

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

*A luta por direitos
deve ser todos
os dias.*



PROGEPE
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
DASST · Divisão de Atenção à Saúde e
Segurança do Trabalho



REALIZAÇÃO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)

Coordenadoria de Qualidade de Vida e Seleção de Pessoal (CQVSP)

Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST)

EQUIPE DE TRABALHO

ORGANIZAÇÃO

Camila do Canto Perez
Psicóloga

Mayra Medeiros Osório
Psicóloga

COLABORAÇÃO

Francine da Rosa Silva Cabral
Enfermeira

José Paulo Braccini Fagundes
Engenheiro de Segurança do Trabalho

PROJETO GRÁFICO

Cindy Rosa Martinez
Assistente em Administração



O Dia Internacional da Mulher, comemorado no dia 8 de março, é uma ocasião que traz reflexões sobre as batalhas e as conquistas das mulheres, principalmente por igualdade e por respeito ao longo da história. A presente cartilha foi elaborada no mês de março, pela Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST), tendo em vista que o mês da mulher se trata desse momento de conscientização e de luta.

A data teve origem no movimento operário e se tornou um evento anual reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU), uma ocasião para celebrar os avanços das mulheres na sociedade, na política e na economia, enquanto suas raízes políticas significam que greves e protestos são organizados para aumentar a conscientização em relação à contínua desigualdade de gênero.



CONCEITOS IMPORTANTES

IGUALDADE

O conceito de igualdade, de forma geral, está relacionado com: tratar todos(as) de forma igual e garantir que todos os indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades.

EQUIDADE

A equidade pode ser entendida como a busca pelo acesso à **justiça social**, reconhecendo que não somos todos iguais, que nem todos começam do mesmo lugar e que é preciso um esforço em alocar os recursos e oportunidades necessários para que todas as pessoas sejam bem-sucedidas.



MACHISMO

Baseia-se na supervalorização do homem em detrimento da mulher, sustentando a crença na superioridade masculina e alimentando um sistema que oprime as mulheres.

SEXISMO

É um conceito mais amplo, que se refere à discriminação por gênero de forma geral. Ele pode ser praticado por qualquer pessoa e, embora as mulheres sejam as principais vítimas na sociedade, pode afetar também os homens. Por exemplo, o sexismo pode ditar que meninos não devem chorar ou brincar com bonecas.

EXEMPLOS NO COTIDIANO:

NO TRABALHO



Excluir mulheres de oportunidades de crescimento, ignorar a contribuição delas em reuniões ou não levá-las a sério.

NO LAR



Expectativas de que as mulheres sejam as principais responsáveis por tarefas domésticas e cuidados com os filhos.

NA MÍDIA



Representação de mulheres e homens com base em estereótipos de gênero e reforço de papéis sociais limitantes.

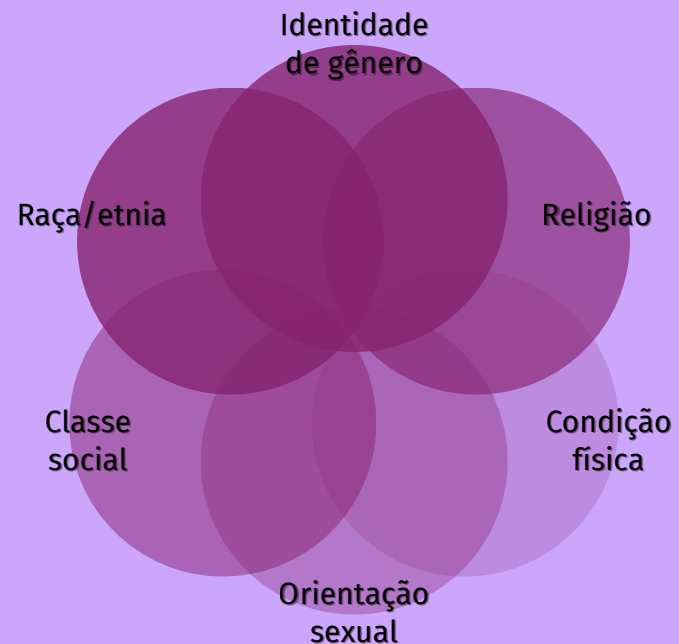
NA LINGUAGEM



Expressões como "isso é coisa de mulher" ou "homem de verdade não chora".

