

5. Política para promoção da equidade de gênero e sexualidade

1. Introdução: foco em uma Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade com viés institucional

O Iepé – Instituto de Pesquisa e Formação Indígena está comprometido a promover um ambiente seguro para todas as suas funcionárias e seus funcionários, regado pelo respeito mútuo e livre de qualquer tipo de discriminação e de assédio no trabalho.

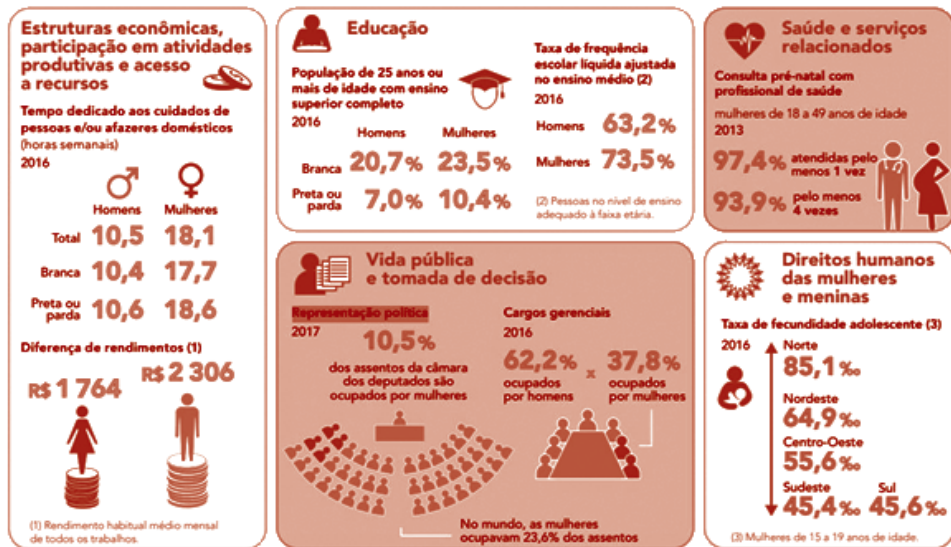
Para garantir um ambiente de respeito, esta Política lida com a questão da discriminação de gênero, do assédio sexual e do assédio moral, sob uma perspectiva interseccional, ou seja, considerando também outras formas de desigualdade que passam as relações de trabalho.

A presente política busca formas efetivas de evitar e tratar casos de violências laborais em sua complexidade, considerando de que maneira diferentes elementos sociais, culturais e econômicos estão operando na propagação de discriminações no ambiente de trabalho.

2. Contexto

O conceito de gênero refere-se às noções socialmente construídas sobre o que são papéis, ações e comportamentos esperados, valorizados e permitidos, de/entre homens e mulheres. Tratando-se de uma construção social, estes variam de acordo com os contextos socioculturais em que estão inseridos, e que são passíveis de atualizações e transformações. As diferenças de papéis e comportamentos entre homens e mulheres são ensinadas e aprendidas no processo de socialização e institucionalizadas nos sistemas educacional, político, econômico, na legislação e na cultura. São também estes valores que levam à discriminação contra a mulher e pessoas de sexualidades diversas, sendo a discriminação entendida como qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão baseada em gênero e sexualidade. Assim como outras variáveis, gênero e sexualidade são fatores estruturantes de desigualdade, na medida em que, na maioria dos países, são percebidas assimetrias entre homens e mulheres em detrimento destas, e entre pessoas heterossexuais e não-heterossexuais a favor das primeiras. Isso se dá quanto às responsabilidades, possibilidades de tomada de decisão, ou mesmo acessos e controles sobre recursos.

As desigualdades de gênero e sexualidade se refletem em diferentes aspectos: na educação, na saúde, no acesso ao mercado de trabalho, entre outros. Abaixo, apresentam-se alguns dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a respeito da desigualdade de gênero no Brasil, considerando outras categorias, grupos e dimensões que influenciam a análise, tais como: orientação sexual, idade, escolaridade, raça, etnia, religião, deficiência, migração e status de cidadania, assim como viver em áreas urbanas ou rurais.



