



CÓDIGO DE ÉTICA

No intuito de contribuir, com orientações e procedimentos no processo de tomada de decisões das integrantes, colaboradoras e consultoras no âmbito da vida profissional e, quando necessário, na esfera da vida privada, como instrumento de prevenção e defesa de direitos fundamentais numa perspectiva feminista, o Coletivo Feminino Plural apresenta seu Código de Ética. As relações profissionais e também as pessoais, sempre que definidas e relacionadas ao contexto da atuação na organização, devem ser pautadas por este código. Este tem a função de orientar, proteger pessoas e processos institucionais e está fundamentado nos valores, crenças e princípios da instituição e suas políticas de Defesa dos Direitos Humanos das Mulheres e Meninas e relações entre mulheres. A Coordenação Ampliada do CFP tem a responsabilidade de assegurar que todas as pessoas associadas, colaboradoras ou consultoras conheçam o Código de Ética, compreendam sua intencionalidade e se comprometam com o documento, assinando-o.

Este código de ética visa promover e difundir os compromissos feministas e os procedimentos institucionais do CFP, proteger equipes de trabalho, pessoas e grupos com as quais se realizam projetos de toda e qualquer ação e abuso por parte de pessoas que integram e compartilham ações com o CFP. Esses compromissos respondem às diversidades de contextos locais e internacionais, onde direitos baseados em gênero, religião, etnia, classe, geração, orientação sexual e realidades ambientais devem ser imperiosa e sensivelmente respeitados, reduzindo a zero qualquer possibilidade de violação de direitos individuais e coletivos.

A existência de um cenário institucional que conduz processos de formação contínua e aplicação de procedimentos orientados pelo feminismo, direitos humanos e ambientais contribuem para a prevenção de violências, como abuso de poder, abuso e exploração sexual, assédio sexual e assédio moral, racismo, LGBTTI fobia e todos os demais exercícios autoritários de gestão institucional.

É impreterível que todas as mulheres associadas, colaboradoras ou consultoras concordem com estes compromissos e os utilizem como práticas diárias que contribuam para espaços de bem viver.

Abrangência:

Este código de ética aplica-se à Diretoria, conselhos Fiscal e Deliberativo e a todas as demais associadas. Também envolve pessoas em caráter de contratos de consultoria, serviços especializados e atividades voluntárias. Encoraja-se a partilhar e promover o documento junto a organizações parceiras.

Justiça de Gênero

A discriminação sistemática contra meninas e mulheres é tanto uma das causas como um dos resultados das desigualdades. Cada vez mais, ela é agravada por outros fatores, como de classe social, raça, etnia, orientação sexual e idade, assim como o fundamentalismo religioso.

Nos últimos anos, tivemos o reconhecimento amplo de que o cumprimento dos direitos das mulheres é necessário para se atingir a justiça social. Também progredimos na garantia dos direitos das mulheres nas últimas décadas, mas continuamos tendo nossos direitos violados. Da mesma forma, a desigualdade extrema em todo o mundo tem impacto sobre a vida das mulheres.



A desigualdade que as mulheres enfrentam na sociedade significa, na prática, que temos menos acesso à terra, a recursos financeiros, à tomada de decisão, à proteção contra a violência, aos espaços políticos e a direitos básicos como saúde.

Dados recentes apontam que:

- Na média global, as mulheres ganham 23% a menos que os homens. Em países em desenvolvimento, a taxa de informalidade entre as mulheres chega a 75%.
- Se nada mudar, será necessário um período de 170 anos para que mulheres e homens que ocupam os mesmos cargos recebam os mesmos salários.
- 155 países têm ao menos uma lei que priva mulheres de direitos econômicos. Em 18 desses, os homens podem legalmente proibir que suas mulheres trabalhem fora de casa e em 100 as mulheres não são permitidas a fazer os mesmos trabalhos que os homens.
- Em todo o mundo, 1 em cada 3 mulheres já sofreu violência física ou sexual, na maioria pelo parceiro. Em 46 países, não há nenhuma legislação contra a violência doméstica.

No Brasil, a realidade não é diferente, e fica ainda mais agravada quando analisados os dados referentes às mulheres negras:

- As mulheres negras constituem 27,7% da população brasileira. Também representam o principal grupo de pessoas pobres: 7,4% delas vivem em extrema pobreza, 34% vivem na pobreza e 53% estão em situação de vulnerabilidade
- 53,6% das famílias chefiadas por mulheres no Brasil têm à frente mulheres negras
- As mulheres negras são o grupo com menos representação política no Brasil - foram eleitas para prefeituras em apenas 3% dos municípios brasileiros.
- De todas as mulheres assassinadas anualmente no Brasil, 64% são negras.

Está na hora de mudar esta realidade. Nós, do Coletivo Feminino Plural acreditamos na necessidade urgente de igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas – na economia, na política, nas estruturas familiares e sociais. Isso significa não apenas aprimorar as leis e políticas existentes, mas também transformar as sociedades. Assim sendo, priorizamos todas nossas ações e atividades com base na justiça de gênero: contratamos mulheres, disponibilizamos atividades gratuitas de capacitação em diversas áreas para mulheres, acolhemos e orientamos mulheres para a defesa dos direitos humanos.

