

IDEN



REVISTA DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE
do Senado Federal



Ficha Técnica

Organização:

Pedro Fernando Nery
Maria Terezinha Nunes
Gabrielle Tatith Pereira

Edição:

Pedro Fernando Nery
Maria Terezinha Nunes

Textos:

Gabrielle Tatith
Lívia Babadopulos
Luísa Cardoso
Maria Terezinha Nunes
Mário Lisbôa Theodoro
Pedro Fernando Nery.

Revisão dos textos:

Pedro Fernando Nery
Maria Terezinha Nunes

Projeto Gráfico:

Secom | Comap | Henrique Porath

Diagramação:

Secom | Comap | Henrique Porath

Ilustrações:

Secom | Comap | Dalton Hisayasu

Auxiliar de ilustração:

Henrique Terceiro

Fotos:

Secom | Rodrigo Viana (Comap)
Ana Volpe (Corep)

Agradecimentos:

Ilana Trombka
Florian Madruga
Pedro Ramirez
Davi Emerich
Vanessa Rodrigues
Isabela do Rosário Martins
Luiz Eduardo Perácio
Marluci Ribeiro de Oliveira
Júlia Capdeville
Zezé Motta

A “Iden” é uma publicação da equipe do Programa Pró-Equidade do SF – vinculada à Diretoria-Geral e coordenado pela Secretaria de Gestão de Pessoas – em parceria com a Procuradoria Especial da Mulher do SF.



Edição: Nº 1 | Dezembro de 2014
Impressão: Segrav
Tiragem: 5 mil exemplares

Apresentação

O Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 4ª edição, não deixa dúvidas de que ainda há muito o que fazer para que tenhamos uma sociedade justa e livre de discriminações e preconceitos, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988.

Embora a redução das desigualdades sociais seja, inegavelmente, dever do Estado, cabe a cada um de nós contribuir para o alcance desse objetivo.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, de iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR), tem o propósito de parceria e diálogo com os empregadores das esferas pública e privada, incentivando-os a promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nas relações de trabalho.

A Secretaria de Políticas para as Mulheres oferece a metodologia e a orientação necessária para o alcance dos objetivos de equidade. Contudo, o protagonismo é da instituição participante, uma vez que a adesão é voluntária e o Plano de Ação é pensado por um Comitê-Gestor interno, a partir de diagnóstico da própria realidade funcional.

O Senado aderiu à 5ª edição do Programa, na 15ª Reunião da Comissão Diretora, em 17 de dezembro de 2013 e, desde então, vem desenvolvendo o Plano de Ação construído pelo Comitê-Gestor, formado pelos(as) representantes de doze unidades administrativas e legislativas da Casa. O Programa vincula-se à supervisão da Diretoria-Geral, cabendo a coordenação à Secretaria de Gestão de Pessoas.

No desenvolvimento das ações, cabe ressaltar a importante parceria com a Procuradoria Especial da Mulher no Senado, conduzida pela Senadora Vanessa Grazziotin, que possibilitou a edição e veiculação da Revista do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal, no período que marca os 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra a mulher, entre o dia 25 de novembro (Dia Internacional da Não Violência contra as Mulheres) e o dia 10 de dezembro (Dia Internacional dos Direitos Humanos).

Busca-se, com a edição dessa Revista, divulgar um excelente Programa de combate às desigualdades que afetam as mulheres no ambiente de trabalho e que está ao alcance da maioria das empresas públicas e privadas, da administração pública, bem como dos poderes Judiciário e Legislativo, em todos os níveis da federação.

O conteúdo da Revista é diversificado e abrange temas afetos às desigualdades de gênero e de raça no trabalho, na família e na saúde; entrevista com a Diretora-Geral Adjunta e com a atriz, cantadora e militante Zezé Motta; ensaio fotográfico e uma discussão sobre o conceito de beleza; além de poesias e indicações de leitura.

Tenham todas e todos uma boa leitura!



Rodrigo Martins Brum
Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas



Maria Terezinha Nunes
Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal

ILANA TROMBKA

Como é conciliar família e trabalho, ocupando um dos cargos mais importantes na escala hierárquica funcional da Casa?

Em minha opinião o melhor profissional é aquele que trabalha feliz. Via de regra essa felicidade vem do equilíbrio entre a vida profissional e a familiar.

Eu pauto dessa maneira minha rotina cotidiana, me dedicando ao Senado

Federal da melhor forma que posso, e, algumas vezes, com jornadas de

trabalho bastante extensas. Mas não tão extensas que me impeçam de

participar da vida dos meus filhos e de ser a companheira que meu

marido merece. Todos os dias, sirvo café da manhã para minhas

crianças, visto a mais nova para a Escola e nunca chego tão tarde

que não consiga colocá-las para dormir. Quando estou em casa,

tento me desligar das questões do Senado a viver momentos de

qualidade com eles. Por sorte, meu esposo também é servidor

do Senado Federal e, por isso entende minha rotina e apoia a

forma como invisto na carreira. Ele também assume várias

funções com nossos filhos, me proporcionando a tranqüilidade

necessária para desenvolver o meu trabalho. Pretendo

passar uma mensagem clara de valorização do aspecto

profissional para os meus dois filhos. Minha menor, que

é uma menina, vai crescer sabendo de forma definitiva

que uma mulher pode ocupar qualquer, realmente

qualquer espaço na sociedade, sem que, para isso,

tenha que abrir mão de construir uma família e curtir a

maternidade. **Em sua trajetória de servidora pública, encontrou dificuldades para ascender por ser**

mulher? Não saberia apontar momentos em que,

por ser mulher, eu tenha sido preterida ou favorecida

para algum cargo. Trabalhei intensamente

durante minhas duas gestações, inclusive no

dia em que meus filhos nasceram. Por outro

lado sempre tive colegas homens respeitosos

e grandes companheiros de trabalho.

Eu entendo que homens e mulheres são

diferentes e a complementaridade entre

essas diferentes formas de ver e viver o

mundo é o que traz equilíbrio e respeito

ao mundo do trabalho. **Durante os**





“Eu entendo que homens e mulheres são diferentes e a complementaridade entre essas diferentes formas de ver e viver o mundo é o que traz equilíbrio e respeito ao mundo do trabalho.”

seus quase dezessete anos de Casa, percebeu mudanças no espaço para as mulheres? O concurso é um instrumento que garante razoável igualdade para ingresso no serviço público, evitando subjetividades e parâmetros injustos na seleção de profissionais. E essa já era a forma de ingresso no Senado Federal quando aqui cheguei. De qualquer maneira, creio que é inegável admitir que na sociedade atual existe um olhar que considera natural a ocupação dos espaços do mundo de trabalho pela mulher. Certamente ainda mais normal será quando minha filha, que hoje tem 3 anos, tiver 30. Aí teremos várias almirantes, motoristas de taxi, caminhoneiras etc., ao ponto de elas nem chamarem a atenção. Gostaria de ver mais senadoras e deputadas compondo nosso parlamento, mas temos uma representação que, se não é tão nume-

rosa, é reconhecidamente ativa e de qualidade. Creio que hoje temos mais espaço do que há 17 anos. E isso me alegra muito. O Senado Federal participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, vinculado à Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, desde 2011. O que o Senado tem feito para a promoção da equidade no âmbito interno da Casa e quais são as perspectivas para o futuro? O Programa de equidade é importante na medida em que incentiva a promoção de igualdade de oportunidades a todos os servidores da Casa, com respeito às diferenças de cada um. Cabe a nós gestores observar como são distribuídas as oportunidades no âmbito do Senado. ● Participamos pela primeira vez, em 2012, da 4ª. edição do Programa Pró-Equidade e assim que as inscrições para a 5ª. edição foram abertas, o Se-

