

MICROAGRESSÕES DE GÊNERO NO TRABALHO

**8 DE MARÇO
DIA INTERNACIONAL
DAS MULHERES**

O QUE É O MACHISMO?

Machismo é um comportamento que favorece o gênero masculino em detrimento ao feminino, expresso por opiniões e atitudes de diversas formas. Ele coloca as mulheres em posição inferior aos homens e pode vir de pessoas de ambos os sexos, mesmo despercebido, e em qualquer momento da vida. Isso está presente em vários contextos: sociais, econômicos, familiares e até mesmo jurídico. Um exemplo claro é quando falam que menino brinca com carrinhos e meninas com bonecas – ou quando as tarefas de casa são de responsabilidade da mulher da casa. Além disso, hoje se discute também sobre o micromachismo, que são atitudes discriminatórias sutis que acontecem todos os dias nas mais diversas situações.



MICROAGRESSÕES

O QUE SÃO MICROAGRESSÕES?

São comentários, perguntas ou ações dolorosas que questionam ou colocam em validação uma pessoa ou grupo minoritário social. O termo foi cunhado pelo psiquiatra de Harvard, Chester M. Peirce, nos anos 1970.

O QUE É MICROMACHISMO?

Se caracteriza por atitudes de discriminação em relação às mulheres que são perpetuadas de forma cotidiana, de tal forma que podem ser entendidas como normalizadas. Comumente se manifesta através de um conjunto de atitudes e ou comentários preconceituosos em relação à mulher, se apresentando de forma sutil, simulando elogio, buscando intimidade, ou em tom de “piada”.

QUAIS SÃO AS SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE MACHISMO NO TRABALHO?

1. INTERROMPER A FALA – OU MANTERRUPTING

Segundo um estudo da Universidade George Washington, homens costumam falar mais durante reuniões e frequentemente interrompem desnecessariamente suas colegas. Ninguém gosta de ser interrompido, mas essa situação acontece com tanta frequência com mulheres, especificamente no ambiente corporativo, que ganhou um termo próprio: manterrupting. O termo é a junção das palavras man e interrupting (do inglês, homem e interromper, respectivamente) no qual significa, literalmente, interrupções masculinas. Acontece quando um colega homem interrompe a fala de sua colega durante uma reunião ou apresentação e não a deixa continuar a expor sua ideia, atrapalhando a fluidez do raciocínio e prejudicando a exposição ou fala da mulher.

2. EXPLICAR COISAS ÓBVIAS – OU MANSPLAINING

O mansplaining é quando um homem explica a uma mulher um assunto simples ou alguma coisa da qual ela já tem domínio de forma óbvia e didática, subjugando a inteligência da ouvinte. O termo vem do inglês (man, homem e plainer, mais claro) e pode ser traduzido como “homens explicando”. Ele foi criado em 2008 pela romancista Rebecca Solnit após um homem explicar para ela sobre um livro que ela mesma escreveu. O episódio deu origem ao livro “Os homens explicam tudo para mim”.

3. GASLIGHTING

Tática utilizada por uma pessoa para ganhar mais poder através de artimanhas psicológicas, as quais tendem a fazer com que a vítima passe a duvidar de sua própria memória e de sua capacidade de percepção. A pessoa que pratica costuma usar informações distorcidas, inventadas ou devidamente selecionadas e fora de contexto, as quais deixam a vítima desorientada. É muito comum a pessoa que comete o gaslighting culpar a própria vítima quando ela se encontra em confusão mental e sofrimento. Além disso, costumam negar algo que já disseram, mesmo diante de provas. Ainda questionam a veracidade das informações advindas de outras pessoas.



QUAIS SÃO AS SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE MACHISMO NO TRABALHO?

4. REPETIR AS IDEIAS EXPOSTAS DE OUTRA FORMA

Da mesma forma que explicar coisas óbvias a uma mulher subjugua sua capacidade intelectual, explicar suas ideias ao grupo de uma forma “mais didática” também a diminui. Isso porque mostra que, para a ideia ser aceita, ela precisa ser dita por um homem – e muitas vezes acaba levando o crédito por ela também.

