

ANÁLISE DA “PESQUISA REGIONAL SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NOS ESPAÇOS DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DO AUDIOVISUAL E DAS ARTES CÊNICAS NA AMÉRICA LATINA”

COMMUNITAS CONSULTORA

2021

INDICE



- 1. INTRODUÇÃO / PAG. 3**
- 2. MARCO METODOLÓGICO E CONCEITUAL / PAG. 5**
- 3. CONTEXTO SECTORIAL Y TERRITORIAL / PAG. 9**
- 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS / PAG. 17**
 - A) DESCRIÇÃO DA AMOSTRA / PAG. 17
 - B) SER VÍTIMA / PAG. 20
 - C) SER TESTEMUNHA / PAG. 29
 - D) IMPACTO NAS CARREIRAS PROFISSIONAIS / PAG. 32
 - E) DENÚNCIAS E AÇÕES / PAG. 40
 - F) TREINAMENTO / PAG. 43
- 5. RECOMENDAÇÕES / PAG. 47**
- 6. BIBLIOGRAFIA / PAG. 50**



INTRODUÇÃO

Em julho de 2021, os grupos regionais da Federação Internacional de Atores (FIA-LA) e os setores de Mídia, Entretenimento e Artes da UNI Global Union (UNI Americas MEI / Panartes) e entidades afiliadas lançaram uma pesquisa online sobre violência e assédio nos locais de trabalho da indústria audiovisual e das artes cênicas na América Latina. Ambas as federações reúnem sindicatos, corporações e associações profissionais que representam milhares de trabalhadores da região.

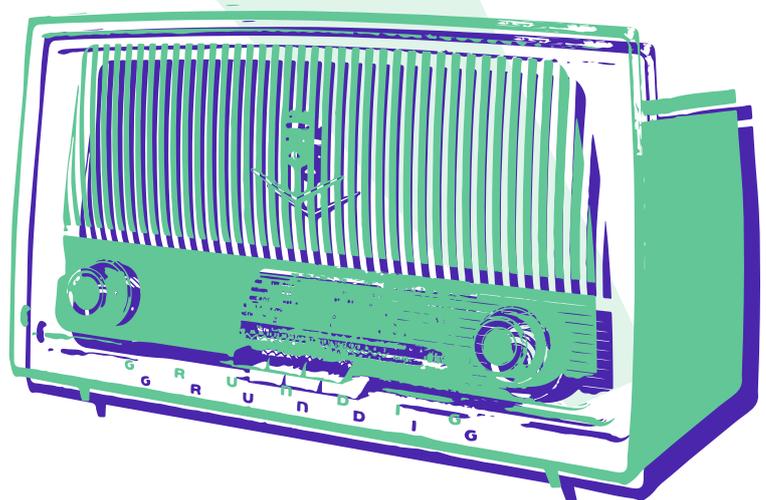
O principal objetivo da pesquisa foi lançar alguma luz e identificar a existência de comportamentos inaceitáveis e tóxicos nos locais de trabalho do setor em nível regional. Os dados coletados são de fato alarmantes. 89,4% dos entrevistados viveram uma ou mais das situações mencionadas na pesquisa, desde maus tratos e “micro machismo” até assédio sexual, intimidação e discriminação em relação aos benefícios do trabalho. 4 em cada 10 acreditam ter vivenciado assédio sexual no local de trabalho.

A fim de analisar os dados coletados na pesquisa, a UNI MEI e a FIA recorreram à Communitas Consultoras, uma equipe de pesquisa chilena com experiência específica na área de estudos de gênero e violência e assédio no trabalho. O presente relatório oferece um diagnóstico preciso, que servirá de base para que os sindicatos aprofundem seu trabalho sobre o tema, realizem ações preventivas e incorporem propostas específicas para melhor representar os interesses de suas filiadas nos processos de diálogo social. Esta pesquisa e relatório são iniciativas sindicais regionais apoiadas pela Union to Union, a organização do movimento sindical sueco de cooperação internacional para o desenvolvimento.

A Organização Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio em junho de 2019. Esta Convenção da OIT estabelece, pela primeira vez, um direito global e único de todos trabalharem livres de violência e assédio, assim como obriga países de todo o mundo a proibir e reprimir a violência e o assédio no local de trabalho.

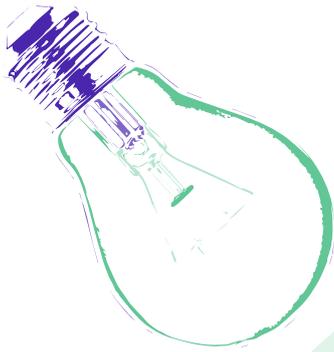
Em seu papel como guardiões das condições de trabalho e das proteções no local de trabalho, os sindicatos naturalmente assumiram um papel ativo na discussão de como o assédio sexual pode ser tratado adequadamente. Muitos já estabeleceram práticas e protocolos para apoiar os profissionais do setor que denunciam casos de assédio sexual ou intimidação.

Com este trabalho, a UNI MEI e a FIA desejam apoiar todas as suas filiadas na realização de mudanças. Juntos podemos construir espaços de trabalho dignos, igualitários e que respeitem a diversidade.



2.

MARCO METODOLÓGICO E CONCEITUAL



Com o objetivo de identificar e dar visibilidade à existência de comportamentos violentos e de assédio em nível regional no contexto laboral em que trabalham os trabalhadores do setor, foi lançada a “pesquisa regional sobre violência e assédio nos espaços de trabalho na indústria do audiovisual e das artes cênicas na América Latina” implementada online, por meio de um questionário autoaplicável que ficou disponível por quatro meses e convocou todos os países da região, inclusive aqueles que possuem sindicatos afiliados aos grupos da UNI meios de comunicação, espetáculos e arte (UNI MEI), e a Federação Internacional de Atores, respectivamente Panartes e FIA-LA. A coleta de dados resultou em um tamanho amostral de 1.423 pessoas que responderam à pesquisa. Cabe destacar que, apesar de ter sido uma chamada aberta à região, sete países obtiveram um número significativo de respostas, o que possibilitou a codificação e análise posterior dos dados. No entanto, para dar conta dos casos que chegaram e apenas para contagem geral e descrição demográfica, agrupamos as 36 respostas recebidas do resto dos países na categoria “outros”, o que representa 2,5% da amostra.

FICHA METODOLÓGICA RESUMIDA

GRUPO ALVO	Profissionais do setor audiovisual e entretenimento ao vivo na América Latina
PERÍODO DE COLETA DE DADOS	Julho a outubro de 2021
COBERTURA DA ANÁLISE	7 países da América Latina. Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai
TAMANHO DA AMOSTRA ALCANÇADO	1.423
MÉTODO DE COLETA	Questionário web autoadministrado
ANÁLISE DOS RESULTADOS	Estatística descritiva e interpretação qualitativa
QUESTIONÁRIO (Nº DE PERGUNTAS)	18 fechadas
ENTREVISTAS	03 entrevistas semiestruturadas com os principais respondentes do Peru, Colômbia e México

Os parâmetros amostrais foram país, idade, gênero, orientação sexual, setor, área e papel desempenhado. Há um esclarecimento metodológico quanto à pergunta sobre o gênero dos participantes, considerando que foram dadas como opção as respostas: Homem, Homem trans, Mulher, Mulher trans, não-binário e “prefiro não dizer”; para fins de obtenção de dados e de uma análise representativa e significativa, criamos a categoria Diversidades e dissidências, na qual agrupamos: Homem trans, mulher trans e não-binário, pois se fosse tomada a opção de deixá-los como categorias independentes, ficariam invisíveis.

Por sua vez, as respostas foram organizadas nas seguintes seções: Ser vítima, Ser testemunha, Impacto na carreira profissional, Denúncias e ações e Treinamento, sendo:

TABLA I: ORGANIZACIÓN DE RESPUESTAS

SER VÍTIMA

Você já se sentiu maltratad@ em seu ambiente de trabalho

Já aconteceu com você que alguém da gerência ou da sua equipe levantar a voz ou gritar com você

Já aconteceu com você que alguém em seu ambiente de trabalho tenha sofrido assédio ou algum tipo de bullying

Discriminaram você em relação a benefícios de trabalho

Você já se sentiu ignorad@ ou subestimad@ por alguém da gerência ou da equipe

Você acha que foi vítima de assédio sexual no seu ambiente de trabalho?

Você acha que foi vítima de micromachismo no seu ambiente de trabalho?

Você já se sentiu pessoalmente vulnerável durante cenas de violência, sexo ou intimidade?

Você já vivenciou outra situação que considera se enquadrar nesse tipo de comportamento?

SER TESTEMUNHA

Você já presenciou ou testemunhou alguma das situações anteriores?

Você já identificou situações de assédio sexual em seu ambiente de trabalho?

Você já identificou o micromachismo no seu ambiente de trabalho?

IMPACTO NA CARREIRA PROFISSIONAL

Você teve o desenvolvimento de sua carreira limitado por vivenciar alguma das situações analisadas anteriormente?

Você já viu o desenvolvimento de sua carreira limitado pelo exercício de sua maternidade ou paternidade?

Você já sentiu medo ou falta de vontade de ir trabalhar porque você ou alguém da sua equipe já passou por situações como as descritas?

DENÚNCIAS E AÇÕES

Em caso de assédio no local de trabalho e/ou sexual contra você ou alguém que você conhece, você saberia onde e a quem recorrer?

Você já interveio para repelir ou denunciar qualquer caso de assédio no local de trabalho, assédio sexual no local de trabalho e violência de gênero?

Você acha que há consequências negativas por denunciar essas práticas ruins?

Você sabe se o seu empregador tem algum protocolo ou diretrizes para prevenir e punir esse tipo de comportamento?

Você confia que seu empregador saberá como agir ao denunciar um caso de assédio no local de trabalho e/ou sexual?

TREINAMENTO

Você recebeu algum treinamento em seu trabalho sobre o fenômeno do assédio no local de trabalho, assédio sexual no local de trabalho e/ou violência de gênero?

Desde que você recebeu este treinamento, alguma coisa mudou de forma positiva?

Gostaria de saber mais sobre seus direitos trabalhistas diante desses problemas?

Você está sindicalizado?

Fonte: Elaboração própria com dados da “Pesquisa regional sobre violência e assédio em espaços de trabalho na indústria audiovisual e de artes cênicas na América Latina” (2021)¹

Quanto à análise dos dados, foram consideradas duas dimensões, uma quantitativa que consiste em uma descrição baseada nas informações sobre prevalência, frequência e magnitude das expressões de assédio no trabalho, assédio sexual no trabalho e violência de gênero, expondo os resultados por meio de números, gráficos e tabelas estatísticas; e uma dimensão qualitativa através da qual se realiza a interpretação densa dos dados, caminhando para a identificação da magnitude do problema em cada um dos países analisados, confrontando alguns números e situações descritas, que se complementa com a informação recolhida através de entrevistas semiestruturadas com entrevistados-chave, que se concentraram em questões relacionadas à caracterização geral do setor em seu país e possíveis situações de assédio ou violência de gênero no setor.

Nesta parte, vale ressaltar que ao se deparar com a única pergunta aberta que é feita na pesquisa, “você já vivenciou outra situação que considera fazer parte desse tipo de comportamento?”, optou-se por incorporar a interpretação dos dados na seção intitulada Ser vítima, uma vez que reforçam as questões colocadas no resto do questionário.



¹ Todos os quadros, gráficos e infográficos deste relatório são de autoria própria com base na Pesquisa Regional sobre Violência e Assédio em Espaços de Trabalho na Indústria do Audiovisual e das Artes Cênicas na América Latina (2021).

DEFINIÇÕES GERAIS USADAS PARA A ANÁLISE

Considerando que estamos lidando com diferentes países, o que implica diferentes tratamentos e avanços sobre o tema, em geral utilizamos o arcabouço conceitual e explicativo da OIT que propõe as seguintes definições associadas à “violência e assédio” no mundo do trabalho:

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO POR MOTIVO DE GÊNERO:

Designa a violência e o assédio dirigidos contra pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afetam desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO:

Designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas uma vez ou repetidamente, que se destinam a causar ou podem causar prejuízo físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui violência e assédio por motivo de gênero.

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO:

Refere-se ao comportamento de natureza sexual não desejado pela pessoa afetada, que impacta negativamente em sua situação de trabalho, causando-lhe danos. Não há consenso nos diferentes países sobre seu reconhecimento jurídico.

MACHISMO:

Conjunto de crenças, atitudes e comportamentos baseados na ideia da superioridade do masculino.

MICROMACHISMO:

São práticas machistas normalizadas e cotidianas, supostamente sutis, que demonstram a desigualdade entre homens e mulheres, posicionando a mulher em um papel diminuído, oprimido ou excluído.

C190 DA OIT:

Convenção sobre violência e assédio adotada em junho de 2019; é o primeiro tratado internacional que reconhece o direito de todos a um mundo do trabalho entendido em sentido amplo² livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados em gênero. Os governos que ratificarem a C190 precisarão implementar as leis e medidas políticas necessárias para prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

² Aplica-se a Convenção 190 da OIT (art. 3) à violência e assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante, em conexão ou como resultado do trabalho:

- a) no local de trabalho, inclusive em espaços públicos e privados quando são local de trabalho;
- b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa ou come, ou onde utiliza as instalações sanitárias ou de higiene e nos vestiários;
- c) em deslocamentos, viagens, eventos ou 23atividades sociais ou de formação relacionadas com o trabalho;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através das tecnologias da informação e da comunicação;
- e) no alojamento fornecido pelo empregador, e
- f) nos deslocamentos entre a casa e o local de trabalho.