Sobre Abuso, Exploração e Importunação sexual, Assédio Sexual, Assédio Moral, Racismo e LGBTTifobia

Aponta para o cumprimento e responsabilidade de implementar os planos e legislações existentes, não se envolvendo em nenhuma possibilidade de ter autoria nas violações acima indicadas. E tendo a responsabilidade de denunciar.

ABUSO, EXPLORAÇÃO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Caracterizam-se como violência sexual. A diferença está no fato de que na exploração sexual, soma-se também uma utilização sexual de crianças e adolescentes com fins comerciais e lucrativos. É caracterizada também pela produção de materiais pornográficos (vídeos, fotografias, filmes, sites da internet). O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8069/90, prevê no seu art. 244-A uma pena de quatro a dez anos de reclusão e multa para quem submeter criança ou adolescente à exploração sexual. O abuso pode ser caracterizado, por exemplo, através do crime de estupro, cuja pena varia de oito até 15 anos, dependendo da idade da vítima. A lei de importunação sexual entrou em vigor em setembro de 2018, caracteriza como crime de importunação sexual a realização de ato libidinoso na presença de alguém e sem seu consentimento, como toques inapropriados ou beijos "roubados", por exemplo. A importunação sexual difere do assédio sexual, que se baseia em uma relação de hierarquia e subordinação entre a vítima e o agressor. Antes da aprovação da lei, casos como esses eram considerados contravenções penais, com pena de multa.



Agora, quem pratica casos enquadrados como importunação sexual poderá pegar de 1 a 5 anos de prisão

RACISMO

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial considera que a discriminação racial é “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais, no domínio político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”. O preconceito racial é uma ideia sobre uma pessoa ou grupo de pessoas, sendo assentado em generalizações desqualificadoras sobre a raça à qual um grupo é identificado. Tanto a discriminação quanto o preconceito racial advém do racismo que é uma ideologia que pressupõe a existência de hierarquia entre grupos humanos baseada na etnicidade. A Lei 7.716 determina a pena de reclusão a quem tenha cometido atos de discriminação ou preconceito racial (raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional). Define crimes de racismo e regulamenta o trecho da Constituição Federal que torna inafiançável e imprescritível o crime de racismo. Outras leis importantes na luta contra o preconceito racial foram criadas no Brasil, como o Estatuto da Igualdade Racial (2010) e a Lei de Cotas (2012).

ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Assédio sexual

Caracteriza-se pela abordagem, não desejada pela outra pessoa, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. O constrangimento é causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

Assédio moral

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, textos, comportamento, olhares, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, viole a dignidade e a integridade física, psicológica ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego e destruindo o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- instruções confusas e imprecisas;
- dificultar o trabalho;
- apontar erros inexistentes;
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença da pessoa, não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente de colegas, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras preconceituosas;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;

DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE DEFICIÊNCIA

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) considera “discriminação por motivo de deficiência qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em



deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou qualquer outra”. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação aceitável. Os crimes acima têm suas penas agravadas caso sejam cometidos contra pessoas com deficiência.

As associadas, consultoras e voluntárias se comprometem a:

- Cumprir o mais alto padrão de monitoramento e controle social, eficiência, competência, integridade e transparência na atuação da organização;
- Respeitar cada pessoa em suas capacidades e diversidades;
- Cumprir e promover os direitos humanos e toda a legislação associada;
- Relacionar-se com colegas de trabalho e outras pessoas de forma justa, respeitosa e igualitária;
- Nunca cometer atos criminosos de abuso, exploração e assédio sexual, racismo. Não cometer preconceito e discriminação por;
- Nunca cometer atos de fraude, corrupção;
- Nunca assediar moralmente colegas de trabalho ou qualquer outra pessoa, usando para tal funções de poder ou a vulnerabilidade de pessoas ou grupos, causando sofrimento físico, sexual, psicológico em pessoas, especialmente mulheres, crianças, adolescentes e pessoas com deficiência. Tampouco se envolver em ações individuais e coletivas de bullying a colegas;
- Nunca tolerar violência, intimidação e outras atitudes preconceituosas e discriminatórias vindas de pessoas contra outras pessoas no espaço de trabalho e em espaços com parcerias e projetos;
- Nunca furtar ou se apropriar indevidamente de recursos;
- Nunca falsificar, destruir ou manter informações e evidências importantes em casos de denúncia em análise;
- Nunca fazer uso indevido de informações confidenciais;

Descumprimento do Código de Conduta

- As violações dos compromissos devem ser imediatamente relatadas à coordenação de área, outra associada, qualquer colega de confiança ou o grupo de pessoas destinado a monitorar o código de ética da organização.
- Toda e qualquer violação resultará em ações de acordo com o ocorrido, suas condições e regulamentações.
- Violações de caráter criminal deverão ser encaminhadas às instâncias legais apropriadas.

Assinatura

Li, concordo e me comprometo a cumprir o conteúdo deste documento, o Código de Ética do CFP, o qual deve ser revisado e revisto periodicamente.

Assinatura: _____

Local e Data: