

DATATHON

Desigualdades Raciais
no Setor Público



20 a 24
Novembro 2023

O que os dados disponíveis no Infogov nos contam sobre as desigualdades raciais no serviço público? Quais as possíveis soluções para este problema?

QUEM PODE PARTICIPAR?

Órgãos ou instituições públicas, empresas, entidades privadas sem fins lucrativos, pessoas com cidadania brasileira ou estrangeiras em situação regular no país, a partir de 18 anos de idade, **individualmente ou em grupo**.

Encorajamos a participação, especialmente, de organizações do terceiro setor, empresas e startups com foco em ESG (Governança ambiental, social e corporativa), instituições de pesquisa, setor público e pessoas interessadas no tema das desigualdades raciais.

Ressaltamos que a composição das equipes deste Datathon deverá seguir a paridade de gênero, com pelo menos 50% de mulheres (cis ou transgênero) e a paridade racial, com pelo menos 50% de pessoas autodeclaradas negras (pretas ou pardas). Lembrando que as equipes podem ser formadas durante o evento ;)

Além disso, **se você não é da área de ciência de dados, não se preocupe!** Queremos perfis variados nas equipes: pessoas programadoras, gestoras (de RH, políticas públicas, projetos, produtos), pesquisadoras em estudos raciais, profissionais da tech e quem mais quiser somar. Aqui encaramos a diversidade como valor!

BRIEFING

1. Panorama

A desigualdade racial não é um tema recente, e se manifesta em todos os espaços da vida social. O passado escravocrata brasileiro deixou marcas em nossa sociedade que se refletem também no mundo do trabalho. Diversos estudos apontam para tendências não equitativas no mercado profissional: menor acesso, menor ocupação de cargos de chefia, salários díspares,... Infelizmente, a lista é vasta.

Vamos identificar essas desigualdades dentro do serviço público? Reconhecer problemas e saber apontar onde eles se encontram (neste desafio, a partir de técnicas em análise e ciência de dados) qualifica a discussão e nos permite desenhar soluções inovadoras mais adequadas para combater problemas antigos.

2. Por que isso é um problema?

Os desdobramentos das desigualdades raciais dentro do serviço público são múltiplos, e poderíamos citar alguns:

- diferença salarial;
- diferença na ocupação de postos de chefia;
- diferença na ocupação de cargos/funções.

Os resultados de tanta diferença são prejudiciais para a qualidade e a efetividade das políticas públicas, que terminam por pouco considerar as especificidades dos recortes raciais e, também, para a imagem que o serviço público constrói de si, tanto para dentro quanto para fora de seu espaço: pouca representatividade emana distanciamento e menor legitimidade sobre as decisões tomadas. E este não é o Estado que queremos, certo?

3. O que esperamos das entregas?

A partir de dados disponíveis no Infogov, queremos construir inteligência sobre o tema das desigualdades raciais no serviço público. Para além da simples leitura dos dados, temos a ambição de receber dados articulados com conhecimentos prévios das equipes em forma de análise.

Pode ser uma visão inovadora sobre política de gestão de pessoal, de seleção, de comunicação, uma política social. O que importa é chegarmos em informação que possa subsidiar soluções de combate às desigualdades raciais no serviço público!

Sabemos que as desigualdades raciais não caminham sozinhas. Portanto, **perspectivas interseccionais nas análises são mais que bem-vindas.**

4. Quais são os desafios?

O Datathon está aberto a qualquer contribuição que forneça análise dos dados coletados e perspectivas interessantes. Para isso, propomos 6 desafios:

1. O que os dados de autodeclaração (raça/cor) de pessoas servidoras revelam sobre as barreiras de acesso ao serviço público?
Técnica sugerida: *análise descritiva*
2. Em quais as áreas ou setores de políticas públicas atuam pessoas servidoras negras?
Técnica sugerida: *análise descritiva*
3. O que os dados de representatividade de pessoas negras em cargos de nível fundamental, médio e superior de escolaridade dentro do serviço público revelam?
Técnica sugerida: *análise de cluster*
4. Onde vêm atuando as lideranças negras no serviço público ao longo do tempo?
Técnica sugerida: *análise temporal*
5. O que interfere na ocupação de cargos e/ou funções de liderança por pessoas negras no serviço público?
Técnica sugerida: *análise de correlação*
6. Desafio livre: traga suas ideias e deixe a criatividade falar mais alto!

