

Programa de Eficiência Logística do Espírito Santo – BR-L1524

Anexo de Gênero



Marisa Teixeira
Julho 2019

PROGRAMA DE EFICIENCIA LOGISTICA DO ESPÍRITO SANTO

BR-L1524

Sumário

I. Introdução	2
A. Parcerias institucionais possíveis.....	2
II. DER-ES – Operação institucional	2
III. Contexto de Gênero no DER-ES	3
IV. Proposta de ações de gênero	4
V. PRODUTOS	6
VI. Apêndice. Diagnostico de Gênero	14
I. Introdução.....	16
II. Marco legal e institucional para equidade de gênero	17
A. Equidade de gênero e desenvolvimento - OP-761/BID.....	17
B. Legislação incidente - gênero e setor de infraestrutura de transporte.....	17
C. Parcerias institucionais possíveis	18
III. Aspectos da condição feminina no Brasil	19
IV. DER-ES – Operação institucional.....	22
V. Contexto de Gênero no DER-ES	23
VI. Estratégia de gênero.....	26
A. Propostas de atuação	27
B. Roteiro de ações e designação de participantes !Error! Marcador no definido.	

I. Introdução

Este Anexo de Gênero e Inclusão tem por objetivo identificar práticas de equidade de gênero que possam ser associadas à construção e operação de setor de rodovias, sob a responsabilidade do Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo – DER-ES. Como resultado, oferece recomendações para uma estratégia de gênero com ferramentas que garantam às mulheres equidade de condições para inclusão no setor.

Durante a Missão de Identificação foi destacada a necessidade de (i) verificação dos impactos negativos que podem ser gerados pelo projeto para as mulheres em particular; (ii) eventuais lacunas existentes na participação da mulher como força de trabalho do setor de transporte rodoviário; e, (iii) a inclusão de ações de equidade na estrutura da instituição executora do Programa, o DER-ES.

No estado do Espírito Santo a atuação com recorte de gênero está contida na Secretaria de Estado de Direitos Humanos-ES, circunscrita à Subsecretaria de Políticas para Mulheres (SUBPM). O foco do trabalho da subsecretaria é o combate à violência contra a mulher, tema prioritário em todo o território nacional. Não há registros de políticas de equidade de gênero no setor de transportes no estado. As ações dessa subsecretaria estão voltadas majoritariamente para o combate à violência, que ocupa a estrutura institucional.

A. Parcerias institucionais possíveis

Governo do Estado – Por meio do Programa Jovens Valores são preenchidas todas as posições de estágio no DER-ES. Programa com bom alcance que atende jovens do ensino médio e técnico, mas também acolhe estudantes universitários. Como pré-requisito os candidatos devem ter idade superior a 16 anos, apresentar comprovante de matrícula em instituições públicas ou privadas reconhecidas oficialmente e não podem estar trabalhando. O programa avalia as candidaturas aplicando pontuação vinculada às políticas públicas de inclusão social e econômica. Atualmente o DER-ES contrata 39 desses jovens, dos quais 25 são mulheres.

Secretaria de Direitos Humanos – Subsecretaria de Políticas para Mulheres – Tem como prioridade o combate à violência contra a mulher entre as instituições públicas que é autoexplicativa e recorrente. A SUBPM organiza o escopo das atividades no cumprimento da Lei Maria da Penha¹, com base no *Pacto Estadual pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres*, com a participação de instituições municipais, estaduais e da sociedade civil. Esse documento é a principal ferramenta de trabalho da Subsecretaria e tem como objetivo a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra mulheres, construindo uma rede de atendimento articulada. Dentre as instituições que integram o Pacto estão as secretarias de Educação, Justiça, Segurança Pública e Defesa Social, Saúde, Ministério Público, Defensoria Pública e a Polícia Federal.

II. DER-ES – Operação institucional

O Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo (DER-ES) é a instituição responsável pela conservação e ampliação da malha rodoviária do Espírito Santo,

¹ Lei federal 11.340/06, de combate à violência contra a mulher.

contribuindo, para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável do Estado. Em suas atribuições está a construção, manutenção e garantia de trafegabilidade das rodovias estaduais.

No organograma atual do DER/ES as ações de cunho socioambiental – licenciamento, supervisão de obras e supervisão e fiscalização ambiental de obras - são de responsabilidade da Gerencia de Sustentabilidade – GSUST, na Diretoria de Engenharia.

O atual organograma será modificado em breve, tendo em vista a fusão que virá entre o DER-ES e o Instituto de Obras Públicas do Estado do Espírito Santo-IOPES. Em fase de aprovação, essa fusão altera as funções e ações da nova instituição. Tramita na Assembleia Estadual projeto de lei que extingue o IOPES e *transforma o Departamento de Estradas e Rodagem do Estado do Espírito Santo - DER-ES em Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo - DER-ES, entidade autárquica, com personalidade jurídica de direito público interno, com autonomia técnica, administrativa e financeira, vinculado à Secretaria de Estado dos Transportes e Obras Públicas – SETOP*². As expressões Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo e DER-ES, equivalem-se na proposta de lei.

Na nova configuração, a GSUST será designada como Gerencia de Desenvolvimento Sustentável e Segurança do Trabalho, conforme Art.30 da minuta de lei. Assim, as ações de cunho socioambiental que hoje são realizadas pela Gerência de Sustentabilidade após a fusão deverão permanecer nessa mesma gerência.

Em outra mudança de atribuições importante, até meados do ano de 2017 era de responsabilidade do DER-ES a *gestão e fiscalização do transporte coletivo de passageiros*. A partir desse momento essa atribuição foi repassada para a Companhia Estadual de Transportes Coletivos de Passageiros do Estado do Espírito Santo – CETURB. Assim, a gestão, concessão e fiscalização do transporte coletivo intermunicipal de passageiros não é mais atribuição do DER-ES, o que afeta diretamente a configuração de diagnóstico e estratégia de gênero em transporte no contexto do futuro Executor do Programa.

Em termos de gestão nas rodovias, o DER-ES não tem nenhuma atribuição nos pátios de carga e pontos de chegada próximos dos portos que serão beneficiados com as obras do Programa Eficiência Logística do Espírito Santo, tampouco nos postos de serviço instalados ao longo das rodovias. Todos esses empreendimentos são privados. A responsabilidade de fiscalização do uso das vias e do transporte de carga foi conveniada com a Polícia Militar, que faz as incursões necessárias. Contudo, está constituída a atribuição institucional do DER para fiscalizar cargas nas rodovias, pátios de estacionamento de caminhões e pontos de parada. Nada impede que, mesmo com esse convenio, o DER-ES estabeleça a fiscalização e contate a Polícia Militar para interferir diretamente nas ocorrências. Equipamentos modernos como smartphones e link de GPS para fiscalização ambiental, por exemplo, já são utilizados pela equipe técnica. Nesse sentido, recomenda-se adiante neste informe o estabelecimento de capacitação especificamente para que profissionais do sexo feminino integrem essa equipe de fiscais.

III. Contexto de Gênero no DER-ES

A constituição do DER-ES como autarquia (e na futura configuração) está vinculada ao serviço público do Espírito Santo, no qual os funcionários estão sob o regime estatutário do Estado³. O acesso aos postos de trabalho é descrito como “... o ingresso no quadro de servidores

² Lei Complementar s/n^o. Minuta sujeita à aprovação legislativa com tramitação ainda não concluída em maio de 2019.

³ Lei complementar 46/94 - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Espírito Santo.

do DER-ES ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, conforme estabelecido no artigo 4º desta Lei Complementar⁴”. Esse estatuto ajuda a prevenir discriminação de gênero na contratação dos funcionários, mas oportunidades distintas de apoio a equidade podem se juntar à essa ferramenta de garantia de equidade de gênero na instituição.

A distribuição atual por gênero dos postos de trabalho no DER-ES é de cerca de 39% de contingente feminino – 111 dos 280 postos de trabalho. As mulheres respondem por menos de 29 % dos postos de chefia, ocupando 14 das 49 posições. Dentre os prestadores de serviço incluem-se as funções de portaria, segurança, recepção, manutenção e limpeza, jardinagem, TI, motoristas e consultores de projeto, onde as mulheres representam 44%, ou 26 do total de 59 prestadores.