nado novamente aderiu ao Programa, com a aprovação da Comissão Diretora. Pelas ações pactuadas e realizadas, recebeu um Selo de reconhecimento de boas práticas na promoção da equidade de gênero e raça. Dentre as ações de base, destaco a inclusão do campo cor/raça em todos os formulários de admissão e cadastramento, seja de efetivos, comissionados, terceirizados ou estagiários. Foi um trabalho imenso, mas também muito produtivo, que possibilitou mapear o perfil funcional da Casa por gênero, cor/raça, escolaridade, faixa etária, cargo ocupado e outras informações. Foi um primeiro e importante passo que nos possibilitou detectar possíveis desigualdades. ● Igualmente importante foi a sensibilização dos gestores, em todas as hierarquias, e dos servidores quanto às desigualdades de gênero e raça e nesse sentido foi promovido um curso com essa temática em 2012. O atual Plano de Ação prevê a reedição de cursos para dar continuidade a essa formação. ● Hoje em dia, as discriminações são muito mais sutis e é preciso estar atento a elas e criar mecanismos para combatê-las, uma vez que atingem não só a pessoa, mas também a instituição como um todo. ● Para o futuro é preciso considerar as seguintes informações: o mapeamento funcional revelou que temos no Senado menos mulheres que homens nos cargos efetivos e menos pessoas que se autodeclaram negras (pretas e pardas, na classificação do IBGE). Recentemente, a Comissão Diretora aprovou o sistema de cotas para inclusão nos quadros da Casa de mais pessoas negras. A partir da aplicação efetiva dessa norma nos próximos concursos, vislumbro um corpo funcional que tenha mais a cara do Brasil, com mais diversidade. **Em sua opinião, as mulheres**

que desejem ascender em suas carreiras devem adotar papéis socialmente definidos como masculinos para serem reconhecidas como líderes? Não creio que isso seja necessário. Competência, dedicação, honestidade, vontade de crescer não são características humanas e não de um ou outro gênero. Eu realmente acredito que o bom líder, homem ou mulher, precisa ter propósitos verdadeiros e ações que reafirmem esses propósitos. Em relação à nossa organização, o propósito que deve mover quem deseja ser líder é a crença na construção de um Senado melhor para a sociedade brasileira, para os senadores e para os servidores da Casa.



poema

Mulher da vida

Mulher da Vida,
Minha irmã.
De todos os tempos.
De todos os povos.
De todas as latitudes.
Ela vem do fundo imemorial das idades
e carrega a carga pesada
dos mais torpes sinônimos,
apelidos e ápodos:
Mulher da zona,
Mulher da rua,
Mulher perdida,
Mulher à toa.
Mulher da vida,
Minha irmã.

Cora Coralina
Dedicada ao Ano
Internacional da Mulher, 1975



Diversidade no trabalho: ganha a equipe, ganham as pessoas.

Num tempo em que novas tecnologias e conhecimentos surgem com uma rapidez impressionante e exigem das organizações de trabalho constante flexibilidade e abertura para a mudança, uma das características principais das equipes eficazes está em valorizar as diferenças individuais. Essas diferenças é que vão promover a soma de talentos e competências que são essenciais ao desenvolvimento organizacional.

Isso se aplica especialmente no que cerne às tarefas cognitivas e que demandam criatividade: é importante ter pessoas com habilidades e conhecimentos diferentes, e também diferentes em sexo, idade, especialização, experiência, etc. Vejam um exemplo prático: se, no seu setor, todos fossem homens, provenientes de uma mesma cultura, brancos, católicos, de nível superior e com idade e história laboral semelhante, será que este seria um ambiente propício para o surgimento de novas ideias?

A resposta dessa reflexão seria provavelmente não, pois um grupo com pessoas tão parecidas tende a pensar de maneira muito semelhante, ou seja, teríamos aí uma visão unilateral sobre os problemas do trabalho. Por outro lado, um grupo de trabalho no qual a diversidade se faz presente é um grupo enriquecido culturalmente, com uma tendência

maior à criatividade e à flexibilidade que o mundo do trabalho atual exige.

Dessa forma, a diversidade não é algo que seja definido apenas pelas diferenças de raça ou gênero, mas inclui todos os trabalhadores, estendendo-se à geração, história de vida pessoal e corporativa, personalidade, formação, origem, estilo de vida, preferência sexual, entre outras infinitas possibilidades de diferenças entre as pessoas.

Todavia, para gerenciar a questão da diversidade nas organizações, não basta incluir pessoas diferentes nas equipes. É preciso que se realize um trabalho de Treinamento em diversidade, normalmente voltado para o exame dos estereótipos, com a finalidade de promover a conscientização e o desenvolvimento de habilidades que ajudem os trabalhadores a atuarem em um local de trabalho multifacetado.

Administrar a diversidade significa adicionar valor à organização, não só por possibilitar melhor aproveitamento das idiossincrasias de seus trabalhadores, mas também por valorizar o relacionamento ético entre eles.

Ana Livia Babadopulos é Psicóloga do Serviço de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional (SEQVR) do Senado Federal.



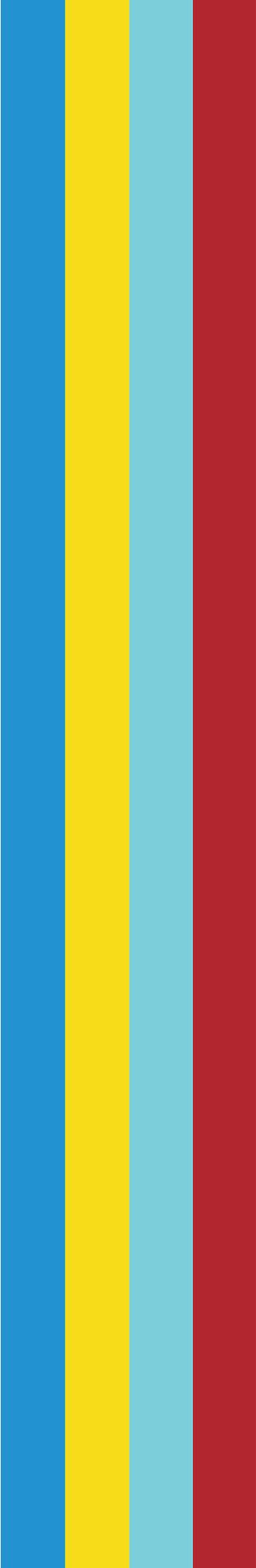


Assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral nas relações de trabalho não é um fenômeno recente. O que se tem como relativamente recente é a atenção que essa forma de violência tem recebido dos profissionais do direito e da psicologia, das instituições públicas e privadas e do legislador, com vistas a sua identificação, repressão e prevenção.

A organização das condições de trabalho e das relações entre trabalhadores possui reflexos significativos na qualidade de vida do indivíduo e na sua produtividade. O estímulo à competitividade e ao individualismo nas instituições vem intensificando as situações de violência no trabalho, porque já não se conta mais com o outro para compartilhar os sentimentos e os problemas. O relacionamento





no ambiente profissional desumaniza-se e substitui-se por uma cobrança permanente por resultados. O distanciamento e a hostilidade entre colegas assumem contornos de normalidade.

