

Podcast: série sobre equidade de gênero estreia tratando de assédio no trabalho

A cineasta e ativista Jacira Melo, diretora-executiva do Instituto Patrícia Galvão, e a mestre em economia Gabriela Mendes Chaves, fundadora do NoFront - Empoderamento Financeiro, falam sobre violência no ambiente de trabalho e como algumas mulheres acabam por suportar essas situações no podcast Marie Claire @Work, que estreia uma série de três episódios sobre equidade de gênero no mercado de trabalho

(Revista Marie Claire | 12/03/2021 | Por Adriana Ferreira Silva)

Em 2019, a **Organização Internacional do Trabalho** (OIT) publicou pela primeira vez uma convenção específica sobre **assédio e violência no mundo do trabalho**, que ressaltava a importância da perspectiva de gênero e das interseccionalidades de raça na análise de situações de assédio, por ele acontecer principalmente com mulheres.

Sabemos que esse é um problema no Brasil, agravado por nossa situação socioeconômica atual. **Mas qual a dimensão disso?** Essa foi umas das perguntas que a [Laudes Foundation](#), em parceria com o **Instituto Patrícia Galvão** e o **Locomotiva**, fez na pesquisa [Percepções sobre Violência e Assédio contra Mulheres no Trabalho](#), realizada em outubro de 2020 com mais de 1.500 homens e mulheres de todo o Brasil.

[**Acesse a matéria completa no site de origem.**](#)

Entraves às mulheres no ambiente de trabalho

As mulheres enfrentam uma série de obstáculos no mundo do trabalho. Salários menores ao desempenharem a mesma função que colegas do sexo masculino e garantias frágeis para se manter no mercado caso escolham engravidar são alguns deles.

[\(Nexo Jornal, 24/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

Além das desigualdades objetivas, uma pesquisa da Faculdade de Negócios de Harvard publicada em 2015 chegou a levantar a hipótese de que as mulheres não são promovidas “porque não querem”.

A explicação de que a ausência de mulheres em cargos de liderança das empresas tem a ver com uma falta de ambição inata por parte delas, no entanto, foi confrontada por um relatório divulgado no início de abril de 2017 pela consultoria americana BCG (Boston Consulting Group).

A pesquisa realizada pela consultoria obteve respostas de mais de 200.000 empregados em 189 países - dos quais mais de 141.000 eram mulheres - à pergunta “qual a importância das oportunidades de liderar e assumir responsabilidade?”.

Ela conclui que no início da carreira, as mulheres miram, sim, atingir o topo, conquistando cargos de diretoria e gestão em empresas, tanto quanto seus colegas homens. Mas o ambiente corporativo faz com que, com o passar do tempo, elas desistam dessa ideia por algumas razões:

- mulheres têm sua ambição prejudicada por interações interpessoais (microagressões no dia a dia)
- falta de oportunidades ao longo da carreira
- falta de exemplos de mulheres na liderança da empresa ou de políticas inclusivas para mantê-las

A descoberta é relevante porque, ao contrário do que se pensava, a resposta

para a falta de mulheres nos cargos de chefia está nas próprias companhias, e não na situação familiar das mulheres.

Assim, a pesquisa desfaz mitos - conclui que homens e mulheres entram nas empresas com os mesmos níveis de ambição. E que as mudanças nesses níveis estão associadas às desigualdades de gênero dentro das empresas.



SEGUNDO CONSULTORIA, RESPOSTA ESTÁ NA CULTURA DAS COMPANHIAS, E NÃO NA SITUAÇÃO FAMILIAR DAS MULHERES/FOTO: MARIUS BOATCA/CREATIVE COMMONS

Gravidez não influi

Os níveis de ambição de mulheres com e sem filho evoluem da mesma forma ao longo dos anos. A pesquisa constatou uma variação de apenas 1% em todos os grupos de idades de mulheres, com e sem filhos, quando foi perguntado qual era o nível de importância dada às oportunidades de liderar como atributo de um possível emprego.

O exemplo importa

Em empresas nas quais o corpo de funcionários nos cargos de liderança é mais diverso do ponto de vista do gênero, tanto homens quanto mulheres se

sentem encorajados a atingir esses postos. Isso quer dizer que, quanto mais mulheres há no topo, mais mulheres se sentem motivadas a chegarem lá.

Nas empresas que realizaram os maiores progressos na direção da diversidade de gênero nos últimos três anos, 85% das mulheres e 87% dos homens entre 30 e 40 anos relataram estarem buscando ascender a uma posição de liderança. Já nas que menos progrediram nesse sentido, 66% das mulheres e 83% dos homens declararam aspirar à liderança.