Ainda que exista a modalidade de seleção por concurso para admissão no quadro de funcionários, a distribuição de mulheres em área *fim/operacional* ou *meio/suporte* não se equipara à dos homens; o percentual de mulheres decai conforme se avança nos postos mais qualificados na maioria das funções.

Esse cenário sugere que é oportuna a criação de estrutura dedicada a implantar ações de equidade de gênero dedicada a estabelecer uma política de gênero que persiga a equidade entre em toda a hierarquia de postos disponíveis..

IV. Proposta de ações de gênero

A implantação de uma estratégia de gênero e inclusão na futura estrutura do DER-ES, é um desafio que pode ser enfrentado com as ações de equidade propostas na implantação do Programa BR-L1524. O fato de o Programa contar com essa meta e contribuir com recursos para tanto é um passo importante. Para iniciar as ações de equidade de gênero de acordo à OP-761 do BID são recomendadas as seguintes linhas de ação:

A. Propostas de atuação

Criar uma estratégia de gênero e inclusão no DER-ES depende tanto dos gestores quanto da participação e validação do corpo de funcionários e o fato do Programa em preparação ter como *tema transversal* a equidade de gênero e outros aspectos de inclusão e contribuir com *recursos* para tanto é um passo importante. Nesse contexto, e cumprindo com a política operacional de gênero do BID⁵, são recomendadas as linhas de ação a seguir, das quais a principal é a criação da Unidade de Gênero e Inclusão como acordada durante a preparação do Programa.

Unidade de Gênero e Inclusão – proposta de criação

Criação de uma Unidade de Gênero e Inclusão, que atuará no formato de Comissão Permanente de Trabalho e, que terá como função a coordenação dos projetos e ações focadas para a equidade de gênero e inclusão no âmbito do DER-ES. Esta proposta foi elaborada pela equipe de preparação do Executor e apresentada na Missão de Análise do Programa. Em funcionamento, essa unidade poderá abarcar outros temas de inclusão de forma inédita para o setor.

⁴ Idem, art. 59º. 61º.

⁵ OP-761, IV Diretrizes da Política, parágrafo IV.I, IADB, 2010.

A Comissão será composta por 04 (quatro) servidoras efetivas do DER-ES, designadas, através de Instrução de Serviço, pela Direção Geral da autarquia, sendo 01 (uma) coordenadora e 03 (três) membras. Sugere-se a coordenação da Comissão pela Gerência de Sustentabilidade – GSUST, tendo em vista que compete a mesma coordenar as ações de relações comunitárias nas diversas fases dos empreendimentos rodoviários e de infraestrutura. Para os demais membros sugere-se a participação da Gerência de Desenvolvimento Humano - GEDH para ocupar umas das vagas.

Dentre outras competências, destaca-se:

- Propor estudos, diagnósticos e pesquisas que permitam identificar possibilidades de atuação do DER-ES nas ações voltadas para a equidade de gênero e inclusão;
- Articular parcerias institucionais para a realização das ações e projetos com enfoque em gênero e inclusão;
- Contratar, através da Unidade Gerenciado do Programa – UGP, consultoria especializada para a realização de estudos, diagnósticos e execução de projetos necessários para o desenvolvimento das ações focadas para a equidade de gênero, no âmbito interno e externo do DER-ES;
- Participar de fóruns e espaços sociais e institucionais voltados para a promoção e defesa da equidade de gênero e inclusão;
- Coordenar, em conjunto com a SEDH/SBPM a realização das campanhas de prevenção à violência contra a mulher e exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Coordenar o Programa de Capacitação Profissional para mulheres recém-graduadas nas áreas de Engenharia, Arquitetura e outras atividades relacionadas as atividades do DER-ES

Para que a Unidade de Gênero e Inclusão funcione adequadamente devem ser assegurados recursos financeiros do Programa para, que através da UGP sejam adquiridos/contratados:

- Equipamentos necessários para a realização das atividades, tais como smartphone, tablet, notebook, datashow e outros que porventura se façam necessários
- Contratação de consultorias especializada, apoio administrativo, palestrantes, docentes para divulgação dos temas da unidade e capacitação para os funcionários/as da instituição
- Participação em eventos e capacitações
- Realização em conjunto com a SEDH/SBPM das campanhas de prevenção à violência de gênero, DST/AIDS e exploração sexual de crianças e adolescentes
- Realização do Programa de Capacitação de mulheres recém-graduadas nas áreas de Engenharia, Arquitetura e outras atividades relacionadas as atividades do DER-ES

Produto – Unidade de Gênero criada com estrutura funcional e responsabilidades associadas.

Prazo – 12 meses

Responsável – GSUST e apoio de consultoria externa contratada pela UGP do Programa

Valor – US110mil

Parceria institucional

A parceria já identificada é a Secretaria de Direitos Humanos (Subsecretaria de Políticas para Mulheres). As ações serão realizadas com financiamento de logística e recursos materiais do Programa para a promoção de campanhas de gênero e inclusão como: (i) prevenção de violência contra mulheres; (ii) difusão de práticas de prevenção a DSTs e comportamento sexual seguro; (iii) combate a exploração sexual de crianças e adolescentes. Campanhas a serem

realizadas nos concessionários de serviços ao longo das rodovias, postos de serviço privados e pátios de carga em espera, junto aos portos.

Responsável – UGP do Programa e SUBPM

Prazo – 1 campanha por semestre durante os anos 2,3 e 4 de execução do Programa

Valor – US20 mil por campanha, num total de US120 mil

Em continuação ao quadro de ações dessa parceria encontra-se o roteiro de colaboração sugerido entre DER-ES e SEDH/SBPM a ser firmado pelas partes.

Capacitação profissional

Destinada a profissionais do sexo feminino em início de carreira para supervisão e controle ambiental de obras – atender a engenheiras, arquitetas, geólogas e outras profissionais que possam atuar no mercado/serviços de construção e manutenção de rodovias. Ação a ser financiada pelo Programa visando acolher jovens profissionais que poderiam, após a capacitação, ser contratadas pelas prestadoras de serviços ao DER, ou pelas empresas de construção civil a cargo das obras em rodovias em geral, não restritas ao escopo do programa em questão. Essa capacitação pode ser concebida inicialmente na atual Gerencia de Sustentabilidade, que tem experiências anteriores de sucesso com treinamento de jovens profissionais e de estagiários.

Responsável – Gerencia de Sustentabilidade-DER-ES.

Prazo – realização no 1º e 2º. anos do Programa, a depender do início de obras para treinamento em campo..

Meta – 20 profissionais capacitadas

Valor – US20 mil

V. PRODUTOS

P1 – Implantação e funcionamento da **Unidade de Gênero e Inclusão**, através de publicação de Instrução de Serviço, constituindo a Comissão Permanente de Trabalho, bem como atribuições e responsabilidades, coordenando as ações de gênero propostas, tal como descritos no item IV.

Responsável –UGP do Programa, com apoio de consultoria externa especializada em temas de gênero

Prazo – 12 meses

Valor – US110 mil

P2 - Campanhas de prevenção à violência contra mulheres, em parceria com a Subsecretaria de Políticas para Mulheres. Recursos destinados à elaboração de material e organização de logística para que sejam realizadas campanhas (i) nas comunidades do entorno das obras e que recebem um contingente de trabalhadores externo durante a construção/restauração das rodovias; (ii) nos postos de combustível e serviços ao longo das rodovias, e (iii) nos estacionamentos de cargas perto dos portos.

Responsável – UGP do Programa e SUBPM

Prazo – 1 campanha por semestre durante os anos 2,3 e 4 de execução do Programa

Valor – US20 mil por campanha, num total de US120 mil

P3 – Programa de capacitação a profissionais do sexo feminino em supervisão e controle ambiental de obras (engenheiras, arquitetas, geólogas) - Destina-se a profissionais recém-formados ou em início de carreira profissional.

Responsável – Gerencia de Sustentabilidade-DER-ES.

Prazo – realização no 1º. e 2º. anos do Programa, a depender do início de obras para treinamento em campo.

