

NÃO ÀS DIFERENÇAS



Manual de convívio harmonioso e respeitoso
entre pessoas com visões diversas

Cartilha de Gênero, Raça e Diversidade,
do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul



Comitê de Gênero
Raça e Diversidade
do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso do Sul



“...em minha convivência há colegas servidores negros que comentam serem considerados inferiores em virtude da cor da pele e de terem ingressado no serviço público por meio das cotas raciais”

"Mulher grávida aqui não tem vez"

“... pessoas questionam meu tipo de deficiência e falam que isso não era motivo para concorrer pelas cotas”

“... muitos fazem piadas a respeito das cotas de negros e muitas vezes não se reconhecem racistas, como boa parte daqueles que reproduzem este tipo de comportamento.”

“Suposições de que há algum tipo de envolvimento afetivo/sexual entre colegas de trabalho, todas em público, causando constrangimento”

“Em relação à minha religião, já fui constrangido dezenas de vezes”

"Meu chefe controla até quantas vezes os servidores vão ao banheiro. Amedronta e inferioriza, com humilhações, cobranças indevidas”

“Servidor gritando comigo”

“Sou gordo e sofro preconceito por isso.”

“São 'brincadeiras' sobre cabelo enrolado”

“Eu já sofri assédio sexual por parte do meu superior hierárquico”

“A minha deficiência me rendeu o adjetivo de que sou meio servidor”

“Agressão física não, mas psicológica várias vezes, na forma de piadas depreciativas e até mesmo o distanciamento de algumas pessoas, que se recusavam a estar no mesmo ambiente em razão da minha orientação sexual”

“Comentários maliciosos invariavelmente violam a integridade das mulheres”

“Assédio moral, falta de respeito da chefia para comigo, acontece muito”

“Quando engravidei, meu chefe disse que não poderia ter uma funcionária que ficaria 6 meses de licença”

“Ouço muitas 'brincadeiras' no sentido de que eu deveria ser heterossexual por defenderem ser uma questão de escolha”

“Sofro preconceito social, contra pobres”

As citações são fragmentos retirados de pesquisa de opinião aplicada pelo Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, entre os estagiários, servidores e magistrados. As respostas demonstram que o preconceito, o assédio moral, a desigualdade de gênero, o racismo ou a simples visão diversa das pessoas, precisam ser trabalhados. Assim, pensando em um convívio harmonioso e respeitoso, apresentamos este manual.

JÁ PASSOU DA HORA DE FALARMOS SOBRE O TEMA



Primeiro precisamos
desvendar as desigualdades,
então vamos conceituar:

DIVERSIDADE – Significa reconhecer as diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas, raciais ou de gênero.

EQUIDADE – Reconhecimento de que a busca pela igualdade passa pelas diferenças, implicando no tratamento diferenciado às classes e grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos previstos em lei.

ETNIA - Modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela determinada etnia.

GÊNERO - Refere-se a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada.



RAÇA – Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele e tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

IDENTIDADE DE GÊNERO – Refere-se à profunda e sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. De forma objetiva refere-se à transexualidade, à transgeneridade em geral e à cisgeneridade por se referir ao gênero com o qual a pessoa se identifica.

sexo – Refere-se às diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres: nascemos machos ou fêmeas da espécie humana.



ORIENTAÇÃO SEXUAL – É um termo que está relacionado com as diferentes formas de atração afetiva e sexual de cada um. Podendo ser heterossexual ou heteroafetivo: quando uma pessoa se atrai por um gênero diferente do seu. Homossexual ou homoafetivo: quando a atração ocorre entre pessoas do mesmo gênero. Nessa categoria estão as lésbicas (atração e relacionamento entre mulheres) e os gays (afetividade e atração entre homens). Bissexual ou biafetivo: quando a pessoa se sente atraída por ambos os gêneros: feminino e masculino.

MINORIAS – Diz respeito a determinado grupo humano ou social que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante em uma dada sociedade.

ASSÉDIO MORAL é a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

ASSÉDIO SEXUAL é, em sentido estrito, um tipo de coerção de caráter sexual praticado geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado, normalmente em local de trabalho ou ambiente acadêmico.

