

PESQUISA

# Mulheres Profissionais de RIG

2023

Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# Pesquisas Mulheres Profissionais de RIG 2023

A pesquisa Mulheres Profissionais de RIG 2023 é fruto de um esforço conjunto e solidário da Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais, que visa reduzir as barreiras que ainda afetam a atividade das mulheres na atividade de Relações Institucionais e Governamentais no Brasil.

A pesquisa busca captar a percepção das profissionais da área sobre as barreiras que afetam as mulheres.

A coalizão é composta pelo Comitê Mulher da Abrig (Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais), a Associação Mulheres em Relgov+, o IRELGOV (Instituto de Relações Governamentais), e os coletivos Dicas Mulheres em RIG e Pretas e Pretos em Relgov.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# Desafios e barreiras enfrentadas pelas mulheres na área de Relações Governamentais

Os resultados indicam que as mulheres que atuam na área de Relações Institucionais e Governamentais (RIG) no Brasil ainda enfrentam muitos desafios e barreiras relacionados às questões de gênero, raça e assédio. A maioria das entrevistadas concorda que há diferença na forma como homens e mulheres são tratados no ambiente de trabalho, assim como acredita que as oportunidades profissionais são menores para mulheres pretas e negras.

O fato de que a maioria das entrevistadas acredita que há uma expectativa para que as mulheres na área assumam pautas relacionadas a cuidado, como saúde, educação e direitos humanos, indica que ainda há uma visão estereotipada do papel da mulher na sociedade, que acaba se refletindo também na área de atuação profissional. Além disso, a pesquisa mostra que a maternidade impacta muito na rotina das mulheres e em sua carreira.

No que diz respeito à questão racial, a pesquisa evidencia que as mulheres pretas e pardas enfrentam ainda mais desafios em relação ao ingresso e ascensão na área, enfrentando discriminação e desvalorização do seu trabalho.

Além disso, a pesquisa aponta que a grande maioria das entrevistadas já viveu ou percebeu alguma abordagem indevida que poderia ser classificada como assédio moral ou sexual na sua atuação em RIG, o que indica a necessidade urgente de medidas efetivas de combate a esse tipo de comportamento.

A pesquisa destaca a importância de um canal de denúncia, acolhimento e encaminhamento de casos de assédio moral ou sexual praticados contra profissionais de RIG, e mostra quais são os critérios fundamentais considerados mais importantes para que esse canal seja efetivo.



Coalção de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



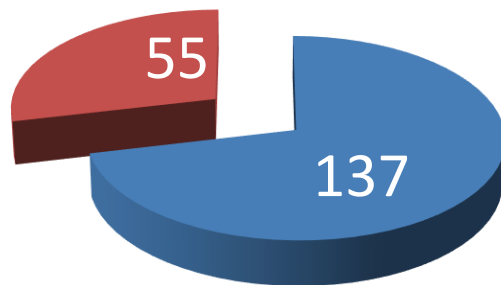
# Metodologia da Pesquisa

Questionário online enviado para rede de mulheres profissionais de RIG no Brasil

Levantamento realizado entre 07/03 e 07/04/2023

**Total respondentes 137**

Taxa de resposta 72%  
Intervalo de Confiança 95%  
Erro Padrão 3%



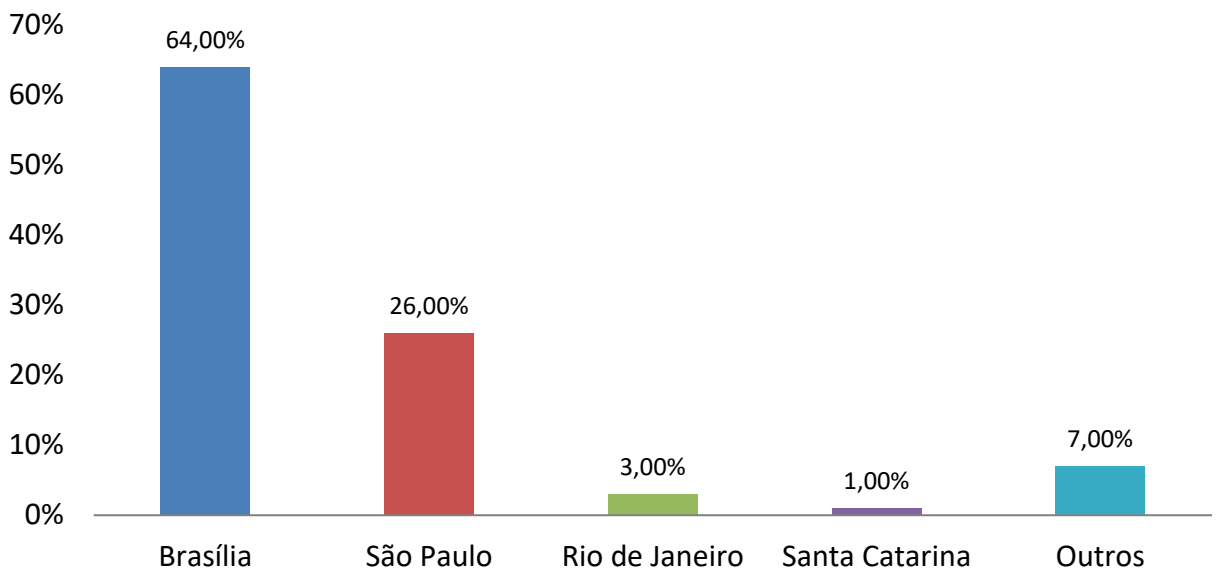
■ Respondentes  
■ Não finalizado



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# A maioria das respondentes trabalha em Brasília (64%) e São Paulo (26%)



P3. Local base principal de atuação

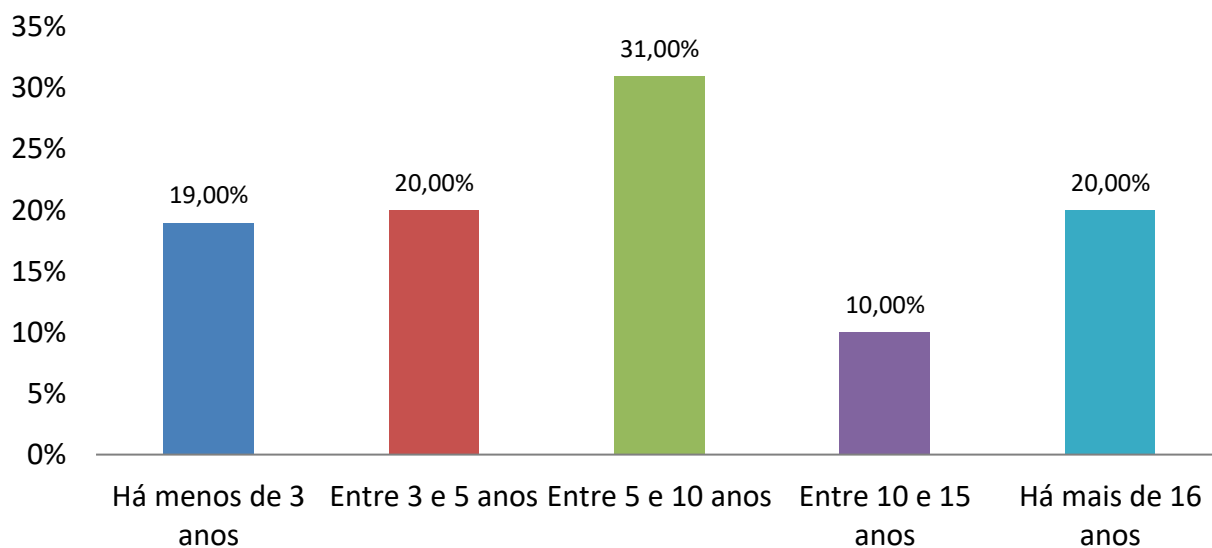


Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# 61% das entrevistadas possuem mais de 5 anos de experiência

Idade média das entrevistadas 36 anos



P4. Há quanto tempo atua na área?