3.

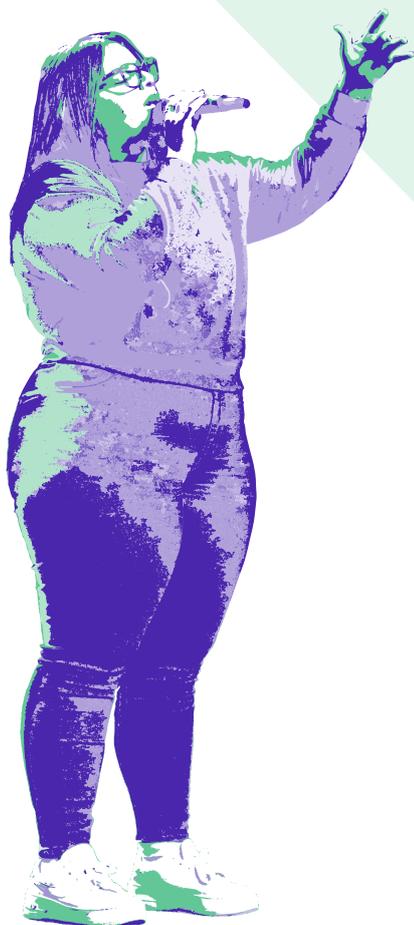
CONTEXTO SETORIAL E TERRITORIAL

A indústria ou economia criativa na América Latina é um setor em constante e acelerado crescimento e objeto de promoção tanto em nível nacional quanto internacional, porém, como no resto do mundo, é um setor cultural e econômico em processo de desenvolvimento e muitas vezes marginalizado em termos de orçamento ou atenção de governo ou de estado. Como evidência do seu crescimento e, ao mesmo tempo, marginalidade, sabemos que em 2015 estima-se ter gerado uma contribuição de 2,2% para o PIB regional, chegando a 3% em 2021.

A característica do setor é a necessidade de contribuição e intervenção pública, que é um modelo comum no mundo, com maior ou menor participação e vínculos com o mundo privado. Dessa forma, políticas públicas voltadas para a indústria ou economia criativa são relevantes e altamente demandadas. De acordo com Benavente e Grazzi (2018), estas são divididas em dedicadas à oferta, demanda, as sistêmicas e formação de capital humano. Estas e suas descrições não contemplam questões associadas a formas internas e relacionais na organização do trabalho, assédio de qualquer natureza ou possível preconceito de gênero e violência, o que, somado à alta informalidade e ao trabalho independente, resulta em um campo desregulamentado em termos de convivência e tratamento. Segundo a OIT (2018) na América Latina, 76,6% da população ocupada encontra-se em condições de informalidade ou independência, o que também é uma das principais características do setor criativo, artístico e cultural, o que configura problemas dissimulados, pouco ou nada visíveis.

No entanto, há grupos, associações e sindicatos em diferentes partes do mundo que se preocupam justamente com a regulamentação do trabalho das pessoas que fazem parte da indústria ou economia criativa, como os que promoveram a Pesquisa aqui analisada.

Este relatório tem como enfoque o meio audiovisual e as artes cênicas, representadas pela Panartes e pela FIA-LA. O primeiro, o setor audiovisual, vai além da televisão ou do cinema, inclui também mídias, suportes e expressões audiovisuais, além de abordar suas intersecções. Por sua vez, as artes cênicas fazem "referência a todas as apresentações ao vivo de expressões artísticas no teatro, dança, música, circo, mágica e todas as suas práticas possíveis derivadas ou criadas da imaginação, sensibilidade e conhecimento do ser humano, que aproximam as pessoas fora da esfera doméstica e que também é considerado um serviço cultural independentemente do agente (público ou privado) que o realiza, administra e presta". (Ministério da Cultura da Colômbia, 2012; em Cárdenas, 2018: 18).



Assim como o restante da economia criativa, o setor audiovisual e de artes cênicas está em constante crescimento e teve um forte desenvolvimento nos últimos anos, como indica Olavarría (BID, 2021): “Estamos às portas de um novo boom audiovisual na América Latina e no Caribe. Só em 2019, estima-se que foram investidos cerca de 5,7 bilhões de dólares em produções audiovisuais, impulsionando a criação de mais de 1,6 milhão de empregos diretos e indiretos, segundo um estudo da Olsberg SPI.”

Ao mesmo tempo em que se apresentava o referido crescimento e decolagem do setor, tornavam-se evidentes situações associadas às relações trabalhistas, entre as quais a cultura das horas extras, tornada visível no relatório britânico “Eyes half closed” de Evans e Green (2017), bem como no relatório UNI Global Union “Exigindo dignidade nos bastidores”, onde afirmam:

“A pesquisa realizada pela UNI revelou que nos países pesquisados as pessoas trabalham pelo menos 11 horas por dia, em média, às quais devem ser adicionadas uma ou duas horas adicionais, pelo menos, para tarefas de ‘preparação e coleta’ antes e depois das filmagens. Isso se aplica à equipe de produção de filmes e televisão, resultando em uma média geral de pelo menos 12 a 13 horas por dia em todos os países.” (UNI, 2021, p.08)

Também, de forma preocupante, o assédio sexual e a violência de gênero têm sido evidenciados, com movimentos como Me Too e Time’s Up, que deram a volta ao mundo entre 2017 e 2018, além da onda feminista que surgiu paralelamente em vários lugares do mundo. O tema despertou interesse e depoimentos e denúncias começaram a aparecer e, com isso, a necessidade de protocolos, estudos e regulamentações sobre o assunto.

Em 2020, a OIT realizou um estudo sobre o assédio sexual na indústria do entretenimento, a partir da consideração das desigualdades de gênero na indústria com base nas representações, estereótipos e papéis de gênero que se perpetuam no setor. Além de tornar visíveis as diferenças salariais, eles sustentam que aproximadamente 40% da força de trabalho do entretenimento são mulheres, tornando-se um setor altamente inseguro para elas, especialmente indígenas e racializadas.

Em 2011, foi adotado o Marco Geral de Ações para a Igualdade de Gênero entre os parceiros sociais do Comitê de Diálogo Social Europeu do Setor Audiovisual, que inclui as associações globais que promoveram e desenvolveram esta pesquisa. Então, em 2018, o Comitê realizou um estudo de diagnóstico para explorar a situação da igualdade de gênero no campo em questão. Como resultado do exposto, em 2020 foi publicado o “Manual de Boas Práticas”, no qual, em sua primeira parte, são apresentadas contextualizações e evidências qualitativas e estatísticas da existência e profundidade das diferenças, discriminações e segregações por gênero em países europeus (Tepper, 2020).

Também são abordadas diversas políticas e medidas aplicadas para a igualdade de gênero, avaliando seus resultados e estratégias para discriminar aquelas que são mais eficazes e apresentam maiores conquistas e aquelas que não o são, o que voltaremos a abordar na parte final, de recomendações, deste relatório (Tepper, 2020).



ARGENTINA

Na Argentina, o setor audiovisual e de artes cênicas é significativo quando considerado como base que em uma das primeiras medições das economias criativas do mundo, em 2013 o país foi um dos três maiores da América Latina em termos de produção econômica e geração de empregos.

O Valor Agregado Bruto cultural é medido pelo Sistema de Informação Cultural da Argentina (SInCA), do Ministério da Cultura Nacional e o Instituto Nacional de Estatísticas e Censos (INDEC), “que surge da diferença entre o valor bruto da produção (VBP), soma total dos valores dos bens e serviços produzidos pela economia, que inclui os de uso intermediário e final, e o consumo intermediário (CI), ou seja, “os utilizados na produção de outros bens e serviços” (SinCA, 2017: 9-10).” (Rodríguez, 2018).

A última estimativa foi feita em 2017, cuja medição retrata o ano de 2016, quando o setor audiovisual representou 29% do VAB, valor superior ao restante do Mercado Argentino de Indústrias Criativas (MICA), e as artes cênicas e espetáculos artísticos 6%.

Juntos somam 35% e, portanto, é um dos maiores campos da cultura e o que mais contribui para a economia nacional de todos os setores que compõem as indústrias criativas. Considerando o grosso do meio também explica sua variedade orgânica, tanto formal, industrial, pública, privada e, claro, sindical e civil.

Na Argentina, 11 de março é o “Dia Nacional de Combate à Violência de Gênero na Mídia Audiovisual”, data escolhida em comemoração a 11 de março de 2009, quando foi aprovada a Lei 26.485 de Proteção Integral para prevenir, punir e erradicar a “Violência contra a Mulher” nas áreas em que desenvolvem suas relações interpessoais.

Além disso, conforme regulamentado na Lei do Contrato de Trabalho, o “assédio sexual” é considerado motivo válido para demissão no setor privado e constitui crime de acordo com a Lei nº 25.087. Por outro lado, existe desde 1998 o Decreto 254/98, denominado “Plano de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Mundo do Trabalho”, que considera a Lei nº. 23.451 sobre igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em relação à Convenção nº. 156 da Organização Internacional do Trabalho; a Lei nº. 24.576 que garante como direito fundamental de todos os trabalhadores e trabalhadoras a promoção e formação profissional no trabalho em igualdade de condições de acesso e tratamento; e Lei nº. 14.467 sobre igual remuneração por trabalho de igual valor, ratificando o Decreto de Lei nº. 11.595/56, que aprova a Convenção nº. 100 da Organização Internacional do Trabalho. Todas configuram o marco regulatório sobre a violência de gênero e assédio na Argentina e para seu setor audiovisual e as artes cênicas como espaços de trabalho, enquanto na Lei 26.522 de Serviços de Comunicação Audiovisual não precisam ser contemplados com relação a esse assunto.

No que diz respeito aos marcos regulatórios, é relevante acrescentar que a Asociación Argentina de Actores considera em seus Protocolos assinados ou a serem assinados com as Câmaras Empresariais de atuação, além dos regulamentos locais, comportamentos violentos contra mulheres e/ou pessoas por razões de seu gênero ou orientação sexual têm proteção internacional com o compromisso dos Estados que possuem status constitucional no país, tais como: a Declaração

Universal dos Direitos Humanos; a Declaração Americana de Direitos Humanos; o Pacto de São José da Costa Rica; o Pacto Internacional de DESC; a Convenção sobre os Direitos da Criança; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; a Convenção Americana sobre Direitos Humanos; Convenção de Belém do Pará; a CEDAW; a Lei nº 23.592 contra atos discriminatórios; a Lei nº 26.618 sobre Casamento Igualitário; a Resolução 2807 da OEA sobre Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero; e a Declaração das Nações Unidas sobre a eliminação da violência contra as mulheres.

Da mesma associação indica-se que é importante que as definições, conceitos e prescrições não sejam interpretados em sentido restritivo nem taxativo, como excludentes de atos considerados violência contra a mulher por outras normas, para os quais a interpretação é harmoniosa e sistemática com o disposto no artigo 4º, parágrafo segundo da Lei nº 26.485, e com o disposto nos acordos e tratados mencionados no parágrafo anterior.

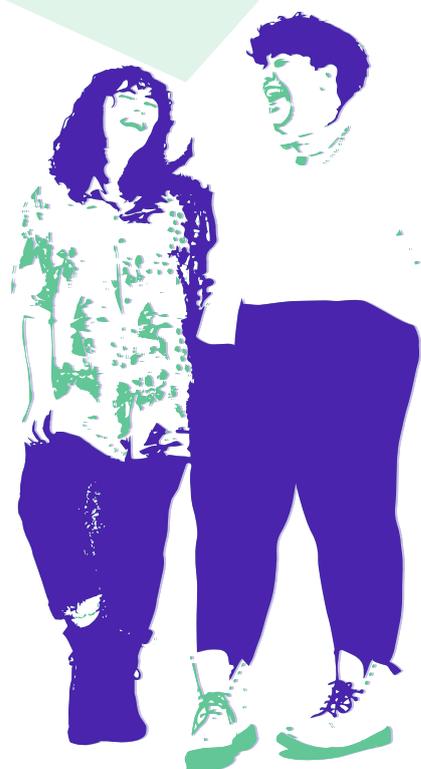
BRASIL

O Brasil conta com um grande setor audiovisual e de entretenimento ao vivo, com uma produção prolífica e permanente. Este setor representa um dos principais mercados de exportação de mídia e entretenimento da América Latina. Esta indústria é responsável por uma movimentação econômica de 25 bilhões de reais por ano, o que representa 0,46% do PIB nacional. Conta com milhares de estações de rádio, centenas de canais de televisão e um grande setor de entretenimento ao vivo, o que obviamente se reflete em um elevado número de trabalhadores dependentes da indústria, que se estima gerar cerca de 330.000 empregos³. O que mais utiliza e produz é o audiovisual, seja com trabalhos seriados, longas-metragens, documentários, publicidade.

Possuem legislação audiovisual robusta e atualizada de forma sistemática, incluindo questões como apoio ao desenvolvimento da indústria e promoção da atividade, cotas para conteúdo local em canais de televisão por assinatura, regulamentação sobre exibição de obras, procedimentos administrativos e aplicação de penalidades em casos de infrações, financiamentos, impostos, jornada de trabalho.

Em termos de ter um marco regulatório sobre assédio e violência de gênero, os dispositivos constitucionais e a consolidação da legislação trabalhista incluem o Assédio Moral no Trabalho. O Decreto de lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Codificação das Leis do Trabalho, aborda os Códigos do Trabalho, as leis trabalhistas e gerais do trabalho, incluindo em seu capítulo 3 a proteção ao trabalho da mulher, que inclui uma série de diretrizes que colocaram o Brasil em um lugar de grande destaque a nível latino-americano no que diz respeito aos direitos da maternidade.

