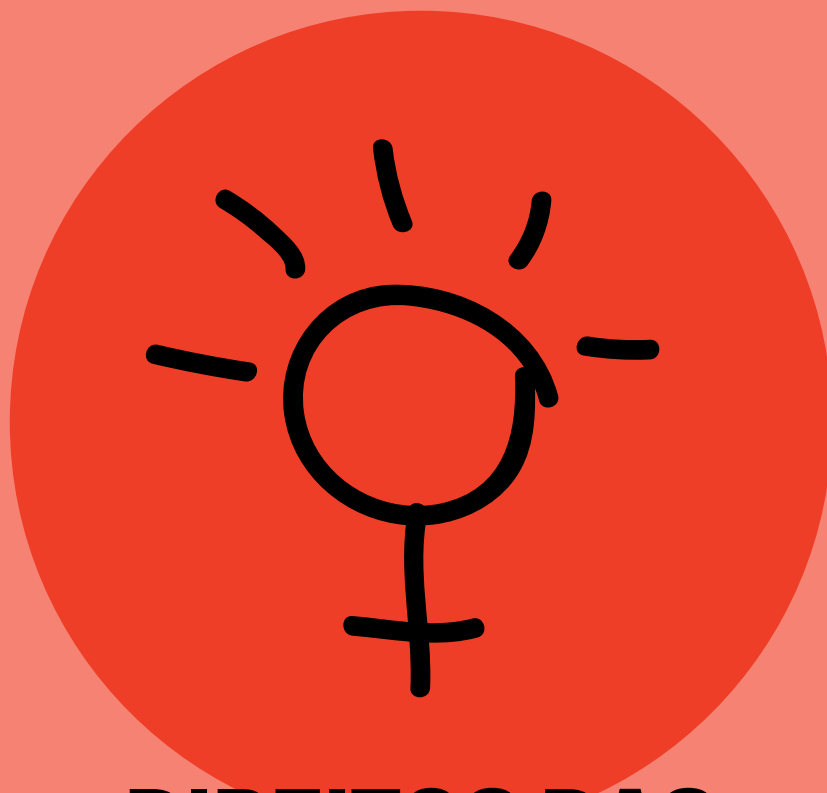




O QUE O  
**INVESTIMENTO  
SOCIAL PRIVADO**  
PODE FAZER  
POR...?



# **DIREITOS DAS MULHERES**

**UM GUIA PARA INVESTIDORES SOCIAIS PRIVADOS E  
ORGANIZAÇÕES FILANTRÓPICAS INICIAREM ESTRATÉGIAS  
DE APOIO AOS DIREITOS DAS MULHERES**

# O QUE O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE FAZER POR DIREITOS DAS MULHERES?

UM GUIA PARA INVESTIDORES SOCIAIS PRIVADOS E ORGANIZAÇÕES FILANTRÓPICAS INICIAREM ESTRATÉGIAS DE APOIO VOLTADAS AOS DIREITOS DAS MULHERES

São Paulo | 2020  
1ª impressão

**Supervisão geral:** José Marcelo Zacchi  
**Coordenação:** Erika Sanchez, Gustavo Bernardino e Ricardo Batista  
**Parceiro técnico responsável pela publicação:** Move Social  
**Pesquisa e redação:** Gabriela Brettas  
**Relatoria e sistematização:** Walquíria Tiburcio  
**Projeto gráfico e diagramação:** Lúcia de Menezes e Daisy Biagini Porto

**Realização:** GIFE  
**Correalização:** Instituto Avon e Fundação Tide Setubal  
**Promoção:** Instituto Avon, Fundação Tide Setubal, Agora É Que São Elas e Fundo ELAS

© 2020 GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresas

## GIFE

### Conselho de governança

Américo Mattar – Fundação Telefonica Vivo  
Átila Roque – Fundação Ford  
Fábio Deboni – Instituto Sabin  
Giuliana Ortega – Instituto C&A  
Guilherme Coelho – Instituto República  
Inês Lafer – Instituto Betty e Jacob Lafer  
Leandro Pinheiro – Fundação FEAC  
Luís Fernando Guggenberger – Instituto Vedacit  
Maria Alice Setubal – Fundação Tide Setubal (Presidente)  
Maria de Lourdes Nunes – Fundação Grupo Boticário  
Mônica Pinto – Fundação Roberto Marinho  
Virgílio Viana – Fundação Amazonas Sustentável

### Conselho fiscal

Andrea dos Santos Regina – Serasa Experian  
Cibele Demetrio Zdradek – Instituto Grupo Boticário  
Odair Barros da Silva – Fundação Telefonica Vivo

### Secretário-geral

José Marcelo Zacchi

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a toda equipe do GIFE, em especial a Aline Rosa, Andréa Almeida, Carolina Magosso, Giovana Bianchi, Graziela Santiago e Thaís Rodrigues.

Às organizações copromotoras do tema **direitos das mulheres** neste projeto: Instituto Avon, Fundação Tide Setubal, Agora É Que São Elas e Fundo ELAS.

A todos os participantes do workshop que, gentilmente, contribuíram com o processo de pesquisa e produção de conteúdo deste guia: Aline Cardoso (Secretaria Municipal do Trabalho de São Paulo), Amália Fischer (Fundo ELAS), César Muñoz (Human Rights Watch), Claudia Luna (Comissão da Mulher da OAB/SP), Débora Garcia (Sarau das Pretas), Fabíola Sucasas (Promotoria de Justiça do Ministério Público/SP), Giselle Santos (CEERT), Giuliana Ortega e Luciana Campello (Instituto C&A), Guilherme Valadares (Papo de Homem), Irina Cezar (Uber), Ivone Assis Dias (CDCM Cidinha Kopcak), Jacira Melo (Agência Patrícia Galvão), Kelly Baptista (Gerando Falcões), Mafoane Odara (Instituto Avon), Manoela Miklos (Agora É Que São Elas), Mariana Almeida e Viviane Soranso (Fundação Tide Setubal), Patrícia Ellen (Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico de São Paulo), Selma Moreira (Fundo Baobá), Semayat Oliveira (Nós, Mulheres da Periferia), Sérgio Barbosa (Tempo de Despertar).

Realização



PELO IMPACTO DO INVESTIMENTO SOCIAL

Correalização

INSTITUTO  
AVON

Fundação  
Tide  
Setubal



Promoção

#AGORA É QUE SÃO ELAS



# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Direitos das mulheres: do que estamos falando? .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Desvendando o problema: quais são os principais desafios envolvidos?.....</b>	<b>14</b>
<b>3. Caminhos de atuação: como o investimento social privado pode contribuir? .....</b>	<b>16</b>
a. Inclusão transversal da perspectiva de gênero na atuação das organizações .....	19
b. Fortalecimento de lideranças e organizações de defesa dos direitos das mulheres .....	22
c. Enfrentamento à violência contra as mulheres .....	27
d. Equidade de gênero no mercado de trabalho.....	32
e. Sensibilização da sociedade e mudança cultural para a equidade de gênero.....	41
<b>4. Recomendações finais para atuação do ISP .....</b>	<b>46</b>

# APRESENTAÇÃO

O projeto **O que o Investimento Social Privado pode fazer por...?** é uma iniciativa do GIFE que tem intenção de ampliar a atuação dos Institutos, Fundações e Empresas para diversificar e expandir as temáticas da agenda pública contemporânea trabalhadas pelas organizações da filantropia no Brasil. O projeto busca fomentar o engajamento dos investidores sociais privados em assuntos ainda pouco explorados pelo campo, com o objetivo de refletir sobre quais são as contribuições potenciais para as diversas temáticas da agenda pública e seus desafios. Temas como cidades sustentáveis, mudanças climáticas, água, gestão pública, equidade racial, direitos das mulheres, migrações e refugiados, segurança pública e justiça criminal, dentre outros, serão abordados nesta iniciativa.

Conheça mais sobre os temas na [série sobre o projeto no canal do Youtube do GIFE](#) ou no [site do projeto](#).

Com isso, além da diversificação da atuação do ISP, a iniciativa pretende identificar caminhos possíveis de intervenção, fomentar parcerias, contribuir com a articulação entre organizações investidoras e outros atores importantes em cada tema e reforçar o engajamento do campo com pautas da agenda pública contemporânea, promovendo também o diálogo com o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na Agenda 2030.

Assim, para cada temática, o projeto inclui as seguintes etapas: pesquisa de conteúdo e contexto; escuta de interlocutores de referência; realização de *workshop* com pessoas e organizações especialistas; produção de vídeos temáticos; e elaboração de um guia como

este. Todo o material produzido é reunido em uma plataforma *online*: [isppor.gife.org.br](http://isppor.gife.org.br).

Para desenvolver cada uma das temáticas do projeto, o GIFE conta com a parceria de organizações copromotoras, reconhecidas por sua atuação, experiência ou investimento nos assuntos abordados, sendo pelo menos uma delas caracterizada como investidora social privada e pelo menos uma organização da sociedade civil referência no tema. No caso de direitos das mulheres, a iniciativa é desenvolvida com a participação e a curadoria do Instituto Avon e Fundação Tide Setubal (ambos também como financiadores), do Agora É Que São Elas e do Fundo ELAS.

Para apoiar investidores sociais privados que tenham interesse em iniciar ou fortalecer sua atuação no tema **direitos das mulheres**, este guia inclui: subsídios básicos relacionados ao tema (incluindo conceitos e informações sobre panorama, contexto e tendências); desafios envolvidos; e, em especial, caminhos e possibilidades de atuação de organizações do ISP nesse campo. Os conteúdos abordados foram produzidos a partir de entrevistas, de pesquisa bibliográfica e das contribuições do *workshop* sobre o tema realizado com especialistas.

Com isso, esperamos chamar a atenção de atores do campo social para a importância dessa agenda, além de disponibilizar insumos e inspirar formas inovadoras e relevantes de intervir na realidade social em direção a uma sociedade mais justa e democrática.



ACESSE O SITE DO PROJETO

# 1

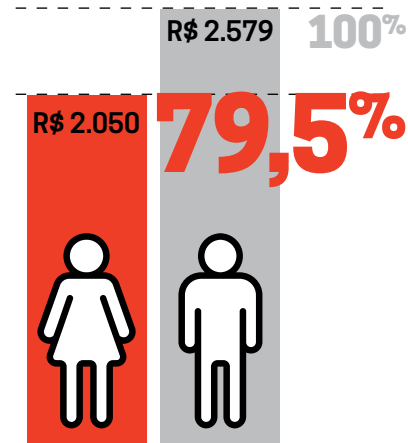
## DIREITOS DAS MULHERES: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

As pautas relacionadas aos direitos das mulheres estão cada vez mais em evidência em nossa sociedade, atravessando diversos temas e esferas – saúde, educação, segurança pública, cultura, economia, educação, sexualidade, políticas públicas, diversidade, representatividade. Essa visibilidade das temáticas de gênero enquanto tema transversal é fruto da mobilização e de conquistas históricas do movimento feminista no Brasil e no mundo.

Dentro deste debate, dois conceitos são centrais, e envolvem diversas interpretações e usos, inclusive políticos e ideológicos. Em primeiro lugar, destaca-se o termo **gênero**, que está relacionado às construções sociais atribuídas aos homens e mulheres, ou seja, aos papéis, comportamentos e atividades que uma determinada sociedade espera e valoriza nas pessoas com base em seu sexo biológico. Considerando que as concepções de gênero estão inseridas em contextos socioculturais (e que, portanto, se modificam ao longo do tempo e dentre os diferentes grupos sociais), esta é uma categoria útil e dotada de sentido positivo – ainda que comumente seja condenada e utilizada de modo confuso no debate público – e da qual derivam outros conceitos importantes, como identidade de gênero, igualdade de gênero, e assim por diante.

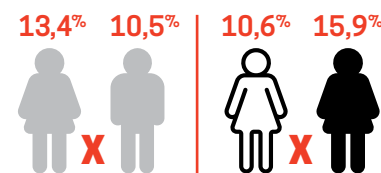
**AS MULHERES** apresentam **ÍNDICES MAIS ELEVADOS DE FREQUÊNCIA ESCOLAR** e **PERCENTUAL DE CONCLUSÃO EM TODAS AS ETAPAS DE ESTUDO E FAIXAS ETÁRIAS.** (IBGE, 2017)

Em 2017, **O BRASIL CAIU 11 POSIÇÕES EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR** no ranking de **DESIGUALDADE GLOBAL DE GÊNERO**, passando a ocupar a **90ª POSIÇÃO.** (Fórum Econômico Mundial, 2017)

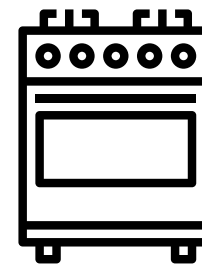


Em 2018, **O RENDIMENTO MÉDIO DAS MULHERES OCUPADAS (R\$ 2.050)** equivalia a **79,5%** do recebido pelos homens (R\$ 2.579). (IBGE, 2019)

**A TAXA DE DESEMPREGO É MAIOR ENTRE MULHERES (13,4%)** do que entre **HOMENS (10,5%)**, sendo que há uma **DIFERENÇA EXPRESSIVA QUANDO SOBREPOSTA A DIMENSÃO RACIAL: o DESEMPREGO AFETA 15,9% DAS MULHERES NEGRAS**, taxa que cai para **10,6% NO CASO DAS MULHERES BRANCAS.** (IBGE, 2017)



**METADE DAS MULHERES QUE TRABALHAM E SE TORNAM MÃES É DEMITIDA NO PERÍODO DE ATÉ DOIS ANOS DEPOIS DA LICENÇA-MATERNIDADE.** (Machado; Neto, 2016)



O tempo médio dedicado pelas **MULHERES** ocupadas aos **AFAZERES DOMÉSTICOS** é de

**18,1** horas semanais

enquanto, dentre **HOMENS** ocupados, esse tempo é de **10,5 HORAS.** (IBGE, 2017)

## NAS EMPRESAS

APENAS

**31%**

**DOS CARGOS DE GERÊNCIA E**

**13%**

**DO QUADRO EXECUTIVO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL SÃO OCUPADOS POR MULHERES,**

resultado de um claro afunilamento hierárquico por meio do qual a inclusão de mulheres diminui à medida que aumentam as atribuições de comando.

