

GUIA PARA PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO NO IFPR

Lídia Emi Ogura Fujikawa

Cíntia de Souza Batista Tortato



FICHA TÉCNICA

Lídia Emi Ogura Fujikawa
Cíntia de Souza Batista
AUTORAS

Lídia Emi Ogura Fujikawa
Izabel Cristina Portugal
CONCEPÇÃO GRÁFICA

Izabel Cristina Portugal
DIAGRAMAÇÃO

Karina Quadrado
REVISÃO TEXTUAL

Freepik
BANCO DE IMAGENS

Dados da Catalogação na Publicação
Instituto Federal do Paraná
Biblioteca do Campus Curitiba

F961g Fujikawa, Lídia Emi Ogura
Guia para promoção de equidade de gênero no IFPR /
Lídia Emi Ogura Fujikawa; orientadora Cíntia de Souza B.
Tortato – Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2023,
48 p. : il. color.

ISBN 978-65-01-66068-4

1. Igualdade 2. Ensino profissional. 3. Gênero e diversidade. 4. Tecnologia educacional. 5. Direitos das mulheres. I. Tortato, Cíntia de Souza B. II. Institutos Federais, Programa de Pós Graduação em Educação Profissional e Tecnológica. III. ProfEPT. IV. Título.

CDD: 23. ed. 342.162522

SUMÁRIO

Apresentação 6

1. Você conhece estes conceitos? 11

**2. Violência de gênero em suas diversas
manifestações 14**

3. Fique por dentro das leis 24

4. Vamos colocar em prática? 28

5. Fui vítima de assédio, o que eu faço? 36

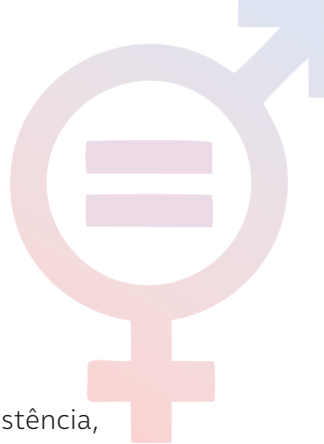
6. Fique por dentro 40

Referências 43





PALAVRA DAS AUTORAS



A luta das mulheres é marcada por histórias de resistência, coragem e busca por mudanças constantes. Mulheres em tempo e contextos diversos buscam o direito de viver em liberdade, dignidade e igualdade enfrentando barreiras culturais, sociais, políticas e econômicas.

Por meio da equidade de gênero busca-se reconhecer que homens, mulheres e pessoas de identidades diversas na sociedade tenham acesso pleno a seus direitos considerando desigualdades históricas que marcaram suas vidas. Significa, então, enfrentar qualquer tipo de discriminação ou outra forma de opressão.

O propósito deste guia é fornecer orientações e estratégias para promoção de igualdade de gênero em cargos de gestão no Instituto Federal do Paraná, a partir dos desafios enfrentados pelas servidoras mulheres na pesquisa realizada pela autora.

Este guia serve como primeiro passo para sensibilizar, conscientizar e mobilizar por meio de mudanças de atitude, a promoção de um ambiente de trabalho com mais respeito e inclusão, como forma de fortalecer o compromisso do IFPR com a sociedade.

Que este material seja lido com a sensibilidade necessária para aprender, reaprender, construir, desconstruir, transformar e retransformar em busca de uma sociedade equânime onde todas as pessoas possam viver livres.

As autoras.

APRESENTAÇÃO

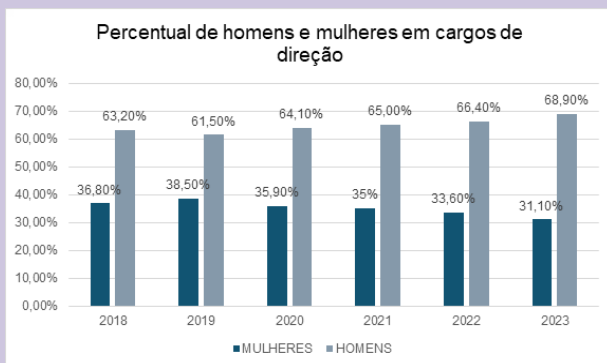
O ingresso por meio de concurso público e critérios de progressão nas carreiras traz consigo a premissa de equidade e isonomia no Instituto Federal do Paraná (IFPR).

Já os cargos de gestão e funções gratificadas diferenciam-se em diversos níveis hierárquicos e gratificações conforme o trabalho desenvolvido considerando-se uma forma democrática de acesso as carreiras públicas. No entanto, não existe processos adequados para lidar com as desigualdades e formas discriminatórias entre homens e mulheres em se tratando de cargos de gestão na administração pública (Fujikawa, 2025).

A escolha desses focos de análise se deu para materializar em perspectivas funcionais as relações de poder simbolizadas pelos mesmos (cargos e funções). Sabe-se que há outras relações de poder que atuam nas dinâmicas institucionais, mas não foram o foco desse trabalho.

Segundo os dados estatísticos do PEP (Painel Estatístico de Pessoal) coletados pela autora em maio de 2024, no IFPR, os homens ocupavam 66,7% dos cargos de direção, enquanto as mulheres representavam 33,3%, dos cargos DAS (Direção e Assessoramento) da instituição, conforme observamos no gráfico 1:

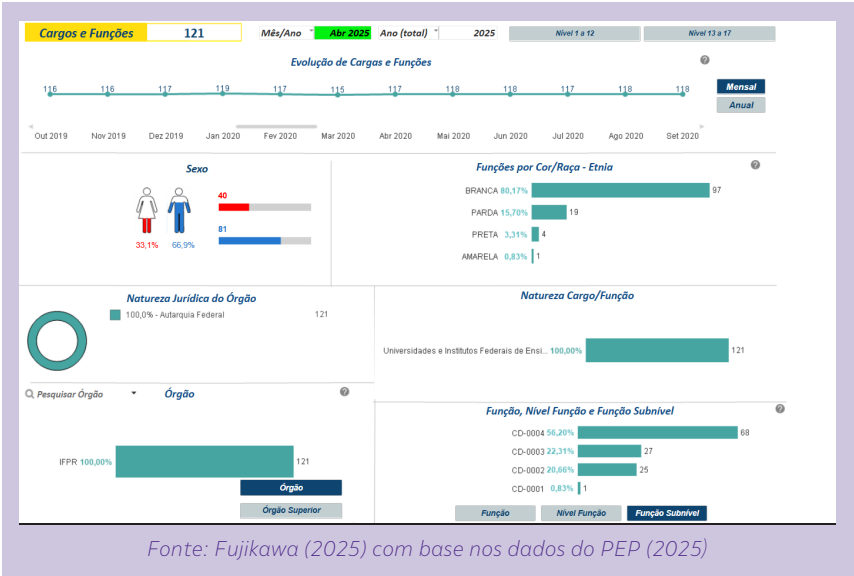
Gráfico 1: Percentual de homens e mulheres em cargos de gestão no período de 2018 a 2023



Fonte: Fujikawa (2025) com base nos dados PEP (2024)

Doze meses após os primeiros dados coletados, os homens ocupam atualmente, 66,9% dos cargos de direção, enquanto as mulheres representam apenas 33,1%, conforme os dados do PEP de maio de 2025, percebemos um acréscimo no percentual de homens e decréscimo no percentual de mulheres:

Gráfico 2: Percentual de homens e mulheres em cargos de gestão em 2025



Como consequência, mesmo que o acesso à instituição ocorra por concurso público, compreendida como igualitária e impessoal, os cargos de gestão não seguem a mesma lógica, manifestando a segregação hierárquica ou vertical, conhecida como “teto de vidro”. Isso resulta na sub-representação de mulheres em cargos de gestão, predominante em diversos dados estatísticos, mesmo mulheres representando mais anos de escolaridade e exercendo funções idênticas aos homens. O “teto de vidro”, metáfora que se caracteriza pela menor velocidade com que as mulheres ascendem nas carreiras (Vaz, 2013). Tal fato resulta em menos representatividade de mulheres em cargos de gestão, predominante em diversos dados estatísticos, mesmo mulheres representando mais anos de escolaridade e exercendo funções idênticas aos homens.



