

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS

**para promoção de
igualdade de gênero**



EXPEDIENTE

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

Valdinere de Assis

Vice-Coordenadora da Coordigualdade Nacional

Silvana da Silva

Comissão - Grupo de Trabalho de Gênero do MPT

Adriane Reis de Araujo - Procuradora Regional do Trabalho

Ana Lúcia Stumpf Gonzalez - Procuradora do Trabalho

Ludmila Reis Brito Lopes - Procuradora do Trabalho

Maurício Correia de Mello - Subprocurador-geral do Trabalho

Valdinere de Assis - Procuradora do Trabalho

Sofia Vilela - Procuradora do Trabalho

Assessoria de Comunicação do MPT-DF (Diagramação)

Gilberto Gatti - Assessor-chefe

João Ebling - Analista de Comunicação

Messias Costa - Assessor de Comunicação

APRESENTAÇÃO

O presente manual, elaborado por uma comissão constituída dos integrantes do **Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**, visa sugerir tanto para a iniciativa privada quanto para a Administração Pública algumas iniciativas aptas a melhorar a gestão institucional e organizacional, fomentando a igualdade de gênero e cuidando para a manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e saudável com redução de assédio moral e sexual.

A consolidação das iniciativas decorreu de debates e discussões no GT de Gênero do Ministério Público do Trabalho (Portaria n. 362/2018), em especial as contribuições ocorridas em Audiência Pública “Impacto da Violência na Igualdade de Gênero no Trabalho”, ocorrida no dia 03.05.2018, no Auditório da Procuradoria Regional do Trabalho de São Paulo e Audiência Pública “Mulher e Trabalho: ascensão na empresa, violência no trabalho e mulher mãe” ocorrida em 31.08.2018, no auditório da Procuradoria Regional do Trabalho do Distrito Federal, oportunidade na qual restou informado e acordado que o produto da mesma seria uma cartilha contra a violência de gênero perpetrada contra a mulher e um manual de boas práticas. Além disso, contou as discussões ocorridas por ocasião do curso “Interações de Gênero” na ENAP – Escola Nacional de Administração Pública, dias 12 a 14 de novembro.

O presente manual restou dividido em quatro eixos, quais sejam:

Conceitos, Iniciativas gerais de melhoria de gestão, iniciativas gerais de promoção de equidade e iniciativas gerais de combate ao assédio sexual e moral no trabalho.

As iniciativas sugeridas visam fortalecer e implementar políticas e ações voltadas às mulheres, objetivando ampliar a sua inserção e ascensão no mercado de trabalho, bem como conscientizando a Sociedade da importância da diversidade nos segmentos empresariais e governamentais.

SUMÁRIO

EXPEDIENTE.....	2
APRESENTAÇÃO.....	3
CONSIDERANDOS.....	5
CONCEITOS.....	9
Ação Afirmativa.....	10
Assédio Moral.....	11
Assédio Sexual.....	12
Discriminação Contra a Mulher.....	13
Divisão Sexual do Trabalho.....	14
Gênero.....	15
Interseccionalidade.....	16
Licença Parental.....	17
Relatório de Impacto de Gênero.....	18
Teto de Vidro.....	19
Transversalidade.....	20
INICIATIVAS GERAIS DE GESTÃO.....	21
INICIATIVAS GERAIS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO.....	23
INICIATIVAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	27
ENTIDADES PARTICIPANTES DA AUDIÊNCIA PÚBLICA DE 3 DE MAIO DE 2018, EM SÃO PAULO (SP).....	29
ENTIDADES PARTICIPANTES DA AUDIÊNCIA PÚBLICA DE 31 DE AGOSTO DE 2018, EM BRASÍLIA (DF).....	31

CONSIDERANDO os termos do artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal que dispõe: 'constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação';

CONSIDERANDO que a cidadania, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos do Estado Democrático de Direito (artigo 1º da CF/88);

CONSIDERANDO a necessidade do combate articulado e sistematizado das causas geradoras de desigualdades sociais (artigo 3º e artigo 127 da Constituição Federal de 1988);

CONSIDERANDO os termos do artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal que dispõe sobre a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XV, XXX da Constituição Federal que visam proteger o trabalho da mulher;

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público, por atribuição constitucional, a defesa do Estado Democrático de Direito (artigo 127, caput, da CF/88);

