletem um padrão discriminatório em relação às mulheres, representando um desafio a ser enfrentado pelos três Poderes do Estado, no âmbito de suas competências, e especialmente pelo Ministério Público, ao qual foi incumbida, constitucionalmente, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF/88, art.127).

Ao *Parquet* compete promover o enfrentamento das discriminações de todas as naturezas, inclusive a de gênero, em todas as esferas, o que aumenta a sua reponsabilidade em dirigir a atenção à sua estrutura interna, sensibilizando-se para a necessidade de reduzir as desigualdades existentes em seus espaços de poder institucional e administrativo.

Com essas considerações, o presente estudo pretende destacar a necessidade de o Ministério Público Brasileiro, no exercício de sua missão constitucional de defesa do regime democrático e do compromisso com os objetivos fundamentais da República, por meio da promoção do bem de todos, sem preconceitos de sexo ou outras formas de discriminação, efetivar a igualdade de gênero, em sua literalidade, a começar pela sua estrutura interna.

Os dados expostos adiante foram apresentados pela Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP e pela SRH-PGJMG, respectivamente, em junho e julho de 2018, e permitem identificar as discrepâncias entre homens e mulheres nos postos superiores de gestão e assessoramento do Ministério Público e fornecer um instrumento apto a propiciar o debate institucional e o desenvolvimento de políticas estratégicas de enfrentamento das desigualdades verificadas.

Como paradigma, tais dados foram correlacionados com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, lançada pela ONU, cuja aplicação é esperada mundialmente pelos governos, em todas as esferas de poder, sociedade civil, setor privado, entre outros.

A abordagem iniciar-se-á com a localização dos objetivos do desenvolvimento sustentável no contexto da igualdade de gênero, culminado na premissa defendida no sentido de se obter um Ministério Público igualitário, com oportunidades idênticas para homens e mulheres ocuparem os cargos e funções de liderança em todos os níveis de tomada de decisão.

2.2. A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em setembro de 2015, representantes dos 193 Estados-membros da ONU, incluindo o Brasil, reuniram-se em Nova York para decidir sobre os novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável globais. Ao reconhecerem que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio universal e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável, decidiram adotar novas medidas ousadas e transformadoras para alcançá-lo nas suas três dimensões – econômica, social e ambiental – de forma equilibrada e integrada, dando-se continuidade, outrossim, às conquistas alcançadas com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), cuja vigência encerrou-se naquele mesmo ano de 2015. (ONU BRASIL, 2018)

Compiladas no documento denominado **“Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”**, tais medidas são guiadas pelos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas, incluindo o pleno respeito pelo direito internacional, e fundamentam-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tratados internacionais de direitos humanos, Declaração do Milênio e nos resultados da Cúpula Mundial de 2005.

Nesse sentido, a Agenda 2030 corresponde aos resultados e reafirma os princípios de todas as grandes conferências e cúpulas das Nações Unidas que estabeleceram uma base sólida para o desenvolvimento sustentável e ajudaram a moldar as novas medidas, incluindo a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; a Cúpula Mundial sobre o Desenvolvimento Sustentável; a Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social; o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, a Plataforma de Ação de Pequim e a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável - Rio+20. (ONU BRASIL, 2018)

Referido plano de ações é composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, respeitando-se a capacidade de resiliência do planeta. Com vigência entre 1º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2030, espera-se que seja cumprido pelos governos, sociedade civil, setor privado e por todos os cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável.

Para além dos ODS, foi lançada, ainda, pela ONU a iniciativa global **“Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”**, à qual o Brasil foi um dos primeiros países a aderir, que propõe compromissos a serem cumpridos por todos, indistintamente – mulheres, homens, sociedade civil, governos, empresas, universidades e meios de comunicação-, com vistas a trabalharem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero. (ONU MULHER, 2018)

2.3. ODS 5: ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E MENINAS

Na Agenda Pós-2015, dentre outros objetivos sociais traçados, foram encampados os defendidos pela *Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, traduzidos especialmente no ODS 5: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, que consigna as seguintes metas:

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

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

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. (ONU BRASIL, 2016, p.1, grifo nosso).

