

O ABC DA
**VIOLÊNCIA
CONTRA A
MULHER NO
TRABALHO**

EXPEDIENTE

Procuradoria-Geral do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho

Ronaldo Curado Fleury

Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Rafael Dias Marques

Chefe de Gabinete do Vice-Procurador-Geral do Trabalho

Daniela de Moraes do Monte Varandas

Coordenadora da Coordigualdade Nacional

Valdirene Silva de Assis

Vice-Coordenadora da Coordigualdade Nacional

Silvana da Silva

Grupo de Trabalho de Gênero

Membros

Adriane Reis de Araújo

Ana Lúcia Stumpf González

Ludmila Reis Brito Lopes

Maurício Correia de Mello

Sofia Vilela de Moraes e Silva

Valdirene Silva de Assis

Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria-Geral do Trabalho

Assessora-Chefe

Layrce de Lima

Coordenadora de Imprensa

Isabel Braga

Diagramação e Projeto Gráfico

Guilherme Monteiro

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi elaborada por uma comissão constituída pelos integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE e de membros da Câmara de Coordenação e Revisão, ambos do Ministério Público do Trabalho. Ela tem por objetivo esclarecer conceitos relacionados à violência contra a mulher que podem ter repercussão no ambiente de trabalho para facilitar o diálogo entre trabalhadores, empresas e sindicatos. O texto identifica as diversas modalidades de violência inspirado na classificação adotada pela Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006), no art. 7º, ou seja: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

I - violência física é aquela conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher;

II - violência psicológica é qualquer conduta que causa dano emocional e diminuição da auto-estima ou que prejudica e perturba o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões da mulher, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - violência sexual é aquela conduta ofensiva à mulher que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - violência patrimonial é qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral é qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

Os conceitos são acompanhados de dados estatísticos e legislação pertinente, com sua gravidade ou influência ilustrada na pirâmide da violência de gênero. As falas exemplificativas foram extraídas de especialistas que participaram da audiência pública sobre “O impacto na violência na igualdade de gênero”, realizada pelo GT-Gênero no dia 6 de maio de 2018, no auditório da sede da Procuradoria Regional do Trabalho da Segunda Região, em São Paulo.

Dessa maneira, o Ministério Público do Trabalho convida a sociedade civil a implementar códigos, convenções coletivas e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação na empresa.

Boa leitura!

Comissão organizadora

SUMÁRIO

AMULETO OU TOKEN	9
ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	10
ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	11
ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING NO TRABALHO	12
CULTURA DO ESTUPRO	13
DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER	14
DISCURSO DE ÓDIO	15
DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	16
EMPODERAMENTO	18
FEMINICÍDIO	19
FEMINISMO	20
GÊNERO	21
IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	22
INTERSECCIONALIDADE	22
JULGAMENTO MORAL OU SLUT SHAMING	23
LUGAR DE FALA	24
MACHISMO	24

MISOGINIA	25
MULHERES COM DEFICIÊNCIA	26
MULHERES IDOSAS	27
MULHERES NEGRAS	28
MULHERES TRANS	29
“O ESPAÇOSO” OU MANSREADING	30
“O EXPLICA TUDO” OU MANSPLANNING	31
“O INTROMETIDO” OU MANTERRUPTING	32
“O LADRÃO DE IDEIAS” OU BROPRIATING	33
“O MANIPULADOR” OU GASLIGHTING	34
“O RECLAMÃO” OU MALE TEARS	35
PORNOGRAFIA DE VINGANÇA OU “REVENGE PORN”	36
PATRIARCADO	37
SÍNDROME DO DESAMPARO APRENDIDO	37
SORORIDADE	38
TETO DE VIDRO	39
TRÁFICO DE PESSOAS	40
VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	41
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	42

CONCEITOS
**VIOLÊNCIA
CONTRA
A MULHER**

AMULETO OU TOKEN:

Quando alguém fala: “eu não sou racista, pois tenho um amigo(a) negro(a)”, essa pessoa está utilizando esse amigo(a) como “amuleto”. Ter um relacionamento com uma pessoa negra não apaga o racismo de ninguém e também não impede que você reproduza comportamentos racistas, mesmo sem saber. Por exemplo, achar que é normal e não tem nada de errado com o fato de que há poucas pessoas negras ocupando cargos de chefia nas empresas é reproduzir o racismo.

Não é mimimi: A discriminação e o preconceito existentes na sociedade e nas nossas atitudes cotidianas estão arraigados em nossos padrões de comportamento. Precisamos constantemente estar alertas e pensar sobre isso para nos livrarmos dessa prática.



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista.

Não é mimimi: Constantes piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.



NO ABC PAULISTA, 54% DAS QUEIXAS DE ASSÉDIO MORAL SÃO DE MULHERES. O STRESS NO TRABALHO E COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS GERAM REFLEXO NA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.

ELIANA PINTOR, PSICÓLOGA, GRUPO DE VIGILÂNCIA SAÚDE 7



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO:

É a conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Os elementos que caracterizam o assédio sexual são: a presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima; o comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; e a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima. Para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio sexual, conforme mencionado, é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

O assédio sexual está associado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres.

Não é mimimi: As mensagens, gestos, comentários e e-mails de cunho sexual ou convites insistentes e inapropriados por colegas de trabalho, gerentes e supervisores também são formas de assédio sexual que prejudicam o desempenho da vítima e perturbam o meio ambiente de trabalho.



A CADA 2 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE VIOLÊNCIA FÍSICA OU VERBAL NO BRASIL.

