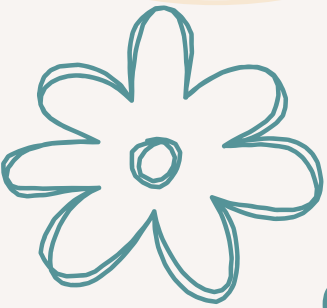


Vamos falar sobre
**VIOLÊNCIAS DE GÊNERO
NO TRABALHO?**

SÉRIE VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NO TRABALHO: -
MULHERES.



O que é a série?



São peças informativas construídas pela **Equipe Psicossocial e Divisão de Bem Estar e Qualidade de Vida no Trabalho - NUGASST** que visam refletir sobre algumas formas de violências que ocorrem no ambiente de trabalho.

*Sinalizamos que esse conteúdo pode trazer alguns gatilhos, especialmente para pessoas que já sofreram as violências elencadas. Nesses casos, considerando importante, a equipe Psicossocial do NUGASST se coloca à disposição para acolhê-la/o/e.



Já ouviu falar em mansplaining, manterrupting, bropropriating e gaslighting?



São conceitos que, mesmo em outro idioma, nos ajudam a nomear e categorizar situações bastante recorrentes no nosso dia a dia, **muitas vezes naturalizadas ou despercebidas.**

Tratam-se de termos específicos para descrever situações comuns no ambiente de trabalho.

Nomear gera conscientização e visibilidade, auxiliando nas estratégias de enfrentamento.



*Ao utilizamos a palavra homem nas peças seguintes, nos referimos aos homens cisgênero, que são os principais responsáveis por cometer as atitudes mencionadas, já quando nos referimos às mulheres, estamos considerando tanto as mulheres cisgênero quanto as mulheres transgênero.



1

MANSPPLAINING

#explicação de coisas óbvias

man (homem)+ splaining (explicação).

Explicações desnecessárias sobre coisas óbvias. Descreve o comportamento quando um homem pressupõe que a mulher não é capaz de saber sobre algo ou acredita que entende mais do que a mulher, mesmo ela sendo especialista no assunto em questão.



“Entreguei meu projeto de programação ao professor e um colega veio explicar como funcionava o código. Eu criei o código”.

“eu já passei por situação de homem querer me explicar sobre menstruação”

1

MANSPAINING

#explicação de coisas óbvias

Por que devemos considerá-las como situações sexistas/machistas?

Mas, não seriam atitudes de gentileza ou ajuda?

Não. São explicações que colocam a mulher em posição de inferioridade intelectual, mesmo em assuntos que ela domina, trabalha ou estuda.

Existem algumas ideias equivocadas por trás do Mansplaining



As mulheres precisam de atitude protetorista

**

As mulheres são intelectualmente inferiores ou não são capazes de entender certas coisas

Tentativa de indução de comportamento nas mulheres

**

Alguns assuntos não são de interesse ou da capacidade de mulheres

2

MANTERRUPTING

interrupção da fala

man (homem)+ interrupting (interromper).

São interrupções desnecessárias e constantes feitas durante a fala de uma mulher, impedindo que ela conclua sua linha de raciocínio.

O manterrupting geralmente antecede a ação do mansplaining e por isso, são consideradas práticas associadas.

“Uma docente/pesquisadora está apresentando algo relacionado ao tema de sua pesquisa e um colega a interrompe constantemente para fazer considerações que ele avalia pertinentes sobre o tema sem permitir que a mesma conclua seu raciocínio. Muitas vezes sem ser, inclusive, sobre a sua área de conhecimento”.



3

BROPRIATING

#apropriação de ideias

Bro, brother (mano)+ appropriating (apropriação).

Apoderar de ideias, pesquisas, realizações, serviços, produtos, etc de uma mulher, expressados ou realizados por ela, sem dar-lhe os devidos créditos.

Ao lado do mansplaining e do maninterrupting, silencia, agride emocionalmente as mulheres, gerando invisibilidade diante de suas próprias realizações.