CONSIDERANDO que compete ao Ministério Público do Trabalho, por atribuição legal, garantir a inclusão dos grupos vulneráveis no trabalho (artigo 127 c/c artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93);

CONSIDERANDO que o trabalho, num Estado Democrático de direito, configura um direito social apto a garantir a efetividade os direitos humanos e a plena dignidade pessoal (Resolução nº 34/46 de 1979 da ONU);

CONSIDERANDO o disposto na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório;

CONSIDERANDO a Lei Maria da Penha que, em consonância com o § 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, cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, 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;

CONSIDERANDO a proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, pela Lei n. 9.029/1995;

CONSIDERANDO a agenda 2030 da ONU que estabeleceu os objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo que o Objetivo nº 5 é o de promover a Igualdade de Gênero, ou seja, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

CONSIDERANDO que o artigo 216-A do Código Penal considera crime o assédio sexual verticalizado e o tipifica como: "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";

CONSIDERANDO os termos da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher que dispõe ser "discriminação contra a mulher" 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

CONSIDERANDO a Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, a convenção de Belém do Pará, a Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência sobre as mulheres e os Princípios de Yogyakarta (2007);

CONSIDERANDO que 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;

CONSIDERANDO que as feministas lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento entre as pessoas dos diversos gêneros e 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, ações indispensáveis para as mulheres adquirirem diversos direitos na sociedade como o de estudar, votar, trabalhar e ser independente;

CONSIDERANDO que 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;

CONSIDERANDO que o assédio sexual no trabalho e violência doméstica são exemplos de práticas machistas, reveladas na ideia de poder/dominação sobre a mulher e não se calar às atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo;

CONSIDERANDO a existência da misoginia, cuja palavra, em sua origem grega, significa "ódio pela mulher" configura preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, sendo ato extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio;

CONSIDERANDO que a misoginia é grave e não pode ser encarada como mera opinião ou liberdade de expressão e que 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;

CONSIDERANDO que o conceito de Patriarcado remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, conseqüentemente, da mulher e filhos;

CONSIDERANDO que o Patriarcado 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 e opressão dos homens sobre as mulheres;

CONSIDERANDO que 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;

CONSIDERANDO que para atingir os objetivos fundamentais da República faz-se necessário efetivar o Princípio da Transformação social;

CONSIDERANDO a força irradiante dos direitos e garantias constitucionais fundamentais sobre todo o sistema jurídico, em grau máximo;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimoramento da transparência da atuação institucional e fomento ao controle social e canais de diálogos com a sociedade civil organizada, comunidade acadêmica, científica, órgãos públicos, entidades privadas e demais parceiros;

CONSIDERANDO necessidade de se implementar medidas que visem à promoção da igualdade no setor privado no Mercado de Trabalho, cumprir o ordenamento pátrio vigente, bem como enfrentar o machismo estrutural e promover a igualdade de gênero com políticas propositivas;

CONSIDERANDO que a superação das efetivas desigualdades não é apenas uma obrigação jurídica imposta pela nossa Constituição. É, antes de tudo, um dever de consciência no estado democrático de direito;

CONSIDERANDO que os dados estatísticos dos órgãos oficiais evidenciam a desigualdade nas condições de ascensão das mulheres aos postos de liderança;

CONSIDERANDO os efeitos negativos do patriarcado nas condições de empregabilidade e ascensão das mulheres nas diversas profissões e ofícios;

CONSIDERANDO a compatibilidade das ações afirmativas com o princípio da igualdade previsto nos arts. 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal e art. 373-A da CLT;

CONSIDERANDO que uma sociedade justa e solidária requer tratamento igualitário entre todos os cidadãos, independentemente do gênero;

CONSIDERANDO que, no âmbito do serviço público, a decisão do STF, exarada na ADC 41, reconheceu a compatibilidade da reserva de vagas com o texto constitucional, bem como a eficácia horizontal (nas relações entre particulares) dos direitos fundamentais;

