

GUIA DE BOAS PRÁTICAS EM IGUALDADE DE GÊNERO DA ANAFE



Anafe
MULHER

Presidente:

Herta Rani Teles Santos

Integrantes:

Morgana Lopes Cardoso Falabella

Guilherme Lazarotti

Diana Guimarães Azin

Patricia Alves de Faria

Graziela Honorato

Adriana Reis Albuquerque

Alessandra Minadakis Barbosa

Osiris Pellanda

Patrícia Cardieri

Renata Azevedo

Susana Lucini

Conceição Maria

Vânia Faller

A busca por igualdade e por respeito é uma responsabilidade partilhada.

Cada palavra, cada gesto e cada ação importam no destino da pluralidade.

Este **Guia de Boas Práticas** oferece noções interessantes – e, pode-se dizer, ferramentas – para que nossos ambientes sejam mais acolhedores e diversos.

A Comissão da Mulher da ANAFE debate, articula e trabalha esse e outros temas delicados, mas absolutamente necessários, com o objetivo de trazer bem-estar a todas e a todos que se dedicam a construir a Advocacia-Geral da União.

Esperamos que as informações, os conceitos e as práticas sugeridas se mostrem proveitosos no nosso cotidiano.

Boa leitura!

Herta Rani Teles Santos

Coordenadora da Comissão da Mulher da ANAFE.

SUMÁRIO

CAPÍTULO I

Das Definições Preliminares 7

CAPÍTULO II

Das Diretrizes 10

CAPÍTULO III

Das ações 12

CAPÍTULO IV

Das ações próprias de quem é responsável pela gestão 13

CAPÍTULO V

Das atribuições da comissão da mulher da ANAFE 14

CONSIDERANDO

os objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;

CONSIDERANDO

o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1o, inc. III e IV; 3o, IV; 6o; 7o, inc. XXII; 37 e 39, § 3o; 170, caput, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO

a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência; a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO

que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei no 8.112/90 e à Lei no 8.429/92;

CONSIDERANDO

que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO

que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a segurança no ambiente de trabalho, comprometendo a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo, inclusive, ocasionar graves danos à saúde física e mental, como a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO

a necessidade de todos os órgãos e instituições implementarem políticas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação, a fim de permitir um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

**A ANAFE, PELA SUA
COMISSÃO DA MULHER,
RESOLVE IMPLEMENTAR
O PRESENTE GUIA DE
BOAS PRÁTICAS EM
RESPEITO E IGUALDADE
DE TRATAMENTO.**



CAPÍTULO I

DAS DEFINIÇÕES PRELIMINARES

I – Divisão sexual do trabalho: Especialistas dizem que a cultura, os livros, as histórias e preconceitos levam à crença de que há funções e trabalhos próprios para homens e para mulheres. Nisso haveria a construção social, sem justificativa biológica provada, de uma divisão sexual do trabalho que distingue o trabalho reprodutivo, de cuidar da casa, do lar e dos filhos - associado à mulher - e o trabalho produtivo de trabalhar no espaço político e público - associado ao homem, dentro de um modelo binário de gênero. Como se existisse uma predisposição biológica da mulher para cuidar da casa e das crianças. Acontece que não há estudos a comprovar essa preferência biológica da mulher, do que tanto homens como mulheres podem gostar de trabalhos domésticos, de cuidar de crianças e de doentes ou idosos. Assim como as mulheres podem gostar de trabalhos com matemática, cálculos e tecnologia, como também de falar em público ou de política tanto quanto os homens.

Nessa lógica, construída ao longo de muitos anos e reconstruída geração após geração, ainda que sem justificativas biológicas ou científicas comprovadas, a divisão sexual do trabalho corresponde à atribuição forçada de tarefas e de lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior em relação à atividade feminina. Enquanto o ofício masculino exige uma qualificação e formação mais longas e específicas, as tarefas reconhecidas ao longo dos anos como essencialmente femininas são associadas equivocadamente à natureza da mulher, dispensando

ou desqualificando a sua formação profissional. A divisão sexual do trabalho repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas culturalmente destinadas são mais precárias, com remuneração mais baixa e muitas vezes nem há remuneração, como o trabalho de cuidar dos filhos, parentes próximos doentes, e da casa. Ademais, tais tarefas, se esperadas apenas das mulheres, podem lhe trazer prejuízos em sua vida profissional e em sua entrada ou ascensão no mercado de trabalho.

II – Assédio moral: comportamentos e práticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras e gestos que são suscetíveis de provocar violações à integridade, à identidade e à dignidade humana.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de semelhante hierarquia ou importância na organização; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pela pessoa que ocupa cargo superior hierárquico ou pelo próprio empregador ou empregadora; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista. Ele também pode ser direcionado a uma pessoa específica ou a um conjunto de pessoas.