Cada desafio é independente dos outros. As equipes podem focar em um ou mais desafios, conforme o interesse das pessoas integrantes.

5. Para quem estamos desenhando?

Persona é a representação fictícia do público-alvo. Ela é baseada em dados reais sobre comportamento e características demográficas de pessoas, assim como suas experiências, desafios e preocupações.

Estamos desenhando este desafio tanto para que pessoas servidoras reflitam sobre os espaços que ocupam dentro do serviço público quanto para a sociedade que é impactada pelas políticas públicas de Estado. Ambos são igualmente importantes neste processo, pois, para implementar políticas conscientes de seus efeitos, precisamos de representatividade na composição do corpo de servidores.

Assim, as personas deste projeto são:

- Monique foi aprovada em concurso público e ao chegar ao RH para assinar sua posse ela observa ao redor. Há apenas pessoas brancas nas estações de trabalho. Também observa que encontra pessoas negras apenas nos serviços de copa, limpeza e segurança do andar e do prédio e isso a deixa intrigada. Como servidora e mulher negra, Monique espera que haja mais representatividade no serviço público e passa a buscar quais políticas públicas o Estado vem desenvolvendo para a redução das desigualdades.
- Marcelo, homem negro, é funcionário em uma empresa pública e reconhecido por suas competências e por desempenhar muito bem suas atividades. Ele também é muito vaidoso e mantém longos dreads em seus cabelos há alguns anos. Mesmo tendo destaque entre os demais componentes da equipe, Marcelo percebeu que, muitas vezes, ainda que seja a pessoa que melhor domina o assunto de um determinado projeto, por exemplo, ele não é chamado para participar de eventos de divulgação ou de reuniões com parceiros externos da empresa. Em um happy hour com a equipe, ao conversar com um dos colegas, Marcelo descobriu que os gestores vinculam aspectos negativos aos seus cabelos e julgam não ser um bom representante para a imagem da empresa.
- Emylene tem se interessado pelas postagens e perfis que fazem reflexões e explicações sobre questões de desigualdade racial em redes sociais. Alguns dos perfis recomendaram leituras de grandes autoras negras, como Carolina de Jesus, Grada Kilomba, entre outras. Imersa em suas reflexões após algumas das leituras indicadas, Emylene passa a olhar ao seu redor de maneira diferente. Em uma ocasião no trabalho, ela, que trabalha na presidência do órgão, percebeu que, em uma reunião da diretoria executiva e de coordenadores-gerais, havia apenas homens cis brancos saindo da sala. Ela então se pergunta: como essas pessoas conseguirão criar políticas que abrangem pessoas de quem eles não conhecem a realidade?
- Joilson, homem branco cis, vive uma rotina bem definida e com poucas mudanças em sua vida de classe média alta. Trabalha durante a semana em um órgão público, se desloca de carro para casa, à noite gosta de jogar videogame e acompanhar futebol. Aos finais de semana costuma se encontrar com seus poucos amigos ou com a família. Um dia, ao acompanhar uma notícia no rádio enquanto se deslocava para o trabalho, Joilson escuta uma chamada que comenta os principais resultados obtidos pelo Censo do IBGE e fica com uma dúvida saltitando em sua mente: como pode a maioria da população brasileira ser de pessoas negras se ele não vê essa maioria nos espaços por onde passa e frequenta no cotidiano? Por que ele não vê essa representatividade de pessoas negras em seu ambiente de trabalho, conforme a notícia?

6. Outras informações

[Dicionário de Dados das Bases do InfoGOV](#)