Inclusão e retenção aumentam a ambição

Considerando uma empresa em que a força de trabalho é predominantemente masculina e atua em diferentes localidades, a ambição das mulheres na gerência foi registrada como 20% maior nas filiais em que empregados relataram haver preocupação de reter as mulheres em seus empregos (concedendo, por exemplo, maior flexibilidade de horários) do que nas sedes onde empregados não relatam essa preocupação.

Quais são os dados brasileiros

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, tanto no setor público quanto privado, cai conforme o nível hierárquico aumenta, segundo uma reportagem do jornal “O Globo” de março de 2017.

Entre todos os trabalhadores brasileiros, 43,8% são mulheres. Mas elas representam apenas 37% dos cargos de direção e gerência e, nos comitês executivos de grandes empresas, são apenas 10%.

Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, também aumenta a desigualdade salarial entre homens e mulheres. Mulheres brasileiras ganham, em média, 76% do salário dos homens. Nos cargos de gerência e direção, essa proporção passa a ser 68%. Os dados usados pelo “Globo” são da pesquisa domiciliar de 2015 feita pelo IBGE.

Por que ‘fazer acontecer’ não basta

“Dizer às mulheres que simplesmente se esforcem mais em um jogo no qual as regras estão contra elas pode produzir alguns casos de sucesso isolados e

fantasiosos — mas não vai levar a um avanço significativo”, escrevem os autores do relatório feito pela consultoria BCG, uma vez que a estrutura do ambiente de trabalho não as encoraja a permanecer nele e galgar posições mais altas.

É essa uma das principais críticas feitas ao livro “Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar”, uma das referências mais recentes e relevantes quando se fala do lugar das mulheres no mundo corporativo. Ele foi escrito pela empresária americana e chefe operacional do Facebook, Sheryl Sandberg, publicado nos EUA e no Brasil em 2013.

Sandberg enumera os obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho e as encoraja a serem ambiciosas e determinadas em suas carreiras. Mas, segundo afirma a escritora americana Roxane Gay, a autora de “Faça Acontecer” fala de e para um público alvo muito restrito.

Gay também aponta que, de modo geral, trabalhar mais e agarrar as oportunidades não vai levar todas as mulheres ao lugar de destaque onde Sandberg chegou.

O livro de Sandberg voltou às discussões em fevereiro de 2017, quando feministas americanas convocaram uma greve geral no dia 8 de março e fizeram uma alusão direta, em seu manifesto, a ele.

Para elas, a solução proposta por Sandberg foca excessivamente no empreendedorismo e na atitude das próprias mulheres com relação às suas carreiras.

Como construir lideranças mais inclusivas

A pesquisa da BCG propõe algumas mudanças no ambiente corporativo para encorajar mulheres a aspirarem a liderança. A primeira delas é que, para qualquer vaga aberta na empresa, haja equilíbrio na quantidade de homens e mulheres selecionados entre os candidatos, a fim de que se construa um quadro de funcionários mais misto. Se quase não houver mulheres na empresa, dificilmente haverá mulheres na liderança.

O relatório também menciona incluir as mulheres nas interações cotidianas e

confraternizações. Os ambientes majoritariamente masculinos acabam fazendo com que elas não se sintam à vontade, e incluí-las é uma maneira de retê-las na empresa.

O relatório propõe que os CEOs perguntem a seus gerentes e executivos se, nos momentos mais relaxados e divertidos de interação social no ambiente de trabalho, há mulheres presentes. Caso não haja, questionar por que e, se sim, se elas também parecem estar confortáveis e se divertirem.

Fazer mudanças estruturais, como oferecer maior flexibilidade aos trabalhadores para que consigam conciliar o trabalho à família e a outras obrigações pessoais também beneficia o crescimento das mulheres nas empresas, segundo o relatório.

Pesquisa: 87% das vítimas não denunciam assédio no trabalho

O assédio praticado em ambiente de trabalho ganhou destaque na mídia e virou tema de debate nas últimas semanas quando o caso envolvendo uma celebridade se tornou público.

[\(O Estado de S. Paulo, 24/04/2017 - acesse o site de origem\)](#)

A discussão, no entanto, só foi possível porque a vítima fez a denúncia. Mas tomar essa atitude é um tabu para mais de 87% das pessoas que já sofreram assédio moral ou sexual no local de trabalho e não denunciaram.

O porcentual foi identificado por meio de pesquisa realizada com 4.975 usuários do site Vagas.com. O resultado do estudo aponta que 52% dos entrevistados já sofreram assédio moral ou sexual no trabalho.

