



Women in Informal Employment:
Globalizing and Organizing

BOLETIM INFORMATIVO DAS OBS

Março de 2024

Um boletim informativo para as Organizações de Base (OBs) de trabalhadores e trabalhadoras em emprego informal

Elaborado por: Programa de Organização e Representação da WIEGO

Equilíbrio entre os gêneros e liderança democrática

O foco deste boletim informativo das OBs é alcançar o equilíbrio entre os gêneros e a liderança democrática para todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras em emprego informal – aproveitando que, em março, o mundo celebra o Dia Internacional da Mulher. Muitas questões são levantadas, que convidam todas as OBs a gerar espaço nas suas organizações para discutir e refletir sobre elas. Confira os links para mais informações e material de leitura.



No espírito de celebrar as mulheres, nos perguntamos:



Como podemos criar espaços para alcançar o equilíbrio de gênero na prática?



Que condições precisamos para criar equilíbrio entre os gêneros nas nossas organizações e externamente?



Que ferramentas necessitam as mulheres trabalhadoras para atingir a igualdade no local de trabalho e nas suas vidas pessoais – para fortalecer as suas capacidades e vozes?

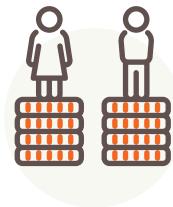
Experiências vividas

Para definir o movimento global de trabalhadores e trabalhadoras no emprego informal e aumentar a sua visibilidade na economia informal, as experiências vividas são cruciais. A participação de mulheres trabalhadoras em Organizações de Base e que elas assumam papéis de liderança é essencial para alinhar o movimento com aquilo que é mais sustentável a longo prazo: equilíbrio entre os gêneros, liderança democrática e equidade em espaços de representação.

Compreender que diversos trabalhadores e diversas trabalhadoras vivenciam desigualdades e se manifestam de maneiras diferentes em todos os setores, e reconhecer como essas diferenças aparecem nas suas vidas cotidianas – em particular, das mulheres trabalhadoras – é um princípio central que todos e todas no movimento devem defender enquanto praticam a liderança democrática e constroem OBs enraizadas no equilíbrio entre os gêneros.



O que é gênero?



Características e atributos socialmente construídos para mulheres, homens, meninas e meninos. Inclui normas, comportamentos e papéis associados a ser mulher, homem, menina ou menino, bem como as relações entre si, uma vez que o gênero varia de sociedade para sociedade e pode mudar ao longo do tempo.



O gênero é onde a discriminação acontece todos os dias na vida das mulheres e das pessoas que não se conformam com o gênero.



O gênero cruza-se com estruturas semelhantes, tais como classe, raça, etnia, casta, idade e o status de imigração. Não funciona por si só na experiência pessoal como trabalhador ou trabalhadora em emprego informal.



O gênero é uma área crucial dentro da interseccionalidade.

O que é interseccionalidade?

- Interseccionalidade é a ideia de que experienciamos discriminação nas nossas vidas e, por vezes, privilégios, com base em diferentes identidades.
- É uma ferramenta que ajuda as pessoas a perceberem que a discriminação acontece com base em diferentes fatores.
- A interseccionalidade é utilizada para compreender como diferentes desigualdades ou desvantagens se combinam entre si e criam obstáculos que, muitas vezes não são compreendidos nas formas convencionais de pensar.



Por que o gênero é importante?

As dinâmicas desiguais de poder dentro de casa, nas organizações ou nos locais de trabalho são as experiências vividas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Por exemplo, as relações de poder desiguais no lar afetam a capacidade das mulheres de participarem na vida pública, reduzindo as suas possibilidades de trabalhar em comitês públicos ou de exercer liderança – porque se espera que as mulheres assumam total responsabilidade pela criação dos seus filhos e de suas filhas, pelo cuidado dos seus pais idosos e mães idosas e pelo cumprimento das obrigações domésticas. Tudo isso **limita o tempo, a energia e a oportunidade das mulheres para assumirem papéis de liderança nas suas OBs e nas suas redes.**

As normas sociais e de gênero restringem as mulheres a papéis específicos. Por exemplo, a percepção de que os homens são melhores líderes políticos é um preconceito de gênero contra a capacidade das mulheres para liderar. Isso faz com que as mulheres não ocupem tantas posições de liderança quanto os homens, ou que não sejam respeitadas ou apoiadas quando ocupam essas posições de liderança.





