



# **WEBINAR AUTONOMIA E PROTEÇÃO ÀS MULHERES**

**IMPLEMENTAÇÃO DO DECRETO Nº 11.430/2023**

**ANANÇOS LEGAIS PARA PROMOVER AUTONOMIA E PROTEÇÃO ÀS  
MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

**ANA TERESA IAMARINO  
ESPECIALISTA EM ENFRENTAMENTO À VIOLENCIA CONTRA MULHERES E MENINAS  
ONU MULHERES**

## CONTEXTO

- A violência contra as mulheres e meninas é uma **violação de direitos humanos mais prevalentes e generalizadas no mundo** e, portanto, afeta todas as dimensões de suas vidas.
- Requer **abordagens interseccionais** - elementos como raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, status migratório e até mesmo a nacionalidade ou o território em que essas mulheres vivem podem se somar, afetando o acesso pleno aos direitos humanos.
- Violência é um **desafio superável e possível de ser prevenido**.
- Apesar do progresso significativo nas últimas décadas no que concerne à legislação e às políticas públicas, **o Brasil continua a registrar taxas extremamente altas de violência contra mulheres e meninas**.







## DADOS SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

- Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), ao longo de **2022, 28,9% das mulheres relatam ter sido vítima de algum tipo de violência ou agressão**, ou seja, cerca de 18,6 milhões de mulheres de 16 anos ou mais, o que representou um crescimento de 4,5 pontos percentuais em relação ao ano anterior.
- De acordo com o IPEA, o Brasil tem cerca de **822 mil casos de estupro a cada ano, dois por minuto, sendo que apenas 8,5% dos crimes são registrados pela polícia e 4,2% pelo sistema de saúde.**
- Em 2022, **a cada 6 horas, uma mulher foi vítima de feminicídio no Brasil**, com um total de 1.410 mulheres assassinadas em razão de gênero.
- A misoginia está entre **os crimes de ódio** que tiveram o maior aumento de denúncias em 2022 na Central Nacional de Denúncias (CND) da Safernet - **um aumento 251% em relação a 2021.**



## DADOS SOBRE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

- No Brasil, **35 mulheres foram agredidas física ou verbalmente por minuto** e cerca de 51 mil mulheres sofreram violência diariamente no Brasil em 2022. A Pesquisa “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2023” , realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e Data Folha, aponta que:
- Quanto ao perfil das vítimas, a **maioria são mulheres negras** (65,6%), com idade entre 16 e 34 anos (30,3%) e **mais da metade moram em cidades do interior**;
- A **maioria dos casos de violência mais grave sofrida foram praticadas por ex-cônjuges, ex-companheiros ou ex-namorados** (mais de 31%).





5.1

**acabar com todas as formas de  
discriminação contra todas as  
mulheres e meninas em toda parte**

## GÊNERO E DESIGALDADES

- **Gênero** - Ao utilizar a classificação de gênero os estudos passam a demonstrar que **as condições e experiências de ser homem e ser mulher** não são fixas, mas **mediadas pela cultura e pelo sistema sócio-político dominante** e, portanto, são **passíveis de transformação**.
- **Papéis sociais de gênero** - São comportamentos aprendidos em uma sociedade, comunidade ou grupo social, através dos quais as pessoas desde muito cedo são **condicionadas para desempenhar certas atividades e ter comportamentos e atitudes** consideradas como masculinas ou femininas.
- **Aspecto relacional** - Refere à forma como esses comportamentos e atitudes são organizados e atribuídos ao **masculino e feminino** de modo que não se referem a homens ou mulheres individualmente, mas às relações que são estabelecidas entre eles.



## GÊNERO E DESIGALDADES

**Desigualdade de gênero** - a forma como homens e mulheres são **socializados** e as definições e compreensões de feminilidade e masculinidade estabelecem as suas **posições de poder e controle** relativos em casa e na sociedade.

