

Oficina Gênero, Migração, Dir. Humanos e Rede de Proteção- Onde em me insiro?

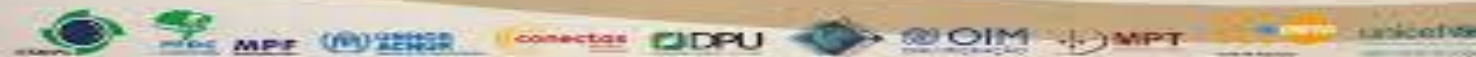
Capacitadoras: Andrea Gondim (MPT)

Recife, 11 de abril de 2019.



**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>



Juliana Azevedo, Presidente da P&G no Brasil, perguntada se enfrentou barreiras em sua carreira por ser mulher, respondeu que “ O problema existe. Não vivi isso na P&G porque a empresa sempre acreditou na diversidade. Mas não há dúvidas de que os números que temos aqui não são uma realidade em vários locais. Eu participo muito de debates, fóruns e conselhos e conheço um homem em cada um deles. Mas as mulheres são sempre as mesmas, porque hoje em dia são só cinco ou seis mulheres que estão realmente em posição de liderança na empresa”.

In: Revista Azul Magazine, nº 72, abr 2019, p. 78.

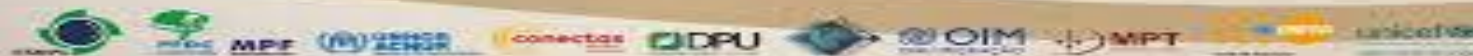
A evolução de mulheres economicamente ativas cresceu de 18,5% em 1970 para 59% em 2005;

As mulheres passam mais tempo no ensino formal;

Os homens ganham 25% a mais.

**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>

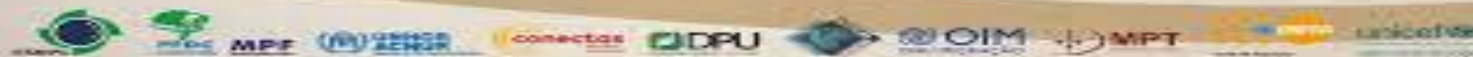


Tuíla Botega afirma que não é por acaso que: “essas mulheres se alocam em serviços de **baixa remuneração, não formalizados e com condições precárias de trabalho**, como nas oficinas de costura ou no trabalho doméstico e de cuidados. Portanto, ser mulher, trabalhadora, estrangeira e indocumentada conjuga 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.

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

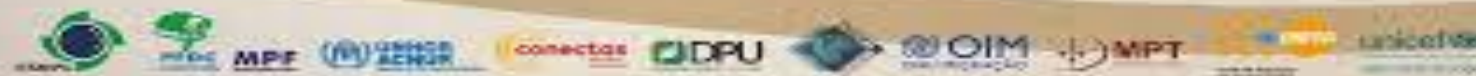
Para mais informações, acesse: <http://escola.mpu.mp.br/h/rede>



1. Causas da discriminação da mulher no trabalho: a) compatibilização da maternidade e encargos familiares com o trabalho; b) Dupla ou tripla jornada; c) Divisão sexual do Trabalho; d) Assédio moral e sexual; e) a superposição de opressões: mulher, negra (ou indígena) e migrante;
2. Estratégias e ferramentas para superação da discriminação no trabalho;
3. ação afirmativa;
4. A mulher trabalhadora nos tribunais trabalhistas

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>



A OIT adotou a Declaração conhecida como *Fair recruitment initiative* que procura proteger trabalhadores migrantes de empregadores e agências de empregos inescrupulosas, na busca pelo funcionamento racional e equitativo do mercado de trabalho, cujas principais vítimas são trabalhadores com baixa qualificação, com relatos de práticas abusivas como a **retenção de passaportes, servidão por dívidas, retenção de salários, deduções salariais ilícitas, ameaça de deportação, tráfico de seres humanos.** Cf. informe preparatório à 106^a CIT de 2017, as dívidas contraídas pelos migrantes para quitar comissões de contratação debilitam a capacidade dos trabalhadores, sobretudo mulheres, aumentando sua vulnerabilidade e incentivando a discriminação de gênero e a exploração.