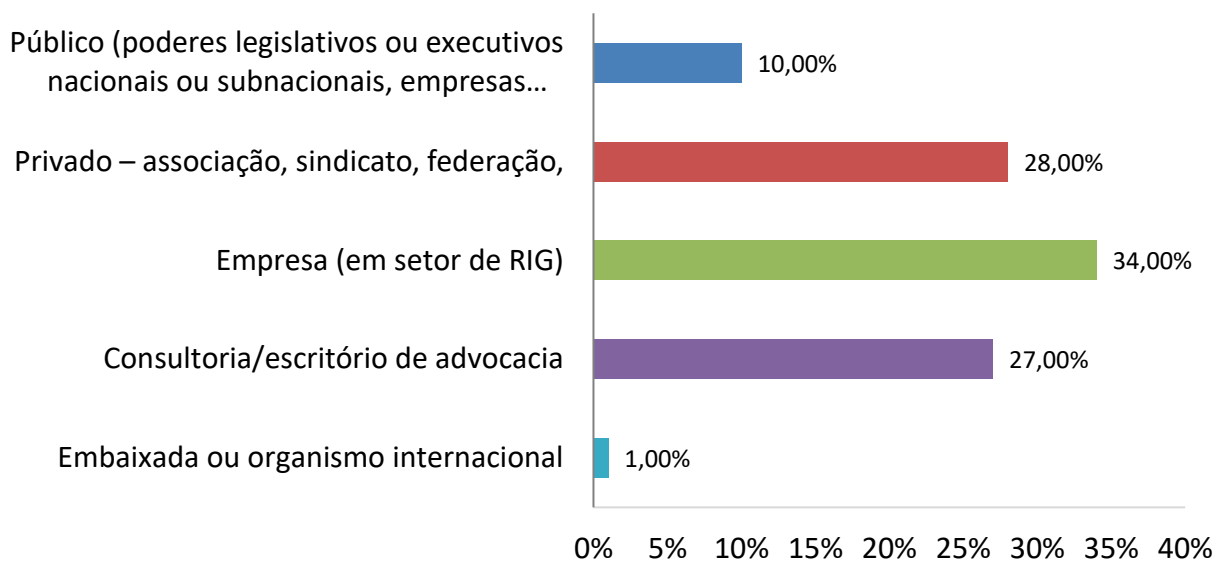


Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





# 34% das entrevistadas trabalham em departamentos de RIG nas empresas



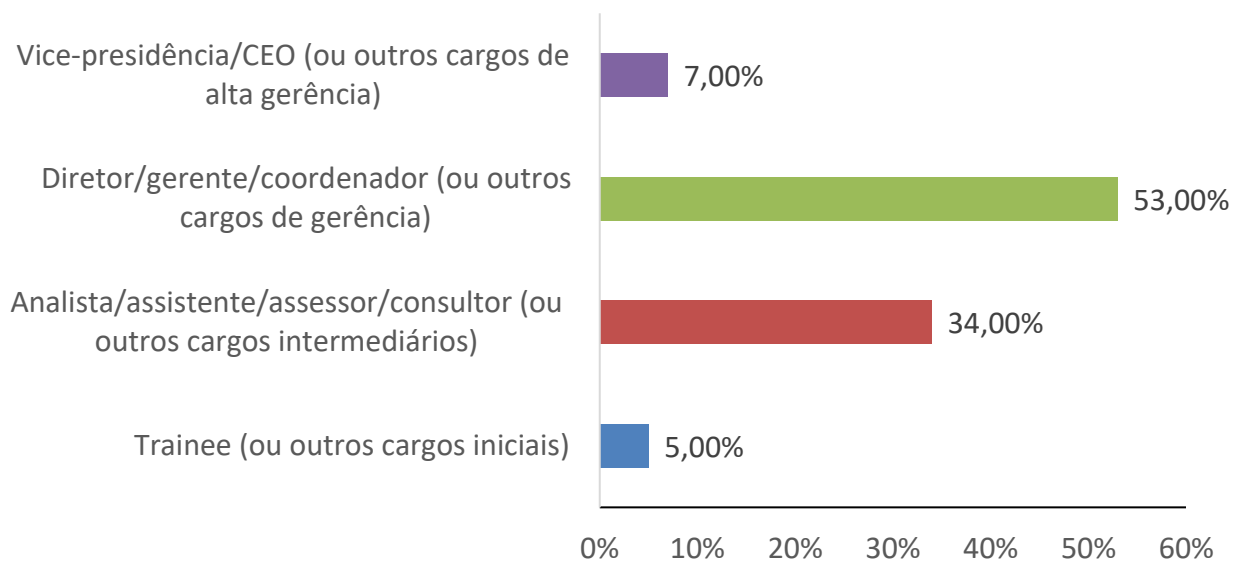
P5. Em que tipo de organização você atua na atividade de RIG?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# A maioria das mulheres entrevistadas ocupa cargos de gerência (53%), enquanto 34% ocupam cargos intermediários



P6. Qual o nível do seu cargo atual



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





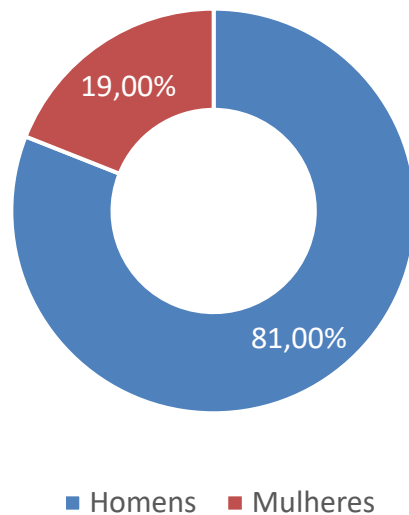
# Visões sobre as diferenças na atuação profissional entre mulheres e homens



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**Apenas 19% das entrevistadas consideram que há uma maior presença de mulheres do que homens trabalhando na área de RIG.**



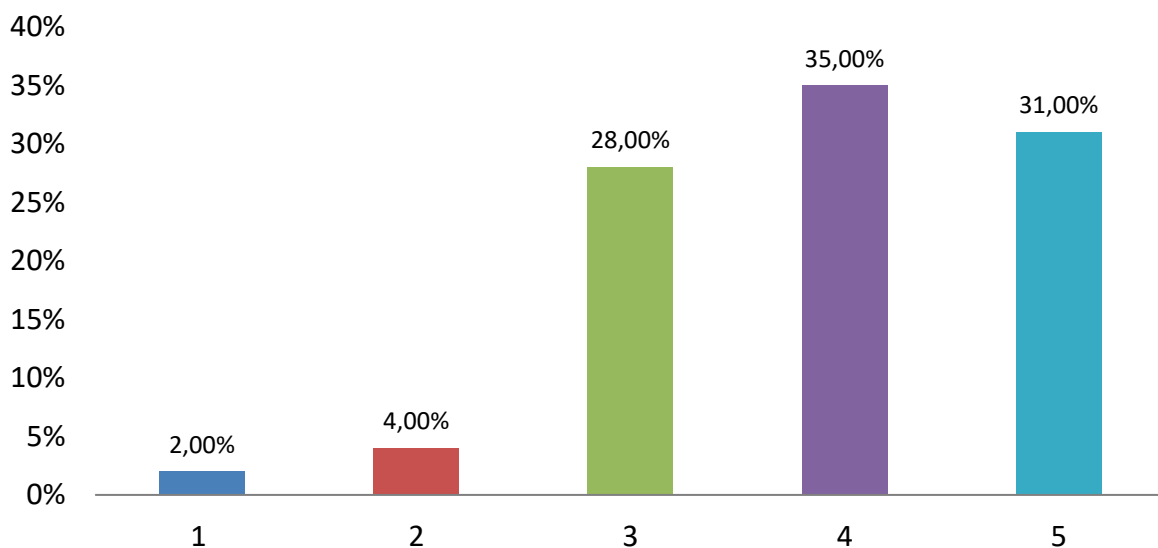
P7. Na sua percepção, mais homens ou mais mulheres trabalham na área de RIG no Brasil?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# 66% concordam que os homens trabalham na área de RIG tendem a ser mais velho do que as mulheres