A toda evidência, a discriminação contra a mulher e o tratamento desproporcional ao qual é submetida, muito além de violar o princípio da igualdade de direitos, agride fundamentalmente o da dignidade da pessoa humana, inibindo a sua participação, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país.

Ao ser restabelecida pelo ODS 5, a igualdade de gênero passou a traduzir-se não apenas num direito humano fundamental, mas na base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável, com efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável. Assim, o conceito de democracia paritária, cunhado pela ONU, transcende o meramente político e orienta-se à transformação das relações de gênero, impulsionando um novo equilíbrio entre homens e mulheres em que ambos os gêneros assumam responsabilidades compartilhadas em todas as esferas públicas e privadas.

2.4. O RETRATO DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO EM RELAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO

Em estudo apresentado em junho de 2018, denominado ‘Cenários de Gênero’, a Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP procedeu a um levantamento de dados nos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de decisão, chefia e assessoramento na Instituição.

No âmbito dessa pesquisa⁴, todas as unidades dos MPs brasileiros foram consultadas acerca de informações relativas aos números referentes a cargos exercidos por mulheres na Administração Superior, Corregedoria, Conselho, Colégio, Órgão Especial e nas entidades de classe da instituição. Os novos dados, somados a informações que já estavam disponíveis no âmbito do CNMP, permitiram análises e a formatação de conclusões iniciais.

Os números apresentados demonstram que o Ministério Público brasileiro é, atualmente, composto por 5.114 membros do sexo feminino e 7.897 membros do sexo masculino, o que revela a proporção de cerca de 39% de mulheres para 61% de homens. Conforme os dados colhidos no estudo, desde a Constituição de 1988, 52 mulheres e 240 homens ocuparam cargos de procurador-geral, o que representa cerca de 18% de lideranças femininas versus 82% de lideranças masculinas nas chefias máximas dos Ministérios Públicos brasileiros.

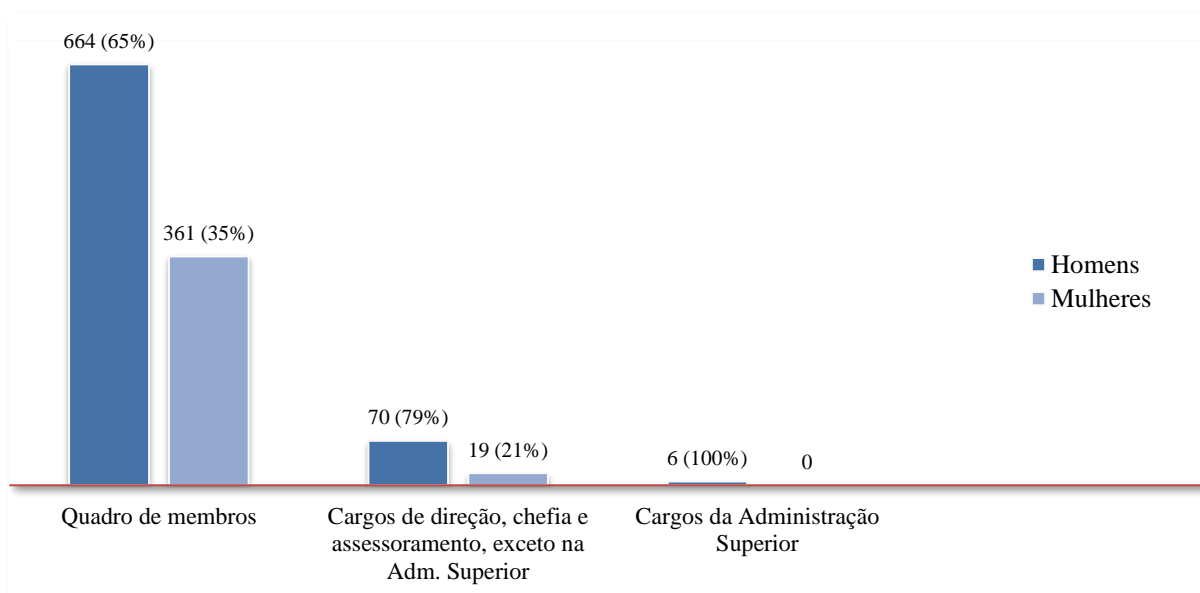
Em relação aos cargos de confiança de Chefe de Gabinete, Secretário-Geral e Assessor de PGJ, correspondentes aos últimos dois mandatos, revelou-se, também, a prevalência na escolha de profissionais do sexo masculino, nas proporções de cerca de 76% (H) versus 24% (M) entre Secretários-Gerais; 70% (H) versus 30% (M) entre Chefes de Gabinete; e 70% (H) versus 30% (M) entre Assessores.