INTERSECCIONALIDADES

- O impacto prejudicial do sexismo é agravado quando relacionamos a ele interseccionalidades de raça, por exemplo. Soma-se ao gênero, a discriminação racial sofrida pelas mulheres e pessoas LGBTQIAPN+ negras, que são obrigadas a lidar com a violência do racismo em seus cotidianos.
- Quanto mais status de minoria se acumularem (*por exemplo, raça/etnia, classe social e orientação sexual*), mais prejuízos na saúde mental a pessoa terá.
- Mulheres negras recebem os menores salários, ocupam os cargos mais baixos e são as que mais sofrem com assédio moral.



COMO COMBATER O SEXISMO?

QUESTIONAR ESTERÉOTIPOS

Identificar e combater crenças arraigadas sobre o que se espera de homens e mulheres.

RECONHECER O PRECONCEITO

Ficar atento(a) a preconceitos de gênero, mesmo quando parecem "inofensivos" ou bem-intencionados.

INCENTIVAR A DIVERSIDADE

Promover a igualdade de gênero e valorizar a diversidade em todas as esferas da vida, como na educação, no trabalho e na família.

PROMOVER O DIÁLOGO

Conversar sobre o assunto e conscientizar outras pessoas sobre os impactos negativos do sexismo na sociedade.



HISTÓRICO DE ALGUMAS CONQUISTAS IMPORTANTES DAS MULHERES:

1879 Mulheres ganham direito a cursar faculdade no Brasil.

1932 Constituição Federal brasileira permite, pela primeira vez, o voto feminino.

1950 Criado o Conselho Nacional de Mulheres Negras.

1962 Estatuto da Mulher Casada passa a permitir que a mulher consiga trabalhar e receber herança sem a autorização do marido.

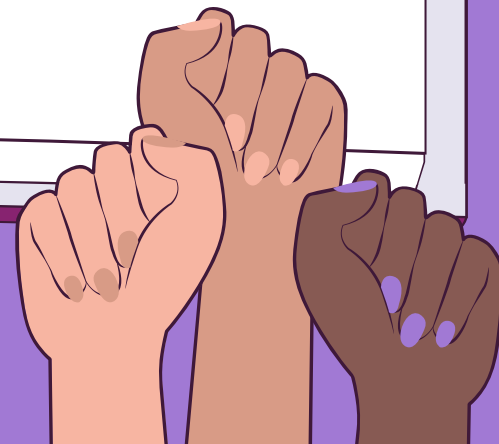
1985 Lei nº 7437/85 estabelece como contravenção penal o tratamento discriminatório no mercado de trabalho, por motivo de raça/cor/sexo ou estado civil.

1988 Constituição Brasileira passa a reconhecer igualdade de direitos entre homens e mulheres.

2006 Criação da Lei Maria da Penha.

2014 25 de julho torna-se o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha.

2015 Sancionada a Lei do Feminicídio.



RESSIGNIFICAÇÃO DO PAPEL DA MULHER NA SOCIEDADE

Antes do feminismo, as mulheres ocupavam um papel de submissão aos seus maridos e não tinham vários dos direitos que vemos hoje. Hoje, devido a muitas lutas, a mulher está mais empoderada, tem seu papel muito mais forte e presente na sociedade. São as principais fontes de sustentação de seus lares, são mais valorizadas por seus talentos e habilidades e sofrem menos preconceitos a cada dia. Mas, infelizmente, ainda precisamos avançar bastante.