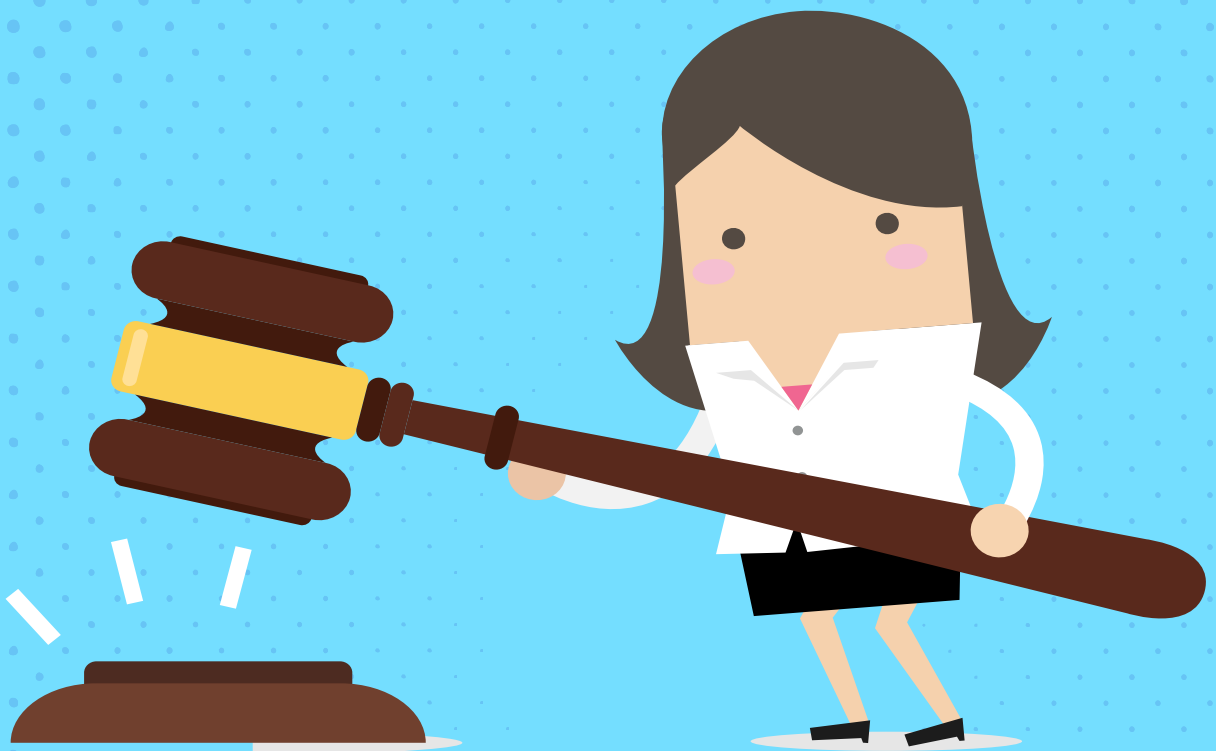
CONSIDERANDO a imprescindibilidade de que as demandas políticas dos grupos minoritários ou em condição de subordinação social passem pela luta em busca do reconhecimento cultural de seus valores e da diferença;

CONSIDERANDO que o reconhecimento cultural de seus valores e da diferença deva ser pareado ainda pela redistribuição econômica – concepção bidimensional de justiça social –, através da efetiva inclusão no mercado de trabalho, a fim de possibilitar uma verdadeira emancipação, mormente nas sociedades capitalistas globalizadas;

O GRUPO DE TRABALHO DE GÊNERO (GT-GÊNERO) DA COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO – COORDIGUALDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ADOTANDO OS CONCEITOS ABAIXO, RECOMENDA AS SEGUINTE INICIATIVAS COMO BOAS PRÁTICAS APTAS A PROMOVEREM A IGUALDADE DE GÊNERO DENTRO DAS EMPRESAS/ORGANIZAÇÕES/INSTITUIÇÕES, BEM COMO ZELAR POR UM MEIO AMBIENTE LIVRE DE ASSÉDIO

CONCEITOS

AÇÃO AFIRMATIVA



é a decisão política, jurídica, administrativa ou empresarial que, por meio do tratamento especial ou diferenciado que prioriza ou dá preferência a algumas pessoas socialmente vulneráveis, juridicamente desiguais, visa **atingir a igualdade real**. Estas medidas **são temporárias** e visam **reequilibrar as situações reais** de desigualdade.

