

PROGRAMA DE INTERCÂMBIO PROINTER REALIZADO NO INSTITUTO SERZEDELLO CORRÊA - UMA INICIATIVA PROMOVIDA PELO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO DO BRASIL, EM PARCERIA COM O PRO-PALOP-TL.



Autora: Fatumata Djarai Djaló Sidibé

Bissau, dezembro de 2023.

ÍNDICE

- I. CONTEXTO
- II. DESENVOLVIMENTO
- III. RECOMENDAÇÕES E DESAFIOS

I. CONTEXTO

O presente relatório, tem como objetivo mostrar que o Programa de intercâmbio cujo tema Mulheres na Liderança foi dividido em três fases: a primeira fase, realizado no período de 13 á 17 de novembro via online; a segunda fase, de 27 á 1º de dezembro presencial no Instituto Serzedello Corrêa (ISC/TCU) e a terceira fase de 4 á 13, fase da consolidação de relatório.

A experiência no programa de intercâmbio mulheres na liderança foi muito frutífera, pois desde a semana online que teve início a partir de 13 á 17 de novembro de 2023 falou-se de temas muito importantes. Nos dias 13 e 14 de novembro, teve uma apresentação do intercâmbio, programação, informações gerais, questões culturais, tira-dúvidas, e uma visão geral do TCU com a Marcela Timóteo; Nos dias 16 e 17 de novembro, EAD Propalop-orçamentação de gênero com a Ana Maria Ugarte, onde foram abordados temas como igualdade de gênero e sua importância para o desenvolvimento económico inclusivo; EQUANOMICS e as políticas fiscais que trabalham para a igualdade de gênero; orçamentação sensível a gênero (OSG/GRB).

Na fase presencial do programa que ocorreu especialmente, no período de 27 de novembro a 1º de dezembro de 2023, nas instalações do Instituto Serzedello Corrêa (ISC/TCU), localizado em Brasília, Brasil. O encontro reuniu 15 mulheres incríveis das instituições superiores de controle de Angola, Brasil, Cabo-Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal, São-Tomé e Timor-Leste, para uma oportunidade de troca de experiências, impressões e culturas. No encontro foram debatidas temas sobre direitos humanos, equidade, liderança e orçamento sensível a gênero.

Na cerimônia de abertura, que aconteceu em 27 de novembro, estiveram presentes a Secretária-Geral de Controle Externo do Tribunal de Contas da União, Ana Paula Sampaio Silva; o Secretário-Geral da Presidência do Tribunal de Contas da União, Frederico Carvalho Dias; o Secretário de Contas da União, Márcio Albuquerque e a Diretora de Cooperação Internacional do Tribunal de Contas da União, Raisa Maarit Pauliina Ojala.



Nos dias 28, 29 e 30 de dezembro tivemos a oportunidade de participar no curso Mulheres na Liderança com filósofa Gisèle Szczyglak que participa regularmente de conferências internacionais dedicados ao desenvolvimento profissional de mulheres e seu impacto na esfera econômica. E ainda no dia 30 de dezembro, visitamos a sede do TCU e trocamos impressões com algumas mulheres, que ocupam lugares de liderança.

No entanto, no dia 1 de dezembro tivemos a honra de ver como é aplicada na prática a metodologia standard do Pro-PALOP-TL ISC para orçamentação sensível a gênero com Ricardo Godinho e Damaris Rosabal.

No encerramento do programa, esteve presente a Procuradora-Geral do Ministério Público junto ao TCU (MPTCU), Dra. Cristina Machado da Costa e Silva. E para finalizar, fomos convidados a seguir para um coquetel de encerramento que aconteceu no Centro Cultural do TCU.

II. DESENVOLVIMENTO

Todos os conhecimentos adquiridos na semana de intercâmbio, são relevantes para a minha realidade, e de grande contributo para a minha caminhada como mulher que ocupa lugar de liderança.

No meu país, apesar de mais de 50% da população ser composta por mulheres, que também lideram a maior dos lares e dominam a economia informal, ativistas e analistas políticos apontam o fato desse peso social e económico não ter correspondência no campo político e nos centros de decisão.

Durante o curso com a Gisèle e depois de ler o livro "Subversivas, a arte sutil de nunca fazer o que esperam de nós". Ao longo da sua explanação, a professora trabalhou a noção de liderança antes de adentrar a perspectiva feminina propriamente dita. "A primeira coisa a compreender nessa noção de liderança e por que é tão difícil para as mulheres em suas carreiras. O ponto é que a liderança sempre foi associada a algo masculino. A liderança é associada aos grandes homens que fizeram a história", disse ela.

"Algo que sempre me marcou, quer eu esteja na Europa, ou em qualquer outro continente, é que existe uma condição universal ligada às mulheres, e essa condição está ligada a uma desvalorização sociológica e cultural do feminino. Essa desvalorização encontra-se e é percebida nessas representações de liderança que temos. Portanto, torna-se difícil representar a liderança ao ser mulher porque sempre há uma confrontação a essas lideranças masculinas. A liderança nada tem a ver com isso. A liderança é um movimento, é uma dinâmica que parte do nosso interior e que se concretiza fora de nós. Então, a liderança não tem gênero", afirmou Gisèle.