O dia 8 de março também é um dia para celebrar as conquistas, que sempre foram tão suadas. É um momento para lembrar que, por causa dessas manifestações, hoje elas podem votar e serem votadas, podem representar sua comunidade, podem ser independentes e ter suas próprias carreiras.



Apesar de tantas conquistas e mudanças, há muito ainda a ser feito. A nossa legislação prevê direitos e benefícios, mas na prática, ainda existe muito machismo e misoginia. A cada Dia Internacional da Mulher, é preciso lembrar que a luta não terminou e que todas e todos têm um papel fundamental nisso.

AS LUTAS DAS MULHERES ATUAIS

No início do século XX, a luta das mulheres era por direitos que hoje são básicos, como uma jornada de trabalho justa, direito a escolher seus representantes na política e de se elegerem para representar outras mulheres. Hoje, essas batalhas já foram de alguma forma vencidas, mas outras ainda precisam ser guerreadas, como igualdade salarial entre homens e mulheres, combate à violência contra as mulheres, combate à discriminação racial e contra mulheres LGBTQIAPN+.

As ações do Dia Internacional da Mulher devem envolver todas as mulheres: lésbicas, trans, cis, brancas, negras, indígenas, ricas e pobres. Todas elas devem ter os mesmos direitos garantidos e poder ser quem elas quiserem e sonharem ser. Por isso, o dia 8 de março representa muito mais do que dar flores e chocolates.

Alguns erros comuns no momento de realizar uma atividade para celebrar o dia das mulheres é focar em características superficiais e não na importância da data, o dia 8 de março representa muito mais do que dar flores e chocolates. Um bom caminho é promover o bem-estar e a valorização feminina como um processo enraizado na cultura organizacional. Enaltecer a trajetória de contribuição e sucesso das servidoras dentro da instituição também são exemplos de atividades mais abrangentes e profundas.



Segundo um estudo realizado pela Universidade de George Washington, em 2014, as mulheres são duas vezes mais interrompidas do que um homem em conversas neutras. Mais um reforço da importância de promover e valorizar ambientes com a presença e a participação feminina.

É fundamental propiciar igualdade de direitos e de oportunidades no local de trabalho em todos os dias do ano, porém, o dia 8 de março, é mais um bom momento para reforçar a importância da igualdade de gênero. É fundamental que a organização crie espaços de fala para mulheres, promovendo palestras e rodas de conversa, para além do dia da mulher. Dessa forma, a gestão de pessoas cria um sentimento mais profundo e duradouro de valorização feminina, não apenas no dia 8 de março, mas também ao longo de todo o ano.

DESIGUALDADES DE GÊNERO NO SETOR PÚBLICO E COMO SUPERÁ-LAS



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, na qual mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas “*tipicamente femininas*” e de pior remuneração, como professoras, enfermeiras, assistentes e secretárias em geral.

DESVANTAGEM NO ACESSO A CONCURSOS MAIS VALORIZADOS devido à sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado, que consome o tempo de preparo das mulheres.

DIFICULDADES NA PERMANÊNCIA E ASCENSÃO NA CARREIRA, como sub-representação em cargos de direção e chefia: relacionadas à responsabilidade por trabalho doméstico/cuidado e ao impacto da maternidade, agravado pela falta de solidariedade na paternidade.

SAÚDE MENTAL MATERNA EM DEBATE

As mães muitas vezes enfrentam preconceito, dupla/tripla jornada e cobrança cultural de serem as principais responsáveis pela criação dos filhos. Essa sobrecarga, aliada ao sentimento de culpa e ao estigma de serem menos capazes ou ausentes, prejudica a saúde mental dessas. Para enfrentar esses desafios, é crucial quebrar o tabu da saúde mental, buscar ajuda profissional quando necessário, e, principalmente, fortalecer uma rede de apoio que envolva toda a sociedade, desconstruindo ideias retrógradas e compartilhando a responsabilidade pelo cuidado das crianças, como sugere o provérbio africano: *"É preciso uma aldeia inteira para educar uma criança"*.