Como lidar com a discriminação na coleta de materiais recicláveis

No setor de gerenciamento e coleta de materiais recicláveis sólidos, por exemplo, uma quantidade significativa de mulheres não tem acesso aos materiais recicláveis de maior valor. [O projeto sobre gênero e materiais recicláveis da WIEGO](#), um projeto colaborativo que inclui catadores e catadoras da América Latina, aborda os múltiplos níveis de discriminação que as catadoras enfrentam. Também destaca as suas necessidades nas suas casas, no trabalho e como líderes nas suas organizações de representação. Cleide Maria Florzinha, uma catadora de materiais recicláveis de Belo Horizonte, Brasil, disse que sente que muita coisa mudou para ela desde o início do projeto.



Cleide Maria
Florzinha

“Já tinha alguma ideia sobre respeito e direitos, mas o projeto acrescentou ainda mais. Quando falamos de gênero, há também a escolha do gênero. No nosso galpão, tentamos promover essa ideia porque ainda existem preconceitos, e isso ajudou muito a abordar a questão”.



Como lidar com a violência de gênero

As trabalhadoras domésticas, domiciliares, vendedoras ambulantes e catadoras sofrem diariamente violência de gênero nos seus locais de trabalho. Organizações como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vêm tentando expandir a noção de violência contra as mulheres para além da violência física e sexual, e incluir outras formas de violência menos óbvias: psicológica, emocional e econômica. A convenção da [OIT sobre violência e assédio de 2019 \(N.º 190\)](#) descreve disposições que servem para proteger as trabalhadoras e reconhece que

“a adoção de uma abordagem inclusiva e integrada que tenha em conta considerações sobre o gênero e aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, como os estereótipos de gênero, formas múltiplas e interseccionais de discriminação e o abuso de relações de poder baseadas no gênero, é essencial para acabar com a violência e o assédio no local de trabalho”.

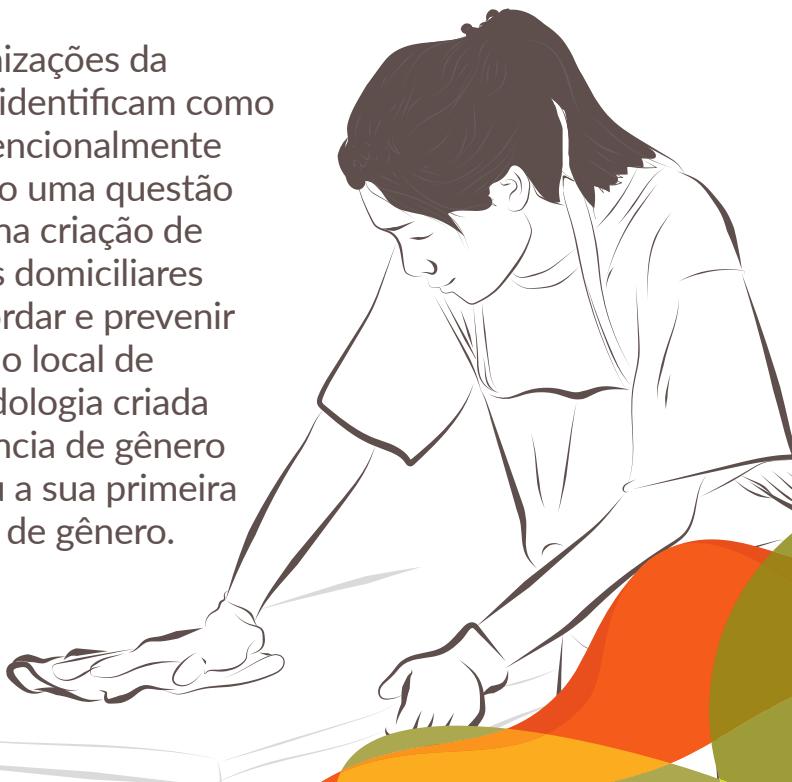




Como abrir o caminho com sobreviventes de violência doméstica

Sete meses após a implementação do programa [Power Up da Comic Relief](#), que capacita as trabalhadoras domiciliares, a HomeNet do Sul da Ásia (HNSA), uma rede de organizações de trabalhadoras domiciliares que representa 1,2 milhão de vozes, informou que a COVID-19 e os isolamentos sociais obrigatórios aumentaram os riscos de violência de gênero contra trabalhadoras domiciliares no Sul da Ásia. Sobreviventes de violência doméstica ficaram presas nas suas casas com os agressores, com pouco ou nenhum acesso a canais de apoio, recursos estatais ou até mesmo representantes de organizações de trabalhadoras.

