

EMPRESAS UNIDAS PELOS DIREITOS DAS MULHERES

Como podemos contribuir para
prevenir e enfrentar a violência
contra mulheres e meninas?



APRESENTAÇÃO

Com frequência, acompanhamos **notícias e relatos das mais variadas formas de violência contra mulheres no Brasil e no mundo**. Mesmo com as subnotificações e dificuldades de apuração, **os números são alarmantes**. Dados do Mapa Nacional da Violência de Gênero¹ de 2023 apontam que:

- **25.458.500 mulheres** já sofreram algum tipo de violência doméstica ou familiar na vida;
- **409.580 mulheres** foram vítimas de ameaça, lesão corporal, homicídio ou feminicídio;
- **529.690 mulheres** recorreram à medida protetiva de urgência, mas apenas **67%** foram **concedidas**;
- **3.365 mulheres** foram **vítimas de homicídio** e **1.127 de feminicídio**, o que equivale a **1 feminicídio a cada 100 mil mulheres**;
- **4 em cada 10 casos** ocorreram dentro de casa.

Só em 2022, foram registrados **47.857** casos de violência sexual, sendo que **68%** das vítimas eram menores de idade.

O **feminicídio entre mulheres pardas e pretas é maior** em comparação a outras raças/cores: **0,91** e **0,76**, respectivamente, **a cada 100 mil mulheres**; entre mulheres brancas, a taxa é de **0,34 a cada 100 mil**. Isso nos mostra que **enfrentar a violência contra mulheres e meninas é também empreender esforços para enfrentar o racismo**.

Estamos lidando com mortes que poderiam ser evitadas. Mortes anunciadas, especialmente porque grande parte dos assassinatos de mulheres tem como autor companheiros ou ex-companheiros. Houve um momento em que essas mulheres pediram ajuda? O que aconteceu quando elas procuraram a rede de enfrentamento à violência, os serviços de acolhimento, o sistema de justiça? Provavelmente, há um histórico de violências sofridas - física, psicológica, sexual, patrimonial e moral - que antecedem sua morte. Esses dados indicam que, apesar de variados esforços, ainda há muito a se fazer.

E por que a violência persiste, se já temos um conjunto de direitos que asseguram a igualdade entre mulheres e homens, com leis nacionais e internacionais que protegem as meninas e mulheres e estabelecem a

¹ <https://www9qs.senado.leg.br/extensions/violencia-genero-mashup/index.html#/inicio>

violência contra elas como uma grave violação de direitos humanos? Que ações podemos desenvolver para enfrentarmos, adequadamente, o problema? Como construir caminhos efetivos para apoiar as mulheres no exercício de seu direito a uma vida livre de violências dentro e fora dos seus espaços de trabalho?

Responder a essas perguntas não é tarefa fácil. O desafio é enorme. Afinal, esse é um **fenômeno complexo e sistêmico** que envolve desde as expectativas sobre a construção de nossas relações sociais, até as práticas que alicerçam nossa formação e constroem – cotidianamente – nossas subjetividades.

Perceber a violência por esse prisma exige o reconhecimento de que ela não se restringe às suas formas mais óbvias e visíveis (como lesões físicas e hematomas), nos invocando a refletir sobre as demais violações às quais mulheres e meninas são submetidas ao longo de suas vidas. Com isso, queremos dizer que o **desrespeito aos direitos das mulheres é socialmente construído e está na raiz da violência de gênero**.

Nesse caminho, vamos elaborando processos de nomeação: violência doméstica e familiar, assédios sexual e moral no trabalho, violência na internet, violência contra meninas no espaço escolar, violência contra as mulheres com deficiência e sua interface com outros marcadores sociais, violência contra as mulheres em conflitos armados, em situações de guerra, violência contra as mulheres em tempos de isolamento social, violência dentro e fora das empresas! A lista é extensa, sendo este rol apenas exemplificativo.