Leia Mais: [No que consiste o assédio sexual \(O Estado de S. Paulo, 19/04/2017\)](#)

“O fato de mais da metade dos participantes terem passado por essa situação chamou a nossa atenção, bem como o número de vítimas que não fizeram denúncia. Isso ocorre, principalmente, por medo de perder o emprego ou sofrer represália. Algumas pessoas afirmaram que não denunciaram por vergonha e receio de acharem que elas eram as responsáveis, demonstrando forte sentimento de culpa”, afirma o coordenador da pesquisa, Rafael Urbano.

Sócio da área trabalhista do Veirano Advogados, José Carlos Wahle diz que esse é um problema recorrente e exige esforço continuado das empresas. Segundo ele, normalmente as companhias têm uma diretriz de conduta que prega que o ambiente de trabalho deve ser livre de qualquer constrangimento e que o tratamento de hierarquia não deve ultrapassar as linhas de respeito. “Só que é preciso fazer treinamento frequente para manter a informação viva na mente dos funcionários.”

Wahle considera que boa parte das companhias tem pouca consciência sobre os problemas que essas tensões no ambiente de trabalho podem causar. “Todas deveriam adotar e garantir a perenidade de suas políticas. Caso contrário, haverá danos à reputação da empresa e com o tempo, ela não conseguirá mais atrair bons profissionais”, ressalta.

84% dos agressores era chefe direto ou ocupava cargo mais alto que a vítima, segundo pesquisa.

74,6% dos denunciantes disseram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após queixa

A tipificação de assédio, segundo o advogado e sócio da S2 Consultoria - especializada em prevenir e tratar atos de fraude e de assédio nas organizações -, Renato Almeida dos Santos, só ocorre de cima para baixo.

Poder. “O assédio moral ou sexual é sempre cometido por uma pessoa de nível hierarquicamente superior em relação ao subordinado. Não precisa ser a chefia direta, necessariamente. Mas para ter essa configuração o assediador deve ter uma posição hierárquica superior, porque a base do assédio é o uso do poder. Ele se vale do poder que tem para subjugar a outra

pessoa”, diz.

Santos acrescenta que estudos mundiais mostram que 87% das vítimas são mulheres. “É interessante ter isso em mente, porque pouco se fala em assédio sexual sofrido por homens, mas ele também ocorre.” Ele afirma que o comportamento das empresas está evoluindo sobre essa questão, por conta da implantação de áreas de compliance.

“Muita gente pensa que compliance ou programa de integridade estão sempre associados à corrupção. Na verdade, essas áreas dão diretrizes para a empresa agir conforme as regras. Se um funcionário está assediando alguém, está agindo contra essas regras e a equipe de compliance deve intervir.”

Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho, Wahle afirma que é preciso vigiar e ter canais de diálogo. “O maior problema talvez seja cultural e não tanto legal porque, em geral, há grande receio por parte do trabalhador de fazer uma reclamação e sofrer algum tipo de retaliação.”

Esse tipo de temor faz sentido, uma vez que o resultado da pesquisa realizada pelo site Vagas.com indica que entre os 12,5% que decidiram fazer a denúncia, 20% foram demitidos após a iniciativa, 17,6% sofreram perseguição e 8,6% resolveram levar o caso à Justiça. Sendo que para 39,2% nada mudou após a denúncia.

“Isso ocorre porque o empresariado brasileiro ainda não atingiu um nível de sofisticação de cumprimento das boas normas, que inclui tratar as pessoas de maneira educada, ser respeitoso e não ultrapassar linhas de relacionamentos consensuais”, pondera Wahle.

Segundo Urbano, a sensação de impunidade também se mostrou alta na pesquisa. “74,6% dos entrevistados que fizeram a denúncia disseram que o agressor permaneceu na empresa e apenas 12,1% declararam que ele foi demitido. Os que não sabem o que aconteceu com o agressor somam 11%. Já os que informaram que o agressor pediu demissão somam apenas 2% do grupo dos denunciantes”, afirma.

Defesa. Gestora de capital humano e educação corporativa na Thomas Case

& Associados, Marcia Vazquez recomenda que em primeiro lugar, a vítima deixe claro ao assediador que o seu comportamento não é admissível e que o abuso não será permitido, em qualquer hipótese.

“Em segundo lugar, a pessoa deve denunciar, sempre. Ela não pode ficar à espera de uma nova ocorrência, pois o assediador acabará por contar com o silêncio da vítima para persistir no assédio”, afirma.