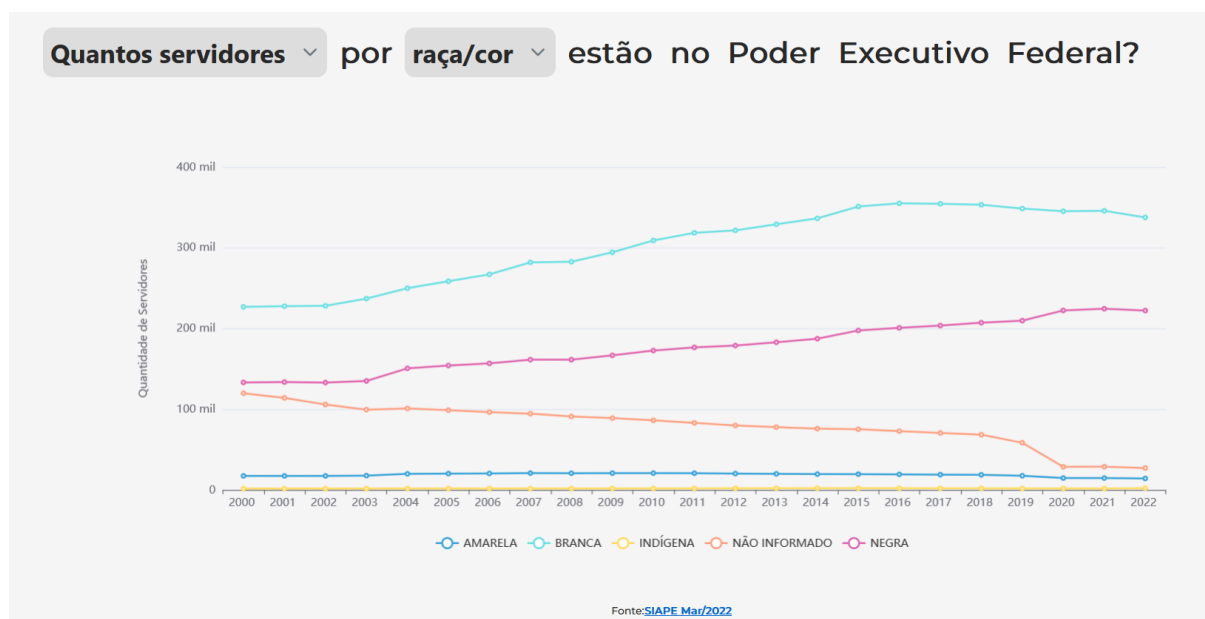
Deixamos disponível para consulta prévia o dicionário de dados das bases que compõem o Infogov, para que as pessoas participantes possam se familiarizar com os dados com os quais poderão trabalhar.

As explicações metodológicas contidas no dicionário também ajudarão a realizar melhores interpretações sobre os dados.

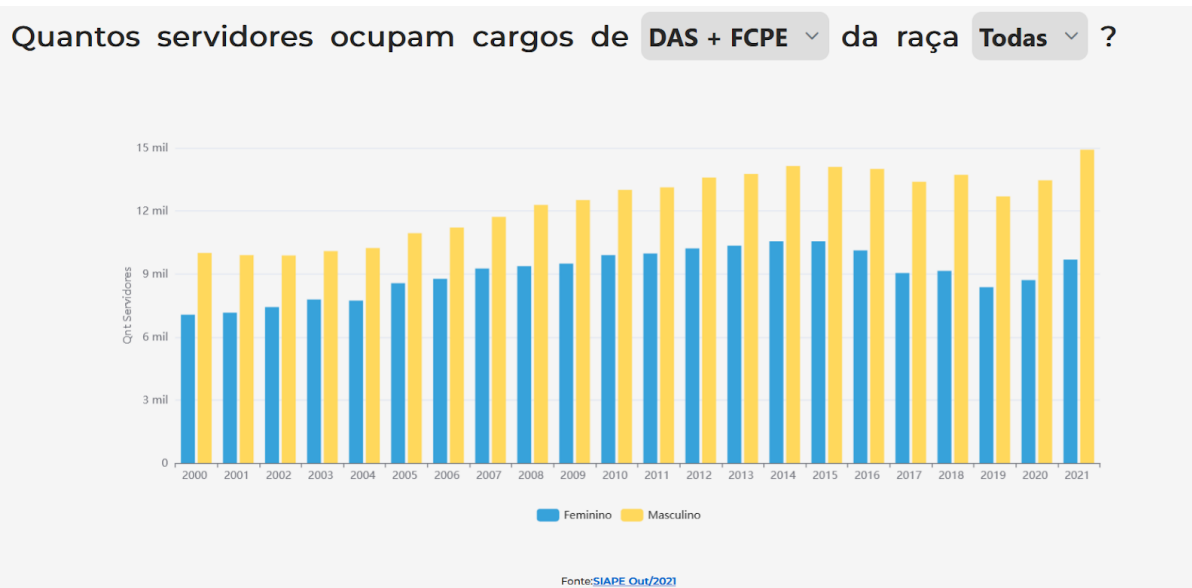
[InfoGOV - Dados Navegáveis](#)

A ferramenta “Dados Navegáveis” do Infogov apresenta respostas em forma de gráficos dinâmicos para perguntas que as bases do ambiente são capazes de responder.