Em reconhecimento a isso, cada vez mais percebemos iniciativas públicas e privadas que abordam a questão: das artes às ações governamentais, das escolas às atividades comunitárias, passando pela publicidade e, mais recentemente, pelas empresas.

Este é o objetivo deste material: por meio da experiência adquirida desde 2019 com a **Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas**, convidamos você a **refletir sobre o papel do setor privado nesta seara e, assim, empreender esforços para a construção de soluções criativas, articuladas e duradouras que colaborem para uma sociedade sem violência contra meninas e mulheres**.

COMO A VIOLÊNCIA CONTRA MENINAS E MULHERES IMPACTA O SETOR PRIVADO?

Entende-se a violência de gênero como aquelas violações cometidas em razão do gênero das pessoas envolvidas. Isso significa que, ao menos teoricamente, homens e mulheres podem ser vitimizados.

Na prática, no entanto, a referida expressão se tornou quase um sinônimo de violência contra mulheres e tem sido definida como qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, adotada pela OEA em 1994). Afinal, são elas que, em todo o mundo, e historicamente, configuram-se como o grupo mais afetado.

As violências de gênero **podem se manifestar de diversas formas** e costumam ser classificadas a partir de **suas características** (física, sexual, moral, psicológica, virtual e patrimonial) ou **espaço de ocorrência e tipo de relações envolvidas** (assédios moral e sexual, importunação sexual, violência doméstica e intrafamiliar).

Nos interessam aqui, em particular, **duas dessas expressões** anteriormente mencionadas: a **violência doméstica e intrafamiliar**, e os **assédios sexual e moral**. Afinal, durante muito tempo, essas violações foram consideradas restritas aos espaços privados ou foram simplesmente negligenciadas em termos de quais são seus impactos negativos para o sujeito e para as corporações.

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E INTRAFAMILIAR

Faz referência à violência **sofrida no ambiente doméstico** e que pode assumir as formas **física, moral, sexual, patrimonial, virtual ou psicológica**. Ela acontece no contexto das relações entre os membros da comunidade familiar, formada por **vínculos de parentesco natural** (pai, mãe, filha etc.) ou **civil** (marido, sogra, padrasto ou outros), por **afinidade** (por exemplo, o primo ou tio do marido) ou **afetividade** (amigo ou amiga que more na mesma casa).



Por muito tempo, essa forma de violência **foi considerada um problema privado**, a ser resolvido entre as partes envolvidas e sobre o qual o mundo do trabalho - e até mesmo o Estado - não teria qualquer responsabilidade.

Quem nunca ouviu a expressão

“em briga de marido e mulher não se mete a colher”?

Essa percepção tem se transformado, de modo a convocar não apenas todo e qualquer sujeito, mas também toda e qualquer instância, em sua responsabilidade para enfrentar esse fenômeno e alterar essa realidade. Afinal, tem-se compreendido que **a experiência da violência vivida tem impacto direto no pleno desenvolvimento de todas as potencialidades no mundo do trabalho. Como “deixar os problemas pessoais em casa” quando estamos falando de violência? Nessas situações, é possível separar vida pessoal e profissional?**

A Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar com a Mulher (PCSVDFMulher)² aponta que **a violência contra as mulheres tem relação direta com a sua capacidade de trabalho**, afetando sua produtividade, sua autonomia e sua capacidade decisória. Além disso, impõe gastos e prejuízos para empresas relacionados a **danos à reputação**, à queda de **produtividade**, maior **turnover**, comprometimento da capacidade da empresa de **proporcionar saúde e segurança adequadas aos colaboradores**, prejuízo na capacidade dos funcionários de **chegar ou permanecer no trabalho**, **problemas relacionais** (equipe) e adoecimentos psíquicos dos colaboradores em função

²A PCSVDFMulher é uma iniciativa do Instituto Maria da Penha em parceria com a Universidade Federal do Ceará e tem como objetivo compreender que a violência contra as mulheres, entendida como uma violação de direitos humanos, possui impactos socioeconômicos na vida das mulheres e de suas famílias, repercutindo no desenvolvimento do país. Para saber mais: <https://www.institutomariadapenha.org.br/projetos/pesquisa-pcsvdfmulher.html>. Acesso em 14/12/2020

de sentimentos de **ansiedade, depressão** ou **vergonha da experiência de violação**, por exemplo.