ASSÉDIO MORAL

consiste em **condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas**, manifestadas por meio de comportamentos variados, tais como palavras, gestos e agressões leves, que interferem negativamente no respeito, exercício e gozo da dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade) e direitos de personalidade de outrem), **por meio da humilhação e constrangimento**, tendo por resultado o prejuízo à saúde, a redução da capacidade produtiva, expulsão das vítimas ou a degradação do meio 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 o próprio empregador; e **vertical ascendente**, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista, afetando todo o ambiente de trabalho em cadeia.

ASSÉDIO SEXUAL

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: sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo – assediados ou vítimas, 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 e que 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).



DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

é aqui interpretada como toda a **distinção, exclusão ou restrição** baseada no gênero 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.



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

é a **forma de hierarquia e divisão do trabalho social decorrente das relações sociais** entre os sexos, em que há designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc).



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.

INTERSECCIONALIDADE



é a sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação, em que se registra as diferentes experiências de opressão feminina para uma resposta e enfrentamento mais efetivo do problema. Por exemplo, gênero, raça e classe social.

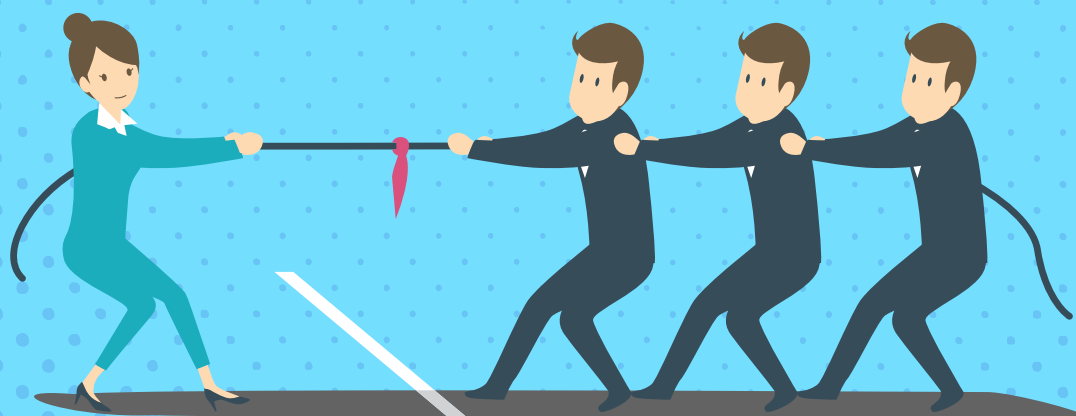
LICENÇA PARENTAL



é a **licença remunerada do trabalho** que pode ser usufruída pela mulher ou pelo homem e que tem como foco a decisão exclusiva dos responsáveis sobre os cuidados da criança.

RELATÓRIO DE IMPACTO DE GÊNERO

é o relatório em que se analisa: **a) acesso a recursos**, em seu sentido mais amplo, para abranger tempo, espaço, informação, remuneração, poder político e econômico, educação e formação, trabalho e carreira profissional, oportunidades de acesso e novas tecnologias, entre outros; **b) nível de participação** e representação nos cargos de decisão; **c) influência sobre a divisão do sexo**, das atitudes e comportamentos de homens e mulheres e o valor que se imputa aos papéis de gênero ou às características masculinas ou femininas; **d) suficiência do nível de reconhecimento** de direitos para compensar a discriminação direta ou indireta, o nível de respeito aos direitos humanos e os obstáculos no acesso à justiça e aos procedimentos de tutela e garantia antidiscriminatória. No caso de resultados díspares, este relatório deve indicar critérios de ação para contribuir a eliminar as desigualdades e promover a igualdade de gênero.