No entanto, no que diz respeito ao assédio moral no trabalho, não haveria legislação específica, devendo-se recorrer a uma construção normativa para sancioná-lo (alternativas de natureza administrativa). Essa fórmula de abordagem é um fenômeno que se verifica em muitos países, onde em última análise o ato não é penalizado, mas sim deixado em uma esfera interpretativa, de punições privadas ou “exemplares” por parte do empregador.



³ Dados incluídos no BID, 2021: Detrás de cámaras: creatividad e inversión para América Latina y el Caribe.

Da mesma forma, o assédio sexual no local de trabalho tem uma definição penal que foi introduzida no Código Penal através da Lei nº 10.224/01, no entanto, limita-se apenas ao assédio vertical ou descendente e tem baixa operacionalidade, o que no geral tem um impacto muito baixo em sua erradicação.

CHILE

A indústria criativa no Chile produz um valor equivalente a 2,2% do PIB e fornece 6% do emprego, compreendendo praticamente apenas pequenas e médias empresas. Em média, as exportações deste setor ultrapassaram US\$ 70 milhões nos últimos 2 anos (MINREL). Isto é consistente com o fato do Plano Nacional de Fomento à Economia Criativa 2017-2022 apenas datar de 2017, em que também foi criado o Programa Estratégico Nacional para a Economia Criativa. Apesar de ter um pequeno mercado interno, criou uma indústria audiovisual marcada pela qualidade e com grandes ambições de exportação, graças a programas como o Chilecreativo e outros da CORFO, que é complementado pela existência da Política Nacional do Campo Audiovisual, do Ministério das Artes e Culturas, que visa promover e melhorar a competitividade do setor.

No que diz respeito ao assédio no trabalho e/ou sexual no Chile, em todas as áreas e, portanto, também na indústria do entretenimento, o tema se tornou um dos maiores problemas sociolaborais. Na indústria do espetáculo neste país existe a Lei 19.889, que é a que regulamenta as condições de trabalho e contratação de trabalhadores das artes e do entretenimento, no entanto, deve-se notar que não menciona qualquer tipo de assédio ou abuso de conotação sexual. Na legislação chilena tipifica-se o assédio sexual no trabalho e o assédio no trabalho, ambos regulamentados no Código do Trabalho e não como crimes no Código Penal. A primeira é regulamentada no Código do Trabalho pela lei 20.005. Por seu turno, o assédio no local de trabalho é abordado de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 2.º do Código do Trabalho.

COLÔMBIA

Na Colômbia, o setor audiovisual faz parte do conjunto de atividades classificadas como atividades da economia laranja, setor que experimentou um crescimento significativo após a promulgação da Lei do Cinema nº 814 de 2003, que “criou incentivos ao investimento e gerou alguns mecanismos que visam desenvolver integralmente o setor e promover toda a cadeia produtiva do cinema colombiano: desde produtores, distribuidores e expositores, até a preservação do patrimônio audiovisual, capacitação e desenvolvimento tecnológico, dentre outros” (Ministério da Cultura da Colômbia, 2003).

Este setor é muito importante para o país, a última medição da Cuenta Satélite de Cultura (CSC), que mediu música, artes cênicas, artes visuais, audiovisual, design publicitário, criação, livros e publicações, educação cultural, além de jogos e brinquedos, definiu o valor agregado em 6.238.728 milhões de pesos colombianos, em 2016 (DANE, 2017: 1, en Oliva, 2018). (...) “de acordo com os resultados da Cuenta Satélite de Cultura, o valor agregado do setor audiovisual a preços constantes teve um crescimento de 109% entre 2005 e 2012, com um valor de 1,14 bilhão de pesos chegando a 2,39 bilhões de pesos, respectivamente. Este fato revela que o audiovisual é um dos setores com maior atividade e crescimento, não só no campo cultural, mas também na economia nacional, graças ao uso e aplicação de novas tecnologias para a produção e distribuição de conteúdo e a implementação de políticas públicas que permitam o fortalecimento setorial” (2015: 11, en Oliva, 2018: 11).

No que diz respeito à legislação sobre violência de gênero e assédio sexual no setor, não há avanços concretos. A associação colombiana de mulheres cineastas e mídia audiovisual (CIMA) estuda e propõe desde 2018 a incorporação de medidas específicas contra o assédio sexual, avaliando inclusive a inclusão de cláusulas específicas nos contratos de trabalho.

Atualmente, na Colômbia existe a Lei 1.257 de 2008, que estabelece regras para conscientização, prevenção e punição das formas de violência e discriminação contra a mulher, reformando o Código Penal, o Código de Processo Penal, a Lei 294 (de violência no contexto familiar) e outras disposições associadas estão estabelecidas. Esta Lei estabelece o assédio sexual como crime, especificamente no seu artigo 10º indica: “Aquele que, em benefício próprio ou de terceiro e usando sua manifesta superioridade ou relações de autoridade ou poder, idade, sexo, emprego, posição social, familiar ou econômica, molestar, perseguir, importunar ou assediar física ou verbalmente, por atos sexuais não consensuais, a outra pessoa, incorrerá em prisão de um (1) a três (3) anos”.

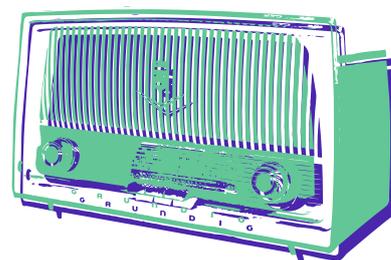
Por sua vez, desde 2006 existe a Lei 1.010, por meio da qual são adotadas medidas para prevenir, corrigir e punir o assédio no trabalho e outros assédios no âmbito das relações de trabalho em geral, não especificamente associados à indústria, nem ao assédio sexual no trabalho em particular.

MÉXICO

O México, historicamente, foi e continua sendo um dos grandes mercados em termos da indústria criativa, desde a década de 1940 teve um importante desenvolvimento a nível regional. Conforme mencionado em “A indústria cinematográfica no México e sua participação na cadeia de valor global”, há vários facilitadores e vantagens nesta indústria; desde a capacidade produtiva e criativa na cinematografia, a proximidade com os EUA, a experiência e competência de profissionais na área, assim como ser um importante mercado de exibição a nível mundial.

Nos últimos anos, o México observou um ressurgimento da indústria audiovisual ligada principalmente ao streaming, segundo dados de 2020, são quase 12 milhões de assinantes de serviços de SVOD, e projeta-se que o mercado OTT possa chegar a 1,42 bilhão de dólares até 2024. Este cenário de crescimento progressivo foi impactado negativamente pela pandemia de 2020, os orçamentos culturais foram reduzidos e o Fundo de Investimento e Estímulos aos Cinema e o Fundo para a Produção Cinematográfica de Qualidade foram eliminados. No entanto, as vantagens comparativas de sua indústria podem alcançar a recuperação pós-pandemia e dar continuidade ao desenvolvimento atingido até 2020.

O México conta com a Lei Federal de Rádio e TV, segundo o artigo 4º “Rádio e televisão constituem uma atividade de interesse público, portanto, o Estado deve protegê-la e monitorá-la para o devido cumprimento de sua função social”. Publicada em 1940, a lei teve várias atualizações de acordo com o progresso da indústria e da sociedade mexicana. Esta lei não garante locais de trabalho livres de violência e assédio. A Lei Federal do Trabalho foi criada para regular as leis estabelecidas no ambiente de trabalho entre empregadores e trabalhadores. A Lei Federal do Trabalho surgiu em 1931 e desde então vem sendo modificada de acordo com as necessidades sociais. Uma das obrigações dos empregadores é criar as condições de trabalho necessárias para que os trabalhadores desempenhem suas atividades



adequadamente, proporcionando um ambiente seguro e saudável que não coloque os trabalhadores em risco. Da mesma forma, tipifica e penaliza o assédio moral no local de trabalho.

Em relação ao assédio sexual no local de trabalho, a reforma da Lei Federal do Trabalho de 2019 estabeleceu uma série de mecanismos de reclamação que impõem multas por ação ou omissão de empregadores que toleram esses comportamentos. Por fim, está em vigor a Lei Geral de Acesso das Mulheres a uma Vida Livre de Violência, que tipifica e penaliza diversas manifestações de violência e os contextos em que ela ocorre, incluindo qualquer violência perpetrada contra a mulher no local de trabalho.

PERU

Nos últimos anos, a indústria audiovisual, cinematográfica e criativa do Peru teve um crescimento exponencial, segundo dados da PwC, antes da pandemia esperava-se que a indústria chegasse a US\$ 242 milhões até 2023. Durante o ano de 2019 o mercado cinematográfico apresentou uma admissão per capita de 1,7, uma das mais altas da região; também teve um aumento considerável na produção cinematográfica com 35 filmes lançados, e está vigente a Lei nº 26.370 e o Decreto de Emergência 022-2019; O Peru ainda não tem legislação que promova a produção de cinema peruano para cultura e arte. De acordo com o que foi afirmado pelo SINCA, as leis existentes promovem a indústria apenas numa perspectiva mercantilista, e onde os beneficiários são as empresas e não os trabalhadores do setor cinematográfico e audiovisual.

A pandemia, como em outros países da região, teve efeitos negativos na indústria dos espetáculos, entretenimento, audiovisual e artes cênicas no Peru, mesmo assim, não foi motivo para seus profissionais não desenvolverem estratégias que lhes permitam inovar em seus respectivos setores e subsetores.

Quanto à legislação vigente referente ao assédio sexual no ambiente de trabalho, há a Lei de Prevenção e Repressão ao Assédio Sexual LEI N° 27.942, que tipifica e penaliza comportamentos de assédio sexual em diversas áreas de aplicação, incluindo Centros de Trabalho públicos e privados. Em relação ao assédio moral ou assédio no local de trabalho, do ponto de vista do marco legal, não é regulamentado especificamente no Peru, mas é coberto, de alguma forma, por várias disposições. Em relação à Lei de Produtividade e Competitividade do Trabalho (artigo 30), que supostamente regularia o assédio no trabalho, o SINCA informa que os trabalhadores rejeitam a referida lei; principalmente porque reduz os direitos trabalhistas. Assim, o SINCA baseia-se, então, no DL 1410, que tipifica assédio e modifica a Lei 27.942.

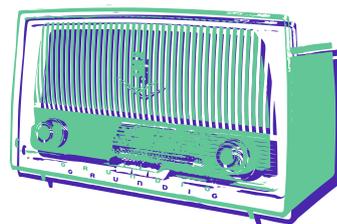
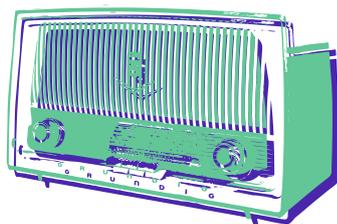
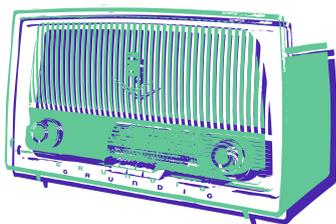
Para o SINCA, a contínua redução dos direitos trabalhistas, dada desde a ditadura de Alberto Fujimori, tornou especialmente importante estimular as empresas audiovisuais e cinematográficas a respeitar o DL 1.410 e treinar seu pessoal para as filmagens, no entanto, o sindicato aponta para a falta de garantias por parte do Estado para a resolução desses casos, razão pela qual continuam recebendo denúncias de assédio, importunação e abuso sexual nas filmagens. Finalmente, é necessário mencionar a situação de discriminação contra as mulheres e dissidências ao denunciar.

URUGUAI

O Uruguai tem uma população nacional de 3.473.727, mas apesar de ser um país pequeno em comparação com o resto da América Latina, tem uma indústria de entretenimento e cultura cinematográfica de longa data. Segundo a agência de promoção de investimentos, exportação e imagem do país, Uruguay XXI, essa indústria exporta em média US\$ 20 milhões por ano, considerando serviços de produção de conteúdo comercial e de ficção, e emprega cerca de 3.000 pessoas em produção, pós-produção e atividades de projeção, filmes e outras que se somam às atividades de filmagem. Com um canal de televisão pública, o Canal 5, e com uma Cinemateca que tem sido referência para a América Latina, o país vem avançando na elaboração de políticas públicas relevantes para a promoção do setor audiovisual desde a década de 1990, contando atualmente com instituições e ferramentas específicas para o financiamento da indústria.

No que diz respeito à legislação sobre questões de assédio e violência de gênero, eles têm a Lei de Assédio Sexual. Prevenção e punição na esfera Trabalhista e nas Relações Professor-Aluno (Lei nº 18.561 de 2009) e com o Decreto 62/020 da Presidência da República do ano de 2020, onde o “Protocolo de Prevenção e Atenção de Situações de Violência no Ambiente de Trabalho”, que inclui a abordagem dos problemas de Violência no local Trabalho, Assédio Moral e Assédio Sexual. Lançando as bases para essas questões, anterior a este Protocolo, foi aprovada em dezembro de 2019 a Lei nº 19.854, que estabelece a apresentação de denúncias por assédio moral e discriminação no trabalho, denúncias por assédio moral e qualquer outra situação irregular no vínculo de trabalho perante a Inspeção Geral do Trabalho e Segurança Social (IGTSS).