Dados do Estudo do IBGE - Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil, publicado em 2018

As discriminações de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho são manifestadas por meio da exclusão, restrição ou preferência de algum/a colaborador/a com base em seu gênero e/ou orientação sexual. Muitas vezes, está associada a diferentes condutas abusivas que se configuram como assédio moral e/ou sexual, como será descrito mais adiante. Segundo pesquisa do Datafolha (2017), o assédio no trabalho foi relatado por 15% das brasileiras, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%).

3. Objetivos da Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade do Iepé

Promover um ambiente institucional seguro, sem discriminação e distinção de gênero, orientação sexual, de origem, de raça, de idade, ou quaisquer outras formas de preconceito;

Prevenir, combater e coibir situações de violência, discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho;

Promover o entendimento comum dos profissionais sobre questões de gênero e sexualidade;

Promover a equidade de gênero e sexualidade na instituição por meio de: conduta e boas práticas entre membros/funcionários/as, igualdade salarial, possibilidades de ascensão funcional, etc.;

Garantir que as queixas sobre assédio, discriminação ou violência sejam tratadas com respeito e confidencialidade e encaminhadas à(s) instância(s) responsáveis do Iepé (cf. item 12 deste documento) para as soluções cabíveis.

Promover e garantir que os princípios da *Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade* estejam presentes nos projetos e planejamento estratégico da instituição.

4. Como foi construída a Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade do Iepé

No final de 2018 a Fundação Rainforest Noruega (RFN) realizou um Seminário de Capacitação sobre Gênero em Brasília/DF, voltado para suas organizações indigenistas parceiras no Brasil. O Iepé esteve presente assim como a RCA, que é secretariada pelo Iepé. Com foco no intercâmbio de realidades locais e questões específicas nos contextos de trabalho com os povos indígenas e em âmbito institucional, o Seminário promoveu uma reflexão pautada pela ótica da equidade de gênero, em busca de soluções concretas e encaminhamentos internos adequados à cada organização.

Durante o Seminário foram apresentadas as experiências de construção das políticas de Gênero da RFN e do Instituto Socioambiental e as iniciativas em curso no contexto de relação com as organizações indígenas. Para encaminhar o tema dentro do Iepé foi criado, em setembro de 2019, um Grupo de Trabalho de Gênero e Sexualidade voltado a pensar com mais profundidade a temática, tanto para incluir um enfoque de gênero e sexualidade na estrutura normativa do Iepé, como também para pensar em abordagens pertinentes no contexto de parceria com as organizações indígenas com as quais o Iepé trabalha.

Este GT foi composto por membros (voluntários) de todos os programas do Iepé (Wajãpi, Oiapoque, Tumucumaque, Zo'é, Gestão da Informação e RCA). Por meio da realização de reuniões virtuais e da criação de um grupo de comunicação via aplicativo de mensagens, os membros do GT realizaram, no período de setembro a dezembro de 2019, a leitura das Políticas de Gênero da RFN e do ISA, assim como de documentos cuja abordagem no tema favoreceu a reflexão em grupo sobre os conceitos e uma proposta de *Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade* para o Iepé. Nos meses de março, abril e maio de 2020 o GT, então composto por oito membros, realizou a construção desta proposta articulada durante oito reuniões virtuais¹.

Na Assembleia de Sócios do Iepé, de 18 de dezembro de 2020, esta política foi aprovada e passou a integrar o conjunto de normas e diretrizes da Instituição. Em novembro de 2022, a Assembleia de Sócios do Iepé aprovou a proposta de atualização desta política.

Esta política será revisada e aperfeiçoada sempre que necessário e desejável, devendo tais alterações e atualizações serem referendadas pela Assembleia de Sócios da Instituição.

5. Missão do Iepé

O Iepé é uma organização sem fins lucrativos que tem como missão contribuir para o fortalecimento cultural e político, e para o desenvolvimento sustentável, das comunidades indígenas, em especial do Amapá e do Norte do Pará, visando o fortalecimento de suas formas de gestão comunitária e coletiva, para que os direitos destas populações enquanto povos diferenciados sejam respeitados.