Esses prejuízos também são identificados em situações de violência ocorridas dentro dos locais de trabalho, ainda que suas dinâmicas, personagens e espaços de manifestação sejam distintos.



ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Organizações e espaços de trabalho são compostos por seres humanos. Sendo assim, é impossível ignorar como as diferentes relações, ideias, atitudes e opiniões se atravessam. Essa diversidade começa no momento da contratação e deve continuar nas ações cotidianas de investimento em **estratégias que dão às mulheres e minorias o espaço para existirem em sua plenitude.**

ASSÉDIO MORAL

Pode ser definido como a **exposição de pessoas, dentro do espaço de trabalho, a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada**, e costuma se manifestar por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade de sua vítima.

É uma **forma de violência** que tem como objetivo **desestabilizar emocional e profissionalmente** o indivíduo e pode ocorrer por meio de **ações diretas** (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou **indiretas** (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

ASSÉDIO SEXUAL

É compreendido como **toda e qualquer conduta indesejada, com natureza sexual, que restrinja a liberdade sexual de sua vítima**, podendo se manifestar de maneiras variadas.

Diferentemente do assédio moral, reiteração da conduta não é imprescindível para a sua caracterização: **um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima**.

Na prática, isso significa que uma organização caracterizada por conflitos, situações de sobrecarga de trabalho, stress, baixa autonomia, insegurança, disputa de interesses, microgerenciamento e vieses/atos discriminatórios potencializam a probabilidade de dinâmicas violentas, sejam elas diretas (e.g., casos de assédio) ou indiretas (e.g., negligência com, ou retaliação a vítimas de violência doméstica). Nesse sentido, **criar uma organização na qual a diversidade possa prosperar, que garanta oportunidades genuinamente igualitárias e que seja livre de violência, exige um esforço dedicado.**

É preciso um **compromisso ético na construção de uma sociedade sem violência contra mulheres e meninas.** Compromisso esse que preserve sua integridade física e psíquica e que garanta, ainda, negócios mais rentáveis, competitivos³ e capazes de interferir no desenvolvimento econômico de forma ampliada e global.



³ Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work. UN Women, 2019. Disponível em <https://www.unwomen.org/-/media/headers/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>. Acesso em 14/12/2020.

A COALIZÃO EMPRESARIAL

Conforme previsto nos tratados internacionais⁴ de proteção dos Direitos Humanos, os Estados são obrigados a empreender esforços para erradicar a violência contra as mulheres e meninas, tanto no âmbito privado quanto no público. Porém, o compromisso de efetivação dessas práticas não se restringe a ele. Afinal, é responsabilidade de toda a sociedade promover e se engajar em ações que contribuam para a construção de relações mais democráticas, tendo as empresas um lugar estratégico nesse esforço⁵.



Cientes do compromisso do setor privado e de seu lugar estratégico em nossa sociedade, a **Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas** foi constituída com o objetivo de **transformar vidas e promover mudanças, investindo em ações preventivas e de cuidado, dentro e fora das empresas**⁶.

4 A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres e meninas está prevista especialmente na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW - ONU - 1979), na Declaração sobre Eliminação da Violência contra as Mulheres (ONU - 1993) e Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (OEA - 1994). 5 Step It Up for Gender Equality: How Business and Philanthropic Leaders can be game changers for Women UN Women, 2015. Disponível em: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un%20women%20_step%20it%20up%20brochure_rd8_snglpgs-web.pdf?la=en&vs=2811. Acesso em 14/12/2020 6 Para saber mais: www.coalizacaoempresarial.com.br

A Coalizão tem por missão articular as empresas para que desenvolvam ações pelo fim dos assédios sexual e moral no ambiente de trabalho, de apoio às mulheres em situação de violência de gênero nas corporações e em suas cadeias de valor e para a construção de uma sociedade livre de violência contra mulheres e meninas.