Sobre a diversidade e a igualdade no ambiente público e privado em que vivemos

SAIBA:

Qualquer local em que, no mesmo espaço, convivem pessoas de significações culturais distintas, nos quais incluem-se mulheres, idosos, deficientes, diferentes raças, com orientações sexuais diversas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Onde existem duas ou mais pessoas, existe diversidade, existe diferença, e nós todos somos diferentes uns dos outros, sobretudo em termos de: **sexo; gênero; idade; grupo étnico/raça; orientação sexual; habilidades físicas e mentais; nacionalidade; nível educacional; estado civil; religião; condição financeira; e experiências vividas que influenciaram nosso pensamento e nossa maneira de ser.**

Nós, os seres humanos, temos a tendência de conviver com pessoas que sejam semelhantes a nós mesmos, junto das quais nos sentimos à vontade e seguros. O

mesmo ocorre nas organizações: apesar de a maioria delas adotar um discurso de que desejam pessoas que ofereçam ideias distintas e inovadoras, na rotina profissional há pouco espaço para se valorizar diferentes identidades. Nem sempre isso ocorre propositadamente e, para que não mais aconteça, é necessária a adoção de ações positivas para reconhecer e promover o valor da diversidade.

Nem sempre nos percebemos expressando o preconceito e a discriminação.

No dicionário, preconceito é qualquer opinião ou sentimento concebido sem exame crítico. Trata-se de um sentimento hostil, assumido em consequência da generalização apressada de uma experiência pessoal ou imposta pelo meio; intolerância. Discriminação é a ação ou efeito de separar, segregar, pôr à parte. Tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais; intolerância, preconceito. No jurídico, ato que quebra o princípio de igualdade,

como distinção, exclusão, restrição ou preferências, motivado por raça, cor, sexo, idade, trabalho, credo religioso ou convicções políticas.

Em tese são suposições ou generalizações sobre padrões comuns de comportamento de pessoas, a partir de similaridades percebidas. É um processo mental rotineiramente realizado pelos seres humanos com a finalidade de simplificar, organizar e facilitar a percepção e a compreensão de mundo.



A NEGAÇÃO

Frequentemente esses aspectos são invisibilizados e negados. As diversas formas de discriminação são institucionalizadas nas organizações por sistemas de opressão social conhecidos como “ismos” – racismo, sexismo, entre outros. Atualmente, com o amplo material disponível sobre o assunto e as diversas ações de combate a essa violência, a realidade é facilmente percebida, comentada e combatida nas organizações. Certo? Não! Errado!

A questão cultural é muito forte e precisa ser mudada

As sociedades contemporâneas foram estruturadas com base no patriarcalismo, que se caracteriza, no âmbito da família, pela, outrora, autoridade e dominação exercidas pelo homem – como cabeça do casal – sobre a mulher e os filhos. Nos primeiros sistemas patriarcais, a autoridade masculina permeava toda a organização da sociedade, a produção, o consumo, a política, a legislação e a cultura, e estava enraizada nos relacionamentos interpessoais, na estrutura familiar e na reprodução sociobiológica da espécie humana.



Também por raízes históricas, oriundas da era colonial e escravocrata, a discriminação racial mantém-se presente e afeta de forma direta a vida dos negros e a maior parte de seus descendentes, em pleno século XXI.

No que tange a homofobia, podemos dizer de forma simplista que é como o racismo e outras formas de intolerância na medida em que as atitudes preconceituosas procuram desumanizar um grande grupo de pessoas, negar a sua humanidade, dignidade e personalidade.

Mas vejamos, se a sexualidade humana envolve aspectos íntimos da personalidade e da natureza interna de cada pessoa, que revelam suas vocações afetivas e desígnios amorosos, encontrando expressão nas relações de desejo e de paixão, então esse assunto não é digno de julgamento ou avaliações.

No rol da desigualdade e da discriminação e preconceito, promovido ao longo da história pelo senso comum e combatido exaustivamente, também estão os deficientes, que tem ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica ou anatômica. Mas podemos estender essa negação para idosos, obesos e até gestantes, que embora tenham um período passageiro nesta condição, sofre diferenciação.