Márcia diz que a área de recursos humanos das companhias deve ser um canal de recepção e estímulo das denúncias e de real efetivação de ações que coíbam o assediador, especialmente se ele for o superior imediato.

Segundo Santos, o canal de denúncia deve ser seguro e amplamente divulgado. “Quando a pessoa vive essa situação, muitas vezes não percebe que está em situação de vulnerabilidade. Por isso, a intervenção externa é necessária. Caso contrário, o assediador não terá limite, pode mudar o alvo, mas é uma postura retroalimentada.”

Ações de combate

Compliance

Também denominado de programa de integridade, o compliance não está relacionado somente ao combate à corrupção. Ele dá diretrizes para que a empresa possa agir conforme as regras, inclusive em casos envolvendo assédio

Comunicação

Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho é preciso vigiar e ter canais de diálogo. Empresa deve criar e compartilhar código de ética e conduta, deixando claro que assédio é crime e que não será conivente

Consequência

A omissão da empresa causa danos à sua reputação e, com o tempo, não conseguirá mais atrair bons profissionais

Trauma

Muitas vezes esse tipo de constrangimento desestrutura a vítima, que acaba se tornando incapacitada para o convívio pleno, seja no ambiente profissional

ou pessoal. Isso ocorre porque as inseguranças que foram geradas por outrem, são entendidas como nascidas dela própria

ONU lança 2ª edição de manual sobre direitos das pessoas LGBT no ambiente trabalho

(ONU Brasil, 21/03/2016) Iniciativa conjunta entre PNUD, OIT, UNAIDS e diversos parceiros, cartilha foi atualizada e possui versões em espanhol e inglês. Publicação é um esforço colaborativo que busca evidenciar as dificuldades sofridas, no meio profissional, por quem apresenta padrões de identidade de gênero tidos como não convencionais.

Atualizada e com versões em espanhol e inglês, já está disponível a segunda edição da cartilha [“Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”](#). A iniciativa, que tem o apoio de diversos parceiros, é promovida por três agências da ONU no Brasil: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS).



Trabalho decente é um direito de todos trabalhadores e trabalhadoras. Na foto, Lucas da Mota, estagiária do UNAIDS, escritório que promove respeito à diversidade e igualdade de oportunidades. (Foto: Tiago Zenero/PNUD Brasil)

Com linguagem acessível e propostas de exercícios práticos coletivos, o material pretende ser referência internacional na forma como o tema LGBT deve ser tratado no ambiente de trabalho.

Responsável pelo projeto no PNUD Brasil, Andrea Bosi explica que “os manuais foram analisados para sabermos se poderiam ser utilizados em outros países, e isso nos foi confirmado. Então, andamos com o processo de tradução, cientes da potencialidade desse material se tornar referencial em outras culturas”. Segundo Bosi, pontos focais no Panamá e no México já mostraram interesse no uso do manual.

A publicação representa um esforço colaborativo em evidenciar as dificuldades sofridas, no meio profissional, por quem apresenta padrões de identidade de gênero tidos como não convencionais. Busca também propor estratégias para desenvolver debates e promover direitos essenciais – ainda privados a muitas pessoas – no ambiente de trabalho.

Além de definir e apresentar conceitos importantes e, muitas vezes, desconhecidos por grande parte da sociedade, como heteronormatividade, identidade de gênero e nome social, a cartilha desenvolve-se em torno de quatro histórias que, baseadas em experiências reais, ilustram situações corriqueiras sofridas pela comunidade LGBT no meio profissional.

As personagens pertencem a faixas etárias diferentes e têm posições profissionais distintas, mas guardam uma mesma característica: a força e a vontade de eliminar restrições a seus direitos e a discriminação.

As histórias terminam de maneira a propor formas de desenvolver, em qualquer ambiente laboral, medidas concretas para transformá-los em ambiente livre de preconceito e discriminação contra o segmento LGBT.

O PNUD, em cooperação com a OIT e o UNAIDS, além de 30 representantes de empregadores, trabalhadores, governo, sindicatos e movimentos sociais militantes da luta LGBT, lançou na segunda metade de 2014, em São Paulo, a primeira edição manual. A mesma parceria permitiu a segunda edição.

[Acesse a cartilha em português clicando aqui.](#)

Acesse no site de origem: [ONU lança 2ª edição de manual sobre direitos das pessoas LGBT no ambiente trabalho \(ONU Brasil, 21/03/2016\)](#)

CCJ aprova proposta que pune assédio sexual praticado contra colega de trabalho

(Agência Câmara, 31/12/2015) A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados aprovou proposta que modifica o Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/40) para incluir a hipótese de crime de assédio sexual envolvendo pessoas do mesmo nível hierárquico, cuja pena será de detenção de 6 meses a 1 ano.