Para atingir seus objetivos, a Coalizão possui os seguintes pilares de atuação:

- ✓ **Governança:** gestão eficiente e eficaz da iniciativa;
- ✓ **Comunicação:** interna e externa, focada no aumento da conscientização, conhecimento e volume de informações para reconhecer e saber como atuar diante da violência contra mulheres e meninas;
- ✓ **Treinamento e Educação:** oficinas de formação, treinamentos, benchmarking e capacitação para desenvolvimento de políticas e procedimentos efetivos no enfrentamento à violência contra mulheres e meninas;
- ✓ **Advocacy:** ação coordenada e com alto poder de incidência em políticas públicas, visando o engajamento de empresas, organizações da sociedade civil, agências internacionais e governo.

PARA PENSAR OS CAMINHOS

Na coordenação de esforços empreendidos pela Coalizão e desenvolvidos internamente por cada empresa, é preciso entender, como ponto de partida, que quando nos dispomos a desenvolver ações de prevenção e, especialmente, de acolhimento, nos tornamos corresponsáveis na resposta às demandas apresentadas.

**O que
faremos
com elas?**

**Como
lidaremos com
a demanda
que nos
chega?**

**Com quem
mais
dialogaremos
para poder
atuar de forma
responsável?**



Nesse sentido, não podemos agir sozinhas(os). Sem o apoio da rede e o envolvimento dos atores sociais estratégicos, a vontade de mudança tende a ser frustrada. Frustração essa que atinge tanto quem se propõe a ajudar, como quem procura escuta e acolhimento.

Por isso, tão importante quanto pensar ações, é **reconhecer quais os limites daquilo que nos propomos a construir** e, mais ainda, **compreender o que significa**, para a sua organização, **o enfrentamento da violência contra as meninas e mulheres**. Precisamente:

- **Que ações** foram desenvolvidas?
- **O que aprendemos** com elas?
- **Que aspectos** podem ser melhorados?
- **Que obstáculos** enfrentamos?
- **Que facilidades e parcerias** construímos?



Afinal, para fazer o futuro, é preciso, antes de tudo, **conhecer o passado e reconhecer o presente!**

Pensando nisso, defendemos que **boas práticas são construídas a partir de boas perguntas**. E boas perguntas são aquelas que nos **colocam desafios e que nos apontam caminhos nos quais uma trajetória pode ser construída**. Boas perguntas são, ainda, aquelas que suscitam reflexões e novas perguntas, num **contínuo de avaliação e revisão internas e externas**.

AS PERGUNTAS QUE ORIENTAM O PROCESSO

Entendemos que a pergunta em torno da qual gravita qualquer iniciativa de enfrentamento à questão da violência contra as mulheres no setor privado seja:



**A minha
ação/iniciativa
respeita a
autonomia
das mulheres?**

Entendemos que essa pergunta não seja apenas um ponto de partida; ela **é a pergunta central que deve percorrer todo o processo de escuta, cuidado e busca de soluções**. Não importa se as ações desenvolvidas são palestras sobre o tema, rodas de conversa, denúncia no canal/ouvidoria da empresa, atendimento realizado pelos profissionais da saúde ou da área de recursos humanos. **As mulheres**, quer estejam em situação de violência ou não, **devem ter reconhecidos seus direitos e autonomia** para que possam decidir de que maneira querem conduzir seus caminhos.

Na teoria, parece simples: basta escutar, oferecer ajuda, informar os direitos que ela possui, garantir sua permanência no trabalho e encaminhar o caso, quando necessário, para as autoridades. Respeitando, sempre, sua individualidade.