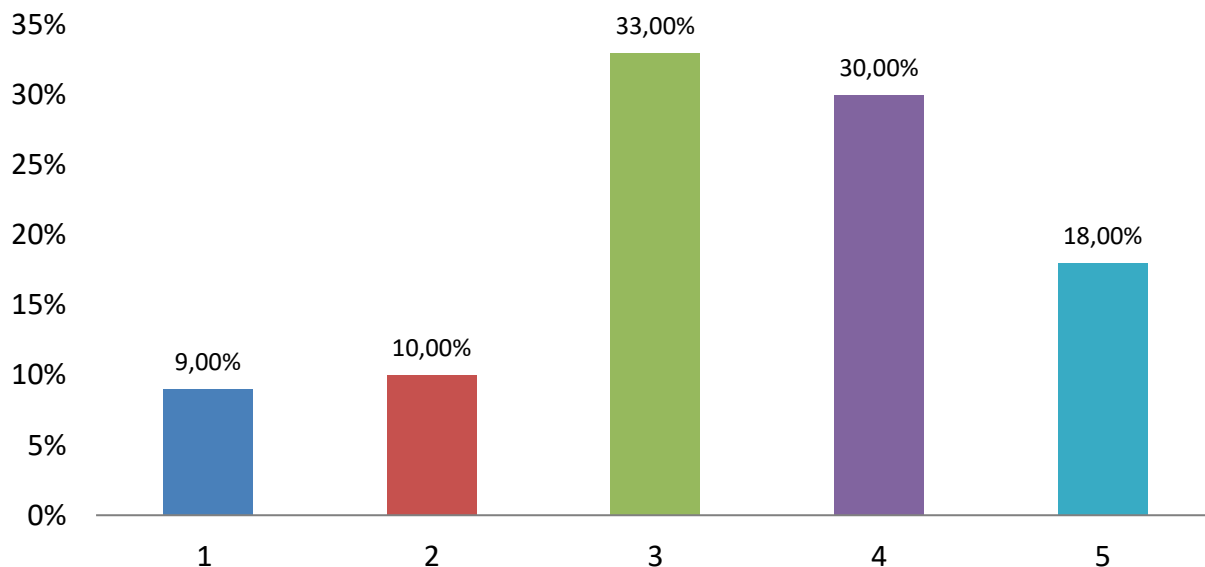
P9. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito: a) Em geral, os homens que trabalham em RIG no Brasil têm mais idade do que as mulheres que trabalham na área. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# 48% concordam que mulheres tendem a ter menos tempo de atuação na área que os homens



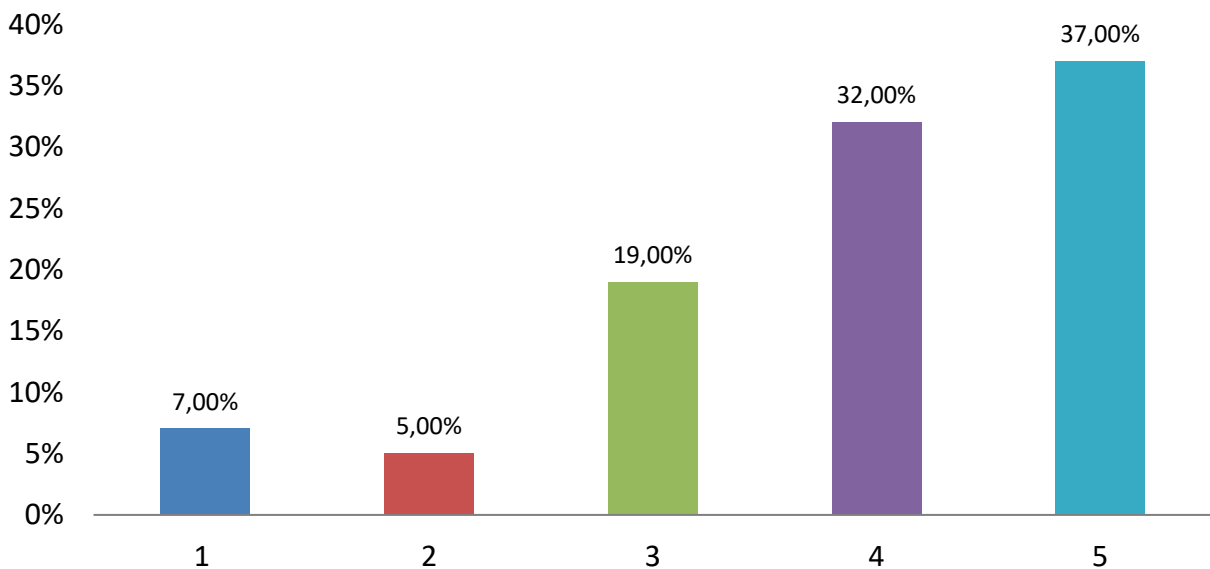
P9. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito: b) Em geral, as mulheres que trabalham em RIG atuam há menos tempo na área do que os homens Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## Segundo 69% das entrevistadas, os homens tendem a ter uma rede de contatos mais ampla no ambiente político em comparação com as mulheres que trabalham em RIG



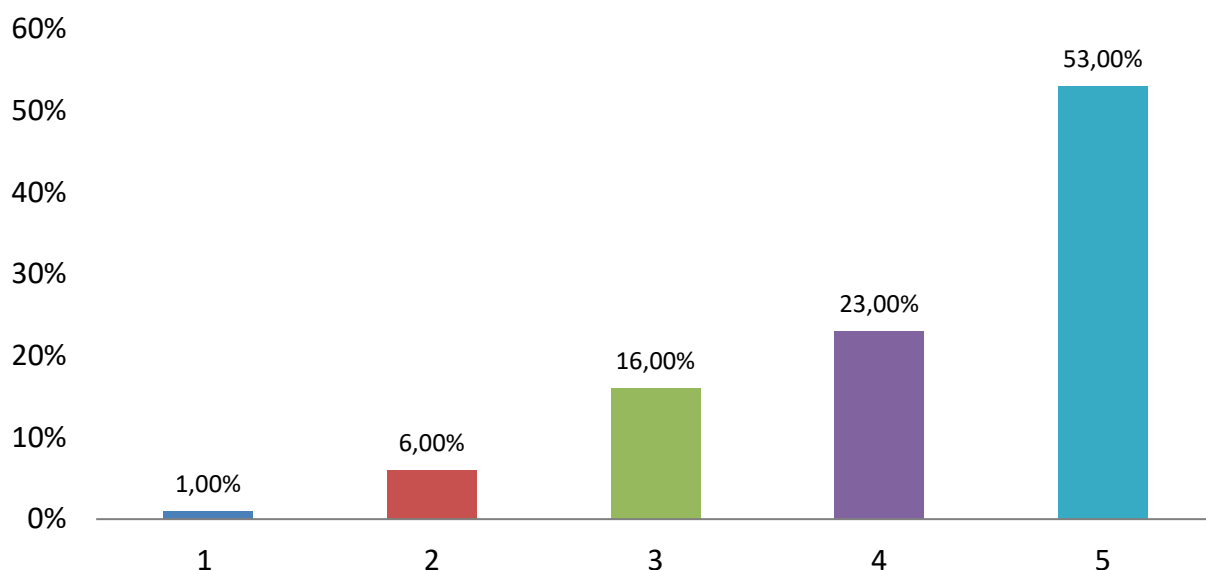
P9. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito: c) Em geral, os homens possuem uma rede de contatos mais ampla no ambiente político. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalção de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# A maioria concorda que as mulheres recebem salários menores do que os homens que atuam na área



P9. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito: d) Em geral, as mulheres recebem salários menores do que os homens na atuação na área de RIG. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.

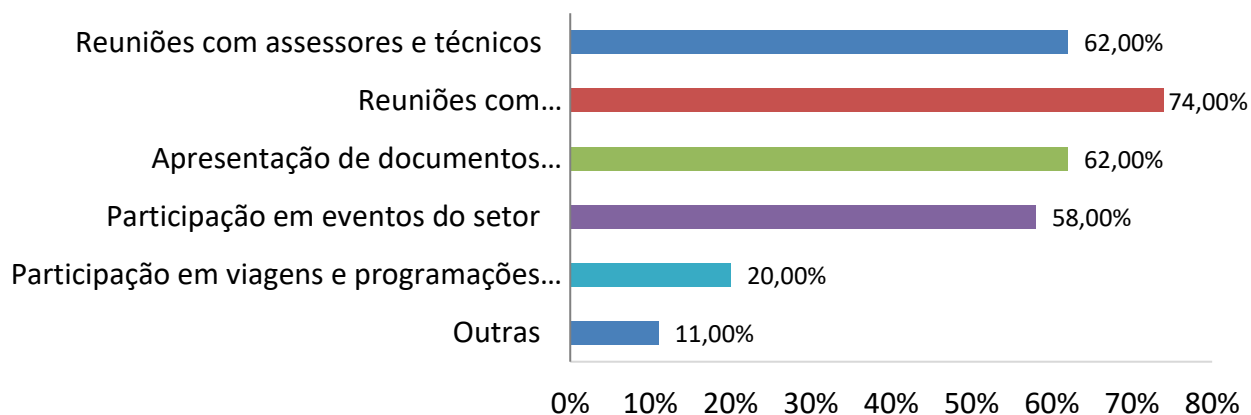


Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





# 20% das entrevistadas indicaram que a participação em viagens e as programações externas fazem parte da sua estratégia de defesa de interesse



