

LUGAR DE
MULHER
É ONDE
ELA
QUISER

TCESE
TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SERGIPE

TCESE

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SERGIPE

Presidente do Tribunal de Contas do Estado de Sergipe
Conselheira Susana Maria Fontes Azevedo Freitas

Diagramação

Diretoria de Comunicação e Mídias

Equipe colaboradora

Sandra Cristina Gonçalves Silva, Tayse Oliveira Torres e
Décio José dos Santos.

Revisão

Ana Roberta Roberti e Hadam Torres Lima



APRESENTAÇÃO



Dia Internacional da Mulher, comemorado no dia 8 de março, é um momento de reflexão sobre a luta e conquistas das mulheres, principalmente, por igualdade e respeito. Neste

sentido, é sempre muito importante fazer com que a data seja comemorada com pautas e ações voltadas ao tema da equidade.

Seguindo tal linha de pensamento, esta Cartilha aborda temas essenciais para a compreensão da isonomia e indica práticas aptas à promoção de um ambiente institucional mais acolhedor, equitativo e inclusivo para as mulheres.

Nesta perspectiva, o Tribunal de Contas do Estado de Sergipe, visando promover um ambiente mais respeitoso, convida todos à leitura desta Cartilha.



LUGAR DE MULHER É ONDE ELA QUISE!

C

ertamente, você já ouviu a frase "Lugar de Mulher é onde ela quiser!", mas será que isso é realmente verdadeiro? Será que, na prática, podemos estar onde queremos?

A realidade é outra e possui nome: desigualdade de gênero. Uma questão séria e urgente que precisa ser resolvida em nossa sociedade.

Apesar dos avanços que foram conquistados nas últimas décadas, a história das mulheres ainda nos mostra que por muito tempo a sociedade foi estruturada de maneira patriarcal, onde os homens detinham o poder e as mulheres eram relegadas a um papel secundário. Esta visão estereotipada da mulher como mera cuidadora da família dificultou o acesso das mulheres a outras áreas, como a educação e o mercado de trabalho.

2020

População economicamente ativa no Brasil

○ Mulheres

44,4%



○ Desigualdade Salarial

77,7% (do Salário dos homens)



Fonte: IBGE

Foi a partir do século XVIII que as reivindicações dos direitos das mulheres começaram a se tornar pauta social, permitindo-lhes iniciar uma conquista por mais espaço na sociedade.

Os resultados dessa luta têm sido surpreendentemente positivos; as mulheres estão, cada vez mais, ocupando cargos que antes eram rotulados como masculinos.

É importante ressaltar que a luta pela igualdade de gênero é responsabilidade de todos, seja homem ou mulher, instituições governamentais ou não governamentais!

VOCABULÁRIO FEMINISTA



FEMINISMO

Movimento social que pauta a conquista de direitos pelas mulheres, o fim do machismo, a busca pela equidade, a proteção da liberdade das mulheres e a busca pela igualdade jurídica, política e social.

MACHISMO

Comportamento discriminatório que considera os homens superiores às mulheres.



DESIGUALDADE ESTRUTURANTE

Diferença histórica e intensa que se desenvolve ao longo dos séculos de modo a persistir na atualidade. É a desigualdade dissipada nas mais diversas estruturas e em ações públicas e privadas.

VOCABULÁRIO FEMINISTA

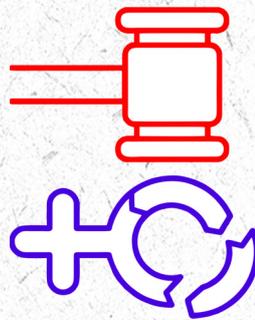


DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Corresponde à atribuição de tarefas, responsabilidades e de atividades entre homens e mulheres a partir do sexo biológico.

MISOGINIA

Ódio às mulheres.