5. ROUBAR IDEIAS (E CRÉDITOS)

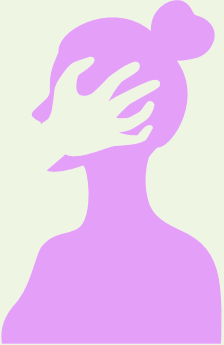
Mulheres têm menor chance de ter suas ideias corretamente atribuídas a elas. Algumas das grandes descobertas e criações da humanidade são creditadas a homens, quando na verdade foram mulheres suas verdadeiras estrelas. Por exemplo, Ada Lovelace escreveu a primeira linha de código para ser processado em máquina em 1843, o que a torna a primeira programadora da história. Porém, seu reconhecimento como pioneira veio após Alan Turing ter referenciado seu trabalho. Dentro do ambiente de trabalho, isso ocorre quando um homem apresenta ideias de sua equipe como se fosse de sua autoria e aceita os créditos por elas, mesmo quando não se envolve na sua execução ou concepção. Também acontece da mulher fazer uma longa explicação e a ideia não ser valorizada até ser defendida novamente por um homem. É apontada como um dos motivos para ainda se ter poucas mulheres nos cargos de chefia.

6. FAZER PIADAS SOBRE TPM OU SOBRE ALGUM ESTEREÓTIPO FEMININO

Quando você fala que a assertividade da sua colega é por causa da TPM (tensão pré-menstrual), está reduzindo os sentimentose comportamentos femininos a hormônios. Também é inadequado tecer comentários relacionando a assertividade dessa mulher ao exercício da sua sexualidade. Isto é uma forma machista de diminuir a voz da mulher, pois a mesma atitude é interpretada de forma diferente quando vinda de um homem.

7. PERGUNTAR SOBRE FILHOS

A criação dos filhos é dever de ambas as partes. Perguntar para uma mulher questões como “quem vai cuidar do seu filho enquanto trabalha?” ou “quem está cuidando dele agora?” só reforçam a ideia machista de que o cuidado da prole é exclusiva da mulher, além de não fazer diferença na avaliação de competências.



QUAIS SÃO AS SITUAÇÕES MAIS COMUNS DE MACHISMO NO TRABALHO?

8. TOCAR AS COLEGAS MULHERES

Homens costumam tocar mulheres em ambientes de trabalho sem que façam o mesmo em relação aos seus colegas homens. São relatados principalmente toques nos braços, enlaces de cintura, abraços sem que sejam em eventos ou situações especiais e toques de cabelos, este último principalmente em mulheres negras. Toque sem permissão ou motivação é invasivo e uma maneira de criar forçadamente intimidade. Mulheres grávidas são constantemente tocadas em suas barrigas sem consentimento. É importante lembrar que embora geste um bebê a barriga ainda é parte do corpo da mulher.

9. UTILIZAR APELIDOS OU SUBSTITUIR O NOME

Chamar uma colega de trabalho por apelidos também cria uma situação forçosa de intimidade. Tão pouco se deve utilizar expressões que parecem carinhosas mas que podem constranger e reduzir a mulher como “minha querida”, “meu amor”, “linda”, “mocinha”.

10. EVITAR COMENTÁRIOS SOBRE O CORPO OU APARÊNCIA DA MULHER

Ainda que sejam “elogios”. No ambiente de trabalho, a aparência, o formato do corpo, as roupas e vestimentas, não compõem o perfil de atribuições exigidas ou esperadas de qualquer profissional. Portanto, tecer comentários sobre estes atributos, ainda que em tom de elogio, é reduzir a capacidade técnica e intelectual feminina em ocupar o seu cargo ou posto de trabalho.

CURIOSIDADE:

Na política, as mulheres ocupam apenas 15% das cadeiras na Câmara dos Deputados.



CONSCIENTIZE SEUS COLEGAS SOBRE O ASSUNTO

Promova eventos internos para falar sobre o assunto, não somente nesta data. É importante conscientizar todos para que o clima do ambiente e seus relacionamentos sejam saudáveis. Também é uma boa prática estabelecer políticas claras sobre assédio e suas penalidades. No fim cabe a todos a mudança que tanto almejamos no ambiente de trabalho, porque elas são feitas de pessoas e para as pessoas. Talvez o problema do machismo no trabalho seja tão enraizado que faz com que ninguém esteja totalmente isento de algum viés, seja em uma “frase pronta” repetida por gerações ou alguma atitude que nunca tenha refletido antes. A transformação acontece quando todos se propõem a mudar.