(Instituto Ethos, 2016)

Considerando que tendência análoga também é observada dentre profissionais negros, no caso das **MULHERES NEGRAS**, a condição é ainda **MAIS DESFAVORÁVEL: APENAS**

**8,2%**

**DOS CARGOS DE SUPERVISÃO,**

**1,6%**

**DOS CARGOS DE GERÊNCIA E**

**0,4%**

**DO QUADRO EXECUTIVO SÃO OCUPADOS POR ELAS.**

(Instituto Ethos, 2016)

Em 2016, **96,9%** dos postos de **TRABALHO DOMÉSTICO DA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO** foram ocupados por **MULHERES**, sendo que apenas **39,4%** delas são **MENSALISTAS COM CARTEIRA ASSINADA.** (SEADE, 2017)



## NO LEGISLATIVO

APENAS

**10,5%**

**DAS CADEIRAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E**

**16%**

**DOS ASSENTOS DO SENADO FEDERAL SÃO OCUPADOS POR MULHERES.**



(IBGE, 2018)

**40%** das mulheres acima de 16 anos relatam já terem sido vítimas de assédio, em situações que incluem comentários desrespeitosos, cantadas na rua ou no trabalho, assédio físico no transporte público, dentre outros. Os casos são **MAIS FREQUENTES** entre **JOVENS DE 16 A 24 ANOS** e entre **MULHERES NEGRAS.** (IPEA; FBSP, 2017)

EM UM ANO, **4,7 milhões** de mulheres foram vítimas de agressão física, o que corresponde a **536 casos** a cada hora. (FBSP; Datafolha, 2019)

**536** casos a cada hora.

(FBSP; Datafolha, 2019)

# 1 DIREITOS DAS MULHERES: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

EM 2018, FORAM REGISTRADOS

## 66 mil estupros,

O QUE CORRESPONDE A UMA MÉDIA DE

## 180 casos

POR DIA.

(FBSP, 2018)



## 42%

dos casos de situação de **VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES** ocorreram **NA PRÓPRIA CASA DAS VÍTIMAS E**

## 76,4%

dos agressores eram **ALGUÉM CONHECIDO.**

(FBSP; Datafolha, 2019)

As consequências da violência contra a mulher acarretam perda anual de quase **R\$ 1 BILHÃO POR ANO À ECONOMIA DO PAÍS**, no que diz respeito aos impactos no **MERCADO DE TRABALHO** e na **PRODUTIVIDADE DAS MULHERES**. (Carvalho; Oliveira, 2017).

Outro conceito fundamental é o de **feminismo**. De modo abrangente, o feminismo pode ser entendido como um conjunto de movimentos políticos, sociais, ideologias e filosofias orientados à igualdade de oportunidades e direitos entre homens e mulheres. Se a partir do século 18 já é possível identificar uma série de movimentos e iniciativas importantes voltadas aos direitos das mulheres (como mostra a linha do tempo mais abaixo), o feminismo ganhou um forte impulso no período recente, sobretudo em função das formas de produção, disseminação e troca de conhecimentos e experiências que vêm com as redes sociais. Em um cenário de posicionamentos cada vez mais polarizados, muitas vezes o feminismo e os direitos das mulheres acabam adquirindo uma conotação negativa no debate público, como se estivessem relacionados a posições contrárias à família, ao casamento e a filhos ou, ainda, à supremacia do gênero feminino sobre o masculino (em uma inversão simplista e equivocada do machismo).

Muitos são os debates e posicionamentos envolvidos nesse tema. Um primeiro destaque é a importância de haver mulheres de referência nas diversas áreas do conhecimento e das esferas pública e privada: a existência de lideranças de mulheres tem um papel político importante de instalar a questão da representatividade feminina e de gerar movimentos positivos e inspiradores em relação a outras mulheres; além disso, garante que as soluções para as necessidades e desafios vivenciados por elas sejam propostos e desenvolvidos por elas mesmas – que são quem melhor conhece suas próprias realidades, possibilidades e limites.

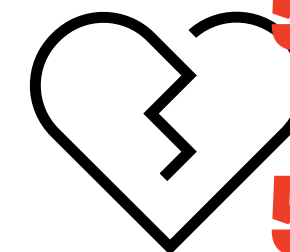
Mas o tema da representatividade evoca diretamente uma pergunta sobre de que mulher estamos falando. E daí emerge a importância de um olhar amplo que considere as especificidades dos diferentes grupos de mulheres: mulheres brancas, negras, indígenas, periféricas, lésbicas ou trans as quais têm vivências e realidades muito distintas umas das outras. Nesse debate é fundamental considerar o tema da interseccionalidade, isto é, o modo como diferentes desigualdades – por exemplo, de gênero,

O Brasil é o **QUINTO PAÍS** com **MAIOR TAXA DE FEMINICÍDIO (ASSASSINATO DE PESSOAS DEVIDO À SUA CONDIÇÃO DE SER MULHER) DO MUNDO**. (ACNUDH/ONU)

raça, renda e território – se sobrepõem em nossa sociedade. Dessa forma, reconhecendo que pessoas brancas e negras ou homens e mulheres partem de lugares de privilégio distintos nas relações sociais, políticas e econômicas, as mulheres negras, por exemplo, ocupam um lugar social marcado por essas diferentes desigualdades estruturantes – que se desdobram em diversos desafios que perpetuam esse lugar, como de acesso à renda, à possibilidade de educação de qualidade, aos serviços públicos, aos espaços de poder e de tomada de decisão, e assim por diante.

Outra questão que vem chamando a atenção no debate em torno dos direitos das mulheres é a importância de envolvimento e participação dos homens nele. A premissa fundamental é de que se os problemas relacionados às desigualdades e violências contra as mulheres têm os homens como protagonistas, então o caminho em direção à equidade de gênero envolve soluções das quais, necessariamente, eles também precisam ser parte. Dessa forma, é fundamental que, por meio de uma linguagem e forma de diálogo próprios, os homens sejam aproximados de temas como paternidade, violência, autonomia, prevenção de gravidez, sexualidade, saúde, afetividade, cuidado, dentre muitos outros, de modo que possam conversar sobre eles e, dessa forma, caminharem no sentido de assumirem um lugar de agentes da mudança de cultura que favoreçam relações mais saudáveis.

Em 2020, as propostas da Plataforma de Ação de Pequim, a mais importante plataforma de direito das mulheres, completam 25 anos. Apesar de ser possível constatar alguns progressos, a produção de mudanças reais na vida de meninas e mulheres ainda segue um ritmo lento. Para atingir a igualdade de oportunidades, a esfera privada deve assumir o compromisso de promover os direitos das mulheres e, como será possível observar ao longo deste guia, há diversos potenciais de contribuição do ISP nessa agenda, que passam por estratégias de intervenção, fomento de parcerias e articulação entre organizações investidoras que reforcem o engajamento do campo com pautas de igualdade de gênero.



## 55,3%

DOS ASSASSINATOS DE MULHERES OCORREM NO **UNIVERSO DOMÉSTICO**,

## 50,3%

SÃO COMETIDOS POR **FAMILIARES E**

## 33,2%

DOS ALGOZES SÃO **O MARIDO, NAMORADO OU EX.** (WAISELFISZ, 2015)



## 12 mulheres foram assassinadas por dia no Brasil

**APROXIMADAMENTE NO ANO DE 2015, SENDO 8 DELAS NEGRAS.**

Em uma década (entre 2005 a 2015), enquanto o número de **HOMICÍDIOS DE MULHERES NÃO NEGRAS CAIU**

## 7,4%

**O MESMO NÚMERO CRESCEU EM**

## 22%

**NO CASO DE MULHERES NEGRAS.** (WAISELFISZ, 2015)



## 5 IGUALDADE DE GÊNERO



### O tema direitos das mulheres na agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda global adotada em 2015, durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável. Os ODS são compostos por 17 objetivos e 169 metas, que devem ser atingidos até 2030 e incluem ações relacionadas a diversos temas voltados a quatro dimensões principais: social, ambiental, econômica e institucional.

Para que os ODS sejam alcançados, é fundamental o diálogo, compromisso e envolvimento de diversos setores, incluindo os governos nacionais e locais, a sociedade civil (as organizações, coletivos e movimentos sociais), o setor privado e a academia.

O tema direitos das mulheres ganha destaque no Objetivo 5 – Igualdade de gênero: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Dentre outros tópicos, este objetivo inclui metas relacionadas ao enfrentamento das diversas

formas de discriminação de gênero, à eliminação de violências e práticas nocivas (como o tráfico e exploração sexual, os casamentos prematuros, forçados e de crianças, as mutilações genitais femininas, dentre tantas outras formas), ao reconhecimento e valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, à participação e igualdade de oportunidades para mulheres no mercado de trabalho e na esfera pública e ao acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos.



#### SAIBA MAIS



**SOBRE OS ODS E A AGENDA 2030** na Plataforma da Estratégia ODS e na Plataforma de Filantropia dos ODS do Brasil.

## 1 DIREITOS DAS MULHERES: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

**Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã:** em resposta à Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (elaborada dois anos antes, no contexto da Revolução Francesa), a dramaturga Olympe de Gouges, junto com outras mulheres, organizou a elaboração desta Declaração, que tinha como pontos centrais os pedidos de direito ao voto e à propriedade e de acesso às instituições políticas. De Gouges foi guilhotinada em 1793, sob a acusação de traição da natureza de seu sexo.

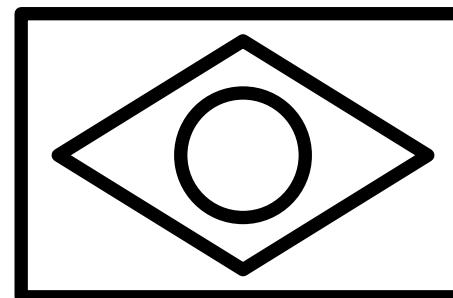
**Declaração de Seneca Falls (ou “Declaração de sentimentos”):** resultado da Convenção de Seneca Falls, a primeira convenção sobre os direitos da mulher realizada nos Estados Unidos, este documento denunciou as restrições às quais as mulheres estavam submetidas (incluindo de direito ao voto, de ocupação de cargos públicos, de participação política, e assim por diante).

**Legalização do voto feminino no Reino Unido:** depois de 21 anos desde a fundação da União Nacional pelo Sufrágio Feminino por Millicent Fawcett, esta vitória esteve fortemente relacionada à participação ativa das mulheres na 1ª Guerra Mundial, que lhes gerou mais espaço e respeito na sociedade da época. No ano seguinte, os Estados Unidos também passaram a permitir que mulheres votassem.

**I Conferência Internacional da Mulher (ONU) (México):** com o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, esta foi a primeira conferência internacional organizada pelas Nações Unidas sobre os direitos das mulheres, voltada para a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Neste encontro, que contou com a participação de 133 delegações, foi aprovado o plano de ação a ser norteador das diretrizes de governos e da comunidade internacional no decênio 1976-1985.



### MARCOS IMPORTANTES NO DEBATE DE DIREITOS DAS MULHERES



**Legalização do direito ao voto por mulheres no Brasil:** neste ano, apenas mulheres solteiras e viúvas com renda própria e mulheres casadas com permissão do marido podiam votar. Foi apenas dois anos depois, em 1934, que o voto feminino foi de fato regulamentado no país para mulheres de todas as rendas, origens ou estado civil.



# 1 DIREITOS DAS MULHERES: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

**1 Encontro Feminista Latino Americano e do Caribe (Colômbia):** reunindo cerca de 300 mulheres de diferentes partes do continente, dentre outras coisas, neste encontro foi declarado o 25 de novembro como o *Dia Internacional de Não Violência contra as Mulheres* (em memória das irmãs Mirabal, três ativistas políticas assinadas na República Dominicana em 1960).

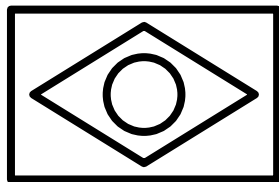
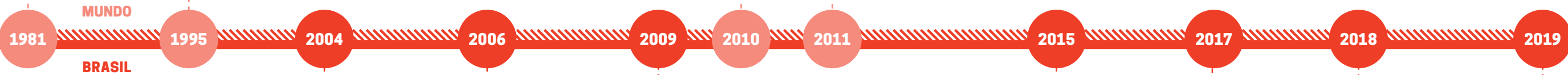
**Declaração e Plataforma de Ação de Pequim:** frutos da *IV Conferência Mundial sobre as Mulheres: Ação para Igualdade, Desenvolvimento e Paz*, realizada em Pequim, essas iniciativas estabeleceram uma agenda visionária para o empoderamento de mulheres e meninas no mundo todo, traduzida em doze áreas prioritárias, com a intenção de incidir diretamente sobre a legislação e as políticas públicas nos países-membros.

**Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs):** criado pela ONU Mulheres e o Pacto Global da ONU, este conjunto de 7 princípios buscam fomentar nas empresas a adoção de políticas e o investimento na promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, em sua cadeia produtiva e nas comunidades em que está presente. Eles já foram assinados por quase 2 mil empresas em todo o mundo (sendo mais de 170 delas com atuação no Brasil, o terceiro país com maior número de signatárias).

**Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Convenção nº 189 da Organização do Trabalho - OIT):** fruto da 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), este é um instrumento internacional de proteção aos trabalhadores domésticos, a ser ratificado pelos países que, soberanamente, optarem por aderirem a ele.

O que o feminismo pode é transformar a sociedade em bases abertas e ao mesmo tempo revolucionárias na direção de um mundo de direitos assegurados, de respeito à diferença e à singularidade. Esse poder do feminismo é o próprio feminismo.

Márcia Tiburi – filósofa



**1 Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres:** organizada pela então Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em parceria com o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, esta foi a primeira conferência do tipo realizada em âmbito nacional e teve como objetivo propor diretrizes para a fundamentação do *Plano Nacional de Políticas para as Mulheres*. Este foi o primeiro conjunto de políticas públicas articuladas em um plano voltado à efetivação dos direitos das mulheres, estruturado em cinco eixos temáticos (mundo do trabalho; educação; saúde das mulheres, direitos sexuais e reprodutivos; enfrentamento à violência contra as mulheres; e participação política).

**Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340):** principal marco jurídico na defesa da mulher no país, esta lei tem como objetivo estipular punição adequada e coibir atos de violência doméstica contra a mulher. Ao estabelecer que todo caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, que deve ser apurado por meio de inquérito policial e remetido ao Ministério Público, a lei assegura, como dever do Estado, atuar para proteger as mulheres vítimas desses crimes. Além disso, a lei trata de modo abrangente e tipifica as formas de violência contra a mulher, incluindo tanto a violência física como a psicológica (como calúnia, difamação ou injúria contra a honra ou a reputação da mulher).

**Lei nº 12.034:** prevê cota de 30% para candidaturas de mulheres nas eleições proporcionais (deputada/o federal, estadual ou distrital e vereador/a), por meio da indução aos partidos políticos a terem programas de promoção e difusão da participação política das mulheres. Observando que muitos partidos lançavam candidaturas de mulheres apenas para preencher a cota, sem investir em suas campanhas, a **Resolução nº 23.553 de 2017 do Tribunal Superior Eleitoral**, estabeleceu que os partidos políticos, nas eleições de 2018, destinassem no mínimo 30% do total de recursos do Fundo Partidário utilizado nas campanhas eleitorais para o financiamento de campanhas de suas candidatas.