DADOS DO RELÓGIOS DA VIOLÊNCIA DO INSTITUTO MARIA DA PENHA

ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING NO TRABALHO:

O assédio virtual é a violência psicológica e moral praticada online ou off-line, principalmente por meio das redes sociais e que afeta principalmente as mulheres. Entre as 5 principais violações sobre as quais as/os usuárias/os da internet no Brasil pedem ajuda. Entre os anos de 2016 e 2018, o assédio virtual cresceu 26.000%.

Os agressores em sua maioria são homens (96%), brancos (79%), da classe média alta: 19% da classe A, 34% da classe B e 31% da classe C, sendo que 86% deles tem entre 18 e 34 anos. Nos debates promovidos nas redes sociais da internet, a participação masculina em 61% dos casos foi agressiva e desqualificadora da violência e apenas 10% se apresentou como pacificador ou apoiador (<http://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/voz-das-redes>).

A SaferNet Brasil oferece o serviço de ajuda contra crimes e violações dos Direitos Humanos na internet, realizando atendimentos da chamada helpline por chat (chat.helpline.org.br) e por e-mail (formulário na página new.safernet.org.br/helpline).

Não é mimimi: Foram realizados 242 atendimentos por intimidação / discriminação / ofensa, a mulheres em 359 denúncias. As mulheres foram vítimas em 204 dos 289 atendimentos por sexting / exposição íntima. Dos 116 atendimentos por conteúdos de ódio / violentos, 72 tinham como vítimas. (<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/indicadores-helpline-atendimentos-sobre-violacoes-de-direitos-humanos-na-internet-safernet-brasil-2017>).



CULTURA DO ESTUPRO:

É uma expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista e que designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima. Fazem parte desse contexto o assédio sexual (inclusive na rua e no transporte público), a “interpretação” do consentimento (achar que “quem cala, consente”), a objetificação da mulher (supervalorização da beleza e do corpo feminino, como visto frequentemente nas propagandas em que mulheres surgem seminuas, muitas vezes até sem rosto), a justificação do comportamento do estupro (uso de álcool, “excesso” de vigor sexual) e, claro, o julgamento da vítima, que sempre é interpelada em relação a seu comportamento moral, às roupas que usa, a sua maquiagem, o fato de estar sozinha, enfim... tudo é desculpa para o ato criminoso. Cultura do estupro é justificativa do comportamento machista que enxerga a mulher como um ser humano de segunda classe, cujo corpo deve estar à disposição do homem e que só merece respeito se estiver vinculada a outro homem (não deve andar sozinha). Quando a população feminina não tem a liberdade de ir e vir, por constante medo de sofrer violência, temos uma sociedade que culpabiliza a vítima e que apoia a cultura do estupro.

No ambiente de trabalho, é importante a divulgação de campanhas educativas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que comportamentos tóxicos sigam se perpetuando.

Não é mimimi: A Lei 13.718, de 24.09.2018, estabelece como crime a conduta em que alguém oferece, troca, disponibiliza, transmite, vende, distribui, publica ou divulga, por qualquer meio, vídeo e foto que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável. Nota técnica publicada pelo IPEA em 2014 informa que 70% das vítimas de estupro são crianças e adolescentes, dos quais 88% são meninas, sendo que os agressores, em 92% dos casos, são do sexo masculino. O mesmo estudo revela que a cada ano, pelo menos 527 mil pessoas são estupradas no Brasil, mas apenas 10% dos casos são denunciados à polícia. Fonte: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/140327_notatecnicadiest11.pdf



DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER:

Qualquer distinção, exclusão ou preferência injustificada que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento em relação à mulher.

No emprego ou profissão a discriminação está associada ao preconceito, à falta de informação, à intolerância, chegando ao ponto de destruir autoestimas, conduzir processos depressivos, massacrar seres humanos.

A proibição constitucional de práticas discriminatórias em relação à idade se consolidou nas leis que se seguiram como a que instituiu a política nacional do idoso (Lei nº 8.842/94), cuja regência é a do princípio da não discriminação de qualquer natureza da pessoa idosa (art. 3º, III); a Lei nº 9.029/95 que de forma abrangente proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória ou que limite o acesso da pessoa à relação de emprego com a motivação na idade do trabalhador (art. 1º); o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/03) que tem como princípio básico a não discriminação da pessoa idosa (art. 4º), sendo que no art. 27 veda expressamente a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos públicos e no art. 100, incisos I e II, criminaliza, com pena de reclusão de seis meses a um ano, quem obstar o acesso de alguém a qualquer cargo público por motivo de idade e, quem negar a alguém emprego ou trabalho por motivo de idade.

Não é mimimi: Anúncios de emprego que excluem mulheres, diferença salarial entre os gêneros, assédio sexual, exigência de teste de gravidez, não contratação de mulheres mães são exemplos de práticas discriminatórias que devem ser combatidas por todas as pessoas. Além do mais, a discriminação se manifesta na desigualdade salarial, pois a média da remuneração da mulher equivalente a 77% da remuneração do homem.



DISCURSO DE ÓDIO:

É uma mensagem que promove ódio e discriminação em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizado para justificar comportamentos violentos, até mesmo o homicídio.

O discurso de ódio se tornou muito comum nas redes sociais, em que a ausência de contato pessoal pode encorajar algumas pessoas a expressar opiniões ofensivas, sob a falsa impressão de que não haverá consequências. Não se confunde com liberdade de expressão, porque sua prática incita a violência e coloca em risco a vida das pessoas.

Não é mimimi: Quando relativizamos um comportamento violento, mediante argumentos depreciativos em relação a outras pessoas, estamos promovendo discurso de ódio.



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A base da divisão sexual do trabalho está na distinção entre trabalho reprodutivo - associado à mulher - e trabalho produtivo - associado ao homem, dentro de um modelo binário de gênero.