¹ O Grupo de Trabalho responsável pela elaboração desta política foi composto por: Fabrício Amorim (ex-Programa Tumucumaque); Isabel Mesquita (ex-Programa Wajãpi); Juliana Souza Andrade Lício (ex-Programa Oiapoque); Leonardo Viana Braga (Programa Zo'é); Nacip Mahmud (Programa Tumucumaque); Patricia de Almeida Zuppi (RCA); Renan Reis (Assessor Indigenista no Programa Tumucumaque); e Rita Becker Lewkowicz (Programa Oiapoque). A elaboração desta política contou ainda com a colaboração e revisão de Dominique Tilkin Gollois (Antropóloga da Universidade de São Paulo e Coordenadora do Programa Zo'é do Iepé); Fernanda Kalianny Martins Sousa (Antropóloga da Universidade Estadual de Campinas); Isaac Porto dos Santos (Consultor LGBTI do Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos para o Brasil); Luís Donisete Benzi Grupioni (Coordenador Executivo do Iepé); Renata Silva Cunha (ex-assessora do ProgramaGestão da Informação do Iepé); e Sara Silas (ex-Controller do Iepé).

6. Valores do Iepé

O Iepé instituiu como valores que compõem seu código de ética:

O **RESPEITO** como base de todos os relacionamentos;

O **DIÁLOGO** como o melhor instrumento das boas relações humanas;

A **COOPERAÇÃO** e o espírito colaborativo diante dos desafios do dia a dia;

A **RESPONSABILIDADE** com o trabalho, com os prazos, com os recursos disponíveis e com os equipamentos utilizados;

A **PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE INSTITUCIONAL SEGURO**, sem discriminação e distinção de gênero, orientação sexual, de origem, de raça, de estado civil, de situação familiar, de idade, ou quaisquer outras formas de preconceito;

A **DISSEMINAÇÃO DOS VALORES, CONCEITOS E BOAS PRÁTICAS DA INSTITUIÇÃO**, inspirando pessoas, comunidades e instituições, a partir de seu próprio exemplo.

E, enquanto organização da sociedade civil com atuação no Brasil, o Iepé também pauta suas ações nos seguintes valores:

DEFESA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E DOS DIREITOS HUMANOS: compromisso com um Estado pautado por valores democráticos (diálogo, participação, representação, igualdade), regido por regras e controles (pacto social) e tendo por referência a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

POSTURA REPUBLICANA: preocupação e compromisso com a causa e valores institucionais independente de atores partidários;

TRANSPARÊNCIA E HONESTIDADE NAS RELAÇÕES: respeito e verdade no trato com os atores com os quais o Instituto se relaciona, trazendo o conflito para a mesa e deixando claro os posicionamentos institucionais;

POSTURA CONSTRUTIVA E CAPACIDADE DE INOVAÇÃO: disposição para propor soluções apesar dos desafios, para sair da zona de conforto, para analisar cenários e para oferecer respostas não óbvias, sem apoiar-se em fórmulas prontas;

ESTÍMULO À COOPERAÇÃO ENTRE ATORES DIVERSOS: aposta no coletivo e no público, na atuação em rede, na valorização da diversidade de olhares para solução de problemas e no papel mediador;

RESPEITO ÀS NECESSIDADES PROFISSIONAIS E PESSOAIS: equilíbrio entre o compromisso com o trabalho e os resultados e a qualidade de vida;

COMPROMISSO COM O RESULTADO E O IMPACTO DO TRABALHO: foco no resultado e não na tarefa, profissionalismo, proatividade;

ALTERIDADE, EMPATIA E COERÊNCIA: capacidade de se colocar no lugar do outro, de valorizar o interlocutor independentemente de sua compreensão de mundo, de respeitar opiniões diferentes da sua, de demonstrar real desejo de entender a opinião do outro, de atuar desta forma com todos interlocutores.

7. Bases políticas e legais

A Constituição Federal brasileira dá centralidade à igualdade de direitos em todos os aspectos da cidadania. Ela prevê, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF/1988).

No Brasil, orientações para impedir e combater discriminações por motivos de gênero são respaldadas por uma ampla legislação contra assédio sexual, como o Código Penal, que prevê pena de um a dois anos de detenção ao crime 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” (Art. 216-A), e proíbe importunação sexual (art. 215-A). Soma-se a ele a Lei Maria da Penha – que garante a proteção das mulheres contra qualquer tipo de violência doméstica, seja física, psicológica, patrimonial ou moral.