III – Assédio moral organizacional: comportamentos e práticas que são suscetíveis de provocar violações à integridade, à identidade e à dignidade humana consubstanciadas por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais enraizados nas práticas da instituição;

IV – Assédio sexual: conduta praticada sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de levar a pessoa a agir de determinada forma com algum objetivo que envolva fins sexuais.

Trata-se de um comportamento que visa à vantagem sexual, e no qual não há um consentimento livre de vícios ou de pressões por parte da vítima. 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. Apenas para o crime de assédio sexual, conforme mencionado, é exigida a hierarquia entre assediador e vítima, embora esteja em andamento projeto de lei não prevendo a necessidade de hierarquia para a configuração do crime.

O assédio sexual está associado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres.

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou regional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;



CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES:

A prevenção e o enfrentamento às práticas de discriminação observarão as seguintes diretrizes:

I – fomento da gestão participativa, baseada na integração, na corresponsabilização, no compartilhamento da experiência, na deliberação coletiva e na cooperação vertical, horizontal e transversal;

II – promoção da melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, voltado ao bem-estar das dimensões física, social, psicológica e organizacional das equipes;

III – respeito à diversidade, coibição de qualquer forma de discriminação e inibição quaisquer mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV – promoção da comunicação horizontal, do diálogo, do feedback e de canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V – desenvolvimento da cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão

e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços;

VI – promoção da visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a estimular e a valorizar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VII – estimulação de atitudes de valorização da mulher;

VIII - inibição de ações, piadas, falas preconceituosas, gestos de humilhação, memes, ainda que em ambientes virtuais, privados ou entre amigos.



CAPÍTULO III

DAS AÇÕES:

Caberá aos advogados e advogadas federais:

I – estimular o aumento do número de mulheres em cargos de liderança e em trabalhos estratégicos;

II – abster-se e inibir piadas, comentários, falas pejorativas em relação às mulheres, suas aparências, emoções e ações, em todo e qualquer tipo de ambiente;

III – respeitar a maternidade e a paternidade em sua integridade, assim como a realidade de pessoas que precisam cuidar de enfermos, idosos e pessoas com deficiências, adaptando horários, fluxos, rotinas, trabalhos, reuniões, tarefas, ambientes para advogados e advogadas que são pais, mães, cuidadores de doentes ou de pessoas idosas;

IV – não estigmatizar mulheres ou homens, atribuindo-lhes características que seriam imaginadas como específicas de cada sexo ou idade;

V – respeitar a plena autonomia de todos e de todas para serem e se comportarem como quiserem, independentemente de padrões esperados socialmente;

VI- Valorizar o trabalho desempenhado por mulheres, mães e pais, permitindo e estimulando que eles também sejam incluídos em equipes de trabalho gerenciais e da alta gestão.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES PRÓPRIAS DE QUEM É RESPONSÁVEL PELA GESTÃO:

I – gestores e gestoras são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e de organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe;

II - gestores e gestoras buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial;

III – gestores e gestoras buscarão organizar ou estimular a participação de advogados, advogadas, servidores e servidoras em pelo menos um evento anual sobre igualdade de gênero, com o apoio da comissão da Mulher da ANAFE.



CAPÍTULO V

DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO DA MULHER DA ANAFE:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desse Guia de Boas Práticas;

II- implementar relatórios, painéis, mapas de diagnóstico e quaisquer outros mecanismos capazes de identificar as práticas de assédio moral e sexual e de tratamento desigual entre homens e mulheres, respeitado o sigilo das pessoas envolvidas.

III – solicitar relatórios, através da Direção da Anafe, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético- profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – realizar eventos, congressos e rodas de conversa, auxiliar órgãos a elaborar suas metas e seus calendários anuais de ações, assim como seus eventos e momentos de debate sobre a temática.

V - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;

VI – informar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VII – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VIII – fazer recomendações e solicitar providências, com apoio da Diretoria da ANAFE, às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) Apuração de notícias de assédio;
- b) Proteção das pessoas envolvidas;
- c) Garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- d) Promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- e) Melhorias das condições de trabalho;
- f) Aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- g) Ações de capacitação e acompanhamento de gestores e servidores;
- h) Realização de campanha institucional de informação e orientação;
- i) Articulação com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão;
- j) Análise da situação do tratamento da mulher e mãe dentro dos órgãos da AGU;
- k) Apresentação de sugestão de melhorias para uma maior igualdade entre homens e mulheres nos órgãos da AGU.

VIII - atribuir prêmios ou menções honrosas a equipes, gestores e advogados e advogadas federais por boas práticas e ações comprovadas em prol da igualdade de gênero.



Anafe
MULHER