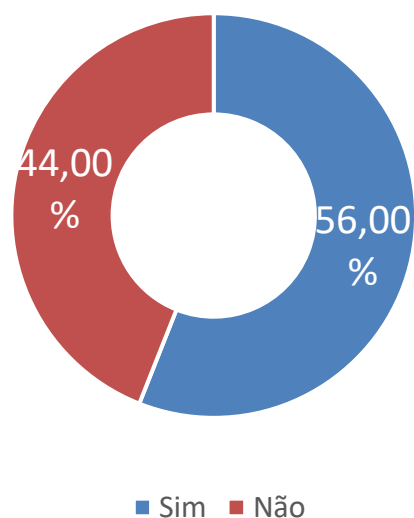
P10. Quais são as estratégias que você mais utiliza na atividade de defesa de interesse?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**De acordo com os resultados da pesquisa, 56% das entrevistadas acreditam que homens e mulheres utilizam as mesmas estratégias de defesa de interesses na área de RIG, enquanto 44% avaliam que as estratégias de defesa de interesses são distintas entre homens e mulheres.**



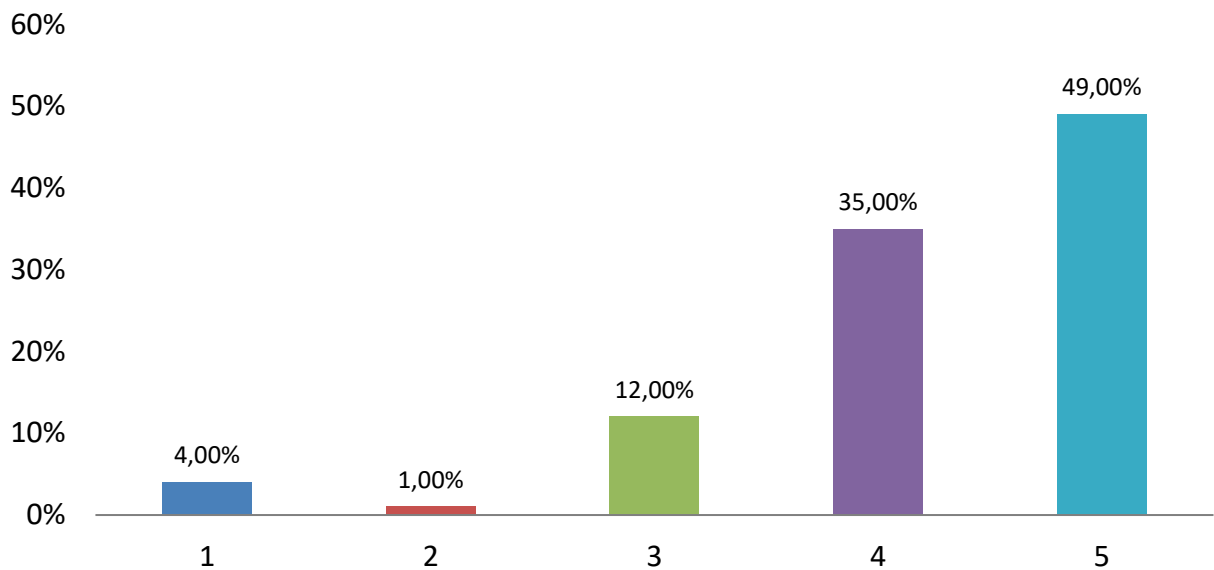
P11. Você acredita que seus colegas homens utilizam as mesmas estratégias prioritariamente?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# 84% concordam que os homens participam mais de atividades informais, como jantares e viagens, do que as mulheres



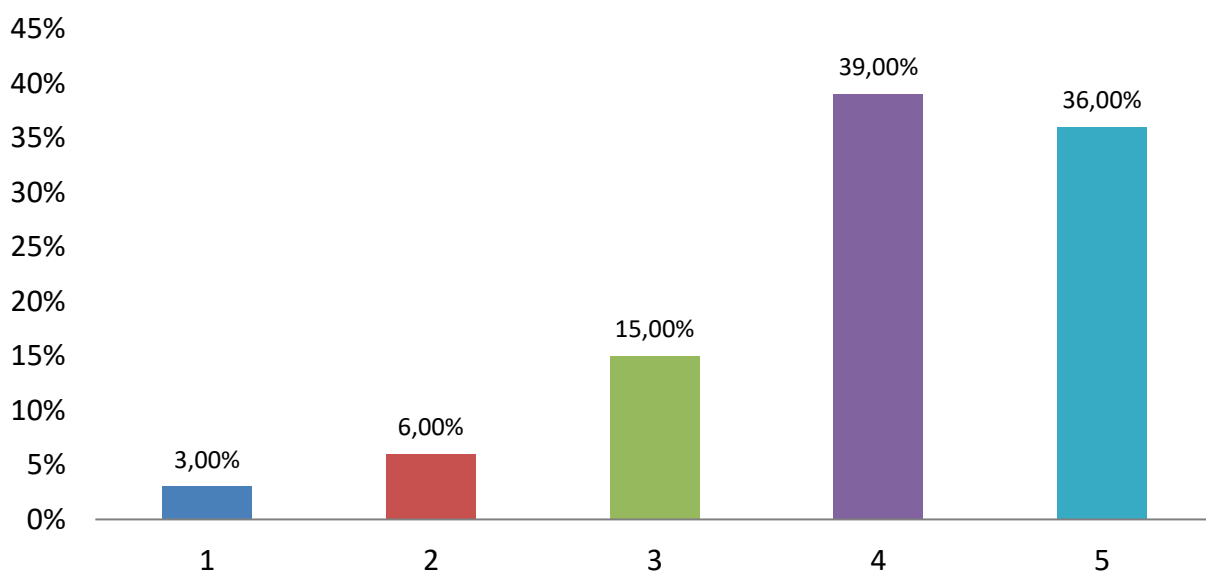
P12. Classifique sua concordância com relação às afirmações abaixo na escala de 1 a 5. Sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente. a) Homens participam mais de atividades informais (jantares, viagens) do que as mulheres. Obs: Soma do percentual 4 e 5 concordam.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## 75% das entrevistadas concordam que as mulheres tendem a realizar mais funções técnicas, enquanto os homens tendem a atuar em funções mais políticas



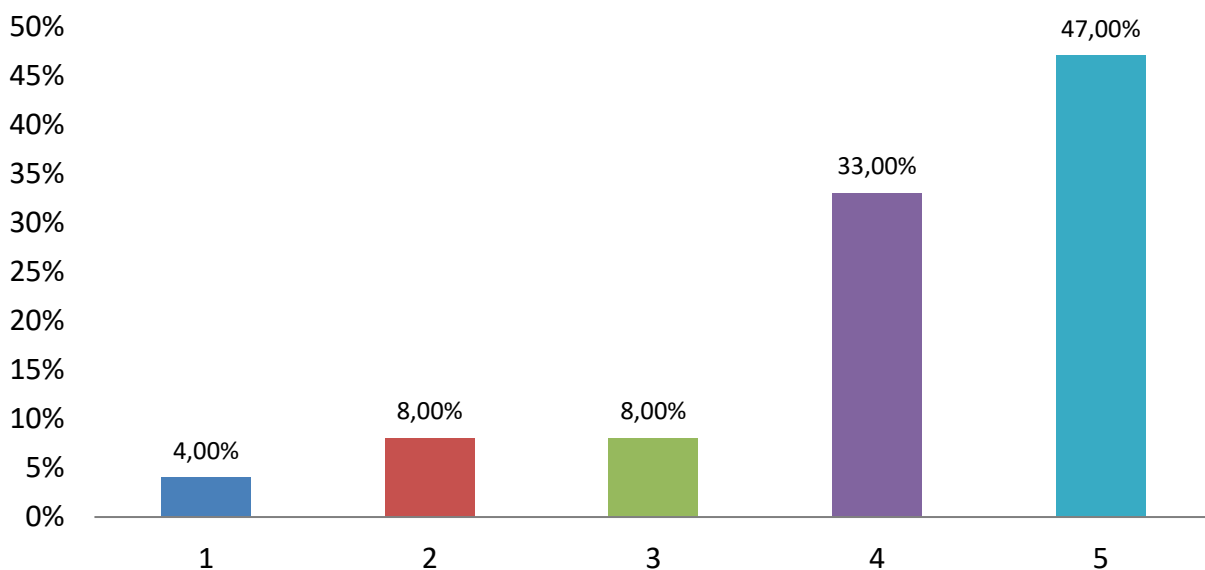
P12. Classifique sua concordância com relação às afirmações abaixo na escala de 1 a 5. Sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente. b) Na atividade de RIG, em geral, mulheres realizam mais funções técnicas e homens realizam funções mais políticas. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## 80% entrevistadas acreditam que os homens têm mais facilidade de acessar e participar dos ambientes de atuação de RIG