Na prática, a história é outra:

quando pensamos em situações de violência, com frequência observamos experiências individuais serem encaixadas em um padrão. Parece que os ouvidos “se acostumam” às histórias, tirando delas suas especificidades e dores. Não raro, ainda, acompanhamos profissionais incomodados com as escolhas feitas pela colaboradora e, assim, o desejo de “fazer a diferença” dá lugar ao desconforto, aos apontamentos e ao julgamento. Como resultado, perde-se a potência de transformação e, no lugar, reproduzem-se as violências que nos propusemos a combater.



COMO ESTRUTURAR A MUDANÇA

A esta altura da leitura, talvez você esteja se perguntando:

Mas como coloco em prática essa percepção da complexidade do fenômeno, como construo ações que de fato respeitem a autonomia das mulheres e como preparo minha organização para tal tarefa?

O que devo fazer se algo não der certo?

Como posso avaliar o impacto de minhas ações na vida das mulheres?

Nesse cenário, temos duas notícias: **uma boa e uma ruim.**

Começemos pela ruim: **não há um único caminho possível e/ou uma receita pronta.** Afinal, cada empresa é um universo em si mesmo, assim como cada mulher. Dito isso, nos cabe apresentar a notícia boa: essa mesma ausência de fórmulas prontas nos abre a **possibilidade de descobrir e construir muitas e diversas maneiras de enfrentar as situações**, a partir das potencialidades de cada pessoa e de cada organização.

Não há formas prescritas e pré-estabelecidas. **Existem boas práticas e boas iniciativas.** Talvez elas funcionem em uma determinada cultura organizacional e não funcionem em outras. Por isso, insistimos: o que trazemos a seguir não é um manual fechado e pronto, mas **reflexões e sugestões que,** baseadas em experiências, estudos, acertos e erros, **podem servir de inspiração para que a sua empresa também seja capaz de trilhar essa jornada.**

Pequenas ações se tornam potentes **quando abrimos espaços para que vozes silenciadas contem suas histórias!**

- 1. Ponto de partida - diagnóstico inicial e reconhecimento da existência do problema:** antes de implementar qualquer ação interna, é muito importante que a empresa faça o movimento de olhar para a sua própria história, investigando como tem visto e enfrentado o problema (ex.: Já aconteceu algum episódio de violência com nossas(os) colaboradoras(es) e/ou terceirizadas(os)? Como atuamos na ocasião?). Também é importante perceber qual o perfil sociodemográfico das colaboradoras e colaboradores, a que territórios pertencem, que espaços ocupam dentro da hierarquia, que funções desempenham e, principalmente, qual a disponibilidade da alta liderança para se engajar nessa tarefa.

2. Compreensão da estrutura do problema: para além de um olhar interno e retrospectivo, é preciso verificar o nível de conhecimento a respeito do tema e se certificar de que a equipe que encabeçará essas iniciativas esteja disposta a se aprofundar no assunto. Considere, portanto, as seguintes questões:

O que sabemos sobre violência contra meninas e mulheres?

Comprendemos o desejo de muitas mulheres não denunciarem seus agressores?

O que sabemos da mulher/menina que nos propusemos a assistir? Ex.: Sabemos como é a região onde ela mora? Qual é sua rede de apoio primária - família e amigas(os)? Conhecemos suas condições familiares? Quais relações ela possui? De que forma sua família (nuclear e extensa) percebe a violência contra as mulheres?

São perguntas importantes para auxiliar a construção de um caminho da escuta no processo de acolhimento e atendimento. Conhecer a história de vida das mulheres, suas relações pessoais e as pessoas da sua rede de familiares e amigas(os) é fundamental para construir as estratégias de cuidado e proteção.

3. Identificação de parceiros: o enfrentamento à violência não se faz só. Por isso, indicamos uma avaliação de quem são ou serão os parceiros (internos e externos) da empresa. Para isso, avalie:

Sabemos quais os serviços públicos disponíveis e acessíveis?

Temos diálogo com esses serviços?