Eagly e Carli (2007), para a sociedade atual, defendem a ideia do “labirinto de cristal”, que transmite a ideia de uma jornada complexa em direção a um objetivo. Para as autoras, os caminhos para as mulheres que almejam os cargos de liderança existem, entretanto, são cheios de voltas e reviravoltas sendo necessário compreender as várias barreiras que compõem esse labirinto e como algumas mulheres as contornaram, visando uma maior eficácia das estratégias a serem adotadas.

Nesse sentido, dados recentes sobre o acesso de mulheres em cargos de gestão investigados pela autora na pesquisa intitulada, “Acesso a cargos de gestão no Instituto Federal do Paraná: uma perspectiva de gênero” demonstrou vários desafios enfrentados por mulheres em cargos de gestão, dentre eles, destacamos questões de gênero diversas, como divisão sexual do trabalho, estereótipos, discriminação, assédio, isolamento, sobrecarga e desvalorização do trabalho, presunção de incompetência, estigma da arbitrariedade, elogios com viés de gênero próprias de um sistema patriarcal existente que dificultam o acesso de mulheres servidoras no topo das organizações (Fujikawa, 2025).

Dessa forma, refletir sobre a participação das mulheres em cargos de gestão e a necessidade de ações concretas para o alcance da igualdade de oportunidades e a representatividade de mulheres na gestão pública é fundamental para construir um futuro mais justo e igualitário.

Nesse contexto, o plano global da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), apresenta como objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) número 5 propor o alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas. A meta 5.5 afirma: “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”.

O propósito deste guia, portanto, é fornecer orientações e estratégias para promoção de igualdade de gênero em cargos de gestão no Instituto Federal do Paraná e na organização geral da instituição, a partir dos desafios enfrentados pelas servidoras mulheres na pesquisa realizada pela autora.

QUEM DEVE USAR ESTE GUIA?

Este guia é voltado para a sociedade brasileira, comunidade acadêmica do Instituto Federal do Paraná: docentes, técnicos administrativos em educação, estudantes, funcionários terceirizados e especialmente às pessoas que atuam em todas as frentes da instituição, especialmente às mulheres servidoras que fazem gestão.

Você tem que agir como se fosse possível transformar radicalmente o mundo. E você tem que fazer isso o tempo todo.

Angela Davis



OBJETIVOS DESTE GUIA

Os objetivos deste guia estão alinhados com a proposta do Programa Pró-equidade de raça e gênero proposto pelo Ministério da Mulheres (2024) que dispõe:

Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego;

Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações;

Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho;

Disponibilizar e divulgar práticas de igualdade de gênero e sugestões para construção de iniciativas, ações e políticas relacionadas.

Vejamos a seguir os conceitos, exemplos de violências de gênero em suas diversas manifestações, formas de agressões no cotidiano, leis que amparam as mulheres e indicações de o que fazer, caso você seja vítima.



1. VOCÊ CONHECE ESTES CONCEITOS?

Nesta seção serão apresentados alguns conceitos que envolvem questões de gênero com base no “Guia de Boas Práticas para a Promoção de Equidade de Gênero na Unicamp” (2021). Este guia faz parte da Rede de mulheres Acadêmicas da Unicamp com o objetivo de sugerir boas práticas para buscar a equidade de gênero e oferecer apoio para o desenvolvimento profissional. E na cartilha intitulada, o ABC da Violência de Gênero do Grupo de Trabalho e Gênero do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2023). Conhecer estes significados é importante para que homens e mulheres conheçam situações frequentes vividas por mulheres no dia a dia afim de promover a igualdade de gênero no trabalho.

**“Não existe uma luta de
um só tema, porque não
vivemos vidas de um só tema”**

Audre Lorde

a) Gênero

É uma construção social utilizada para se referir às responsabilidades diferenciadas de mulheres e homens, bem como às diferentes expectativas derivadas dos conceitos de feminilidade e masculinidade. Como os papéis de gênero e expectativas em relação a eles são aprendidos, podem mudar com o tempo e variam dentro e entre culturas. Uma vez que o conceito é socialmente construído, sistemas de diferenciação social, como status político, classe, etnia, deficiência

física e mental, idade e outras características modificam esses papéis. Segundo Joan Scott (1995), o gênero constitui relações sociais baseadas em diferenças percebidas entre os sexos e serve como referência para entender relações de poder. Mudanças nessas relações refletem alterações nas representações de poder.

b) Equidade de gênero

Disposição para eliminar toda e qualquer forma de discriminação contra a mulher, com base no reconhecimento das necessidades e características próprias do gênero, com foco nas desvantagens e vulnerabilidades enfrentadas pelas mulheres enquanto grupo.

c) Igualdade de gênero

A igualdade é um princípio dos direitos humanos, uma condição prévia para o desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas, além de ser um objetivo em si mesma. Significa que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens são considerados, reconhecendo-se a diversidade dos diferentes grupos aos quais pertencem.

Fonte: Unicamp (2021).

d) Sororidade

Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. Ou seja, a sororidade na perspectiva feminista é um elemento ético-político que visa a aliança entre as mulheres no combate às opressões machistas e misóginas da sociedade, não somente praticada pelos homens, mas pelas próprias mulheres que vivem e convivem em uma estrutura societária patriarcal e culturalmente machista (Machado, 2024).



e) Interseccionalidade

A interseccionalidade significa analisar os vários sistemas de opressão existentes em nossa sociedade, principalmente articulando raça, gênero e classe (Crenshaw, 2002). Tais opressões relacionadas estão interligadas e não devem ser abordadas separadamente.

f) Empoderamento

É a tomada de consciência da opressão sofrida e a consequente aquisição de poder para combater a desigualdade e discriminação. Quando se fala, por exemplo, que as “mulheres estão empoderadas”, significa que não mais aceitam situações de opressão e estão lutando para acabar com as causas e consequências da desigualdade de gênero.

g) Feminismo

É um movimento político, social e filosófico que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. Existem diversas correntes e teorias sobre o feminismo, as quais são diferentes nas suas premissas e nas conclusões. O que as unem é a busca pela eliminação da subordinação da mulher e o que as diferenciam é a forma de descrição e medidas que serão utilizadas para isso. São causas em geral comuns ao movimento: a luta pela igualdade de remuneração e direitos no mundo do trabalho, o combate à violência doméstica, ao estupro e ao assédio sexual, o direito da mulher à autonomia e à integridade do seu corpo.

h) Patriarcado

O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, consequentemente, da mulher e filhos. Posteriormente foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social baseado no controle dos homens sobre as mulheres.