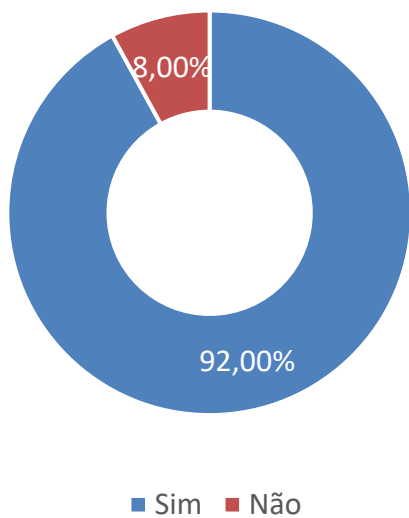


P12. Classifique sua concordância com relação às afirmações abaixo na escala de 1 a 5. Sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente. c) Homens possuem mais facilidade de acessar e participar nos locais onde se dá a atividade de RIG no Brasil. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





**92% concordam que os parlamentares ou servidores público tendem a tratar os lobistas de forma diferente, dependendo se são homens ou mulheres**

P17. Você acha que os parlamentares ou servidores tratam de forma diferente o lobista se ele for homem ou mulher?

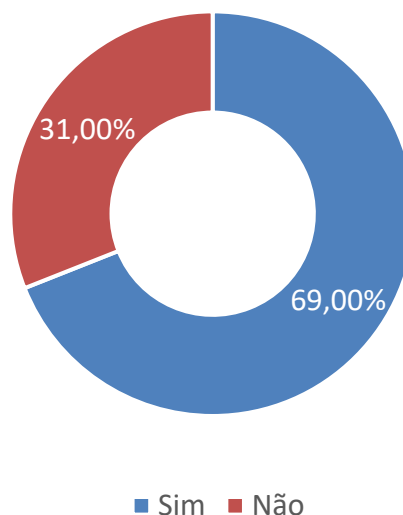


Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





**Apenas 31% das entrevistadas discordam que há diferença na temática tratada por homens e mulheres no lobby. Enquanto 69% concordam que as temáticas são diferentes entre homens e mulheres**



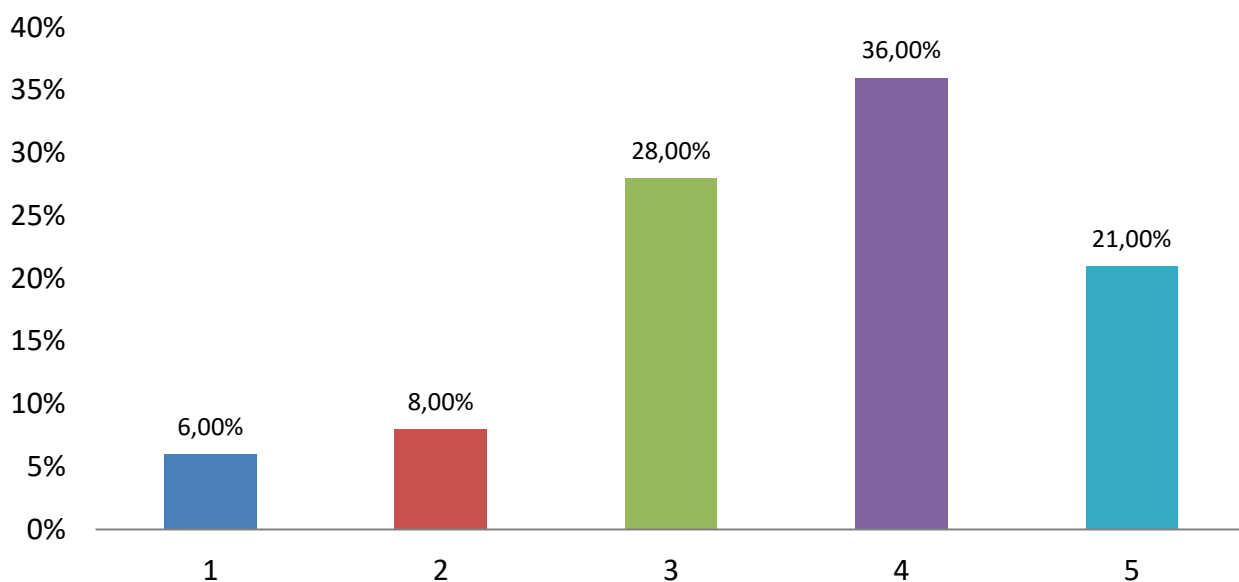
P13. Você acredita que há diferença na temática tratada por homens e mulheres no lobby



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



# A maioria concorda que os homens tendem a atuar mais em temáticas ligadas à infraestrutura e agenda econômica/fiscal



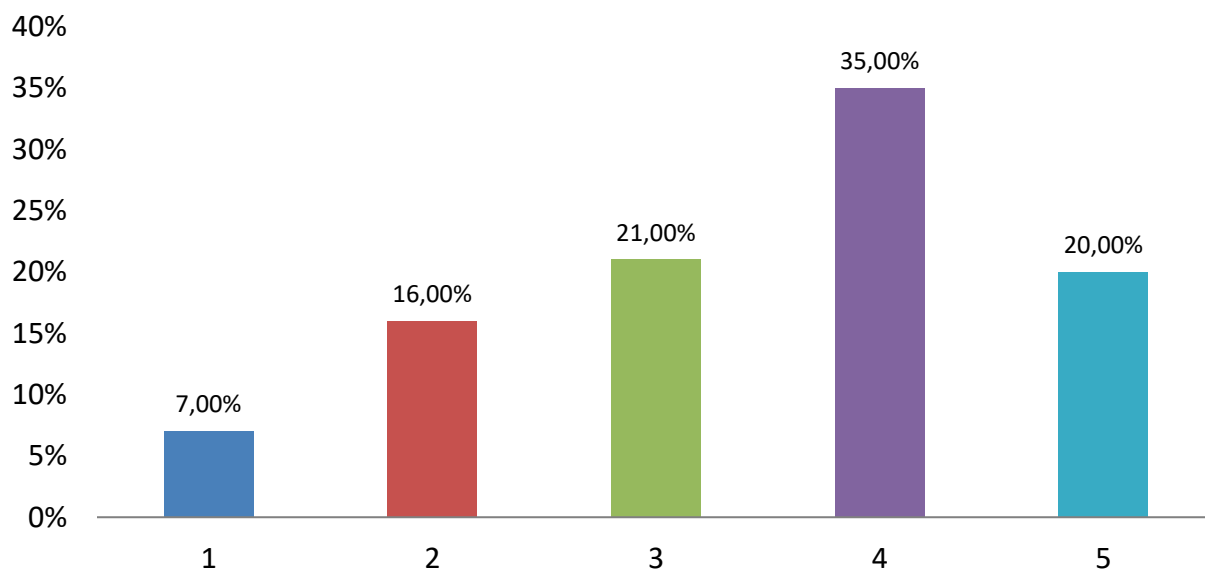
P14. Classifique sua concordância com relação às afirmações abaixo de 1 a 5. Sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente. A) Em geral, homens atuam mais em temáticas ligadas à infraestrutura e agenda econômica/fiscal. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## 57% das entrevistadas concordam que há uma expectativa para que as mulheres na área de RIG assumam pautas relacionadas a cuidado, como saúde, educação e direitos humanos



P14. Classifique sua concordância com relação às afirmações abaixo de 1 a 5. Sendo 1 discorda totalmente e 5 concorda totalmente.  
b) Assim como acontece com as parlamentares, espera-se que as mulheres que atuam na área de RIG tratem de temas ligados ao cuidado, como saúde, educação, direitos humanos. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



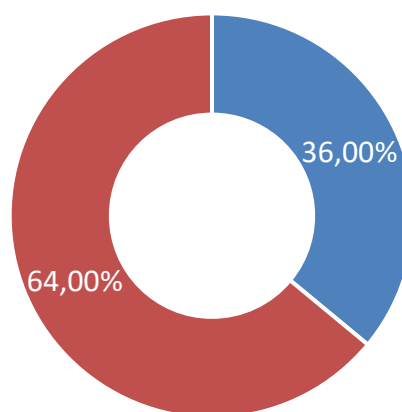
# Maternidade e Carreira em RIG



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## A maioria das entrevistadas não tem filhos