**Lei do Femicídio (Lei nº 13.104):** tipifica o feminicídio como homicídio, tornando o assassinato de mulheres em função do gênero – quando envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação à condição de mulher – um crime hediondo. Essa lei altera o artigo 121 do Código Penal Brasileiro e torna mais severa a punição para este tipo de crime, que parte de 12 anos de reclusão (enquanto um homicídio comum tem como pena mínima 6 anos). Para ser reconhecido como feminicídio, a Justiça brasileira investiga as características relacionadas ao contexto em que o crime ocorre, como as circunstâncias e as formas de violência empregadas que resultaram na morte da mulher.

**Ratificação da Convenção 189 da OIT (Decreto Legislativo nº 172/2017):** seis anos depois da publicação da Convenção, o Brasil adere a este tratado internacional da OIT, tornando-se o 25º país signatário, bem como à *Recomendação Doméstico Decente* para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201 da OIT). Com isso, cerca de sete milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos no Brasil (maior número do mundo) passaram a contar com todas as proteções no âmbito das leis trabalhistas no país.

**Importunação Sexual (Lei nº 13.718):** Esta lei tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.

**Apreensão da arma de fogo (Lei nº 13.931):** Um agressor com posse ou porte de arma: a partir de agora perde o direito em caso de violência doméstica.

**O agressor banca o tratamento (Lei nº 2438):** Quem comete violência doméstica ou psicológica contra as mulheres vai arcar com os custos do tratamento médico, inclusive se feito no SUS.

**Medida Protetiva Facilitada (Lei nº 13.827):** Delegados e policiais de cidade sem comarca podem emitir medida protetiva urgente. Até então apenas juízes poderiam conceder a proteção.

**Filhos tem prioridade (Lei nº 13.882):** A mulher que sofreu agressão tem prioridade para matricular o filho em escolas de ensino básico. As crianças também podem ser transferidas para outra escola mais perto da mãe, mesmo sem vaga.

# 2

## DESVENDANDO O PROBLEMA: QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS DESAFIOS ENVOLVIDOS?

A amplitude do debate em torno do tema de direitos das mulheres traz consigo uma diversidade de desafios. Ter clareza das questões presentes nesse campo é fundamental para pensar caminhos de atuação legítimos e alinhados aos problemas reais da sociedade. A seguir, são destacados alguns desses desafios, a partir do que vem sendo mais enfatizado por especialistas nos diálogos atuais em torno dessa temática.

### COMPREENSÃO SOCIAL DO TEMA

- Confusão conceitual e disputa política em torno dos significados de feminismo e machismo.
- Conjuntura nacional caracterizada pela ampliação do conservadorismo na esfera pública.
- Baixa compreensão da sociedade, de maneira geral, sobre questões relacionadas à violência contra a mulher, marcada por estereótipos e entendimentos que ainda as vinculam à esfera privada – e, portanto, fora

do debate público (“em briga de marido e mulher, ninguém mete a colher”).

- Pouca visibilidade à dimensão racial no debate sobre gênero.
- Posicionamentos que afastam os homens do debate sobre direitos das mulheres, em função de uso de linguagem e abordagens com pouco espaço ao diálogo.

### APARATO INSTITUCIONAL

- Legislação e aparato institucional que assegura os direitos das mulheres distantes das necessidades e situações reais (por exemplo, não contemplam a violência virtual).
- Ações afirmativas voltadas à equidade de gênero insuficientes.
- Sub-representação das mulheres (sobretudo, das mulheres negras) em todas as esferas políticas (casas legislativas, secretarias e ministérios, governos municipais, estaduais e federal).

- Redução dos investimentos públicos nas políticas para mulheres.
- Descontinuidade das políticas públicas voltadas às questões de gênero.
- Direitos sexuais e reprodutivos não garantidos e dificuldade de acesso à informação e aos serviços públicos relacionados a eles.

### VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

- Alto índice de feminicídio e assassinato de mulheres.
- Taxa crescente de homicídios de mulheres negras (e muito mais acentuada quando comparada com as brancas).
- Flexibilização do uso de armas no país como um agravante para o índice de crimes contra as mulheres.
- Violência contra mulheres lésbicas e trans.
- Alto índice de estupros no país, sendo grande parte deles cometidos por pessoas próximas ao convívio das vítimas (familiares, companheiros e conhecidos).
- Maior instabilidade no mercado de trabalho de mulheres vítimas de violência doméstica, em função dos prejuízos em sua capacidade laboral, concentração, produtividade e capacidade decisória, além do alto nível de stress e de faltas.
- Falta de preparo no atendimento às mulheres vítimas de violência, o que leva à subnotificação e revitimização de mulheres que sofrem violências.
- Necessidade de ampliação e aprimoramento da rede de atendimento à mulher, que impacta diretamente na qualidade de acompanhamento das vítimas, bem como em seu papel na prevenção da violência contra a mulher.
- Crescentes ameaças (virtuais e reais) a mulheres ativistas e defensoras dos direitos humanos.
- Desconhecimento sobre as diferentes formas de violência.

### MERCADO DE TRABALHO

- Dificuldade de autonomia econômica para que mulheres conquistem sua independência.
- Desigualdade de condições das mulheres no mercado de trabalho formal, incluindo diferenças salariais para cargos equivalentes e a dificuldade de ascensão e ocupação dos espaços de poder e decisão (liderança).
- Diversas dificuldades para mães no mercado de trabalho, incluindo a de acesso a crédito, a ausência de rede de apoio, poucas vagas em creches públicas e o alto índice de demissão após a volta da licença maternidade.
- Empreendedorismo de mulheres (em especial, mães e pobres) envolvendo situações complexas e muito precarizadas, sem garantia de acesso ao sistema tributário e dos direitos sociais.
- Situações de assédio moral e sexual, desde microagressões até violações mais graves, como problema cotidiano e persistente na vida de muitas mulheres em seus locais de trabalho.



# 3

## CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

Considerando a complexidade, abrangência e urgência do debate sobre direitos das mulheres e dos desafios nele envolvidos, diversas são as possibilidades de atuação que podem contribuir para alterar esse cenário. Nesse horizonte, ao lado de outros atores – como o poder público, a sociedade civil ou a academia –, o ISP pode ter um papel estratégico em diferentes frentes: sua atuação pode ser mais focada no tema – por exemplo, tendo direitos das mulheres como linha temática prioritária de investimento – ou se dar de modo mais transversal a outros temas já desenvolvidos pelas organizações.

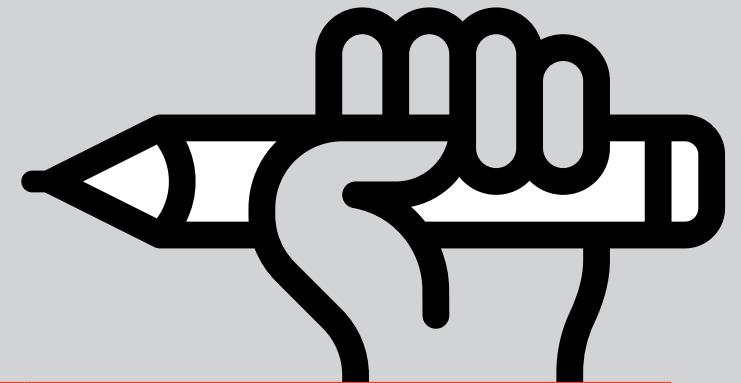
Também é possível que, além da dimensão programática, na perspectiva de equidade de gênero, as organizações do ISP desenvolvam estratégias internas, voltadas para suas próprias práticas institucionais e das organizações às quais estão vinculadas.

A partir desse panorama mais amplo sobre as possibilidades de direcionamento da atuação do ISP, algumas linhas de atuação têm destaque. Os caminhos são diversos e podem ir desde o apoio financeiro a iniciativas de mulheres até a produção de conhecimento. A tabela a seguir sintetiza as possibilidades abordadas neste guia, que são detalhadas em seguida.



### + SAIBA MAIS

Veja o vídeo com a fala de Renata Rodovalho, do Instituto Avon, sobre as possibilidades de atuação das organizações do ISP no tema de direitos das mulheres.



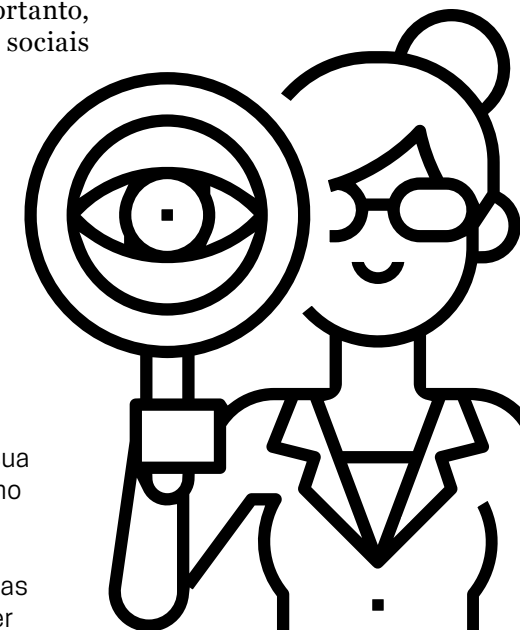
LINHAS DE ATUAÇÃO	OBJETIVOS	O QUE O ISP PODE FAZER?	CASES
<b>A</b> INCLUSÃO TRANSVERSAL DA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA ATUAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES	▪ Inclusão a perspectiva de gênero em outras áreas ou temas que as organizações já desenvolvam seus trabalhos	ENFOQUE DE GÊNERO EM PROJETOS DE DIVERSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO	Projeto “Educar para a Igualdade Racial e de Gênero” (CEERT)  “Elas nas Exatas” (Fundo ELAS, Instituto Unibanco, Fundação Carlos Chagas e ONU Mulheres)
		INCLUSÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS FERRAMENTAS DE GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO	Justiça de gênero na teoria de mudança da Laudes Foundation
<b>B</b> FORTALECIMENTO DE LIDERANÇAS E ORGANIZAÇÕES DE DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES	▪ Fortalecer lideranças, organizações e movimentos sociais já existentes e consolidados	APOIO INSTITUCIONAL A ORGANIZAÇÕES E COLETIVOS QUE INCIDEM NO CAMPO DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO	Mulheres em Movimento (Fundo ELAS)  Edital Elas Periféricas (Fundação Tide Setubal)
		FORMAÇÃO E SUPORTE A LIDERANÇAS MULHERES	Programa de aceleração do desenvolvimento de lideranças femininas negras: Marielle Franco (Fundo Baobá)
		INCLUSÃO DE MULHERES NA ESFERA PÚBLICA	Linha de atuação de Liderança e Participação Política da ONU Mulheres
<b>C</b> ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA AS MULHERES	▪ Construir oportunidades para a prevenção e enfrentamento da violência contra as mulheres	CAMPANHAS EDUCATIVAS	Campanha “Você Não Está Sozinha” (Instituto Avon)
		INSTRUMENTALIZAÇÃO DOS OPERADORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS	Workshop de Acesso à Justiça do Programa Respostas Eficazes às Violências contra Mulheres e Meninas (Instituto Avon)
		DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES INOVADORAS VOLTADAS À SEGURANÇA DAS MULHERES	“Trabalho sem Assédio Sexual” (Governo do Estado de São Paulo, Instituto Avon e Vetor Brasil)
		FINANCIAMENTO DE EQUIPAMENTOS PÚBLICOS VOLTADOS AO CUIDADO DE MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA	Aplicativo Juntas (Geledés)  Mapa do Acolhimento
		PRODUÇÃO DE DADOS ABERTOS SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	Casa da Mulher Brasileira de São Paulo (Prefeitura de São Paulo em parceria com Instituto Avon)

<b>D</b> <b>EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir para que as práticas e relações do mundo do trabalho sejam mais equitativas</li> </ul>	<b>INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO</b>	Projeto Empoderando Refugiadas (Pacto Global, ACNUR e ONU Mulheres)  Política de igualdade de gênero da Natura
		<b>MUDANÇAS NAS POLÍTICAS E PRÁTICAS RELACIONADAS A QUESTÕES DE GÊNERO DENTRO DAS EMPRESAS</b>	Coalizão empresarial pelo fim das violências contra mulheres e meninas  Canal de enfrentamento à violência (Magazine Luiza)
		<b>FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO DE MULHERES</b>	Movimento Mulher 360  Iniciativa de gestão de empreendimentos populares (Consulado da Mulher)  Entusiasta (Rede Asta)
<b>E</b> <b>SENSIBILIZAÇÃO DA SOCIEDADE E MUDANÇA CULTURAL PARA A EQUIDADE DE GÊNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar visibilidade às desigualdades de gênero e suas implicações, contribuindo para uma mudança na compreensão cultural sobre o lugar da mulher na sociedade</li> </ul>	<b>DESCONSTRUÇÕES CULTURAIS PARA EQUIDADE DE GÊNERO</b>	Projetos “Escola de Liderança para Meninas” e “A Revolução das Princesas” (Plan International Brasil)  Pesquisa sobre o impacto dos estereótipos na equidade de gênero (Unilever)
		<b>PRODUÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO</b>	Plataforma <i>Violência contra as Mulheres em Dados</i> (Instituto Patrícia Galvão, Instituto Avon e ONU Mulheres)
		<b>DESENVOLVIMENTO DE INICIATIVAS DE COMUNICAÇÃO</b>	Revista AzMina (apoio da Open Society Foundations)  Gênero e Número (apoio da Ford Foundation)  Movimento ElesPorElas (HeForShe) (ONU Mulheres)
		<b>ENGAJAMENTO E ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA REFLEXÃO SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO</b>	Pesquisa e documentário “O Silêncio dos Homens” (Papo de Homem, ONU Mulheres, Natura Homem e Reserva)

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## A Inclusão transversal da perspectiva de gênero na atuação das organizações

É possível que o tema de direitos das mulheres seja, em si, uma área de atuação para a qual as organizações do ISP optem por investir seus recursos e iniciativas. Entretanto, outra possibilidade é a consideração desta perspectiva nas temáticas em que as organizações já desenvolvam seus trabalhos, entendendo as questões de gênero como estruturantes das relações sociais e, portanto, importantes de serem fomentadas em iniciativas sociais das mais diversas temáticas.