Fonte: Ministério Público do Trabalho (2023).

i) Transversalidade

Consiste no processo de incorporação de perspectivas feministas no enquadramento de políticas públicas, tanto na construção do problema público, quanto na definição do curso da ação pública com o objetivo de examinar implicações para mulheres e homens de qualquer tipo de ação pública, incluindo leis, políticas públicas e programas em qualquer área.

Fonte: Ministério Público do Trabalho (2023).



2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO EM SUAS DIVERSAS MANIFESTAÇÕES

Violência é qualquer conduta, seja ação, seja omissão, de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser do gênero feminino e que cause danos, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial e acontece tanto em espaços públicos como privados.

Leia com atenção os trechos extraídos das entrevistas realizadas pela autora da pesquisa intitulada: “Acesso a cargos de gestão no Instituto Federal do Paraná: uma perspectiva de gênero”. Essas falas são violências de gênero relatadas pelas servidoras em cargos de gestão no período de 2018 a 2023:

ESTEREÓTIPO DE GÊNERO:

"Eles encontram nas mulheres o ponto frágil de tudo....vi muita perseguição a mim só porque eu era mulher e porque estava no cargo. Se fosse um homem, aquele tipo de coisa não estaria acontecendo. Com certeza, muitas agressões, sabe?"

"A gente se sente talvez um pouco velada por ser uma instituição de ensino...quando eu assumi, a gente percebia uma certa resistência em aceitar, vamos dizer assim que eu poderia tomar decisões que fossem boas e positivas para instituição por ser mulher... se fosse um homem tomando a mesma decisão, ela seria muito melhor aceita, de forma mais rápida, talvez".

ISOLAMENTO DE GÊNERO:

"Mas a gente enfrenta muitos desafios durante a gestão, foram vários momentos com os meus pares mais próximos...que a gente sentia, digamos, discrepância entre o número de homens e mulheres....muitas vezes eu fui para reuniões...em que eu era a única mulher".

"A gente acaba tendo que ter uma energia e uma força maior do que se fosse um espaço igualitário, onde outras mulheres também estivessem".

FALTA DE POLÍTICAS VOLTADAS PARA EQUIDADE:

"E eu sempre dizia, se nós estamos nos cargos onde nós estamos, é por conta de nós, do nosso trabalho e do nosso perfil profissional e do nosso compromisso como profissionais e como pessoas, porque a instituição em si não tem feito uma política para equidade de gênero. Há uma desigualdade de gênero, não há uma política. E se a gente chegou aonde chegou, foi um esforço nosso...não foi por uma visão institucional."

SENTIMENTO DE CULPA VERSUS MATERNIDADE:

“Como mulher, a gente se cobra mais na perspectiva da mãe.... Então eu acho que o meu conflito sempre foi com a ausência... E em alguns momentos, durante o processo de gestão, eu tive que fazer escolhas... ou priorizava o trabalho, ou priorizava a família porque eles se chocavam”.

“Penso que durante a minha trajetória, muitas vezes eu precisei abrir mão de alguma coisa importante para estar no cargo. E o inverso também é verdade. Então, sim, eu me ausentei muitas vezes das atividades das minhas filhas...outro dia, numa DR [Discussão de Relacionamento] em casa, ela me falou, mãe, eu compreendo que você não pôde estar presente na minha infância, mas eu me senti abandonada. Isso não tem preço...que peso, que pesado que é”.

MACHISMO:

“Então assim, em ‘n’ situações, em ‘n’ reuniões, era eu a única mulher e aí a gente tem ‘n’ situações, que é especialmente assim de cobrança. Na época, eu tinha namorado e aí meu namorado dizia, poxa, você vai à reunião de novo só com homem? Então a gente tem muita cobrança e talvez isso limite o acesso de muitas mulheres às reuniões, porque o perfil de gestão é sempre mais masculino”.

SOBRECARGA DE TRABALHO:

“As mulheres que têm filhos com certeza vão ter mais dificuldade”.

“Não há como desvincular a figura da gestora, da figura da mãe, da figura da esposa, da dona de casa. Isso não é desvinculado”.

“Então eu acho que a dificuldade maior por ser mulher é que a gente tem filhos, tem casa, têm as responsabilidades...hoje, infelizmente, por ser mulher...eu acho que eu não conseguiria assumir um

cargo de função por ter a minha filha....eu não estava conseguindo atender nem a minha filha e nem a demanda do Ifpr”.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

“Discriminação contra o gênero, ela é latente, ela é grande dentro da instituição”.

“Se fossem diretores homens, eles podiam fazer o uso da palavra durante cinco minutos que todo mundo ficava ali ouvindo e não reclamava, mas a minha fala sempre tinha a reclamação dos pares”.

“De você dar uma ideia...a tua ideia não presta, mas se é um homem que fala, aí presta”.

PRESUNÇÃO DE INCOMPETÊNCIA POR GÊNERO:

“As mulheres tendem a estudar mais, porque nós vivemos num eterno provar que somos capazes”.

“Porque é como se a gente, de alguma forma, tivesse que provar em todos os fóruns de decisão ou de comunicação que nós somos, nós somos aptas, competentes e estamos naquele cargo e merecemos estar naquele lugar”.

“Por me acharem menos competente que os demais...e isso fez com que eu cada vez mais usasse as legislações e tentasse me blindar, me proteger...”

ESTIGMA DA ARBITRARIEDADE:

“Todas às vezes que uma mulher se coloca numa posição mais autoritária, ela tá com TPM”.

“Coisas do tipo não, não deixou porque é mal-amada. Você nunca ouviu que um homem é mal-amado, nunca”.

“Eu ouvi também de um colega uma vez que eu era muito masculina numa reunião porque eu impunha a minha vontade...você tem que buscar o teu feminino porque senão você vai continuar solteira o resto da tua vida”.

E muita situação assim, os homens acham que porque ela é mulher, ela não pode ter um pulso firme...porque é uma mulher, ela tem que sempre aceitar e ela tem que ser bondosa”.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:

“Sim, sofri assédio moral de professores...e sofri assédio sexual do meu superior”.

“Sim, sim, eu sofri, assédio sexual verticalizado”.

“Poderia relatar ‘n’ situações em que a gente sofre veladamente um assédio”.

“Você deve ter dormido com alguém para ter um cargo”.

“Eu acredito que sim, tanto moral quanto sexual...e assim, as questões psicológicas, acho que os danos ainda para mim...não foram totalmente resolvidos”.

Fonte: Fujikawa (2025)

Ao ler essas frases soltas você imaginaria que foram ditas por servidoras públicas que alcançaram cargos de gestão em uma instituição de ensino pública federal? Uma instituição onde existem leis para o ingresso, permanência e progressão nas carreiras? Talvez, você diria que não. Essas são algumas das falas que surgiram durante a entrevista realizada na pesquisa da autora que representam os desafios enfrentados por MULHERES AO ALCANÇAREM CARGOS DE GESTÃO NO IFPR.