Nesse contexto, é preciso conscientizar as pessoas de que a harmonia nas relações de trabalho, tanto no serviço público como na iniciativa privada, é um bem imaterial que deve ser promovido institucionalmente mediante políticas preventivas e repressivas voltadas a preservar os direitos fundamentais dos(as) servidores(as) públicos(as) e dos(as) empregados(as).

As consequências negativas do assédio moral ultrapassam a esfera da pessoa ou grupo assediado para atingir os colegas próximos, degradar as condições de trabalho e prejudicar a produtividade do órgão público ou da empresa. Nesse sentido, mais importante do que a adoção de medidas de repressão, as instituições devem se preocupar com a adoção de medidas preventivas, que preservem a saúde psíquica e física de seus servidores/as e empregados/as e, conseqüentemente, assegurem um ambiente de trabalho saudável e com níveis adequados de produtividade.

No Brasil, estima-se que o assédio moral atinja 36% da população economicamente ativa. Pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, da PUC de São Paulo, entre 2001 e 2005, mostrou que o assédio moral acontece de Norte a Sul do País. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas, privadas, governos e organismos não-governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho. Nos países europeus, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse índice cai para 10% e nos Estados Unidos, para 7%.

Constituindo forma grave de violência, o assédio moral caracteriza-se pela repetição prolongada e intencional de gestos, palavras (orais ou escritas) ou comportamentos de natureza psicológica que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que têm o objetivo de excluí-lo da sua função ou de deteriorar o seu ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e o fim discriminatório são elementos importantes para a caracterização do assédio moral.

De outro lado, não configura assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, bem como atos de gestão sem a finalidade discriminatória (por exemplo, atribuição de tarefas, mudança de setor ou lotação, alteração da jornada de trabalho, etc.) e conflitos esporádicos entre colegas de trabalho ou entre chefe e subordinado. Um conflito isolado pode caracterizar violência no trabalho, inclusive com responsabilização administrativa, civil e criminal, mas não se confunde com assédio moral.

As consequências dessa forma de violência são graves e tendem a se acentuar com o tempo. Comumente, o assédio moral manifesta-se por sentimentos de constrangimento, humilhação, culpa, vergonha, rejeição, inferioridade e baixa autoestima; isolamento do grupo; desmotivação para o trabalho; desgaste emocional; e, em estágios mais avançados, prejuízos à saúde mental e física.

A pessoa assediadora possui um perfil psicológico autoritário, manipulador e abusador de poder. Satisfaz-se com o rebaixamento dos outros, é arrogante, desmotivadora e tem necessidade de demonstrar poder. Não assume responsabilidades, não reconhece suas

falhas e não valoriza o trabalho dos demais. Em contrapartida, o trabalhador potencialmente alvo de assédio moral é extremamente dedicado ao trabalho, criativo, detalhista, perfeccionista e competente, ou seja, apresenta um perfil apropriado às exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um profissional capacitado e flexível. Suas qualidades provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, aspecto que pode motivar práticas abusivas.

O assédio moral atinge todos os trabalhadores, independentemente de cor, raça e etnia. Entretanto, as questões relacionadas ao gênero e à raça são muito importantes para determinar as possibilidades de acesso ao trabalho e as próprias condições de igualdade no ambiente profissional.

Analisar o assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva da violência contra a mulher significa reconhecer que ainda persistem muitas formas de discriminação de gênero na cultura organizacional das instituições. Segundo o Ministério do Trabalho, além do gênero, a questão racial influencia a prática do assédio moral, de modo que as mulheres negras são as vítimas mais frequentes.

O assédio moral é uma realidade nas instituições públicas e privadas e a conscientização dos trabalhadores mostra-se fundamental para coibir essa forma de violência e para exigir uma mudança cultural e estrutural que abarque novas políticas de relacionamento e mecanismos institucionais de repressão.

Gabrielle Tatith Pereira é Advogada do Senado Federal e integrante do Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal.



poema

Mulata Exportação

Elisa Lucinda

Mas que nega linda
E de olho verde ainda
Olho de veneno e açúcar!
Vem nega, vem ser minha desculpa
Vem que aqui dentro ainda te cabe
Vem ser meu álibi, minha bela conduta
Vem, nega exportação, vem meu pão
de açúcar!
(Monto casa procê mas ninguém pode
saber, entendeu meu dendê?)
Minha tonteira minha história
contundida
Minha memória confundida, meu
futebol, entendeu meu gelol?
Rebola bem meu bem-querer, sou seu
improviso, seu karaôquê;

Vem nega, sem eu ter que fazer nada.
Vem sem ter que me mexer
Em mim tu esqueces tarefas, favelas,
senzalas, nada mais vai doer.
Sinto cheiro docê, meu maculelê, vem
nega, me ama, me colore
Vem ser meu folclore, vem ser minha
tese sobre nego malê.
Vem, nega, vem me arrasar, depois te
levo pra gente sambar.”
Imaginem: Ouvi tudo isso sem calma
e sem dor.
Já preso esse ex-feitor, eu disse: “Seu
delegado...”
E o delegado piscou.
Falei com o juiz, o juiz se insinuou e
decretou pequena pena
com cela especial por ser esse branco
intelectual...
Eu disse: “Seu Juiz, não adianta!
Opressão, Barbaridade, Genocídio
nada disso se cura trepando com uma
escura!”
Ó minha máxima lei, deixai de asneira
Não vai ser um branco mal resolvido
que vai libertar uma negra:
Esse branco ardido está fadado
porque não é com lábia de pseudo-
oprimido
que vai aliviar seu passado.
Olha aqui meu senhor:
Eu me lembro da senzala
e tu te lembrás da Casa-Grande
e vamos juntos escrever sinceramente
outra história
Digo, repito e não minto:
Vamos passar essa verdade a limpo
porque não é dançando samba
que eu te redimo ou te acredito:
Vê se te afasta, não invista, não
insista!
Meu nojo!
Meu engodo cultural!
Minha lavagem de lata!
Porque deixar de ser racista, meu
amor,
não é comer uma mulata!

Violência obstétrica

os desafios da mulher brasileira na luta pelo nascimento humanizado

É muito difícil traduzir em palavras o significado da maternidade consciente. Sem dúvida, trata-se de um estado pleno de amor e doação, mas que traz consigo enormes responsabilidades. Para a maioria das mulheres, a responsabilidade para com o bebê surge desde a concepção. São tantas as preocupações, as expectativas e as preparações durante a gravidez; tudo para que o bebê se desenvolva com saúde, amor e segurança. É surpreendente, contudo, que esse senso de responsabilidade não se estenda ao momento único do nascimento, que coroa a transformação da mulher em mãe.

De fato, as mães não têm recebido ou buscado informações suficientes sobre a importância do parto no desenvolvimento pós-uterino do bebê, na amamentação e na recuperação

da parturiente. Na cultura ocidental, o processo de medicalização do parto intensificou-se no século XX, com a utilização crescente de procedimentos farmacológicos. O parto transformou-se em ato médico, de exclusiva responsabilidade dos profissionais da saúde e em que a mãe tornou-se um agente passivo do nascimento do próprio bebê.

Especialmente no Brasil, país que possui o maior percentual de cesáreas do mundo (80% na rede privada e 43% na rede pública, quando a recomendação da Organização Mundial da Saúde – OMS é de 15%), constata-se que as gestantes e seus parceiros ou parceiras não têm assumido a responsabilidade que lhes cabe na decisão de como, quando e onde parir, o que é reforçado pela conduta dos hospitais e





dos profissionais da saúde.