A HNSA, uma das duas únicas organizações da parceria Power Up que não se auto-identificam como organizações feministas, adotou intencionalmente o que é amplamente percebido como uma questão feminista e está abrindo o caminho na criação de condições para que as trabalhadoras domiciliares no Sul da Ásia sejam capazes de abordar e prevenir a violência doméstica e a violência no local de trabalho. Para isso, integrou a metodologia criada e a capacitação em matéria de violência de gênero no seu foco de trabalho, e organizou a sua primeira capacitação regional sobre violência de gênero.

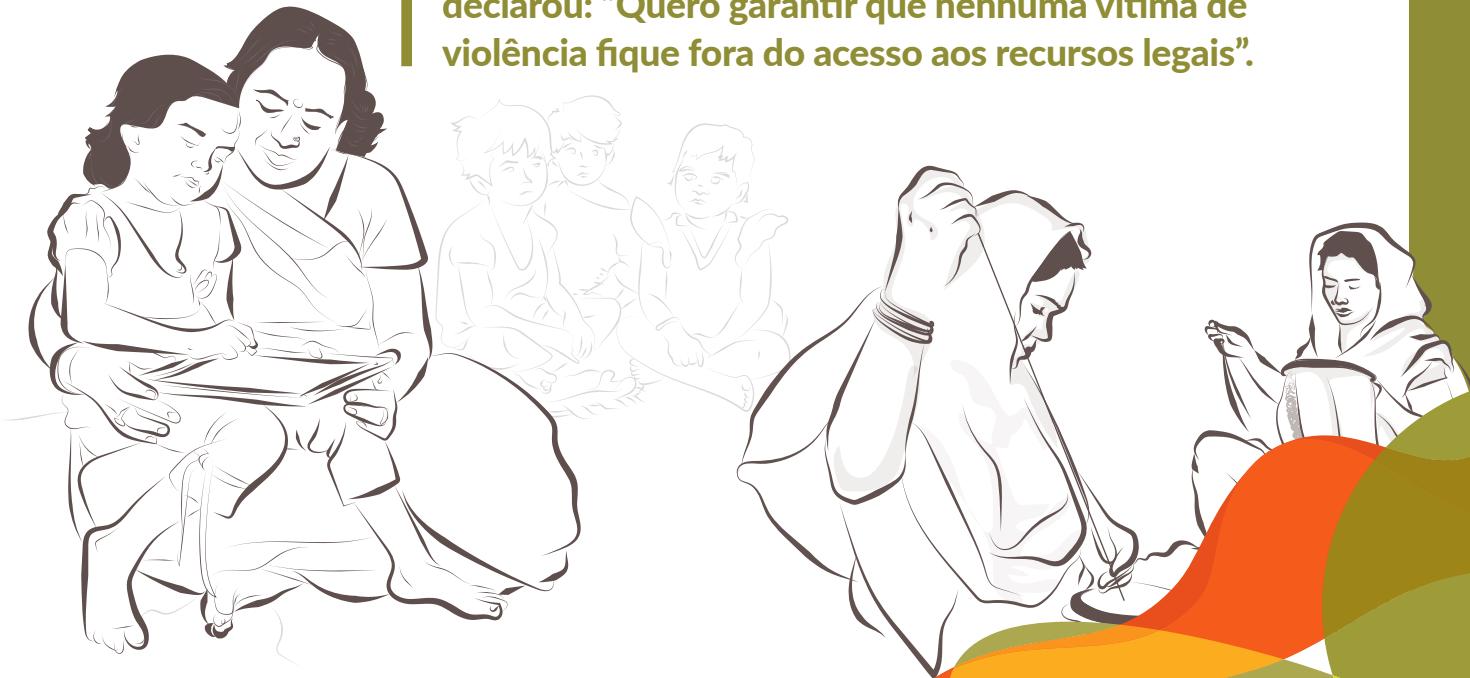


Com o compromisso de capacitar as trabalhadoras domiciliares para **denunciarem** a violência de gênero que sofrem, a HNSA tenta combater a chaga deste silêncio. A HNSA trabalha em sete países para fornecer ferramentas de comunicação às trabalhadoras domiciliares, incluindo capacitação na ferramenta de treinamento sobre Violência Contra as Mulheres (VAW) e cartazes de conscientização em oito idiomas com informações sobre apoio local.



Geeta Thimozina
Dahal

A organizadora das trabalhadoras domiciliares, **Geeta Thimozina Dahal**, está entre as 436 trabalhadoras domiciliares no Sul da Ásia que aprenderam, através desta formação, a analisar as normas sociais e culturais atribuídas às mulheres nas estruturas patriarcais dominantes. Observando que agora se sente preparada para lidar com a questão da violência entre os seus pares, Geeta declarou: “Quero garantir que nenhuma vítima de violência fique fora do acesso aos recursos legais”.



