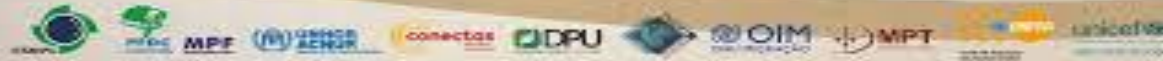


ATUAÇÃO EM REDE: CAPACITAÇÃO DOS ATORES ENVOLVIDOS NO ACOLHIMENTO,
NA INTEGRAÇÃO E NA INTERIORIZAÇÃO DE REFUGIADOS E MIGRANTES NO BRASIL

Para mais informações, acesse: <http://escola.mpu.mp.br/h/rede>



OFICINA DIREITOS HUMANOS E PROTEÇÃO **GÊNERO, HUMANOS E** **MIGRAÇÃO, REDE DE**

Capacitadora: Andrea da R. C. Gondim
(Ministério Público do Trabalho)

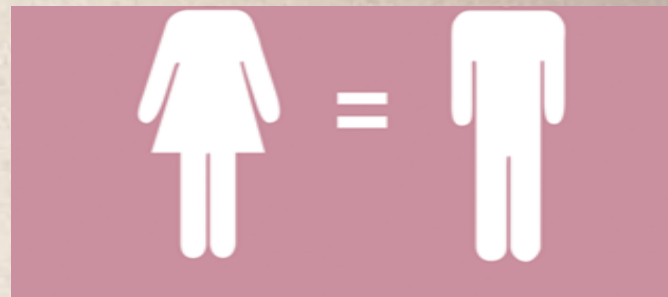
Campo Grande, 17 de outubro de 2019

1. GÊNERO:

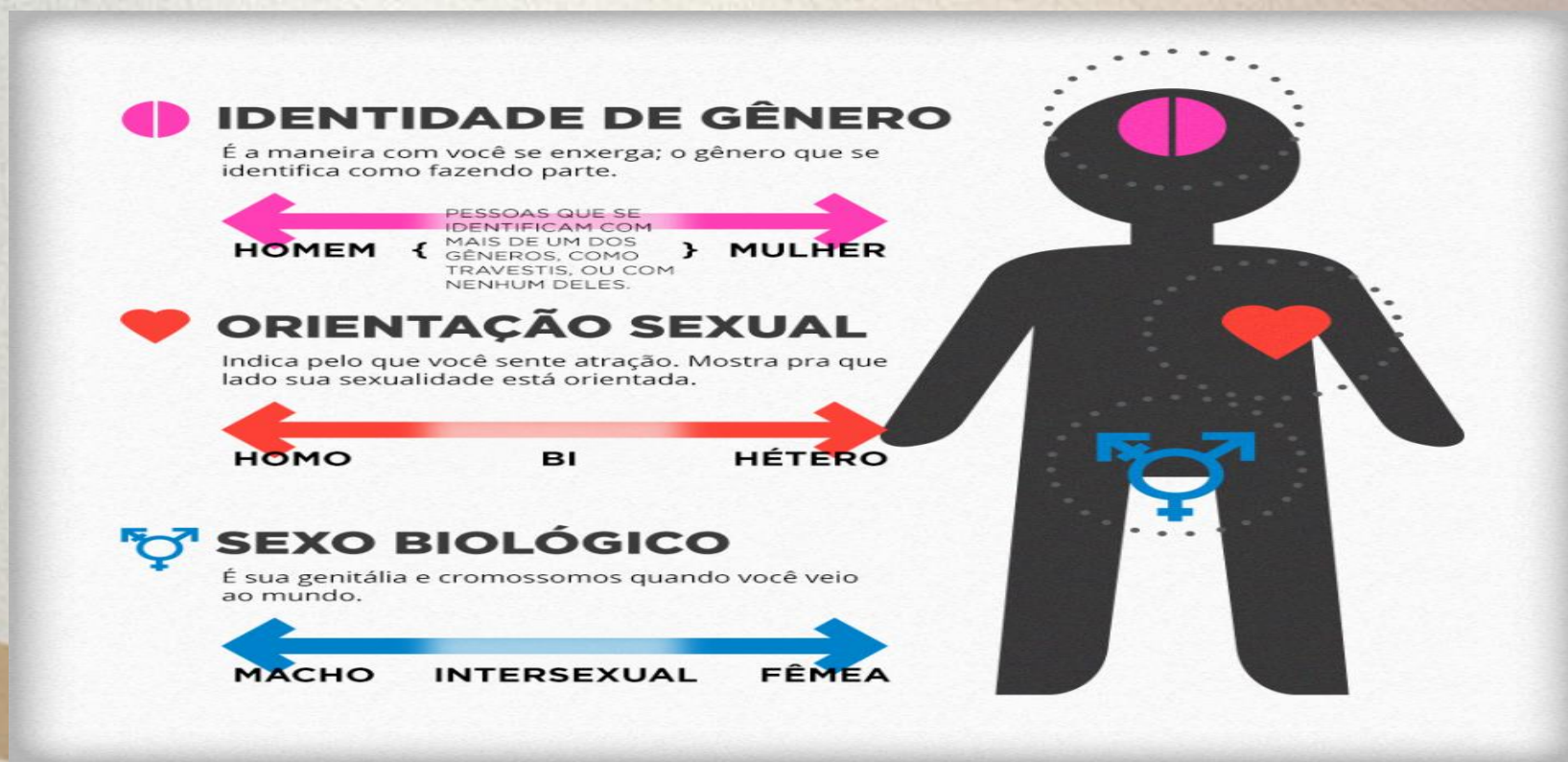
É o conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõe a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico, definindo o papel e comportamentos adequados na vida em sociedade.