Meta – 20 profissionais capacitadas

Valor – US20 mil

Os quadros a seguir ilustram as etapas, responsáveis, metas e previsão de custos e cronograma para a consecução dos produtos

1 - Roteiro para criação de Unidade de Gênero

P.1	Responsável	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Verificação
Unidade de Gênero e Inclusão no DER-ES	Gestão do Programa BR-L1524 GSUS – contratação de consultoria externa					Unidade criada e em funcionamento
Ações						
	Criação através de Instrução de Serviço da Comissão Permanente de Trabalho	X				
	Detalhamento de atividades de rotina aplicáveis	X				
	Articulação das parcerias necessárias para a realização das estratégias de gênero definidas	X				
Custo	Consultoria externa, recursos materiais, participação em capacitação e eventos de divulgação do tema – US110mil					
Prazo	12 meses					

2. Roteiro para realização de campanhas com parceria com a Subsecretaria de Políticas para Mulheres - SUBPM

Produto	Responsável	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Verificação
Campanhas de prevenção a violência contra a mulher e exploração sexual de crianças e adolescentes	Gestão do Programa BR-L1524/equipe social e SUBPM					Registros de evidência da realização das campanhas
Ações						
	Identificação de objetivos e metas					
	Elaboração de convenio de cooperação técnica entre as partes					
	Elaboração do conteúdo das campanhas					
	Detalhamento das atividades previstas					
	Dimensionamento de equipe					
	Aquisição e/ou aluguel de equipamento e material de comunicação					
	Treinamento de equipe de campo					
	Realização das campanhas		Semestral	Semestral	Semestral	6 campanhas realizadas em áreas de obra do Programa – 360/400 operadores de transporte atendidos
Custo US120 mil - US20 mil por campanha,						
Prazo	Elaboração de conteúdo das campanhas, logística e recursos humanos e materiais assignados	2º semestre				
	Veiculação das campanhas					

2. Proposta preliminar de Campanha de prevenção da violência contra mulher - DER-ES e SEDH/SUBPM

Temas abordados

- Violência contra a Mulher (Tipos de Violência, Serviços de atenção e denúncia – Disque 180/100)
- DST AIDS, Saúde da Mulher;
- Exploração sexual de crianças e adolescentes.

Objetivo Geral

Realizar campanha informativa e preventiva relacionada a questões de gênero e saúde das mulheres no Programa de Eficiência Logística do Estado do Espírito Santo – DER.

Público Alvo

Motoristas de veículos de carga, trabalhadores de obras nas rodovias, portos e estaleiro.

Metodologia

- *Periodicidade*

Sugestão: 1 campanha por semestre, durante 3 anos de execução do Programa do DER-ES, considerando-se o a implantação de canteiros de obras e alojamentos e início das obras do Programa

- *Promoção e Divulgação*

Veículos necessários, customização, produção de material gráfico, banners, folders, filipetas, Totem, Display e Camisas;

Divulgação, em Rádio e Televisão (Spots de 30s sobre direitos das mulheres em situação de violência), Redes Sociais.

- *Locais de realização*

Postos de combustível, estacionamento de carga e entorno de canteiro de obras e acampamento de operários da construção civil;

Entrada do Estaleiro Jurong: Rod. ES 010 – Aracruz, Barra do Sahy e Piraqueaçu - ES 115 - Av. Minas Gerais e Nova Almeida.

Recursos

Infraestrutura:- Van plotada com o tema da campanha; Toldo com mesa, cadeira e frigobar; folhetos e banners com os temas específicos da campanha;

Humanos: Quantificação mínima de recursos humanos e logística existentes na SUBPM e complementação com equipe temporária: pessoal de campo para atuar nos postos de combustíveis e nos pátios de estacionamento de cargas, pessoal de apoio em escritório;

Mobilização de Parceiros - TRANSCARES, SEST, SENAT e FETRANSPORTE.

PROPOSTA DE ROTEIRO DE COLABORAÇÃO - DER-ES e SEDH

Antecedentes

O Governo do Espírito Santo solicitou ao Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID um contrato de empréstimo para o incremento da infraestrutura viária do estado, que atua como portal de comércio marítimo para cadeias de logística da produção mineral, celulose, produtos siderúrgicos e grãos nobres, em especial exportação de café. Essa produção é originária tanto dentro do estado como do interior e centro-leste do país. A melhora da infraestrutura do ES ajudará a incrementar a produtividade mediante a redução dos custos do transporte entre os centros econômicos e os portos de exportação.

Durante o processo de preparação do Programa identificou-se a necessidade de atendimento às (i) lacunas na participação das mulheres como força de trabalho no setor de construção, manutenção e gestão do transporte rodoviário; (ii) a inclusão de ações de equidade na estrutura da instituição executora do Programa, o DER-ES; e, (iii) atenção à violência contra a mulher e a exploração de crianças e adolescentes no entorno dessa infraestrutura de transporte⁶ – rodovias, pátios de carga e portos. O último tema é objeto desta proposta de cooperação.

Para desenvolver ações no tema de atenção às mulheres o governo de ES conta com as ações da Secretaria Estadual de Direitos Humanos, com uma Subsecretaria dedicada ao tema de Políticas para Mulheres - SUBPM. O foco do trabalho da Subsecretaria é o combate à violência contra a mulher e igualmente atua na atenção à exploração de crianças e adolescentes. Tendo como base o *Pacto Estadual pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres*⁷, participam desse esforço instituições municipais, estaduais e da sociedade civil. Esse pacto é a principal ferramenta de trabalho da Subsecretaria e estabeleceu uma rede de atendimento institucional articulada para combater a todas as formas de violência detectadas contra a mulher. Para a proteção de crianças e adolescentes o projeto leva as empresas do setor privado a atuar no enfrentamento da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras no âmbito da responsabilidade social empresarial e das diretrizes de sustentabilidade.

Para a etapa de preparação do Programa foi estabelecido contato com a SBPM buscando possível parceria para o tratamento de equidade de gênero vinculada às ações do Programa. O DER-ES, ciente da importância desses temas de violência contra a mulher e exploração sexual de crianças que podem ser observados nas estruturas de transporte objeto do Programa, incluiu na etapa de preparação a proposta de atuar em parceria com SEDH/SSPM para compor um conjunto de campanhas de divulgação e alerta sobre os temas, em coparticipação.

Proposta de Ações a Desenvolver

Com base nos dados de preparação do Programa para equidade de gênero e observando a iniciativa do DER-ES para atuar efetivamente no apoio para essa equidade na cadeia produtiva do transporte rodoviário - construção e manutenção de infraestrutura viária e sua inserção local/regional, acordou-se estabelecer:

- **Parceria institucional com a Secretaria de Direitos Humanos** (Subsecretaria de Políticas para Mulheres) – por meio de financiamento de logística e recursos materiais para a promoção de campanhas de:

⁶ Programa Na Mão Certa, Childhood Brasil, Polícia Rodoviária Federal e empresas privadas de transporte.

⁷ Atividades para o cumprimento da Lei Maria da Penha - Lei federal 11.340/06, de combate à violência contra a mulher.

- (i) Prevenção de violência contra mulheres;
- (ii) Difusão de práticas de prevenção a DSTs e comportamento sexual seguro;
- (iii) Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes.

Campanhas a serem realizadas nos concessionários de serviços ao longo das rodovias, postos de serviço privados e pátios de carga em espera, junto aos portos.

Essas campanhas serão desenvolvidas pela SEDH/SSPM e DER-ES com base em termos de referência estabelecidos conjuntamente e apoio logístico da Unidade de Gestão do Programa. Após a ratificação do acordo aqui proposto por parte da SEDH e DER-ES será estabelecido cronograma de trabalho para o desenvolvimento e implantação das ações descritas a seguir:

- Ratificação de objetivos e metas
- Definição da participação de recursos humanos e materiais de cada participante – SEDH e DER-ES
- Elaboração de convenio de cooperação técnica entre as partes
- Elaboração do conteúdo das campanhas
- Detalhamento das atividades previstas
- Dimensionamento de equipe
- Aquisição e/ou aluguel de equipamento e material de comunicação
- Treinamento de equipe de campo
- Realização das campanhas
- Avaliação e divulgação de resultados e inclusão no PCR do Programa

Mecanismo de Coordenação e Seguimento

Para estabelecer a Coordenação das propostas identificadas neste roteiro de cooperação, cada parte designará um participante com poder de decisão dentro da Unidade de Gestão do Programa de Eficiência Logística do Espírito Santo. As atividades também serão apoiadas tecnicamente por equipe especializada do BID.

De acordo,

Assinatura
DER-ES- Diretoria...

