

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS

para promoção de
igualdade de gênero



2ª edição, revista e atualizada de acordo com a
Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206 da OIT

EXPEDIENTE

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **Procuradoria-Geral do Trabalho**

José de Lima Ramos Pereira – Procurador-Geral do Trabalho
Maria Aparecida Gugel – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Gláucio Araújo de Oliveira – Diretor-Geral

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação do Trabalho - Coordigualdade

Danielle Olivares Corrêa – Coordenadora Nacional
Fernanda Barreto Naves – Vice-Coordenadora Nacional

Coordenação do GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT

Danielle Olivares Corrêa
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Redação original - Grupo de Trabalho de Gênero do MPT

Adriane Reis de Araujo | Ana Lúcia Stumpf Gonzalez
Ludmila Reis Brito Lopes | Maurício Correia de Mello
Valdirene Silva de Assis | Sofia Vilela

Redação atualizada – Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT

Camilla Mello e Lima | Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Danielle Olivares Corrêa | Fernanda Barreto Naves
Isabela Caldeira Lima | Mariana Pereira Magalhães
Sofia Vilela de Moraes e Silva | Valdirene Silva de Assis

Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom

Sebastião Vieira Caixeta – Secretário de Comunicação Social
Philippe Gomes Jardim – Secretário-Adjunto de Comunicação Social

APRESENTAÇÃO

O presente manual, elaborado originalmente pela comissão constituída por integrantes do **Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da 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 na 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 na 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 reunião seria uma cartilha contra a violência de gênero perpetrada contra a mulher e um manual de boas práticas. Além disso, contou com discussões ocorridas por ocasião do curso “Interações de Gênero” na ENAP - Escola Nacional de Administração Pública, nos dias 12 a 14 de novembro de 2018.

O presente manual está dividido em quatro eixos, quais sejam: **conceitos; iniciativas gerais de melhoria de gestão; iniciativas gerais de promoção de igualdade; e iniciativas gerais de combate à discriminação, violência e assédio sexual e moral no trabalho.**

As iniciativas sugeridas buscam fortalecer e implementar políticas e ações voltadas às mulheres, objetivando ampliar a sua inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho, além de conscientizar a sociedade da importância da diversidade nos segmentos empresariais e governamentais.

Com o objetivo de apresentar as inovações e os conceitos introduzidos pela Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT, o GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT da COORDIGUALDADE do Ministério Público do Trabalho revisou e atualizou o presente manual, de modo a contribuir para o trabalho institucional e para a difusão do tema para a sociedade.

Boa leitura!

GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT

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, a 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 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 o disposto na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, da ONU, no sentido de que o trabalho deve ser assegurado com as mesmas oportunidades e sem qualquer discriminação de gênero, entendida a "discriminação contra a mulher" como 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 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 o disposto na Lei nº 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, no sentido de tornar obrigatória a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

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 nº 9.029/1995;

CONSIDERANDO a Agenda 2030 da ONU, que estabeleceu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e, especificamente, o ODS nº 5, que busca 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 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 a violência e o assédio com base no gênero estão incluídos na Convenção 190 da OIT, como o conjunto de comportamentos e de práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, suscetíveis de causar dano à vítima;

CONSIDERANDO que as feministas lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento entre as pessoas dos diversos gêneros e por isso têm o pleno direito, em uma sociedade democrática, de realizar campanhas, passeatas e eventos, visando divulgar suas bandeiras de luta e propagar suas ideias e reivindicações, sendo estas ações indispensáveis para as mulheres adquirirem direitos na sociedade, tais como: direito de estudar, votar, trabalhar e ser independente;

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

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 causar práticas discriminatórias e a violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio sexual no trabalho e a 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 que a misoginia significa preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, portanto, o machismo levado ao extremo;

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 é 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 função 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 a 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 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).