A desumanização do nascimento tornou-se um problema de saúde pública em diversos países, inclusive no Brasil. Segundo a OMS, a violência obstétrica constitui violação aos direitos humanos das mulheres e deve ser combatida pelas instituições de saúde. São várias as formas de violência contra a mulher durante o parto: agressões verbais, restrição de acompanhantes, realização de procedimentos sem a prévia autorização da parturiente (infusão intravenosa de ocitocina sintética, realização de episiotomia, utilização de fórceps ou ventosa, etc.), restrição da mobilidade no trabalho de parto, indicações indevidas de cesáreas, etc.

Declaração da OMS para Prevenção e eliminação de abusos, desrespeitos e maus-tratos durante o parto em instituições de saúde indica ainda que mulheres solteiras, adolescentes, de baixo nível socioeconômico, migrantes, portadoras de HIV e integrantes de minorias étnicas são as vítimas mais frequentes desses abusos.

São tantas as formas de violência contra as mulheres que a violência obstétrica não tem obtido a atenção devida das instituições públicas. Entretanto, suas consequências ultrapassam eventuais traumas experimentados pelas mulheres para atingir a saúde dos recém-nascidos e o seu desenvolvimento na primeira infância.

No enfrentamento da violência obstétrica, há que se reconhecer que a sua primeira manifestação é a ausência de informação. A responsabilidade pela decisão

consciente do parto é da gestante, juntamente com o seu parceiro ou parceira, assistidos pelo(a) médico(a) obstetra, enfermeiro(a) obstetra, parteiras e doulas. Compreender o parto como um ato exclusivamente médico é transferir indevidamente essa responsabilidade aos profissionais da saúde e consentir com a ideia de hipossuficiência da gestante.

A informação adequada é fundamental para que as mulheres conheçam os seus direitos e exijam respeito ao seu corpo e a sua intimidade no momento do nascimento, protegendo-se contra as formas de violência obstétrica. Igualmente, entender a fisiologia do parto normal e os seus benefícios para a mãe e para o bebê contribui muito para reduzir o número de cesáreas eletivas, para modificar a cultura brasileira de que a mulher não tem a capacidade de ser a protagonista do próprio parto e para humanizar o nascimento.

O parto pode ser um momento transformador, único e inesquecível na vida da mulher e da sua família quando fruto de decisões conscientes e bem informadas. A redução da violência obstétrica depende de uma mudança cultural que começa com a participação das mulheres e que deve se estender aos profissionais da saúde, às instituições públicas, à sociedade civil e aos organismos internacionais. Informe-se e faça parte dessa luta!

Gabrielle Tatith Pereira é Advogada do Senado Federal e integrante do Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal.



Declaração da Organização Mundial da Saúde

Prevenção e eliminação de abusos, desrespeito e maus-tratos durante o parto em instituições de saúde

No mundo inteiro, muitas mulheres sofrem abusos, desrespeito e maus-tratos durante o parto nas instituições de saúde. Tal tratamento não apenas viola os direitos das mulheres ao cuidado respeitoso, mas também ameaça o direito à vida, à saúde, à integridade física e à não-discriminação. Esta declaração convida maior ação, diálogo, pesquisa e mobilização sobre este importante tema de saúde pública e direitos humanos.

Para evitar e eliminar o desrespeito e os abusos contra as mulheres durante a assistência institucional ao parto no mundo inteiro, a OMS recomenda que as seguintes medidas sejam tomadas:

1. Maior apoio dos governos e de parceiros do desenvolvimento social para a pesquisa e ação contra o desrespeito e os maus-tratos;
2. Começar, apoiar e manter programas desenhados para melhorar a qualidade dos cuidados de saúde materna, com forte enfoque no cuidado respeitoso como componente essencial da qualidade da assistência;
3. Enfatizar os direitos das mulheres a uma assistência digna e respeitosa durante toda a gravidez e o parto;
4. Produzir dados relativos a práticas respeitadas e desrespeitadas na assistência à saúde, com sistemas de responsabilização e apoio significativo aos profissionais; e
5. Envolver todos os interessados, incluindo as mulheres, nos esforços para melhorar a qualidade da assistência e eliminar o desrespeito e as práticas abusivas.

Fonte: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/134588/3/WHO_RHR_14.23_por.pdf



A inserção da mulher no mercado de trabalho e sua participação nas finanças domésticas

Vem caindo as diferenças de gênero no mercado de trabalho. As mulheres aumentaram a sua participação e sua renda. Dados mostram que o crescimento do rendimento da mulher foi maior que o do homem em 2013. No Amapá e no DF, elas já ganham mais do que eles.

Apesar da redução das desigualdades, há espaço para melhora. A taxa de participação feminina atingiu 49% em 2013, mas ainda longe dos 66% dos homens. Esse potencial de crescimento pode ser realizado com a ampliação das creches, por exemplo. Com o baixo desemprego e produtividade,

esse contingente de mulheres poderia também contribuir para o crescimento do PIB. Porém, com o aumento dessa participação temos de adaptar as regras de aposentadorias e pensões, reduzindo as diferenças de elegibilidade e garantindo o futuro da seguridade.

A maior inserção da mulher no mundo do trabalho também leva ao aumento da participação direta no orçamento familiar. A importância da mulher nas finanças domésticas é reconhecida até pelo Banco Mundial – contrariamente ao estereótipo do homem provedor e da mulher como fonte das despesas. Para o banco, é bem aceita a tese de que ela sabe melhor do que ele como gastar, um dos motivos (junto com o empoderamento) para ser em seu nome, no mundo todo, os benefícios de transferência de renda (como o Bolsa Família).

Pedro Fernando Nery é Consultor do Senado de Economia do Trabalho, Renda e Previdência



poema

Sem que se diga

Sísifo empurrava sua pedra morro acima. E chegando no alto a pedra rolava, a pedra
rolava.

Semelhante é o destino das mulheres. Sem que se diga 'maldição' refazem camas.

Marina Colasanti

Ações Afirmativas: as cotas no Serviço Público

Breve Histórico

Ao contrário do que se pensa, as ações afirmativas não surgiram nos Estados Unidos na era Kennedy. Na verdade, a ideia emerge durante o processo de independência da Índia, na segunda metade dos anos 1940. Jawaharlal Nehru, empossado primeiro Chefe de Governo da nação saída de mais de três séculos de dominação britânica, tinha diante de si desafios enormes. O primeiro deles era preservar a unidade nacional e construir um Estado independente e que desse conta de tamanha diversidade existente naquele país continente. Com seus quase 400 milhões de habitantes, a Índia do pós-Guerra abarcava uma pletora de religiões e castas. Na questão religiosa, uma cisão foi inevitável. Os muçulmanos buscaram seu espaço próprio e fundaram um novo país, o Paquistão. Mas à Índia restava ainda equacionar o convívio entre as castas no âmbito de um Estado republicano. E Nehru, inspirado por seu ministro da Justiça, Ambedkar, desenha um conjunto de políticas a serem implementadas em favor das castas inferiores, sobretudo os Dalits (também chamados “intocáveis”). Nasceram assim as ações afirmativas. Não como elemento de diferenciação, mas de busca da equalização de oportunidades, em

face de uma realidade histórica e culturalmente desigual.