No âmbito do MPMG, essa realidade se repete. Por meio de dados apresentados pela SRH-PGJMG, em julho de 2018, verificou-se que a Instituição é, atualmente, composta por 361 membros do sexo feminino e 664 membros do sexo masculino, o que revela a proporção de cerca de 35% (M) versus 65% (H).

Em relação aos cargos de direção, chefia e assessoramento, exceto na Administração Superior, constata-se a prevalência na escolha de profissionais do sexo masculino, na proporção de cerca de 79% (H) versus 21% (M). Por sua vez, em relação aos cargos da Administração Superior, 100% é ocupado por membros do sexo masculino.

Os dados do MPMG informados podem ser melhor visualizados na representação gráfica a seguir:

GRÁFICO 1 – Representação de Homens e Mulheres no âmbito do MPMG



Fonte: Elaborado pelas autoras.

⁴ Relatório *Cenários de Gênero*, elaborado pela Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), junho de 2018.

A quantificação e análise comparativa do gráfico 1 demonstram o menor número de mulheres no quadro de membros do MPMG e, especialmente, a desigualdade em sua participação nos cargos de chefia, direção e assessoramento na estrutura administrativa e na Administração Superior.

2.5. IGUALDADE DE GÊNERO: POR UM MINISTÉRIO PÚBLICO 50-50 ATÉ 2030

A participação nos postos de liderança e tomada de decisão, especialmente nos assuntos estratégicos e na formulação das políticas que direcionam a atuação de determinada instituição, pública ou privada, constitui medida-chave para o empoderamento das mulheres e importante estratégia de promoção da igualdade de gênero. No âmbito do Ministério Público brasileiro essa participação plena e efetiva, em igualdade de oportunidades, é ainda mais relevante, tendo em vista que o próprio texto constitucional atribuiu-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF/88, art.127).

Se dentro da perspectiva dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, a implementação da democracia paritária é reconhecida como imprescindível para o alcance dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz, no âmbito do Ministério Público Brasileiro, a implementação de políticas que promovam e assegurem a igualdade substantiva entre homens e mulheres, em todas as esferas da tomada de decisão, consiste numa ferramenta fundamental para o estabelecimento de uma nova Instituição que visa a eliminar o tratamento excludente, promovendo-se a prevalência da corresponsabilidade de atuação em todas as esferas de sua estrutura interna.

Não se pode contentar com a simples representatividade de gênero na gestão institucional. Deve-se primar por assegurar a igualdade substantiva, em sua plenitude, entre homens e mulheres, em todas as esferas da tomada de decisão e na formulação das políticas que norteiam a sua atuação. Esta é a meta pactuada pelo país. Essa é a meta a ser atingida pelo Ministério Público: *“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.

No artigo *“A Justiça brasileira na pauta da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável”*, a juíza do Tribunal de Justiça de Mato Grosso, Gabriela Knaul, Relatora Especial para a Independência de Juízes e Advogados, nomeada pelo Conselho de Direito Humanos da ONU, no mandato de 2009 a 2015, ponderou:

No Brasil, o Executivo, por meio do Ministério da Justiça; o Judiciário, composto por tribunais, ministros, desembargadores, juízes e servidores do setor; o Ministério Público, com seus procuradores e promotores; os advogados privados e públicos, aqui incluindo a Defensoria Pública; organizações não-governamentais, academia e sociedade civil são chamados a refletir e decidir quais medidas devem ser tomadas para “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”. (KNAUL, 2016, p.1, grifo nosso)

Impende anotar que, no âmbito do legislativo federal, foi criada a Frente Parlamentar Mista de Apoio aos ODS, composta por parlamentares da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, que tem por objetivo fomentar a inserção da Agenda 2030 na pauta do Congresso Nacional, visando a promover legislação que

⁵ ODS 5, meta 5.5.

garanta a igualdade de oportunidades, a redução das desigualdades de resultado e a eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias, contribuindo para a consecução das metas pactuadas.

