



CARTILHA DE BOAS PRÁTICAS

POR

MULHERES DE
T.I. EM RECIFE

GRL PWR

O projeto

A gente sabe, pela própria pele e pelos relatos das colegas, que ser mulher na área de Tecnologia da Informação (T.I.) é raro e pode ser difícil. A gente também sabe que ninguém precisa de números para comprovar uma realidade, mas fizemos uma pesquisa para registrar as dificuldades encontradas por mulheres em seus ambientes de formação e trabalho.

Em 2018 tivemos a oportunidade de expor, discutir e pensar em ações possíveis para (quem sabe um dia) transformar esse cenário. Este guia é um dos resultados da campanha “Como é ser mulher de T.I. em Recife?”, e agora, em 2019, convidamos você a melhorar o seu ambiente de trabalho.



Campanha feita por mulheres de studios de software em Recife: Guava, Labcodes e Vinta.

No universo de 132 mulheres de T.I. em Recife, 24 relataram casos de assédio sexual* e 14 de assédio moral.

** Assédio sexual: 16 por colegas, 8 pelo chefe.*

Escopo da Pesquisa



POR QUÊ?

Há predominância de homens no mercado de T.I.; nós, mulheres neste contexto, achamos que discutir essa realidade é o primeiro passo pra mudar nossos ambientes de trabalho que nem sempre são inclusivos e, ainda, envolvem abusos e assédios.

QUANDO?

A pesquisa foi publicada no Dia das Mulheres, em 08 de março de 2018. A análise foi feita ao longo do mês de Maio-18 e o evento ocorreu no início de Abril-18. Após o evento, revisamos o processo e discutimos ao longo dos meses as ações contidas nesse guia.

AMOSTRAGEM E METODOLOGIA

- Pesquisa feita através de formulário online, divulgada em redes sociais.
- 135 respostas totais, sendo 132 válidas. 3 participantes foram desqualificados por serem de gênero masculino (1) e por menosprezarem a pesquisa através de chacotas (2).
- Questões quantitativas e qualitativas. Para ter acesso a todos os dados, visite a página <http://mulheresdeti.recife.br>



É importante lembrar que o machismo está, principalmente, nos pequenos atos. Ele é sutil, passa despercebido e é constante. Por isso é necessário conversar sobre o tema e conscientizar tanto homens quanto mulheres.

— Itali Collin*

* Co-fundadora e diretora do Núcleo de Pesquisa em Gênero e Raça da USP.

Princípios

1. PERCEBER

Aceitar que comentários ou ações possam ser ofensivos (mesmo sem intenção) é um excelente começo. Atentar para reprodução de agressões, na sua fala e na fala das pessoas ao seu redor, vai fazer com que você tenha mais empatia, isso começa a criar um ambiente de igualdade.

3. NÃO MENOSPREZAR

Nunca menosprezar ou diminuir uma queixa, seja ela feita diretamente a você ou comunicada de maneira geral. Se for difícil enxergar através dos olhos de outra pessoa, apenas aceite que alguém foi ofendido e que aquela ação não pode ser repetida.

2. NÃO TOLERAR

Apontar quando perceber alguém falando ou fazendo algo ofensivo. Se a ofensa aconteceu contra você, reporte. Se não se sente confortável em confrontar diretamente, conte aos seus colegas, superiores ou RH.



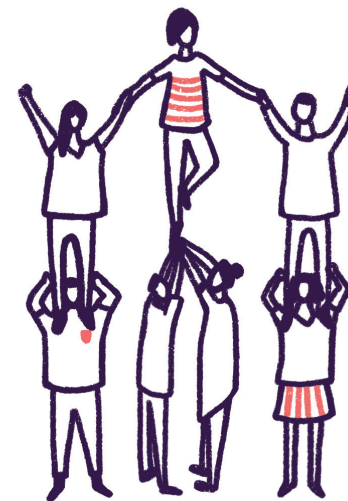


4. VIGIAR / NÃO REPETIR

Quando já houver um entendimento sobre o que pode ser ofensivo, é importante se vigiar e vigiar os outros para que o comportamento ou discurso não se repitam. Converse com seus colegas. Muitas pessoas percebem, mas reproduzem ofensas em busca de aceitação social. Isso perpetua um ambiente hostil.

5. SOMOS TODOS RESPONSÁVEIS

Muitas pessoas acreditam que a mudança de cultura deve partir das mulheres e que é papel delas apontar problemas. Mas imagine um ambiente baseado em acusação, sempre com as mesmas deladoras e/ou com delação constante... Isso só acentua o ambiente desigual. A mudança de cultura depende de todos, não é uma obrigação exclusiva da mulher.





A igualdade de gênero não é apenas um problema das mulheres, é uma questão de direitos humanos que afeta a todos nós – mulheres e meninas, homens e meninos.