**Desigualdade de gênero e violência** - A **violência contra mulheres** e meninas está relacionada com a sua **falta de poder e controle**, bem como com as **normas sociais que prescrevem os papéis dos homens e das mulheres** na sociedade que naturaliza e toleram o abuso.

**acabar com todas as formas de  
discriminação contra todas as  
mulheres e meninas em toda parte**



Foto: ONU Mulheres/Caitlin Clifford

# VIOLÊNCIA BASEADA NO GÊNERO

## Violência contra Mulheres e meninas

As Nações Unidas definem violência contra as mulheres como *“qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, quer ocorra na vida pública ou na vida privada”* (Resolução 48/104 da Assembleia Geral, Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1993).

- **Violência baseada no gênero** - refere-se à violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu gênero e às expectativas dela ou seu papel em uma sociedade ou cultura.
- A violência baseada no gênero **realça a dimensão de gênero deste tipo de atos, ou seja o estatuto subordinado das mulheres na sociedade e a sua maior vulnerabilidade à violência.**

Foto: ONU Mulheres





eliminar todas as formas de violência  
as mulheres e meninas nas esferas pú  
das, incluindo o tráfico e exploração  
e de outro

# TIPOS DE VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

- assédio moral
- assédio sexual
- violência institucional
- tráfico de mulheres
- violência on-line/cibernética/na internet
- violência política de gênero
- feminicídio
- Estupro
- Cárcere privado (impedimento para sair de casa ou do trabalho – trabalhadoras domésticas)
- violência doméstica e familiar;





eliminar todas as formas de violência  
as mulheres e meninas nas esferas pú  
das, incluindo o tráfico e exploração  
e de outro


## VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA MULHERES

- As Nações Unidas definem violência contra as mulheres como “qualquer ato de violência baseada no gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade , quer ocorra na vida pública ou na vida privada” (Resolução 48/104 da Assembleia Geral, Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1993).
- Segundo o artigo 5º da Lei 11.340/2006, Lei Maria da Penha, violência doméstica e familiar contra as mulheres é **qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, bem como dano moral ou patrimonial.**

# VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA MULHERES

Segundo o artigo 7º da Lei Maria da Penha, **são formas de violência doméstica e familiar contra a mulher**, entre outras:

- **violência física** - qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
- **violência psicológica** - qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação




eliminar todas as formas de violência  
as mulheres e meninas nas esferas pú  
das, incluindo o tráfico e exploração  
e de outro



# VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA MULHERES

- **violência sexual** - qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;
- **violência patrimonial** - qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
- **violência moral** - qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.



eliminar todas as formas de violência  
as mulheres e meninas nas esferas pú  
das, incluindo o tráfico e exploração  
e de outro

# ROMPENDO O CICLO DE VIOLÊNCIA – A AUTONOMIA ECONÔMICA

- **Autonomia econômica** - uma das portas para o rompimento com os ciclos de violência.
- Além de garantir a **própria renda**, é preciso que as mulheres tenham liberdade e **condições favoráveis para escolher sua profissão, planejar seu futuro**, ter tempo para lazer, autocuidado, descanso, socialização e formação.
- Essa autonomia passa pela **inserção das mulheres no mercado de trabalho**, em condições formais e decentes, e também pela **superação da divisão sexual do trabalho** e de seus impactos perversos sobre as mulheres, que são sobrecarregadas com o trabalho dos cuidados e penalizadas no mercado de trabalho por isso.













# PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES (WEPS)

- Os 7 Princípios foram lançados em 2010 por ONU Mulheres e pelo Pacto Global, nosso parceiro de articulação
- Plataforma para mobilizar a ação empresarial para a agenda de gênero nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Uma estrutura para orientar todas as empresas - independentemente do tamanho, setor ou localização
- Os Princípios abordam áreas como liderança corporativa, igualdade salarial, políticas contra assédio, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, educação e capacitação, entre outras.