### ENFOQUE DE GÊNERO EM PROJETOS DE DIVERSAS ÁREAS DE ATUAÇÃO

Se uma organização do ISP direciona sua atuação para a área educacional – como é o caso de 80% dos respondentes à última edição do Censo GIFE (GIFE, 2019) –, da saúde ou da cultura, apenas para citar alguns exemplos, podem ser desenvolvidas estratégias para privilegiar o olhar para as questões de gênero dentro dessas linhas. Inúmeros são os caminhos para isso, desde a adoção de direitos das mulheres como tema orientador das atividades dos projetos realizados, até a formação sobre relações de gênero para as e os profissionais neles envolvidos (como educadoras e educadores, agentes de saúde ou mediadoras e mediadores culturais), ou, ainda, adotar o recorte de gênero para a seleção e inclusão do público atendido nos programas.



#### + SAIBA MAIS

Veja o vídeo com a fala de Margareth Goldenberg, do Movimento Mulher 360 e consultora em Diversidade & Inclusão, sobre a transversalidade do tema de direitos das mulheres na atuação das organizações do ISP.

## inspire-se!

### **PROJETO “EDUCAR PARA A IGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO”, DO CEERT**

Realizado a cada dois anos desde 2002, o Projeto Educar para a Igualdade Racial e de Gênero: experiências de promoção da igualdade étnico-racial em ambiente escolar busca identificar, difundir, reconhecer e apoiar boas práticas pedagógicas e de gestão escolar alinhadas com a garantia de uma educação de qualidade para todas e todos e com a promoção, reconhecimento e valorização da diversidade étnico-racial e de gênero.

O projeto é uma iniciativa do Programa de Educação do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) – uma organização da sociedade civil que produz conhecimento, desenvolve e executa projetos voltados à promoção da igualdade de raça e de gênero – e, em sua última edição, contou com a parceria com Instituto Unibanco, Ford Foundation, Fundação Vale, Unesco, Ministério da Educação e SESC.

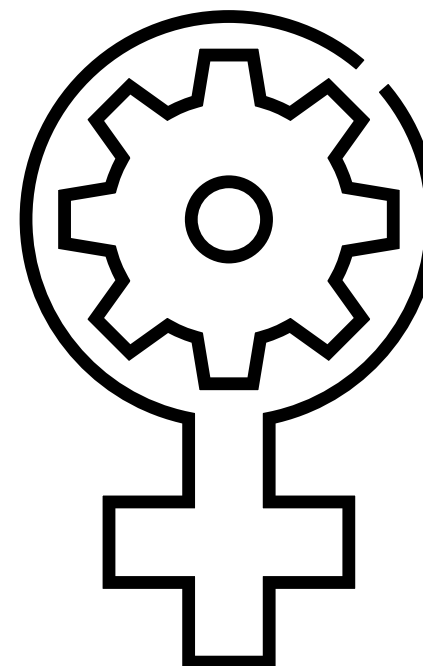
A 7ª edição passou a incorporar a perspectiva de gênero ao foco anterior nas relações raciais, com especial interesse em práticas pedagógicas que abordassem a temática de gênero interseccionada a raça e etnia. Nesta edição, foram inscritas 643 iniciativas de 24 estados brasileiros e foram dadas premiações a 14 educadoras e educadores e gestoras e gestores escolares que protagonizaram ricas experiências de promoção da igualdade racial e de gênero em todos os níveis da educação básica. Além de um valor em dinheiro para professoras professores (R\$ 5.000) e para as escolas (R\$ 10.000), o prêmio oferece curso de formação, notebooks e um acompanhamento de até 12 meses para duas escolas contempladas em cada etapa (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio).

## inspire-se!

### **“ELAS NAS EXATAS”, UMA PARCERIA ENTRE FUNDO ELAS, INSTITUTO UNIBANCO, FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS E ONU MULHERES**

O edital “Gestão escolar para a equidade: Elas nas Exatas” é uma iniciativa do Fundo ELAS, em parceria com o Instituto Unibanco, a Fundação Carlos Chagas e a ONU Mulheres, que visa aproximar meninas das ciências exatas e tecnologias. Com a intenção de promover a equidade de gênero e reconhecendo a escola como um espaço estratégico na promoção dessa transformação, o programa apoia iniciativas elaboradas em parceria por organizações feministas e associações de pais e mestres que promovam ações que favoreçam a inserção das meninas nas áreas de ciências tecnológicas e exatas.

Com duas edições já realizadas, cada uma delas com 10 projetos selecionados, são fomentadas iniciativas que promovem, por exemplo: capacitações em robótica, programação e desenvolvimento de games e aplicativos; construção de protótipos de geração de energia elétrica; aulas e debates sobre história de mulheres cientistas; observações astronômicas; oficinas de mídias digitais e software livre; experimentos com plantas medicinais; dentre muitas outras propostas. Além do recurso financeiro, os projetos selecionados têm a oportunidade de trocar experiências e conhecimentos nos encontros “Diálogo ELAS nas Exatas”. O programa também realiza um evento mais amplo, o “Seminário ELAS Nas Exatas”, que reúne especialistas, estudantes e gestores em educação para dialogarem sobre a importância da promoção da equidade e do enfrentamento das desigualdades e das discriminações de gênero como elementos fundamentais a serem considerados nas políticas públicas educacionais.



### **INCLUSÃO DA PERSPECTIVA DE GÊNERO NAS FERRAMENTAS DE GESTÃO DA ORGANIZAÇÃO**

Ainda nessa perspectiva de tratar os direitos das mulheres de modo transversal às organizações, o investimento social privado também pode incorporar essa prática de modo mais estruturante em suas ferramentas de planejamento, gestão e avaliação. Assim, o foco em gênero pode ser explicitado em suas teorias de mudança, planos estratégicos, indicadores de seleção, acompanhamento e avaliação de projetos apoiados, e assim por diante.

## inspire-se!

### **INCLUSÃO DO PRINCÍPIO DE JUSTIÇA DE GÊNERO NA TEORIA DE MUDANÇA DA LAUDES FOUNDATION (INSTITUTO C&A)**

A Laudes Foundation é uma organização empresarial vinculada à varejista global C&A e que tem como propósito transformar a indústria da moda. Tendo em vista a importância das mulheres neste setor, o Instituto incorporou o princípio de justiça de gênero à sua teoria de mudança organizacional, o que orienta toda a sua atuação: por exemplo, dentre os princípios-chave declarados na teoria de mudança como orientadores da abordagem proposta está o de “promover os direitos da mulher é fundamental para a transformação da indústria”.

Além disso, foi elaborada uma teoria de mudança específica sobre justiça de gênero, que explicita o desafio, estratégia de atuação e resultados almejados em relação a este tema; neste caso, declara-se a intenção de que todo o trabalho desenvolvido pela organização esteja orientado a: igualdade de gênero na liderança e em processos decisórios da cadeia de fornecimento da indústria da moda; e trabalhadoras e trabalhadores da indústria da moda livres de violência de gênero no local de trabalho.

Para passar a compreender e abordar gênero, a organização passou por uma longa jornada, a partir da publicação, em 2018, da “Declaração sobre igualdade e inclusão”, na qual explicita algumas

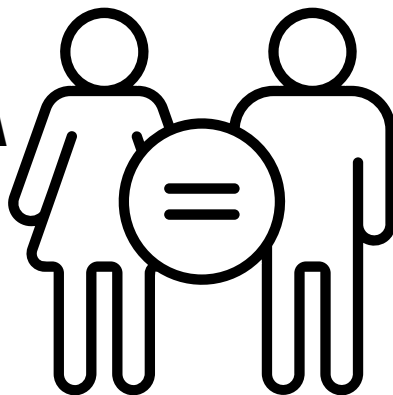
compreensões e assume uma série de compromissos. No mesmo ano, foi encomendado um relatório de benchmarking para apoiar o desenvolvimento de uma abordagem abrangente e holística sobre gênero, equidade e inclusão. A partir disso, vem sendo implementado um Plano de Ação de Gênero, Equidade e Inclusão nas operações e políticas internas e também nas concessões de apoios da organização. Em 2019, foi estabelecida uma Parceria de Aprendizagem sobre Justiça de Gênero, para que diferentes equipes dentro do Instituto fossem capazes de entender melhor sobre justiça de gênero – por meio de workshops com especialistas, visitas a campo com parceiros e outras atividades.

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## B Fortalecimento de lideranças e organizações de defesa dos direitos das mulheres

Reconhecendo que a mobilização da sociedade civil exerce um importante papel de controle social e que as lideranças, organizações e movimentos sociais que a constituem detêm um amplo acúmulo de conhecimento e experiência, as organizações do ISP podem direcionar sua atuação para fortalecer essas iniciativas já existentes e consolidadas. Nesse sentido, o ISP pode realizar aportes de diferentes tipos:

### APOIO INSTITUCIONAL A ORGANIZAÇÕES E COLETIVOS QUE INCIDEM NO CAMPO DA PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO



Uma primeira forma de contribuir com o papel da sociedade civil na defesa e promoção dos direitos das mulheres é a destinação de recursos (financeiros e técnicos) para organizações que atuam no tema, visando sua sustentabilidade e fortalecimento institucional. Nesse sentido, é de grande relevância o investimento em organizações de mulheres que dialogam com o poder público, monitoram as políticas públicas voltadas à equidade de gênero e incidem e promovem a agenda relacionada aos direitos das mulheres.



É muito importante que as empresas comecem a fazer fomento a terceiros, e que apoiem organizações de mulheres que trabalhem com direitos das mulheres. Porque são elas que têm aportado conhecimento e experiência, ou seja, o capital imaterial delas, por muitos anos, a serviço das mulheres do Brasil.



Amália Fischer  
- Fundo ELAS



### SAIBA MAIS

Veja o [vídeo com a fala de Amália Fischer, do Fundo ELAS](#), sobre a importância do apoio a organizações de mulheres.

## inspire-se!

### MULHERES EM MOVIMENTO, UMA GRANDE ALIANÇA EM DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES

Fruto de uma parceria entre diferentes organizações da sociedade civil e do ISP - [Fundo ELAS](#), [British Council](#), [Open Society Foundations](#), [ONU Mulheres](#), [Global Fund for Women](#), [OAK Foundation](#), [Instituto Ibirapitanga](#), [Fundação Ford](#) e [Women's Foundation of Minnesota](#) - o projeto *Mulheres em Movimento: building movements* tem como base estratégias de fomento e trabalho em rede, buscando fortalecer institucionalmente grupos e organizações de mulheres e "LGBT's" que desenvolvam iniciativas com enfoque na mobilização para defesa de direitos, formação política, ação feminista coletiva e criação de alianças internacionais, intergeracionais e intermovimentos.

Por meio de um edital público, são selecionados e apoiados projetos de grupos de mulheres em todo o Brasil. Além do apoio financeiro, as iniciativas selecionadas recebem capacitação e acompanhamento. Na edição de 2019, foram recebidos 335 projetos de 25 estados e foram selecionados 36 projetos liderados por mulheres negras, indígenas, lésbicas, trans, de terreiro, de favelas e periferias. No total, serão investidos, direta e indiretamente, mais de 2 milhões de reais nestes projetos.

Além disso, a iniciativa promove encontros internacionais - que reúnem lideranças para debater o contexto da luta por direitos e traçar estratégias conjuntas para a agenda de movimentos liderados por mulheres - e estimula intercâmbios globais - fomentando alianças entre grupos e redes do Brasil, de outros países da América Latina e do Reino Unido. *O III Diálogo Mulheres em Movimento - Fortalecendo Alianças Globais* reuniu 110 ativistas de diferentes países, contando com a presença de 100 organizações e redes nacionais e 17 internacionais.

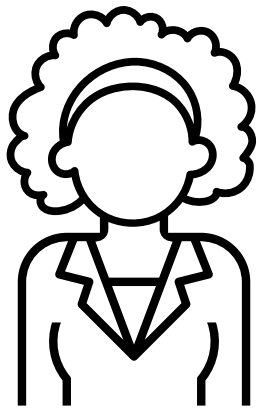
## inspire-se!

### EDITAL ELAS PERIFÉRICAS, UMA INICIATIVA DA FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL

O [edital \*Elas Periféricas\*](#) é um projeto da [Fundação Tide Setubal](#) que tem a intenção de fortalecer iniciativas de mulheres negras periféricas na cidade de São Paulo, bem como os territórios periféricos em que essas iniciativas estão inseridas, por meio de apoio técnico e financeiro. A partir de uma chamada exclusiva de projetos que sejam liderados por mulheres negras - que são os que costumam ter maior dificuldade de acessar os recursos -, busca-se potencializar as narrativas periféricas com recorte de gênero e raça e contribuir para o desenvolvimento das iniciativas apoiadas.

O projeto já está em sua segunda edição (lançada em 2019, sendo a primeira, piloto, realizada em 2018). Com gênero, raça e território como temas norteadores, a chamada é direcionada a coletivos e organizações sem fins lucrativos, formalizados ou não, que tenham origem e atuem em territórios periféricos do município de São Paulo, tenham alguma experiência na execução e implementação de projetos e mulheres negras no quadro de liderança. Após um processo de seleção com diversas etapas, são selecionadas até seis organizações para receber até R\$ 40 mil e apoio técnico durante um ano. A partir de formações, capacitações para lideranças e gestoras, mentorias, atuação em rede e contatos com especialistas, pretende-se que as organizações e coletivos fortaleçam sua atuação e aprimorem esferas como gestão financeira, mobilização de recursos, gestão e monitoramento de projetos, comunicação institucional, planejamento estratégico, entre outras.





## FORMAÇÃO E SUPORTE A LIDERANÇAS MULHERES

As organizações do ISP também podem reconhecer e apoiar o desenvolvimento de mulheres – em especial, negras, indígenas, periféricas e trans – que sejam referências na produção de conteúdo, ativismo e posicionamento político, financiando diretamente essas lideranças ou contribuindo com sua formação – por meio de premiações, capacitações, intercâmbios, e assim por diante. Nesse sentido, além de formações estratégicas relacionadas a controle social ou incidência política, por exemplo, também podem ser propostas iniciativas voltadas à garantia da integridade e segurança (física e digital) dessas lideranças – sobretudo, em contextos de restrição dos espaços democráticos.

## inspire-se!

### **PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS - MARIELLE FRANCO, DO FUNDO BAOBÁ, COM APOIO DO INSTITUTO IBIRAPITANGA, FUNDAÇÃO FORD, OPEN SOCIETY FOUNDATION E KELLOGG FOUNDATION**

O Programa de aceleração do desenvolvimento de lideranças femininas negras: Marielle Franco é um projeto de investimento na formação técnica e política de lideranças femininas negras brasileiras e no aprimoramento das capacidades de organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras.

O investimento se dá por meio de apoio financeiro e institucional para cerca de 20 organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras, além da concessão de bolsas, formação política, coaching e construção de redes de relacionamento para as 120 beneficiárias individuais.

Espera-se que, ao final de cinco anos, mulheres negras que já atuam e assumem papel de liderança em diversas áreas possam ter seu desenvolvimento acelerado, acessar espaços estratégicos de tomada de decisão, transformar o mundo a partir de suas experiências e mobilizar mais pessoas para a luta antirracista, por justiça e equidade social e racial.