■ Sim ■ Não

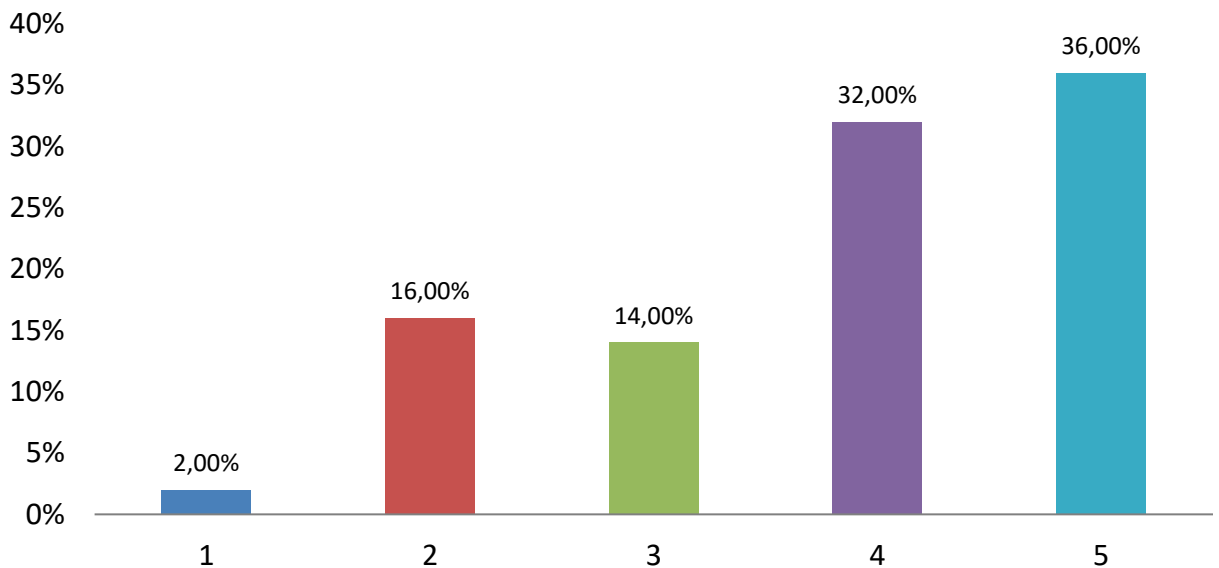
P15. Você tem filhos?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## Entre as 36% das mulheres entrevistadas que têm filhos, a maioria concorda que rotina do cuidado com os filhos impacta muito na sua carreira



P16. Em caso positivo, classifique de 1 a 5, sendo 1 irrelevante e 5 totalmente relevante, o quanto a rotina do cuidado com os filhos impacta sua atividade e sua carreira. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de relevância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



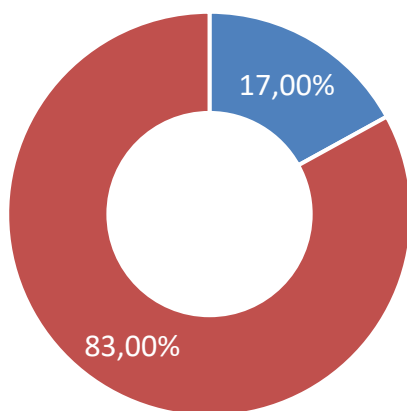


# O Impacto do Racismo na atuação Profissional das Mulheres Pretas



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





**17% das entrevistadas se identificaram como pretas/pardas**

■ Sim ■ Não

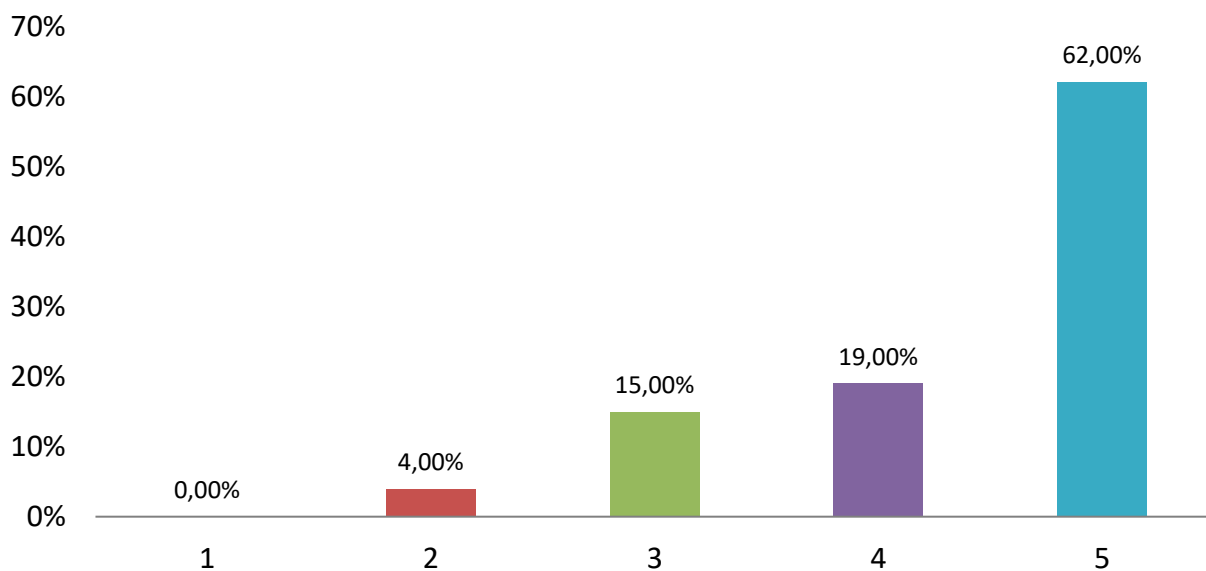
P21. Você é preta/parda?



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## Entre as entrevistadas pretas/pardas, 81% concordam que a raça impacta na atividade e na carreira das mulheres em RIG no Brasil



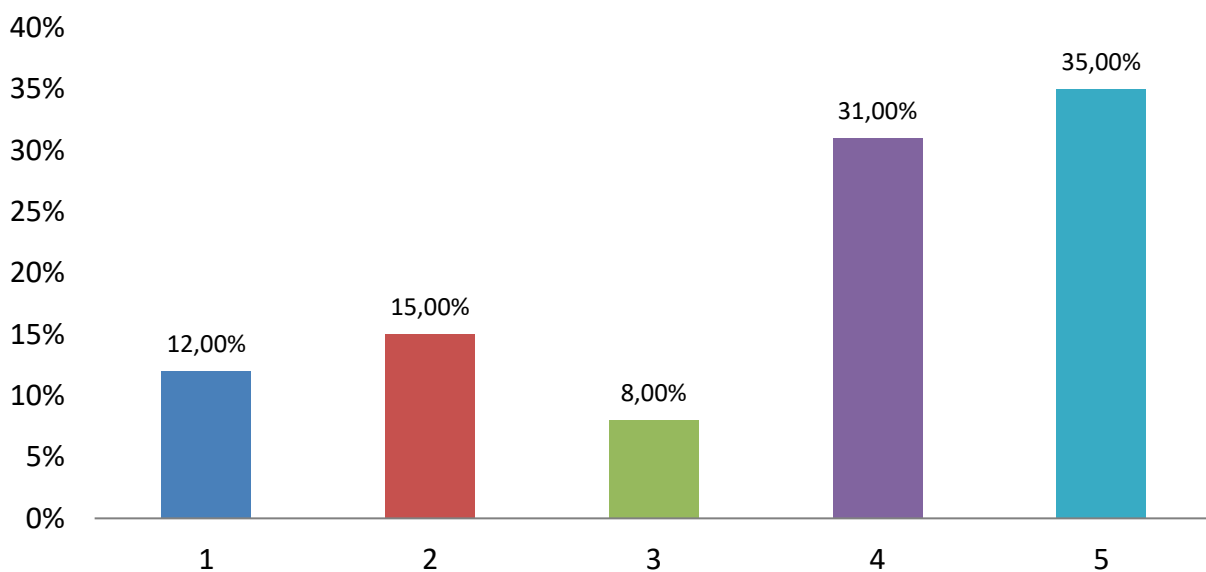
P22. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito. A) Fator raça impacta na atividade e na carreira das mulheres em RIG no Brasil. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## Entre as entrevistadas pretas/pardas, 66% concordam que as mulheres pretas/negras são profissionalmente desqualificadas mesmo tendo formação necessária para exercer a atividade