Na lógica da dicotomia, há sempre dois elementos singulares que se opõem, de maneira que um é superior a outro. Nesse sentido, é necessário desconstruir o modelo binário de gênero, no qual há unicamente um homem superior e dominador e uma mulher inferior e dominada. A desconstrução da polaridade fixa dos gêneros implica: a problematização da oposição binária entre eles e da própria unidade interna; a necessidade de concluir que ambos os polos, masculino e feminino, relacionam-se e interagem; que cada um dos polos é internamente segregado, múltiplo e enseja a existência de diferentes mulheres e homens dentro das sociedades. A desconstrução da oposição binária possibilita a inclusão de diversas formas de se viver a masculinidade e feminilidade, que não se enquadram na lógica dicotômica.

A divisão sexual do trabalho corresponde a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel

hierárquico superior em relação a atividade feminina. Enquanto o ofício masculino exige uma qualificação e formação mais longas e específicas, as tarefas reconhecidas como femininas são associadas à natureza da mulher, dispensando ou desqualificando a sua formação profissional. A divisão sexual do trabalho repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa.

Não é mimimi: O Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres é celebrado anualmente em 6 de dezembro (Decreto de Lei nº 11.489/2007). A data remete a um caso de violência de gênero ocorrido no Canadá, em que Marc Lepine, um jovem de 25 anos, invadiu uma sala de aula da Escola Politécnica de Montreal (Canadá) e ordenou que todos os homens abandonassem o local, para que pudesse assassinar todas as mulheres daquela turma. Marc se suicidou após o ato mas deixou uma carta em que explicou que a chacina decorrida do fato de que não admitia que mulheres frequentassem o curso de Engenharia, uma área tradicionalmente masculina. Em consequência, um grupo de homens canadenses criou a Campanha do Laço Branco (White Ribbin Campaign), um movimento que visa fomentar a igualdade de gêneros e uma nova visão sobre a masculinidade, que no Brasil se expressa na Campanha Laço Branco, coordenada pela Rede de Homens pela Equidade de Gênero (RHEG).



EMPODERAMENTO:

É a tomada de consciência da opressão sofrida e a consequente aquisição de poder para combater a desigualdade e discriminação.

Quando se fala, por exemplo, que as “mulheres estão empoderadas”, significa que não mais aceitam situações de opressão e estão lutando para acabar com as causas e consequências da desigualdade de gênero.

Não é mimimi: É muito importante que haja uma educação crítica, alicerçada na igualdade de gêneros para viabilizar o empoderamento das mulheres ainda quando crianças, visando evitar a vivência de situações de discriminação ou mesma a prática da opressão.



ANTES DE APERTARMOS O GATILHO OU DAR UMA FACADA, EXISTIRAM OUTRAS MORTES; QUANDO UMA MENINA NEGRA NÃO SE VÊ REPRESENTADA, ALI JÁ ESTÁ COLOCADO UMA FORMA DE MORTE SIMBÓLICA; NÃO HÁ GARANTIA DE DIREITOS.

GISELLE DOS ANJOS SANTOS – CEERT



FEMINICÍDIO:

Feminicídio é o assassinato de uma mulher pela condição de ser mulher. Suas motivações mais usuais são o ódio, o desprezo ou o sentimento de perda do controle e da propriedade sobre as mulheres, comuns em sociedades marcadas pela discriminação de gênero.

Em 2017, 4.539 mulheres foram vítimas do crime de homicídio (aumento de 6,1% em relação a 2016). Desse total, 1.133 foram registradas como sendo vítimas de feminicídio; em 2016 haviam sido 929 (<http://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisas/12o-anuario-bras%E2%80%A6publica-fbsp-2017/>).

Os resultados da Pesquisa IPEA de 2015 indicam que a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) fez diminuir em cerca de 10% a taxa de homicídio contra as mulheres cometido dentro da residência da vítima.

Não é mimimi: O feminicídio acontece na maior parte das vezes em dias da semana (68%), 39% durante o dia, sendo que 8% ocorre no trabalho ou no trajeto da vítima para o trabalho. Em 84% dos casos, os agressores foram parceiros (cônjuges ou conviventes) ou ex-parceiros da vítima. Cerca de 45% dos crimes decorre de separação do casal recente ou pedido de rompimento e 30% por sentimento de posse ou machismo. A condição econômica é determinante para a mulher sair da situação de violência de gênero.



FEMINISMO:

É um movimento político, social e filosófico que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

Existem diversas correntes e teorias sobre o feminismo, as quais são diferentes nas suas premissas e nas conclusões. O que as unem é a busca pela eliminação da subordinação da mulher e o que as diferenciam é a forma de descrição e medidas que serão utilizadas para isso.

São causas em geral comuns ao movimento: a luta pela igualdade de remuneração e direitos no mundo do trabalho, o combate à violência doméstica, ao estupro e ao assédio sexual, o direito da mulher à autonomia e à integridade do seu corpo.

Não é mimimi: As feministas lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso tem o pleno direito, em uma sociedade democrática, de realizar campanhas, passeatas e eventos, visando a divulgar suas bandeiras de luta e propagar suas ideias e reivindicações. Foram por meio dessas organizações que as mulheres adquiriram diversos direitos na sociedade como o de estudar, votar, trabalhar e ser independente.



GÊNERO:

É uma construção social que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõe a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico. A pessoa quando nasce é enquadrada como homem ou mulher e a partir daí se define o papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade.

Diversas teorias e visões, como a Teoria Queer, criticam esse modelo binário de gênero que só abarcaria homens e mulheres, visando incorporar na inteligibilidade humana as mais diversas formas de expressão do indivíduo.

O termo queer significa o estranho, é aquele que se narra ou é narrado fora das normas. A Teoria Queer propõe o questionamento às epistemes (pressupostos de saber), ao que entendemos como verdade, às noções de uma essência do masculino, de uma essência do feminino, de uma essência do desejo. Propõe olhar tais conceitos e tentar percebê-los culturalmente.