Quanto à discriminação por orientação sexual, ainda não há leis específicas no Brasil. Contudo, dada a situação de urgência em resolver problemas advindos da discriminação e violência motivadas por orientação sexual, o Supremo Tribunal Federal (STF) desenvolveu a tese de que tais crimes devem ser equiparados ao crime de racismo, consistente em injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional (Lei nº 7.716, de 08/01/1989 e Lei nº 14.532, de 2023).

8. Alcance da Política

A presente Política se aplica a todos os sócios, conselheiros, funcionários, estagiários e voluntários do Iepé e, no que couber, aos consultores e demais fornecedores de bens ou serviços do Instituto.

Ela está direcionada ao ambiente de trabalho interno do Iepé, mas, considerando o escopo do trabalho realizado pela instituição, prevê-se a aplicabilidade da mesma para abordar as questões de desigualdade de gênero e sexualidade com os povos indígenas com os quais o Iepé atua, quando couber.

9. Discriminação e assédio referentes a gênero e sexualidade

Para a elaboração e implementação desta política, é importante conceituar e diferenciar discriminação de gênero e sexualidade, assédio moral e assédio sexual.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E SEXUALIDADE	ASSÉDIO MORAL	ASSÉDIO SEXUAL
<p>Manifestada por meio da exclusão, restrição ou preferência de algum/a colaborador/a com base em seu gênero e/ou orientação sexual.</p> <p>Diferença de tratamento ou anulação ou limitação do exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais. O/a acusado/a também pode pertencer a qualquer instituição vinculada ao ambiente de trabalho.</p> <p>São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal: a discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995).</p>	<p>Repetição exagerada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras.</p> <p>Ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.</p> <p>A prática do assédio moral ocorre no local de trabalho, mas é possível que se verifique também em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas no ambiente profissional.</p>	<p>Ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, usando de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.</p> <p>Comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada.</p> <p>A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual laboral (Art. 216-A do Código/ Lei nº 10.224/ 2001).</p>

Para reconhecimento e diferenciação de tais práticas conceituadas acima, considera-se:

COMPORTAMENTOS DE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E SEXUALIDADE	COMPORTAMENTOS DE ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL
Orientar a decisão sobre contratação e/ou promoção de uma pessoa baseado em sexo biológico e/ou orientação sexual;	
Não promover e/ou contratar mulheres e pessoas de sexualidades diversas para cargos de direção e chefia;	Gestos, toques e quaisquer abordagens físicas e verbais com referência sexual;
Não contratar/promover mulheres por razão de gravidez e/ou já ter filhos;	Comentários e piadas depreciativos relacionados a gênero sobre atitude, comportamento, corpos e identidade sexual;
Pagar salário menor a mulheres com o mesmo cargo e histórico profissional que um homem; atribuir mais responsabilidade a mulheres que desempenham o mesmo cargo que homens;	Mensagens com referência ou imagens de conteúdo degradante, sexista e/ou pornográfico;
Discriminar e/ou agredir física ou verbalmente uma pessoa por causa de sua orientação sexual;	Comportamentos de assédio persistentes por meio de contato, comunicação e/ou vigilância (conhecido por <i>stalking</i>).
Fazer piadas e comentários de conteúdo discriminatório relacionados a mulheres.	Comentários irônicos e/ou depreciativos - sejam individualmente ou em público - relacionados a conteúdos de trabalho e/ou decisões tomadas pelo quadro de colaboradores, assessores e consultores.
Desconsiderar e/ou interromper sistematicamente falas de mulheres (<i>manterrupting</i>);	
Responder, reiterar ou explicar algo de maneira condescendente a uma mulher, assumindo que ela não entenda sobre o assunto (<i>mansplaining</i>).	

10. Ações e medidas de prevenção e promoção da equidade de gênero e sexualidade no Iepé

Para promover a equidade de gênero e sexualidade, garantir um ambiente de trabalho seguro e prevenir situações discriminatórias, de assédio e outras, esta política será implementada por meio de:

Ações de sensibilização sobre as questões de gênero e sexualidade para a equipe do Iepé por meio de oficinas e da promoção de espaços de diálogo sobre o tema;

Aplicação de questionário para elaboração de diagnóstico sobre a percepção e experiências dos funcionários do Iepé sobre gênero e sexualidade;

Elaboração de material informativo sobre discriminação, assédio e prevenção.