Assinatura
Secretaria de Direitos Humanos –
Subsecretaria de Políticas para Mulheres.

3. Roteiro para Programa de capacitação a profissionais do sexo feminino em supervisão e controle ambiental de obras

Produto	Responsável	Ano 1	Ano 2	Ano 3	Ano 4	Verificação
Programa de capacitação a profissionais do sexo feminino em supervisão e controle ambiental de obras	Gerencia de Desenvolvimento Sustentável-DER					Treinamento comprovado de 20 profissionais mulheres
Ações						
1	Elaboração de conteúdo para controle e supervisão ambiental de obras; licenças e autorizações para construção, uso de jazida mineral e área de bota-fora; instalação, manutenção e encerramento de canteiro de obras; gestão da área de intervenção para obras lineares; normas de saúde e segurança do trabalhador; normas de conduta do trabalhador frente ao meio ambiente natural de entorno de obras e em relação às comunidades na envoltória das frentes e canteiros de obras.					
2	Elaboração de material didático para controle ambiental de obras e supervisão ambiental					
3	Detalhamento das atividades previstas – em campo e escritório					
4	Duração de cada módulo de treinamento em escritório					
5	Estabelecimento de logística para treinamento em campo - veículos, GPS, smartphone, EPI mapas e modelo de relatório					
6	Chamamento e seleção de profissionais para treinamento em universidades e entidades de classe					
7	Execução dos módulos de treinamento					
Custo US20 mil; parte dos equipamentos necessários está disponível na Gerencia de Sustentabilidade-GSUST						
Prazo	1º. e 2º. anos do Programa, vinculado ao início de obras para treinamento em campo					

VI. Apêndice. Diagnostico de Gênero

Programa de Eficiência Logística do Espírito Santo

Igualdade de Gênero e Infraestrutura Rodoviária

VERSÃO FINAL

Marisa Teixeira

Julho 2019

Diagnóstico de gênero no Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo – DER-ES e proposta de ações de equidade de gênero

PROGRAMA DE EFICIENCIA LOGISTICA DO ESPÍRITO SANTO

BR-L1524

Infraestrutura rodoviária e gênero

Informe de consultoria

Sumário

I. Introdução	2
A. Parcerias institucionais possíveis	2
II. DER-ES – Operação institucional	2
III. Contexto de Gênero no DER-ES	3
IV. Proposta de ações de gênero	4
A. Propostas de atuação	4
V. PRODUTOS	6
VI. Apêndice. Diagnostico de Gênero	14
I. Introdução	16
II. Marco legal e institucional para equidade de gênero	17
A. Equidade de gênero e desenvolvimento - OP-761/BID.....	17
B. Legislação incidente - gênero e setor de infraestrutura de transporte.....	17
C. Parcerias institucionais possíveis	18
III. Aspectos da condição feminina no Brasil	19
IV. DER-ES – Operação institucional.....	22
V. Contexto de Gênero no DER-ES	23
VI. Estratégia de gênero.....	26
B. Propostas de atuação	27

I. Introdução

Este relatório tem por objetivo identificar práticas de equidade de gênero que podem estar associadas à construção e operação de setor de rodovias, sob a responsabilidade do Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo – DER-ES. Como resultado, oferece recomendações para uma estratégia de gênero com ferramentas que contribuam para a inclusão das mulheres condições de inclusão no setor, observando-se que a mobilidade está aliada ao conceito de cidadania e as conquistas sociais. O informe de gênero está incluído na etapa de preparação do Programa de Eficiência Logística do estado do Espírito Santo, a ser financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID. A consultora agradece a todos os servidores do DER-ES que apoiaram as discussões e reuniões havidas durante a visita, em especial a Bernadete Baltazar/GSUST, que organizou os contatos e reuniões e produziu parte dos dados aqui incluídos.

O Programa tem como metas a melhoria, reabilitação e implantação de rodovias que possam suprir de maneira eficiente os polos de escoamento produtivo do Estado, em especial os portos que são responsáveis pela exportação de minério, pedras ornamentais, celulose e outros ativos. Nesse contexto o DER-ES tem como atribuição e missão institucional prover a infraestrutura de rodovias estaduais.

Durante a etapa de preparação do Programa foram indicados dois trechos de rodovias para compor a amostra representativa, a saber:

ES-010 (trecho 2) Reabilitação do trecho Ponte Piraqueaçu – Barra do Sahy, extensão de 18,4 km.

ES-115 (trecho 4) Implantação do entroncamento da Av. Minas Gerais-Nova Almeida, extensão de 8,5km, com intervenção em área urbana.

Durante a Missão de Identificação foi destacada a necessidade de (i) verificação dos impactos negativos que podem ser gerados pelo projeto para as mulheres em particular; (ii) eventuais brechas existentes na participação da mulher como força de trabalho do setor de transporte rodoviário; e, (iii) a inclusão de ações de equidade na estrutura da instituição executora do Programa, o DER-ES.

Na visita de consultoria social foi possível alinhar informações prestadas por técnicos e gerentes do DER-ES, da Secretaria de Direitos Humanos e Subsecretaria de Políticas da Mulher, coletando dados sobre o alcance do Programa quanto à equidade de gênero. A incorporação do tema no trabalho do DER-ES é inédita, o que representa um desafio e ao mesmo tempo valor adicional no contexto da operação. Os interlocutores identificados participaram das discussões sobre aspectos de gênero (e diversidade), identificando questões em sua rotina de trabalho, seja de escritório ou de campo. Esses temas compõem o relatório de consultoria.

II. Marco legal e institucional para equidade de gênero

A. Equidade de gênero e desenvolvimento - OP-761/BID

A questão de incremento na equidade de gênero está tratada pelo BID por meio de inclusão de política operacional (OP) no ciclo de projeto para financiamento. Essas OPs orientam a viabilidade institucional, econômica, socioambiental do projeto em preparação, dentre as quais se inclui a equidade de gênero para o desenvolvimento, contida na OP-761.

Nessa política operacional igualdade *de gênero* significa que mulheres e homens tenham as mesmas condições e oportunidades para o exercício pleno de seus direitos e para alcançar seu potencial em termos sociais, econômicos, políticos e culturais⁸.

A OP-761 considera duas vertentes de ação para garantir equidade de gênero: (i) a ação proativa que busca a igualdade de gênero e o empoderamento da mulher em todas as intervenções do Banco; e (ii) a ação preventiva que garante a aplicação de salvaguardas a mulheres e homens por questões de gênero, como resultado da atuação do Banco em seus financiamentos.

Um dos vetores de atuação para equidade de gênero incentivado nos projetos financiados pelo BID está a identificação dos papéis produtivos das mulheres, considerando-os no desenho das atividades que ampliem oportunidades econômicas e incluam melhorias na produtividade e competitividade. O desafio aqui é encontrar a aderência do tema no contexto do Programa de Eficiência Logística e no âmbito do executor, DER-ES.

B. Legislação incidente - gênero e setor de infraestrutura de transporte

Em nível nacional o tema de igualdade entre gêneros é tratado no Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos – MMFDH, obedecendo ao disposto no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, com vigência a partir de 2013. Em 2018 o Ministério integrou a Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SNPM). De acordo a informações do próprio Ministério, a SNPM *tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente*⁹. Entretanto, algumas informações da página de internet do Ministério, como o Plano Nacional de Políticas para Mulheres ou o link para todas as Ações e Programas ainda não estão desenvolvidas dentro do site; é evidente que não há uma comunicação de acesso fácil e produtivo a páginas de políticas ou atividades de apoio ou proteção à mulher, com exceção dos números de denúncia.

O tema mais destacado na atuação do Ministério é o combate à violência contra a mulher; são utilizados com canais como o Disque 100 para comunicação de denúncias de violações de direitos humanos; e o Ligue 180, que recebe, analisa e encaminha denúncias de violações contra a mulher.

O DETRAN-ES apresenta uma das poucas estatísticas com recorte de gênero existentes no setor de transportes. De acordo com os dados de 2017, foram registrados 18.889 acidentes com vítimas dos quais cerca de 25% eram mulheres e também identificou uma presença importante de homens jovens entre o restante das vítimas. Mas não é possível identificar se

⁸ OP-761 Política Operacional sobre Igualdade de Gêneros em Desenvolvimento, IADB, 2010.