Não é mimimi: Não há qualquer problema em meninos brincarem como bonecas e panelas e vestirem uma roupa rosa, assim como meninas brincarem com carrinhos e usarem roupa azul. As crianças precisam ser respeitadas em seus gostos, afinidades e sonhos, assim como devem ser estimuladas a se perceberem iguais, independentemente da classe, raça, cor, gênero e etc.



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

É a prática contra alguém e sem sua autorização de ato libidinoso a fim de satisfazer desejo próprio ou de terceiro. Esse ato também pode ocorrer em espaços públicos ou meios de transporte.

Em razão do aumento recente do número de casos, foi publicada a Lei nº 13.718, de 24.09.2018, que a reconhece como crime, com pena de reclusão de 1 a 5 anos.

INTERSECCIONALIDADE:

Ocorre quando o debate é pluralizado, pois busca aliar demandas de diferentes minorias. Segundo a americana Kimberlé Crenshaw, pesquisadora de estudos de gênero e raça, é “a visão de que mulheres experimentam a opressão em configurações variadas e em diferentes graus de intensidade. Exemplos: raça, gênero, classe, capacidades físicas/mentais e etnia.”

Em 1851 a ativista negra estadunidense Sojourner Truth (Isabella Van Wagenen - nascida na condição de escrava em Nova Iorque, e tornada livre em 1797) proferiu um discurso na Convenção dos Direitos da Mulher em Akron, Ohio, Estados Unidos, em que perguntou ao grupo de feministas brancas: “E não sou uma mulher?”. Este discurso ficou conhecido por mostrar claramente as diferenças na condição de vida de uma mulher branca ou negra.

JULGAMENTO MORAL OU “SLUT SHAMING”:

É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento, relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem, sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela dança na balada. Chamar aquela sua amiga de “puta” ou “galinha” é reforçar esse estereótipo de que existe mulher “pra casar” e mulher que “não se dá valor”. Toda mulher é livre para ser quem ela quiser, e ninguém tem direito de desvalorizá-la com base em julgamentos morais. Quer tirar a prova se seu comportamento é julgamento moral? Basta imaginar um homem na mesma situação e se perguntar se você reprovava a conduta dele como reprova a da mulher. Ninguém censura um homem por ir sozinho a uma balada ou por ter muitas namoradas, pelo contrário. Então, viu como o julgamento moral das mulheres é sinônimo de machismo?

No ambiente de trabalho, também precisamos estar atentos a esse tipo de comportamento, e não permitir que as mulheres sofram qualquer tipo de constrangimento em razão de sua maneira de ser. O respeito à individualidade integra o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregador.

Não é mimimi: Quando você desvaloriza uma mulher julgando o comportamento dela, sua forma de vestir e de ser, você está contribuindo para a naturalização da violência contra a mulher. Lembre-se: ninguém “merece” ser vítima de violência.



LUGAR DE FALA:

Dentro de cada grupo de minorias que defendem seus direitos, as pessoas que integram esses grupos têm o protagonismo de expressar suas experiências, pois somente elas é que estão legitimadas a falar sobre o que sentem. Isso é o lugar de fala: a mulher tem o lugar de fala sobre o machismo, as pessoas negras têm o lugar de fala sobre o racismo, as pessoas com deficiência têm o lugar de fala sobre o preconceito que sofrem, e assim por diante.

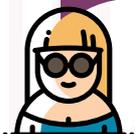
Não é mimimi: Quando você tenta falar “no lugar” de outra pessoa sobre os problemas que ela enfrenta, está tirando dela esse espaço de expressão, impedindo que ela mesma exponha suas experiências e sua luta.



MACHISMO:

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho. Enquanto o feminismo prima pela igualdade, o machismo pela inferioridade entre homens e mulheres.

Não é mimimi: Assédio sexual no trabalho e violência doméstica são exemplos de práticas machistas, reveladas na ideia de poder/dominação sobre a mulher. Denunciar as atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo.



MISOGINIA:

A palavra, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”. É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, de forma que se pode dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio.

Um misógino acredita que ser mulher é estar em condição de inferioridade que não merece qualquer crédito ou atenção. Em graus extremos, a misoginia leva a agressões físicas.

Não é mimimi: A misoginia é grave e não pode ser encarada como mera opinião ou liberdade de expressão. Um homem que enxerga sua namorada ou esposa como uma propriedade entende que pode tirar sua liberdade e autonomia e, nos casos extremos, até mesmo sua vida.



87% DAS DENÚNCIAS RECEBIDAS PELO MTE/SP ESTÁ LIGADO À ASSÉDIO MORAL, SENDO 51% DESSES ATENDIMENTOS REFERENTES ÀS MULHERES. HÁ TAMBÉM ASSÉDIO SEXUAL. O PROBLEMA DESSE TIPO DE SITUAÇÃO É O SILÊNCIO, PORQUE O ASSEDIADOR É O COORDENADOR, SUPERVISOR.

JAUDENIR DA SILVA COSTA, AUDITOR FISCAL DO TRABALHO



MULHERES COM DEFICIÊNCIA:

A Convenção sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência (CDPD, Decreto nº 6.949/2009), norma de natureza constitucional, propõe incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência. Ela reconhece que mulheres e meninas com deficiência estão mais expostas a riscos, no lar e fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração porque são mais indefesas em decorrência da própria deficiência.

O reconhecimento da capacidade civil das mulheres com deficiência, especialmente as mulheres com deficiência intelectual e mental, é fundamental para o exercício de todos os direitos previstos na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, Lei nº 13.146/2015), incluído o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e à igual remuneração por trabalho de igual valor, sendo vedada qualquer restrição ao trabalho em face da natureza de sua deficiência.