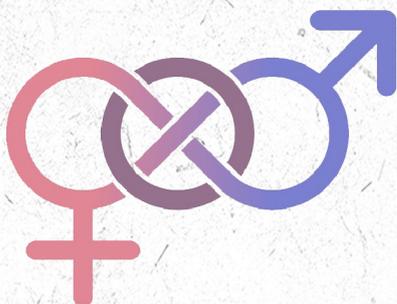


PATRIARCADO

Sistema social que oferece aos homens espaços de privilégio.



VOCABULÁRIO FEMINISTA



PAPÉIS DE GÊNERO

Conjuntos de características, ações e expectativas socialmente rotulados como femininos e masculinos.

SORORIDADE

União entre as mulheres. É a empatia e solidariedade feminina, combatendo a rivalidade entre o gênero.



INTERSECCIONALIDADE

Fenômeno que se refere à convergência, em um só corpo feminino, de múltiplos fatores de desigualdade e discriminação.

COMO IDENTIFICAR A PRÁTICA DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

No ambiente laboral, existem diversas práticas de violência, sobretudo a física e a psicológica, como por exemplo:

DESVALORIZAR A EXPERIÊNCIA E A EXPERTISE DE UMA MULHER (MANSPLAINING)

É quando um homem explica a uma mulher determinado assunto como se ela fosse incapaz de entender aquilo, inclusive, quando ela sequer pediu explicações a respeito.

INTERROMPER, DESNECESSARIAMENTE, A FALA DE UMA MULHER (MANTERRUPTING)

É a interrupção frequente da fala da mulher, impedindo-a de dizer o que pensa ou de concluir o seu raciocínio.

APROPRIAR-SE DA IDEIA DE UMA MULHER (BROPRIATING)

É quando o homem se apropria da ideia de uma mulher, sem que ele faça referência a ela como autora.

MANIPULAR PARA QUE A MULHER DUVIDE DE SUA PERCEPÇÃO (GASLIGHTING)

É quando um homem realiza a depreciação psicológica de determinada mulher se referindo a ela como louca, pondo em dúvida a sua sanidade e equilíbrio emocional.

COMO IDENTIFICAR A PRÁTICA DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

ASSÉDIO MORAL

É toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade, a integridade psíquica ou física de um servidor (a).

ASSÉDIO SEXUAL

É a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

TETO DE VIDRO

É uma metáfora que se refere às dificuldades enfrentadas pelas mulheres para crescer na carreira e chegar a posições de liderança na hierarquia das instituições.

PISO PEGAJOSO

É uma metáfora que demonstra como as mulheres estão socialmente presas (grudadas) em determinados postos de trabalhos que são desqualificados, mal remunerado ou não remunerados (trabalho doméstico gratuito, por exemplo).

COMO IDENTIFICAR A PRÁTICA DE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

#FENÔMENO ABELHA RAINHA (QUEEN BEE)

Ao contrário do piso pegajoso e teto de vidro, onde os homens têm participação direta nas barreiras, no fenômeno “abelha rainha” a mulher é quem protagoniza o obstáculo às outras mulheres. No queen bee, aquelas que conseguiram desgrudar do piso pegajoso, quebrar o teto de vidro e ocupar espaços de poder, começam a reproduzir o machismo a fim de impedir que outras mulheres ascendam na carreira e alcancem cargos de direção.

**EM CASO DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO,
PROCURE A OUVIDORIA!**

08000754300 ou (79) 3216-4365,
(79) 3216-4727 e (79) 3216-4705
ouvidoria@tce.se.gov.br





ALGUMAS INICIATIVAS DAS MULHERES BUSCANDO PROMOVER ESTUDOS E MEDIDAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

#GRUPO DE TRABALHO (GT) DA ATRICON

Grupo criado para sugerir medidas de promoção da igualdade de gênero no âmbito do Sistema Tribunais de Contas do Brasil e para a avaliação das políticas públicas na área. Vale ressaltar que a Presidente do TCE/SE, Conselheira Susana Maria Fontes Azevedo Freitas, é a Coordenadora deste Grupo.