A iniciativa contou com três apoiadores iniciais: Instituto Ibirapitanga, Fundação Ford, Open Society Foundation. Juntos, eles doaram US\$ 3 milhões. Desse recurso, US\$ 2,7 milhões (mais de R\$ 10 milhões) serão aplicados no apoio às organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras e também no apoio individual às 120 beneficiárias. Ao receber essa doação, o Fundo Baobá contou com um novo aporte da Kellogg Foundation, no valor de mais de R\$ 12 milhões, a serem empregados em atividades programáticas relacionadas ao Programa de Aceleração e a outros projetos, além de também poderem ser utilizados para alavancagem do próprio Fundo.

## INCLUSÃO DE MULHERES NA ESFERA PÚBLICA

Outro caminho de atuação compreende iniciativas voltadas a fortalecer a presença e o papel das mulheres em espaços de poder, o que contribui no sentido de ampliação da representatividade e de desenho de políticas e programas a partir das perspectivas e necessidades das mulheres. Além da participação política de mulheres como um todo, é fundamental entender a diversidade existente dentre as mulheres e, assim, considerar a representatividade de mulheres negras, indígenas, periféricas, LBTs, e assim por diante.



Além da inserção em si (ocupação da esfera política), é importante criar também condições para que as mulheres permaneçam no poder e tenham êxito nessa empreitada, inclusive, enfrentando situações de *violência política de gênero* – estratégia que visa desestimular a candidatura de mulheres a cargos públicos e criar obstáculos aos mandatos já ocupados por elas.

Nesse sentido, as possibilidades de iniciativas podem envolver, dentre muitas outras:

- desenvolvimento de ferramentas e canais digitais para disseminação de projetos e conteúdos produzidos por mulheres;
- desenvolvimento de capacitações e metodologias voltadas à formação política para mulheres, no sentido de contribuir com sua capacidade de comunicação e posicionamento público;
- fomento a fóruns e coletivos relacionados aos direitos das mulheres – inclusive, criando condições objetivas para que possam, sobretudo as mães, participar deles (como espaços de cuidado para crianças, por exemplo);
- e *advocacy* voltado à criação de políticas afirmativas de equidade de gênero nas esferas pública e privada.



## inspire-se!


### LINHA DE ATUAÇÃO DE LIDERANÇA E PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DA ONU MULHERES

Baseada na perspectiva da democracia paritária – um regime democrático justo e inclusivo que permite às mulheres liderar e participar de forma substantiva e igualitária da tomada de decisão, junto com os homens, para contribuir com a agenda pública com perspectiva de gênero – a ONU Mulheres desenvolve uma série de iniciativas voltadas a fomentar a liderança e participação política das mulheres em espaços de poder, formais e não formais, garantindo a sua diversidade e o fortalecimento dos movimentos de mulheres e feministas.

Dentre os vários projetos que fazem parte deste trabalho, pode ser destacado o apoio da organização à Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo e a Violência e pelo Bem Viver e à articulação política das mulheres negras contra o racismo, o sexismo e de todas as formas de discriminação. Esse apoio é direcionado à consolidação da presença em fóruns internacionais, ao fortalecimento da representação em redes e articulações regionais, à produção de conhecimento, estudos e debates sobre feminismos negros e à plataforma política da Rede de Mulheres Negras na América Latina e Caribe.

Nessa mesma linha, a ONU Mulheres apoia a articulação política de trabalhadoras rurais, do campo, da floresta e das águas pelo desenvolvimento sustentável, valorização da agricultura familiar, soberania alimentar, relações de trabalho justas e empoderamento das mulheres – sendo a Marcha das Margaridas uma das ações fomentadas.

Ainda com intenção de formação política, o Jovens Mulheres Líderes: Programa de Fortalecimento em Questões de Gênero e Juventude, realizado em parceria com a Secretaria Nacional de Juventude, oferece mentoria política, troca de informações e de perspectivas entre as quinze jovens, de 18 a 29 anos, com experiência em liderança comunitária e ativismo pelos direitos das mulheres, que foram selecionadas por meio de um edital público.

  
Algumas pessoas me perguntam: ‘Por que usar a palavra feminista? Por que não dizer que você acredita nos direitos humanos, ou algo parecido?’ Porque seria desonesto. O feminismo faz, obviamente, parte dos direitos humanos de uma forma geral - mas escolher uma expressão vaga como ‘direitos humanos’ é negar a especificidade e particularidade do problema de gênero. Por séculos, os seres humanos eram divididos em dois grupos, um dos quais excluía e oprimia o outro. É no mínimo justo que a solução para esse problema esteja no reconhecimento desse fato.

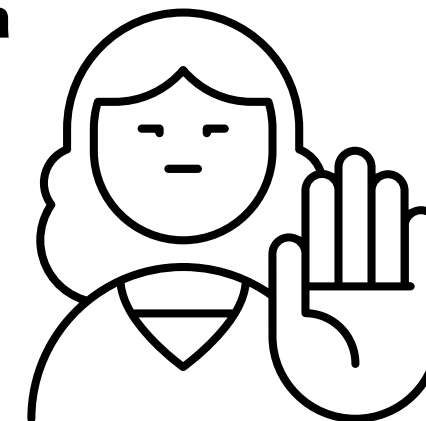
  
Chimamanda Ngozi Adichie  
- No livro “Sejamos todos feministas”

## **C** Enfrentamento às violências contra as mulheres

**A**ssurar os direitos das mulheres implica, necessariamente, no combate às situações de violência e iniciativas privadas podem ter um papel importante na construção de oportunidades para a prevenção e enfrentamento deste problema complexo.

Lidar com a violência relacionada a questões de gênero passa pela conquista da autonomia (pessoal e econômica) das mulheres. Nesse sentido, o trabalho ocupa um lugar importante de gerar renda para mulheres vítimas de violência.

É importante considerar que esse tema envolve dinâmicas complexas e interrelacionadas, de modo que é possível atuar de diferentes maneiras e em momentos distintos do ciclo de enfrentamento à violência: de modo mais centrado na prevenção dessas situações, as iniciativas podem estar mais voltadas ao trabalho educativo e à promoção da autonomia; já as ações para lidar com situações de violência já ocorridas envolvem aspectos relacionados ao acesso à justiça, acolhimento, punição dos agressores, acolhimento das vítimas (sobretudo, no caso de mulheres em situações de vulnerabilidade), e assim por diante. Nesse espectro, diversas possibilidades de atuação se abrem às organizações do ISP:



### **CAMPANHAS EDUCATIVAS**

Considerando que a violência relacionada a gênero tem como base fundamental compreensões culturais machistas sobre o lugar das mulheres na sociedade, a prevenção dessas situações pode envolver iniciativas educativas diversas – desde o trabalho com crianças (de ambos os sexos) em organizações de educação formal e não-formal até a sensibilização de adultos em empresas e comércio (o que pode ser feito, inclusive, com as próprias redes de funcionárias e funcionários, clientes e fornecedores das organizações do ISP). É possível desenvolver ações de comunicação e formação para serem veiculadas na grande mídia (televisão e rádio), redes sociais, jogos, aplicativos, flashmobs, e assim por diante.



### **+** SAIBA MAIS

Veja o vídeo com a fala de Jacira Melo, do Instituto Patrícia Galvão, sobre o papel do ISP no enfrentamento à violência contra as mulheres.

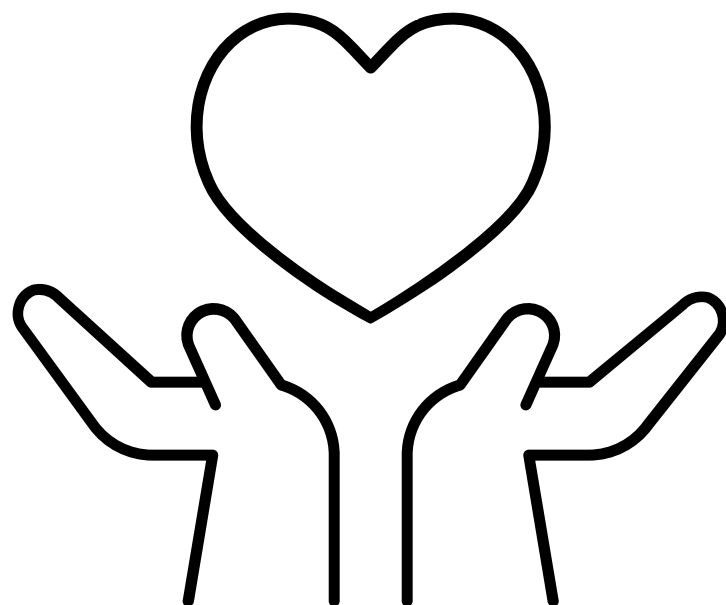
## inspire-se!

### **INSPIRE-SE!** **CAMPANHA “VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHA”, DO INSTITUTO AVON**

Desenvolvida pelo HUB AVON (Wunderman Thompsom, Mutato e I-Cherry), com forte protagonismo do Instituto Avon, a campanha Você Não Está Sozinha traz um conjunto de sete histórias inspiradas em casos reais de violência doméstica sob a perspectiva da única testemunha presente: um objeto da casa onde elas aconteceram. As histórias foram pautadas nos cinco tipos de violências caracterizadas pela Lei Maria da Penha: física, sexual, psicológica, moral e patrimonial.

O projeto busca ampliar o debate sobre o enfrentamento à violência contra mulheres e meninas, além de mostrar a importância de apoiar as mulheres a fazerem denúncia. O objetivo é reforçar que a mulher não está sozinha e destacar o Instituto Avon e seus parceiros como uma rede de apoio às vítimas.

A campanha foi ganhadora de cinco prêmios em 2019, dentre os quais um Leão de Cannes de bronze, dois prêmios no Clio Awards e uma Estrela Verde do Clube dos Criativos.



### **INSTRUMENTALIZAÇÃO DOS OPERADORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

A qualidade no atendimento de mulheres vítimas de violência passa pelo preparo e sensibilidade dos profissionais responsáveis pelos serviços de identificação, atendimento, acolhimento e encaminhamento das vítimas e de denúncia, punição e acompanhamento dos agressores. Nesse sentido, as organizações do ISP podem apoiar a qualificação dos serviços da área de saúde, educação, assistência social, delegacias da mulher, órgãos do Sistema de Justiça etc., por exemplo, por meio de estratégias de formação de seus profissionais, de revisão dos protocolos e fluxos de atendimento, ou do monitoramento e controle social da implementação das políticas públicas.

## inspire-se!

### **WORKSHOP DE ACESSO À JUSTIÇA DO PROGRAMA RESPOSTAS EFICAZES ÀS VIOLÊNCIAS CONTRA MULHERES E MENINAS, DO INSTITUTO AVON**

Em 2010, a Vital Voices, em parceria com a Avon Foundation, desenvolveu uma metodologia para enfrentar a violência contra as mulheres e meninas no mundo, consolidada em um programa multidisciplinar que conecta especialistas de muitas partes do mundo que se dedicam a erradicar a violência contra as mulheres.

Com base nos aprendizados e sucessos dessa experiência, o Instituto Avon criou o Programa Respostas Eficazes a Violência contra Mulheres e Meninas, que tem como objetivo ampliar a eficácia

e integração do suporte às vítimas de violência. Um de seus pilares é o Workshop de Acesso à Justiça, que entre 2015 e 2019, passou por 10 edições, envolvendo mais de 500 líderes estratégicos da rede de proteção às mulheres em situação de violência – agentes públicos, policiais, membros do Ministério Público e das Defensorias Públicas, magistradas e magistrados federais e estaduais, psicólogas e psicólogos, assistentes sociais e representantes de organizações da sociedade civil, bem como de órgãos governamentais que atuam na defesa das mulheres. O treinamento – que já passou pelos estados de São Paulo, Goiás, Pará, Paraíba, Roraima, Ceará e Bahia, além do Distrito Federal – ensina as e os participantes como identificar, investigar e processar casos de violência contra as mulheres, além de porque é importante fazê-lo colaborativamente.

## inspire-se!

### **“TRABALHO SEM ASSÉDIO SEXUAL”, UMA INICIATIVA DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, COM APOIO DO INSTITUTO AVON E VETOR BRASIL**

A Corregedoria Geral da Administração é um órgão subordinado à Secretaria de Estado de Governo que tem como função proteger as quase 600 mil pessoas (das quais 340 mil são mulheres) que atuam na administração direta e indireta vinculada ao Governo do Estado de São Paulo.

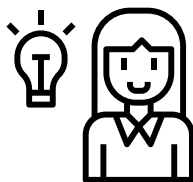
Dentre as principais dificuldades identificadas para enfrentar o assédio sexual entre os servidores públicos está a subnotificação dos casos, vinculada à dificuldade das vítimas em romperem com o silêncio e pedirem ajuda. Neste tema, a Corregedoria tem o papel de ajudar as vítimas a superarem essa barreira

de formalização da denúncia, oferecendo acolhimento e segurança para que as notificações possam acontecer. A partir da denúncia, a conduta do agente público deve ser apurada e, quando comprovado o assédio sexual, o agressor é responsabilizado.

Para garantir que este fluxo fosse efetivo e que as denúncias de fato se concretizassem, o Instituto Avon e a Vetor Brasil apoiaram a Corregedoria na reestruturação da política interna voltada ao tema do assédio, revendo fluxos e processos e buscando acelerar as denúncias. A iniciativa se concretizou na campanha “Trabalho Sem Assédio Sexual” – que integra as ações do “Fórum Fale Sem Medo”, do Instituto Avon –, que também prevê a abertura dos canais da Corregedoria para que as servidoras possam denunciar situações de assédio com segurança, ações de comunicação impressa e virtual, formação dos profissionais e da equipe.

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

### C Enfrentamento às violências contra as mulheres



#### DESENVOLVIMENTO DE SOLUÇÕES INOVADORAS VOLTADAS A SEGURANÇA DAS MULHERES

Em articulação com empresas e outros atores no campo da tecnologia e inovação, as organizações do ISP podem fomentar iniciativas inovadoras que contribuam para antecipar e solucionar problemas relacionados a assédio moral e sexual, violência doméstica e feminicídio. Soluções que utilizem inteligência artificial, análise de comportamento em redes sociais ou aplicativos para notificação e encaminhamento de denúncias e apoio às vítimas de violência são alguns exemplos de iniciativas que podem ser empreendidas com apoio do ISP – setor que tem grande potencial de direcionar recursos, mais flexíveis, à inovação no campo do impacto social.