Esse parece ser o grande contributo das ações afirmativas: também contrariando o senso comum, essas políticas não vêm para privilegiar, diferenciar ou desigualar. O sentido é outro: a busca da equalização e, por meio desta, da igualdade. O presidente Kennedy vai se inspirar no exemplo indiano. Hoje, após meio século de implantação das ações afirmativas, os Estados Unidos, cuja população negra representa algo em torno de 15% do total, abriu oportunidades e forjou uma expressiva camada de intelectuais, empresários, dirigentes e gestores governamentais negros. Figuras como o General Colin Powell, a Secretária Condoleezza Rice, o próprio Presidente Obama, além de consagrados artistas, diretores e escritores são produto direto das ações afirmativas. Na Índia, os Dalits já alcançaram posições de destaque. Em 2009, uma mulher dalit foi eleita chefe da Câmara Baixa da Índia.

As ações afirmativas no Brasil: o sistema de cotas

No Brasil, o debate sobre as ações afirmativas ganhou relevo no final dos anos 1990, com um atraso de mais de trinta anos. A discussão sobre os





tipos de políticas afirmativas se direcionaram para o modelo de cotas. As cotas para estudantes negros no ensino superior vão se constituir no cerne de nossa política afirmativa. Não foram poucos os embates sobre a pertinência e validade das cotas. O assunto chegou ao Supremo Tribunal Federal, que, após auscultar especialistas, estudiosos e militantes a favor e contrários, decidiu pela constitucionalidade dessas políticas.

A adoção das cotas para negros no serviço público veio na sequência. O Senado Federal, de forma pioneira, antecipou-se ao próprio Executivo, estabelecendo esse critério de seleção em meados de 2013. No final do mesmo ano, a Presidenta Dilma anunciava cotas de 20% das vagas para negros nos concursos públicos. Note-se que, até 2012, quatro estados (Rio de Janeiro, Mato Grosso do Sul, Paraná e Rio Grande do Sul) e 46 municípios já dispunham de um sistema de reserva de vagas, segundo levantamento feito pelo Ipea.

As cotas para o serviço público representam uma ampliação das políticas de ação afirmativa. As oportunidades de formação universitária têm seu complemento na abertura de postos de trabalho no serviço público. É importante assinalar que a participação do negro no funcionalismo é, não apenas limitada, como também concentrada nos postos de menor qualidade. O percentual de participação do trabalhador negro no serviço público federal em 2012 era de 39,9%, lembrando que a população negra representava mais de 53% do total. Mas a sub-representação do trabalhador negro é maior nos postos superiores. Por exemplo, no caso da carreira ligada à Advocacia Geral

da União, a participação de negros é de 15%. Para os auditores da Receita Federal, esse percentual é ainda mais reduzido, chegando a 12,3% de negros. Mas nada se compara à carreira diplomática, aonde a representação de negros não chega a 6%. Observe-se que, neste último caso, há em curso um programa de bolsas para estudantes negros visando à preparação para o exame de admissão no Itamaraty, a despeito de que a instituição continua a apresentar os mais baixos índices de participação de negros.

A política de cotas no serviço público vem assim funcionar em parte como um complemento às cotas nas instituições federais de ensino técnico e ensino superior. O aumento de profissionais negros com ensino técnico e superior proporcionado pela política de cotas propicia a adoção das cotas no serviço público, possibilitando que se possa enfrentar nos próximos anos o problema da baixa participação dos negros nos postos de mais alto escalão.

Um comentário final

A política de cotas para negros ainda é objeto de controvérsia, malgrado o posicionamento unanimemente favorável do Supremo à sua constitucionalidade. A experiência de cotas não é algo novo no Brasil. A chamada Lei dos 2/3, sancionada por Vargas originalmente como Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e hoje parte constitutiva da CLT (art. 354) garantiu cotas para os trabalhadores brasileiros nas empresas. A Lei do Boi, Lei nº 5.465, de 03 de julho de 1968, em vigor até dezembro de 1985, garantia a vaga para filhos de

trabalhadores rurais nas instituições de ensino técnico e superior em cursos ligados à questão rural (agricultura e veterinária). As cotas previstas nessa lei não eram modestas: 50% das vagas para os filhos de trabalhadores rurais residentes na área rural e 30% para os filhos de trabalhadores rurais residentes em áreas urbanas. Na prática a Lei do Boi beneficiou basicamente os filhos dos fazendeiros, criando um privilégio injustificável ao qual nenhum dos segmentos que hoje se batem contra as cotas ousou se opor.

A luta pela igualdade é também a luta pelo fim de privilégios. Em grande medida o incômodo proporcionado pelas cotas reside na resistência a mudanças em favor de uma sociedade mais igualitária por parte de alguns segmentos sociais importantes de nossa sociedade. Nesse contexto, a política de cotas, tanto no ensino quanto no serviço público, constitui importante instrumento de mudança.



Mário Theodoro foi Secretário Executivo da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e Diretor de Cooperação e Desenvolvimento do Instituto de Pesquisa Econômica

Aplicada (IPEA). É Consultor Legislativo do Senado Federal.

poema

O verdadeiro alvo

Não me fale de porcentagem
De melanina!
Porque isso é bobagem
Pior: uma ignomínia!

Por certo não há de ser essa
contagem
Fator vital que a mim e a ti nos
defina...
Preocupação por demais cretina
Que – diga-se de passagem –
Redunda em “padrão” que só
discrimina!

Por que ocupar-se da roupagem
Se a mente é o que nos refina?
Nossos gestos, gostos, gestas,
gastos
(Nossa voltagem!)
Nos fazem faustos
Como ouro em mina!

Não me venha, pois, com
malandragem
Tentando ditar, pela raça, a minha
sina!
Ainda que chamem etnia – ou

prefiram outra clivagem –
Não é a pele que nos deve trazer
qualquer vantagem!
Amo suas sardas, seu olhar
nipônico, sobrelha albina!
Sotaque polaco, turbante
muçulmano, veste palestina
Acento lusitano, linguajar gaúcho,
fala nordestina!
De nada importa a coloração da tez
– é só imagem!
O exposto pode inclusive ser
miragem...
O que interessa mesmo (e pra isso
não há maquiagem!)
É o caráter, a alma: artigo fino que
brilha e se ilumina!
Daí o absurdo de conduta tão
pequenina
Que teima em cindir da engrenagem
A humanidade – espécie ímpar que
habita o orbe qual inquilina
Sobrevivendo às custas da bondade
divina!



Marluce Ribeiro de Oliveira

Entrevista

ZEZÉ MOTT A

De passagem em Brasília com o show Negra Melodia, a eterna Xica da Silva falou com o Pró-Equidade.

Como você vê a implementação das cotas raciais no serviço público?

Eu sou a favor de todas as ações afirmativas. Acho que o Brasil tem uma dívida com o negro, que tem de ser corrigida. As cotas podem minimizar todo esse peso histórico que o negro carrega. O negro vive uma situação desigual em todos os segmentos, na vida de um modo geral. Culturalmente, financeiramente... Politicamente também? Politicamente também. Dizem que o negro é minoria, mas enquanto seres existentes não, nós somos maioria. Mas na questão de ocupar os espaços, somos minoria sim. Nós, infelizmente, somos maioria nas prisões, nos hospitais, no subemprego, nas ruas.



“A nós cabe cobrar, pedir, denunciar e ao Legislativo cabe nos ouvir, se sensibilizar (...). É realmente importante que a nossa luta tenha ecos naqueles que formulam as políticas públicas.”