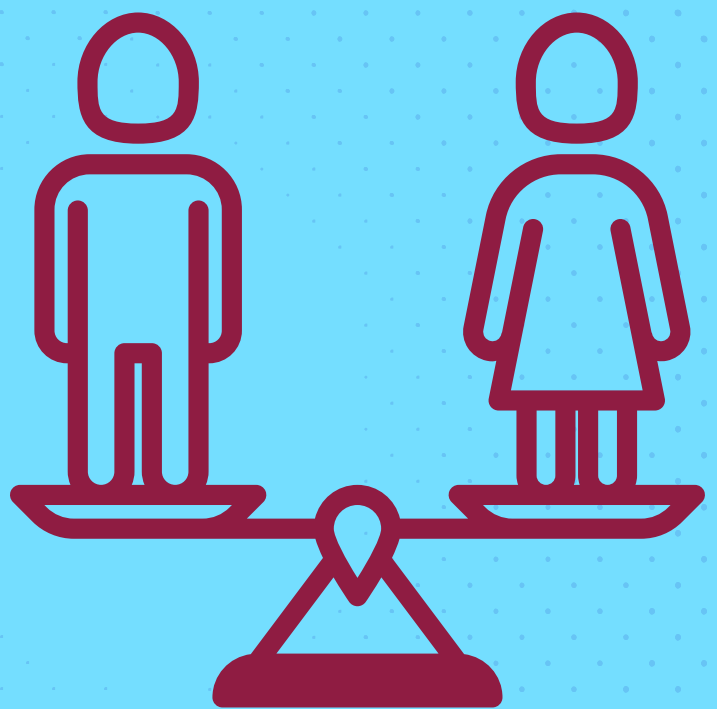
TETO DE VIDRO

é a **barreira para a ascensão na carreira**, principalmente no acesso a cargos de gestão, mando e decisão para as mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que evita - por meio **da falácia fundamentada na “incapacidade” da mulher para o exercício da função** - que as mulheres avancem na hierarquia corporativa e/ou institucional. Deve ser vista como um problema coletivo porque se aplica a todas as mulheres que são impedidas de avançar na hierarquia porque são mulheres.



TRANSVERSALIDADE

é uma técnica jurídica, dispersa por todo ordenamento, que tem como **objetivo examinar as implicações para mulheres e homens de qualquer tipo de ação pública, incluindo leis, políticas públicas e programas** em qualquer área. Realiza-se por meio de relatório de impacto



INICIATIVAS GERAIS DE GESTÃO

ZELAR para que cada setor do órgão crie e implemente um plano de ação com os objetivos, metas, indicadores claros e definidos de forma que todos da equipe saibam a estratégia e possam contribuir de forma mais eficiente.

ZELAR para que todas as atribuições de cada empregado(a) e servidor(a), das chefias, e das equipes estejam disciplinadas, normatizadas e claras para todos os integrantes da equipe; inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio.

CRIAR códigos de conduta ou manuais de ética em que constem inclusive a impossibilidade de utilização de recursos humanos e materiais em prol de interesses particulares, em especial por ocasião de eleições; constar, igualmente, que as mensagens, e-mails ou ligações fora de horário de expediente, em fins de semana, feriados ou férias somente devem ser utilizadas de forma absolutamente excepcional.

INSTITUIR avaliações horizontais e 360 de forma que todos da equipe sejam avaliados.

HUMANIZAR as práticas de gestão também no que concerne à destituição de cargo comissionado, tratando com transparência, respeito e, de preferência, garantindo um lapso temporal para a transição.

ESTIMULAR a valorização das servidoras e servidores de forma a prestigiar a competência, produção de resultados, habilidades técnicas em detrimento da mera indicação política.

PREZAR pela implementação de gestão por competências, bem como deve ser estimulado que as gestoras e gestores façam cursos e sejam escolhidos por sua habilidade em gerenciar e estimular a equipe, dividir tarefas, prezar pelo feedback, pela definição de atribuições de cada membro da equipe, pelo mapeamento de processos (evitando retrabalho e burocracia desnecessária) e focar no resultado ao invés de no processo.

PROMOVER a capacitação e sensibilização dos gestores e dos servidores para as questões que envolvem retorno de licenças (ex: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), para evitar sobrecarga e discriminação da pessoa que está retornando e/ou doente, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, mormente em relação à jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto

INICIATIVAS GERAIS DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE GÊNERO

CRIAR o Comitê ou Grupos de Trabalho de gênero, raça e/ou Diversidade, com paridade na composição, que realize o “Relatório de impacto de gênero” e possuam Plano de Ação/Trabalho que contemplem medidas que garantam a inclusão, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, estimulando a liderança e o alcance de cargos no âmbito da administração.

OFERECER suporte necessário ao desenvolvimento dos programas e ações estabelecidos nos referidos programas de trabalho/plano de ação a serem elaborados em empresas ou na Administração Pública Indireta. Deve haver divulgação das ações afirmativas a serem adotadas e da própria política de diversidade do órgão, inclusive tal valor deve ser observado nas licitações para contratações de prestação de serviço (ex: empresas que possuam códigos de ética de respeito à diversidade).