Sua ideia soa bem melhor quando sou eu que estou dizendo



Importante destacar que **não se tratam de situações onde exista o diálogo, a troca de experiências e conversas pautadas no respeito mútuo**, mas sim de situações que indicam a invalidação de mulheres, seja de forma consciente ou não.

3

BROPRIATING

#apropriação de ideias



“No ambiente de trabalho, quando um homem apresenta ideias de sua equipe como se fosse de sua autoria e aceita os créditos por elas, mesmo quando não se envolveu na sua execução ou concepção”.



“Quando uma mulher faz uma longa explicação e a ideia não é valorizada até ser defendida novamente por um homem. O que é apontado como um dos motivos para ainda se ter poucas mulheres nos cargos de chefia”.



4

GASLIGHTING

#manipulação psicológica

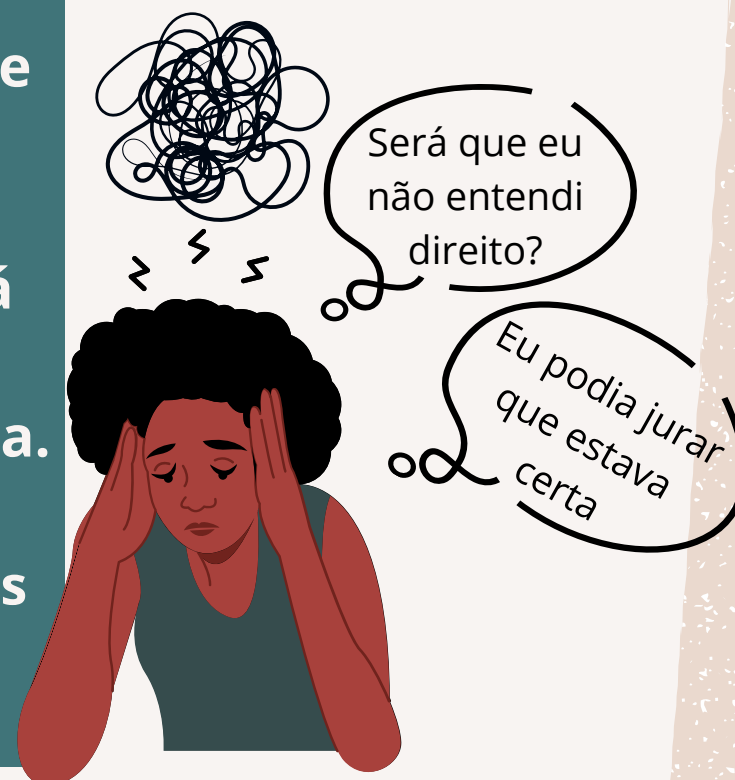
originou-se da peça teatral "Gas Light" (1938) - luz a gás ou à meia luz, em tradução literal

Prática de manipulação entre duas pessoas ou mais, envolvendo a distorção de verdades ou falsificação de fatos ou informações e manipulação de eventos em benefício de quem manipula.

Considerado um tipo de abuso psicológico.

Provoca dúvidas, levando a vítima a questionar sua própria sanidade mental e sua capacidade de discernimento, achando que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, quando está certa.

Pode ocorrer em diferentes tipos de relacionamentos.



4

GASLIGHTING

#manipulação psicológica



Apesar desse comportamento afetar homens, mulheres e pessoas não binárias, as mulheres são as maiores vítimas desse tipo de manipulação.

O gaslighting ocorre de **modo intencional e sistemático**, com objetivos de manipulação para determinadas finalidades. Sua identificação por vezes é difícil por ser uma prática que é invalidada e desacreditada pela própria pessoa que a comete.

A manipulação pode ocorrer:

De forma verbal:

“Eu nunca disse isso!”

“ Não tive essa intenção”

“Você está exagerando”

“Você é muito sensível”.

“Você não aguenta uma piada?”

“Você é a única pessoa com quem tenho esses problemas.”