No trabalho



Existem outras realidades que precisamos conhecer e respeitar:



3. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO:

- Convenção n.º 111 da OIT:
- É ato discriminatório toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão.

Exemplos de práticas discriminatórias: exigência de teste de gravidez, não contratação de mulheres mães; anúncios de emprego que excluem mulheres; diferença salarial entre os gêneros e assédio sexual.

3.1. Compatibilização da maternidade e encargos familiares com o trabalho:

- Dupla ou tripla jornada:

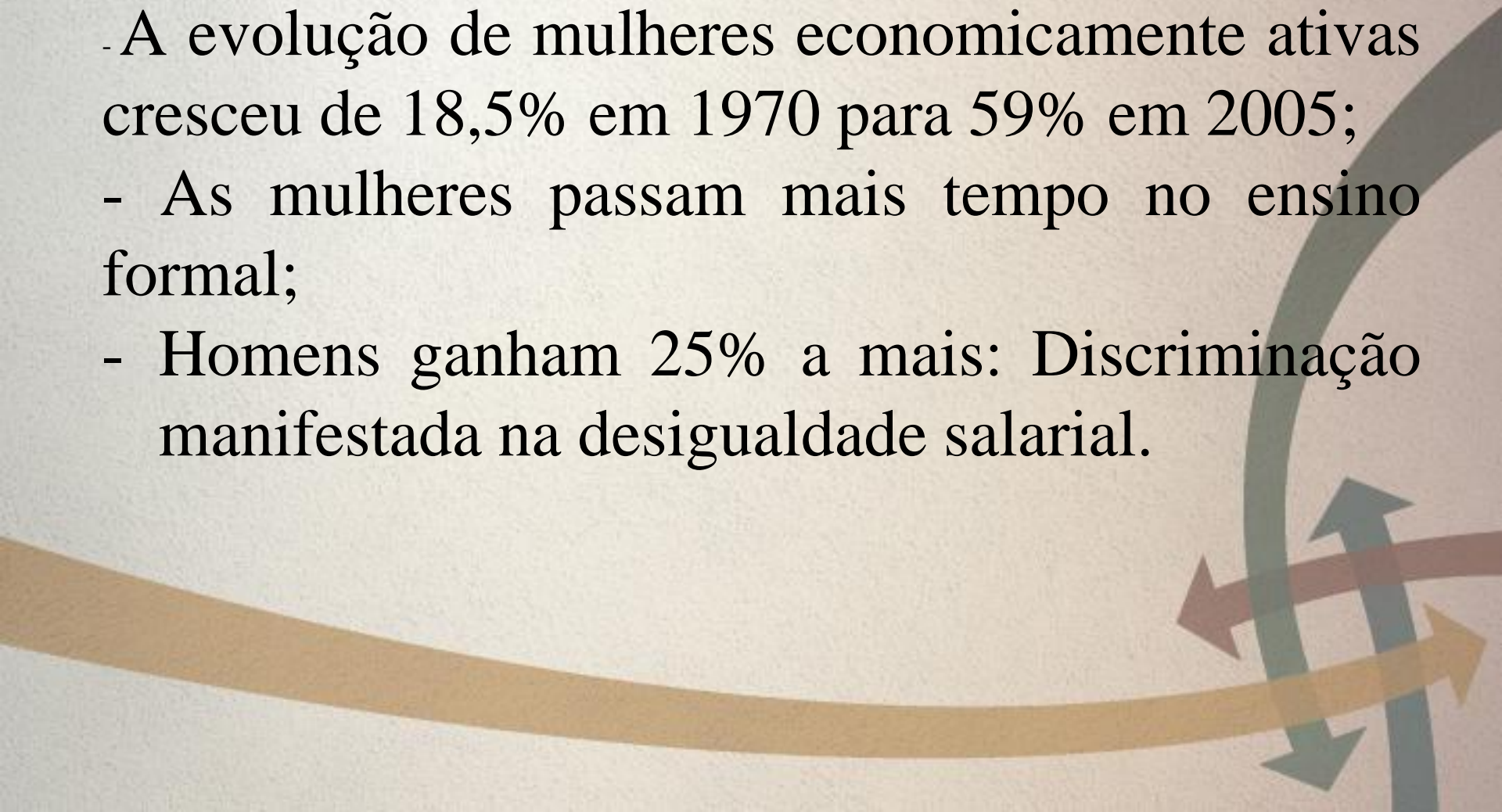


- Imagem: Gazeta do Povo. Disponível em <http://bancariosam.org.br/multimidia/noticias/282-com-jornada-dupla-mulheres-trabalham-7-5-horas-a-mais-que-homens-por-semana>

3.2. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

- 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.
- **6.12. Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres** (Decreto de Lei nº 11.489/2007).
- Em memória de vítimas canadenses assassinadas por Marc Lepine



- A evolução de mulheres economicamente ativas cresceu de 18,5% em 1970 para 59% em 2005;
 - As mulheres passam mais tempo no ensino formal;
 - Homens ganham 25% a mais: Discriminação manifestada na desigualdade salarial.
- 
- A decorative graphic in the bottom right corner of the slide. It features a thick, light brown curved line that sweeps across the bottom. Overlapping this line are several arrows: a dark teal arrow pointing upwards, a brown arrow pointing to the left, and a yellow arrow pointing to the right. The background of the slide is a light beige color with a subtle, repeating pattern of small, faint icons.

3.3 Assédio moral e sexual (por chantagem ou por intimidação)

Você sabia que Assédio sexual por chantagem é crime?

Desde 2001, o art. 216-A do CP prevê:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”.
A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

- **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

3.4 A SUPERPOSIÇÃO DE OPRESSÕES:

Tuíla Botega afirma que não é por acaso que:

“... ser mulher, trabalhadora, estrangeira e indocumentada conjuga uma série de marcadores identitários que vinculam discriminações e condicionam o projeto migratório, incluindo o retorno, e que pressupõem o acirramento dessas condições de vulnerabilidades configurando um ciclo vicioso”.

In: Por um olhar mais humano sobre as mulheres migrantes. Migramundo. 22. Nov. 2016. Disponível em Migramundo: <http://migramundo.com/por-um-olhar-mais-humano-sobre-as-mulheres-migrantes>. Acesso em 30.09.2018.