#PORTARIA TCE/SE Nº 300, de 1º de março de 2024, que instituiu medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação dos cargos de liderança de nível estratégico-tático, bem como dispôs sobre a promoção da inclusão social de mulheres vítimas de violência doméstica no Tribunal de Contas do Estado de Sergipe.

#NOTA RECOMENDATÓRIA TCE/SE Nº 01, de 1º de março de 2024, recomendando aos jurisdicionados a implementação de políticas de inclusão social para mulheres vítimas de violência doméstica.

#Participação da Conselheira Susana Maria Fontes Azevedo Freitas, Presidente do TCE/SE, no VIII Encontro Nacional dos Tribunais de Contas, na cidade do Rio de Janeiro/RJ, coordenando a Oficina que apresentou os resultados do Grupo de Trabalho da ATRICON para a Promoção da Igualdade de Gênero no Sistema Tribunais de Contas.



ALGUMAS INICIATIVAS DAS MULHERES BUSCANDO PROMOVER ESTUDOS E MEDIDAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

#Participação da Conselheira Susana Maria Fontes Azevedo Freitas, Presidente do TCE/SE, no III Congresso Internacional dos Tribunais de Contas, na cidade de Fortaleza/CE, coordenando a Oficina que abordou os desafios dos Tribunais de Contas na construção da igualdade de gênero.

#LANÇAMENTO DO LIVRO: MULHERES NO CONTROLE EXTERNO

A Obra é uma homenagem ao centenário da Conselheira do Tribunal de Contas do Rio Grande do Norte, Lindalva Torquato Fernandes, primeira mulher a exercer o cargo de “Ministra de Contas” no Brasil.

#REDE EQUIDADE

Composta por diversas instituições, dentre elas o Tribunal de Contas da União, a rede objetiva promover políticas de inclusão com foco no gênero e raça. Para saber mais, consultar em <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-participa-do-lancamento-da-rede-equidade.htm>.

#MULHERES NO CONTROLE EXTERNO: EXPERIÊNCIAS QUE FAZEM A DIFERENÇA

É um evento disponível no YouTube, no canal da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas Conselheiro Eurípedes Sales, do Tribunal de Contas do Município de São Paulo. Para saber mais, ver: https://www.youtube.com/watch?v=NoWtCz0_XY8.

COMO PROMOVER A EQUIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Promover a equidade de gênero no ambiente laboral é tarefa que demanda urgência. Tomando por base o trabalho realizado por algumas instituições, é possível reunir melhores práticas recomendáveis na busca por um ambiente institucional mais acolhedor, respeitoso, equitativo e digno para as mulheres, como por exemplo:

- **A criação** de comitê de diversidade: grupo formado por sujeitos plurais em seus fenótipos, perfis e cargos destinado a pensar continuamente uma política de diversidade para o espaço institucional;
- **A aplicação** de questionário à equipe da instituição com o objetivo de aferir suas percepções sobre o tema da equidade de gênero e suas demandas;
- **O mapeamento** das principais ocorrências de desigualdade de gênero no ambiente institucional;
- **Planejamento** e execução de ações de equidade com foco no curto, médio e longo prazo;
- **A qualificação** de equipes, em especial, àquelas destinadas a acolher situações de violência de gênero;
- **A criação** de eventos, prêmios e iniciativas destinadas a pautar as questões de gênero no ambiente institucional.

Como vimos, alcançar a igualdade de gênero entre homens e mulheres no ambiente laboral ainda é um desafio. No entanto, boas práticas e uma cultura organizacional bem estruturada podem ajudar a instituição a combater a discriminação.

Além do ambiente laboral, a mulher é vítima de violência no ambiente doméstico e familiar. Abaixo serão listados os principais tipos.