O GRUPO DE TRABALHO DE GÊNERO (GT-GÊNERO) E O GRUPO DE TRABALHO ASSÉDIO ELEITORAL E CONVENÇÃO 190 DA OIT DA 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, DE MODO A GARANTIR UM MUNDO DO TRABALHO LIVRE DE ATOS DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO.

Com o objetivo de apresentar as inovações e os conceitos introduzidos pela Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT, assim como legislação ordinária atualizada até abril de 2024, o GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da COORDIGUALDADE do Ministério Público do Trabalho revisou e atualizou o presente manual, de modo a contribuir para o trabalho institucional e para o aprimoramento do tema por outras instituições e pela sociedade.

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

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Entre as formas de violência e assédio, está o assédio moral, que pode ser definido como a prática de condutas abusivas, humilhantes ou constrangedoras, de ocorrência única ou repetida, manifestadas por meio de comportamentos variados, tais como palavras, gestos e agressões, que interferem negativamente no respeito, exercício e gozo da dignidade humana e dos direitos fundamentais das vítimas, podendo ter por resultado, dentre outros, o prejuízo à saúde, a redução da capacidade produtiva 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 o agressor é superior hierárquico (chefe, líder, gerente ou o próprio empregador; e vertical ascendente, quando a violência é direcionada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista, afetando todo o ambiente de trabalho em cadeia.

Existe, ainda, o assédio moral organizacional, que é qualificado pelo controle do comportamento do trabalhador e da trabalhadora em prol de uma política empresarial de máxima produtividade, como, por exemplo, o cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis; o controle do tempo de uso do banheiro; e a imposição de regras ou métodos de trabalho antiéticos e/ou ilegais, implícitos ou explícitos.



ASSÉDIO SEXUAL

consiste na conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Para o Direito do Trabalho, **o assédio sexual pode ser praticado independentemente de superioridade hierárquica**, sendo possível sua prática entre colegas de trabalho e até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Logo, a hierarquia entre assediador e vítima é exigida apenas para configurar o crime de assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal.



DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

é toda **exclusão, distinção, preferência ou restrição** feita com base no sexo ou gênero, que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

São exemplos de práticas discriminatórias contra a mulher no mundo do trabalho: anúncios de emprego que excluem mulheres, diferença salarial entre os gêneros, assédio sexual, exigência de teste de gravidez e não contratação de mulheres mães.



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

refere-se à atribuição de tarefas ou atividades distintas tendo por fundamento as relações sociais entre os gêneros. Em síntese, **a divisão sexual do trabalho** consiste na especialização dos homens para o trabalho produtivo e das mulheres para o trabalho reprodutivo e, como decorrência lógica, confere aos homens maiores oportunidades para o exercício de funções mais valorizadas em diversas sociedades.

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.



GÊNERO



é uma **construção social** que se revela em um 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 considerados adequados que ela deve adotar na vida em sociedade.

INTERSECCIONALIDADE



Consiste na sobreposição ou interação de múltiplos fatores de discriminação.

Por exemplo, a sobreposição de discriminações baseadas em gênero, raça e classe social: uma mulher, negra e periférica tem maior dificuldade de ingresso no mercado de trabalho que uma mulher branca e de classe média.

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 para a eliminação das desigualdades e promover a igualdade de gênero.