Não é mimimi: As meninas e mulheres com deficiência muitas das vezes não comunicam a violência porque sequer sabem que foram violentadas, exemplo da mulher com deficiência intelectual, ou sequer conseguem expressar a violência, exemplo das mulheres surdas ou cegas, ou quando conseguem seus relatos são colocados em dúvida. O agressor pode estar dentro de sua própria casa e dele depende, daí porque é necessária a implantação de acesso irrestrito à informação e à denúncia por meio de mecanismos de acessibilidade da comunicação em delegacias, defensorias, ministério público e juizados (Braille, Libras, legenda, audiodescrição de imagens).



MULHERES IDOSAS:

Partindo-se do pressuposto de que a sociedade é de todas as idades, que os idosos devem ter a oportunidade de continuar contribuindo ativamente para o desenvolvimento da sociedade, é direito da pessoa idosa, art. 26 da Lei (Estatuto do Idoso), exercer uma atividade profissional em um ambiente saudável e seguro, com especial atenção às condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo. No local de trabalho onde a trabalhadora idosa exerce suas atividades, o empregador é obrigado a realizar as devidas adaptações, livre de barreiras físicas e psicológicas, com o ambiente devidamente dimensionado nos aspectos ergonômicos, como também deve organizar o trabalho levando em conta normas adequadas para produção, modo e conteúdo das tarefas a serem produzidas, tempo de duração e intervalos e descanso.

O Estatuto do Idoso e a recente Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas de 2015 garantem a preparação da mulher idosa para a aposentadoria.

Não é mimimi: A Organização das Nações Unidas (ONU), no Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, desenvolvido em 2002, propõe trabalhar no sentido de alcançar, entre outros: o reconhecimento da capacidade produtiva de trabalhadoras idosas, de maneira que possam continuar empregadas, e promover a consciência de seu valor no mercado de trabalho, inclusive a consciência de suas próprias possibilidades; a eliminação dos obstáculos por razões de idade em todos os setores produtivos de trabalho formal, incentivando a contratação de pessoas idosas e impedindo o desmerecimento de trabalhadoras em fase de envelhecimento, dando-lhes condições de se reciclarem ou requalificarem; o reconhecimento da obrigação de assistência dos trabalhadores mais jovens aos seus familiares idosos, incapazes ou doentes, permitindo-lhes afastamentos sem perdas no salário; a concertação dos estereótipos preconceituosos em relação às trabalhadoras idosas ou a candidatas idosas ao emprego, promovendo uma imagem realista sobre suas capacidades; o aumento dos percentuais de mulheres idosas no trabalho, em respeito à lei de proteção à mulher trabalhadora; e a preferência pelo trabalhador mais idoso para cargos de maior complexidade e visibilidade nas empresas.



MULHERES NEGRAS:

A mulher negra é duplamente vítima, do machismo e do racismo. Racismo é um conjunto de práticas que estabelece hierarquias sociais em favor de um grupo e contra outro pautado na raça ou etnia. A conjugação dos dois fatores de discriminação fica evidente no exemplo da desigualdade salarial: enquanto a mulher branca tem renda média equivalente a 74% do salário do homem branco, a renda da mulher negra é de 44% (fonte: Instituto Locomotiva a partir da PNAD 2017 – IBGE)

O feminismo negro abarca pautas como a intolerância religiosa, o extermínio de jovens negras e negros, o racismo estrutural, racismo institucional e o academicismo feminista.

Não é mimimi: O estudo do mapa da violência aponta que, na década de 2003 a 2013 (a Lei Maria da Penha foi publicada em 2006), o número de mulheres brancas assassinadas caiu em 9% e o número de mulheres negras assassinadas subiu em 54%.



MULHERES TRANS:

São as pessoas que, embora tenham sido designadas como pertencente ao gênero masculino, se identificam como sendo do gênero feminino. As pessoas transgêneras, sejam mulheres ou homens trans, transgridem as normas do sistema binário de gênero, o qual é considerado como único “inteligível”. Em razão disso, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas e invisibilizadas pela sociedade.

A pesquisa realizada pela Transgender Europe (TGEU) atualizou dados de levantamento feito de janeiro de 2008 até setembro de 2017. Em dez anos, nos 71 países monitorados, foram assassinadas 2.609 pessoas trans e gênero-diversas. Desse total 1071 foram mortas no Brasil. Esses números colocam o Brasil como o país em que mais pessoas trans e gênero-diversas são assassinadas. Outro dado que chama a atenção é a desigualdade na expectativa de vida dessa população por conta dessa violência. Enquanto dados da OMS e do IBGE colocam a média da expectativa de vida da população em geral em torno dos 72 e 75,8 anos respectivamente, 74% das vítimas estão na faixa etária entre 20 e 39 anos.

Não é mimimi: São raras as oportunidades de trabalho para as mulheres trans, levando a cerca de 90% delas para a prostituição.



“O ESPAÇOSO” OU MANSREADING:

Quando o homem ocupa muito mais espaço do que deveria. A gente observa esse comportamento diariamente, no transporte público, quando os homens se sentam com as pernas muito abertas, invadindo o espaço dos assentos vizinhos. O problema vem chamando a atenção no mundo todo, tanto que os serviços de transporte público de Nova Iorque e Madri já criaram campanhas de conscientização, para que os usuários utilizem adequadamente seu espaço. (Fonte: https://www.eldiario.es/sociedad/Ayuntamiento-Madrid-pegatinas-mansreading-municipales_0_651635575.html <https://www.nytimes.com/2014/12/21/nyregion/MTA-targets-mansreading-on-new-york-city-subways.html>)

Não é mimimi: sentar-se invadindo o espaço dos outros é falta de educação e demonstra desrespeito com a liberdade das pessoas a sua volta.