4. ESTRATÉGIAS E FERRAMENTAS PARA SUPERAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO:

a) Educação crítica

b) Respeito ao direito à autonomia e à integridade do corpo da mulher

c) Respeito à individualidade

d) igualdade de remuneração e direitos no mundo do trabalho: Art. 7º, XXX da CF;

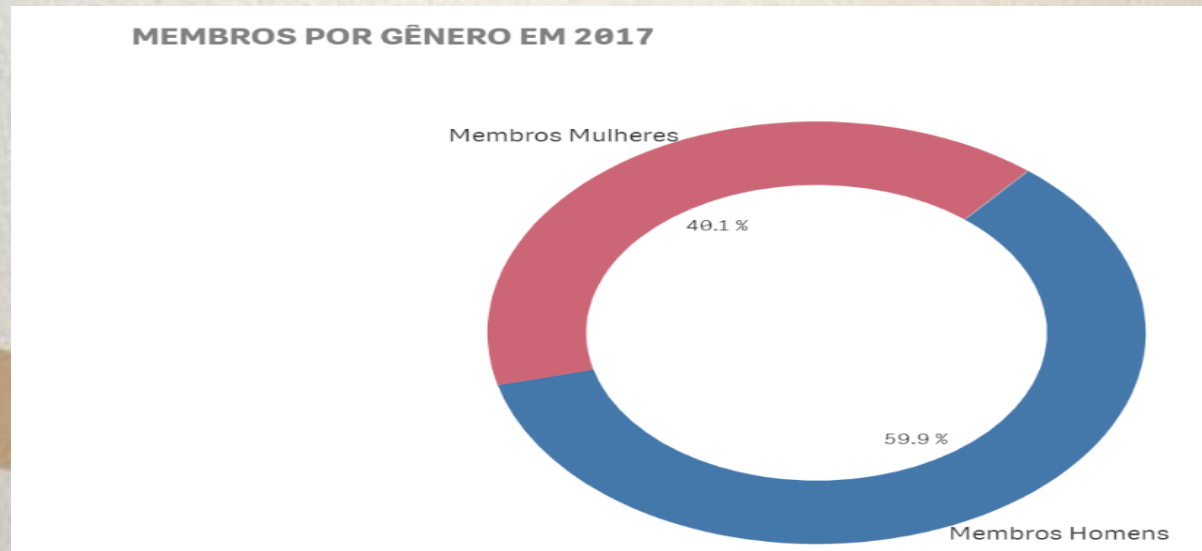
e) Condições de trabalho equitativas:

5. ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS:

- A CF prevê a possibilidade de adoção de ações afirmativas para as mulheres (7º, XX) e para as pessoas com deficiência (37, VIII)
- - Outros exemplos: lei de cotas para pessoa com deficiência, “Lei das cotas” na política (Lei nº 9.100/95), posteriormente alterada pela Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997, que dispôs que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, cotas na educação e trabalho para a população afrodescendente.

7. A MULHER TRABALHADORA NOS TRIBUNAIS

- Segundo o CNMP, em 2017, as mulheres eram 40,3% dos membros do MP brasileiro.
- Uma pesquisa organizada pela comissão de mulheres da Ajufe mostra que, em 2018, para 86% das magistradas federais, a representatividade feminina na carreira é "baixa" (46%) ou "razoável" (40%).





- Cerca de 55% das magistradas vivenciaram alguma reação negativa
- Para 82% das entrevistadas, as mulheres têm mais dificuldades para serem promovidas;
- Principais fatores que impedem uma maior presença feminina na JF: dupla jornada (94%), falta de apoio de maridos quando é preciso mudar de cidade (84%) e a vida é mais afetada pela profissão (81%)

(Disponível <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2018/02/07/falta-de-apoio-de-homens-dificulta-carreira-de-juizas-federais-diz-pesquisa.htm?cmpid=copiaecola>).

Obrigada!

andrea.gondim@mpt.mp.br

Inclusão é atitude. Qual a sua?