TETO DE VIDRO

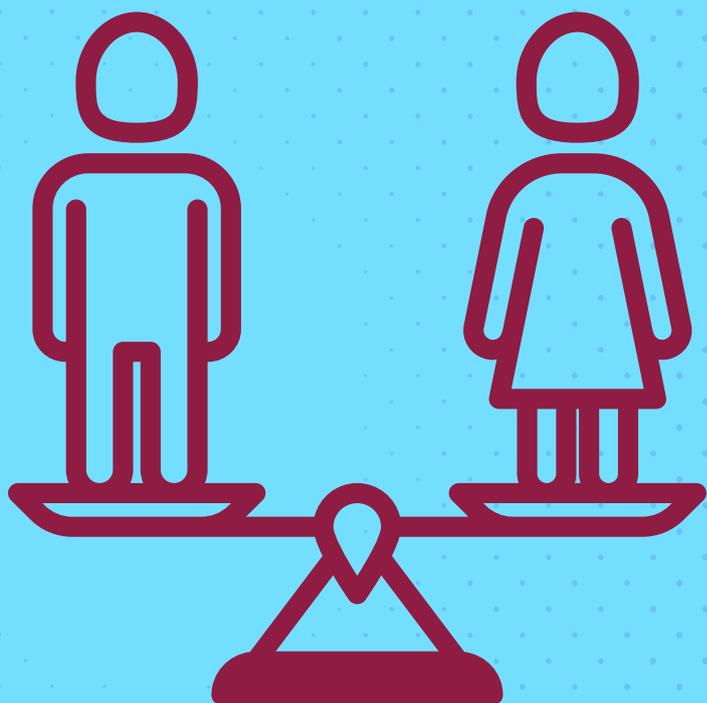
é a **barreira imposta às mulheres para a ascensão na carreira**, principalmente no acesso a cargos de gestão, mando e decisão, pelo simples fato de serem mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que evita - **por meio do mito da “incapacidade” da mulher para o exercício da função** - que elas avancem na hierarquia corporativa e/ou institucional.

Em comparação com os colegas homens, as mulheres têm carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque nas empresas.



TRANSVERSALIDADE

transversalidade de gênero consiste no processo de incorporação de perspectivas feministas no enquadramento de políticas públicas, tanto na construção do problema público, quanto na definição do curso da ação pública. 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 ou empresa 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(as/os) integrantes, inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio.

CRIAR códigos de conduta ou manuais de ética em que constem 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; constar, ainda, normas sobre respeito, cordialidade e urbanidade no trato entre colegas de trabalho; constar, também, conceitos essenciais sobre discriminação, violência e assédio, bem como normas proibindo a prática dessas condutas e prevendo canais internos de denúncia e apuração.

INSTITUIR avaliações horizontais e 360 graus de forma que todos(as) da equipe sejam avaliados(as).

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

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

PREZAR pela implementação de gestão por competências, bem como oportunizar que as gestoras e gestores façam cursos e sejam escolhidos ou escolhidas por sua habilidade em gerenciar e estimular a equipe, dividir tarefas, prezar pelo feedback, pela definição de atribuições de cada membro (a) da equipe, pelo mapeamento de processos (evitando retrabalho e burocracia desnecessária) com foco no resultado.

PROMOVER a capacitação e sensibilização dos(as) gestores(as) e dos(as) servidores(as) para as questões que envolvem situações como: jornada especial para servidores e servidoras com filhos(as) com deficiência, preferência de teletrabalho para trabalhadoras e trabalhadores com encargos familiares, retorno de licenças (ex.: maternidade, saúde e acompanhamento de familiar doente), para evitar sobrecarga e discriminação, prestigiando a humanização das rotinas de trabalho, das práticas de gestão, especialmente em relação à jornada, necessidade de abono e avaliação de merecimento e trabalho remoto.

IMPLEMENTAR as obrigações constantes da lei 14.611/23 quanto à capacitação de gestores(as), de lideranças e de empregados e empregadas sobre equidade de gênero entre homens e mulheres, estabelecer programas de diversidade e inclusão, relatórios de transparência salarial, dentre outras obrigações constantes da lei;

**INICIATIVAS
GERAIS DE PROMOÇÃO
DE IGUALDADE DE GÊNERO**

CRIAR o Comitê ou Grupos de Trabalho de gênero, raça e/ou Diversidade, 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 possua Plano de Ação/Trabalho que contemple medidas que garantam a inclusão, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, estimulando a liderança por mulheres, bem como o alcance de cargos de comando e gestão.