É importante mencionar que existe a Lei nº 16.045 de 1989 que estabelece a igualdade de tratamento para ambos os sexos nas atividades laborais, proibindo a discriminação de gênero em qualquer atividade laboral. Além disso, e como exemplo do avanço do país nessa questão, há a Lei 19.580, que regulamenta a violência de gênero contra a mulher, e aqui cabe destacar que o Uruguai é o único país da América Latina que ratificou e pôs em vigor a Convenção 190 da OIT. Portanto, haveria uma rede normativa que possibilitaria o enfrentamento dos problemas abordados neste estudo, porém, não há uma regra explícita que os considere na mídia audiovisual e na indústria do entretenimento ao vivo, especialmente.



4.

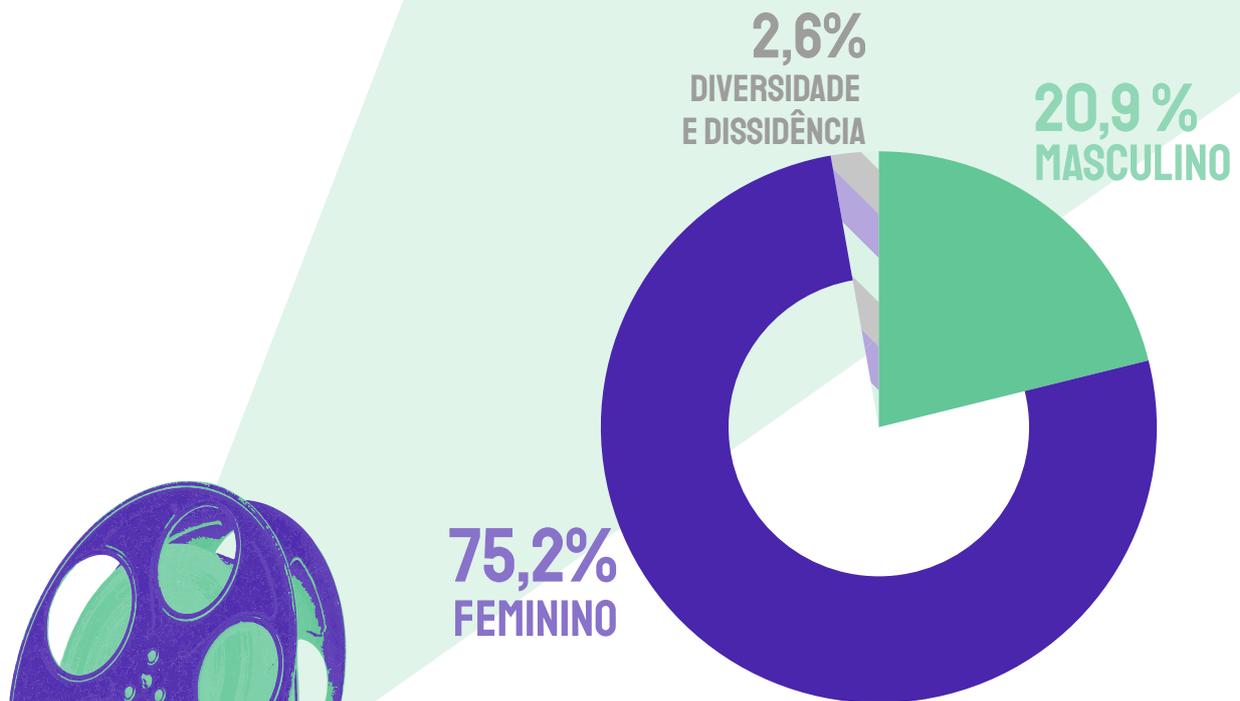
ANÁLISE DOS RESULTADOS

A. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa foi respondida por 1.423 pessoas de 16 países da América e do Caribe, com Chile, Argentina e Brasil respondendo por 67,4% do total das respostas.

Em relação à faixa etária, 35,8% estão entre 30 e 39 anos, seguidos daqueles entre 40 e 49 anos com 23,8% das respostas, coincidindo com a população economicamente ativa.

GRÁFICO I: GÊNERO DA AMOSTRA



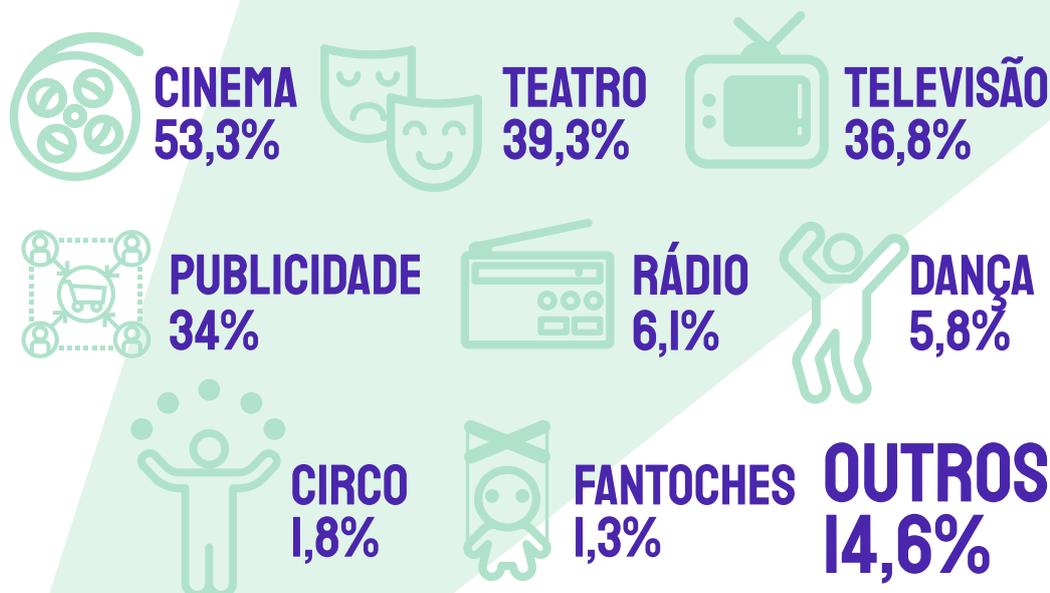
Em relação ao gênero dos que responderam, 75,2% são mulheres, 20,9% são homens, 2,6% correspondem a Diversidades e dissidências e 1,3% preferem não dizer com que gênero se identificam. A partir desses últimos dados, podemos concluir que o grupo que prefere não dizer poderia ser categorizado dentro das Diversidades e dissidências, o que eleva esse grupo para 4%; por isso é fundamental dar maior visibilidade àquelas pessoas que não se identificam com o binarismo de gênero, o que também podemos observar com relação à orientação sexual, onde 76,6% se reconhecem como heterossexuais, 17,4% como pertencentes ao coletivo LGBTIQ+, e 6% preferem não dizer nada sobre sua orientação sexual; se agruparmos novamente as duas categorias, quase 1 em cada 4 pessoas que responderam à pesquisa não se

identifica com a heteronormatividade. Torna-se então prioridade dar visibilidade e conscientizar em busca do respeito e não discriminação às Diversidades e dissidências na indústria, considerando não apenas a sociedade como destinatária do trabalho realizado, mas como parte das equipes produtoras.

Quando cruzamos as variáveis de sexo e faixa etária, a categoria Diversidades e dissidências concentra-se em 40,5% na faixa de 18 a 29 anos⁴. Por outro lado, a categoria que prefiro não dizer está concentrada na faixa de 40 a 59 anos com 38,9%.

Ao se referir ao setor em que trabalham as pessoas que responderam a pesquisa, 53,3% pertencem ao cinema, seguido pelo teatro com 39,3%, em terceiro lugar, a televisão com 36,8% e em quarto lugar a publicidade com 34%. Cabe destacar que, ao responder, era possível escolher mais do que uma opção, o que dá conta da complementaridade dos setores audiovisual e das artes cênicas. Ao investigar as áreas de atuação dos setores citados acima, observa-se uma distribuição uniforme entre eles; no entanto, a atuação se destaca com 27,2% e montagem com 17,2%.

INFOGRÁFICO I: EM QUE SETOR DA INDÚSTRIA DO AUDIOVISUAL OU DAS ARTES CÊNICAS VOCÊ TRABALHA?



Quando cruzamos setor com país, as respostas se concentram nos países onde efetivamente houve mais respostas (Chile, Argentina e Brasil), com destaque para a Televisão onde 51,7% dos que responderam eram da Argentina, a Publicidade com 30,8% das respostas do Brasil e Dança com 30,8% das respostas do Chile.

Respondendo ao papel que é desempenhado nos espaços de trabalho, 31,8% são líderes de equipe, 39,1% fazem parte da equipe e a 29,2% a referida classificação não se aplica. Essa distribuição nos papéis a serem cumpridos é extrapolada cruzando-a com a variável gênero. Assim, quando observamos o papel que as mulheres desempenham

⁴ Podemos concluir que quanto mais velhos somos, mais preconceitos associados à Diversidade e à dissidência.

neste setor, 31,1% atuam como líderes de equipe, 40,2% fazem parte de uma equipe e 28,7% não atendem a nenhuma dessas características; Quanto aos homens, 34,9% são líderes de equipe, 35,2% fazem parte da equipe e 29,9% não pertencem a nenhuma dessas categorias. Em relação às Diversidades e dissidências, observamos um leve decréscimo na medida em que os líderes de equipe, onde 29,7% assumem esse papel, 37,8% fazem parte da equipe e aumenta o percentual dos que não fazem parte de nenhuma dessas categorias, com 32,4%.

Cruzando as variáveis de função e idade, encontramos uma tendência geral; em uma idade mais jovem, o papel tende a ser o de “subordinado” e o percentual de liderança aumenta à medida que a idade também aumenta, atingindo o maior percentual na faixa de 40 a 49 anos (45,6%) que trabalha como líder de equipe, 23,7% fazem parte de uma equipe e os restantes 30,8% não correspondem a nenhuma das categorias mencionadas.

Em termos de orientação sexual e papel desempenhado, as três categorias analisadas, “LGBTIQ+, heterossexual e prefiro não dizer”, nos mostram uma certa tendência onde o maior número de respostas se concentra em “parte da equipe/subordinado”.

RESUMINDO:

- Foram obtidas 1.423 respostas nos meses em que a pesquisa estava online.
- Os países com mais respostas são; Chile 23,4%, Argentina 22,6% e Brasil 21,4%.
- As idades dos que responderam concentram-se nas faixas etárias de 30 a 39 anos com 35,8% e de 40 a 49 anos com 23,8%.
- Dos que responderam, 75,2% são mulheres, 20,9% são homens, 2,6% correspondem a Diversidades e dissidências e 1,3% preferiram não dizer.
- Em relação ao setor de atuação; 53,3% corresponde ao Cinema, 39,3% ao Teatro, 36,8% à Televisão e 34% à Publicidade. Cabe salientar que ao responder, mais de um setor poderia ser selecionado.



B. SER VÍTIMA

Após identificar aqueles que responderam à pesquisa, categorizamos e codificamos as respostas associadas a experiências consideradas violência de gênero e/ou assédio no local de trabalho/sexual.

Nas respostas gerais, cada pessoa que respondeu a pesquisa pôde marcar mais de uma situação vivenciada; portanto, há uma distribuição nas opções. É assim que apenas 10,6% das pessoas que responderam à pesquisa não vivenciaram nenhuma das situações de violência e/ou assédio mencionadas, em seus espaços de trabalho. E os 89,4% restantes vivenciaram uma ou mais das situações.



INFOGRÁFICO 2: VIVÊNCIA DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA



89,4%

Entrevistados que foram vítimas de uma ou mais das situações de assédio e violência mencionadas na pesquisa

Com base nisso, a vivência com maior resposta afirmativa é “Você acha que foi vítima de micromachismo em seu ambiente de trabalho?”, com 69%. Esse alto percentual de ocorrência de situações machistas cotidianas, sutis e nocivas, concluímos, explica as raízes dessas práticas socioculturais na maioria das sociedades latino-americanas e o processo de conscientização ocorrido nas últimas décadas, no qual começou a observar, nomear, evidenciar e denunciar tais condutas.

Embora as perguntas mencionadas tenham sido agrupadas, é relevante identificar a ocorrência de determinadas situações levantadas que se configuram como crimes e violações dos direitos fundamentais nos diferentes países da América Latina. Daí a necessidade e urgência de mostrar o que acontece no setor na região, independentemente da categoria legal de tal conduta. O assédio sexual é uma manifestação de violência sexual e, portanto, conduta punível⁵, porém os códigos penais dos diferentes países nem sempre o categorizam dessa forma, e se é assédio sexual em contextos de trabalho, ele nem sempre está regulamentado.

Em relação ao assédio sexual, as pessoas que responderam “sim” à pergunta: você acha que já foi vítima de assédio sexual em seu ambiente de trabalho? chegam a 37,4%, ou seja, 4 em cada 10 pessoas acreditam ter vivenciado uma situação com essas características, e 42% declaram ter intervindo para repelir ou denunciar um caso de assédio no trabalho, assédio sexual no trabalho e violência de gênero.

Ao cruzar o assédio sexual com o setor, é no Circo e Fantoques que mais ocorreu, representando 50%. Quanto ao país que também relata um número bastante expressivo, é o México com 54%, ou seja, 1 em cada 2 pessoas acredita ter sofrido assédio sexual em seu ambiente de trabalho.

⁵ Independente da legislação vigente nos países da região, onde geralmente não há coincidência entre as definições legais, sociais e investigativas para essas condutas.