— Movimento HeForShe*

* Campanha solidária realizada pela ONU <https://www.heforshe.org>

Atitudes individuais

1. SER INCLUSIVO

Se mulheres do grupo não estiverem ativas em uma atividade ou discussão, pergunte sobre a opinião dela ou a convide para participar (sem obrigar).

Isso evita:

ISOLAMENTO

ESTEREÓTIPOS

CAPACIDADE SUBESTIMADA

MANERRUPTING*

2. VEZ DE FALA

A não ser que seja algo urgente, respeite a vez de fala dos envolvidos.

Isso evita:

MANERRUPTING

SILENCIAMENTO

* *Manerrupting: Quando a mulher tem a fala constantemente interrompida por homens, de forma desnecessária e não solicitada.*

3. ANTES DE AJUDAR...

Pergunte se a mulher precisa de ou quer ajuda. Se ela reportar um problema, não presuma que ela fez algo errado ou que não foi/será capaz de resolver.

Isso evita:

MANSPLAINING*

CAPACIDADE SUBESTIMADA

4. PROCURE OS DADOS

Muitas pessoas questionam e invalidam queixas de outras por não apresentarem dados científicos que comprovem aquilo. Caso alguém reporte uma dificuldade enfrentada, alegando que a causa vem do seu gênero, apenas entenda que alguém está passando por problemas e, se tiver interesse, busque você mesmo os dados.

Isso evita:

SILENCIAMENTO

ISOLAMENTO

** Mansplaining: Quando um homem explica de forma didática algo que é óbvio para uma mulher, presumindo que ela não é capaz de entender ou que ele sabe mais do que ela.*





Elas (as companhias) podem promover muitas ações, sejam por meio da mudança de sua cultura corporativa, da eliminação de práticas discriminatórias, da promoção de políticas ativas de incorporação e ascensão de mulheres em seus quadros.

— Luiza Carvalho*

* Diretora regional da ONU Mulheres para as Américas e Caribe.

Atitudes para empresas

1. CÓDIGO DE CONDUTA

Se a empresa não tem um código de conduta, sugira que se crie um e que este inclua itens que deem mais segurança às mulheres. Por exemplo, incluir que “não serão tolerados comentários e piadas baseados em gêneros” faz com que as pessoas se sintam mais confortáveis em relatar esses abusos, quando eles ocorrerem. Discuta com suas colegas quais boas práticas vocês gostariam que a empresa adotasse.

Isso evita:

ISOLAMENTO

SILENCIAMENTO

COMENTÁRIOS MACHISTAS

2. SEMPRE TER UMA MULHER PRESENTE

Uma equipe diversa pode amenizar todos os problemas que foram relatados pelas participantes da pesquisa. Válido para entrevistas de trabalho, reuniões ou happy hour.

Isso evita:

ISOLAMENTO

ESTEREÓTIPOS

CAPACIDADE SUBESTIMADA

MANERRUPTING

3. INCENTIVAR AMBIENTE DIVERSO

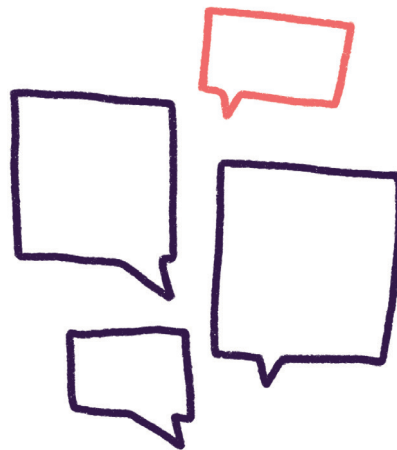
Se a empresa em que você trabalha tem a maioria dos funcionários do gênero masculino, fique atento ao processo seletivo. Se poucas mulheres enviam currículo, considere fazer prospecção ativa, convidando mulheres a conhecerem a empresa. Você também pode patrocinar iniciativas que visem aumentar o número de mulheres nos cursos relacionados à Tecnologia da Informação.

Isso evita:

ISOLAMENTO ESTEREÓTIPOS

CAPACIDADE SUBESTIMADA MANTERRUPTING

DISCRIMINAÇÃO COMENTÁRIOS MACHISTAS



4. CRIAR / INCENTIVAR CANAIS DE COMUNICAÇÃO

A existência de ambientes seguros em que a pessoa possa expor desconfortos sentidos na empresa sem julgamentos, sem medo de prejudicar terceiros ou prejudicar a si própria, é essencial para a criação de ambientes de trabalho saudáveis. Avalie se sua empresa incentiva a comunicação.

Isso evita:

ISOLAMENTO SILENCIAMENTO

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA



*Sabemos que o problema é muito maior que
nosso contexto e suas origens são bastante
profundas, mas também sabemos que
juntas podemos melhorar nossa realidade.*

GRL PWR



Acesse para mais informações:
mulheresdeti.recife.br

Campanha feita por mulheres de studios de software em Recife:

guava



VINTA