### inspire-se!

#### APLICATIVO “JUNTAS” DE PROTEÇÃO E DE EMPODERAMENTO PARA MULHERES, DO GELEDÉS

Desenvolvido pelo Geledés Instituto da Mulher Negra, o “Juntas” é um aplicativo que possibilita criar uma rede de proteção e de empoderamento para mulheres, ao conectar potenciais vítimas a pessoas de sua confiança que podem ser acionadas em situações de perigo – as usuárias podem cadastrar previamente essas pessoas que, quando necessário, recebem um sinal alerta no celular, com uma mensagem com um pedido de socorro e a exata localização da vítima. Também é possível escolher as pessoas as quais se quer dar proteção.

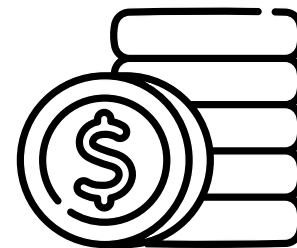
A versão inicial do aplicativo (PLP 2.0), voltada a interligar a mulher em situação de violência (com medida protetiva) com os órgãos de Segurança Pública e Polícia Militar, foi desenvolvida pelo Geledés, em parceria com a organização Themis Gênero e Justiça, a partir de um edital lançado pelo Google: o projeto foi o vencedor do concurso “Desafio de Impacto Social Google”, que premiou iniciativas de organizações não governamentais nas quais a tecnologia é utilizada para melhorar a vida das pessoas.

### inspire-se!

#### MAPA DO ACOLHIMENTO, UMA PLATAFORMA DE SUPORTE A MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA

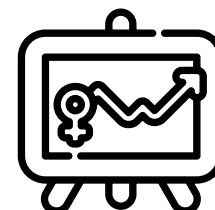
O Mapa do Acolhimento é uma plataforma que conecta mulheres que sofreram violência de gênero a uma rede de terapeutas e advogadas dispostas a ajudá-las de forma voluntária. A operação do projeto é centrada em uma rede de solidariedade com escala nacional, organizando profissionais habilitadas a prover apoio psicológico e jurídico a mulheres em situação de risco.

Em operação desde 2016, o Mapa já cadastrou mais de 4.500 voluntárias em todas as regiões do país, estando presente em cerca de 800 cidades. Neste período, mais de 3.000 mulheres foram acolhidas. Além do “match” entre voluntárias e mulheres, o projeto faz mapeamento contínuo da rede pública de acolhimento em todo país, identificando e disponibilizando informação sobre CRAS, CREAS, delegacias, hospitais e CRMs de todos os estados, tanto publicamente via site quanto nos atendimentos para os quais não há voluntárias próximas.



#### FINANCIAMENTO DE EQUIPAMENTOS PÚBLICOS VOLTADOS AO CUIDADO DE MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA

As organizações do ISP também podem aportar recursos diretamente à criação e qualificação de espaços públicos ou privados, de base comunitária, direcionados ao acolhimento e cuidado das mulheres em situação de violência. No caso de serviços públicos de acolhimento, por exemplo, o ISP pode apoiar a disponibilização de materiais, equipamentos e atividades complementares que qualifiquem o atendimento realizado. Além disso, é possível fomentar a criação de espaços alternativos de autocuidado para mulheres, sobretudo nas periferias, de modo a democratizar o acesso a serviços que promovam sua sociabilidade e sua saúde mental (como meditação, terapias convencionais e alternativas, atividades corporais, e assim por diante).



#### PRODUÇÃO DE DADOS ABERTOS SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Contribuir com produção e disponibilização de dados agregados ou parametrizados sobre violência contra a mulher é uma estratégia fundamental para se avançar no desenho, implementação e monitoramento de políticas para mulheres em situação de risco – considerando-se que, atualmente, os dados são restritos e precariamente coletados. Assim, organizações do ISP podem, em parceria com universidades, centros de pesquisa ou poder público, desenvolver pesquisas, sistemas de análise e processamento de dados, ferramentas de disponibilização dos dados, e assim por diante.

### inspire-se!

#### CASA DA MULHER BRASILEIRA, UM EQUIPAMENTO PÚBLICO APOIADO PELO INSTITUTO AVON

A Prefeitura de São Paulo inaugurou, em novembro de 2019, as instalações da Casa da Mulher Brasileira. O espaço concentra no mesmo local os principais serviços especializados e multidisciplinares de atendimento à mulher vítima de violência, funciona 24 horas por dia e presta serviços integrais e humanizados para mulheres e crianças em situação de violência.

A Casa da Mulher Brasileira faz parte de um dos eixos do programa “Mulher Viver sem Violência”, coordenado pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, e, desde março de 2018, está sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura de São Paulo.

Além de treinamento a diversos profissionais das equipes de atendimento, na etapa final das obras, o Instituto Avon estabeleceu uma parceria para equipar os espaços de atendimento psicossocial, de forma a garantir um atendimento ainda mais humanizado e acolhedor. Dentre o conjunto de contribuições, a brinquedoteca, por exemplo, foi desenhada e projetada por educadoras especializadas no atendimento e cuidado de crianças e adolescentes (incluindo a disponibilização de livros em três línguas e brinquedos pedagógicos e educativos); já as salas de atendimento e recepção das mulheres foram adesivadas, cada uma delas com mensagens e cores que tinham o intuito de apoiar as mulheres nas diferentes fases do seu processo.



## **D** Equidade de gênero no mercado de trabalho

Como destacado nos desafios sobre as relações desiguais de gênero no mundo do trabalho, as mulheres lidam com grandes discrepâncias salariais e dificuldades de ascensão e ocupação dos espaços de poder e decisão – quando comparadas com os homens –, situações que são acentuadas no caso daquelas que se tornam mães e de mulheres pobres, negras, migrantes e refugiadas.

Muitas vezes, o *empreendedorismo* se apresenta como uma alternativa para mulheres periféricas ou de classe média, sobretudo as mães. Se, por um lado, esta é uma saída para se gerar renda e autonomia financeira para mulheres empreendedoras, por outro, há o dilema de que por esta via a exclusão das mulheres do mercado formal de trabalho acaba sendo ainda mais reforçada. Além disso, a opção de empreender o próprio negócio – que muitas vezes é apresentada como uma escolha, enquanto, para as mulheres mais vulneráveis, é um caminho forçado pela necessidade e pela falta de alternativas – também envolve uma série de dificuldades, incluindo o acesso a capital e a conhecimentos para gestão do negócio.

Em um cenário de grande desemprego, a vulnerabilidade econômica de mulheres leva muitas delas a atuarem no mercado informal de trabalho, caracterizado pela falta de regulação, o que pode submetê-las a outros níveis de violações, de diferentes tipos – salariais, ausência de seguridade social, jornadas exaustivas e condições inadequadas e insalubres de trabalho.

Guardando relação com o debate anterior, o empoderamento econômico de mulheres tende a fortalecer sua autonomia e se constitui como pilar fundamental para a superação de situações de violência.



**As mulheres do mundo ainda sofrem violência, são sobrecarregadas de trabalho e ganham um salário menor. Percorremos um longo caminho na conscientização e fizemos muitos progressos, mas esse é só o começo.**



**Gloria Steinem, jornalista, em entrevista à revista Forbes (2011)**

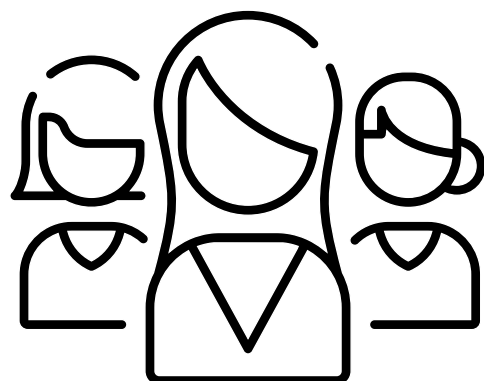
Além disso, alguns estudos já mostram que o empoderamento econômico das mulheres gera retornos financeiros diretos para as corporações e para a sociedade como um todo: de acordo com o Instituto Global McKinsey, se as mulheres desempenhassem o mesmo papel dos homens no mercado, quase US\$ 28 trilhões poderiam ser adicionado ao PIB global até 2025 (ONU Mulheres, 2019). Outra pesquisa, realizada pela consultoria McKinsey and Co. com mais de mil empresas em 12 países, mostra que as empresas com times de executivos com maior variedade de perfis são mais lucrativas: no caso das empresas com maior diversidade de gênero, há 21% mais chances de se obter resultados acima da média do mercado do que as empresas com menor diversidade do grupo; esta probabilidade sobe para 33% nos caso de empresas com maior diversidade cultural e étnica (Hunt; Yee; Prince; Dixon-Fyle, 2018).

Por outro lado, para além da dimensão econômica, a inserção e permanência da mulher com o mundo do trabalho evoca uma série de outras questões que influenciam essa relação. Nesse sentido, é fundamental considerar e buscar estratégias para enfrentar os desafios persistentes que mulheres enfrentam no mercado de trabalho, como as discriminações e assédio moral e sexual de diferentes tipos, que incluem desde microagressões até violações mais graves.

Como é possível perceber, o debate sobre as questões de gênero no campo do trabalho é complexo e envolve uma série de desdobramentos. Como consequência, também são inúmeras as possibilidades de atuação do ISP nesta área, dentre as quais algumas são destacadas a seguir.

### **Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres e Pacto Global)**

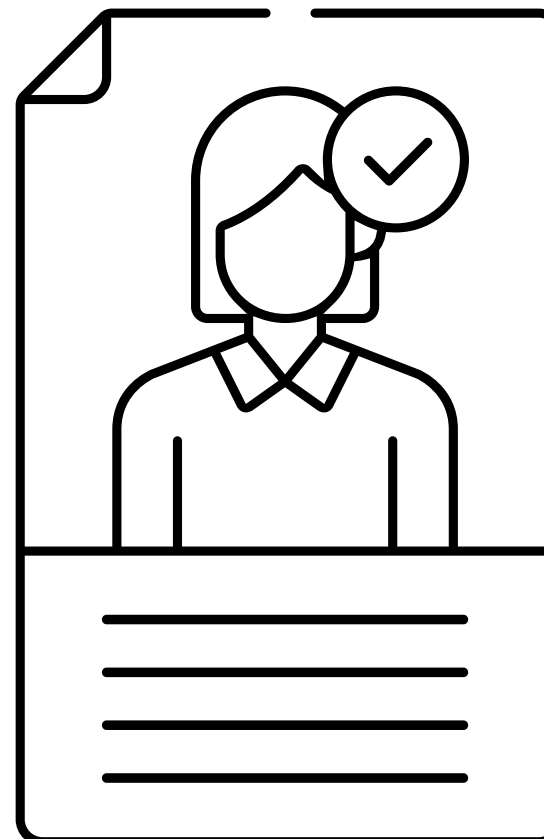
1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham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



## INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A simples entrada no mercado de trabalho pode ser um grande desafio para muitas mulheres, em especial no caso de grupos mais vulneráveis (como negras, indígenas, migrantes e refugiadas). Apoiar o desenvolvimento de capacidades e instrumentalizar essas mulheres para que elas tenham condições de acessar e conseguir se inserir no mercado é uma linha de atuação muito relevante e que pode incluir, dentre muitas outras,

iniciativas voltadas a: formação; criação de programas de contratação voltados à seleção de perfis específicos (por exemplo, de grupos minoritários ou mulheres em situação de violência); orientação profissional; desenvolvimento de ferramentas e parcerias que articulem demanda e oferta de trabalho; ou, ainda, concessão de bolsas no período de capacitação e preparo até a obtenção de um trabalho.



■ **Criação de protocolos e políticas institucionais:** Implementar mudanças internas no próprio instituto ou fundação ou influenciar implementação de novas práticas na empresa à qual se vincula e em suas cadeias produtivas (no caso de organizações empresariais do ISP), tais como: licença-maternidade e paternidade estendidas; implantação de creches corporativas; atendimento pré e pós-natal para colaboradores; jornadas de trabalho flexíveis; estabelecimento de metas de gênero (de percentual de lideranças femininas ou equiparação salarial, por exemplo) e planos para implementá-las em um horizonte temporal definido; capacitações ou campanhas sobre redução de vieses; criação de canal de denúncia e acolhimento para casos de assédio e violência; e assim por diante. (Veja mais sobre mudanças dentro das próprias organizações do ISP no box: “Iniciativas voltadas à equidade de gênero nas práticas institucionais das organizações do ISP”).

## MUDANÇAS NAS POLÍTICAS E PRÁTICAS RELACIONADAS A QUESTÕES DE GÊNERO DENTRO DAS EMPRESAS

Uma vez que as mulheres, em especial as mais vulneráveis, conseguem se inserir no mercado de trabalho, muitas vezes a sua permanência, bem-estar e ascensão profissional são influenciados por práticas discriminatórias e até violentas. Assim, qualificar o ambiente e as relações de trabalho, fomentando o olhar atento às questões de gênero dentro das instituições, é um campo de atuação fundamental. Nesse sentido, as organizações do ISP podem contribuir de maneiras distintas:

■ **Divulgação de boas práticas de empresas em equidade de gênero:** As organizações do ISP também podem contribuir para mudanças em relação às questões de gênero no campo corporativo de modo mais abrangente, fomentando que outras empresas adotem políticas voltadas a isso. Para tanto, o próprio exemplo de empresas que já o fazem pode ter um importante papel de inspirar e incentivar outras organizações: é possível realizar eventos tratando do tema, lançar plataformas ou publicações com boas práticas, criar coalizões ou articulações empresariais voltadas à troca de experiências, desafios e soluções a essas questões, e assim por diante.

## inspire-se!

### PROJETO EMPODERANDO REFUGIADAS, DO PACTO GLOBAL, ACNUR E ONU MULHERES

Fruto da iniciativa conjunta de Rede Brasil do Pacto Global, Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e ONU Mulheres, o projeto *Empoderando Refugiadas* é voltado à empregabilidade de mulheres em situação de refúgio. O foco da iniciativa está na capacitação profissional, integração cultural e facilitação do acesso ao mercado de trabalho

brasileiro, além do engajamento de empresas e organizações para priorizarem a contratação de refugiadas e migrantes.

O projeto oferece, às mulheres participantes, workshops e mentorias individuais que funcionam como um espaço para que tirem dúvidas pessoais e recebam orientações direcionadas com profissionais do mercado de trabalho. Ao final do ciclo de encontros, as participantes são certificadas e encaminhadas a dinâmicas de contratação com representantes de empresas.

Já foram concluídas três edições do projeto em São Paulo, pelas quais foram atendidas cerca de 110 mulheres, com outras 50 participantes da quarta edição, em andamento. Em 2019, também foi criada uma nova turma em um projeto-piloto em Roraima (que recebe um grande fluxo de venezuelanas e venezuelanos buscando refúgio), formada por 30 mulheres, que receberam um treinamento intensivo de um mês em técnicas de empregabilidade e cultura brasileira.