⁹ www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres, MMFDH.

essas vítimas eram pedestres, passageiro/as condutores/as de veículo particular, motociclistas, ciclistas ou caminhoneiros/as.

No Espírito Santo existem iniciativas recentes que buscam a melhoria da segurança viária e consequente diminuição no número de acidentes e mortes. Existem programas e ações para melhoria da segurança rodoviária, mas que não estão desenhadas especificamente para mulheres.

Uma das ações é o Movimento Capixaba para Salvar Vidas no Trânsito – Movitran. Esse programa está vinculado aos objetivos do Plano Nacional de Redução de Mortes e Lesões no Trânsito - PNATRANS¹⁰ e conta com a participação de entidades de classe do setor de transporte de cargas e passageiros. Todo esforço é feito para diminuir acidentes e vítimas que, em 2017, apontavam para o Espírito Santo os seguintes números:

38.012 mil Acidentes

14.525 mil Acidentes com Vítimas

501 Mortes no local do acidente

906 Mortes no local e após entrada nos hospitais.

R\$ 2,8 Bilhões gastos com acidentes, correspondentes a 2,4% do PIB-ES

Não há registros de políticas de equidade de gênero no setor de transportes no estado. A atuação com recorte de gênero está contida na Secretaria de Estado de Direitos Humanos-ES, circunscrita à Subsecretaria de Políticas para Mulheres (SUBPM). O foco do trabalho da subsecretaria é o combate à violência contra a mulher, tema prioritário em todo o território nacional. Não existem, neste momento, propostas de apoio à igualdade de gênero ou outros tópicos externos a essa política de combate à violência.

Essa prioridade no combate à violência contra a mulher entre as instituições públicas é autoexplicativa e recorrente. Para tanto a Subsecretaria organiza o escopo das atividades no cumprimento da Lei Maria da Penha¹¹, com base no *Pacto Estadual pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres*, com a participação de instituições municipais, estaduais e da sociedade civil. Esse documento é a principal ferramenta de trabalho da Subsecretaria e tem como objetivo a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra mulheres, construindo uma rede de atendimento articulada. Dentre as instituições que integram o Pacto estão as secretarias de Educação, Justiça, Segurança Pública e Defesa Social, Saúde, Ministério Público, Defensoria Pública e a Polícia Federal.

C. Parcerias institucionais possíveis

Governo do Estado – Por meio do Programa Jovens Valores são preenchidas todas as posições de estágio no DER-ES. Tem bom alcance porque não se restringe somente aos jovens do ensino médio e técnico, mas também acolhe estudantes universitários. Como pré-requisito os candidatos devem ter idade superior a 16 anos, apresentar comprovante de matrícula em instituições públicas ou privadas reconhecidas oficialmente e não podem estar trabalhando. O programa avalia as candidaturas aplicando pontuação vinculada às políticas públicas de inclusão social e econômica. Atualmente o DER-ES contrata 39 jovens, dos quais 25 são mulheres.

¹⁰ Lei Federal 13.614 de 11 de janeiro de 2018.

¹¹ Lei federal 11.340/06, de combate à violência contra a mulher.

Secretaria de Direitos Humanos – sob a responsabilidade da Subsecretaria de Políticas para Mulheres-SUBPM organiza-se o escopo das atividades com base no *Pacto Estadual pelo Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres*, com a participação de instituições municipais, estaduais e da sociedade civil. São desenvolvidos programas de combate à violência contra a mulher em seus diversos formatos – física, psicológica, sexual, moral, patrimonial e econômica. A Secretaria também é um agente importante no combate à exploração sexual de crianças e adolescentes. Os postos de combustíveis e serviços instalados ao longo das rodovias são classificados como os pontos mais vulneráveis a essa prática de exploração de crianças e adolescentes¹². Com o êxito de ações da Polícia Rodoviária Federal, esse tipo de ação está migrando para as rodovias estaduais, fora da área de circunscrição da PRF. Numa espécie de interiorização, os criminosos vão para as rodovias estaduais e criam novos pontos de atuação. Esse dado coloca o setor de transportes como potencial colaborador na proteção das crianças e adolescentes em risco - grandes obras de infraestrutura e o aumento do tráfego de veículos proporcionam a mudança ou a instalação de novos estabelecimentos comerciais ao longo das rodovias, normalmente com uma estrutura precária, o que pode incrementar os pontos vulneráveis à exploração.

FETRANSPORTE - criada em 1993 constituindo-se numa federação com a filiação do SETPES, Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do Espírito Santo e do Transcargos - Sindicato das Empresas de Cargas & Logística no Estado do Espírito Santo; também reúne outras organizações como Sindicato de Transportes da Grande Vitória e Sindicato de Empresas de Transporte de Passageiros do ES. De acordo com sua missão institucional, a federação busca fortalecer as instituições filiadas e as empresas associadas, bem como fortalecer a representação sindical e a capacitação do setor de transportes e logística. Embora não exista registro de ações de equidade de gênero na instituição, a última publicação da Fettransportes, de Abril-Maio/19¹³ noticia positivamente a inscrição de mulheres no curso de Motorista Profissional do SEST-SENAT, numa turma de 15 profissionais.

SEST-SENAT – Serviço Social do Transporte e Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte. Com unidades em todo o país, o serviço provê cursos presenciais e a distância para operadores de transporte, como motoristas profissionais de ônibus, caminhão e carreta, cobradores, e noções de saúde e segurança do trabalho, entre outros. Oferece apoio a clientes empresariais com a customização das ferramentas de aprendizado, atendendo a demandas específicas dessas empresas do setor de transporte de cargas e de passageiros. No Espírito Santo estão localizadas cinco unidades, em Cariacica, Cachoeiro do Itapemirim, Colatina, São Mateus e Serra.

III. Aspectos da condição feminina no Brasil

No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE¹⁴ apontam desde o último censo que a população feminina representa 51,10% do total de habitantes e no Espírito Santo essa razão é de 50,7%. Todavia, a predominância feminina não implica necessariamente em igualdade de condições entre homens e mulheres. A desigualdade pode ser verificada na divisão do trabalho doméstico, na remuneração distinta para o mesmo trabalho no mercado, no baixo índice de ocupação feminina em cargos de chefia ou em postos mais qualificados na cadeia de empregos de diferentes setores da economia. Os dados aqui

¹² Projeto MAPEAR, Programa Na Mão Certa, Childhood Brasil, Polícia Rodoviária Federal e empresas privadas de transporte.

¹³ Jornal Transport.log, edição 78, Fettransportes, maio de 2019, <https://www.yumpu.com/pt/document/read/62661157/transportelog-78>

¹⁴ Censo Demográfico Nacional, IBGE, 2010.

identificados referem-se ao panorama nacional, dado que existem poucas estatísticas desagregadas por gênero em nível regional e estadual.

De acordo com estudo do mesmo Instituto¹⁵ as mulheres dedicam-se ao cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos por 18,4 horas, contra 10,4 horas de trabalho masculino nas mesmas tarefas. Mesmo com a contínua e crescente participação da mulher no mercado de trabalho, a maioria das atividades domésticas ainda se encontra sob responsabilidade das mulheres, o que as leva, em muitos casos, a realizarem atividade remunerada com carga horária reduzida para conciliar a dupla jornada. Essa restrição funciona como uma das intercorrências de gênero no sucesso na carreira e/ou atinge diretamente a empregabilidade feminina, assim como a maternidade.

Embora tenha havido crescimento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro, especialmente entre 2012 e 2018¹⁶, a desigualdade também se faz presente na renda média recebida. No caso de mulheres que trabalham período parcial, a renda recebida representa 75% do valor recebido pelos homens. E mesmo quando as mulheres trabalham o mesmo número de horas que os homens, a sua renda corresponde a 86,7% dos valores médios recebidos pelos homens.

Em especial para o mercado de trabalho formal no Espírito Santo nos anos mais recentes, a inserção das mulheres no mercado apresentou uma tendência de crescimento. Em 2018, ao comparar com 2010, o número de empregos formais entre as mulheres cresceu 10,1%, enquanto entre os homens caiu -0,8%¹⁷. Comparativamente, o emprego formal por gênero no país apresenta a seguinte relação: empregos preenchidos por 75,7% de total de homens com 16 anos ou mais, contra 54,6% do total de mulheres na mesma condição.