OFERECER suporte necessário ao desenvolvimento dos programas e ações a serem elaborados em empresas ou na Administração Pública. Deve haver divulgação das ações afirmativas a serem adotadas e da política de diversidade do órgão/empresa, as quais devem ser, inclusive, no caso da Administração Pública, observadas nas licitações para contratações de prestação de serviço (ex.: empresas que possuam códigos de ética de respeito à diversidade).

ELABORAR um censo de trabalhadores(as) de cada empresa/órgão público, com recorte de gênero, raça/cor, idade, orientação sexual, identidade de gênero 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(as) os(as) 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 trabalhadoras 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, indicando de forma expressa as metas, indicadores e análise de resultados. Devem constar de forma explícita as respostas das seguintes proposições: Estará a cargo de qual setor monitorar? Em que termos? Onde será publicada a evolução? Qual será a regularidade de monitoramento (anual, semestral)? Quais as atribuições – neste particular – do setor ao qual ficará incumbido esse monitoramento?

SOLICITAR que as empresas terceirizadas eventualmente contratadas 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 os valores da diversidade, respeito, acessibilidade e tolerância sejam efetivamente implementados dentro da empresa/órgão público e internalizados pelos seus integrantes, devendo estar presentes 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.

ELABORAR os documentos (ex.: portarias, memorandos e despachos) dos órgãos/setores, observando-se, sempre, a flexão de gênero e a linguagem simples, acessível e inclusiva, considerando a interseccionalidade nas diversas experiências de opressão, evitando-se o uso de expressões de origem machista, racista, lgbtfóbica e capacitista.

ESTIMULAR a adoção de mensagens alusivas às datas comemorativas de igualdade de gênero/raça/LGBTQIAPN+/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, como por exemplo, o dia da mulher e da consciência negra, são datas de lutas, portanto se deve 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, etarismo, capacitismo, lgbtfobia, privilégios e representatividade, violências contra a mulher (mansplanning, bropropriating, gaslighting, manterrupting*), através do diálogo mediado e equilibrado.

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

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

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

ESTIMULAR a igualdade no desenvolvimento profissional e ascensão dentro da empresa/órgão público, 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).

* Manterrupting: 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 o objetivo de contemplar situações especiais relacionadas à saúde, gestação, lactação, adoção ou outros casos de afastamento temporário do trabalho das trabalhadoras.

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 de alteração e inclusão na 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 vertical e do acolhimento em relação à maternidade e ao trabalho de cuidado.

ESTIMULAR que as mulheres dos órgãos/empresas se reúnam por meio de grupos, virtuais ou presenciais, rodas de conversa, trabalhos de mentoria e participação em cursos de liderança e gestão, entre outros, de forma a permitir a criação e 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 diagnosticar práticas ultrapassadas ou ineficientes de gestão que potencializam e institucionalizam o assédio moral e sexual.

PROMOVER, com regularidade, espaços de convivência para aproximação dos(as) trabalhadores(as), a fim de facilitar o diálogo em todos os setores sobre as condições de trabalho e identificar as dificuldades, assim como encontrar soluções que reduzam as tensões eventualmente existentes. 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 ou empresa que tratem especificamente de atos de violência e assédio e que garantam o sigilo da pessoa denunciante, com atribuição de procedimentalizar o enfrentamento da temática, dirimir conflitos existentes, fazer mediações e promover capacitação e ações de conscientização dos servidores, servidoras, gestores, gestoras, terceirizados, terceirizadas, estagiários e estagiárias e aprendizes.

PRODUZIR amplos materiais explicativos e informativos, em linguagem simples e direta, sobre combate à discriminação, tipos de assédios, delimitando as microviolências, como elogios constrangedores, piadas, perguntas indiscretas sobre vida pessoal, comentários sexistas.

IDENTIFICAR e prevenir os riscos psicossociais, avaliando e identificando os riscos de violência e assédio e promover as medidas de proteção e prevenção associadas, conforme artigo 9º da Convenção 190 da OIT.

OBSERVAR as medidas de prevenção e combate à violência e assédio previstas no art. 23 da lei 14.457/22.

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