No entanto, o programa do intercâmbio cujo tema Mulheres na Liderança, influenciou de uma forma positiva, na minha atuação pessoal e fez-me descobrir que ser vista como uma líder implica saber como ter uma postura de líder. É muito mais do que ser uma boa profissional. É preciso parecer uma líder, ser confiante e conquistar o respeito das outras pessoas.

Entretanto, para ser uma líder é preciso ter confiança nas minhas decisões e ser comunicativa, porque uma das vantagens da formação em liderança foi de aprimorar a minha comunicação enquanto profissional.

Como uma profissional preciso liderar de forma positiva, ser criativa, inspirar os outros, enfrentar e resolver os problemas rapidamente. Porque á partir do momento em que assumo um papel de líder, uma das aptidões que devo apresentar é a de tomar a iniciativa diante de eventuais problemas que surgirem com a equipe que dirijo, além de gerenciar as suas atividades.

Vale ressaltar, que as instituições superiores de controle possuem importante papel no enfrentamento às desigualdades de gênero, seja integrando tal perspectiva em suas auditorias e fiscalizações, como também exercendo a liderança.

Nesta perspectiva podemos tomar em conta a experiência das outras ISC que desenvolvem auditoria em diversas áreas. Também é necessário que haja implementação da equidade em diferentes domínios.

Para isso, é necessário proceder a capacitação das auditoras face ao orçamento sensível a gênero, para poderem identificar dentro dos mapas orçamentais do país os desígnios que objetivamente diligenciam a igualdade de gênero e identificar as suas alocações orçamentais.

III. RECOMENDAÇÕES E DESAFIOS

Das iniciativas discutidas no programa de intercâmbio, um dos desafios do Tribunal de Contas da Guiné-Bissau será a construção e implementação de mecanismos que trata sobre igualdade de gênero, afim de serem aplicadas na própria Instituição.

E uma das formas da Instituição conseguir enfrentar o tal desafio será com a ajuda do Governo e Parlamento. Só que os dados mostram que existe uma falta de conexão entre Programa do Governo da X Legislativa, PND e PNIEG. Em relação ao Governo, as informações indicam que um total de 7,279% das alocações orçamentais propostas para 2023 segundo o OGE 2023, contribuem de forma direta, indireta para a promoção da igualdade de gênero do país.

Diante disso, recomenda-se o seguinte:

- Incentivar a formação das mulheres do Tribunal de Contas da Guiné-Bissau nas matérias sobre Liderança;
- Propor anualmente o programa de intercâmbio para as mulheres em posição de Liderança a nível de outras instituições congêneres;
- Promover a igualdade de oportunidade nas nomeações, atendendo ao gênero;

Embora, vale salientar que, o Tribunal de Contas da Guiné-Bissau vem atuando para aumentar a representatividade feminina nos cargos de liderança. Desde a sua fundação é a primeira vez, entre os 9 Juízes Conselheiros, onde 2 vagas são ocupadas por mulheres. O próximo desafio será conseguir representatividade feminina na Direção Geral, porque nos 2 lugares de Diretores Gerais todos são ocupados por homens. E nas Direções de apoio entre os 13 Diretores de Serviço 4 apenas são ocupados por mulheres. E nos Gabinetes ligados a Presidente e os seus Conselheiros as 2 vagas são ocupadas por homens e 1 vaga de Assessora que é ocupada por mulher.

- Incrementar ações para o Combate ao assédio;
- Incentivar o Governo a incrementar ações de apoio e atendimento presencial às mulheres em situação de violência e na execução direta de projetos nas áreas de autonomia económica, de educação inclusiva e nas suas atuações no mercado de trabalho, além da participação feminina nas esferas de poder e tomadas e decisão;

- Impulsionar a ISC da Guiné-Bissau em garantir a equidade de género, no âmbito da prossecução das suas atribuições, por meio de mapeamento dos casos de violência e discriminação, a fim de fornecer dados consistentes que permitam as entidades públicas traçarem estratégias de atuação de acordo com as peculiaridades de cada setor.

Neste contexto, as mulheres que ocupam cargos de liderança no Tribunal de Contas na Guiné-Bissau, têm que fazer o trabalho dentro da Instituição para que as oportunidades sejam iguais a dos homens. Embora já haja avanços e incentivos significativos no que tange ocupação de lugar de liderança.

Não basta ter vontade, ou que seja falada, ou que haja projetos, leis, normas, manuais e procedimentos que tratam de igualdade de género e oportunidades entre homens e mulheres, é necessário que exista uma conexão entre Programas do Governo, PND e PNIEG. Também é necessário que algumas medidas sejam implementadas pelo Tribunal, para a maior participação das mulheres em funções de direção. Assim as instituições superiores de controle poderão cumprir com o que está escrito na lei, e o mais importante, assim, poderão aplicá-las na prática.