Ao contrário dos dados mencionados na nota informativa da OIT de maio deste ano de 2021, onde as mulheres afirmam sofrer assédio sexual mais do que qualquer outra categoria de gênero, nesta pesquisa 42,9% das mulheres e alarmantes 65,6% das Diversidades e dissidentes e prefiro não dizer, marcam esta situação como vivida. Esses percentuais preocupantes explicam a extensão desse fenômeno e a escassa legislação a esse respeito na maioria dos países da região.

Especificamente quanto ao assédio no local de trabalho, mais de 40% dos que responderam à pesquisa se sentiram maltratados em seu ambiente de trabalho (46,2%), já aconteceu com eles que alguém da gerência ou da equipe levantou a voz ou gritou com eles (47%), já aconteceu com eles que alguém em seu ambiente de trabalho os importunou (41,6%). E preocupantes 57,5% sentiram-se ignorad@s ou subestimad@s por alguém da gerência ou da equipe, o que continua a evidenciar a frequência na ocorrência de comportamentos não classificados como crimes, o que implica uma certa impunidade para quem os comete, e apenas julgamento social como punição.

Em relação ao gênero daqueles que indicam ter vivenciado ou não alguma dessas situações, os números são bastante preocupantes. 30% dos homens afirmam não ter vivenciado nenhuma dessas situações, sendo que 70% já sofreram alguma situação de violência/assédio. No caso das mulheres, os números sobem, chegando a 87% da ocorrência de qualquer uma das situações perguntadas. (Infográfico 3); porém, quando enfocamos na categoria Diversidades e dissidências, o percentual das pessoas que declaram ter vivenciado alguma dessas situações, chega a 95%. Números bastante elevados e preocupantes em nível regional, considerando as campanhas de conscientização, visibilidade e denúncia que vêm sendo desenvolvidas desde 2017 não só na região, mas também globalmente. Segundo dados da Pesquisa Nacional sobre Violência e Assédio no Trabalho, realizada pela SATSAID⁶ em 2018, na Argentina (38% dos homens relataram ter sofrido violência no local de trabalho e 44% das mulheres); já números obtidos de uma pesquisa realizada no México⁷ (73% das mulheres afirmaram ter sofrido assédio sexual) mostram um aumento considerável na vivência desse tipo de violência/assédio no ambiente de trabalho.

INFOGRÁFICO 3: MULHERES, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA



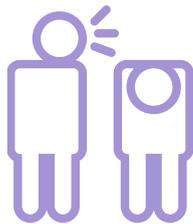
87%

Dentre as mulheres que responderam à pesquisa, elas vivenciaram alguma das situações de assédio e violência mencionadas na pesquisa

6 Em 2018, o Sindicato Argentino de Televisão, Telecomunicações, Serviços Audiovisuais, Interativos e de Dados realizou uma pesquisa nacional com 7.815 trabalhadores do setor audiovisual.

7 Pesquisa online encomendada pelo coletivo Periodistas Unidos Mexicanos (PUM) em 2019. Mencionada em Lakhani, N. 2019. "#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work", The Guardian, 27 de março de 2019.

INFOGRÁFICO 4: DIVERSIDADES E DISSIDÊNCIAS, ASSÉDIO E VIOLÊNCIA



95%

Das pessoas identificadas como diversidades sexuais e dissidentes, elas afirmam ter sido vítimas de algumas das situações de assédio e violência mencionadas na pesquisa

Quando cruzamos as situações acima mencionadas com algumas variáveis demográficas iniciais, país, gênero, orientação sexual, faixa etária e setor da indústria onde trabalham, os resultados nos mostram certas tendências.

No primeiro cruzamento com o país, podemos constatar que a situação vivida com maior número de respostas continua a corresponder a “Você acha que foi vítima de micromachismo no seu ambiente de trabalho?”, com mais de 60% das preferências nos 7 países e na categoria recodificada como “outros”.

De acordo com as respostas do México, Peru e Chile, foram vivenciadas mais situações do que a média geral (3,7), com 4,3 para os dois primeiros e 4,0 para o Chile. Os demais países estão na média geral.

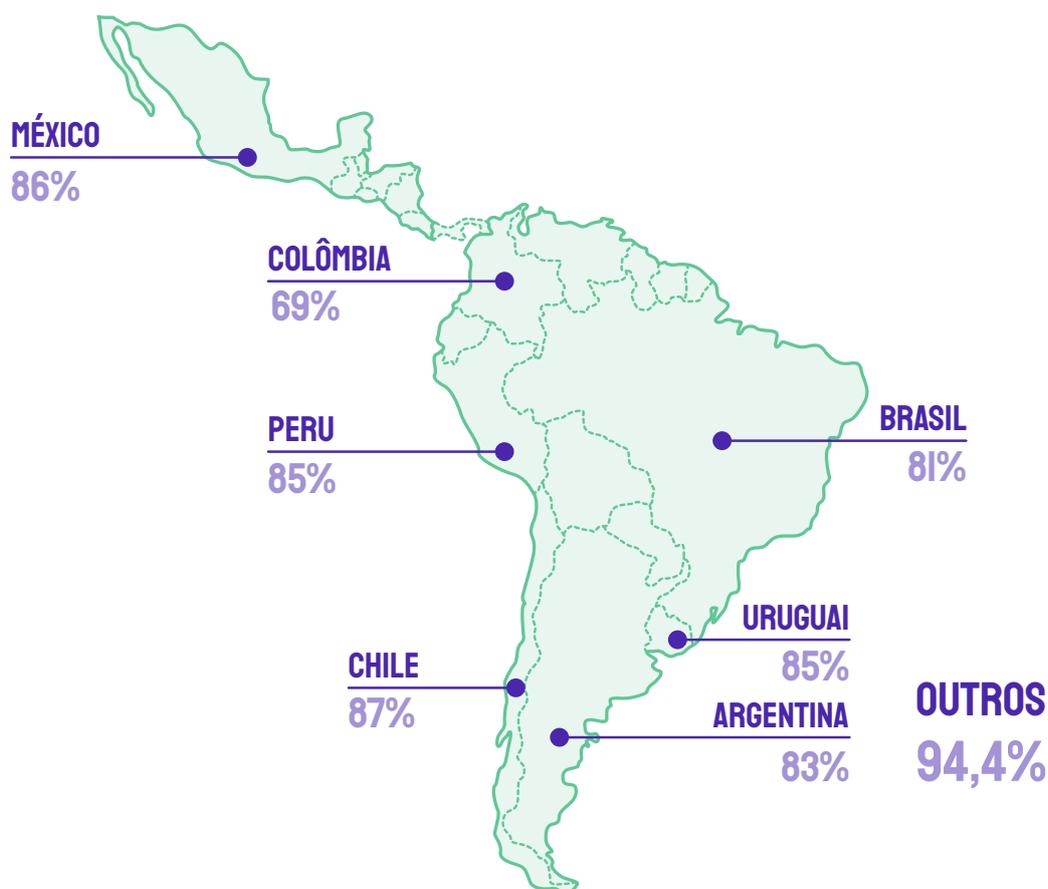
Se nos detivermos na análise de cada um deles, observamos que na Argentina 62% dos que responderam acreditam ter sido vítimas de micromachismo em seu local de trabalho, percentual que diminui ao mencionar as outras situações. No entanto, das experiências indicadas, nunca é inferior a 29% em frequência.

Por outro lado, as pessoas que indicam não ter vivenciado nenhuma situação de violência e/ou assédio representam apenas 17%, o que mostra um aumento tanto na vivência, visibilidade e/ou identificação da vivência desses comportamentos; Considerando que, segundo dados da Pesquisa Nacional sobre Violência e Assédio no Trabalho realizada pela SATSAID em 2018, na Argentina 37% dos pesquisados não tiveram nenhuma experiência de violência e/ou assédio em seu local de trabalho.

Em geral, observa-se uma tendência no resto dos países, como pode ser visto no Infográfico 5, onde o mais impressionante é o percentual da Colômbia em relação à afirmação “Você não experimentou nenhuma dessas situações”, onde 31% das pessoas respondeu afirmativamente.



INFOGRÁFICO 5: SE VOCÊ JÁ PASSOU POR ALGUMA DAS SITUAÇÕES ACIMA



SITUAÇÕES CONSULTADAS

- Maus-tratos no ambiente de trabalho
- Ter alguém da gerência ou da equipe **levantando a voz ou gritando com você**
- Você esteve sujeito(a) a **mobbing** (assédio psicológico) no trabalho
- **Discriminação** com relação aos benefícios no trabalho
- Ser **ignorado(a) ou subestimado(a)** por alguém da gerência ou da equipe
- **Assédio sexual** no trabalho
- **Micromachismo** no trabalho
- Sensação de **vulnerabilidade** durante uma cena de violência, sexo ou intimidade
- Outras

Quanto à situação vivenciada pelas mulheres com maior número de respostas, corresponde a ter sido vítima de micromachismo (81%) e ter se sentido ignorada ou subestimada por alguém da gerência ou de sua equipe corresponde a 61%. Esta situação se repete com as Diversidades e dissidências, com 76% e 73%, respectivamente.

GRÁFICO 2: VOCÊ ACHA QUE FOI VÍTIMA DE MICROMACHISMO NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

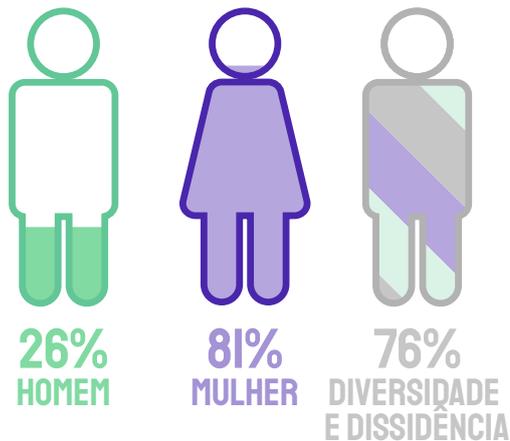
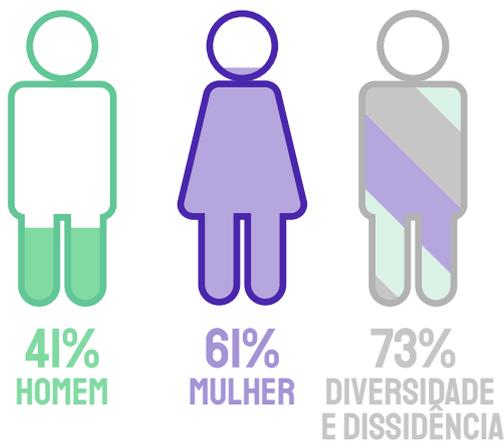
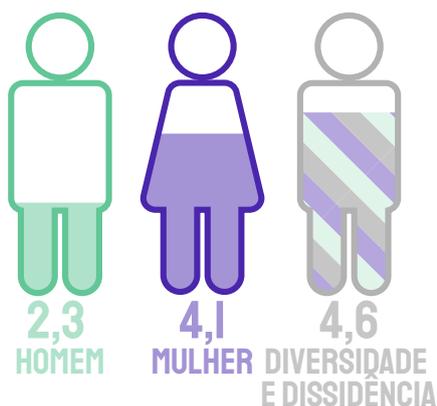


GRÁFICO 3: VOCÊ JÁ SE SENTIU IGNORAD@ OU SUBESTIMAD@ POR ALGUÉM DA GERÊNCIA OU DA EQUIPE



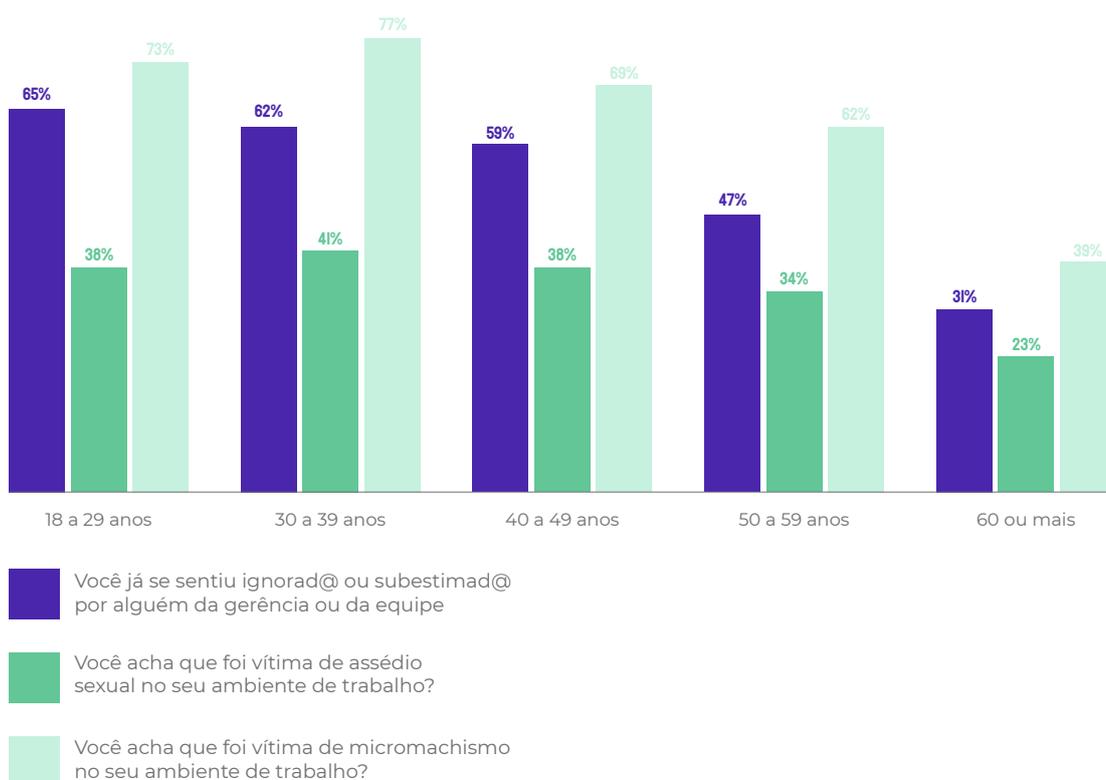
Da mesma forma, as pessoas das Diversidades e dissidências vivenciaram uma média de 4,6 situações. As mulheres 4,1 e os homens 2,3. Apenas os homens estão abaixo da média geral, que é de 3,7

GRÁFICO 4: SITUAÇÕES VIVIDAS DE ACORDO COM O GÊNERO



Olhando para a faixa etária, podemos constatar que a vivência de algumas dessas situações de violência/assédio se distribui ao longo da carreira, com alguns picos nas faixas intermediárias (30-39 e 40-49 anos). De acordo com o que foi indicado pela OIT em sua nota informativa de maio de 2021, haveria a percepção de que as mulheres com mais de 25 anos são identificadas como as principais vítimas de assédio sexual, o que se observa nas respostas já que 41% das pessoas entre 30 e 39 anos acreditam ter sido vítima de assédio sexual em seu ambiente de trabalho. Da mesma forma, por ter sido vítima de micromachismo, concentra-se nas camadas mais jovens; 18-29 anos com 73% e 30-39 anos com 77%, poderíamos presumir uma abrangência mais ampla da conceituação do termo e desses comportamentos; porém, nas faixas etárias de 40 a 49 anos e 50 a 59 anos, o percentual também é bastante considerável, 69% e 62% respectivamente.