# 1 PRINCÍPIO

Estabelecer liderança corporativa de alto nível

---

# 2 PRINCÍPIO

Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação

---

# 3 PRINCÍPIO

Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens trabalhadores

---

# 4 PRINCÍPIO

Promover a educação, o treinamento e o desenvolvimento profissional das mulheres

---

# 5 PRINCÍPIO

Implementar práticas de desenvolvimento empresarial, cadeia de suprimentos e marketing que empoderem as mulheres

---

# 6 PRINCÍPIO

Promover a igualdade por meio de iniciativas e defesa da comunidade

---

# 7 PRINCÍPIO

Medir e relatar publicamente o progresso para alcançar a igualdade de gênero

---

---

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**



Photo: UN Women/Ryan Brown

Ao assinar os Princípios, o/a CEO  **sinaliza compromisso com a agenda de igualdade de gênero** nos mais altos níveis da empresa e se compromete a trabalhar para promover práticas de negócios que empoderem as mulheres.

# 2 PRINCÍPIO

**Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação**

---

## **PRINCÍPIO 2**

A igualdade de gênero se traduz num melhor recrutamento de talentos, maior retenção e satisfação dos/das colaboradores/as, maior produtividade e melhores processos de tomada de decisão



# 05 ÁREAS PARA TRABALHAR NESSE PRINCÍPIO

- 1 CULTURA DE TRABALHO INCLUSIVA E LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO
- 2 IGUAL REMUNERAÇÃO POR TRABALHO DE IGUAL VALOR
- 3 SALÁRIO DIGNO PARA TODAS AS MULHERES E HOMENS
- 4 RECRUTAMENTO E RETENÇÃO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO
- 5 MULHERES PARA CARGOS GERENCIAIS E EXECUTIVOS E PARA A DIRETORIA CORPORATIVA

Há diversos guias gratuitos focados nesses e em outros temas do Princípio 2 como:

ARRANJOS DE TRABALHO FLEXÍVEIS  
LICENÇA PARENTAL

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**CLOSING GENDER PAY GAPS TO ACHIEVE GENDER EQUALITY AT WORK**

Guidance Note | Principle 2

**THE ISSUE**

Women globally are paid on average 22 per cent less than men. Some countries have data showing a mean gender pay gap of 20 per cent. The largest gender pay gaps are usually found at the top of the wage distribution – the “glass ceiling” for highly skilled women workers – and at the bottom – the “sticky floor” for women working in the lowest paid jobs.<sup>1</sup>

Gender pay gaps among women show wide variations across countries and between different groups of women, depending on their age, race, ethnicity, migration status and other categories of disadvantage. Women cannot be treated as one homogenous group. For example, the gap between mothers and non-mothers, known as the “motherhood pay gap”, ranges from one to as much as 20 per cent. Women from ethnic minorities face multiple barriers and even wider gaps in pay and advancement in the workplace.<sup>2</sup> There are also increasing indications of a pay gap between leaders, say, executive, senior and senior (S&P) and non-S&P workers.<sup>3</sup>

Part of gender pay gaps can be explained by factors such as education and training, care responsibilities, work history, enterprise size and union density. Not much of the pay gap remains unexplained when factors such as discrimination, implicit biases and social norms in society, further replicated at the company level. These gaps lead to huge disparities in earnings over lifetime, that contribute to reinforce women's unequal position in the labour market and the workplace.

**Box 1 WEPS Tool Kit**

The guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how closing the gender pay gap makes business sense and benefits both employees and employers. It specifically aims to support WEPs signatories in identifying and implementing a gender pay gap and to provide a checklist to ensure that all women and men are treated fairly at work (Principle 2).

Companies are offered guidance on how to implement the gender pay of equal pay for work of equal value, including through the Women's Equal and Empowerment Fund, which was created by UN Women, the UN Development Programme and UN Women's Equal and Empowerment Fund.