Gênero como parte da interseccionalidade na prática

O que queremos dizer com gênero como um aspecto da interseccionalidade na prática?

O objetivo é encontrar formas de promover a desaprendizagem de normas, papéis e sistemas sociais que perpetuam dinâmicas de poder enraizadas na opressão e na desigualdade de gênero em todas as esferas da vida das mulheres, bem como abraçar a criatividade e a imaginação para algo novo e expansivo.

Reconhecer cada pessoa que trabalha é um princípio fundamental na teoria e na prática. Devem ser criados espaços para que cada trabalhadora reflita e **fale a partir da sua posição e experiência** sobre as dificuldades enfrentadas, as necessidades práticas e estratégicas e a transformação necessária na sociedade e no seu contexto. Depois, as trabalhadoras pensam coletivamente em formas inclusivas de contar todas as vozes e priorizar questões para a ação coletiva que estejam ancoradas na capacidade de ação das trabalhadoras dentro das suas organizações e dos seus movimentos nacionais.



Criação de espaços para que todas as pessoas sejam ouvidas

Nash Tysmans, organizadora da StreetNet International (SNI) para a Ásia, explicou o seu processo de apoio à equipe de negociação na identificação de prioridades nos seus programas de proteção social. Como organizadora, ela cria um espaço onde as preocupações de todas as pessoas são ouvidas. Todos os meses, realizam um processo preparatório para garantir que as perguntas sejam feitas de forma adequada por todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, que o processo seja democrático, e que a inclusão e o consenso representativos sejam atingidos, em particular no que diz respeito ao equilíbrio entre os gêneros.

Nash Tysmans, organizadora da SNI, reafirma que é essencial ouvir os problemas e as demandas. É vital discutir sobre papéis e reconhecer que as negociações podem ser diferentes das realizadas pelos/as líderes organizacionais. Isso faz parte da discussão na mesa, onde todas as pessoas podem participar.



Nash Tysmans

“Quando facilitamos o processo de negociação coletiva, há lutas pelo poder e precisamos ter claro que o processo reflete o que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras querem, incluindo homens, mulheres, trabalhadores mais idosos ou trabalhadoras mais idosas, trabalhadores e trabalhadoras jovens ou com deficiência. Quando falamos sobre justiça, a forma como a facilitamos determina como fazemos as coisas de maneira coletiva.”

Como base da democracia e dos processos de liderança, a interseccionalidade deve criar espaço para o surgimento da **diversidade**, ao mesmo tempo que promove a **colaboração** para as realizações coletivas. Construir movimentos e solidariedade entre diferentes vozes de forma significativa e sustentável é possível, não apesar das diferenças, mas por causa delas. Com experiências e abordagens diversas, podemos fortalecer os movimentos.

Recursos



Projeto sobre gênero e materiais recicláveis:

<https://www.wiego.org/gender-waste-project>. Sonia Dias, especialista da WIEGO em materiais recicláveis, é quem promove este trabalho. Ele é uma aliança entre a WIEGO, o Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher (NEPEM) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a ONG Insea, o Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (MNCR) e o movimento regional de catadores e catadoras, RedLacre.

- Exercício quebra-gelo: <https://bitly.ws/3e27K>
- Exercício de conscientização sobre relações de gênero: <https://bitly.ws/3e27Q>
- Exercício sobre autonomia: <https://bitly.ws/3e27T>
- Exercício para discutir sobre os papéis de gênero: <https://bitly.ws/3e27X>

Índice de normas sociais de gênero 2023: <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-socialnorms-index-gsni#/indicies/GSNI>.

Ferramenta de treinamento sobre Violência Contra as Mulheres da HomeNet do Sul da Ásia: <https://hnsa.org.in/resource/vaw-training-tool>

Convenção da OIT sobre violência e assédio (N.º 190): <https://bitly.ws/3eoml>



Ogando, Ana Carolina, Siviwe Mhlana y Mike Rogan. 2023. **Interrogating intersectionality: considerations on critical inquiry and praxis for WIEGO's actionable research.** <https://bitly.ws/3eomE>

POWA: Gender-Based Violence: What you should know: <https://bitly.ws/3eoml>



Power Up: Feminist movements' research and advocacy on GBV:
<https://bitly.ws/3e28B>. Veja também <https://bitly.ws/3e29o>



WIEGO. 2020. <https://www.wiego.org/publications/wiego-briefing-note-violence-work>

- <https://www.wiego.org/es/publications/wiego-briefing-note-violence-work>
- <https://www.wiego.org/publications/note-dinformation-de-wiego-sur-la-violence-au-travail>



World Health Organization, Gender and Health:
<https://www.who.int/health-topics/gender>