Estamos atentas(os) ao desenvolvimento e execução das políticas públicas no território em que atuamos?

Com quais profissionais das instituições da rede de atendimento e enfrentamento podemos contar?

Essas perguntas são importantes, pois a construção e a execução de políticas públicas de enfrentamento à violência contra as mulheres são responsabilidade do Estado e as empresas, considerando o lugar estratégico que ocupam, podem, inclusive, desenvolver estratégias de advocacy.

- 4. Desenvolvimento de uma política interna coerente [compliance]:** olhar para a cultura organizacional interna é fundamental. Já que estamos falando de um fenômeno social, é importante refletir sobre como as relações desiguais entre mulheres e homens dentro do ambiente de trabalho também se expressam por meio do assédio. Mais do que uma série de intenções, o setor de Compliance tem papel fundamental na criação e gestão das práticas para o enfrentamento da violência quando ela acontece dentro da empresa. Por exemplo: o que fazemos quando a pessoa autora da violência faz parte do nosso quadro de pessoal?
- 5. Oferta de treinamento adequado:** para que se modifique a cultura interna de uma organização, é fundamental que se ofereça treinamento adequado para garantir que existam profissionais treinadas(os) e capacitadas(os) para atuar com o tema, sejam internos ou não. Avalie: as(os) profissionais da nossa empresa estão treinadas(os) para compreender a individualidade das mulheres? Conseguem perceber se há diferenças ao lidar com as colaboradoras dentro da estrutura/hierarquia da empresa? Quais setores da nossa empresa estão engajados em ações para lidar com a questão? Quais profissionais/parceiros podem nos auxiliar nos processos de formação?

- 6. Construção de “awareness”:** paralelamente à construção de ações de prevenção, cuidado e responsabilização, é preciso que se trabalhe em sua divulgação. Afinal, a mudança na política organizacional precisa ser compartilhada com todas(os) as(os) colaboradoras(es) que possam se beneficiar de sua existência. Para que isso seja possível, deve-se investir em campanhas internas e externas, lembrando que a forma como comunicamos aquilo que queremos dizer a respeito da violência deve ser capaz de abrir a escuta para quem é mais reticente ou refratário ao tema.



7. Avaliação, implementação e monitoramento: a palavra implementação não está localizada entre avaliação e monitoramento de forma aleatória, pelo contrário, localiza-se no meio para nos trazer a ideia de que não estamos diante de situações imutáveis. Afinal, para que avaliemos e monitoremos, faz-se necessária a implementação de ações iniciais, mas dado esse passo, é importante perceber que a história não fica estacionada para que, calmamente, analisemos o passado e pensemos no futuro. Para isso, acione os parceiros e envolva também colaboradoras(es).



- 8. Cuidar de quem cuida:** por fim, mas não menos importante, vale nos perguntarmos sobre os cuidados que nossas empresas despendem às e aos profissionais que estão engajadas(os) nas ações de prevenção e enfrentamento à violência. Dizemos isso porque não são pequenas as chances de adoecimento e sofrimento que o cuidado e o trabalho com a temática da violência podem trazer. Assim, é importante que haja uma estrutura interna na qual as(os) profissionais engajadas(os) na temática possam trocar experiências, suas percepções e avaliações sobre as situações vividas nos atendimentos e/ou acolhimentos.



SETE AÇÕES QUE AS EMPRESAS PODEM IMPLEMENTAR PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



- 1.** Conscientização da alta liderança sobre as relações de gênero e os impactos na cultura da violência.
- 2.** Adesão à Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas para se desenvolver sobre o tema, trocar experiências e articular redes interinstitucionais dedicadas à agenda.