Incorporação de premissas e ações aqui previstas para a promoção da equidade de gênero e sexualidade nos projetos e trabalhos realizados pelo Iepé;

Adoção de uma linguagem não-machista e não-hegemônica no cotidiano institucional e nas produções textuais, isto é, que não exclua pessoas com identidades de gênero e sexualidades diversas;

Avaliações periódicas e monitoramento da implementação das ações previstas na *Política para promoção da equidade de gênero e sexualidade*;

Divulgação da *Política para promoção da equidade de gênero e sexualidade* para todas as pessoas que já atuam no Iepé ou que virão a ser contratadas pela instituição, seja para fazer parte dos quadros, seja para prestação de serviços temporários.

11. Ações disciplinares e medidas coercitivas/restaurativas

O descumprimento desta Política sujeita o funcionário a ações disciplinares, com sanções proporcionais ao escopo e à gravidade da situação (advertência verbal ou escrita, avaliação de desempenho adverso, suspensão), incluindo a rescisão do contrato de trabalho e/ou medidas administrativas ou legais;

Cada queixa recebida será acolhida, averiguada e respondida. Passará por um processo de acolhimento, mediação, apuração e encaminhamento das medidas cabíveis, conforme previsto no item 12 desta política.

Nenhuma ação será tomada sem o consentimento da pessoa envolvida;

12. Canal de resolução de conflitos e recebimento de queixas

O Iepé oferece a todos/as funcionários/as, e também aos colaboradores externos, apoio para lidar com situações que envolvam o não cumprimento desta política. A escuta e o diálogo acolhedor deverão pautar o encaminhamento de situações conflitivas e de descumprimento desta política.

Acreditamos no diálogo como a forma prioritária para o entendimento e resolução de situações de conflito, assim, incentivamos que o/a funcionário/a que se encontrar nessa situação que primeiro tente uma solução conversando com a sua coordenação direta ou, se preferir, com outros membros da coordenação ampliada ou com o coordenador executivo da Instituição.

Caso o funcionário não se sinta à vontade para tratar da situação com nenhum membro da coordenação do Iepé, ele poderá se dirigir a um dos membros do Conselho Diretor ou encaminhar sua queixa por escrito, inclusive de forma anônima, para o Conselho.

O Conselho Diretor do Iepé, instância legalmente responsável pela instituição, é quem receberá as queixas sobre qualquer violação às diretrizes desta Política e leis vigentes, garantindo a devida segurança de quem fez a queixa. Estas serão avaliadas, averiguadas e respondidas, com as medidas cabíveis.

O Iepé parte do princípio de que a pessoa que prestou queixa associada a assédio sexual, assédio moral ou qualquer tipo de discriminação será apoiada ao longo de todo o processo de mediação e resolução do problema apresentado. Durante qualquer momento deste processo, uma assessoria psicossocial, trabalhista ou jurídica poderá ser acionada.

12.1 Princípios que balizam o recebimento de queixas e a busca de resolução de conflitos

A pessoa envolvida está no centro do processo de queixa ou aconselhamento e deve se sentir segura ao longo de todo o processo. Ela decide com quem prefere buscar conselhos ou formalizar a queixa e

deve concordar com quais instâncias serão informadas, como as informações serão passadas e todos os encaminhamentos a serem tomados;

O Iepé garante a proteção e a confidencialidade de todas as partes envolvidas durante todo o processo;

O menor número possível de pessoas será envolvido ao longo da formalização de uma queixa e aconselhamento, e sempre a partir do consentimento da pessoa afetada;

Pessoas que ocupam cargos de liderança do Iepé têm papel central na garantia de um ambiente de trabalho igualitário, respeitoso e seguro. O corpo diretivo deve defender a equidade de tratamento entre os/as colegas como aspecto chave para um trabalho conjunto efetivo, garantindo sempre que medidas adequadas em casos de queixas sejam tomadas da melhor forma;

Nenhuma queixa ficará sem apuração ou resposta, dentro de um prazo razoável para seu processamento, garantindo-se à pessoa afetada a atualização do andamento da apuração;

O Iepé não praticará, nem admitirá, qualquer ato de retaliação contra quem, de boa fé, apresentar uma queixa de descumprimento desta política.