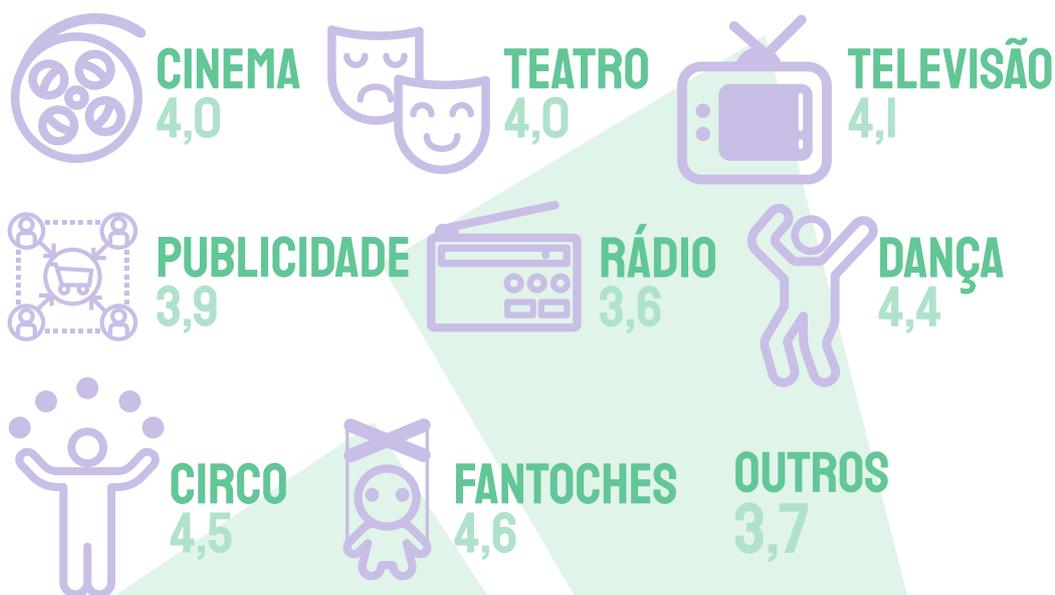
GRÁFICO 5: SITUAÇÕES VIVIDAS POR FAIXA ETÁRIA



Por fim, ao cruzar a variável “setor de atuação”, embora em geral haja uma distribuição uniforme nos diferentes setores, destaca-se que entre 79% e 92% dos diferentes setores vivenciaram 1 ou mais das situações mencionadas, embora sejam números consideráveis, encontramos algumas diferenças notórias de acordo com o setor de atuação.

Como podemos ver no Infográfico 6, as pessoas do setor de Fantoches, Circo e Dança vivenciaram uma média de 4,6, 4,5 e 4,4 situações, respectivamente, enquanto a média geral é de 3,7.

INFOGRÁFICO 6: SITUAÇÕES VIVENCIADAS DE ACORDO COM O SETOR DE ATUAÇÃO



Os números são consistentes com as experiências com mais respostas, pelo que, por setor de atuação, a experiência de ter sido vítima de micromachismo é superior a 50% em todos os setores, sendo maior em Fantoches (89%) e Dança (85%). Em segundo lugar, a experiência de se ter sentido ignorad@ ou subestimad@ por um gestor ou alguém da equipe também é superior a 50% em todos os setores, sendo o Circo (68%) e o Cinema (62%) os mais elevados. No que diz respeito ao assédio sexual, os valores percentuais mais elevados correspondem ao setor da Dança com 54% e dos Fantoches com 50%.

Em relação à vivência de algumas das situações de violência e/ou assédio no local de trabalho e/ou sexual, mencionadas na pesquisa, fica uma questão aberta: Você já vivenciou outra situação que você considera que se enquadra nesse tipo de comportamento? Que exige uma análise específica ao revisar as respostas dadas. Do total de respostas abertas, cerca de 50% corresponde a condutas que podem ser interpretadas como assédio no trabalho, 34% como assédio sexual e cerca de 16% como violência de gênero.

Em particular, está relacionado ao fato de que o que é mencionado nas perguntas fechadas é explicitado, o que reafirma e enfatiza a ocorrência da problemática. Podemos criar a hipótese, por um lado, que haveria um certo desconhecimento da conceituação de determinados comportamentos e/ou atitudes considerados como

assédio no trabalho, assédio sexual, micromachismos, violência de gênero, etc. Ou ainda, concluímos a necessidade de explicar as situações vivenciadas, dar conta da magnitude de suas vivências e ir além do subjetivo da experiência, dando conta também da impunidade da(s) pessoa(s) que exerce(m) esse tipo de comportamento.

Abaixo está um trecho de algumas das respostas abertas, refletindo o exposto acima⁸:

- *Me “convidaram a me retirar” de duas comédias por estar grávida, no momento dos ensaios.*
- *Já falaram de forma grosseira, já falaram “tchau gostosa” no corredor, já fizeram som de segurando a baba quando passava no corredor para bater o ponto, já tentaram me beijar dentro da ppa, e após uma reunião de entrevista o chefe do departamento me pediu um beijo, após eu dar uma negativa, me disse “se você quisesse mesmo, faria as coisas para conseguir”⁹*
- *Produtores que te convidam para tomar bebidas em troca de te escalarem para um personagem*
- *Homens com cachê mais alto que o meu prestando o mesmo serviço¹⁰*
- *Comportamentos impróprios como abraços demorados e toques não consensuais no momento do abraço “socialmente obrigatório” ao cumprimentar um diretor.*
- *Que ao tentar pedir demissão por não ter chegado a um acordo sobre os valores, um produtor me diz “Faça o que quiser, depois veja se continua trabalhando para nós”.*
- *Um diretor me disse “e você vai aguentar a bebida?” referindo-se ao fato de eu ser uma mulher.*
- *Maus tratos no palco, ridicularização e insultos em tom de “brincadeira” e “menosprezo”*
- *Todos os meus subordinados são homens e não gostam de receber ordens. Eles questionam as minhas ordens, se um homem dá a mesma ordem, eles cumprem.*



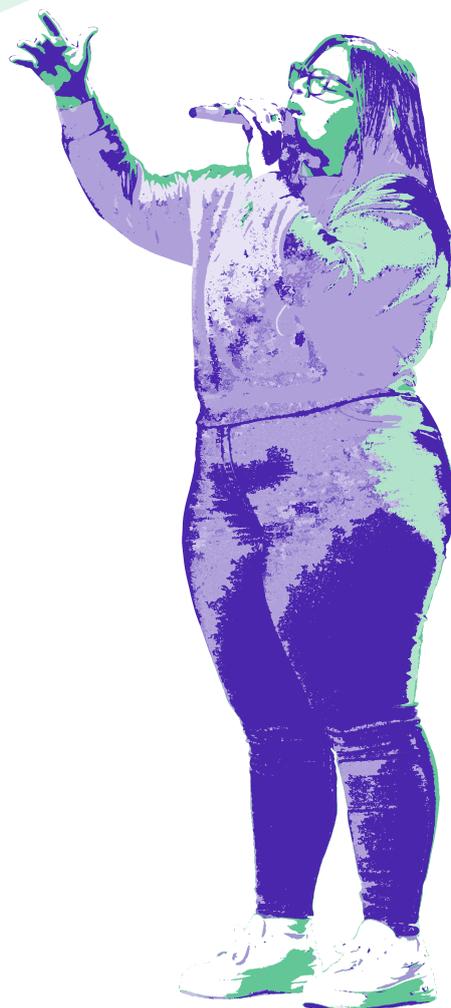
8 Citações textuais sem edição.

9 Tradução ao espanhol: “Hablaron de forma grosera, diciendo “chau guapa” en los pasillos, hicieron un sonido como de sorber la baba cuando pasas por el pasillo para iniciar una conversación, intentaron darme un beso en el ppa, y en una entrevista el jefe de departamento me pidió un beso, y cuando me negué, me dijo “si quisieras esto verdaderamente, harías lo que fuese necesario para conseguirlo”.

10 Tradução ao espanhol: “Hombres con sueldos más altos que el mío, prestando el mismo servicio”.

RESUMINDO:

- 89,4% das pessoas que responderam à pesquisa já vivenciaram 1 ou mais das situações mencionadas.
- A situação mais mencionada como vivida é: você acha que foi vítima de micromachismo no seu ambiente de trabalho? Com 69% do total de respostas.
- 95% das pessoas identificadas como Diversidades e dissidências declaram ter vivenciado algumas dessas situações.
- 4 a cada 10 pessoas acreditam ter sofrido uma situação de assédio sexual no local de trabalho.
- A média geral de situações mencionadas como vivenciadas é de 3,7 por pessoa.
- As pessoas das Diversidades e dissidências vivenciaram, em média, 4,6 situações. As mulheres 4,1 e os homens 2,3.



C. SER TESTEMUNHA

Nesta seção, codificamos todas as respostas associadas a eventos que foram testemunhados em situações de violência no local de trabalho exercidas contra outros(as).

Assim como nas seções anteriores da análise, cruzamos primeiro com as categorias demográficas iniciais: país, gênero e faixa etária, sendo demonstrado através dos dados que esta subcategoria a que chamamos “Ser testemunha” apresenta em todas as suas variáveis uma resposta que ultrapassa amplamente os 50%.

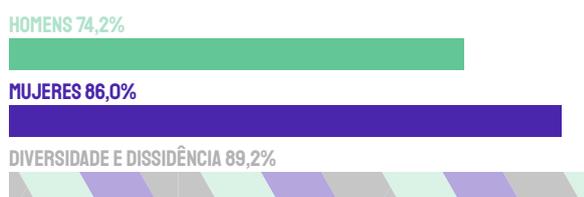
Com relação às situações mencionadas, ser testemunha é mais frequente do que ser vítima, o que é evidenciado por uma diferença de 30%. Nesse sentido, pode-se concluir que há medo de reconhecer ter vivido essas experiências ou dificuldade em identificá-las quando vivenciam. Isso levanta questões sobre os esforços que estão sendo feitos por organizações e movimentos para distorcer as diferentes manifestações de violência de gênero e diferentes formas de assédio.

Demos especial atenção à diferença por sexo dos que responderam “ter vivido” ou “ter testemunhado”. O Gráfico 6 confirma que em todas as situações consultadas, os valores mais elevados refletem as respostas das mulheres e Diversidades e dissidências, que serão não só testemunhas dos acontecimentos, mas também vítimas, ou seja, existe uma correlação com os dados que as questões apresentam sobre as vivências.

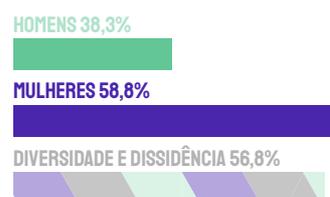
Focando na situação específica dos homens, verificamos que eles foram testemunhas em 74,2% das respostas associadas à pergunta Já presenciou ou testemunhou alguma das situações anteriores?, que agrupa todos os problemas de assédio desta pesquisa.

GRÁFICO 6: SER TESTEMUNHA SEGUNDO O GÊNERO

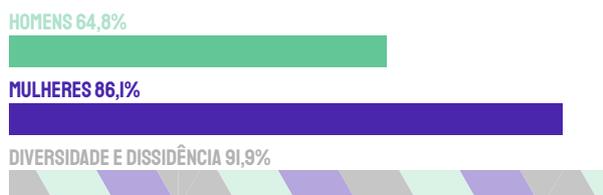
VOCÊ PRESENCIOU OU TESTEMUNHOU ALGUMA DAS SITUAÇÕES ACIMA?



VOCÊ JÁ IDENTIFICOU O MICROMACHISMO NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?