ELABORAR um censo de servidores de cada empresa/órgão público, com recorte de gênero, raça/cor e pessoas com deficiência, de forma global e com indicadores de cargos, assessorias, diretorias e secretarias, possibilitando a criação de um Observatório permanente, transparente a todos os integrantes da Instituição bem como para a Sociedade. Referido diagnóstico deve ser utilizado como ferramenta para as tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, promoção e ascensão aos cargos de liderança Institucional. Deve ser garantido também o recorte de servidores em licença-maternidade, em período de lactação e com filhos na primeira infância (homens e mulheres).

ATENTAR para a necessidade imperiosa de que o normativo que tratará da política de gênero, raça e diversidade contemple a governança do monitoramento. Constando de forma explícita as respostas das seguintes proposições: Estará a cargo de qual setor monitorar? Em que termos? Onde será publicada a evolução? Será no site? Qual será a regularidade de monitoramento (anual, semestral)? Quais as atribuições – neste particular – do órgão ao qual ficará incumbido esse monitoramento?

SOLICITAR que as empresas terceirizadas disponibilizem um relatório e censo de mesmo teor.

INSERIR no organograma organizacional /Institucional informações de gênero e raça nas Diretorias, Secretarias e Gerências.

GARANTIR que o valor da diversidade, respeito e tolerância seja efetivamente implementado dentro da Empresa/Órgão Público e internalizado pelos seus integrantes, devendo estar presente seja nas cartilhas, nos cursos, nos workshops, nas rodas de conversa, no site, nos cursos de formação, nas capacitações continuadas e nas postagens feitas pelas Assessorias de comunicação.

DIVULGAR os documentos (ex: portarias, memorandos e despachos) dos órgãos, observando-se, sempre, o compromisso com a postura de igualdade de gênero/raça/diversidade, considerando, na medida do possível, a interseccionalidade nas diversas experiências de opressão.

ESTIMULAR a adoção de mensagens alusivas às datas comemorativas de equidade de gênero/raça/LGBTQ+/Pessoas com deficiência visando divulgar e sensibilizar o corpo Organizacional/Institucional para a valorização da diversidade. Devem ser adotados indicadores de conscientização/sensibilização (quantitativos e qualitativos). Lembrar que as datas comemorativas do dia da mulher assim como da consciência negra são datas de lutas, portanto deve-se celebrar estas datas sem estigmatizar ainda mais estereótipos.

PROMOVER debates, fóruns, palestras, workshops, cursos, mesas redondas dentre outros, abordando a questão do viés inconsciente, patriarcado, machismo, racismo estrutural e institucional, privilégios e representatividade, violências contra a mulher (*mansplanning, bropropriating, gaslighting, maninterrupting**) através do diálogo mediado e equilibrado.

DISPONIBILIZAR cursos, na modalidade EAD ou presencial, sobre Direitos Humanos Fundamentais sempre abordando as questões tratadas no item acima.

MANTER um espaço no site das empresas/ órgãos (ou hotsite) tratando de relatos, projetos, boas práticas e análise sobre as medidas adotadas pelos referidos órgãos na temática de diversidade.

GARANTIR que conste nos cursos de progressão funcional, obrigatoriamente, a temática de gênero e raça e diversidade.

ESTIMULAR a igualdade e a equidade no desenvolvimento profissional e ascensão dentro da empresa/órgão público, observando, nas promoções por merecimento, a equidade de gênero bem como reforçando a paridade na participação nos cursos e, igualmente, como palestrantes, participantes de publicações organizacionais/institucionais, nas atividades de representação, dentre outras. Instituir gradativamente ações afirmativas, seguindo a Agenda 2030 do ODS-5 (Paridade 50/50).

* Maninterrupting: quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. Gaslighting: é um dos tipos de abuso psicológico que leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, sendo que está originalmente certa. Mansplanning: quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher. Bropropriating: quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela.

CRIAR comissão para propor instrumentos de regulamentação interna e gestão com vistas a contemplar situações especiais relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de limitação temporária da capacidade de trabalho de Servidoras.