**2**

WEPs Guidance Note: Closing gender pay gap

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**ATTRACTING AND RETAINING TALENT THROUGH INCLUSIVE FAMILY-FRIENDLY POLICIES**

Guidance Note | Principle 2

**THE ISSUE**

Investing in family-friendly policies benefits both companies and families, as these policies ensure workers with care responsibilities are supported and valued. Family-friendly policies allow parents to combine unpaid care work with paid work, which results in healthier children, increased productivity, and the ability for companies to achieve sustainable growth and contribute to gender equality.<sup>1</sup>

Despite these apparent benefits, approximately 80% of mothers globally lack access to adequate maternity protection and only 4% per cent of non-mothers around the world receive maternity benefits.<sup>2</sup>

A study by the International Labour Organization (ILO) of 80 countries and territories found that only 34 per cent of countries and territories fully meet the requirements of ILO Maternity Protection Convention 2002 (No. 183) on key aspects.<sup>3</sup> This includes providing at least 14 weeks of leave a side of at least two-thirds of previous earnings paid by social insurance or public funds.<sup>4</sup>

In addition to lack of adequate maternity leave provisions, few companies provide flexible work arrangements and support (for example, compressed work weeks, work from home strategies and adequate support for breastfeeding mothers in the workplace) that help returning employees re-integrate into the workforce. In fact, only 39 per cent of businesses surveyed in a global study by the United Nations Children's Fund (UNICEF) were found to offer support for breastfeeding mothers, usually in the form of paid breaks.<sup>5</sup>

**Box 1 WEPS Tool Kit**

This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows that investing in family-friendly policies, such as parental, maternity and paternity leave, makes business sense and benefits both employees and employers. It specifically aims to support WEPs signatories in prioritizing, establishing and implementing family-friendly policies to ensure that signatories are treated fairly at work (Principle 2). Companies are offered concrete recommendations on how to implement these policies and support parents in the workplace, maternity and community.

**4**

GUIDANCE NOTE: ATTRACTING AND RETAINING TALENT THROUGH INCLUSIVE FAMILY-FRIENDLY POLICIES

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**UNDERSTANDING INTERSECTIONALITY TARGETING ALL FORMS OF DISCRIMINATION IN THE WORLD OF WORK**

Guidance Note

**THE ISSUE**

Gender equality in the world of work is linked to improved economic outcomes as countries and companies stand to prosper when everyone fully participates in the economy.

Despite the benefits of gender equality, women and people with diverse gender identities and expressions face a multitude of challenges related to fair and equal economic participation. Women have limited access to decent work and their employment tends to be restricted to low-paying roles or industries with already high representation of women. They often experience corporate cultures that de-value their contributions and that associate leadership and promotion with masculinity. As a result, gender pay gaps persist and women aspiring to leadership roles and positions on boards face systemic barriers. Many women are subject to various forms of harassment and misogynistic violence.

Policy, strategies and programmes established to increase women's participation and leadership tend to treat women as a homogenous group with little recognition of the different backgrounds, identities and lived experiences that exist among women. These measures fail to consider the experience of women from different backgrounds and that of people with diverse gender identities and expressions based on ability, age, ethnicity, class, ethnicity, race, religion and sexual orientation, among others. Instead, such measures tend to be geared toward white, cisgender, heterosexual, non-disabled women.<sup>1</sup> The results are multiple and intersecting forms of discrimination against women in the workplace that are revealed when applying an intersectional lens.

Intersectionality refers to the ways in which multiple forms of inequality exacerbate one another to create obstacles not easily understood or visible by conventional ways of thinking.<sup>2</sup> For example, the experience of racism and sexism intersects and creates unique experiences for women of colour, leading to compounded, systemic barriers in the workplace.<sup>3</sup>

Many opportunities exist for companies to address all forms of discrimination in the workplace, marketplace and community to ensure that all perspectives and talents of women in all their diversity are equally valued. This guidance note provides illustrative examples and recommendations for companies to address discrimination and foster diversity, equality and inclusion with a specific focus on intersectionality. It complements the information and recommendations of the other guidance notes in the [WEPs Toolkit](#).

**Box 1 WEPS Tool Kit**

This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how understanding intersectionality and targeting all forms of discrimination in the workplace, marketplace and community to ensure that all perspectives and talents of women in all their diversity are equally valued. It specifically aims to support WEPs signatories in identifying and implementing a gender pay gap and to provide a checklist to ensure that all women and men are treated fairly at work (Principle 2).