São muitas as ações que se configuram como micromachismos mas aparecem disfarçadas de gentilezas, como quando se coloca a mulher à frente de uma situação por supostos benefícios que ela tem por ser mulher. Quer um exemplo? Quando o chefe coloca a mulher para cuidar de certo setor pelo fato de considerar que mulheres são mais “delicadas”, “sensíveis” ou até mesmo “mais bonitas” para tal. Dessa relação pode nascer um elogio que não cabe à relação de trabalho, e cair no campo do assédio sexual e moral.

A saúde da pessoa trabalhadora deve ser encarada em sua integralidade, abarcando não apenas a saúde física, mas também psíquica. A exposição frequente e prolongada a situações de microagressões de gênero afeta psiquicamente as mulheres, transformando o ambiente de trabalho em um local hostil e adoecedor.

COMO EVITAR ESSE TIPO DE MACHISMO?

Quando nos sentirmos incomodadas ou presenciarmos situações de "mansplaining" e "maninterrupting" (quando os homens interrompem as mulheres) é importante sempre manifestar claramente o incomodo e se posicionar rapidamente, dizendo "a explicação já foi bem clara, não é necessário a repetição" ou "deixe-me terminar de falar", Os homens também podem ajudar as mulheres em situações desagradáveis, quando identificam um colega de trabalho.

Os homens também podem ajudar as mulheres em situações desagradáveis, quando identificam um colega de trabalho.

Use frases como:

‘Deixe-a terminar de falar’

‘Quero ouvir o que ela tem a dizer’



Em casos de 'elogios', puxar a atenção do sujeito e falar que está sendo inconveniente".

As mulheres podem fazer uma espécie de contra pergunta ao se sentirem atacadas. "Use a frase: deixa eu ver se entendi o que está acontecendo, você está explicando esse assunto com essa riqueza de detalhes novamente? É isso mesmo?".

COMO EVITAR ESSE TIPO DE MACHISMO?

Também é recorrente vincular a posição de uma mulher e o seu sucesso no trabalho a qualquer tipo de vantagem ou superproteção. Para Thaís Estela Faria, especialista em direito empresarial, comentários e atitudes merecem vigilância da empresa. “Frases como ‘ela só está no cargo porque conhece ‘bem’ o ‘chefe’ ou ‘ela deve ser parente de alguém da diretoria’ são comuns e devem ser imediatamente corrigidas e monitorados pelos líderes e colaboradores de sua corporação”.

No caso de piadas sexistas disfarçadas de “humor” pode-se dizer claramente e com calma “Isso não tem graça” ou “Isso parece engraçado para que tipo de pessoa?” ou ainda “não entendi, me explica?”.

O preconceito de gênero pode aparecer de maneiras diferentes no ambiente trabalho e no mundo dos negócios: desde comentários sexistas e atitudes excludentes até as microagressões — caracterizadas como ofensas que são ditas em tom de brincadeira, como se fossem apenas uma piada.



Para mulheres em grupos minoritários, esses casos são exacerbados pelo racismo sistêmico e outros preconceitos que ainda ocorrem em muitos locais de trabalho — mesmo os considerados mais progressistas.

SOBRE O USO DA LINGUAGEM

Na atualidade não existe qualquer sociedade no mundo onde mulheres e homens recebam um tratamento equitativo, pois se constata uma discriminação generalizada para elas em todos os âmbitos da sociedade. Essa discriminação, sustentada unicamente no fato de ter nascido com um determinado sexo (mulher), atravessa categorias sociais como o nível socioeconômico, a idade ou a etnia à que se pertença e se transmite por meio de formas mais ou menos sutis que impregnam nossa vida. Uma das formas mais sutis de transmitir essa discriminação é através da linguagem, pois esta nada mais é que o reflexo de valores, do pensamento, da sociedade que a cria e utiliza. Assim, a língua não só reflete, mas também transmite e reforça os estereótipos e papéis considerados adequados para mulheres e homens em uma sociedade. Pensemos naquilo que tenta transmitir frases cotidianas como “mulher no volante, perigo constante”, “os filhos são o que suas mães fizeram deles”, “em briga de marido e mulher não se mete a colher”, “mulher não fica velha, fica loira”.