“O EXPLICA-TUDO” OU MANSPLAINING

Junção das palavras “man” - homem e “explaining” - explicando): é o hábito de o homem “explicar” a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais. Comportamento machista muito observado em reuniões e também em ambiente escolar.

Para evitar esse tipo de atitude, além de as mulheres sinalizarem que estão sendo alvo da prática, homens devem prestar atenção a sua forma de interagir com as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho.

Não é mimimi: a atitude de alguns homens de “explicar” o óbvio ou de explicar o que não foi perguntado cansa as mulheres e atrapalha o rendimento da equipe.



“O INTROMETIDO” OU MANTERRUPTING:

Junção das palavras “man” - homem e “interrupting” - interrupção: comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação.

Esse comportamento é observado em reuniões, quando uma mulher está palestrando e até mesmo em entrevistas. Exemplos da intromissão masculina na fala de uma mulher foram recentemente apontados em audiências no Supremo Tribunal Federal, quando os ministros homens interrompiam a participação da Presidente da casa, Ministra Carmen Lúcia.

É muito comum, quando uma mulher fala de forma mais assertiva, que seja taxada de “saliente” ou “mandona”, e, quando precisa levantar a voz justamente porque foi interrompida, logo é acusada de “histérica”.

Por isso, é preciso prestar atenção nas interações no ambiente de trabalho, para que todos tenham oportunidade de se expressar e de transmitir suas ideias, sem interrupção e sem menosprezo.

A empresa que garante o espaço de fala de suas funcionárias tem mais chances de dar oportunidade a boas ideias. Ao interromper as mulheres e não permitir sua participação, os colegas e chefes homens impedem que a perspectiva das mulheres seja agregada em seus negócios.

Não é mimimi: uma pesquisa que analisou as sessões da Suprema Corte norte-americana constatou que as julgadoras mulheres eram muito mais interrompidas do que seus pares do sexo masculino, inclusive pelos advogados homens, isso apesar de se manifestarem menos que os colegas. Ou seja, elas já tinham menos espaço para falar e, quando falavam, eram mais interrompidas. Fonte: Jacobi, Tonja and Schweers, Dylan, Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments (October 24, 2017). 103 Virginia Law Review 1379 (2017); Northwestern Law & Econ Research Paper No. 17-03. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2933016>



“O LADRÃO DE IDEIAS” OU BROPRIATING:

Junção de “brother” - irmão” e “appropriating” - apropriação: o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela.

Esse comportamento costuma aparecer no ambiente de trabalho, inclusive porque muitas vezes as ideias expressadas pelas mulheres não recebem a mesma confiança que as dos homens. Assim, quando um homem repete a mesma manifestação já feita por uma mulher, acontece de as pessoas lhe darem mais crédito. É decorrência do comportamento machista que entende a mulher como pessoa de capacidade inferior, valorizando, portanto, mais aquilo que vem dos homens do que o que vem das mulheres.

Para evitar a prática no ambiente de trabalho, é fundamental que seja respeitado o espaço de fala das mulheres e que suas ideias tenham o devido crédito e valorização, na mesma proporção que o estímulo dado aos colegas homens.

Não é mimimi: Muitos inventos atribuídos a homens foram, na verdade, criações de mulheres, como o jogo banco imobiliário e o descobrimento da fissão nuclear: https://www.huffpostbrasil.com/entry/11-women-who-did-groundbreaking-things-that-men-got-the-credit-for_us_58ca9e67e4b00705db4ca2f5



“O MANIPULADOR” OU GASLIGHTING:

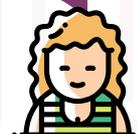
“Gaslight” é a luz do candeeiro a gás, e a palavra gaslighting é referência a uma peça de teatro de 1938 e um filme de 1944, em que o marido, para ficar com a fortuna da esposa, tentava fazer com que ela acreditasse que estava louca, utilizando, dentre outros métodos, a manipulação da luz do candeeiro.

Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. Frases como “você está louca”, “você está exagerando”, “não foi isso que aconteceu”, além da manipulação dos fatos para que a vítima se sinta culpada compõem o quadro do gaslighting.

A prática é tão grave que realmente pode deixar sequelas psíquicas na vítima e muitas vezes é a explicação por trás de um relacionamento abusivo. A mulher pode demorar muito e precisar de ajuda especializada para perceber que seu parceiro a está manipulando e que não deve suportar esse tipo de atitude.

No ambiente de trabalho, pode se manifestar nos casos de assédio moral e assédio sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio nenhum, ela é que interpretou mal. Por isso é tão importante a existência de canais de denúncia e apoio às vítimas de assédio.

Não é mimimi: psicólogos explicam a existência do fenômeno do gaslighting como uma prática de dominação em que a vítima tem muita dificuldade de identificar a conduta do agressor como violência.



“O RECLAMÃO” OU MALE TEARS:

É o homem que alega ser vítima de “machismo reverso” e insiste em ser protagonista em assuntos de temática feminista, roubando o “lugar de fala” de quem realmente é o oprimido no caso concreto, ou seja, a mulher.

Não é mimimi: É legal se colocar no lugar do outro para tentar entender seu sofrimento, mas a gente tem que entender que nenhum homem vai conseguir saber exatamente como se sente uma mulher que todos os dias sofre algum tipo de violência pelo simples fato de ser mulher, por isso, meu amigo, deixa ela falar.



O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO FICA PREJUDICADO (PELA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA): A LONGO PRAZO, GERA EMPREGO E DESEMPREGO QUE CAUSA UMA MÁ-REPUTAÇÃO PROFISSIONAL PARA A MULHER NO MERCADO DO TRABALHO, AUMENTA O TURNOVER, PODENDO DIMINUIR DE FORMA PERMANENTE A PRODUTIVIDADE E SALÁRIO DA MULHER.