Agora, vamos aos conceitos conforme o Manual de boas práticas da Unicamp (2021) e o Manual de boas práticas para promoção de igualdade de gênero do MPT (2023): “

a) Assédio sexual

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

Faz parte do assédio sexual, comentários, exposição indecente, voyeurismo, perseguição ou comportamento vexatórios, relacionados com sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero de uma pessoa, sabendo ou sendo razoável supor que seriam indesejáveis.

Inclui também (a) publicação, distribuição, transmissão, venda, disponibilização ou divulgação de imagem que implique a sexualidade de uma pessoa sem obter o consentimento da pessoa que aparece na imagem; (b) todo ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

São considerados casos de Assédio Sexual Cibernético os casos conduzidos inteiramente ou em parte por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto, e outras formas de atividade eletrônica.

Formas e tipos de assédio sexual

- **vertical:** ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, vale-se de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual
- **horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

b) Assédio moral

É uma violência que consiste em provocar situações constrangedoras de perseguição por atos repetitivos e prolongados, causando humilhação, constrangimento e ofendendo a dignidade da pessoa.

c) Machismo

Preconceito manifestado por opiniões, atitudes, comportamentos e pensamentos que, de diferentes formas, privilegia os homens e sustenta a ideia de superioridade masculina. Geralmente, o machismo sustenta a ideia de que existem papéis de gênero fixos e específicos na sociedade, além de associar características aos gêneros como se fossem inatas.

d) Misoginia

A misoginia significa, ódio em relação à mulher, aversão e desprezo à mulher e ao feminino manifestados por práticas, condutas e discursos de ódio e violência que sustentam o machismo e a ideia de superioridade masculina.

e) Racismo

De acordo com Almeida (2019), o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, a qual se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. No Brasil, a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime tipificado na Lei nº 7.716/1989, recentemente qualificado com a inclusão da injúria racial.

f) Etarismo

O etarismo, idadeísmo ou ageísmo também são discriminações recorrentes no mundo do trabalho. Os termos são sinônimos, ou seja, práticas discriminatórias em relação à estereótipos, mais comum com

os idosos. É um ato criminoso e passivo de pena, conforme estabelecido na Lei nº 10.741/2003.

g) Discriminação contra a mulher

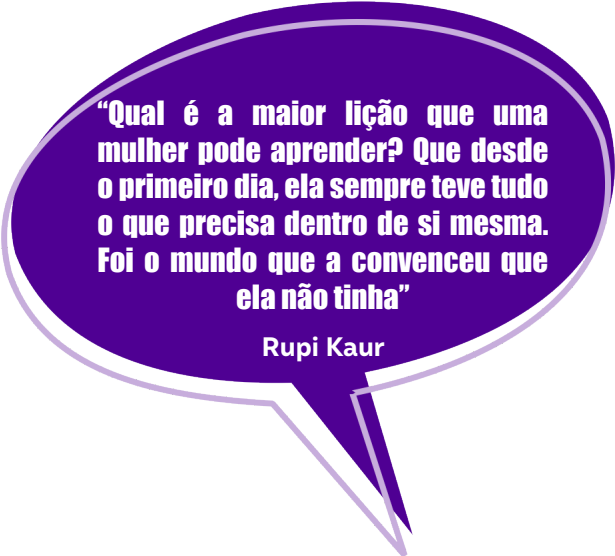
É toda exclusão, distinção, preferência ou restrição feita com base no sexo ou gênero, que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos direitos humano e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro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

h) Divisão sexual do trabalho

Refere-se à atribuição de tarefas ou atividades distintas tendo por fundamento as relações sociais entre os gêneros – especialização dos homens para o trabalho produtivo e das mulheres para o trabalho reprodutivo. Esta divisão repercute nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas destinadas às mulheres são mais precárias e com remuneração mais baixa.



AGRESSÕES DO COTIDIANO



“Qual é a maior lição que uma mulher pode aprender? Que desde o primeiro dia, ela sempre teve tudo o que precisa dentro de si mesma. Foi o mundo que a convenceu que ela não tinha”

Rupi Kaur

a) Mansplaining (explicação desnecessária)

Acontece quando um homem explica algo para uma mulher sem considerar que ela tem conhecimento sobre aquilo. Acontece quando os homens explicam coisas básicas e óbvias, subestimando o conhecimento da mulher. Outra situação comum de mansplaining é quando um homem explica para uma mulher especialista em algum assunto que é base da área, sobre o qual ela tem conhecimento profundo.

b) Maninterrupting (interrupção do argumento):

Acontece quando a mulher é interrompida com frequência enquanto expõe seus argumentos e não consegue terminar sua linha de raciocínio e expor seu argumento da forma como gostaria. Situações de maninterrupting atrapalham a mulher não só em discussões rotineiras, mas em exposições e argumentações que ela faz em seu trabalho.

c) Bropriating (apropriação de ideia)

Acontece quando um homem se apropria da ideia ou iniciativa de uma mulher, tomando os créditos para ele. Pode acontecer no ambiente acadêmico, no trabalho e no cotidiano.

d) Gaslighting (manipulação psicológica)

O termo é usado para descrever a manipulação psicológica na qual o agressor faz a vítima questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade. Quem sofre com o gaslighting, tende a desconfiar de suas próprias percepções da realidade. “Você está louca”, “você está exagerando” ou “você está mentindo” podem ser indicativos desse ato. O conceito, dado como violência psicológica, é sutil e difícil de ser identificado.



e) Microagressões

São os insultos, as indignidades e as mensagens humilhantes. Elas representam, na verdade, os preconceitos e estereótipos que carregamos conosco, que ofendem as pessoas ao nosso redor, ainda que para nós pareçam como frases e comentários normais. São coisas como a repetição de um estereótipo impensado ou ignorar o ponto de vista de alguém repetidamente. Tratam-se de ações que podem parecer indignas de um comentário, mas que podem, no entanto, marginalizar o indivíduo afetado. As pessoas que cometem essas microagressões podem fazê-las de maneira completamente inconsciente de que possuem uma visão preconceituosa.

Fonte: Unicamp (2021).



3. FIQUE POR DENTRO DAS LEIS

**“Se eu luto contra o machismo,
mas ignoro o racismo, eu estou
alimentando a mesma estrutura.”**

Djamila Ribeiro

Você sabia que na legislação brasileira o assédio sexual é considerado crime?

A Constituição Federal de 1988, nos diz nos Artigos 1º, Incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, Inciso XXII; 37e 39, § 3º; 170, Caput, 5º, Caput,

“A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho.”

Art. 1º, incisos III e IV: Estabelecem a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República.

Art. 3º, inciso IV: Define como objetivo fundamental do país promover o bem de todos, sem preconceitos ou discriminação. No inciso II, “estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil reduzir desigualdades sociais e regionais. Portanto, é papel do Estado elaborar e implementar políticas públicas que contribuam para

mitigar a desigualdade econômica, de gênero, de cor/raça e suas intersecções”.

Art. 6º: Reconhece a saúde como direito social.