Existe um uso sexista da língua na expressão oral e escrita (nas conversações informais e nos documentos oficiais) que transmite e reforça as relações assimétricas, hierárquicas e não equitativas que se dão entre os sexos. Basta ler alguns documentos ou escutar as mensagens telefônicas no serviço público para poder detectar que se continua usando o masculino como linguagem universal e neutra. Nega-se a feminização da língua e ao fazê-lo estão tornando invisíveis as mulheres e rechaçando as mudanças sociais e culturais que estão ocorrendo na sociedade. Tudo isso torna patente à necessidade e à urgência de fomentar o uso de uma linguagem inclusiva para ambos os sexos nas instituições públicas. Em si, a língua não é sexista, embora o seja o uso que dela fazemos.

SOBRE O USO DA LINGUAGEM

A COMUNICAÇÃO NAS INSTÂNCIAS PÚBLICAS.

Da mesma forma que para muitas pessoas o que aparece na televisão é “totalmente certo” e não cabe nenhum questionamento sobre a informação que é oferecida por esse meio, aquilo que é comunicado a partir das instâncias públicas tais como a Administração Estatal, Gabinetes de Secretarias e/ou Assessorias de Comunicação para a maioria é inquestionável. Se a liderança social tem estado durante séculos nas mãos dos homens, as instâncias públicas ao convocar em seus documentos “aos servidores”, “senhores secretários”, “professores”, “cidadãos”, etc. continuam falseando, mediante um uso incorreto da linguagem, a realidade social. Será difícil alcançar uma maior equidade se quando falamos continuamos reproduzindo os esquemas, as formas e os atavismos que historicamente conduziram à marginalização, à exclusão e à discriminação das mulheres, ou seja, a utilização da linguagem para torná-las invisíveis, entre outros métodos.

O PAPEL DA LINGUAGEM NA SOCIALIZAÇÃO DE GÊNERO.

A língua é um fato tão cotidiano que o assumimos como natural, sendo que poucas vezes nos detemos a perguntar-nos o alcance e a importância da mesma. A naturalidade da língua é uma impressão ilusória. A linguagem não é algo natural e sim uma construção social e histórica, que varia de uma cultura para outra, que se aprende e que se ensina, que forma nossa maneira de pensar e de perceber a realidade, o mundo que nos rodeia e o que é mais importante: pode ser modificada. Por intermédio da linguagem aprendemos a nomear o mundo em função dos valores imperantes na sociedade. As palavras determinam as coisas, os valores, os sentimentos, as diferenças. A língua, ao ser o reflexo da sociedade que a utiliza, transmite a ideologia imperante nela, pois reflete e reforça as desigualdades derivadas das discriminações exercidas contra as mulheres por meio do androcentrismo e do sexismo. Segundo Teresa Meana*, “o androcentrismo é o enfoque nas pesquisas e estudos de uma única perspectiva: a do sexo masculino”. Supõe, segundo esta autora, “considerar os homens como o centro e a medida de todas as coisas. Os homens são considerados, assim, os sujeitos de referência e as mulheres seres dependentes e subordinados a eles”.

Ser machista, isto é, compartilhar do pressuposto de que homens devem possuir privilégios em relação às mulheres, não é um pensamento exclusivamente masculino. Por se tratar de uma crença enraizada na cultura da sociedade, crianças são ensinadas desde cedo os diferentes papéis que homens e mulheres podem desempenhar, fazendo com que, ao crescerem, ambos os sexos perpetuem essa ideia. Dessa forma, as mulheres não estão imunes a reproduzir e perpetuar um machismo estrutural.

Cartilha elaborada pelo Núcleo de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão do TRT5:

Sandro Micucci Santos
Adriana Valadares Sampaio
Itana Maria M. Lona

Colaboração e revisão:

Adriana Manta da Silva

(Juíza Substituta e integrante da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT5)