12.2 Orientações para reportar queixa ou situação de potencial conflito

Caso tenha vivenciado ou presenciado uma situação de discriminação de gênero, assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, a pessoa afetada dispõe de duas formas de encaminhar a situação, podendo informar a queixa de forma anônima ou identificada, de acordo com sua própria escolha:

- 1) Reportar a situação para a sua coordenação imediata (ou, se preferir, para outro membro da coordenação ampliada ou ao coordenador executivo do Iepé) e acordar entre as partes como lidar com o assunto, podendo ser:
- 2) Buscar internamente a resolução da situação com as medidas cabíveis e acordadas.
- 3) Reportar o caso no canal de denúncias para o Conselho Diretor para que a situação tenha encaminhamento junto a esta instância.
- 4) Registrar diretamente a denúncia para o Conselho Diretor, por meio de envio de email para conselhodiretor@institutoiepe.org.br, de forma anônima² ou identificada.

A denúncia encaminhada para o Conselho Diretor será analisada, o caso será averiguado e será encaminhada a indicação de medida disciplinar cabível. Caso um dos membros do Conselho Diretor esteja envolvido na denúncia, ele será afastado do caso e os outros membros darão prosseguimento ao processo.

As medidas disciplinares indicadas pelo Conselho Diretor serão aplicadas imediatamente.

Anualmente, os membros do Conselho Diretor farão um informe à Assembleia de Sócios do Iepé sobre queixas recebidas e encaminhamentos tomados, preservando a confidencialidade das informações, sem qualquer forma de exposição e/ou identificação dos envolvidos.

Consultas para esclarecimento de dúvidas a respeito dos conceitos, procedimentos e da implementação desta Política também podem ser esclarecidas com os membros da Coordenação ampliada.

² Quem preferir fazer uma queixa de forma anônima poderá criar uma conta no site Protonmail (<https://protonmail.com/signup>), que tem objetivo de preservar a identidade (incluindo endereço do IP), ou encontrar outra forma de garantir o anonimato.

13. Medidas relacionadas à maternidade e à paternidade

O Iepé entende que a equidade de gênero também passa pela discussão sobre os processos de maternidade e paternidade, promovendo ambientes de trabalho mais acolhedores às famílias e, principalmente, à maternidade, e buscando garantir que seus/suas funcionários/as possam trabalhar e cuidar de seus filhos sem sofrerem discriminação e sem abandonarem o trabalho.

Entende-se que é preciso o engajamento de ambos, homens e mulheres, nas práticas de cuidado infantil e atendimento específico às necessidades de pais com crianças pequenas, considerando tanto a garantia do direito ao período de licença parental, quanto o acolhimento no retorno das mulheres ao ambiente de trabalho.

Dessa forma, baseada no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, a *Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade* do Iepé também propõe um programa de licença-parental flexibilizada, com medidas relacionadas à maternidade e à paternidade:

180 dias de licença maternidade para as mulheres;

20 dias de licença paternidade para os homens;

Flexibilidade de horários para se adaptar ao período de amamentação;

Flexibilidade de planejamento de viagens a partir do sexto mês de gestação;

Redução da carga horária e redução de metas no primeiro mês após o retorno da licença;

Licença para aborto natural: em caso de aborto espontâneo ou acidental, a mulher tem direito a duas semanas de repouso remunerado em razão do problema sofrido.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, a funcionária e o funcionário terão direito à remuneração integral, bem como aos demais benefícios que a instituição oferece a seus funcionários. As medidas também são válidas para os pais adotivos, casais homoafetivos ou monoparentais.

Adicionalmente, em casos de viagens a trabalho sob indicação da coordenação, da funcionária mãe que estiver amamentando durante o primeiro ano de vida do bebê, o Iepé garantirá o pagamento dos custos de viagem de um acompanhante.

14. Medidas de segurança e proteção no ambiente de trabalho

O *Manual de Normas e Procedimentos Internos do Iepé* prevê uma série de procedimentos de segurança e proteção no trabalho, incluindo atividades em campo, reconhecendo os riscos de realizar trabalho nas Terras Indígenas e em áreas de difícil acesso e comunicação. A segurança dos/as funcionários/as e colaboradores/as da instituição é considerada uma prioridade.