Art. 7º, inciso XXII: Garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art. 37: Dispõe sobre os princípios da administração pública, como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 39, § 3º: Assegura aos servidores públicos o direito a condições de trabalho compatíveis com a dignidade humana.

Art. 170, caput: Estabelece que a ordem econômica deve observar os princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa.

Já no **Código Penal**, art. 216-A, é considerado crime “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 a 2 anos”.

E outras leis de proteção a mulheres:

Lei n.º 7.716/1989, conhecida como Lei Caó, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Ela estabelece punições para práticas discriminatórias com base em raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. A lei abrange diversos tipos de condutas, como impedir o acesso a serviços, empregos, e transportes públicos devido a preconceito, além de tratar de casos de incitação à discriminação e veiculação de símbolos nazistas.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da **Lei n.º 8.429/1992**, por atentar contra os princípios da Administração Pública.

Lei n.º 10.741, de 1.º de outubro de 2003, dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e altera o Código Penal em seu artigo 61, inciso II, alínea h), agravando a pena em caso de a vítima ser mulher grávida.

A **Lei n.º 11.340/2006**, conhecida como **Lei Maria da Penha** foi promulgada em 07 de agosto de 2006. A lei tipifica a violência doméstica e familiar contra as mulheres como um crime, conferindo a devida importância ao enfrentamento deste gravíssimo problema social.

Lei Joanna Maranhão 12.650/2012 que alterou os prazos quanto a prescrição de crimes de abusos sexuais de crianças e adolescentes. A prescrição passou a valer após a vítima completar 18 anos, e o prazo para denúncia aumentou para 20 anos.

Lei Carolina Dieckmann 12.737/2012 que tornou crime a invasão de aparelhos eletrônicos para obtenção de dados particulares.

Decreto nº 8.086, de 30 de agosto de 2013 que institui o Programa Mulher: Viver sem Violência e dá outras providências.

Lei do Minuto Seguinte 12.845/2013 que oferece garantias a vítimas de violência sexual, como atendimento imediato pelo SUS, amparo médico, psicológico e social, exames preventivos e informações sobre seus direitos.

Lei do Feminicídio 13.104/2015 que prevê o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, ou seja, quando crime for praticado contra a mulher por razões da condição de sexo feminino

A **Lei nº 14.133/2021**, em seu artigo 25, inclui mulheres vítimas de violência, propondo nas licitações brasileiras que,

“o edital deverá conter o objeto da licitação e as regras relativas à convocação, ao julgamento, à habilitação, aos recursos e às penalidades da licitação, à fiscalização e à gestão do contrato, à entrega do objeto e às condições de pagamento.

§ 9º O edital poderá, na forma disposta em regulamento, exigir que percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por:

I - mulheres vítimas de violência doméstica;

II - oriundos ou egressos do sistema prisional.

Art. 60. Em caso de empate entre duas ou mais propostas, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, nesta ordem:

[...]

III- desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, conforme regulamento”.

O trecho transcrito possibilita a conexão da Lei com um dos mais graves problemas sociais que nossa sociedade enfrenta e um dos mais complexos de serem superados. Nesse ponto, a nova Lei de Licitações demanda da máquina estatal uma contribuição direta com os propósitos da Lei Maria da Penha, que trata do combate à violência contra as mulheres.

Lei Mariana Ferrer – Lei nº 14.245/2021 que prevê punição para atos contra a dignidade de vítimas de violência sexual e das testemunhas do processo durante julgamentos. Altera os Decretos-leis n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e a Lei n.º 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo.





4. VAMOS COLOCAR EM PRÁTICA?

**“Na vida, não existe nada
a se temer, apenas a
ser compreendido”**

Marie Curie

A trajetória das mulheres tem sido marcada por vulnerabilidades, dentro e fora dos lares, devido às relações assimétricas e de poder entre os sexos, em países marcados por uma cultura patriarcal, como é o caso do Brasil. Na arena pública, ainda existem expressivas lacunas de gênero na participação no mercado de trabalho, nas remunerações e na ocupação de cargos de poder. No que tange ao espaço privado, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado.

As mudanças precisam ocorrer de dentro para fora da instituição e algumas práticas são possíveis como a mudança de políticas internas, previstas no decreto e adaptadas para este Guia:

- Revisar as políticas internas com perspectiva de gênero para garantir que, na prática, as mulheres consigam acessar seus benefícios.
- Reconhecer o direito de todos os servidores a trabalhar em um ambiente livre de violência e assédio, garantindo acesso a

recursos e apoio para vítimas, com sanções apropriadas para seus/suas agressores/as.

- Promover uma cultura de trabalho positiva, a partir da escuta de suas experiências, ideias e sugestões.
- Fornecer recursos adequados para capacitar os gestores a desempenharem um papel ativo na conscientização e em agir diante de sinais de violência e assédio contra as mulheres.
- Realizar pesquisa climática devido a importância de ouvir as servidoras anualmente para compreensão do clima institucional, de forma anônima e confidencial para levantar problemas e garantir o bem-estar e a segurança das servidoras. Incluir ainda, o levantamento referente a quão seguras elas se sentem para denunciar violências e garantir espaço para serem ouvidas.
- Revisar políticas inadequadas no local de trabalho que podem aumentar a exposição das servidoras a violência e assédio, afetando sua segurança e saúde ocupacional.
- Definir procedimentos para apresentação e tratamento de queixas, e previsão de treinamento e sensibilização sobre a importância das políticas, incluindo sua implementação.
- Incentivar relatórios e implementar sistemas claros para o tratamento de reclamações.
- Buscar medidas eficazes para mulheres que enfrentam violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo aconselhamento, licenças e medidas para apoiar sua reintegração ao trabalho. Em alguns países incentiva-se a nomeação de “pessoas de confiança” no local de trabalho, que garantem apoio confidencial às vítimas de violência, desempenhando frequentemente um papel crucial na prevenção.
- Responsabilizar a partir das normativas institucionais e do serviço público federal, incluindo advertências verbais ou por escrito, demissão, mediação, orientação, aconselhamento ou supervisão contínua são estratégias importantes relativas ao agressor.

- Quando isso falta, os servidores podem ver um procedimento de reclamação como inadequado, ou pode criar um senso de impunidade, afetando a confiança dos trabalhadores e futuras denúncias.
- Realizar treinamentos e campanhas e a disseminação de informações e orientações sobre tema são essenciais ao processo de conscientização do corpo funcional em todos os níveis e de mudança da cultura organizacional.
- Praticar a Comunicação Não Violenta (CNV), fundada pelo psicólogo Dr. Marshall Rosenberg, é um processo conhecido por sua capacidade de inspirar ação compassiva e solidária, é a arte de conversar e produzir boas conexões com meios práticos e eficazes em favor da paz.
- Mediar conflitos, método consensual de solução de conflitos que visa à facilitação do diálogo entre as partes, para que melhor administrem seus problemas, e consigam, por si só, alcançar uma solução. Administrar bem um conflito é aprender a lidar com ele, de maneira que o relacionamento com a outra parte envolvida não seja prejudicada.