CONCEIÇÃO DE MARIA MENDES DE ANDRADE, INSTITUTO MARIA DA PENHA



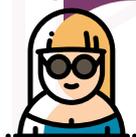
PORNOGRAFIA DE VINGANÇA OU “REVENGE PORN”:

É a divulgação sem consentimento de fotos ou vídeos íntimos, geralmente após separação do casal ou com simples intuito de prejudicar a reputação da mulher. É uma demonstração muito clara da discriminação de gênero, pois embora muitas vezes o homem também apareça nas imagens, somente a mulher é vítima de julgamento moral e quase sempre é culpabilizada. As consequências para a imagem da vítima são devastadoras, pois é muito difícil conter a disseminação do conteúdo uma vez que ele caia na rede.

Para se proteger e saber como agir nesses casos, veja mais informações em <https://pornografiadevinganca.com/>.

Empregadores devem sempre orientar os trabalhadores a não propagar esse tipo de material, especialmente nos e-mails corporativos e grupos de whatsapp.

Não é mimimi: Há risco de suicídio entre as vítimas desse tipo de crime, pois é muito difícil para a mulher recuperar a autoestima após um episódio desse tipo, como foi o caso da italiana Tiziana Cantone, que teve um vídeo vazado pelo ex-namorado, e acabou sendo vítima de piadas até mesmo em programas “humorísticos” de televisão em seu país. (<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2017/02/o-suicidio-de-tiziana-cantone-poderia-ter-sido-evitado.html>).



PATRIARCADO:

O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, conseqüentemente, da mulher e filhos. Posteriormente foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social baseado no controle dos homens sobre as mulheres.

Não é mimimi: A ausência de participação de mulheres em certas profissões e na política são consequência da sociedade patriarcal que, por meio da divisão sexual do trabalho, sempre atribuiu ao homem atividades produtivas e de valor social e às mulheres a área reprodutiva, associada a cuidados e afazeres domésticos.



SÍNDROME DO DESAMPARO APRENDIDO:

“Quando o abuso se torna um hábito”. Cientificamente é reconhecido que a repetição da violência faz com que a vítima não consiga reagir. A manipulação constante faz com que a vítima se sinta impotente para lidar com a situação. Esta síndrome pode explicar a razão pela qual a vítima nem sempre procura a polícia ou órgãos de apoio.

Não é mimimi: Para sair desse círculo vicioso, o primeiro passo é reconhecer o desamparo e procurar ajuda profissional. A pessoa deve aprender a acreditar em si e assim recuperar a autoestima.



SORORIDADE:

O termo vem do latim “soror”, que significa “irmã”. É, portanto, união poderosa entre mulheres, que visa romper com a ideia de competitividade e rivalidade, prevalecendo a empatia, o respeito, a escuta, o companheirismo e o sentimento de irmandade. A sororidade fortalece as ações coletivas do movimento feminista.

Não é mimimi: É muito importante, por exemplo, que, nos casos de assédio sexual no trabalho, haja uma solidariedade entre as vítimas e demais colegas para evitar que o assediador continue com sua prática ilícita e receba a devida punição.



i A CADA 2.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE OFENSA VERBAL NO BRASIL. (INSULTADAS, HUMILHADAS OU XINGADAS)

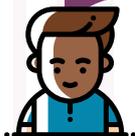
DADOS DO RELÓGIOS DA VIOLÊNCIA DO INSTITUTO MARIA DA PENHA

TETO DE VIDRO:

O fenômeno do teto de vidro registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho. O modelo do teto de vidro traz a tona as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres advindas da cultura ou de preconceitos inconscientes (viés inconsciente). Embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos, como a difícil tarefa de conciliar a vida familiar e a profissional ou cercada da atribuição de qualidades profissionais vinculadas a características socialmente construídas em torno da mulher (fragilidade, instabilidade, insegurança, entre outras).

Em comparação com os colegas homens, as mulheres tem carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque na empresa.

Não é mimimi: O teto de vidro reduz a participação feminina em órgãos colegiados ou cargos de mando e gestão, bem como no acesso a bolsas ou outros benefícios. No parlamento brasileiro, as eleições de 2018 produziram um aumento do número de mulheres na Câmara dos Deputados. Atualmente, elas correspondem a 15% dos cargos de deputado federal (antes era 10%). No Senado, o número reduziu de 13 para 12 cadeiras, permanecendo estagnado em 15% do total. Em setembro de 2017, embora o número de bolsas concedidas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq fosse praticamente o mesmo para homens e mulheres, a bolsa de Pesquisador Sênior do CNPq somente foi concedida a 27 mulheres entre 112 pesquisadores. Esta categoria é reservada ao pesquisador que se destaque entre seus pares como líder ou paradigma na sua área de atuação e que permaneceu por pelo menos 15 anos nos níveis 1A ou 1B. Em 2015, uma em cada quatro pesquisadores de nível 1A eram mulheres. Fonte: <http://www.generationnumero.media/2mulheres-representam-metade-da-producao-cientifica-no-brasil-mas-sao- apenas-25-em-categoria-mais-alta-do-cnpq/>



TRÁFICO DE PESSOAS:

Traficar seres humanos significa comercializar gente, tornar o ser humano uma mercadoria, um bem de consumo, uma coisa com valor imediato, efêmero, que perde sua essência pelo desgaste do uso.

Dentre as principais causas apontadas pela OIT estão a ausência de oportunidades de trabalho, a discriminação de gênero, a emigração indocumentada (sem documentos que confirmem a entrada regular no país) e o turismo sexual, dentre outras. O tráfico de pessoas pode ter como finalidade a exploração sexual, o trabalho escravo e o tráfico de órgãos.