Para muitas pessoas pode parecer banal, mas é necessário ressaltar a importância de buscar incluir a colega que se tornou mãe em reuniões, comissões e demais oportunidades deliberativas no trabalho, bem como incluí-la em convites para sair ou para conversar sobre assuntos que não se restrinjam à maternidade.



ESTERIÓTIPOS DE GÊNERO que justificam a destinação de atividades de liderança aos homens e atingem de forma mais grave as mulheres negras, que também lidam com o racismo.

EXPERIÊNCIAS DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E CONSTRANGIMENTO NO TRABALHO, além de interrupção frequente de suas falas, apropriação de suas ideias, ataques à sua capacidade intelectual, manipulação masculina visando atingir sua autoestima (ex: “*você está louca, não foi nada disso*”).

ALGUMAS MEDIDAS PARA SUPERAR ESSAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

Programas de incentivo à participação das meninas em atividades de ciência, tecnologia e engenharia como forma de estimular a escolha por cursos dessa área.



Ações educativas, que fomentem a participação feminina em áreas do setor público que hoje são majoritariamente ocupadas por homens, como as fiscais e de planejamento.



Políticas de gestão de pessoas que promovam a conciliação entre vida privada e trabalho (ex: *evitar reuniões fora do expediente, realizar treinamentos no horário de trabalho e não usar a maternidade como critério de exclusão*).



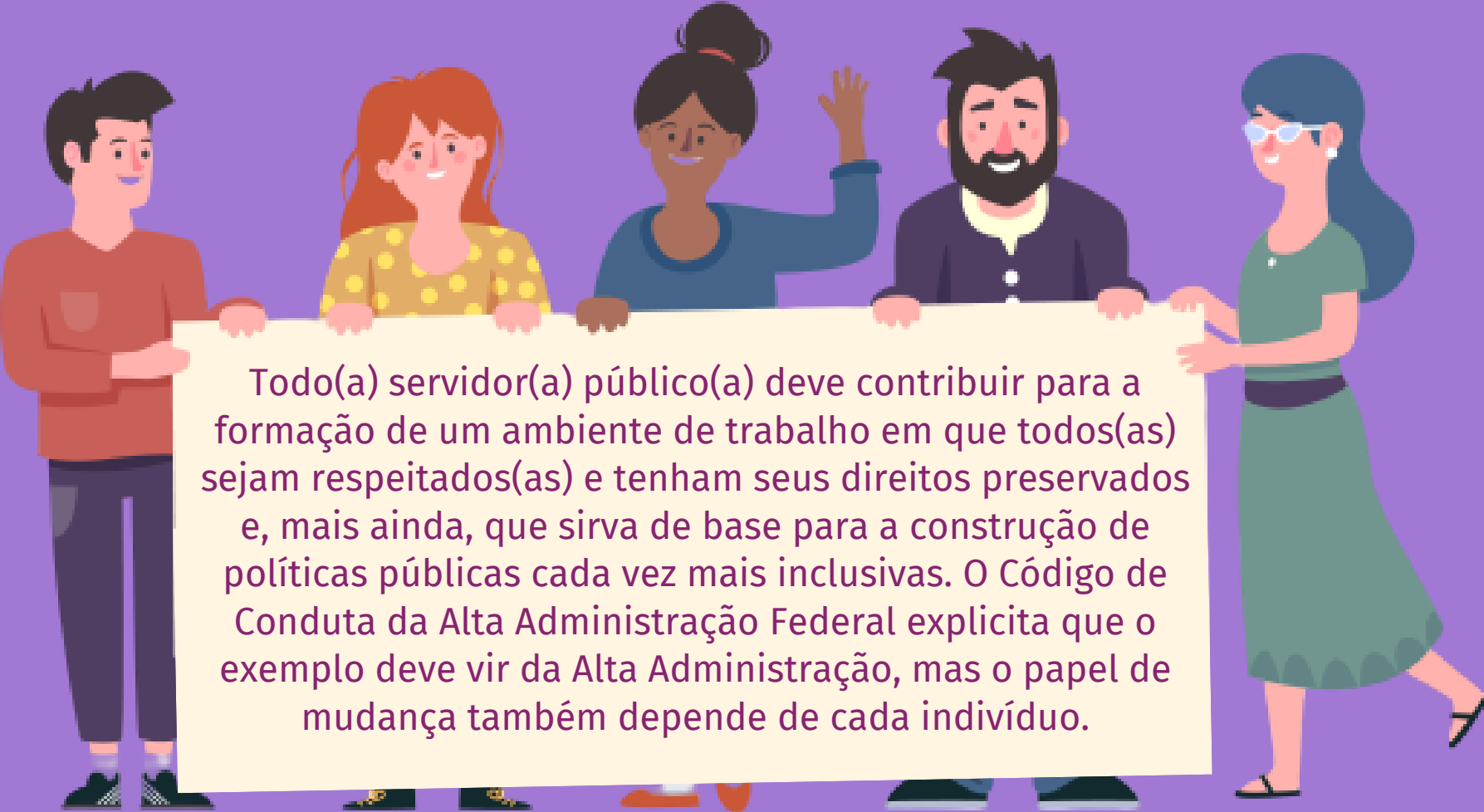
Política de não tolerância para assédio, racismo, sexismo e violências, com responsabilização dos agressores.