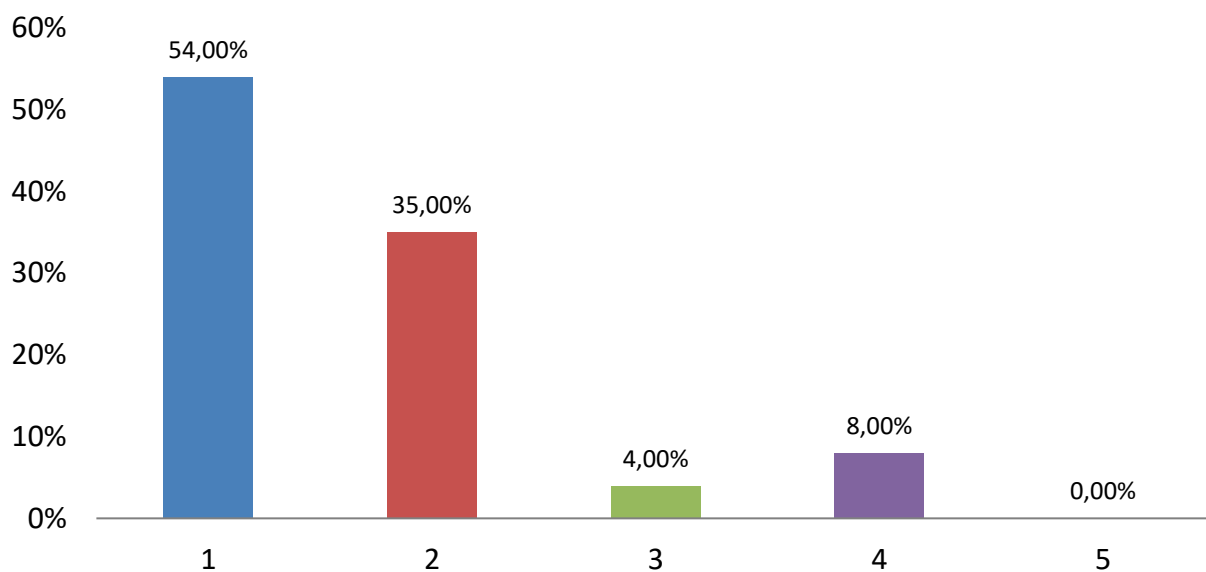
P22. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito. B) Mulheres pretas/negras são profissionalmente desqualificadas mesmo tendo formação necessária para exercer a atividade. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## Entre as mulheres pretas/pardas, 89% discordam que as oportunidades profissionais são iguais para mulheres pretas/negras e brancas



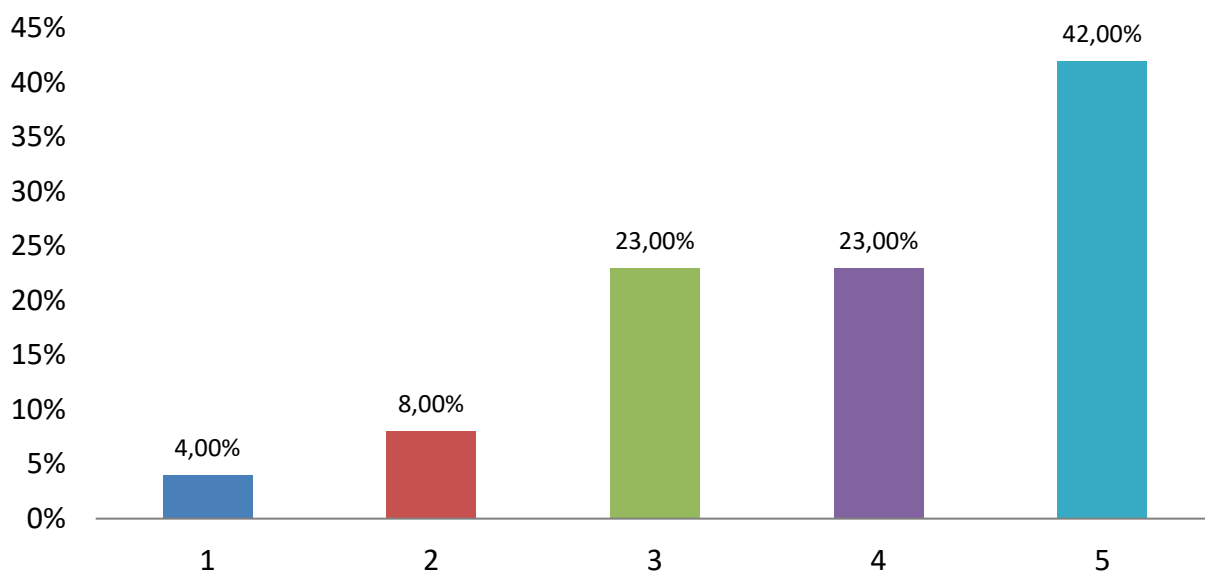
P22. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito. C) As oportunidades profissionais são iguais para mulheres pretas/negras e brancas. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.



Coalção de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



## 65% das entrevistadas pretas/pardas concordam que as mulheres pretas/negras têm seu posicionamento silenciado, enquanto as pessoas brancas são ouvidas e valorizadas



P22. Você concorda ou discorda das afirmações abaixo na escala de 1 a 5, sendo 1 discorda muito e 5 concorda muito. D) As mulheres pretas/negras têm opinião/posicionamento silenciado, enquanto a opinião de pessoas brancas são ouvidas e valorizadas. Obs: Somatória dos percentuais das respostas 4 e 5 indica o grau de concordância.

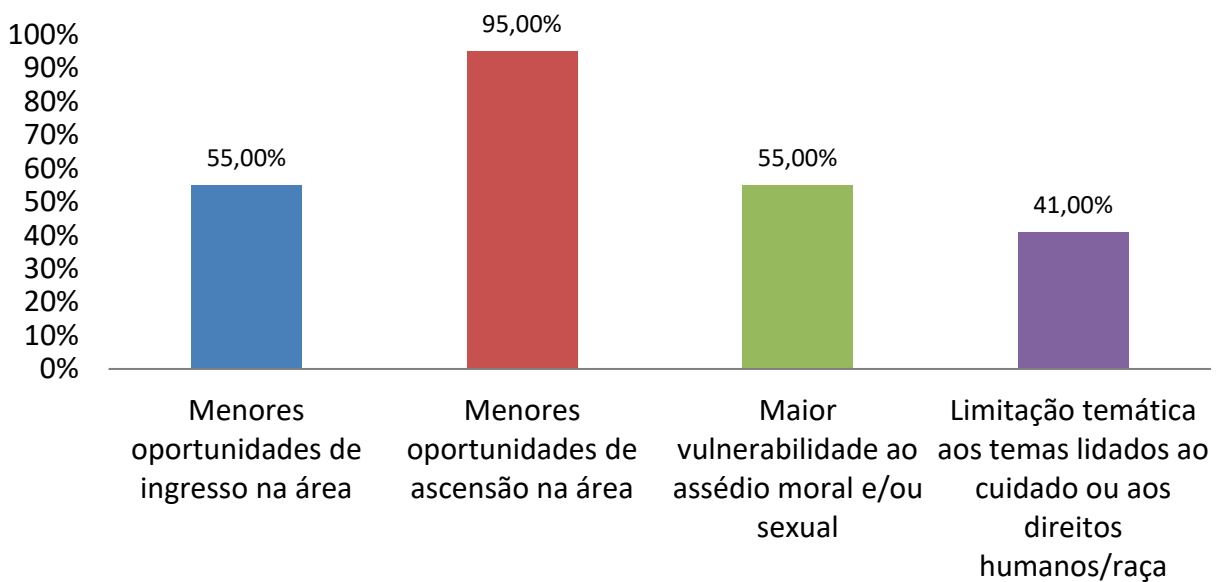


Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais





# A maioria (95%) das entrevistadas consideram que as mulheres pretas e negras possuem menores oportunidades de ascensão na carreira



P23. Em qual aspecto o impacto é maior para as mulheres pretas/negras.