Violência psicológica



- Humilhação
- Ridicularizações
- Ameaça
- Vigilância constante
- Perseguição
- Chantagens
- Controle de vida social

Violência moral



- Xingamentos
- Injúrias
- Calúnias
- Difamações (Ex: Chamar de louca, 'vadia', prostituta, acusar de traição)

Violência sexual



- Sexo forçado
- Sexo forçado com outras pessoas
- Sexo em troca de dinheiro ou bens
- Obrigar a ver pornografia
- Impedir o uso de métodos contraceptivos
- Forçar uma gravidez
- Forçar um aborto

Violência física



- Tapas
- Socos
- Chutes
- Apertar o pescoço
- Agressões com armas e outros objetos
- Queimaduras
- Amarras
- Tortura
- Femicídio

Violência virtual



- Divulgar/compartilhar fotos e vídeos íntimos pela internet e/ou redes sociais, sem autorização da mulher, com o propósito de humilhá-la ou chantageá-la
- Utilizar redes sociais e celulares para propagar comentários depreciativos em relação à mulher

Violência Patrimonial



- Quebrar celulares e objetos pessoais
- Rasgar fotos
- Quebrar móveis
- Rasgar roupas
- Estragar objetos de trabalho



SUGESTÕES LITERÁRIAS E AUDIOVISUAIS PARA ENTENDER MELHOR O TEMA IGUALDADE DE GÊNERO

LIVROS:

#Adichie, C. Ngozi. *Sejamos todos feministas*. Baum, Christina. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

#ATWOOD, Margaret. *O conto da Aia*. Rio de Janeiro: Rocco, 2017.

#BIROLI, Flávia e MIGUEL, Luis Felipe. *Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades*. Revista *Mediações*, vol. 20, no 2, p. 27-55, 2015.

#BIROLI, Flávia. *O Público e o Privado*. In: MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia (Orgs.).

#Feminismo e Política. Brasília: Boitempo, 2014, 1ª Edição, p. 31-46 (cap. 2).

#DAVIS, Angela. *Mulheres, cultura e política*. São Paulo: Boitempo, 2017.

#GONZALEZ, Lélia. *O racismo e sexismo na cultura brasileira*. Revista *Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, 1984, p. 223-244.

#HOOKS, bell. *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2015.

AUDIOVISUAL E PODCASTS:

#Que Horas Ela Volta? (2015) – Globoplay

#A Vida Invisível (2019) – Globoplay

#Preciosa (2010) – Prime Video

#She's Beautiful When She's Angry (2015)

#What Happened, Miss Simone? (2015) – Net+ix

#A Cor Púrpura (1985) – Globoplay

#The Handmaid's Tale (Série) – Globoplay

#Suprema (2018)

#Praia dos Ossos (Podcast da Rádio Novelo)

#Redpill – A misoginia como lucro (Podcast de Natuza Nery)

REFERÊNCIAS



#<https://pt.linkedin.com/pulse/lugar-de-mulher-%C3%A9-onde-ela-quiser-uma-reflex%C3%A3o-sobre-g%C3%AAnero-salvan>.

#Carneiro, L. B., Frare, A. B. & Gomes, D. G. (2019). Teto de Vidro: Um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção de Mulheres Gestoras. XIX USP International Conference in Accounting, 2019). <https://congressosp.fipecafi.org/anais/19UspInternational/ArtigosDownload/1607.pdf>.

#Cesario, C. V. (2019). Mulheres em cargo de liderança. Porto, 2019, 73 f. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade do Porto, Faculdade de Economia. <https://repositorio-berto.up.pt/bitstream/10216/123810/2/364807.pdf>.

#Fernandez, B. P. M. (2019) Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? Cadernos de Campo (UNESP), 26, 79-103, 2019.

#SAFFIOTI, Heleieth. Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. In. HOLLANDA, Heloisa Buarque de. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

#<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/os-desafios-igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>.

#Cartilha Elas em Conta (Tribunal de Contas do Estado do Piauí);

#BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 19 de fevereiro de 2024.