É notável que seja na administração pública que as mulheres possuem uma maior quantidade de vínculos formais (61,9%). Esses percentuais devem-se especialmente, ao processo seletivo por concurso público que previne a discriminação por sexo, raça, vinculação religiosa e necessidades especiais não relacionadas à função pleiteada. Nesse setor de atividades públicas incluem-se as atividades exercidas no DER-ES.

Em outros setores de grande absorção de mão de obra a participação feminina no estado do Espírito Santo é expressivamente menor: na indústria de transformação, 27,7%, e no **setor da construção civil encontra-se a menor participação feminina, com 9,5%**. Comparativamente, o emprego formal por gênero no país apresenta a seguinte relação: empregos preenchidos por 75,7% de total de homens com 16 anos ou mais, contra 54,6% do total de mulheres na mesma condição.

Participação das mulheres no total de vínculos ativos do Espírito Santo, por setor produtivo

Segmento	2008	2012	2018
Extrativa mineral	9,7	10,6	10,3
Indústria da Transformação	28,1	28,9	27,7
Siup (*)	13,1	16,7	15,1
Construção Civil	7,0	9,5	9,5
Comércio	41,2	43,9	43,2
Serviços	43,0	45,5	47,5
Administração Pública	61,4	62,2	61,9
Agropecuária	14,4	15,7	15,8
TOTAL	39,5	41,6	43,3

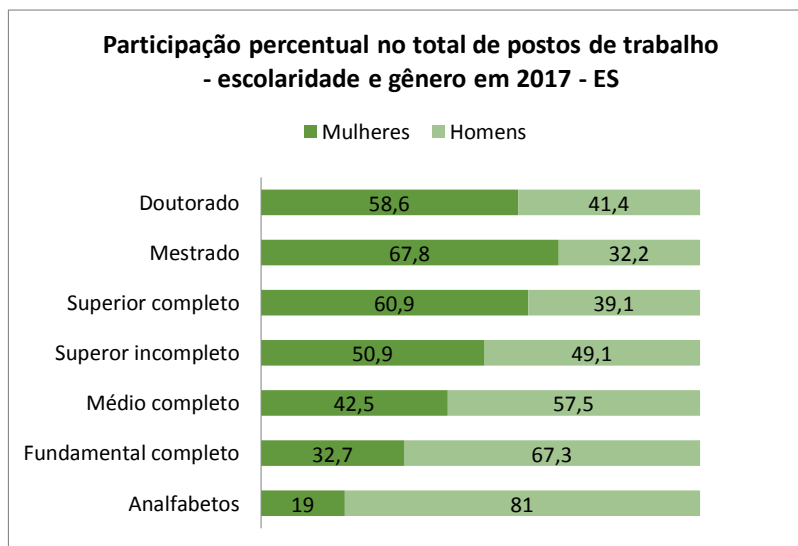
¹⁵ Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, IBGE 2018.

¹⁶ Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar Contínua-PNAD contínua, IBGE, 2019.

¹⁷ IDEIES-Instituto de Desenvolvimento Industrial do Espírito Santo, Ano 3, número 19, março de 2019

(*) Serviços Industriais de Utilidade Pública
Fonte: IDEIES, 2019

Nos dados de educação em nível nacional e regional, tanto para o ensino médio quanto para o superior, identifica-se que as mulheres estudam mais que os homens: do total da população escolar 73,5% de mulheres completam o ensino médio, contra 63,2% de homens. O percentual de mulheres que alcançam graduação universitária completa é de 16,9%, contra 13,5% do total de homens no país. Para o Espírito Santo, estudo realizado em 2017 pelo IDEIES, com base na RAIS¹⁸, identificou uma taxa de escolaridade crescente inversamente proporcional à participação feminina e masculina no mercado.



O resumo dessas características é que:

A mulher estuda mais e ganha menos

Trabalha mais e comanda menos

Para o setor de transportes – construção e manutenção de rodovias - esse cenário de desigualdades pode ser modificado com ações para (i) fortalecer a capacitação da mulher para incrementar seu ingresso no mercado formal de trabalho; (ii) informar sobre postos de trabalho ocupados majoritariamente por funcionários do sexo masculino e proporcionar treinamento para qualificação similar; (iii) aprimorar o ambiente na cadeia de negócios de transportes buscando parcerias que trabalhem políticas para mulheres – prevenção à violência contra a mulher, disseminação de informações de apoio para denúncia de comportamento abusivo nas relações de trabalho e na relação dos trabalhadores com as comunidades de entorno das obras.

O estabelecimento de uma estratégia de gênero internamente ao gestor do setor de transportes/construção e manutenção de rodovias pode contribuir para resolver as necessidades indicadas, por meio de treinamento da mão de obra feminina na cadeia de negócios, inclusive em postos de trabalho não convencionais; e participando em parceria com agentes institucionais encarregados de políticas para mulheres, em especial para o combate à violência contra a mulher, que pode comprometer a entrada dessa mão de obra no mercado de

¹⁸ RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, Ministério do Trabalho.

trabalho em condições adequadas. Suprir essas lacunas é o objetivo das ações de equidade de gênero propostas para o DER-ES, no âmbito do Programa BR-LI524.

IV. DER-ES – Operação institucional

O Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo (DER-ES) é a instituição responsável pela conservação e ampliação da malha rodoviária do Espírito Santo, contribuindo, para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável do Estado. Em suas atribuições está a construção, manutenção e garantia de trafegabilidade das rodovias estaduais.

No organograma atual do DER/ES as ações de cunho socioambiental – licenciamento, supervisão de obras e supervisão e fiscalização ambiental de obras - são de responsabilidade da Gerência de Sustentabilidade – GSUST, na Diretoria de Engenharia. Em outra diretoria – Operações - está alocada a Gerência de Serviços ao Usuário, com atribuições como gestão do controle de transporte coletivo intermunicipal de passageiros.

O atual organograma será modificado em breve, tendo em vista a fusão que virá entre o DER-ES e o Instituto de Obras Públicas do Estado do Espírito Santo-IOPES. Em fase de aprovação, essa fusão altera as funções e ações da nova instituição. Tramita na Assembleia Estadual projeto de lei que extingue o IOPES e *transforma o Departamento de Estradas e Rodagem do Estado do Espírito Santo - DER-ES em Departamento de Edificações e de Rodovias do Estado do Espírito Santo - DER-ES, entidade autárquica, com personalidade jurídica de direito público interno, com autonomia técnica, administrativa e financeira, vinculado à Secretaria de Estado dos Transportes e Obras Públicas – SETOP*¹⁹. Na nova configuração, a GSUST será designada como Gerência de Desenvolvimento Sustentável e Segurança do Trabalho, conforme Art.28 da minuta de lei. Assim, as ações de cunho socioambiental que hoje são realizadas pela Gerência de Sustentabilidade após a fusão permanecerão na mesma Gerência.

Em outra mudança de atribuições importante, até meados do ano de 2017 era de responsabilidade do DER-ES a *gestão e fiscalização do transporte coletivo de passageiros*. A partir desse momento essa atribuição foi repassada para a Companhia Estadual de Transportes Coletivos de Passageiros do Estado do Espírito Santo – CETURB. Assim, a gestão, concessão e fiscalização do transporte coletivo intermunicipal de passageiros não é mais atribuição do DER-ES, o que afeta diretamente a configuração de diagnóstico e estratégia de gênero em transporte no contexto do futuro Executor do Programa.

Em termos de gestão nas rodovias, o DER-ES não tem nenhuma atribuição nos pátios de carga e pontos de chegada próximos dos portos que serão beneficiados com as obras do programa em questão, tampouco nos postos de serviço instalados ao longo das rodovias. Todos esses empreendimentos são privados. A responsabilidade de fiscalização do uso das vias e do transporte de carga foi conveniada com a Polícia Militar, que faz as incursões necessárias. Contudo, está constituída a atribuição institucional do DER para fiscalizar cargas nas rodovias, pátios de estacionamento de caminhões e pontos de parada. Nada impede que, mesmo com esse convenio, o DER-ES estabeleça a fiscalização e contate a Polícia Militar para interferir diretamente na ocorrência. O DER-ES já utiliza smartphones e link de GPS para fiscalização ambiental, por exemplo. Nesse sentido, recomenda-se capacitação especificamente para mulheres integrarem essa equipe de fiscais.