A história nos mostra o terrível preço humano da discriminação e do preconceito. Ninguém tem o direito de tratar um grupo de pessoas como sendo de menor valor, menos merecedores ou menos dignos de respeito.

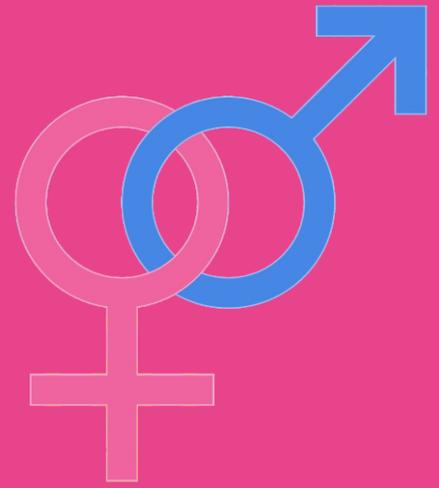
O processo de mudança de uma cultura organizacional é longo e difícil. Enfrentam-se resistências a alterações nas dinâmicas de trabalho estabelecidas, mas é preciso entender que as pessoas são muito diferentes e isso precisa ser respeitado.

ASSÉDIO MORAL

A conduta é abusiva e faz mal, quando você:

- É agredido(a) verbalmente
- Tem problemas de saúde ou recomendações médicas ignorados
- É acusado(a) injustamente
- Sofre constrangimentos
- Recebe tarefas inferiores ou diferentes da suas atribuições
- É humilhado(a), isolado(a), pressionado(a), ameaçado(a) ou perseguido(a).

A mudança está dentro de cada um de nós. Mude!



Assédio Sexual

O assédio sexual não é paquera nem elogio. É uma manifestação grosseira, independente da vontade da pessoa a quem é dirigida e que pode ser configurado como crime, dependendo do comportamento do assediador.

O assédio pode vir de uma atitude verbal ou física, com ou sem testemunhas e não tem um local específico.

Quando uma pessoa tem interesse em conhecer outra, ou elogiá-la, ela não lhe dirige palavras que a exponham ou a façam sentir-se invadida, ameaçada ou encabulada.

Exemplos clássicos são as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte do superior.

não é não

PARA RESOLVERMOS, PRIMEIRO PRECISAMOS NOS CONSCIENTIZAR

Trabalhar sob a égide dos princípios de equidade significa defender o direito de cada trabalhador e trabalhadora, exercer seu pleno potencial e contribuir significativamente para a organização em que escolheu estar, além de realizar-se como pessoa, profissional e cidadã/cidadão.





Como promover a igualdade e fazer a diferença?

Promovendo o respeito à diversidade e à equidade, de forma a combater a discriminação que se baseie em preconceito e envolva distinção, exclusão e preferência que tenham o efeito de anular a igualdade de tratamento ou oportunidades.

Garantindo a acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida em todas as suas instalações, serviços e processos.

Respeitando e ensinando o respeito – converse com seus colegas sobre o respeito com todas as pessoas, independentemente de seu sexo ou de sua orientação sexual.

Seja o exemplo que os colegas esperam ter. As pessoas se espelham nas atitudes. Não faça diferenças, seja a diferença. Eduque os outros. Respeite as escolhas.

Aprenda sobre a igualdade de gênero. Você pode ler artigos acadêmicos sobre o assunto para ter uma visão profissional e objetiva.

Pare de usar expressões que perpetuem valores de gênero. Cuidado com as piadas e expressões sexistas. Atenção com o xaveco e com o cavalheirismo.

Cultive o amor próprio. A diferença sempre está em você.

LEGISLAÇÃO APLICADA



IGUALDADE DE GÊNERO

Principais Normativos:

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Lei Maria da Penha/11.340-06 Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

12.845, de 1.8.2013. Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual.

Decreto 8086/2013 – Institui o Programa Mulher: Viver sem Violência e dá outras providências

Lei nº 13.104, de 9.3.2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei no 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.

Lei nº 13.112, de 30.3.2015. Altera os itens 1o e 2o do art. 52 da Lei no 6.015, de 31 de dezembro de 1973, para permitir à mulher, em igualdade de condições, proceder ao registro de nascimento do filho.

Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico

Lei nº 13.165, de 29.9.2015. Altera as Leis nos 9.504, de 30 de setembro de 1997, 9.096, de 19 de setembro de 1995, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral, para reduzir os custos das campanhas eleitorais, simplificar a administração dos Partidos Políticos e incentivar a participação feminina

Lei nº 13.239, de 30.12.2015. Dispõe sobre a oferta e a realização, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, de cirurgia plástica reparadora de sequelas de lesões causadas por atos de violência contra a mulher

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Convenção sobre os Direitos Das Pessoas com Deficiência (Decreto n º6.949, de 25 de agosto/2009).

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Lei nº 7.853/1989

Lei nº 10.048/2000

Lei nº 10.098/2000

Decreto nº 3.298/1999

Decreto nº 5.296/2004

PESSOAS IDOSAS

Principais Normativos:

- Política Nacional do Idoso: Lei 8.842, de 04 de janeiro de 1994;
- Política Nacional da Saúde do Idoso pela Portaria 1.395/1999 do Ministério da Saúde;
- Estatuto do Idoso: Lei 10.741, de 1º de outubro de 2003.
- Compromisso Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável - Decreto nº 8.110/13; Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas – Junho/15.

IGUALDADE RACIAL

Principais Normativos:

Decreto n 6.261, de 20 de novembro de 2007. Dispõe sobre a gestão integrada para o desenvolvimento da Agenda Social Quilombola no âmbito do Programa Brasil Quilombola, e dá outras providências.

Decreto nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

Lei 11645/2008. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”.

Lei 12.288/2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Lei Nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Lei 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Plano de Ação 2015-2024. Década Internacional de Afrodescendentes da ONU.

PARA A MULHER

Principais Normativos:

Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher,

Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979,

Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002.

Lei Maria da Penha/11.340-06

Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Uma instituição livre de
preconceitos tem mais chances
de ter rendimentos acima da média.

FAÇA A SUA PARTE VOCÊ TAMBÉM!



TRIBUNAL DE JUSTIÇA
PODER JUDICIÁRIO DE MATO GROSSO DO SUL



**Comitê de Gênero
Raça e Diversidade**

do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso do Sul

O Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do TJMS, criado pela Portaria nº 1.347/2018. - Composição: Coordenador Des. Odemilson Roberto Castro Fassa; membros: juíza Helena Alice Machado Coelho, juíza Liliana de Oliveira Monteiro, servidores Renée Medeiros, Carlos Kuntzel, Raphael Vicente Bilinski, Vanessa Vieira, Lorena da Silva de Oliveira, Eva Rosângela de Souza, Ana Carolina Asato Camargo e Paulo César de Oliveira Santos, com os devidos suplentes Anne Klean Alexandra Mendes, Ester Lídia de Oliveira, Gustavo Almeida Pereira, Isabel Cristina De Campos Finelon Pereira, Mariana Gutierrez Sarian Borges (nome: Nivaldo), Luciano Aquino Escobar, Samara Sangali, Zelma Terezinha Garcia Da Costa.

Administração: Des. Paschoal Carmello Leandro (Presidente), Des. Carlos Eduardo Contar (Vice-Presidente), e Des. Sérgio Fernandes Martins (Corregedor-Geral de Justiça), biênio 2019/2020

Edição: Carlos Kuntzel - Secretaria de Comunicação do TJMS



Os conceitos utilizados nessa cartilha foram extraídos das seguintes bibliografias: Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego; Lei 10.244, de 15 de maio de 2001 – art. 216-A; Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios – ONU Mulheres; Cartilha SESI Relações de Gênero na indústria, 2011; Reflexões sobre Diversidade e Gênero, Câmara dos Deputados; WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2007; Voto de ADIN por Omissão 26, Ministro Celso de Mello; Cartilha do Comitê de Gênero e Raça da Chesf; Coretta Scott King (Marion, 27 de abril de 1927 - Playas de Rosarito, 30 de janeiro de 2006); WikiHow como fazer de tudo...; Resolução Administrativa nº03/2017 do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; Portaria PGT nº 1220/2018 do Ministério do Trabalho; Portal JusBrasil, Fonte: Justificando, Wikipedia; Guia do I Seminário Nacional de Diversidade no Serviço Público: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho e Os princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.2006.