Leia a íntegra no Portal Compromisso e Atitude: [Comissão aprova proposta que pune assédio sexual praticado contra colega de trabalho \(Agência Câmara - 31/12/2015\)](#)

‘Você é sexy demais para ser engenheira’: Foto de funcionária gera campanha contra sexismo

(BBC Brasil, 13/10/2015) Quando Isis Anchalee foi convidada por seu empregador, a empresa de tecnologia OneLogin, para participar de uma campanha pública de recrutamento, ela não se empenhou para “cuidar do visual”.

“No dia (das fotos promocionais), eu estava usando um mínimo de maquiagem. E nem escovei o cabelo”, conta.



Muitas pessoas viram anúncio de empresa de tecnologia e questionaram se Anchalee era 'realmente engenheira' (Foto: Isis Anchalee)

"A empresa apenas tinha me pedido uma foto do meu rosto, que seria usada junto com um depoimento sobre minha experiência de trabalho."

No entanto, a imagem causou furor nas redes sociais quando apareceu em pôsteres colocados em estações do Bart, o sistema de metrô da cidade de San Francisco (EUA).

Muitas pessoas questionaram se Anchalee era "realmente engenheira".

"Havia dois outros cartazes com colegas, ambos masculinos. Um deles usa um chapelão preto e uma camisa que dizia 'hacker'", conta a engenheira.

"Achei que aquela imagem era controversa, mas a minha é que pareceu incomodar as pessoas."



Milhares de pessoas participaram da campanha, e profissionais de outras áreas, como medicina e ciência, encamparam a iniciativa (Foto: Looklikenanengineer)

Incomodada, Anchalee escreveu um post em seu blog para falar sobre a experiência e criou a hashtag #ilooklikeanengineer (“eu pareço uma engenheira”), convidando outras colegas para divulgar suas imagens no Twitter, segurando um cartaz com a frase.

“A ideia não era algo limitado apenas a mulheres. Acho que tem ressonância com qualquer pessoa do mundo que não se encaixa em estereótipos.”

Milhares de pessoas participaram da campanha, e profissionais de outras áreas, como medicina e ciência, encamparam a iniciativa.

Anchalee é um talento precoce na engenharia de softwares. Aprendeu a programar computadores com apenas oito anos de idade. Foi cedo também que percebeu o “problema” causado por sua escolha de carreira e sua aparência.

Um dia, quando entrou no elevador de seu prédio de apartamentos usando uma camisa promocional do site de compartilhamento de programas Github, ouviu de um vizinho que era “atraente demais para ser uma engenheira”.

Anchalee não viu elogio na frase. “Fiquei estupefata. Em um mundo ideal, não haveria motivo para que eu aparecesse demais como engenheira.”

“Cheguei onde estou trabalhando pesado. E me sinto bem com isso”, completa a engenheira.



Nascida há 200 anos, Ada Lovelace criou o que se pode chamar de primeiro algoritmo (Foto: Reprodução)

De acordo com estudos acadêmicos nos EUA, apenas 15% dos empregos nas grandes empresas da área de tecnologia nos EUA são ocupados por mulheres. E diversas companhias, como a Apple e o Google, já admitiram publicamente que “precisam melhorar” suas políticas de recrutamento tanto em relação à mulheres quanto minorias.

A campanha de Anchalee evoluiu para uma iniciativa publicitária, recebendo fundos por doações de usuários na internet e mesmo de outras empresas. E se tornou mais uma iniciativa ligada ao Dia de Ada Lovelace - uma celebração a mulheres trabalhando nas áreas de ciência, tecnologia,

engenharia e matemática (Stem, na sigla em inglês), historicamente dominadas por homens.

Comemorado pelo sexto ano em 2015, o dia é uma homenagem à mulher considerada uma pioneira na área. Lovelace, matemática, foi assistente do inventor Charles Babbage, que em 1850 idealizou o que ficou conhecido como o primeiro computador programável da história - embora ele nunca tenha saído do papel. Ela criou o que se pode chamar de primeiro algoritmo.

Este ano também marca o 200º aniversário de nascimento da britânica, que foi filha do conhecido poeta Lord Byron.

Acesse no site de origem: [‘Você é sexy demais para ser engenheira’: Foto de funcionária gera campanha contra sexismo \(BBC Brasil, 13/10/2015\)](#)