¹⁹ Lei Complementar s/nº. Minuta sujeita à aprovação legislativa com tramitação ainda não concluída em maio de 2019.

V. Contexto de Gênero no DER-ES

A constituição do DER-ES como autarquia (hoje e na futura configuração) está vinculada ao serviço público do Espírito Santo, no qual os funcionários estão sob o regime estatutário do Estado²⁰. O acesso aos postos de trabalho é descrito como “... o ingresso no quadro de servidores do DER ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, conforme estabelecido no artigo 4º desta Lei Complementar²¹”. Esse estatuto ajuda a prevenir discriminação de gênero na contratação dos funcionários, mas oportunidades distintas de apoio a equidade podem se juntar à essa ferramenta de garantia equidade de gênero na instituição. De acordo com a nomenclatura de cargos utilizada no DER-ES, os funcionários distribuem-se em:

- Área operacional – são aqueles cargos relativos a atividades-fim. Em nível superior envolve engenheiro e arquitetos em sua maioria. Em nível técnico são os topógrafos, técnicos de edificações e de estradas de rodagem.
- Área de suporte – são os cargos presentes na área administrativa, onde os funcionários de nível superior são os contadores, economistas, administradores e advogados. No nível médio não necessariamente necessitam ter formação técnica específica.

A distribuição atual por gênero dos postos de trabalho no DER-ES pode ser vista a seguir no Quadro I.

Quadro I

DER-ES - Posto de trabalho por gênero	Mulheres		Homens		Total
	Quant.	%	Quant.	%	
Área operacional (Superior)	8	15,69	43	84,31	51
Área operacional (Técnico)	18	35,29	33	64,71	51
Área operacional (fund./médio)	0	0,00	8	100,00	8
Área suporte (Superior)	9	52,94	8	47,06	17
Área Suporte (nível médio técnico)	2	18,18	9	81,82	11
Área Suporte (fundamental/médio)	6	54,55	5	45,45	11
Cargos comissionados	17	51,52	16	48,48	33
Estagiários (*)	25	64,10	14	35,90	39
Prestador de Serviço	26	44,07	33	55,93	59
Total geral	111	39,64	169	60,36	280

(*) oriundos do Programa Jovens Valores do Governo do Espírito do Santo.
Fonte: GSUST, DER-ES, maio de 2019.

A distribuição atual por gênero dos postos de trabalho no DER-ES é de cerca de 39% de contingente feminino – 111 dos 280 postos de trabalho. As mulheres respondem por menos de 29 % dos postos de chefia, ocupando 14 das 35 posições e somente em postos de suporte administrativa é que estão em maioria. Dentre os prestadores de serviço incluem-se as funções de portaria, segurança, recepção, manutenção e limpeza, jardinagem, TI, motoristas e consultores de projeto, onde as mulheres representam 44%, ou 26 do total de 59 prestadores – Quadros II e III.

²⁰ Lei complementar 46/94 - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis do Estado do Espírito Santo.

²¹ Idem, art. 61, parágrafo 1º.

Quadro II

DER-ES - Chefias		
Sexo	Quant.	%
F	14	28,57%
M	35	71,43%
TOTAL	49	100,00%

Fonte: GSUST, DER-ES, maio de 2019.

Quadro III

DER-ES – Prestadores de Serviço	Mulheres		Homens		Total
	Quant.	%	Quant.	%	
Administrativo (Arq./Prot./Recepção)	9	64,29	5	35,71	14
Serviços Gerais (jardinagem/copa/portaria)	10	47,62	11	52,80	21
Encarregado serviços gerais	1	100,00	0	0,0	1
TI (Técnico, analista, programador)	2	22,22	7	77,78	9
Motorista	1	50,00	1	50,00	2
Consultoria projetos	3	25,00	9	75,00	12
TOTAL GERAL	26	44,07	33	55,93	59

Fonte: GSUST, DER-ES, maio de 2019.

Com a fusão das duas instituições DER-ES e IOPES é importante considerar também o quadro de funcionários do IOPES por gênero conforme Quadro IV, destacando-se que as mulheres ocupam somente 27% do total de posições.

Quadro IV

Cargos	Mulheres		Homens		Total
	Quant.	%	Quant.	%	
Área operacional (Superior)	11	33,33	22	66,67	33
Área operacional (Técnico)	6	33,33	12	66,67	18
Área suporte (Superior)	4	50,00	4	50,00	8
Cargos comissionados	14	48,28	15	51,72	29
Estagiários	7	50,00	7	50,00	14
Prestadores de Serviços	9	81,82	2	18,18	11
TOTAL GERAL	51	45,13	62	54,87	113

Fonte: IOPES e GSUST, DER-ES, maio de 2019.

A criação do novo DER-ES absorverá a distribuição de funcionários por área fim e área meio, bem como o total de mulheres na nova configuração como disposto no quadro V a seguir.

Quadro V – Total de postos de trabalho DER-ES e IOPES

Cargos	Mulheres		Homens		Total
	Quant.	%	Quant.	%	
Área operacional (Superior)	19	22,62	65	77,38	84
Área operacional (Técnico)	24	34,78	45	65,22	69
Área operacional (fund./médio)	0	0,00	8	100,00	8
Área suporte (Superior)	13	52,00	12	48,00	25
Área Suporte (nível médio técnico)	2	18,18	9	81,82	11
Área Suporte (fundamental/médio)	6	54,55	5	45,45	11
Cargos comissionados	31	50,00	31	50,00	62
Estagiários	32	60,38	21	39,62	53
Prestador de Serviço	35	50,00	35	50,00	70
TOTAL GERAL	162	41,22	231	58,78	393

Fonte: IOPES e DER-ES, maio de 2019.

Ainda que exista a modalidade de seleção por concurso para admissão no quadro de funcionários, a distribuição de mulheres em área *fim/operacional* ou *meio/suporte* não chega a equiparar-se a dos homens. O percentual de mulheres decai conforme se avança nos postos mais qualificados na maioria das funções.

Esse cenário sugere que é oportuna a criação de estrutura dedicada a implantar ações de equidade de gênero dedicada a estabelecer uma política de gênero que persiga a equidade entre em toda a hierarquia de postos disponíveis. Para viabilizar essa proposta recomenda-se a contratação de consultoria especializada que estabeleça a estrutura, objetivos, metas, funções e responsabilidades dessa unidade.

VI. Estratégia de gênero

A atividade de transporte está enquadrada dentro daquelas denominadas como não convencionais onde a segregação ocupacional por gênero é especialmente pronunciada; tal como sucede em outros setores, as trabalhadoras se concentram em empregos mal pagos e precários, com frequência em subcontratos de limpeza, catering e telemarketing, cuja mão de obra carece de condições trabalhistas estáveis²². No DER-ES essa situação é bastante atenuada pelo regime trabalhista e ingresso garantido por concurso público. Mesmo assim, os percentuais de mulheres contratadas e em cargos de chefia não são equivalentes aqueles dos homens, como já identificado nos Quadros I e II.

Os argumentos de que o setor oferece postos de trabalho “pesados” não condizentes com a condição feminina não se sustentam mais; (i) primeiro porque por si só representam um preconceito e uma generalização e (ii) segundo porque graças aos avanços tecnológicos, melhoria dos equipamentos e maquinário moderno, a força física não é mais um limitante. Igualmente os horários de trabalho (turnos noturnos, por exemplo) são condizentes com outros tipos de emprego que exigem turnos flexíveis, como no setor de saúde onde a presença feminina é mais visível.

De acordo com informações do SEST-SENAT, não existe impedimento para que mulheres bem capacitadas no setor possam operar maquinário pesado usado na construção civil e veículos de carga de maior porte. Na publicação da Fetransporte já referida constam os depoimentos de mulheres em curso de aperfeiçoamento de motorista profissional.

A legislação nacional não permite discriminação preferencial de profissionais nos editais de contratação de mão de obra. Não obstante, já é uma praxe nesses editais recomendar a preferência de contratação mão de obra local na construção civil. Nesse contexto recomendam-se ações destinadas a incrementar contrato preferencial de mulheres nos postos mais qualificados da cadeia de construção e operação de rodovias e transporte de mercadorias. Investir nessa ação junto às empreiteiras constitui uma ação afirmativa de equidade de gênero pelo DER.