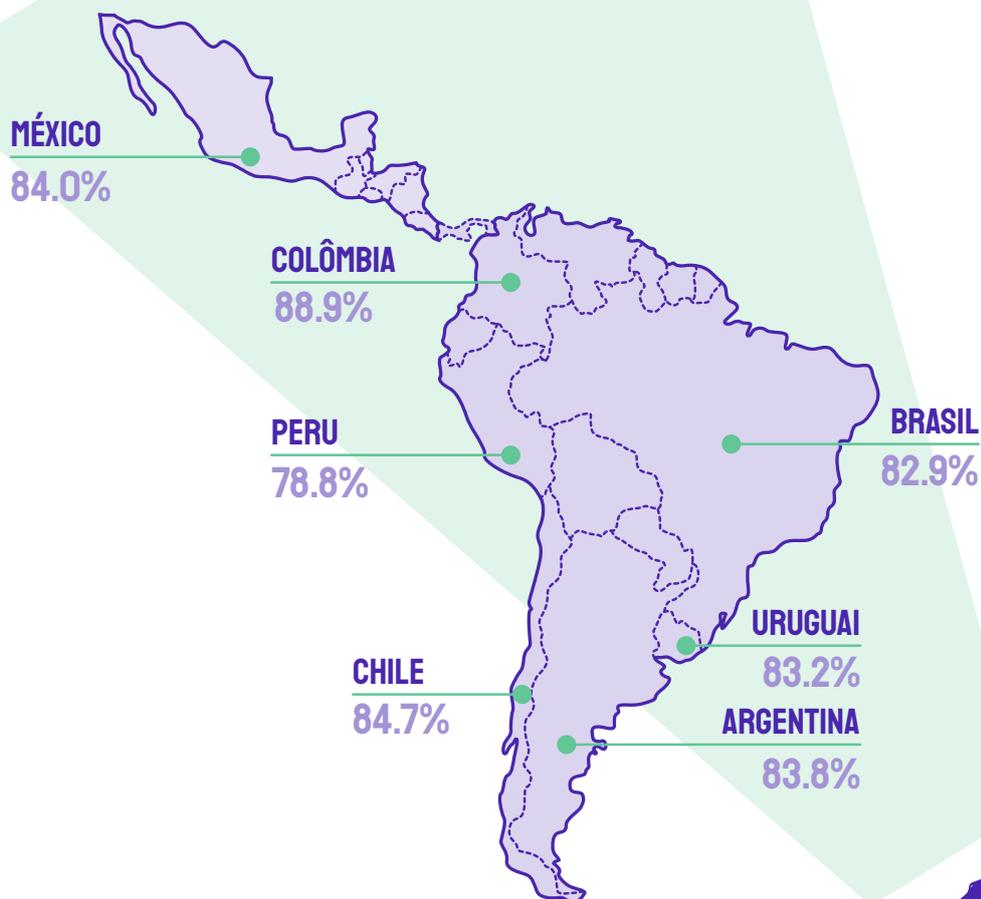


VOCÊ JÁ IDENTIFICOU SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO?



En cuanto a los resultados por país, se revela un alto porcentaje de personas, sobre un 78,8%, que responden haber sido testigos o presenciado alguna de las situaciones anteriormente consultadas, lo que fortalece la hipótesis de que las experiencias de acoso laboral y violencia de género son recurrentes en la industria, en todos los países.

INFOGRÁFICO 7: VOCÊ JÁ PRESENCIOU OU TESTEMUNHOU ALGUMA DAS SITUAÇÕES ANTERIORES?



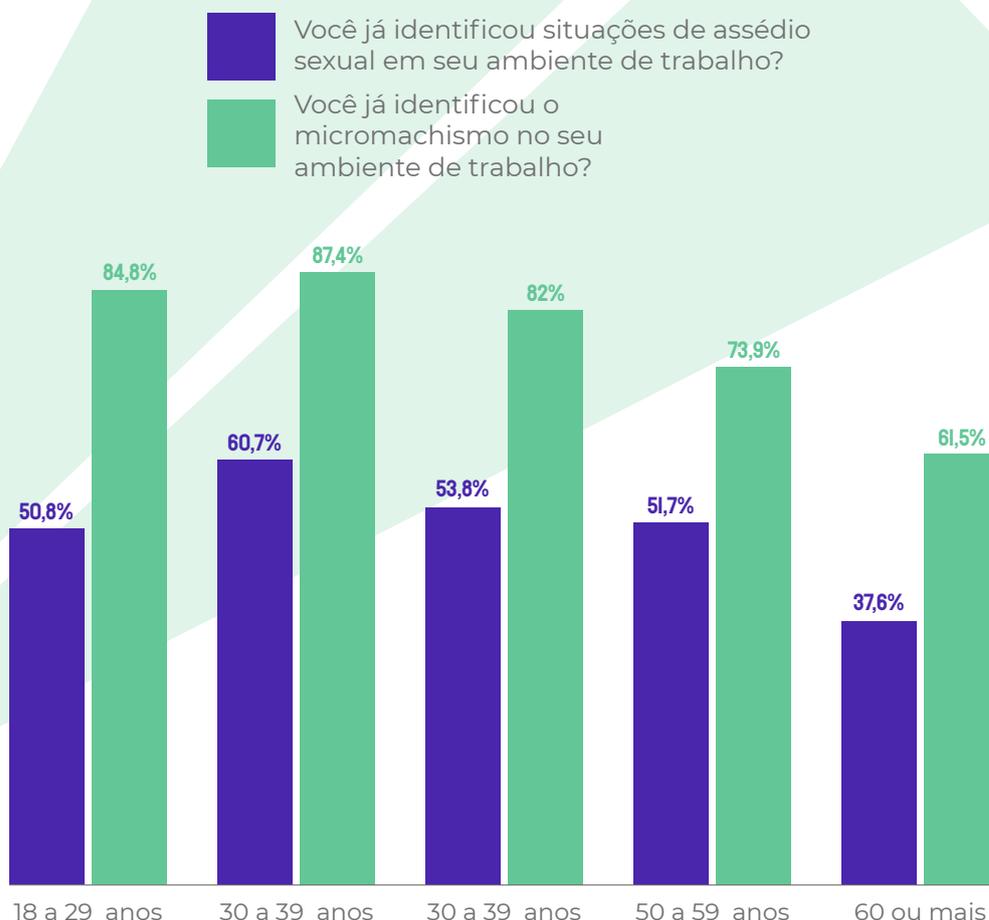
Na questão sobre ter identificado situações de assédio sexual no ambiente de trabalho, a média entre os países é de 55,4%, sendo o México o país que apresenta o maior percentual com 68,5%.

Também nos parece relevante analisar como o cruzamento com as faixas etárias mostra que, à medida que os anos avançam, diminui o número de respostas que indicam ter presenciado esses eventos. Ou seja, as gerações mais jovens são as que mais reconhecem a existência do fenômeno. Concluímos que isso pode significar que quanto mais jovem mais internalizado conceitualmente é tudo o que tem a ver com a identificação e prevenção da violência de gênero, além de sua compreensão à luz da análise dos direitos fundamentais. Na maioria dos países da América Latina, leis e instituições sobre questões de gênero só foram criadas na década de 1990, sendo a década de 2000 o momento de maior pico do assunto, observando-se o período em que as teorias feministas é denominado como terceira (ou quarta) onda feminista, momento em que mais consciência foi tomada, novos conceitos surgiram para explicar fenômenos antigos. O assédio e o abuso têm sido “re-conhecidos” nestes tempos, tornando-se visíveis



e fazendo parte das agendas governamentais e de organizações das mais diversas naturezas. Além disso, os casos midiáticos vistos como resultado dos depoimentos de mulheres da indústria do entretenimento, poderiam ter forte repercussão mundial, haja vista que hoje existem redes sociais de uso massivo e que possibilitam que um fato seja compartilhado, conhecido e condenado de forma rápida e massiva.

GRÁFICO 7: SER TESTIGO SEGÚN TRAMO DE EDAD



RESUMINDO:

- Mais de 50% das pessoas que responderam à pesquisa já testemunharam alguma das situações de violência de gênero.
- As mulheres e as diversidades e dissidências são as que mais têm presenciado estas situações, com 86% e 89% respectivamente.
- Na questão sobre ter identificado situações de assédio sexual no ambiente de trabalho, a média entre os países é de 55,4%, sendo o México o país que apresenta o maior percentual com 68,5%.
- 74,2% dos homens dizem ter testemunhado algumas das situações descritas.

D.IMPACTO NAS CARREIRAS PROFISSIONAIS

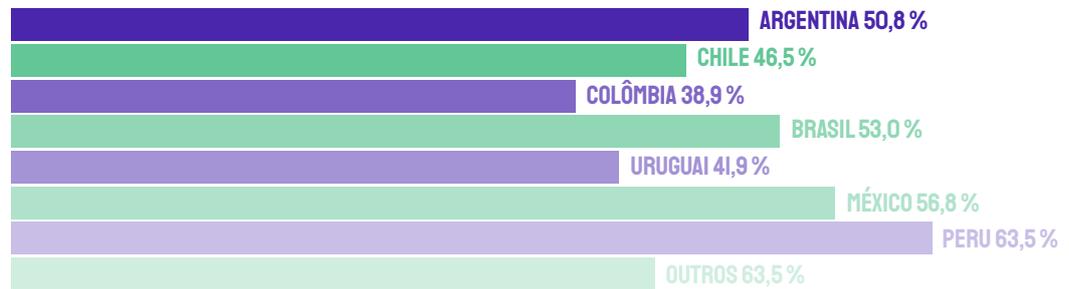
Muitas vezes as situações de assédio e violência de gênero produzem um efeito psicológico, como pensamentos negativos ou rejeição associados aos espaços de trabalho e/ou às pessoas que fazem parte dele. No Chile, em 2019, Elisa Ansoleaga editou o “Guia para a avaliação, qualificação e intervenção do assédio sexual como fator de risco para patologia da saúde mental no trabalho”, onde foi indicado que os efeitos do assédio podem ser de várias maneiras, focados na pessoa assediada, na organização e até mesmo na sociedade. Especificamente nas pessoas assediadas ou vítimas, os efeitos podem ser na saúde mental, como “tristeza, medo, culpa, vergonha, raiva, instabilidade emocional, estresse, depressão, baixa autoestima, irritabilidade, cansaço, diminuição das suas relações familiares e sociais, raiva e desamparo”. E também podem estar na saúde física, como “taquicardias, dores de cabeça, enxaquecas, distúrbios digestivos, distúrbios alimentares e do sono, fadiga e outras formas de somatização do desconforto emocional” (Ansoleaga, 2019: 23).

Todo o exposto também produz efeitos nas instituições e organizações e é possível pensar que as carreiras profissionais de quem vive em situações como as expostas anteriormente podem ser interrompidas, prejudicadas ou limitadas. Para abordar esse fenômeno, a Pesquisa fez algumas perguntas sobre ele.

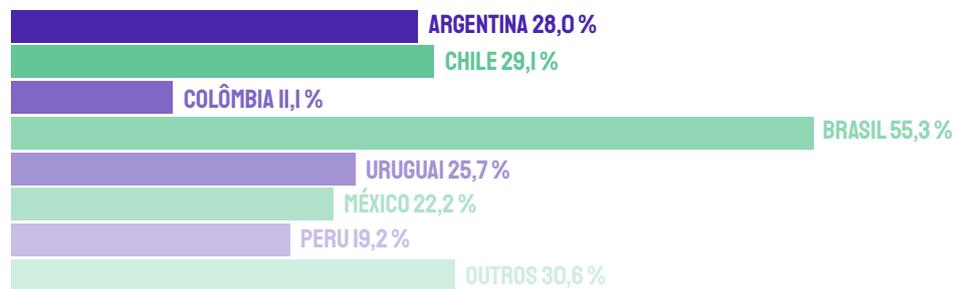
Se analisarmos as informações obtidas por país, expressas no Gráfico 8, é óbvio que no caso da primeira pergunta sobre ver o desenvolvimento de carreira limitado, as respostas não são uniformes e há uma variação considerável, já que no Peru muito mais pessoas se sentiram assim, com 57% de respostas afirmativas, enquanto na Colômbia apenas 39% responderam que sim. Em relação a esses dois extremos, é preciso considerar, conforme mencionado anteriormente, que o Peru representa 4% da amostra e a Colômbia 2%, o que pode implicar que seus resultados sejam menos representativos que os dos demais países. Outro fato marcante, em relação às limitações associadas à maternidade e à paternidade, é o alto número de declarações no Brasil (55,3%), em contraste com o restante dos países, que possuem cerca de 26% de respostas “Sim” e novamente se destaca a Colômbia, onde apenas 11% disseram ter visto suas carreiras limitadas pela maternidade ou paternidade.

GRÁFICO 8: IMPACTO EN CARRERA SEGÚN PAÍS

VOCÊ TEVE O DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA LIMITADO POR VIVENCIAR ALGUMA DAS SITUAÇÕES ANALISADAS ANTERIORMENTE?



VOCÊ JÁ VIU O DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA LIMITADO PELO EXERCÍCIO DE SUA MATERNIDADE OU PATERNIDADE?



Então, observando o Infográfico 8 sobre sentir medo ou falta de vontade de ir trabalhar por situações de assédio ou violência, é o Peru novamente, com 65,4%, que tem mais respostas afirmativas e o menor número, que segue sendo alto, é o do Uruguai com 52%.



INFOGRÁFICO 8: VOCÊ SENTIU MEDO OU UMA MÁ DISPOSIÇÃO PARA IR AO SEU TRABALHO PORQUE VOCÊ OU ALGUÉM DA SUA EQUIPE PASSOU POR SITUAÇÕES COMO AS DESCRITAS?