Quanto à ascensão aos cargos de gestão:

- Elaborar, aprovar e executar mecanismos que considerem servidores, sem discriminação de gênero, raça e etnia, em processos de seleção e ascensão na carreira;
- Verificar obstáculos que impeçam as mulheres de assumir cargos de liderança ou de ascenderem na carreira;
- Considerar nos processos de recrutamento interno, remanejamento e readaptação, o recorte de gênero e de raça;
- Monitorar a nomeação de gestoras e gestores para garantir a igualdade de participação das mulheres na candidatura a cargos gerenciais para fins de paridade e execução de planos de ação;

- Capacitar gestores sobre as violências de gênero vividas por mulheres no ambiente de trabalho.

Quanto a medidas de apoio e valorização à maternidade e paternidade:

- Criar creche/ sala de recreação dentro da organização;
- Criar sala de apoio à amamentação;
- Adotar horário ou turno flexível para mulheres e homens incentivando a corresponsabilidade com as tarefas domésticas e cuidados familiares.

Quanto aos mecanismos de combate à discriminação de gênero, raça e combate aos assédios morais e sexuais:

- Utilizar rede integrada para informar toda a comunidade acadêmica sobre: assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista;
- Divulgar os procedimentos para realização de denúncias, bem como seus procedimentos de encaminhamento e resolução;
- Implantar e divulgar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero e de raça e assédio moral e sexual (Ouvidoria, 0800, Fale Conosco, Ouvidoria Itinerante);
- Promover formações e capacitações sobre igualdade, gênero e raça para público interno e externo da instituição;
- Institucionalizar e fortalecer comitês regionais de gênero e raça nos diversos núcleos da instituição.

Ainda para uma emancipação feminina é preciso:

- Fornecer orientações, materiais informativos e oportunidades de capacitação sobre a política e o tema da violência doméstica e familiar, do fortalecimento da autonomia econômica das mulheres e de mulheres no ambiente de trabalho;

- Manter ou articular banco de dados atualizado com cadastro das mulheres e informações sobre interesses profissionais e suas qualificações;
- Manter comunicação com setores interessados em determinados perfis e capacidades técnicas;
- Articular políticas, ações e informações para acolhimento, apoio psicossocial e acompanhamento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, por meio da rede de atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar;
- Informar sobre o funcionamento da rede de proteção à mulher, serviços de acolhimento e promoção da autonomia e as oportunidades de capacitação profissional e de outras naturezas que corroborem para a o fortalecimento de sua autonomia e à ruptura do ciclo de violência;
- Compartilhar informações sobre possíveis providências que venham a ser necessárias para a assistência a filhos ou familiares dependentes em hipóteses em que a mulher se veja impossibilitada de assistir-lhes em razão de risco, ameaça ou violência consumada.

O Manual de boas práticas da Unicamp (2021) nos sugere também:

Mudança de cultura organizacional

- ✓ Fornecer apoio para o desenvolvimento de lideranças femininas e participação em órgãos colegiados, conselhos, outras instâncias decisórias e cargos de liderança na gestão. É conhecido o afunilamento que ocorre na ascensão da carreira acadêmica, que começa com predomínio de mulheres ou proporções similares de mulheres e homens e termina com desequilíbrio.

- ✓ Divulgar documentos e protocolos já existentes que assumam o compromisso com a equidade de gênero e que promovam direitos das mulheres. É preciso que as mulheres tenham conhecimento de seus direitos e amparos por meio de uma comunicação acessível.
- ✓ Ser empática e empático com a licença maternidade e paternidade e com o período de retorno às atividades, flexibilizando os horários de mães e pais até que eles se ajustem à nova rotina.
- ✓ Buscar a paridade entre homens e mulheres em bancas de seleção e contratação de docentes, de concursos e de defesas e no credenciamento nos programas de pós-graduação.
- ✓ Reconhecer as dificuldades de jornadas domésticas desproporcionais para as mulheres, incluindo filhos e parentes que requerem maiores cuidados, nos momentos de decisão sobre a alocação de aulas e compromissos de gestão, oferecendo ajustes e apoio.
- ✓ Estimular rodas de conversas entre mulheres que possam ajudá-las a enfrentar situações de desigualdade e aumentar a confiança no próprio trabalho.

Ações individuais diárias de luta em prol à equidade de gênero

- Não desistir de falar quando for interrompida ou se sentir silenciada. Destacar a necessidade de terminar a sua linha de raciocínio e dê continuidade a sua exposição.
- Buscar aliados para enfrentar situações de desigualdade, que podem ser intimidadoras e abalar sua confiança. Troque experiências, para que possa se sentir mais segura e amparada para enfrentá-las.
- Não deixar as situações constrangedoras e desgastantes se acumularem. Compartilhe suas experiências e angústias com os seus aliados. Ignorar e acumular situações opressivas podem afetar seu bem-estar no trabalho e fora dele.

- Apoiar outras mulheres em suas trajetórias. Acabar com a competição é fundamental na luta por uma sociedade mais justa.

- Estimular a confiança em suas colegas e colaboradoras. Deixe claro o potencial das mulheres para assumir novos desafios e cargos de chefia, o que pode dar um novo grau de excelência ao trabalho.

- Reconhecer publicamente a qualidade profissional e o bom desempenho de outras mulheres. Use sua voz para ajudar a reconhecer e tornar visível o papel essencial da atuação das mulheres em avanços e resolução de problemas.

- Dar voz às mulheres em seu ambiente de trabalho. É comum que as mulheres sejam silenciadas ou constantemente interrompidas em reuniões ou exposições. Contribua para deixar que suas linhas de raciocínio sejam apresentadas com tranquilidade e ouvidas por completo.

- Discutir e repudiar situações que coloquem as mulheres em posição de desvantagem e que as forcem a aceitar tarefas indesejadas.

- Interromper a conversa quando houver assuntos inapropriados. Insista em trocar a pauta para assuntos profissionais e demonstre sua insatisfação com o conteúdo da conversa.

- Combater os estereótipos que associam as mulheres com características específicas. A interseccionalidade com questões raciais e com a deficiência torna a situação mais grave para mulheres.

O que os homens podem fazer quanto à equidade de gênero



Procurar informações sobre o assunto. O desconhecimento não deve ser usado como justificativa diante de alegações de má conduta.



Agir pelo fim da violência contra a mulher. Promover políticas institucionais de tolerância zero em relação ao assédio sexual, assédio moral e discriminação de gênero.



Apoiar as mulheres para ascensão na carreira e para que assumam posições de poder.



Respeitar e apoiar mulheres em posição de poder. Elas nem sempre são respeitadas nessa condição e muitas vezes têm sua capacidade questionada ou suas falas desmerecidas.



Reconhecer a existência de privilégios e abrir mão dos seus. Estes são aspectos essenciais para homens que querem se engajar e servir de exemplo numa política de equidade de gênero.



Recomendar mulheres em comitês de revisão por pares buscando alcançar mais equilíbrio.



Procurar ativamente mais mulheres para ocuparem as funções de avaliadoras e editoras de periódicos.



Indicar mulheres para prêmios científicos e convidar mulheres cientistas como palestrantes em eventos.



Auxiliar mulheres em seu desenvolvimento na carreira e promova a equidade de gênero nos seus diversos papéis como docente ou pesquisador.