Atualização e divulgação pelos órgãos públicos de dados sobre seus servidores, com recorte de gênero e raça/cor, e com indicadores de cargos, para fomentar a transparência e tornar possível a produção de diagnósticos que possam ser utilizados como ferramenta para tomadas de decisões estratégicas de conscientização, qualificação, promoção e ascensão aos cargos de liderança.



Diante das evidências apontadas, é urgente o reconhecimento das desigualdades de gênero no serviço público, superando a ideia do serviço público como um ambiente “neutro”, em que mulheres e homens, brancas e negras, têm as mesmas oportunidades de ingresso e ascensão nas carreiras.



Todo(a) servidor(a) público(a) deve contribuir para a formação de um ambiente de trabalho em que todos(as) sejam respeitados(as) e tenham seus direitos preservados e, mais ainda, que sirva de base para a construção de políticas públicas cada vez mais inclusivas. O Código de Conduta da Alta Administração Federal explicita que o exemplo deve vir da Alta Administração, mas o papel de mudança também depende de cada indivíduo.

VOCÊ SABIA?

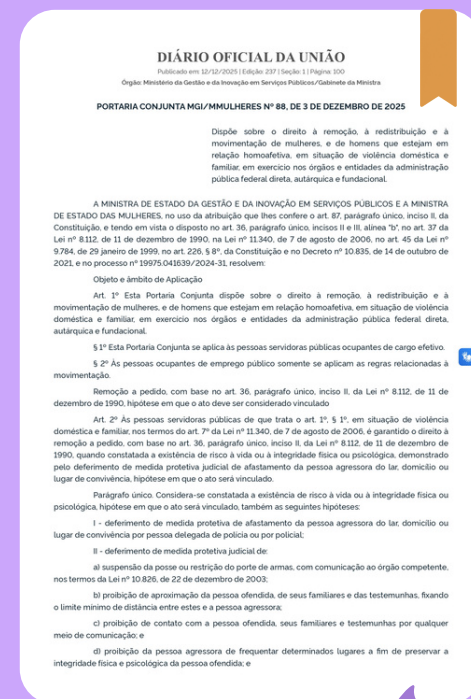
A PROTEÇÃO CONTRA A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA É UM DIREITO GARANTIDO NO SERVIÇO PÚBLICO!

Com a criação da Portaria Conjunta MGI/MMULHERES nº 88/2025, se você é servidora (ou servidor em relação homoafetiva) e está enfrentando situação de violência física ou psicológica, na esfera doméstica ou familiar, a lei garante o seu direito à remoção, redistribuição ou movimentação para outra localidade.