A *Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade* corrobora as orientações elencadas no Manual e complementa com a orientação de que na atenção às medidas de segurança devem ser consideradas às especificidades de gênero e sexualidade, tais como os riscos relacionados à violência de gênero e por orientação sexual e à saúde no trabalho.

15. Glossário de conceitos

Gênero

O gênero se refere a comportamentos, performatividades e papéis que uma dada sociedade, em um dado momento, considera coerente para homens e mulheres. Esses papéis são socialmente construídos e hegemonicamente sustentados por uma perspectiva biológica. Pode-se dizer que gênero é o modo “como os sexos [mulher ou homem] são pensados e como as qualidades sexuais vêm a ser aplicadas a outras formulações” (Strathern (2014 [1980]: 57; ver também Butler, 2013 [1990])). Por exemplo, quando se diz que uma mulher que exerce as mesmas funções de trabalho que um homem, deve ter um salário menor por ser “naturalmente” mais fraca fisicamente que ele.

O gênero está associado com ser homem ou mulher, com as relações entre mulheres e homens, meninas e meninos, mas, também, com as relações entre as próprias mulheres e entre os próprios homens. Determina diferenças de oportunidade entre homens e mulheres em diferentes âmbitos. Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre eles quanto às responsabilidades que lhes foram atribuídas, atividades realizadas, acesso e controle sobre recursos, bem como oportunidades quanto à tomada de decisão. O gênero é parte do contexto sociocultural mais amplo. Ele se articula com critérios igualmente importantes para o entendimento de aspectos socioculturais e políticos, como orientação sexual, nível de pobreza e a idade, por exemplo. No Brasil, assim como outros países, gênero, raça e etnia conformam desigualdades estruturantes que se refletem nos índices socioeconômicos e de violência, em especial sobre a população negra.

Identidade de gênero

Identidade de gênero se refere ao posicionamento de uma pessoa frente a questões socioculturais e políticas referentes à gênero. A identificação de uma pessoa parte, exclusivamente, de sua declaração frente ao gênero, existindo uma gama de identidades conhecidas. Elas podem ser declaradas de diferentes formas. Entende-se que uma pessoa cisgênero é aquela que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, enquanto a pessoa transgênero é aquela que se identifica com o gênero oposto ao atribuído no nascimento. Esse é o caso, por exemplo, de uma mulher transgênero, a quem foi atribuída a identidade masculina, porém, que se identifica como mulher.

Sexualidade

A sexualidade de uma pessoa varia conforme as suas inclinações afetivas e está relacionada aos seus interesses e práticas sexuais. Tal como no caso da identidade de gênero, é a autodeclaração de uma pessoa que informa sua sexualidade. As mais conhecidas são a heterossexualidade – quando uma pessoa se relaciona com outra de gênero oposto –, a homossexualidade – quando se relaciona com alguém de mesmo gênero –, e a bissexualidade – quando se tem relações com ambos os gêneros. Todavia, há outros tipos de interesses e práticas definidas como pansexuais e assexuais, quando alguém se atrai e se relaciona com outras pessoas independentemente da identidade de gênero e da sexualidade. Identidade de gênero e sexualidade não devem ser entendidas como a mesma coisa, apesar de estarem diretamente imbricadas entre si. A identidade de gênero não determina a sexualidade de uma pessoa, e, de maneira inversa, a sexualidade não interfere necessariamente no gênero com o qual ela se identifica.

Equidade de gênero

De acordo com a Constituição Federal Brasileira, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Conforme as definições internacionais, equidade de gênero refere-se à igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos. Equidade não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem e/ou se identificarem com o sexo masculino ou feminino. Equidade de gênero indica que

os interesses, necessidades e prioridades de homens e mulheres devem ser levados em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de homens e mulheres. A equidade de gênero não pode ser pensada como uma luta apenas das mulheres, mas deve envolver igualmente os homens. Equidade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e, também, indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. Para que seja plenamente alcançada, deve incluir as especificidades de mulheres negras, indígenas, quilombolas, lésbicas e bissexuais, pessoas trans, entre outras.

Discriminação de gênero no ambiente de trabalho

A discriminação de gênero no ambiente de trabalho é manifestada por meio da exclusão, restrição ou preferência de algum/a colaborador/a com base em seu gênero e/ou orientação sexual. Ela resulta na desigualdade de tratamento ou na anulação ou limitação do exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais. O/a acusado/a pode pertencer a qualquer instituição vinculada ao ambiente de trabalho.

Assédio sexual

É todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação porque é considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. Assédio sexual é definido por lei como todo ato de “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” (Código Penal, art. 216-A). Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, dentre outras.

Assédio moral

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), ou grupo de servidores(as) e empregados(as), a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

Estupro

Sexo forçado, estupro ou violações são tipos de agressões envolvendo relação sexual ou atos libidinosos realizado contra uma pessoa sem o seu consentimento.

Exploração sexual

A exploração sexual é um termo utilizado para se falar sobre práticas sexuais que envolvem a obtenção de lucro por parte de indivíduos que se aproveitam da vulnerabilidade social de determinadas pessoas, em especial mulheres, crianças e adolescentes em situação de pobreza. A exploração sexual ocorre na forma da prostituição, do turismo sexual, da pornografia e do tráfico para fins sexuais. No Brasil, o tema da exploração sexual começou a ser mais debatido no final da década de 1990, em especial por profissionais e pesquisadores que atuam com crianças e adolescentes.

Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade (ver Crenshaw, 2002, p.177) é uma ferramenta analítica usada para se entender o imbricamento entre diferentes sistemas discriminatórios como, por exemplo, o racismo e

a opressão de classe. Tais estruturas operam de formas específicas interligando diferentes marcadores sociais da diferença, tais como: gênero, raça, etnia, classe, idade, escolaridade, deficiência, orientação sexual, entre outros. A interseção entre eles produz formas específicas de discriminação e por isso precisam ser consideradas na análise de gênero. Por exemplo, a taxa de desemprego é muito diferente entre mulheres brancas e negras, variando de acordo com o grau de escolaridade e país onde vivem. Ou seja, ter uma perspectiva interseccional de gênero é pensar nas múltiplas dimensões que compõem uma experiência e considerá-las para entender as especificidades das desigualdades.

16. Documentos, sites e legislação, consultados referente ao tema

BRASIL, Câmara dos Deputados, 1989, *Crimes de Preconceito ou Racismo*. Lei nº 7.716, de 08/01/1989. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1989/lei-7716-5-janeiro-1989-356354-publicacaooriginal-1-pl.html>

BRASIL, Presidência da República, 1988, *Constituição Federal Brasileira* http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

BRASIL, Presidência da República, 2001, *Crimes de Assédio Sexual*. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.

BRASIL, Presidência da República, 2008, Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm

BRASIL, Senado Federal, 2011, *Cartilha do Senado sobre Assédio Sexual e Moral*. Brasília: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, vol 1, 1ª ed., 25 p. <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

DATAFOLHA, Instituto de Pesquisa Datafolha, 2017, *Assédio sexual entre as mulheres*. São Paulo: Gerência de Pesquisas de Opinião do Datafolha, 9 p. <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>

GAIA, Fundación Gaia Amazonas, *Política organizacional de equidad de gênero*, no prelo.

GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, 2020, *Política contra assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho*. Brasília: vol. 1, 1ª ed., 13p.

ISA, Instituto Socioambiental, 2019, *Política de Gênero do ISA*. São Paulo: vol 1, 1ª ed., 8 p.

ONU, Organização das Nações Unidas, 2016, *Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*. Brasília: vol. 1, 1ª ed., 36 p.

RFN, Rainforest Foundation Norway, 2017, *Política de Gênero*. Oslo: 17 p, mimeo.

STF, Supremo Tribunal Federal, 2019, *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF* <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>

17. Referências bibliográficas

BUTLER, Judith, 2013 [1990], *Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade*. 6 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

CRENSHAW, Kimberlé, 2002, “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”. In: *Rev. Estud. Fem.* [online], vol.10, n.1, pp.171-188. ISSN 0104-026X. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>.

STRATHERN, Marilyn, 2014 [1980], “Sem natureza, sem cultura: o caso Hagen”. In: *O efeito etnográfico e outros ensaios*. São Paulo: Cosac Naif, p. 23-75.

Aprovada em: setembro/2020

Revisada em: janeiro/2023