Infelizmente essa é a realidade do negro. Então acho que todas as medidas que venham para amenizar todo esse histórico, todo esse sofrimento do negro, são bem vindas – para que se corrija esse erro histórico. O Senado Federal foi o primeiro órgão a implantar as cotas para negros no serviço público. É mais simbólico que essa iniciativa venha do Legislativo? Acho que é importante sim. A nós cabe cobrar, pedir, denunciar e ao Legislativo cabe nos ouvir, se sensibilizar com as nossas aflições, com as nossas frustrações. Acho de suma importância. Outro dia estava conversando sobre a questão do movimento negro e a gente considera, no movimento negro, uma vitória enorme o momento que a gente vive. Isso porque, no início do movimento negro, as nossas discussões eram muito fechadas. Hoje em dia, não só nossa questão é discutida em horário nobre, no teatro, na televisão, no cinema, como a gente conseguiu ter um

diálogo inclusive com o governo sobre essa questão. Então é de suma importância, porque senão a gente fica chovendo no molhado. ● Eu, por exemplo, fiquei muito emocionada com um projeto muito bonito do governo, que constrói navios e dá o nome homenageando personalidades importantes para a história do Brasil. Dois negros já foram laureados. Eu participei, aqui no Rio, no governo Lula, da entrega do navio em homenagem ao João Cândido, um marinheiro negro que combateu na Revolta da Chibata, teve um papel importantíssimo esse foi o primeiro navio. Depois, no governo Dilma, há dois anos atrás, eu participei como mestre de cerimônia na inauguração do navio Zumbi dos Palmares, que já está rodando pelo mundo. É uma vitória muito grande. ● É realmente importante que a nossa luta tenha ecos naqueles que formulam as políticas públicas.

A Carne

Elza Soares

A carne mais barata do mercado
é a carne negra (5x)

Que vai de graça pro presídio
E para debaixo do plástico
Que vai de graça pro subemprego
E pros hospitais psiquiátricos
A carne mais barata do mercado é a
carne negra (5x)
Que fez e faz história
Segurando esse país no braço
O cabra aqui não se sente revoltado

Porque o revólver já está engatilhado
E o vingador é lento
Mas muito bem intencionado
E esse país
Vai deixando todo mundo preto
E o cabelo esticado
Mas mesmo assim
Ainda guardo o direito
De algum antepassado da cor
Brigar sutilmente por respeito
Brigar bravamente por respeito
Brigar por justiça e por respeito
De algum antepassado da cor
Brigar, brigar, brigar
A carne mais barata do mercado
é a carne negra (5x)

A desigualdade de gênero entre os estados brasileiros

O Índice Nacional de Desigualdade de Gênero (INDG) calcula e compara a desigualdade de gênero entre as unidades federativas brasileiras de forma análoga à qual o Global Gender Gap Index (GGI), elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, calcula e compara a desigualdade de gênero entre países, verificando o quão desigual é a maneira como homens e mulheres usufruem do nível de desenvolvimento de onde vivem. A pontuação final de cada estado pode variar entre zero (máxima desigualdade) e 1 (igualdade).

São analisadas quatro dimensões. A dimensão econômica avalia principalmente a disparidade salarial entre homens e mulheres, sua participação no mercado de trabalho e a ocupação de cargos técnicos e de gerência. A dimensão de educação calcula as proporções entre homens e mulheres matriculados em todos os níveis escolares. A dimensão de saúde examina a expectativa de vida e o número de nascimentos de meninos e meninas. Por fim, a dimensão política analisa a quantidade de homens e mulheres parlamentares, secretários de estado e governadores.

Considerando a PNAD de 2009 e os dados da 54ª Legislatura (2011-2015), a dimensão política é a que apresenta os resultados mais desiguais: em todos os estados brasileiros, os homens são muito mais numerosos que as mulheres em todos os cargos analisados. Apesar dos resul-

tados muito parecidos e próximos de 1 nas dimensões de educação e de saúde, as dimensões de participação econômica e política representam no índice geral como as mulheres brasileiras, em maior ou menor intensidade dependendo do estado onde vivem, ainda não usufruem do espaço público da mesma forma que os homens, seja no mercado de trabalho ou no exercício do poder governamental.

Além disso, os resultados finais do INDG não são uniformes dentro do território brasileiro e refletem que a igualdade de gênero não é necessariamente correlacionada com a renda per capita dos estados. O Rio Grande do Norte obteve a pontuação geral mais alta igual a 0,78, 15% maior do que a de Santa Catarina, que obteve a pior pontuação, igual a 0,676.

Devemos lembrar que a desigualdade de gênero é uma estrutura que fundamenta a organização social que vivemos, sendo elaborada individual e coletivamente de forma constante, tornando impossível abarcar toda sua complexidade em um índice. Contudo, apesar das limitações dos indicadores quantitativos, é essencial promover iniciativas que possam dar visibilidade e gerar debates sobre a igualdade de gênero.

Luísa Cardoso é Economista pela UnB, Mestre em Relações Internacionais pela PUC-Rio e pesquisadora da área de gênero.





Entrevista

ISABELA MARTINS

Entrevistamos Isabela do Rosário Lima Martins, Chefe do Serviço de Investigação da Polícia Legislativa, que fala sobre o papel de seu setor no combate à violência contra a mulher.





Pesquisas revelam um alto índice de violência doméstica e familiar contra a mulher no Distrito Federal. As servidoras e colaboradoras têm noticiado esse tipo de crime na Polícia do Senado? Considerando que os delitos dessa natureza geralmente ocorrem no ambiente doméstico e familiar, ocorrências desse tipo não são comumente registradas em nossa Coordenação de Polícia de Investigação – a COPINV. ● Além disso, em razão de as atribuições da Polícia do Senado serem circunscritas aos crimes cometidos nas dependências sob responsabilidade do Senado Federal, as hipóteses em que uma infração desse tipo pudesse ser investigada pela Coordenação de Polícia de Investigação – a COPINV – são remotas. ● Não obstante, Servidoras e Colaboradoras já procuraram a Polícia Legislativa para solicitar apoio e/ou providências necessárias a tornar eficazes Mandados Judiciais contendo Medidas Protetivas de Urgência às mulheres, bem como aquelas impostas aos ofensores. ● Nesses casos, o ofensor foi impedido de acessar as dependências do Se-

nado Federal, em razão da ordem de afastamento, e, em um caso em que houve o acesso, policiais intervieram para garantir a distância da mulher sob proteção. Qual o procedimento adotado nesses casos? Depende da ordem contida no Mandado Judicial. Nesses casos mais comuns, que são relativos a proibições de aproximação da ofendida, são adotadas medidas que evitem o ingresso imotivado do ofensor às dependências do Senado Federal e/ou sua monitoração, para que não se aproxime do local de trabalho da mulher. Como a Polícia do Senado pode agir em apoio a essas mulheres? A Polícia do Senado encontra-se à disposição para receber quaisquer ocorrências envolvendo violência contra a mulher, ainda que a hipótese seja atribuição de outra força policial, casos em que a vítima será orientada e o procedimento, encaminhado a quem de direito. Da mesma forma, esta Polícia Legislativa está apta a dar apoio à mulher vítima de violência que já esteja sob medida protetiva, como já relatado, para garantir o cumprimento do Mandado Judicial.