- 3.** Estruturação de programa de compliance, com canal de denúncia independente, treinamento da equipe e fluxo específico para situações de discriminação, assédio e violência de gênero.
- 4.** Implementação de serviço especializado no atendimento a mulheres colaboradoras em situação de violência, de preferência com parcerias com equipamentos públicos de defesa dos direitos da mulher.
- 5.** Treinamento de gestores para lidar com relatos de violência contra mulheres na equipe, identificar sinais de violência e proceder acolhimento às vítimas.
- 6.** Programa de desenvolvimento de carreiras femininas e outros grupos minorizados, com equidade de oportunidades e construção de ambientes psicologicamente seguros.
- 7.** Implementação de Programa de Desenvolvimento de Masculinidades Saudáveis, com ações de diálogo aberto e escuta empática com os homens da organização.

Contribuição: Marina Spínola, diretora de Relações Institucionais e Sustentabilidade da FDC

RECENTES AVANÇOS NA LEGISLAÇÃO

CONVENÇÃO 190 DA OIT

Primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero, foi estabelecido em junho de 2019 e entrou em vigor em junho de 2021. Até o momento, mais de dez países já ratificaram o tratado e, no Brasil, segue em processo de aprovações para, então, ser ratificado e entrar em vigor.



A convenção amplia conceitos, aponta o papel dos empregadores na prevenção da violência e assédio e estabelece medidas práticas para garantir ambientes de trabalho seguros, promovendo igualdade e respeito aos direitos humanos. É um acordo legal obrigatório quando ratificado por um país. Em linhas gerais, o tratado prevê:

- **Abrangência:** além do abuso físico, inclui assédio sexual, maus-tratos verbais, bullying, coação, ameaças, privação de recursos e negação de serviços.
- **Violência doméstica:** a C190 aborda a questão, considerando seu impacto na saúde e produtividade dos trabalhadores. Empregadores devem cuidar das(os) funcionárias(os) e oferecer licenças pagas para vítimas.
- **Fontes de violência e assédio:** pode vir de supervisores, colegas, clientes, consumidores e outros, não apenas de empregadores.
- **Responsabilidade:** governos devem criar leis e regulamentos contra a violência. Empregadores, com consulta a sindicatos, devem tomar medidas para proporcionar um ambiente seguro. Sindicatos são importantes para eliminar violência e assédio na sociedade.

Em 09 de março de 2022, diversas empresas signatárias da Coalizão Empresarial, lideradas pelo Instituto Avon, participaram de ato na Câmara dos Deputados, em Brasília, pela adesão do Brasil ao tratado internacional.

LEI EMPREGA + MULHERES

A Lei 14.457, conhecida como Emprega + Mulheres, foi criada para diminuir os casos de assédio e fomentar a contratação e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Assim, cria obrigações relacionadas à educação, prevenção e resposta ao assédio para todas as empresas com mais de 20 funcionários, envolvendo:

- I. incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa;
- II. fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência;
- IV. realizar, com frequência mínima de 12 meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

PRODUÇÃO E EQUIPE TÉCNICA

ARIELLE SAGRILLO SCARPATI

Psicóloga, Mestre em Psicologia Social (UFES),
Doutora em Psicologia Forense (University of
Kent), Consultora e parceira do Instituto Avon

FERNANDA CASTRO FERNANDES

Advogada e Consultora para o Enfrentamento
à Violência contra as Mulheres e Construção
da Igualdade de Gênero da ONU Mulheres

DANIELA GRELIN

Diretora Executiva - Instituto Avon

RENATA RODOVALHO

Gerente de Projetos - Instituto Avon

IVANDA SOBRINHA

Coordenadora da causa de Enfrentamento
às Violências contra Meninas e Mulheres -
Instituto Avon

GIULIANA BORGES

Coordenadora de Comunicação

MAYRA MEZZOMO

Consultora de Programas

Adaptação e revisão:

Fernanda T. Puleghini (MTb: 46.219)

Projeto gráfico e produção:

Agência Wonderful

COLECIONÁVEIS EDIÇÃO 1

EMPRESAS UNIDAS PELOS DIREITOS DAS MULHERES

UMA PRODUÇÃO:

coalizão

empresarial pelo fim
da violência contra
mulheres e meninas

INSTITUTO AVON