Já pelo CNMP, encontra-se em elaboração uma Recomendação que visa a efetivar a igualdade de gênero no âmbito de todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, “*assegurando percentual mínimo de participação feminina nos cargos de mando, decisão, chefia e assessoramento, bem como em eventos institucionais*”.

A aludida Recomendação vai ao encontro da democracia paritária globalmente defendida e, em uma interpretação teleológica de seu inteiro teor, inegável que atende ao fim a que se dirige, qual seja, primar pela igualdade de gênero no âmbito do Ministério Público brasileiro, consagrando valores reconhecidos pela Carta Magna de 1988 e por instrumentos jurídicos internacionais de proteção dos direitos da mulher.

Contudo, em uma interpretação gramatical e lógica da proposição, constatou-se um conteúdo material passível de questionamentos, vez que seu art. 4º, II, recomenda que cada ramo ou unidade do Ministério Público adote “*medidas de participação equilibrada, correspondentes à presença de homens e mulheres em todos os âmbitos de tomada de decisão de modo que, no conjunto a que se refira, não superem 60%, nem sejam inferiores a 40%*”. (CNMP, 2018).

A toda evidência, estabelecer o percentual de participação de homens e mulheres em 60%-40%, nos cargos e funções a que se destina, afronta o princípio da igualdade que se visa a resguardar, qualquer que seja o conjunto a que se refira cada percentual - masculino ou feminino-. Por essa razão, foram apresentadas sugestões de alteração àquele texto, com proposta de adequação de seu conteúdo à meta isonômica ora sustentada, qual seja 50%-50%.

Nesse contexto, tendo como paradigma o lema global “*Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*”, imperioso que o Ministério Público brasileiro encampe esse desafio e direcione esforços para efetivar a democracia paritária em sua estrutura institucional e administrativa interna, equiparando a participação de homens e mulheres nos seus cargos e funções de chefia, direção e assessoramento.

É sabido que aplicar a igualdade material vai muito além de defender a igualdade formal. O primeiro passo deve ser assumir a paridade de gênero como prioridade da Instituição, incluindo-a no seu planejamento estratégico. A partir daí, despindo-se dos fatores estruturais que impedem ou limitam o empoderamento político feminino e fazem perpetuar as desigualdades, devem ser desenvolvidas, por meio de um processo participativo e inclusivo, políticas proativas e ações afirmativas, com metas escalonadas e progressivas, que respeitem o arcabouço jurídico pátrio, bem como dialoguem com a implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, a serem cumpridos até 2030.

Passados 30 anos da promulgação da Constituição Cidadã, torna-se imensamente significativo e emblemático enfrentar o desafio de ver e viver um Ministério Público mais democrático e igualitário em sua estrutura administrativa interna, bem como intrinsecamente direcionado à efetivação dos direitos humanos.

Isso posto, não obstante se reconheça que a criação de um ambiente institucional isonômico constitui um compromisso de médio a longo prazo, cujo valor deve ser perfilhado e compartilhado por todos, indistintamente, para que seja tangível a efetivação da igualdade de gênero no âmbito institucional, torna-se crucial a estipulação de prazos parciais e final para a sua implementação, pelo que se defende, na esteira do lema global, que seja possível levantar a bandeira por um Ministério Público 50-50 até 2030.

2.6. CONCLUSÃO

Mesmo com a existência de vários instrumentos internacionais de direitos humanos e com a regulamentação constitucional e normativa em âmbito nacional, a realidade fática indica que a mulher ainda é alvo de discriminação e de tratamento inferiorizado e se encontra impossibilitada de assumir um papel de protagonista na mudança da realidade social, o que constitui um entrave para a consolidação de sua participação, em patamar de igualdade com os homens, nas esferas política, social, econômica e cultural, bem como para o desenvolvimento de toda a sociedade, impedindo-a de prestar serviços, consentâneos com a sua real capacidade e vontade, ao seu país e à humanidade.