Treinar a sua atenção para que estereótipos e preconceitos inconscientes não influenciem tomadas de decisão na sua vida acadêmica. Eles criam uma barreira invisível que dificulta o avanço da carreira das mulheres e seu reconhecimento ajuda a desenvolver um olhar mais inclusivo e valorizar os talentos femininos, especialmente em algumas áreas acadêmicas que são mais reconhecidas como espaços de domínio masculino como às áreas de Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM).

COMO VALORIZAR MULHERES?

Manual de Igualdade e Equidade de Gênero

- 1.** Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, ao mais alto nível através da educação de qualidade.
- 2.** Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no local de trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não - discriminação.
- 3.** Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na mesma instituição/ organização.
- 4.** Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
- 5.** Apoiar iniciativas de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres.
- 6.** Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
- 7.** Medir, documentar e publicar os progressos em termos da promoção da igualdade de gênero.





5. FUI VÍTIMA DE ASSÉDIO, O QUE EU FAÇO?

- Reunir provas do assédio, anotar as situações sofridas com data, hora e local e listar os nomes das pessoas que testemunharam;
- Buscar ajuda dos colegas;
- Denunciar ao órgão de recursos humanos da instituição, chefia imediata do assediador, ouvidoria; em caso de crimes de assédio do superior hierárquico, também pode-se fazer a denúncia à delegacia de polícia;
- Exigir e acompanhar a apuração de responsabilidade disciplinar;
- Procurar o sindicato para receber ajuda e orientações;
- Solicitar a troca de local de trabalho, sem prejuízo à sua remuneração para não permanecer junto ao assediador.

Fonte: Porto Alegre (2022).

ONDE BUSCAR AJUDA?

O IFPR possui uma **Ouvidoria da Mulher**, especializada em acolher manifestações relacionadas a questões de gênero e violência contra a mulher.

As manifestações podem ser registradas por meio do sistema Fala.BR Acesso: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

Esse sistema permite o envio de manifestações de forma prática e segura.

As manifestações recebidas pela Ouvidoria são divididas pelos seguintes tipos:

>> **Reclamação:** demonstração de insatisfação relativa à prestação de serviço público;

>> **Denúncia:** comunicação de prática de irregularidade ou ato ilícito cuja solução dependa da atuação das unidades apuratórias competentes;

>> **Elogio:** demonstração de reconhecimento ou satisfação sobre o serviço oferecido ou atendimento recebido;

>> **Sugestão:** apresentação de ideia ou formulação de proposta de aprimoramento de políticas públicas e serviços prestados;

>> **Solicitação de providências:** pedido para adoção de providências por parte da Administração;

>> **SIMPLIFIQUE!:** pedido de simplificação no atendimento prestado aos usuários dos serviços públicos;

>> **Pedido de acesso à informação:** solicitação de acesso à informação pública de competência do IFFLuminense;

>> **Comunicação de irregularidade:** manifestação por meio da qual o usuário prefere não se identificar (anônima). Geralmente, usada para denunciar ou reclamar.

Para dúvidas ou informações adicionais, é possível entrar em contato com a Ouvidoria do IFPR pelo e-mail: ouvidoria@ifpr.edu.br.

Fonte: IFPR/2025

RESOLUÇÃO CONSUP/IFPR Nº 240, DE 12 DE JUNHO DE 2025

Esta resolução institui e regulamenta o Núcleo de Gênero, Diversidade Sexual e Interseccionalidades – Nugedis, no âmbito do IFPR. É a primeira política institucional diretamente relacionada às discussões apresentadas neste guia.

Para saber mais, acesse: <https://www.youtube.com/watch?v=q-q5ULGXs-nU>

Telefones úteis:

Polícia Militar – 190

Se você estiver sofrendo ou testemunhar alguém sofrendo esse tipo de violência.



Central de Atendimento à Mulher – 180

No caso de violência contra mulheres, é possível receber orientação no telefone 180 e fazer uma denúncia anônima, e em Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAM), em que é possível comparecer a uma DEAM e fazer a denúncia sem se identificar, informando que deseja relatar um caso de violência de forma anônima.

Disque Direitos Humanos Secretaria Nacional de Direitos Humanos – Disque 100

Casos de exploração sexual de crianças e adolescentes e violência contra idosos. Atendimento de segunda-feira a domingo, inclusive feriados, das 8h às 22h.

Guarda Municipal – 153

Caso a mulher já tenha medida protetiva, a Patrulha Maria da Penha da Guarda Municipal atua em casos de emergência, quando a medida é descumprida.

Casa da Mulher Brasileira de Curitiba – (41) 3221-2701

Instituição que acolhe mulheres em situação de risco por até 48 horas. Endereço: Av. Paraná, 870 – Cabral, Curitiba – PR, CEP 80035-130.

RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL

Se você testemunhou uma cena de assédio sexual:

- a)** encaminhe a pessoa ao setor responsável, se houver;
- b)** ofereça apoio e ajuda à vítima;
- c)** disponibilize-se para testemunhar;
- d)** procure o sindicato e relate o ocorrido;
- e)** denuncie aos órgãos competentes;
- f)** comunique a situação ao setor responsável ou superior hierárquico do assediador;
- g)** seja solidário e denuncie!

Fonte: Porto Alegre (2022).



6. FIQUE POR DENTRO

Para assistir

Assista:

- Episódio 3 "Desigualdade de Raça e Gênero no Mundo do Trabalho"
- ONU Mulheres Brasil. Acesso <https://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>
- Trabalho doméstico por Silvia Federici. Acesso <https://www.youtube.com/watch?v=DHBvFxabqOk>

- Lugar de Fala por Djamila Ribeiro. Acesso <<https://www.youtube.com/watch?v=Uuh8gU9oHwE>>

Para estudar

- Curso: Feminismos: algumas verdades inconvenientes

A Boitempo libera curso completo de Introdução ao pensamento feminista negro! Acesso: <<https://blogdaboitempo.com.br/2021/04/12/boitempo-libera-curso-completo-de-introducao-ao-pensamento-feminista-negro/>>

Para ouvir

Ouçã o podcast:

- 50 Crises com Cris Pàz e o episódio "A crise (e a força) do Feminino"

- Maria vai com as outras: programa sobre mulheres e mercado de trabalho.

- Maternidade real: redes sociais mostram o esgotamento das mães.

- Mulher negra e CEO: Rachel Maia, criada na periferia de São Paulo e hoje uma das mulheres mais poderosas do Brasil e do mundo.