INSTITUIR grupo de estudo no âmbito da empresa/órgão para tratar da criação da licença parental ou de medidas de promoção da paridade de licenças maternidade e paternidade para que os pais possam vivenciar o cuidado dos filhos de maneira equilibrada no tempo de afastamento do trabalho, bem como que se facilite a fruição desse direito para casais homoafetivos, devendo ser formulada e encaminhada proposta legislativa ou de alteração e inclusão no norma interna da empresa.

ESTIMULAR e fazer campanhas de forma a garantir a participação masculina em eventos em que haja a discussão de gênero, feminilidade e masculinidade.

REALIZAR trabalho de forma a desconstruir mitos de idade que apenas reforçam os estereótipos de gênero que interferem negativamente na ascensão de mulheres no ambiente de trabalho (ex: mulher jovem – inexperiente, mulher em idade fértil – maternidade, mulher idosa – improdutiva).

PROMOVER a conscientização da questão da divisão sexual do trabalho, da segregação horizontal e dos constrangimentos em relação à maternidade.

ESTIMULAR que as mulheres dos órgãos se reúnam por meio de grupos, virtuais ou presenciais, rodas de conversa, trabalhos de mentoria, participação em cursos de liderança e gestão, etc, de forma a permitir a criação, formação de um número maior de líderes femininas.



INICIATIVAS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



FAZER uma pesquisa de clima organizacional por meio de empresa contratada ou por um comitê criado para tal fim em especial para fazer diagnósticos de práticas ultrapassadas ou ineficientes de gestão que potencializam e institucionalizam o assédio moral e sexual.

PROMOVER, com regularidade, espaços de convivência para aproximação dos integrantes do grupo de trabalho a fim de facilitar o diálogo em todos os setores sobre as condições de trabalho a fim de identificar as dificuldades e encontrar soluções que reduzam as tensões entre trabalhadores e trabalhadoras, servidores e servidoras. Estes espaços devem ocorrer em todos os níveis da organização e podem reunir um ou mais setores.

PROPOR a criação de canais de denúncia no órgão que trate especificamente de assédio moral e sexual, com atribuição de procedimentalizar o enfrentamento da temática, dirimir conflitos existentes, fazer mediações e promover capacitação e ações de conscientização dos servidores e gestores.

PRODUZIR amplos materiais explicativos e informativos sobre combate à discriminação, tipos de assédios, ou seja, desde as microviolências, como elogios constrangedores, piadas, perguntas indiscretas sobre vida pessoal, comentários sexistas, até os casos mais graves. Por exemplo, a criação de cards com "isso é assédio moral", ou a necessidade acolhimento e respeito a uma mulher vítima de violência de gênero.

AUDIÊNCIA PÚBLICA
DE 3 DE MAIO DE 2018, EM SP
(RELAÇÃO DE ENTIDADES PARTICIPANTES)

- 1.** Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
- 2.** Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT
- 3.** Ordem dos Advogados do Brasil – OAB/SP
- 4.** Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
- 5.** Escola Superior do Ministério Público da União – ESPMU
- 6.** Rede Feminista
- 7.** Ministério Público do Estado de São Paulo – MP/SP
- 8.** Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT/SP
- 9.** Ministério Público de Contas do Estado de São Paulo – MPC/SP
- 10.** Instituto Maria da Penha
- 11.** Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN
- 12.** AGEA Saneamento e Participações S/A
- 13.** Sindicato dos Bancários e da Secretaria de Políticas Sociais da FETEC/SP
- 14.** Grupo de Vigilância Saúde 7
- 15.** Força Sindical
- 16.** Sindicato dos Trabalhadores de Brinquedos
- 17.** ONG Nova Mulher

AUDIÊNCIA PÚBLICA DE 31 DE AGOSTO, EM BRASÍLIA (RELAÇÃO DE ENTIDADES PARTICIPANTES)

- 1.** Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM/PCDF)
- 2.** Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)
- 3.** Comitê de Gênero e Raça do Senado Federal
- 4.** Secretaria de Desenvolvimento Social, Trabalho, Igualdade Racial, Mulher e Direitos Humanos do Governo do Distrito Federal
- 5.** Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)
- 6.** Unilever
- 7.** Laboratório Sabin
- 8.** Banco Santander
- 9.** Grupo Mulheres do Brasil
- 10.** Pasta da Mulher do Governo do Distrito Federal
- 11.** ONU Mulheres
- 12.** Banco do Brasil
- 13.** Promodef do Governo do Distrito Federal
- 14.** Justiça do Trabalho