A Lei Maria da Penha e a proteção ao trabalho

A Lei nº 11.340, de 2006, denominada Lei Maria da Penha, imprimiu um novo paradigma de atenção às mulheres em situação de violência. Conforme pesquisa realizada pelo DataSenado, é uma Lei amplamente conhecida pelas mulheres brasileiras, sendo considerada uma das legislações de proteção às mulheres em situação de violência mais avançadas do mundo. Contudo, ainda encontra resistências em sua aplicação.

Mesmo após oito anos de vigência, é importante lembrar que a Lei Maria da Penha é fruto de articulação entre advogadas feministas, que se reuniram por volta do ano de 2001, com o propósito de pensar alternativas legislativas para coibir a violência contra as mulheres, que fossem além do aspecto meramente penal e contribuíssem para a prevenção e proteção das mulheres em situação de violência (BARSTED, 2001). Essa não era uma ação isolada, pois o tema da violên-

cia contra as mulheres já integrava a agenda das feministas, militantes e acadêmicas, há mais de trinta anos (GROSSI et al, 2006).

A Lei Maria da Penha inovou nos campos da assistência e da prevenção, incorporando as experiências dos movimentos de mulheres na problemática da violência contra as mulheres como a instituição do trabalho em rede, desta feita, entre Estado e sociedade civil, englobando todos os entes federativos: União, Estados, Distrito Federal e Municípios, além do trabalho em rede, mediante ação integrada, entre todos os serviços vinculados ao Poder Judiciário, Ministério Público, Defensoria Pública com outras áreas da segurança pública, assistência social, saúde, educação, habitação e trabalho, entre outras medidas.

Para a Secretaria de Políticas para as Mulheres a rede de atendimento visa dar conta da “complexidade da violência contra as mulheres e do ca-



ráter multidimensional do problema” (SPM, 2011a, p. 29), cuja definição, mais detalhada, consta da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, nestes termos:

Rede de Atendimento refere-se à atuação articulada entre as instituições/serviços governamentais, não-governamentais e a comunidade, visando à ampliação e melhoria da qualidade do atendimento; à identificação e encaminhamento adequado das mulheres em situação de violência; e ao desenvolvimento de estratégias efetivas de prevenção. (SPM, 2011a, p.29)

O conceito de Rede indica que o contexto da violência e a situação

de vulnerabilidade devem vir à tona logo no primeiro atendimento para que os encaminhamentos urgentes e necessários sejam feitos, com vistas ao empoderamento das mulheres e rompimento do ciclo de violência.

O Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres prevê em um de seus eixos a “Garantia da Autonomia das Mulheres em Situação de Violência e Ampliação de seus Direitos” (SPM, 2011b, p.12). De fato, a dependência econômica, entre outros fatores, tem sido apontada como causa da desistência, por parte das mulheres, em processar os seus agressores (LARRAURI, 2008).



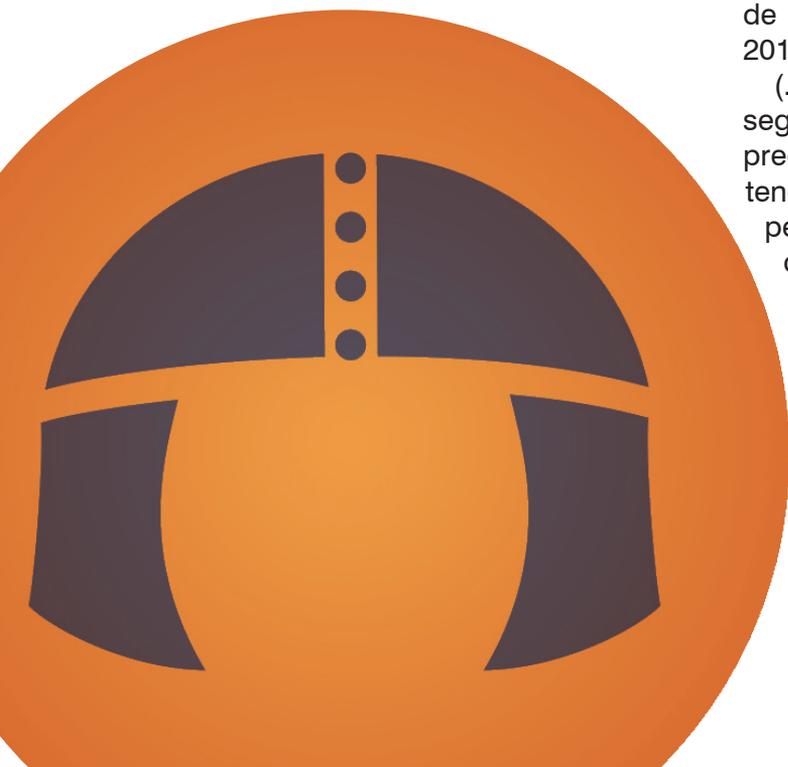
A Lei Maria da Penha inovou também nessa matéria quando previu, no campo da assistência ao trabalho, a adoção emergencial de medidas que visam resguardar a autonomia econômica das mulheres em situação de violência. Conforme artigo 9º, o juiz determinará a inclusão da mulher em programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal e para preservar sua integridade física e psicológica assegurará prioridade na remoção quando servidora pública e manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho por até seis meses.

Conforme aponta a juíza do Trabalho Noêmia Garcia Porto, em entrevista concedida ao Informativo Compromisso e Atitude, edição de Agosto de 2014 (SPM, 2014), a proteção do vínculo trabalhista às mulheres em situação de violência é um dos pontos da Lei de suma im-

portância e que tem gerado debates no âmbito jurídico.

Alerta a entrevistada para o fato de que a manutenção do vínculo trabalhista pode ser interpretada de formas distintas, inclusive para alternativas que impliquem em aumento da discriminação das mulheres em geral no mercado de trabalho, em caso de ônus para o empregador (SPM, 2014). Em seu entendimento:

(...) talvez seja possível construir a seguinte interpretação: de que o empregador tem que garantir a manutenção do vínculo e dos salários do período, mas ele pode ser ressarcido pelo INSS pelo que foi pago àquela mulher. Nesse caso, estaríamos diante de uma partilha de responsabilidade social. E essa fórmula não é estranha, é o que já acontece, por exemplo, no mecanismo da licença maternidade. (SPM, 2014)





Embora o Estado seja o principal promotor de políticas públicas, constitui responsabilidade dos particulares, das instituições e também do mercado, combater as desigualdades de gênero nas relações de trabalho e em outros campos da vida social. Nesse sentido, cabe destacar a estratégia de parceria promovida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres com as empresas públicas e privadas no tocante à promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do trabalho.

Trata-se do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, de adesão voluntária, que tem por objetivo mudanças nas práticas de gestão de pessoas e na cultura organizacional, a partir de ações nas dimensões de Recrutamento e Seleção, Capacitação, Benefícios, Ascensão e Remuneração, Política de Saúde e Segurança, Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de as-

sédio moral e sexual, Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização e Propaganda institucional interna e externa.

O impacto da violência doméstica e familiar contra as mulheres no trabalho é uma realidade que atinge a vida profissional das mulheres e também a produtividade do País como um todo. De acordo com levantamento realizado pelo Banco Mundial em diversos países, constatou-se que de cada cinco faltas ao trabalho no mundo, uma deve-se às agressões sofridas no espaço doméstico.