De forma

comportamental:

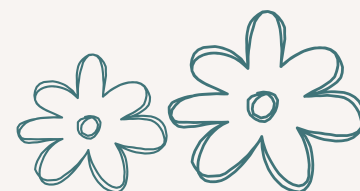
Tratamento de silêncio, vitimização, agir normalmente ou com indiferença como se nada tivesse acontecido, esquivar-se ou adiar de falar sobre o que aconteceu.

IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E NA VIDA, ESPECIALMENTE DAS MULHERES



Algumas das consequências mais frequentes dos diferentes tipos de violência são:

- Distorção da realidade; sensações e sentimentos negativos quanto à autopercepção: insegurança, diminuição da autoestima e da autoconfiança;
- Medos generalizados, sensação e/ou crença de inferioridade;
- Dificuldades e problemas nas relações interpessoais;
- Tendência a desacreditar das próprias potencialidades, dúvidas quanto às qualidades e competências, sentimento de frustração;
- Esquiva, fuga, silenciamento ou embates que geram desgastes e sofrimentos;
- Menos oportunidades de ocupar espaços de gestão e liderança;
- Estagnação profissional/desvalorização feminina;
- Menor remuneração no desenvolvimento de atividades idênticas àquelas realizadas pelos homens cisgêneros.



o que a Universidade
pode fazer para prevenir
e enfrentar?



Criar uma política institucional de enfrentamento às diversas formas de violência - comitê sobre diversidade, canais de comunicação, normativas internas para coibir tais práticas



Promover espaços de capacitação, informação e diálogo que tratem dessas temáticas e de outras formas de violência



Orientar e divulgar sobre os meios e canais já existentes de denúncia e apoio que estimulem uma cultura de não violência institucional



Estar atenta às práticas sexistas recorrentes nos diversos espaços da instituição



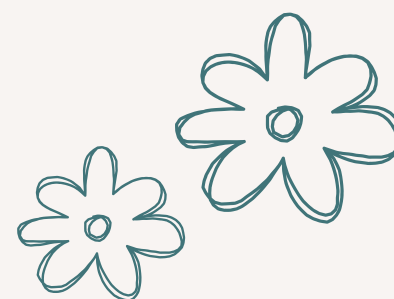
Criar uma rotina de feedbacks e diálogos pelos/as/es gestores/as/ies diretamente com suas equipes, principalmente ao tomar conhecimento de alguma situação.

o que podemos fazer individualmente para prevenir e enfrentar?



**Reconhecer que fazemos suposições sexistas sem perceber;
Evitar piadas, brincadeiras e comentários e expressões machistas;**

Homens que identifiquem práticas machistas de seus pares devem sinalizar a estes a necessidade de repensarem suas práticas e também buscar e se apropriar de conteúdos (como filmes, séries, realizar leituras, dentre outros) com representações mais plurais de mulheres e outros grupos.





Falar sobre o assunto é um bom começo!



Romper o silêncio não é fácil, mas é necessário!

As vítimas dessas diversas formas de violência podem procurar espaços de fortalecimento para, na sequência e/ou concomitantemente, buscar ações que lhe assegurem o rompimento com a situação e outras garantias.

O enfrentamento é trabalho de formiguinha: compartilhe informações e, caso já tenha vivenciado uma situação assim e está confortável para falar sobre o assunto, converse com outras mulheres e, se possível, **denuncie à Ouvidoria da Instituição.**



O NUGASST pode ser um desses espaços de rede de apoio e contribuição para o fortalecimento das/os/es servidoras/es/ies nessas situações, além de colaborar com estratégias de mudança da cultura institucional. Se precisar, entre em contato.



Gostou do conteúdo?

Então...



curta



comente



compartilhe



salve

Tem sugestão de tema? manda um e-mail para:

qualidadedevida@progep.ufrb.edu.br

Necessita de apoio/suporte/orientação sobre o que foi abordado?
entre em contato com o e-mail:

psicossocial@progep.ufrb.edu.br

Fique ligado/a/e! Em breve falaremos sobre os assédios no ambiente de trabalho.

Juntas/os/es podemos construir uma UFRB mais fortalecida!