**1**

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

**WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES**

**COMPANY-SUPPORTED EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND CARE**

Guidance Note | Principle 2

**THE ISSUE**

Unpaid care and domestic work contribute to economic development by sustaining and nurturing the health and well-being of families and communities.<sup>1</sup> This work often goes unrecognized and undervalued. Women who are ready to return to the labour market may find it challenging to secure good quality jobs and decent work.<sup>2</sup>

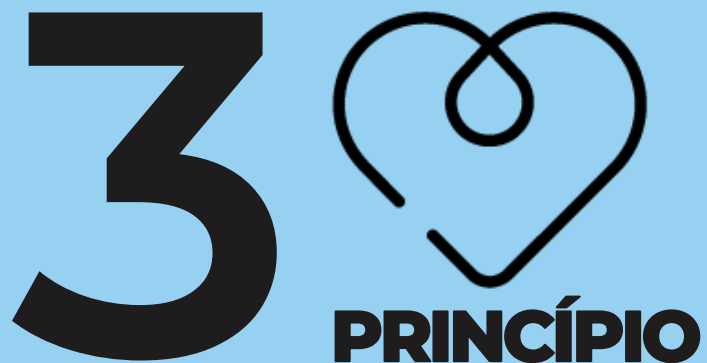
This has resulted in long-term personal financial inequality and limited career opportunities and progression.<sup>3</sup> When they are ready to return to the labour market, they may find it challenging to secure good quality jobs and decent work.<sup>4</sup>

**Box 1 WEPS Tool Kit**

This guidance note forms part of a toolkit to help companies implement the Women's Empowerment Principles (WEPs). It shows how companies can support parents and work-family friendly policies benefit both employees and employers. It specifically provides illustrative examples and recommendations for companies to address discrimination and foster diversity, equality and inclusion with a specific focus on intersectionality. It complements the information and recommendations of the other guidance notes in the [WEPs Toolkit](#).

**1**

GUIDANCE NOTE: Company-supported early childhood education and care



**Garantir a saúde, segurança  
e bem-estar de todas as  
mulheres e homens  
trabalhadores**

---

## **PRINCÍPIO 3**

Os empregadores são fundamentais na preservação e promoção da saúde física e emocional, da segurança e do bem-estar dos seus colaboradores e colaboradoras, mulheres e homens.

# 04 FORMAS DE APLICAR ESSE PRINCÍPIO NA MINHA ORGANIZAÇÃO

- 1 Estabelecer políticas e procedimentos internos, incluindo um sistema de denúncia confidencial para prevenir e abordar todas as formas de violência e assédio sexual no trabalho.
- 2 Garantir a todo o grupo de profissionais acesso igual ao seguro saúde e suporte personalizado, incluindo pessoas com deficiência e sobreviventes de violência e assédio.
- 3 Respeitar os direitos de mulheres e homens à licença para atendimento médico e aconselhamento para todas e todos, incluindo seus dependentes
- 4 Fornecer condições de trabalho seguras e proteção contra a exposição a materiais perigosos e divulgar riscos potenciais, incluindo para a saúde reprodutiva.

## Política sobre violência doméstica, assédio

### Guia para formulação de políticas anti-assédio







## PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

1. Abordar as desigualdades de gênero, discriminação e normas sociais que sustentam a violência e o assédio
2. Atividades de prevenção transformadoras no local de trabalho.
3. Políticas, procedimentos e práticas eficazes de recursos humanos
4. Procedimentos eficazes para reclamações
5. Recursos e apoio para vítimas
6. Responsabilização do agressor
7. Conscientização: treinamento, informações, campanhas, ferramentas e orientações.



**MUITO OBRIGADA!**

**ANA TERESA IAMARINO**

**ESPECIALISTA EM ENFRENTAMENTO À VIOLENCIA CONTRA MULHERES E  
MENINAS  
ONU MULHERES**