Assim, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, na dimensão de combate às práticas de desigualdades, pode ser uma porta aberta ao debate do tema possibilitando cada vez mais a efetivação das garantias criadas pela Lei Maria da Penha para a proteção do trabalho das mulheres, quando em situação de violência doméstica e familiar.

Maria Terezinha Nunes é Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Senado Federal



Referências:

- BARSTED, Leila Linhares. A Lei 9.099/95 em debate. Carta da Cepia. Ano VII, nº 9, dezembro, 2001. Disponível em: < <http://www.cepia.org.br/doc/cartadacepia9.pdf> >. Acesso em: 20 nov. 2010.
- SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (SPM). (Brasil). Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília: 2011a. 46 p.
- SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (SPM). (Brasil). Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. Brasília: 2011b. 46 p.
- SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (SPM). (Brasil). Entrevista com a Juíza do Trabalho Noêmia Garcia Porto. In Compromisso e Atitude. Informativo nº 7, Agosto/ 2014. Disponível em <<http://www.compromissoeatitude.org.br/empresas-e-estado-devem-partilhar-responsabilidades-para-garantir-vinculo-e-salarios-a-mulher-em-situacao-de-violencia/>>. Acesso em: 10 out. 2014.
- SENADO FEDERAL. (Brasil). Pesquisa sobre violência doméstica e familiar contra a mulher. Secretaria de Transparência. DataSenado. Brasília, 2013. Disponível em <http://www12.senado.gov.br/noticias/Arquivos/2013/03/pesquisa-sobre-violencia-domestica-e-familiar-contra-a-mulher-1>. Acesso em 20 out.2014.
- GROSSI, Miriam Pillar e al. Depoimentos: trinta anos de pesquisas feministas brasileiras sobre violência. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2006
- LARRAURI, Elena. Mujeres y sistema penal: violencia doméstica. Buenos Aires: IB de f, 2008

Beleza Feminina

Beleza é um substantivo feminino que expressa a qualidade do que é belo ou agradável. O que é belo varia de cultura para cultura e também de acordo com a opinião pessoal. Para falar de beleza, nada melhor que recorrer ao recurso visual.

Esta matéria surgiu da vontade de explorar o tema beleza e mídia com as mulheres do Senado Federal, a fim de entender o que elas, inspiradas por fotos delas mesmas, tiradas nas oficinas oferecidas pela Casa, entendiam por beleza.

Depois de fotografadas, as mulheres foram convidadas para conversar, individualmente, sobre sua percepção acerca das fotografias. O objetivo é refletir sobre os significados de beleza e conhecer a percepção delas sobre si mesmas.

Primeiramente elas olhavam as fotos, depois teciam comentários: se gostavam delas ou não e o porquê. Mesmo alegando possuírem imperfeições, que faziam elas não gostarem da própria imagem, gostaram das fotos. Durante a conversa, essas mulheres foram perguntadas sobre o que era beleza para elas e algumas respostas foram:

“beleza é ter um sorriso sincero”

“beleza tem a ver com ser uma boa pessoa, ser alguém do bem”

“beleza são as singularidades que temos”

“beleza é ser você mesmo, ser expressivo e ter luz interior”





Quando perguntadas se elas sentiam que a mídia divulgava o que elas entendiam por beleza, suas respostas foram unânimes: não.

“para mim, esses padrões midiáticos estão furados”

Quando terminávamos a entrevista, as mulheres respondiam se achavam que eram mulheres bonitas.

“eu sou uma mulher normal”

“do meu jeito, na minha idade, eu sou uma mulher bonita”

“eu me acho uma mulher bonita, não como a mídia diz que eu deva ser, mas sou bonita do meu jeito”

Foi interessante perceber que as que tiveram um pouco mais de dificuldade de se perceberem bonitas, ou mesmo a que disse ser apenas uma mulher normal, perceberam que quando pensavam em si mesmas, elas se julgavam a partir do padrão estético midiático e não do que para elas era belo.

Esse padrão com o qual nenhuma das mulheres se identificava vem sendo sustentado pela indústria da moda e pela mídia. Tentar seguir esses padrões que não contemplam a diversidade de corpos, belezas e cores/raças não faz sentido num país tão plural quanto o Brasil. A cada uma das mulheres que participaram desse trabalho, fica o meu agradecimento e um adendo: vocês são lindas!

Texto e fotos

Júlia Capdeville e Silva é
estudante de Antropologia Social
na Universidade de Brasília



Espaço Arte

Com a colaboração das servidoras
Marluci Ribeiro de Oliveira, Cleide
Lemos e do servidor Pedro
Fernando Nery

POETA OU POETISA?

Em tempos de confirmação do papel da mulher na sociedade - que inaugurou a criação de palavras no gênero feminino (como presidenta, por exemplo) -, há quem defenda o uso indistinto do substantivo “poeta” em vez de “poetisa” sob a alegação de este trazer consigo conotação pejorativa. Apontam como exemplo o verso “Não sou alegre nem sou triste: sou poeta”, de Cecília Meireles, no poema Motivo. Dele ainda se extrai outro: “irmão das coisas fugidias”. Lembrando que na poesia é o eu lírico quem fala (e nem sempre a questão de gênero prevalece na arte), cabe esclarecer que o termo poetisa impõe-se pela obediência às normas gramaticais e o outro (poeta), pelo uso. Polêmica à parte, vale o que está no dicionário.



Marluci Ribeiro de Oliveira, do programa 'Encanto de Versos', da Rádio Senado

Livre!

Livre! Ser livre da materia escrava,
Arrancar os grilhões que nos flagelam
E livre, penetrar nos Dons que selam
A alma e lhe emprestam toda a etérea
lava.

Livre da humana, da terrestre bava
Dos corações daninhos que regelam
Quando os nossos sentidos se rebelam
Contra a Infâmia bifronte que deprava.

Livre! bem livre para andar mais puro,
Mais junto à Natureza e mais seguro
Do seu amor, de todas as justiças.

Livre! para sentir a Natureza,
Para gozar, na universal Grandeza,
Fecundas e arcangélicas preguiças.

Cruz e Sousa

Negro forro

Minha carta de alforria
não me deu fazendas,
nem dinheiro no banco,
nem bigodes retorcidos.

Minha carta de alforria
costurou meus passos
aos corredores da noite
de minha pele.

Adão Ventura

A Mão da Limpeza

O branco inventou que o negro
Quando não suja na entrada
Vai sujar na saída, ê
Imagina só
Vai sujar na saída, ê
Imagina só
Que mentira danada, ê
Na verdade a mão escrava
Passava a vida limpando
O que o branco sujava, ê
Imagina só
O que o branco sujava, ê
Imagina só
O que o negro penava, ê
Mesmo depois de abolida a escravidão
Negra é a mão
De quem faz a limpeza
Lavando a roupa encardida, esfregando
o chão
Negra é a mão
É a mão da pureza
Negra é a vida consumida ao pé do fogão
Negra é a mão
Nos preparando a mesa
Limpando as manchas do mundo com
água e sabão
Negra é a mão
De imaculada nobreza
Na verdade a mão escrava
Passava a vida limpando
O que o branco sujava, ê
Imagina só
O que o branco sujava, ê
Imagina só
Eta branco sujão

Gilberto Gil e Chico Buarque

Muleque

Muleque, muleque
quem te deu este beijo
assim tão grandão?

Teus cabelos
de pimenta do reino?

Teu nariz
essa coisa achatada?

Muleque, muleque
quem te fez assim?

Eu penso, muleque
que foi o amor...

Solano Trindade