Por meio de uma abordagem sintetizada, foi possível perceber que a incorporação dos direitos da mulher à agenda internacional foi influenciada, principalmente, pela concepção de direitos humanos. No âmbito da Organização das Nações Unidas, os Estados Membros concordaram que nenhum país alcançou a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e lançaram o lema “*Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero*”.

No âmbito institucional, a análise sistêmica de dados numéricos apresentados pelo eg. Conselho Nacional do Ministério Público e pela Superintendência de Recursos Humanos, da Procuradoria-Geral de Justiça de Minas Gerais, revela que a composição do Ministério Público nacional, cuja realidade se repete no Ministério Público do Estado de Minas Gerais, compreende acentuada discrepância na participação de seus membros, homens e mulheres, nos cargos e funções de chefia, direção e assessoramento.

A partir dessa constatação, torna-se imperioso que sejam implementadas pelo Ministério Público políticas proativas e ações afirmativas, com metas escalonadas e progressivas, que respeitem o arcabouço jurídico pátrio, bem como dialoguem com os ODS. Com vistas a efetivar a democracia paritária em sua estrutura administrativa interna, propõe-se, na esteira do lema global, que sejam previamente fixados prazos para o seu alcance, de forma que seja possível levantar a bandeira por um Ministério Público 50-50 até 2030.

3. PROPOSTA DE ENUNCIADO

DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA PARITÁRIA - MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO – PARTICIPAÇÃO DE HOMENS E MULHERES EM CARGOS E FUNÇÕES DE CHEFIA, DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO - NECESSIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PROATIVAS E DE AÇÕES AFIRMATIVAS – EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO - POR UM MINISTÉRIO PÚBLICO 50-50 ATÉ 2030.

Diante das estatísticas sobre a desigualdade na participação de homens e mulheres nos cargos e funções de chefia, direção e assessoramento, no âmbito do Ministério Público brasileiro, devem ser desenvolvidas, por meio de um processo participativo e inclusivo, políticas proativas e ações afirmativas que visem a efetivar a paridade de gênero, com o estabelecimento de metas progressivas e escalonadas, até se alcançar a proporcionalidade igualitária 50-50.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEAUVOIR, Simone de. “O Segundo Sexo: a experiência vivida”. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

CNMP - Conselho Nacional do Ministério Público. Relatório Cenários de Gênero, disponível em http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%80NERO_v.FINAL_3.1.pdf. Acesso em 18/07/2018.

KNAUL, Gabriela. A Justiça brasileira na pauta da Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável. Revista Consultor Jurídico. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2016-out-05/gabriela-knaul-justica-brasileira-pauta-agenda-2030#author>. Acesso em 16/07/18.

Manual para Parlamentares: O papel dos Parlamentos para a implementação dos ODS: experiências brasileiras, disponível em <https://www.redeodsbrasil.org/single-post/2018/06/07/O-papel-dos-Parlamentos-para-a-implementacao-dos-ODS-experiencias-brasileiras>. Acesso em 16/07/18.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. São Paulo: Atlas, 2002.

ONU BRASIL. Glossário de termos do ODS 5. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/ods/glossario-do-ods-5.html>. Acesso em: 18/07/18

ONU BRASIL. Roteiro para a Localização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Implementação e Acompanhamento no nível subnacional. Brasília, 2016. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/06/Roteiro-para-a-Localizacao-dos-ODS.pdf>. Acesso em 18/07/18

ONU BRASIL. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Brasília, 2015. Disponível em <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em 16/07/2018

ONU MULHERES. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf. Acesso em: 16/07/18

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Constituição Federal da República Federativa do Brasil, art.5, caput. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16/07/18

Relatório Nacional Brasileiro sobre a Implementação da Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial da Mulher (Pequim, 1995) à Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas “Mulher 2000: Igualdade de Gênero, Desenvolvimento e Paz para o Século XXI”. Brasília, 2000.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

UNITED NATIONS. Convention on the Elimination of Violence Against Women. Versão em português disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/mulheres>. Acesso em: 18/07/18