Não é mimimi: O tráfico de pessoas é a terceira maior atividade criminosa no mundo, superada apenas pelo tráfico de drogas e armas. A Organização Internacional do Trabalho – OIT calcula que o crime gera um lucro anual de quase 32 bilhões de dólares, sendo que 7% das vítimas são mulheres: 51% maiores de 18 anos e 20%, com idade menor de 18 anos. Desse percentual, aproximadamente 83% têm entre 18 e 29 anos, são pobres e com baixa escolaridade.



VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER:

É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Conforme a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher), violência contra a mulher é “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (Capítulo I, Artigo 1º).

Esse tipo de violência, que atinge mulheres das mais diversas classes sociais, é um fenômeno estrutural, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser entendido como um problema de ordem privada.

Na pesquisa “A Voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres”, promovida Instituto Avon em parceria com a Folks Netnográfica, observou-se o crescimento da discussão sobre a violência contra a mulher no ambiente digital, sendo o 26º assunto mais comentado na internet.

Não é mimimi: O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e 5º país que mais mata mulheres (4,8 mulheres mortas para 100.000 habitantes), sendo que 503 mulheres são agredidas por hora; em 2016 5,2 milhões de mulheres sofreram assédio em transporte público; 30% sofre algum tipo de violência durante a vida; o lugar mais perigoso é dentro de casa; a cada 12 segundos ocorre um estupro.



VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

Violência doméstica é todo tipo de violência praticada entre os membros que habitam um ambiente familiar em comum. Pode ser entre pessoas unidas por laços de sangue (como pais e filhos) ou na forma civil (marido e esposa, genro e sogra). É possível também a violência doméstica infantil, sendo mais grave porque as crianças são mais vulneráveis e não tem meios de defesa. A violência doméstica traz sequelas físicas, emocionais e comportamentais muitas vezes permanentes.

O Código de Processo Penal, alterado pela Lei nº 13.721/2018 estabelece que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher.

Não é mimimi: A mulher que passa por situação de violência doméstica deixa de comparecer ao trabalho a média de 18 dias no ano, o que gera uma perda estimada de 65 milhões de reais para as mulheres no Nordeste, segundo o Instituto Maria da Penha. Além do mais, a mulher muitas vezes chega atrasada, tem menor capacidade de concentração, de tomada de decisões, o que gera maior stress e deteriora seu capital humano.



A CADA 1.4 SEGUNDO, UMA MULHER É VÍTIMA DE ASSÉDIO NO BRASIL. A CADA 4.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO NO BRASIL.

DADOS DO RELÓGIOS DA VIOLÊNCIA DO INSTITUTO MARIA DA PENHA

LIGUE 180 - CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA:

O Ligue 180 é um serviço gratuito do governo federal que atende ininterruptamente os pedidos de informações sobre direitos das mulheres e registra denúncias de violência, realizando quando necessário o encaminhamento para os vários órgãos da rede de atendimento. Foram registradas 72.839 denúncias de janeiro a junho de 2018. As 5 formas de violências mais frequentes são: violência física (34.000 casos), violência psicológica (24.378 casos), violência sexual (5.978 casos), violência moral (3.381 casos) e cárcere privado (2.611 casos). Os estados que aparecem com os maiores números de atendimentos foram São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Bahia. Entre as regiões, a Norte registrou o maior crescimento de denúncias em comparação com o primeiro semestre de 2017. No Amazonas o aumento foi de 34,8%, em Roraima 34,6% e no Amapá 6,1%.



(Adaptado da pirâmide do @ziifiing)

MARCOS LEGAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

- **Constituição Federal** – artigo 3º, artigo 5º, inciso I, artigo 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XV, XXX.
- **Da Proteção do Trabalho da Mulher - Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra a Mulher** - Art. 372 a 400 da CLT.
- **Convenção 111 da OIT**
- **Lei Maria da Penha** - Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.
- **Lei 9.029/1995** - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.
- **Agenda 2030 da ONU** - objetivos de desenvolvimento sustentável Objetivo nº 5. Igualdade de Gênero. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

- **Assédio Sexual/Artigo 216-A do Código Penal** - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função.

- **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher** - Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher**

- **Convenção de Belém do Pará**

- **Declaração de Pequim Adotada pela Quarta Conferência Sobre as Mulheres**

- **Princípios de Yogyakarta (2007)**

- **Princípios Sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual de Identidade de Gênero**

- **Cartilha Sobre Assédio Sexual (MPT)** – disponível em http://prt10.mpt.mp.br/images/Cartilha_Ass%C3%A9dioSexual.pdf

- **Vídeos Sobre Assédio Sexual (MPT e OIT)** – disponível em https://www.youtube.com/watch?v=M_nGxBoVEeY

- **Cartilha Sobre Assédio Moral nos Esportes** – disponível em <https://extranet.cob.org.br/CMS/Handlers/RecuperaDocumento.ashx?codigo=5118>



O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e o 5º país que mais mata mulheres. Durante a vida, 30% das mulheres sofrem algum tipo de violência, sendo que são 503 mulheres agredidas por hora e uma mulher estuprada a cada 12 segundos. No ambiente de trabalho a violência se manifesta principalmente pela discriminação, assédio moral e assédio sexual.

O **Ministério Público do Trabalho**, por meio do **GTGênero/COORDIGUALDADE**, oferece à sociedade brasileira esta cartilha com conceitos relacionados à violência contra a mulher com o objetivo de facilitar o diálogo entre trabalhadores, empresas e sindicatos, a fim de estimular a implementação de códigos, convenções coletivas e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação na empresa.

Este é um problema de todos!

Todos nós podemos contribuir para sua solução!