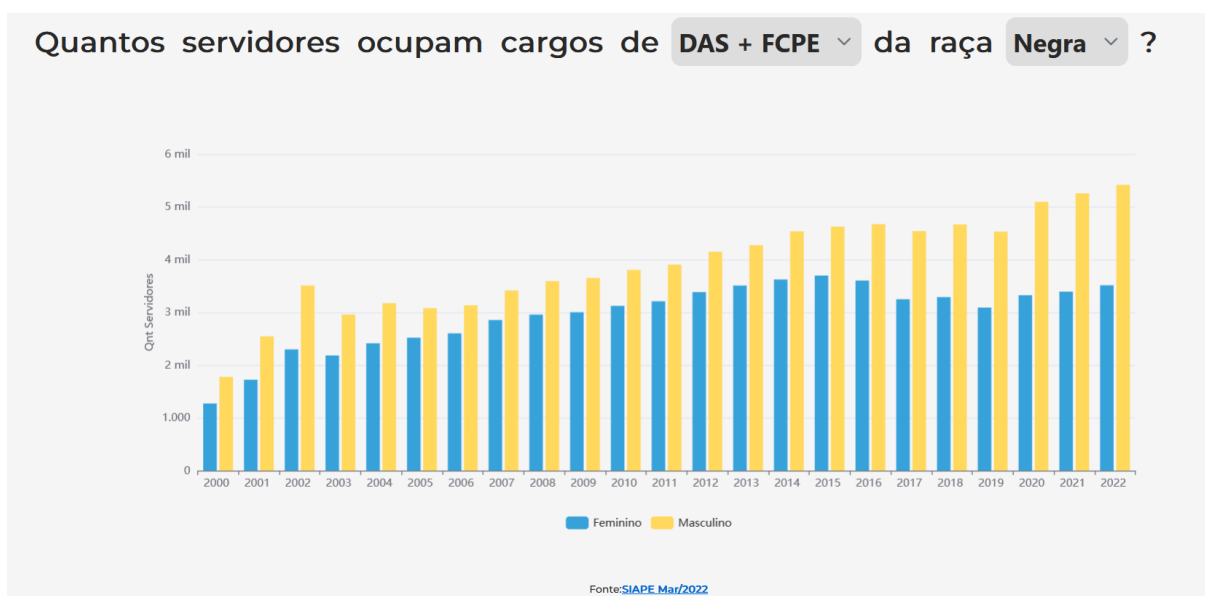
Deixamos aqui alguns exemplos de perguntas com seus respectivos gráficos e suas fontes, para inspirarmos as equipes.



Fonte: Infogov - [Quantos servidores por raça/cor estão no Poder Executivo Federal?](#)



Fonte: <https://infogov.enap.gov.br/pergunta/58?nivelDAS=DAS&etnia=TODAS>



Fonte: <https://infogov.enap.gov.br/pergunta/58?nivelDAS=DAS&etnia=NEGRA>

7. Recursos adicionais

[Pesquisa de avaliação da política de cotas no serviço público e elaboração de metodologia para avaliação da lei de cotas raciais e sociais nas Universidades e Institutos Federais](#)

[Inclua - Plataforma de recursos pró-equidade em políticas públicas](#)

8. Sobre a instituição

A Enap (Escola Nacional de Administração Pública) é uma instituição brasileira que ajuda o setor público a transformar a realidade por meio da competência, conhecimento, inovação e valor. Entre outros, buscamos promover e implementar boas práticas de gestão, produzir e difundir conhecimento dentro e fora do serviço público. O objetivo é contribuir para o fortalecimento das capacidades da administração pública na formação contínua de profissionais qualificados para desempenhar as atividades dos cargos e funções. Queremos ajudar a construir a confiança sobre o compromisso e seriedade do serviço público federal na execução de suas atribuições e na composição de seus quadros, de forma a representar a diversidade da população brasileira e a escutar seus anseios.