## inspire-se!

### POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÊNERO DA NATURA

Dentro de sua política de igualdade de gênero, a Natura declara como uma de suas prioridades a promoção de lideranças femininas da empresa, no Brasil e no mundo. Dessa forma, a empresa vem orientando os processos de preenchimento de cargos (recrutamento e seleção) e as oportunidades de desenvolvimento profissional em todos os setores para que os objetivos de estabelecer uma liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero e de promover um ambiente com igualdade de oportunidades, inclusivo e não discriminatório sejam reforçados sistematicamente. Em 2014, a Natura assinou um compromisso público de alcançar, até 2020, 50% de mulheres nos cargos de liderança.

Outra iniciativa interessante da empresa é a adoção da licença-paternidade de 40 dias, que busca contribuir com a equidade de gênero, empoderando pais e minimizando as dificuldades da mulher e do bebê no puerpério. Além da licença em si, os pais também são convidados a participar do curso para gestantes que também é oferecido para as colaboradoras e esposas dos colaboradores, e do Programa de Atendimento Pessoal.

## inspire-se!

### COALIZÃO EMPRESARIAL PELO FIM DAS VIOLÊNCIAS CONTRA MULHERES E MENINAS

Em um contexto de ampliação da percepção das empresas sobre sua responsabilidade no fim da violência contra as mulheres – compreendendo que ela perpetua a disparidade entre os gêneros e afeta a produtividade das colaboradoras, traduzindo-se na perda de qualidade de vida e também em prejuízos financeiros –, a Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas foi criada com a intenção de criar ambientes de trabalho seguros para todas as mulheres. Coordenada pela Avon, Instituto Avon e ONU Mulheres, com o apoio técnico da Fundação Dom Cabral, a iniciativa reúne mais de 100 empresas em um esforço colaborativo de mobilização para construir práticas que coíbam o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho e que eduquem colaboradores para o fim de todas as formas de violência.

Uma ação dessa Coalizão que pode ser destacada é a campanha “Entre sem Bater! Violência contra mulher é da nossa conta”, que busca engajar as empresas signatárias na urgência do tema da violência contra a mulher, aumentando a conscientização, conhecimento e informação para que colaboradores saibam reconhecer e o que fazer diante das violências sofridas por mulheres e meninas. A iniciativa teve a adesão de mais de 50 empresas, com impacto direto em mais de 600 mil colaboradores.

## inspire-se!

### CRIAÇÃO DE UM CANAL DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA NO MAGAZINE LUIZA

Provocada por um caso de feminicídio com uma colaboradora de uma loja, a empresa Magazine Luiza resolveu criar um disque denúncia para funcionárias que estejam em situação de violência doméstica e familiar. Assim, as mais de 11 mil colaboradoras passaram a ter acesso ao Canal da Mulher, um sistema de denúncia voltado ao apoio e acolhimento interno de mulheres que estejam em situações como essas.

Além disso, foi criada uma campanha (lojas físicas e no site) voltada ao enfrentamento da violência contra a mulher. Com a venda de uma colher especial com os dizeres “Em briga de marido e mulher, tem que meter a colher, sim. Ligue 180 e denuncie” – no valor de R\$ 1,80, (em referência ao Ligue 180). Com a Central de Atendimento à Mulher, além de sensibilizar os consumidores e funcionários para o tema, a empresa também reverte o dinheiro arrecadado com a venda para duas organizações que atuam na área: o Instituto Patrícia Galvão e a rede colaborativa Mete a Colher (que funciona por meio de um aplicativo mobile que conecta mulheres vítimas de violência com outras que podem oferecer apoio).

## inspire-se!

### MOVIMENTO MULHER 360

Alinhado com os Princípios de Empoderamento da ONU Mulheres, o Movimento Mulher 360 propõe uma visão 360 graus do empoderamento econômico da mulher. A iniciativa foi criada em 2011 pelo Walmart e, em 2015, ganhou força e se tornou uma associação independente sem fins lucrativos tocada por doze empresas – Bombril, Cargill, Coca-Cola, DelRio, Diageo, Johnson&Johnson, Natura, Nestlé, PepsiCo, Santander, Unilever e Walmart.

Sua atuação se dá por meio do fomento, da sistematização e da difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais e do engajamento da comunidade empresarial brasileira e da sociedade em geral. Além de diálogos entre associados, café com CEOs, assessorias entre pares, divulgação de conteúdos, realização de eventos, o projeto desenvolveu um banco de boas práticas empresariais e publicações a respeito do tema e dos aprendizados adquiridos.

Dessa forma, espera-se engajar as empresas em ações concretas com seu público interno e, gradualmente, expandir essa atuação para mulheres nas comunidades e cadeia de suprimentos, até que possa contribuir com mudanças na sociedade de uma forma mais ampla.

## Iniciativas voltadas à equidade de gênero nas práticas institucionais das organizações do ISP

**A**lém da inclusão do tema de equidade de gênero em suas linhas de atuação e eixos programáticos, as organizações do ISP também podem atuar no sentido de rever suas relações e práticas internas. Essa reflexão parece ser fundamental, inclusive, no sentido de fortalecer a capacidade, coerência e legitimidade dos institutos e fundações para

■ **Realizar um diagnóstico interno:** um passo importante é compreender como a desigualdade de gênero se manifesta na organização. Para isso, é possível realizar rodas de conversa e entrevistas com a equipe, aplicar ferramentas já existentes (como indicadores, guias, questionários etc.) ou, ainda, contar com a assessoria de consultoras e consultores ou organizações especializadas no tema para conduzirem esse processo.

■ **Sensibilizar os grupos gestores:** para que as mudanças necessárias sejam efetivadas, é fundamental haver apoio e envolvimento das lideranças da organização. Assim, é possível realizar apresentação de resultados de estudos, capacitações, *benchmarking* com outras instituições que tenham desenvolvido iniciativas interessantes no tema, oficinas ou workshops, etc.

■ **Disponibilização interna de informação:** também é importante envolver a equipe mais ampliada, preparando-a e a implicando no processo de compreensão dos mecanismos internos que perpetuam práticas de desigualdade de gênero na organização e na busca por soluções para isso. Com isso, amplia-se o sentido político e a adesão institucional às iniciativas propostas.

atuarem com a causa. Dessa forma, ter ações afirmativas para garantir igualdade de acesso e ascensão de mulheres nas próprias equipes dessas organizações, em diferentes níveis hierárquicos, é importante do ponto de vista ético e político, mas também para qualificar sua atuação no tema. Para tal, algumas iniciativas podem ser adotadas:

■ **Rever valores, políticas e práticas institucionais:** finalmente, é fundamental realizar mudanças concretas no sentido de implementar políticas institucionais voltadas ao cotidiano organizacional – por exemplo, voltadas à inclusão de mulheres em cargos de liderança, equiparação salarial entre homens e mulheres para mesmo cargo, políticas antiassédio, jornadas de trabalho flexíveis, e assim por diante. Movimentos como esses tendem a envolver desafios e gerar resistências das equipes e grupos gestores. Portanto, contar com orientação especializada pode contribuir com esse processo.

■ **Revisão dos mecanismos institucionais:** repensar os dispositivos internos (manuais, vocabulário, espaços de convivência, cadeia de fornecedores etc.) para aumentar a retenção de profissionais mulheres.

■ **Definir indicadores para olhar esse tema periodicamente:** além de um movimento inicial de implementação de mudanças organizacionais, é importante que os institutos e fundações se mantenham atentos às questões de gênero e acompanhem o desenvolvimento e efeitos das iniciativas propostas.

**3** CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

**D** Equidade de gênero no mercado de trabalho



### FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO DE MULHERES

Qualificar a situação e ampliar a chance de sucesso de empreendimentos individuais ou grupos produtivos formados por mulheres também pode ser uma possibilidade de atuação de organizações do ISP, interessadas em diversificar as alternativas de autonomia financeira de mulheres, com a preocupação de garantir a elas condições dignas e sustentáveis de trabalho. Nessa linha, podem ser desenvolvidas capacitações, mentorias e assessorias técnicas para as mulheres empreendedoras, em especial com foco em gestão (de pessoas, financeira, contábil) e na estratégia do negócio (comunicação, vendas, desenvolvimento de produtos, etc.). Outras iniciativas interessantes podem estar voltadas à dimensão humana, ao acolhimento emocional e à ampliação do capital social dessas mulheres, por exemplo, por meio da criação de redes de apoio ou outros espaços para troca de experiências e ampliação das redes de relacionamento (como hubs, laboratórios etc.).

## inspire-se!

### **INICIATIVA DE GESTÃO DE EMPREENDIMENTOS POPULARES DO CONSULADO DA MULHER**

Voltado ao empreendedorismo feminino, o Instituto Consulado da Mulher é uma organização fruto de uma ação social da marca Consul, que atua com foco na capacitação e acompanhamento de “nano” empreendedoras, mulheres que, em sua maioria, não tiveram oportunidade de terminar os estudos e que vivem em locais socialmente vulneráveis.

Com a intenção de fortalecer a confiança dessas mulheres, para que elas se sintam capazes de empreender ou de ampliar seus negócios e gerar renda, a organização utiliza uma metodologia de gestão de empreendimentos populares, desenvolvida pelas próprias empreendedoras assessoradas, junto a equipe do Consulado da Mulher e alunos da empresa júnior pública da Fundação Getúlio Vargas. O processo de assessoria inclui apoio na criação e elaboração de plano de negócios, oficinas e treinamentos sobre áreas específicas para o negócio (como formação de preços, público alvo, controles financeiros, etc.), um investimento (que consiste na doação de eletrodomésticos da Consul e de recursos pontuais para melhoria do negócio) e acompanhamento das mulheres empreendedoras (visitas aos empreendimentos para planejamento de ações e análise de resultados).

## inspire-se!

### **ENTUSIASTA, UMA ESCOLA DE NEGÓCIOS PARA MULHERES ARTESÃS DA REDE ASTA, COM APOIO DA FUNDAÇÃO VOLKSWAGEN**

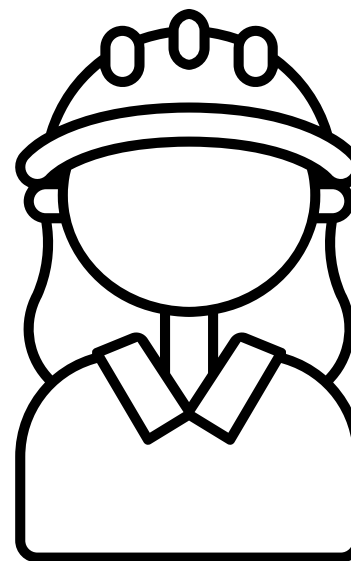
A Rede Asta é um negócio social fundado em 2005 voltado para o fomento ao empreendedorismo de artesãs, com foco na criação e desenvolvimento de soluções sustentáveis e criativas de reaproveitamento de resíduos.

Em 2016, o projeto “Costurando o Futuro” foi criado a partir de uma parceria com a Fundação Volkswagen, com a intenção de reaproveitar as sobras de uniformes, dos cintos de segurança e de tecido automotivo usados pela Volkswagen, criando um portfólio de presentes corporativos que pudessem ser revendidos e gerando renda para as costureiras atendidas pelo projeto.

Diante do acúmulo de conhecimentos da Rede Asta a partir do investimento em vendas de produtos artesanais brasileiros, foi criada a Entusiasta, uma Escola de Negócios voltada a mulheres artesãs, com a intenção de contribuir com a sua organização e habilidade comercial - formalização de seus negócios, articulação em rede entre elas, gerenciamento, comunicação e vendas. O início desse novo projeto contou o apoio da Fundação Volkswagen, que fomentou a formação da rede de empreendedoras para 17 grupos produtivos.

## **E** Sensibilização da sociedade e mudança cultural para a equidade de gênero

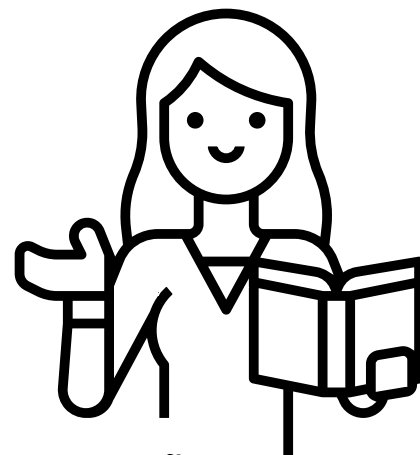
Um campo de atuação transversal a todos os outros inclui iniciativas que busquem dar visibilidade aos padrões de exclusão que atingem as mulheres. Considerando que, em nossa sociedade, as desigualdades de gênero são estruturantes, suas manifestações nas formas como nos organizamos e nos relacionamos são naturalizadas e amplamente aceitas. Assim, mostrar como as mulheres ocupam espaços restritos de poder, material e simbólico, e todas as implicações desse cenário, é um passo fundamental na busca por uma sociedade com mais equidade. Nessa linha, alguns direcionamentos para institutos e fundações interessados em contribuir com o processo de mudança cultural em relação às questões de gênero são identificados a seguir.



### **DESCONSTRUÇÕES CULTURAIS PARA EQUIDADE GÊNERO**

Uma primeira possibilidade de atuação envolve a dimensão simbólica, relacionada aos estereótipos de gênero, em especial no sentido de ampliação da visibilidade e representatividade de mulheres em áreas nas quais são tradicionalmente excluídas e de desconstrução de visões machistas reproduzidas culturalmente. Para tal, é possível desenvolver narrativas que fortaleçam a identidade e equidade de gênero, por

meio de campanhas de comunicação, programas educativos, projetos culturais - relacionados à produção artística, literária e musical feita por mulheres ou que abordem as questões de gênero - ou, ainda, ações de incentivo e reconhecimento a meninas e mulheres com atuação de destaque em áreas do conhecimento ou profissionais que, em geral, são ocupadas por homens (como as exatas ou a política, por exemplo).



### PRODUÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO

Para ampliar a compreensão social e fomentar o debate público em torno das questões de gênero, tem sido de grande importância a produção de pesquisas e outros estudos que contribuam para ampliar e aprofundar informações e conteúdos sobre temáticas como violência contra a mulher, concepções dos homens sobre papéis e relações de gênero, mulheres no mercado de trabalho, e assim por diante. As organizações do ISP podem financiar pesquisas que estiverem sendo desenvolvidas por universidades ou centros de pesquisas, por exemplo, mas também propor projetos próprios a partir da identificação de lacunas e perguntas em aberto no campo de atuação. Além disso, é importante pensar em estratégias de disponibilização do conhecimento produzido, por meio de publicações, plataformas, eventos e outros meios para que as informações sejam disseminadas e possam influenciar discussões e proposição de soluções para os desafios percebidos.