Essa movimentação independe do interesse da Administração.

Muitas vezes, o receio de expor a vida pessoal impede o pedido, mas não se preocupe, sua privacidade é protegida por lei! O foco é a sua segurança e integridade.



Clique na imagem para fazer o download da Portaria.

DICAS CULTURAIS



LIVRO “FEMINISMO PRA QUEM?” , de Daniela Moraes Brum (2020)

Em Feminismo pra quem?, Daniela Brum aborda temas como o famoso “*feminismo de telão*”, o quanto a mídia está em prol de capitalizar pautas, levando-as ao esvaziamento, dentre outros assuntos, nos forçando a refletir até que ponto estamos dentro do movimento feminista e se realmente fazemos a diferença: seja ao incluir quem está fora de nossa zona de conforto ou fazendo algo além de posts na internet, dando enfoque sempre na importância do quanto o feminismo precisa atingir as mais diversas camadas, tornando-se realmente abrangente e para todas.

SÉRIE “O CONTO DA AIA” (2017 - 2025)

Enfrentando uma queda na taxa de natalidade, um regime fundamentalista começou a tratar as mulheres como propriedade. Uma das poucas mulheres férteis que ainda restam, Offred é uma Aia, casta de mulheres escravas sexuais para repovoar o mundo.



SERVIÇO DE PSICOLOGIA

As servidoras da UNIPAMPA, que se sintam discriminadas de alguma forma no ambiente de trabalho, podem contar com o Serviço de Psicologia, disponibilizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - caso sintam necessidade desse suporte.



psicologia.progepe@unipampa.edu.br



REFERÊNCIAS

BBC. O que é o Dia Internacional das Mulheres e como começou a ser comemorado? Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-60646605>> Acesso em: março/2026.

BBC. 4 ícones da longa luta das mulheres pelo direito ao voto. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-60501066>> Acesso em: março/2026.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

Dia Internacional da Mulher: a origem e sua importância. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/dia-internacional-da-mulher/>> Acesso em: março/2026.

Entenda o perfil e a realidade das mulheres na liderança. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/mulheres-na-lideranca/>> Acesso em: março/2026.

ESTADO DE MINAS. Abraçar a equidade: o tema do Dia Internacional da Mulher 2023. Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/colunistas/juventude-reversa/2023/03/02/noticia-juventude-reversa,1463568/abracar-a-equidade-o-tema-do-dia-internacional-da-mulher-2023.shtml>> Acesso em: março/2026.

GOV.BR. Ética, mulheres e o serviço público. Disponível em: <<https://www.gov.br/cvm/pt-br/aceso-a-informacao-cvm/institucional/etica/orientacoes-da-ce-cvm/arquivos/etica-mulheres-e-o-servico-publico>> Acesso em: março/2026.

NOVA CONCURSOS. Especial 8 de março: Atuação e o poder da mulher no serviço público! Disponível em: <<https://www.novaconcursos.com.br/portal/artigos/especial-8-de-marco-atuacao-poder-mulher-servico-publico/>> Acesso em: março/2026.

OBSERVATÓRIO DESIGUALDADES. As desigualdades de gênero no serviço público. Disponível em: <<https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=1548>> Acesso em: março/2026.

ONU MULHERES. Dia Internacional das Mulheres 2023: “Por um mundo digital inclusivo: inovação e tecnologia para a igualdade de gênero”. Disponível em: <<https://www.onumulheres.org.br/noticias/dia-internacional-das-mulheres-2023-por-um-mundo-digital-inclusivo-inovacao-e-tecnologia-para-a-igualdade-de-genero/>> Acesso em: março/2026.

SOLIDES. 8 dicas de ações para o Dia Internacional da Mulher na empresa. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/acoes-para-o-dia-internacional-da-mulher/>> Acesso em: março/2026.