Para ler

"Eu Sou Malala", Christina Lamb e Malala Yousfzai (2013)

"Os Homens Explicam Tudo para Mim", Rebecca Solnit (2014)

"Sejamos todos feministas", Chimamanda Ngozi Adichie (2014)

"Para educar crianças feministas: um manifesto", Chimamanda Ngozi Adichie (2017)

"Feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras", bell hooks (2018)

"Quem tem Medo do Feminismo Negro", Djamila Ribeiro (2018)

"Escritos de Uma Vida", Sueli Carneiro (2018)

"Clube da luta feminista: Um manual de sobrevivência (para um ambiente de trabalho machista)", Jessica Bennett (2018)

"O momento de voar: Como o empoderamento feminino muda o mundo"; Melinda Gates (2019)

Feminismo para 99%: um manifesto, Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019)

"O Segundo Sexo", Simone de Beauvoir (1949)

"Peles Negras, Máscaras Brancas", Frantz Fanon (1952)

"Mulheres, Raça e Classe", Angela Davis (1984)

"As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho", Margaret Maruani e Helena Hirata (2003)

Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente. Assédios e discriminações constituem desafios tanto coletivos quanto individuais, impactando negativamente as relações entre colegas de trabalho, bem como violando a dignidade, integridade, salubridade do ambiente e a saúde física e mental dos colaboradores, além de comprometer a produtividade. É fundamental que o ambiente de trabalho seja seguro, saudável e inclusivo. Para garantir a identificação, avaliação e gestão adequadas de condutas inapropriadas, como assédio e discriminação.

Dessa forma, reforça-se o compromisso institucional com um ambiente laboral seguro e respeitoso, fortalecendo a confiança de todos para relatar incidentes, certos de que serão devidamente tratados de modo eficaz e equitativo. Essa abordagem não só resguarda os indivíduos, mas também contribui para promover uma cultura organizacional pautada pela integridade.

Fonte: Brasil (2024).

Espera-se, portanto, que este guia seja mais uma ferramenta de estudo de gênero e sirva como ponto de partida para o reconhecimento das desigualdades de gênero no serviço público, superando a ideia de que esse é um ambiente ‘neutro’, no qual homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de ingresso e ascensão nas carreiras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

ARAÚJO, A. R. de; GONZALEZ, A. L. S. **Conceitos fundamentais para a promoção da igualdade de gênero no trabalho**. Coordenação Nacional da Coordigualdade/MPT, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Ouvidoria-Geral da União. **Guia Li-lás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. 2. ed. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 8.086, de 30 de agosto de 2013**. Institui o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2 set. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8086.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Artigo. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 6 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm. Acesso em: 4 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF, 3 out. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 4 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 8 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.650, de 17 de maio de 2012.** Altera o prazo de prescrição para crimes sexuais contra crianças e adolescentes, passando a contar a partir da data em que a vítima completar 18 anos. Brasília, DF: Presidência da República, 18 maio, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12650.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012.** Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12737.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Brasília, DF: Presidência da República, 2 ago. 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12845.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015.** Altera o Código Penal para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do homicídio e o inclui no rol dos crimes hediondos. Brasília, DF: Presidência da República, 10 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Institui a Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 1 abr. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14133.htm. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.245, de 22 de novembro de 2021.** Altera os Decretos-Leis n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e a Lei n.º 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo (Lei Mariana Ferrer) Brasília, DF: Presidência da República, 22 nov. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14245.htm Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Painel Estatístico de Pessoal (PEP).** Brasília, DF: Ministério da Economia, 2023. 1 painel online. Disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/painel-estatistico-pessoal-pep>. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação, Ministério das Mulheres. **Caderno de logística:** implementação do Decreto nº. 11.430/2023 / – Versão 1.0. Brasília, DF: Diretoria de Normas e Sistemas de Logística/SEGES/MGI, 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Guia operacional:** Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. 7. ed. Brasília, DF: Ministério das Mulheres, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao> Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência de gênero.** Brasília, DF: MPT, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 18 jul. 2025.

CRENSHAW, K. Cartografando as margens: interseccionalidade, identidade e violência contra a mulher negra. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 177-188, jan. 2002. DOI <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mBTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?lang=pt>. Acesso em: 15 jul. 2025.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. **Through the labyrinth:** the truth about how women become leaders. Cambridge: Harvard Business School Press, 2007.

FUJIKAWA, L. E. O. **Acesso a cargos de gestão no Instituto Federal do Paraná:** uma perspectiva de gênero. 2025. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal do Paraná, Curitiba, 2025.

MACHADO, G. P. **Sororidade**: um estudo a partir dos grupos de pesquisa e programas/projetos de extensão que perpassam sobre a discussão da mulher das universidades estaduais do estado do Paraná. 2024. 140 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas – Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2004. Disponível em: <https://www2.uepg.br/ppgcsa/wp-content/uploads/sites/34/2025/02/Gabriele-Petroski-Machado-.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2025.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 18 jul. 2025.

PORTO ALEGRE (RS). **Guia da equidade de gênero da PMPA**. Porto Alegre: PMPA, 2022. Disponível em: https://prefeitura.poa.br/sites/default/files/usu_doc/cartadeservicos/Guia_equidade_genero_brasao_2024.pdf. Acesso em: 2 jun. 2025.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995, p. 71-99. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 1 jul. 2025.

UE-PAANE [Programa de Apoio aos Atores Não Estatais]. **Manual de igualdade e equidade de gênero**: Nô Pintcha Pa Dizinvolvimentu". Guiné-Bissau: UE-PAANE, 2019. Disponível em: https://mulheresnopoder.unilab.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/GB_ART_29_MANUAL_DE_IGUALDADE_EQUIDADE_DE_GENERO.pdf. Acesso em: 2 jun. 2025.

UNICAMP. **Boas práticas para a promoção da equidade de gênero na Unicamp**. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2021. Disponível em: <https://direitoshumanos.unicamp.br/arquivo/uploads/boas-praticas-para-a-promocao-da-equidade-de-genero-na-unicamp-com-links-1/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

VAZ, D. V. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/>. Acesso em: 15 jul. 2025.

AS AUTORAS

Lídia Emi Ogura Fujikawa



Técnica Administrativa em Educação do Instituto Federal do Paraná – Campus Pinhais (desde 05/2015). Designer Instrucional com experiência na revisão editorial de materiais didáticos ofertados na modalidade Educação a Distância (2010-2016). Atuou como Diretora de Planejamento e Administração – Campus Pinhais/IFPR (2018-2023). Possui licenciatura em Pedagogia (Centro Universitário UNIOPET – 2019) e Graduação em Tecnologia em Gestão Pública (IFPR – 2013). Especialização em Gestão Pública com habilitação em Gestão de Pessoas (IFPR – 2015) e Especialização em Educação a Distância com habilitação em Tecnologias Educacionais (IFPR – 2017). Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT/IFPR 2023-2025).

Cíntia de Souza Batista Tortato

Professora de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal do Paraná – Campus Paranaguá no Programa de Pós-graduação em Ciência, Tecnologia e Sociedade – PPGCTS/ IFPR e no Campus Curitiba no curso de Licenciatura em Pedagogia e no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT. Também atuou no PROEJA e no Ensino Médio. Possui Graduação em Pedagogia pela Universidade Federal do Paraná (1994), Especialização em Psicopedagogia pela PUC-PR (1995), Especialização em Educação, Tecnologia e Sociedade (2005) pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Mestrado (2008) e Doutorado em Tecnologia e Sociedade pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (2014). Foi editora da Revista Mundi – Sociais e Humanidades (2017-2021) e é membra da Associação Brasileira de Estudos Sociais das Ciências e das Tecnologias – ESOCITE/BR. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Formação Docente, Tecnologia, Sociedade, Relações de Gênero e Violência contra a Mulher. Foi pesquisadora visitante na Università degli Studi di Ferrara – Itália (2022).





ISBN: 978-65-01-66068-4



9 786501 660684