## inspire-se!

### “ESCOLA DE LIDERANÇA PARA MENINAS” E “A REVOLUÇÃO DAS PRINCESAS”, DA PLAN INTERNATIONAL BRASIL

A Plan International Brasil é uma organização humanitária e de desenvolvimento, que promove os direitos das crianças e a igualdade para as meninas. Seus programas e projetos buscam capacitar e empoderar crianças, adolescentes e suas comunidades, para que adquiram competências e habilidades que os/as ajudem a transformar suas realidades. Estão organizados em torno de três eixos: progredir (que tem como foco a prevenção da violência baseada em gênero); liderar (ampliação da participação e influência das meninas nas decisões públicas e de seu papel de agente de mudança); e decisão (sobre os próprios corpos e vidas). Com foco mais voltado à questão da representatividade e mudanças culturais, dois projetos podem ser destacados:

A Escola de Liderança para Meninas se propõe a apoiar o empoderamento das meninas para a prevenção das violências baseadas em gênero, desenvolvendo suas habilidades para a vida, seus conhecimentos sobre seus direitos e incentivando sua participação cidadã. A “Escola” tem duração de quase 80 horas, que incluem encontros presenciais semanais e visitas a espaços como a assembleias legislativas, ao ministério público e prefeituras. A organização também criou o portal Meninas Líderes, um espaço virtual que permite o acesso a conhecimento, a troca de opiniões e a participação de grupos de discussão em diversos assuntos relacionados ao empoderamento feminino. Este projeto é desenvolvido com a doação de pessoas físicas e com recursos provenientes de parcerias e da venda de produtos (em São Paulo conta com o financiamento da Fundação Mapfre).

Já a Revolução das Princesas é uma coleção de livros infantis, que são releituras de histórias clássicas – com o Rapunzel, Pequena Sereia, Aurora ou Cinderela –, com a intenção de atualizá-las para que as princesas assumam um papel de heroínas corajosas, fortes e que salvam os príncipes (que precisam de ajuda). Para a produção dos livros, foram convidadas escritoras e ilustradoras de destaque, que propuseram as novas narrativas para cada história. Os livros são vendidos no site da organização (com o recurso gerado revertido a outros projetos voltados à equidade de gênero), mas, também, doados para escolas e bibliotecas.

## inspire-se!

### PLATAFORMA DIGITAL COM DADOS SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES, UMA PARCERIA ENTRE INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, INSTITUTO AVON E ONU MULHERES

Realizada pelo Instituto Patrícia Galvão, com apoio do Instituto Avon e da ONU Mulheres, a plataforma digital Violência contra as Mulheres em Dados reúne pesquisas e dados recentes relacionados às violências contra as mulheres no Brasil – com foco na violência doméstica, sexual e online, no feminicídio e na intersecção com o racismo e a LGBTTFobia. A iniciativa busca proporcionar

informações e análises que contribuam para identificar tendências relevantes estatisticamente e essenciais para decodificar a complexidade da violência contra as mulheres no Brasil, gerando insumos para exigir respostas do Estado e da sociedade e construir meios para as transformações necessárias.

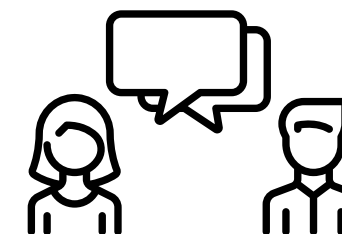
O Instituto Patrícia Galvão é responsável por projetar a plataforma, assim como pelo monitoramento e curadoria de seus dados; já o Instituto Avon busca potencializar a utilização da plataforma, em especial para qualificar o debate no setor público e privado sobre questões críticas relacionadas à violência contra as mulheres no Brasil.

## inspire-se!

### PESQUISA SOBRE O IMPACTO DOS ESTEREÓTIPOS NA EQUIDADE DE GÊNERO DA UNILEVER

Com a intenção de entender como as convenções sociais interferem no desenvolvimento econômico da mulher, a Unilever realizou, em parceria com a The Female Quotient (TQF), o estudo “The Unstereotyped Mindset” (“Pensamento Livre de Estereótipos”), que envolveu mais de 9 mil pessoas em oito países de diferentes continentes (dentre eles, o Brasil). A pesquisa mostra que os estereótipos de gênero, as convenções sociais e os vieses inconscientes são os principais obstáculos para acelerar o processo de igualdade entre homens e mulheres e, ainda, sugere que é preciso repensar a divisão de trabalho doméstico, rever as atitudes no mundo dos negócios e revolucionar a comunicação de marcas e produtos.

O tema deste estudo já vinha sendo trabalhado pela Unilever em ações voltadas para dentro e para fora da empresa – por exemplo, no movimento #Unstereotype, um compromisso global para combater os estereótipos na comunicação das suas marcas.



### DESENVOLVIMENTO DE INICIATIVAS DE COMUNICAÇÃO

Voltado tanto para homens como para mulheres, o apoio ou realização de campanhas sobre temas relacionados à equidade de gênero em veículos tradicionais de comunicação ou nas redes sociais, pode ser um caminho interessante de atuação do ISP. Nesse sentido, uma estratégia interessante é apoiar veículos, coletivos de comunicação e grupos de mídia de mulheres.



## inspire-se!

### **REVISTA AZMINA, APOIADA PELA OPEN SOCIETY FOUNDATION**

O *AzMina* é um instituto sem fins lucrativos que desenvolve jornalismo, tecnologia e informação contra o machismo. Com a missão de promover a equidade de gênero por meio da informação e da educação, considerando especificidades de raças, classe e orientação sexual, a organização produz uma revista digital, um aplicativo de enfrentamento à violência doméstica, além de campanhas, palestras, eventos e consultorias.

A Revista *AzMina* é mantida com doações de pessoas físicas e também de fundações privadas nacionais e internacionais, dentre as quais estão a *Open Society Foundation*.

## ENGAJAMENTO E ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA REFLEXÃO SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO



Em uma perspectiva de mudança cultural rumo à equidade de gênero, é fundamental o envolvimento dos homens. O machismo não é, e não pode ser visto, como um “problema das mulheres”; muito pelo contrário, os homens precisam começar a se entender como parte de um problema complexo e estruturante da nossa sociedade para também se verem como parte das soluções para enfrentá-lo. Assim, um caminho de atuação extremamente relevante e que vem ganhando destaque envolve iniciativas direcionadas ao diálogo com e entre homens. Nessa linha, é importante que a abordagem utilizada busque instalar espaços de transformação para as masculinidades, enfatizando o papel dos homens como agentes de mudança e utilizando linguagem

## inspire-se!

### **GÊNERO E NÚMERO, APOIADA PELA FORD FOUNDATION**

A *Gênero e Número* é uma startup e organização de mídia independente voltada a dar visibilidade a dados e evidências relevantes para o debate sobre equidade de gênero, em especial por meio da produção jornalística baseada em fatos e dados abertos. Valorizando a inovação nas práticas e na forma de se relacionar com as audiências, o trabalho abarca plataformas online e presenciais e formatos diversos para expandir debates e narrativas. A iniciativa é apoiada pela *Ford Foundation*.

humanizada e estratégias voltadas ao acolhimento e equilíbrio emocional – sem cair em tons acusatórios que acabam por afastar os homens desse debate. Mais especificamente, nessa linha de atuação, é possível desenvolver ou apoiar campanhas, grupos reflexivos e outros projetos de transformação das masculinidades, em especial nas periferias. No atual momento, há muitas iniciativas desse tipo sendo criadas, porém sem apoio, estruturação ou recursos financeiros. Dessa forma, as organizações do ISP podem potencializar esse movimento, criando fundos específicos voltados à transformação das masculinidades e fortalecendo a gestão e escala desses projetos (financiando encontros e debates para que ampliem sua quantidade e alcance territorial, em especial para que cheguem a comunidades e periferias).

## inspire-se!

### **MOVIMENTO ELESPORELAS (HEFORSHE), DA ONU MULHERES**

Desenvolvido como uma estratégia global, o *Movimento ElesPorElas (HeForShe)*, da ONU Mulheres, tem como objetivo engajar homens e meninos para novas relações de gênero sem atitudes e comportamentos machistas. Dessa forma, o projeto propõe a difusão de mensagens voltadas para a equidade de gênero a partir da voz dos homens, de modo a ampliar este debate.

Utilizando estratégias de educação, sensibilização e conscientização, este movimento reforça uma abordagem inclusiva, ao convocar homens e meninos como parceiros. A meta ousada é garantir o compromisso de 1 bilhão de homens apoiando a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, começando com uma mensagem positiva simples e rumo ao envolvimento mais profundo por meio da adoção de medidas específicas que contribuam para a mudança social. Os homens podem aderir ao movimento por meio de interações online e da participação em eventos rurais e urbanos e suas histórias são reunidas e compartilhadas para inspirar outros a seguirem o mesmo caminho.

Dentro do projeto, há a proposta dos eventos da *Barbearia*, que buscam incentivar homens e meninos a um maior entendimento sobre como a desigualdade limita a capacidade de indivíduos, negócios e comunidade de alcançar a plenitude de seu potencial humano, econômico e social. Esses encontros fornecem aos participantes diversas ferramentas para lidar com essa desigualdade e se tornarem agentes de mudança, assumindo responsabilidade pelas suas ações a partir de seu próprio comportamento. A iniciativa disponibiliza um kit de ferramentas com o passo-a-passo para quem quiser mobilizar homens e meninos em eventos como estes.

## inspire-se!

### **PESQUISA E DOCUMENTÁRIO “O SILÊNCIO DOS HOMENS”, DO PAPODEHOMEM EM PARCERIA COM ONU MULHERES, NATURA HOMEM E RESERVA**

Uma iniciativa liderada pelo Instituto PdH – braço de pesquisa do site *PapodeHomem* – e da *Zooma Inc.*, com apoio institucional da *ONU Mulheres* e viabilizada pela *Natura Homem e Reserva*, a pesquisa “O Silêncio dos Homens” escutou mais de 40 mil pessoas no país inteiro com a proposta de compreender o que é ser homem no Brasil, incluindo as dores, qualidades, omissões e processos de mudanças relacionadas às masculinidades. O estudo também se desdobrou em um *documentário*, que leva o mesmo título.

Além da disponibilização de toda a base de dados, o projeto ainda inclui, com acesso gratuito, um livro-ferramenta com mapeamento das principais iniciativas que trabalham com a transformação das masculinidades e um guia de como criar um grupo de homens. A iniciativa é passo importante na aspiração do *PapodeHomem* de criação de grupos de transformação das masculinidades – espaços que encorajem homens a acessarem seus sentimentos e assumirem a responsabilidade por um futuro mais igualitário, saudável e benéfico – em todos os municípios do país.

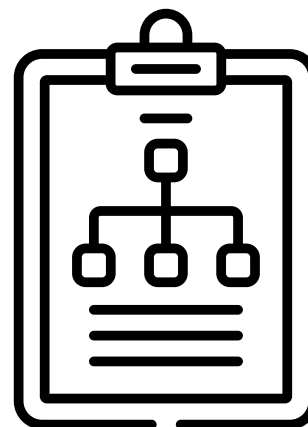


# 4

## RECOMENDAÇÕES FINAIS PARA ATUAÇÃO DO ISP

COMO É POSSÍVEL  
INFERIR DA SEÇÃO  
ANTERIOR, AS  
POSSIBILIDADES DE  
ATUAÇÃO DO ISP NO  
TEMA DE DIREITOS  
DAS MULHERES SÃO  
DIVERSAS E,  
EM SÍNTESE,  
INCLUEM LINHAS DE:

- Reconhecimento de pessoas, projetos inovadores e organizações referenciadas por suas atuações na promoção e defesa dos direitos das mulheres;
- Apoio financeiro e institucional a iniciativas de mulheres;
- Iniciativas educativas ou comunicativas (voltadas a profissionais que atuam nos serviços públicos, ao mundo corporativo e à sociedade em geral);
- Mudanças institucionais para inclusão e criação de oportunidades para mulheres em espaços nos quais são tradicionalmente mais restritos à sua participação (mercado de trabalho, posições de liderança, política, áreas específicas do conhecimento, e assim por diante);
- Produção e disseminação de conhecimento (apoio à pesquisa, disponibilização de dados públicos, sistematização e disseminação de práticas);
- Sensibilização da sociedade para mudanças na compreensão sobre papéis e relações de gênero.



**ALÉM DAS ESTRATÉGIAS ESPECÍFICAS ABORDADAS, ALGUNS DIRECIONAMENTOS GERAIS DE ATUAÇÃO E PONTOS DE ATENÇÃO TRANSVERSAIS PARA A ATUAÇÃO DO ISP NO TEMA DE DIREITOS DAS MULHERES PODEM SER DESTACADOS:**

- O ISP tem um forte potencial de multiplicar conhecimentos existentes e desenvolver ferramentas inovadoras.
- As organizações do ISP dispõem de conhecimento e experiência em diferentes formas de atuação em articulação com outros atores e setores, tendo o importante papel de criar arranjos entre instituições para ampliar a escala e relevância dos resultados alcançados pelas iniciativas sociais.
- As iniciativas privadas têm lugar privilegiado e potente na busca por soluções que contribuam para o desenvolvimento sustentável e o alcance da Agenda 2030: em parceria com o setor público e sociedade civil, o setor privado pode desenvolver mecanismos voltados à construção de uma sociedade mais justa e democrática, inclusive do ponto de vista das relações de gênero.
- A reflexão sobre as questões de gênero ganhou espaço no debate público no período recente, o que traz uma grande oportunidade de atuação, ao mesmo tempo que, em um cenário polarizado, demanda posicionamentos orientados ao diálogo e à construção de pontes.
- Por outro lado, o desenvolvimento de iniciativas nesta temática deve considerar e dialogar com o acúmulo de conhecimentos e experiências do movimento de mulheres no Brasil e no mundo, em um processo histórico de luta pela conquista de direitos e pela equidade de gênero.
- Os temas destacados neste guia – como o enfrentamento à violência contra as mulheres, relações no mercado de trabalho, representatividade ou importância do envolvimento dos homens no debate de gênero, apenas para citar alguns – não esgotam a reflexão sobre as questões de gênero e, tão pouco, as possibilidades de atuação das organizações do ISP interessadas em somar esforços rumo a uma sociedade mais justa e equitativa, em particular no tocante às questões de gênero.



### REFERÊNCIAS

Para acessar as referências dos conteúdos citados neste material, acesse [www.isppor.gife.org.br/referencias-direitos-das-mulheres](http://www.isppor.gife.org.br/referencias-direitos-das-mulheres)



Realização



Correalização

INSTITUTO  
AVON

Fundação  
Tide  
Setubal



Promoção

#AGORA É QUE SÃO ELAS



Acesse [isppor.gife.org.br](http://isppor.gife.org.br)