Numa proposta de inclusão de equidade de gênero no setor de transporte rodoviário tal como inicialmente proposto na preparação do Programa, o público preferencial seriam as mulheres usuárias do transporte coletivo, assim como as motoristas e cobradoras das companhias de ônibus; nesse público-alvo é possível verificar desigualdades e brechas de equidade de gênero com mais facilidade. Todavia, durante a preparação deste diagnóstico verificou-se o repasse da gestão de transporte público para a CETURB e a ausência de gestão de transporte de cargas nas atribuições do DER-ES. Segurança nos pontos de parada, campanhas de prevenção da violência contra a mulher, prevenção de DST, combate da prostituição infantil são temas que fazem parte da futura parceria com a Secretaria de Direitos Humanos, Subsecretaria de Políticas para Mulheres e a Polícia Militar, sob a coordenação do DER-ES. Uma hipótese de trabalho é iniciar essas ações, sob a coordenação das Gerencias de Atendimento ao Usuário e de Desenvolvimento Sustentável. Nesta última já são identificados e monitorados os impactos socioambientais de obras, licenciamento e controle ambiental de obras.

Um dos principais impactos que deve ser gerenciado é o contato entre os trabalhadores das construtoras e a comunidade local, além do comportamento desses trabalhadores frente ao

²² La perspectiva de género en el transporte en Latino América y Caribe, CEPAL, Edición 301, numero 9 de 2011.

meio ambiente. Justifica-se, assim, a emissão de normas de conduta para os trabalhadores que se alojam nos canteiros, bem como a promoção de atividades educacionais para a manutenção de bom relacionamento com as comunidades. Em geral essas normas estão inseridas em código de conduta dos trabalhadores aplicado pelas empresas.

Para o Programa Eficiência Logística do Espírito Santo foi elaborado Plano de Gestão Ambiental e Social²³ – PGAS onde estão asseguradas ações de comunicação social e conduta dos trabalhadores de obras. Especialmente no Programa de Controle Ambiental de Obras – PCAO estão descritos o conteúdo e as responsabilidades associadas ao treinamento da mão de obra no convívio junto às comunidades do entorno de frentes e canteiros de obra, como segue.

“O treinamento nas relações com o meio ambiente e com a comunidade deve ser oferecido a todos os trabalhadores, antes do início das obras. Trabalhadores contratados após o início das obras devem receber o treinamento o mais breve possível, antes do início de suas participações nas obras. Temas como assédio sexual ou comportamento sexista no contato com a comunidade do entorno das obras, canteiros e alojamentos são tratados durante o treinamento da mão de obra.

Os trabalhadores devem se comportar de forma adequada no contato com a população, evitando a ocorrência de brigas, desentendimentos e alterações significativas do cotidiano da população local.”

B. Propostas de atuação

Criar uma estratégia de gênero por meio de Instrução de Serviço para criação de Comissão Permanente de Trabalho no DER-ES é um desafio cujo bom resultado depende tanto dos gestores quanto da participação e validação do corpo de funcionários. A nova configuração que unirá as instituições DER-ES e IOPS representa uma oportunidade para se abordar o tema de gênero sob o formato de Comissão Permanente..

O fato do Programa em preparação já ter como *tema transversal* a equidade de gênero e contribuir com *recursos* para tanto é um passo importante. Para tanto, e cumprindo com a política operacional de gênero do BID²⁴, são recomendadas as linhas de ação a seguir, das quais a principal é a criação da Unidade de Gênero como acordada durante a preparação do Programa.

Proposta para a criação da Unidade de Gênero e Inclusão

Criação de uma Unidade de Gênero e Inclusão, que atuará no formato de Comissão Permanente de Trabalho e, que terá como função a coordenação dos projetos e ações focadas para a equidade de gênero no âmbito do DER-ES.

A Comissão será composta por 04 (quatro) servidoras efetivas do DER-ES, designadas, através de Instrução de Serviço, pela Direção Geral da autarquia, sendo 01 (uma) Coordenadora e 03 (três) membras e apoio administrativo. Sugere-se a coordenação da Comissão pela Gerência de Sustentabilidade – GSUST, tendo em vista que compete a mesma coordenar as ações de relações comunitárias nas diversas fases dos empreendimentos rodoviários e de infraestrutura. Para os demais membros sugere-se a participação da Gerência de Desenvolvimento Humano - GEDH para ocupar umas das vagas.

Dentre outras competências, destaca-se:

²³ Plano de Gestão Ambiental e Social – PGAS - TRECHO 2 e 4, versão preliminar, DER-ES, junho de 2019

²⁴ OP-761, IV Diretrizes da Política, parágrafo IV.I, IADB, 2010.

- Propor estudos, diagnósticos e pesquisas que permitam identificar possibilidades de atuação do DER-ES nas ações voltadas para a equidade de gênero e inclusão;
- Articular parcerias institucionais para a realização das ações e projetos com enfoque em gênero e inclusão;
- Contratar, através da Unidade Gerenciado do Programa – UGP, consultoria especializada para a realização de estudos, diagnósticos e execução de projetos necessários para o desenvolvimento das ações focadas para a equidade de gênero, no âmbito interno e externo do DER-ES;
- Participar de fóruns e espaços sociais e institucionais voltados para a promoção e defesa da equidade de gênero.
- Coordenar, em conjunto com a SEDH/SBPM a realização das campanhas de prevenção à violência contra a mulher e exploração sexual de crianças e adolescentes;
- Coordenar o Programa de Capacitação Profissional para mulheres recém-graduadas nas áreas de Engenharia, Arquitetura e outras atividades relacionadas as atividades do DER-ES

Para que a Unidade de Gênero e Inclusão funcione adequadamente devem ser assegurados recursos financeiros do Programa para, que através da UGP sejam adquiridos/contratados:

- Equipamentos necessários para a realização das atividades, tais como smartphone, tablet, notebook, data-show e outros que porventura se façam necessários
- Contratação de consultorias especializada, palestrantes, docentes para divulgação dos temas da unidade e capacitação para os funcionários/as da instituição
- Participação em eventos e capacitações
- Realização em conjunto com a SEDH/SBPM das campanhas de prevenção à violência de gênero, DST/AIDS e exploração sexual de crianças e adolescentes
- Realização do Programa de Capacitação de mulheres recém-graduadas nas áreas de Engenharia, Arquitetura e outras atividades relacionadas as atividades do DER-ES

Produto – Unidade de Gênero criada com estrutura funcional e responsabilidades associadas.

Prazo – 12 meses

Responsável – GSUST e apoio de consultoria externa contratada pela UGP do Programa

Valor – US110mil

Parceria institucional

Parceria com a Secretaria de Direitos Humanos (Subsecretaria de Políticas para Mulheres) – por meio de financiamento de logística e recursos materiais para a promoção de campanhas de: (i) prevenção de violência contra mulheres; (ii) difusão de práticas de prevenção a DSTs e comportamento sexual seguro; (iii) combate a exploração sexual de crianças e adolescentes. Campanhas a serem realizadas nos concessionários de serviços ao longo das rodovias, postos de serviço privados e pátios de carga em espera, junto aos portos.

Responsável – UGP do Programa e SUBPM

Prazo – 1 campanha por semestre durante os anos 2,3 e 4 de execução do Programa

Valor – US20 mil por campanha, num total de US120 mil

Capacitação Profissional

Com foco no desenvolvimento de profissionais do sexo feminino em início de carreira para supervisão e controle ambiental de obras – destinado a engenheiras, arquitetas, geólogas e

outras profissionais que possam atuar no mercado/serviços de construção e manutenção de rodovias. Ação a ser financiada pelo Programa visando acolher jovens profissionais que poderiam, após a capacitação, ser contratadas pelas prestadoras de serviços ao DER, ou pelas empresas de construção civil a cargo das obras em rodovias em geral, não restritas ao escopo do programa. Essa capacitação pode ser concebida inicialmente na atual Gerencia de Sustentabilidade, que tem experiências anteriores de sucesso com treinamento de jovens profissionais e de estagiários.

Responsável – Gerencia de Sustentabilidade-DER-ES.

Prazo – realização no 1º e 2º. anos do Programa, a depender do inicio de obras para treinamento em campo..

Meta – 20 profissionais capacitadas

Valor – US20 mil