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



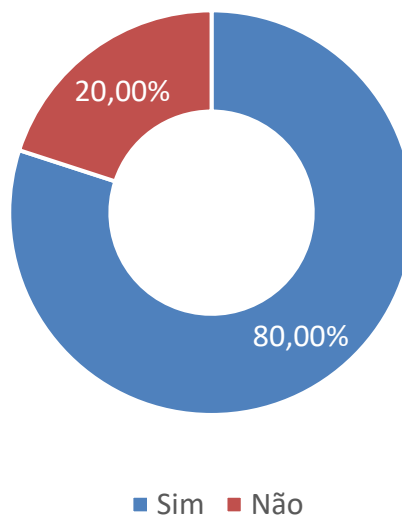
# Percepções e tipos de assédio moral e sexual na área de RIG



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**A maioria (80%)  
respondeu ter  
vivido ou percebido  
alguma abordagem  
indevida que  
poderia ser  
classificada como  
assédio moral ou  
sexual na sua  
atuação em RIG**



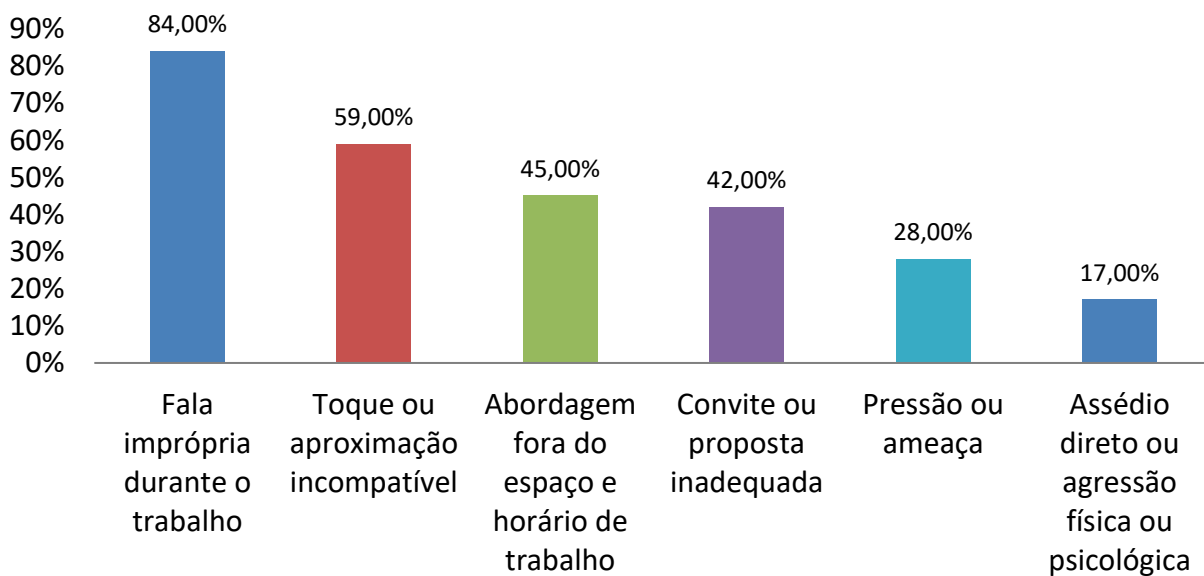
P18. Você já viveu ou percebeu durante a atividade de RIG alguma abordagem indevida que poderia ser classificada como assédio moral ou sexual?



**Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais**



## 42% das entrevistadas receberam convite ou proposta inadequada, 28% sofreram pressão ou ameaça e 17% sofreram assédio direto ou agressão física ou psicológica



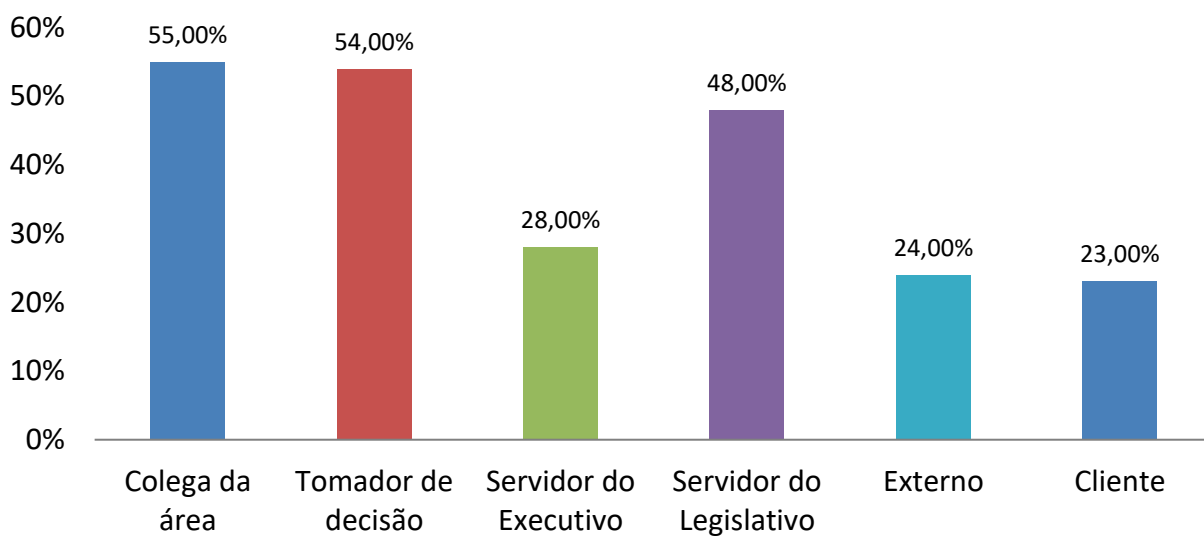
P19. Para quem respondeu que sofreu algum tipo de abordagem indevida, que tipo de abordagem foi (foram)? Resposta múltipla



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**Os resultados mostram que a prática do abuso e assédio é disseminada em diferentes ambientes e níveis hierárquicos. As entrevistadas apontaram que 55% das abordagens foram feitas por colegas da área, 54% por tomadores de decisão e 48% por servidores do legislativo**



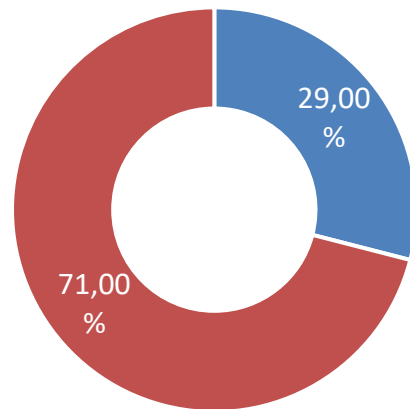
P20. Para quem sofreu algum tipo de abordagem indevida, o(s) responsável(is) era(m). Multipla escolha, não totaliza 100%:



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**A maioria das entrevistadas não conhece canais para denunciar situações de assédio moral ou sexual na atividade de RIG**



■ Sim ■ Não

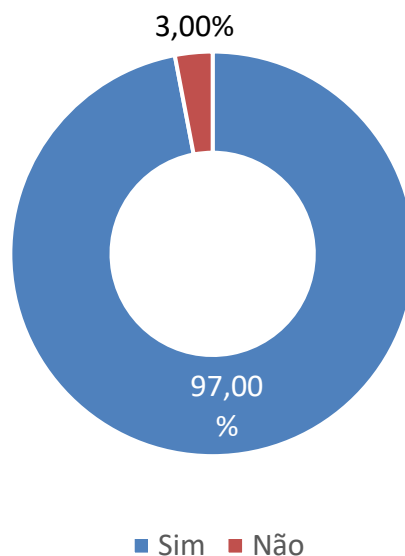
P24. Você tem conhecimento sobre caminhos de denúncia em casos de assédio moral ou sexual na atividade de RIG?



Coalção de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais



**A grande maioria (97%) acredita ser importante ter um canal de denúncia, acolhimento e encaminhamento de casos de assédio moral ou sexual praticados contra profissionais de RIG. As entrevistadas reconhecem a importância dos mecanismos para denunciar e combater os abusos e assédios.**



P25. Você entende ser importante termos um canal de denúncia, acolhimento e encaminhamento de casos de assédio moral ou sexual praticados contra profissionais de RIG?



**Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais**



# Ranking de importância dos critérios fundamentais em um sistema de denúncias de assédio na área de RIG

<b>Critérios fundamentais no sistema de denúncia</b>	<b>Ranking importância</b>	<b>% de respostas</b>
Audiência de testemunha	1	30%
Transparência no processo	2	26%
Cumprimento das punições estabelecidas	3	28%
Acompanhamento psicológico	4	27%
Sigilo	5	28%

Observação: Resposta múltipla escolha. Não totaliza 100%.

P26. Quais critérios você entende serem fundamentais para um sistema de denúncias de assédio na atividade de RIG? Classifique de 1 a 5, sendo 1 mais importante e 5 menos importante. Múltipla escolha



Coalizão de Educação e Combate ao Assédio em Relações Governamentais