No Infográfico 9, em relação à pergunta sobre se os entrevistados tiveram o seu desenvolvimento de carreira limitado por vivenciarem alguma das situações analisadas anteriormente, segmentadas por setor de atuação, pelo menos 50% de cada um dos setores responderam que sim, sendo em Rádio o menor número, com 49,4% das afirmações. Neste setor, os valores de afirmação mais baixos são expressos em toda a pesquisa, o que pode ser explicado pelo tipo de trabalho envolvido, em termos de flexibilidade de tempo e menor exposição física e visual, que coloca o corpo em segundo plano. Este último é relevante, pois a violência de gênero em geral está diretamente relacionada ao controle sobre os corpos das mulheres e das diversidades e dissidências.

INFOGRÁFICO 9: VOCÊ JÁ TEVE O DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA LIMITADO POR VIVENCIAR ALGUMA DAS SITUAÇÕES ANALISADAS ANTERIORMENTE?

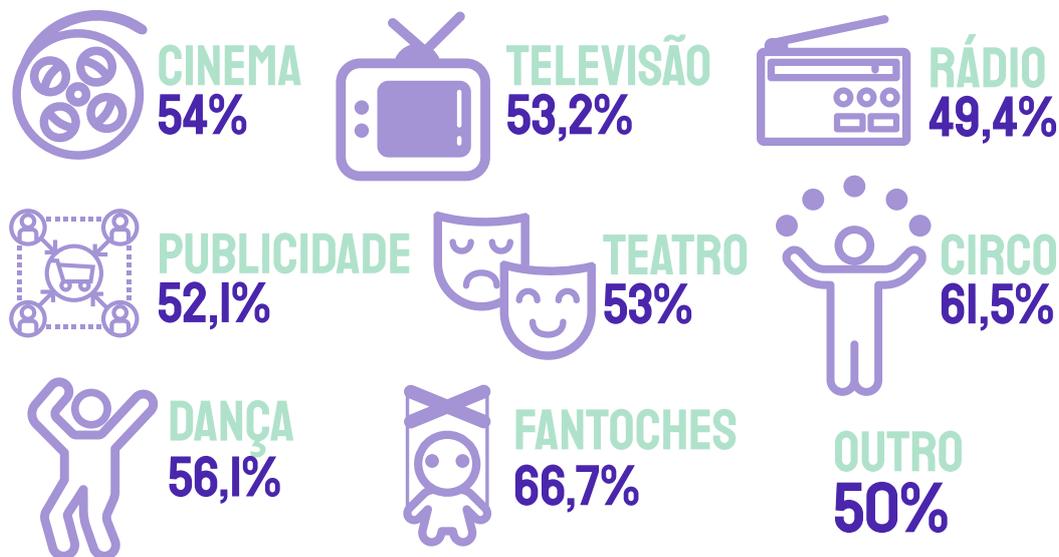
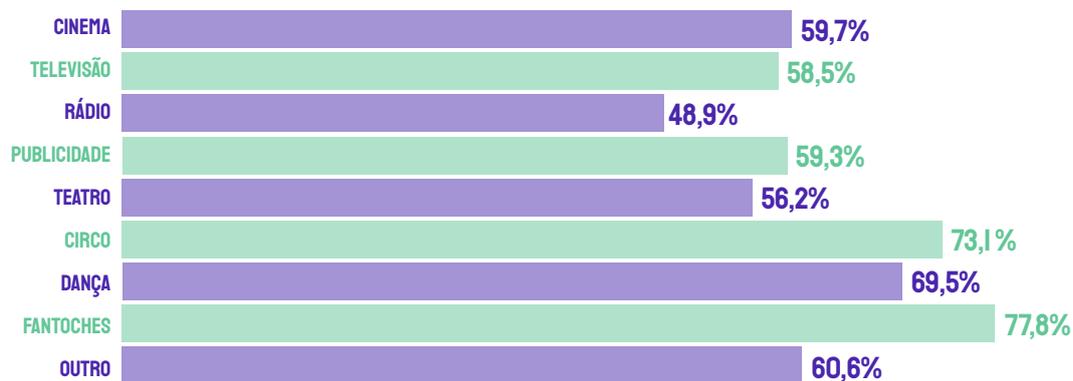


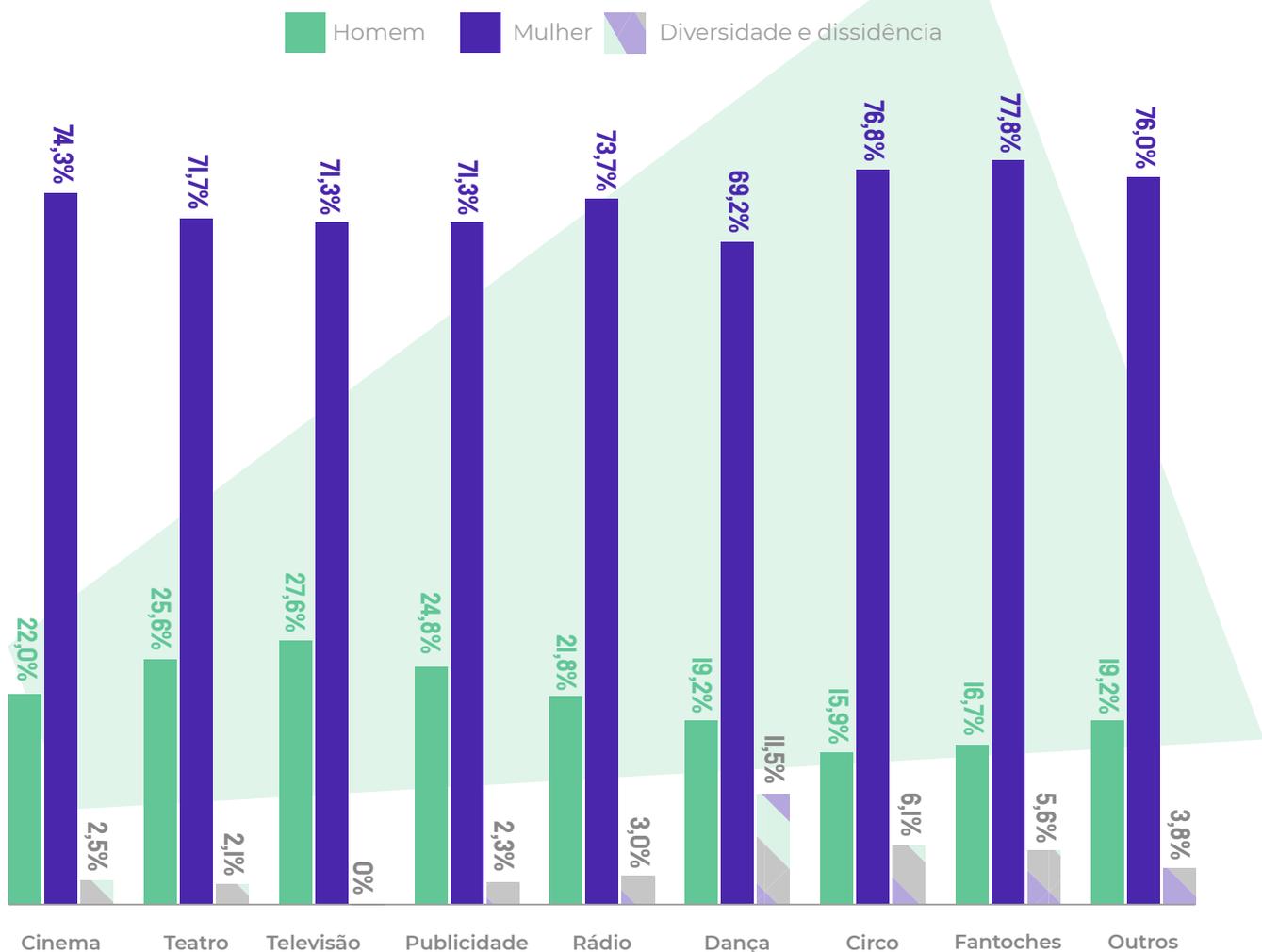
GRÁFICO 9 MEDO OU FALTA DE VONTADE DE IR TRABALHAR POR SETOR



Sobre se viram suas carreiras limitadas pela maternidade ou paternidade, em Fantoques 39% afirmaram que sim, representando o maior número, seguido por Cinema com 34%, que não está longe da média do setor. É possível que isso se deva ao fato de que em todos os países há avanços legislativos na proteção dos direitos de maternidade e paternidade.

Então, em relação a ter sentido medo ou falta de vontade de ir trabalhar devido a situações de violência, vemos que os números voltam a subir, e bastante. Em Fantoques, Dança, Circo e Cinema são atribuídos os maiores números de afirmação, cerca de 59%. Neste ponto, cabe lembrar que o percentual de mulheres que responderam à pesquisa é consideravelmente maior do que o de homens, e no Gráfico 10 vemos isso evidenciado por setor de atuação.

GRÁFICO 10: IMPACTO DE ACORDO COM O GÊNERO E SETOR



Passando para outro cruzamento de informações relevantes, no Gráfico 11, vemos como cada uma das três perguntas foi respondida de acordo com as faixas etárias. A faixa de 60 anos ou mais apresenta baixos números de afirmação nas três perguntas, em média 26,3% de respostas “Sim”.

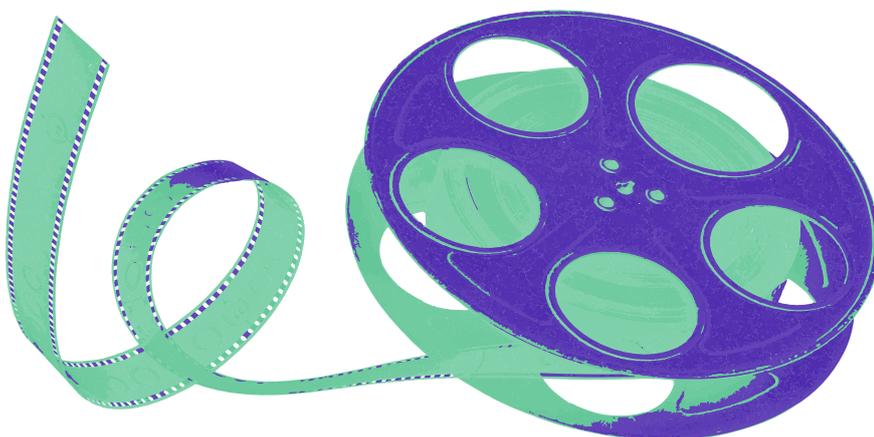
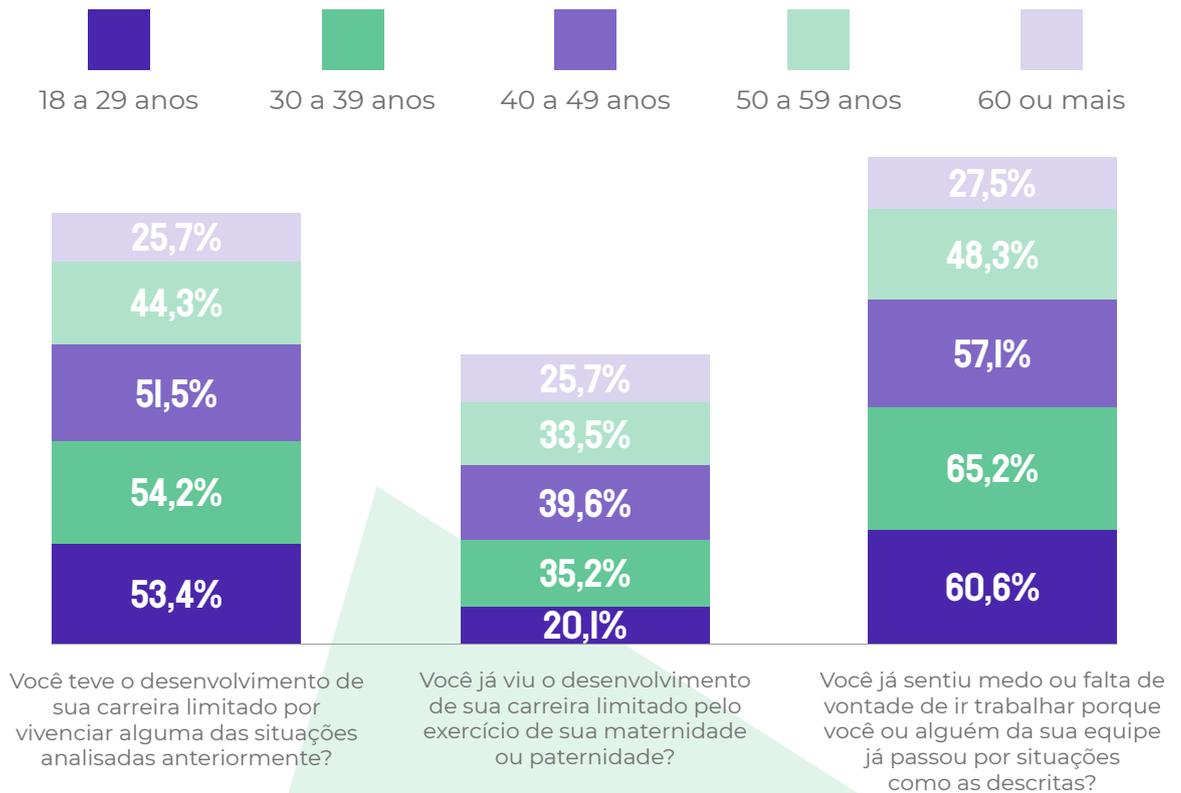


GRÁFICO II: IMPACTO NA CARREIRA DE ACORDO COM A FAIXA ETÁRIA

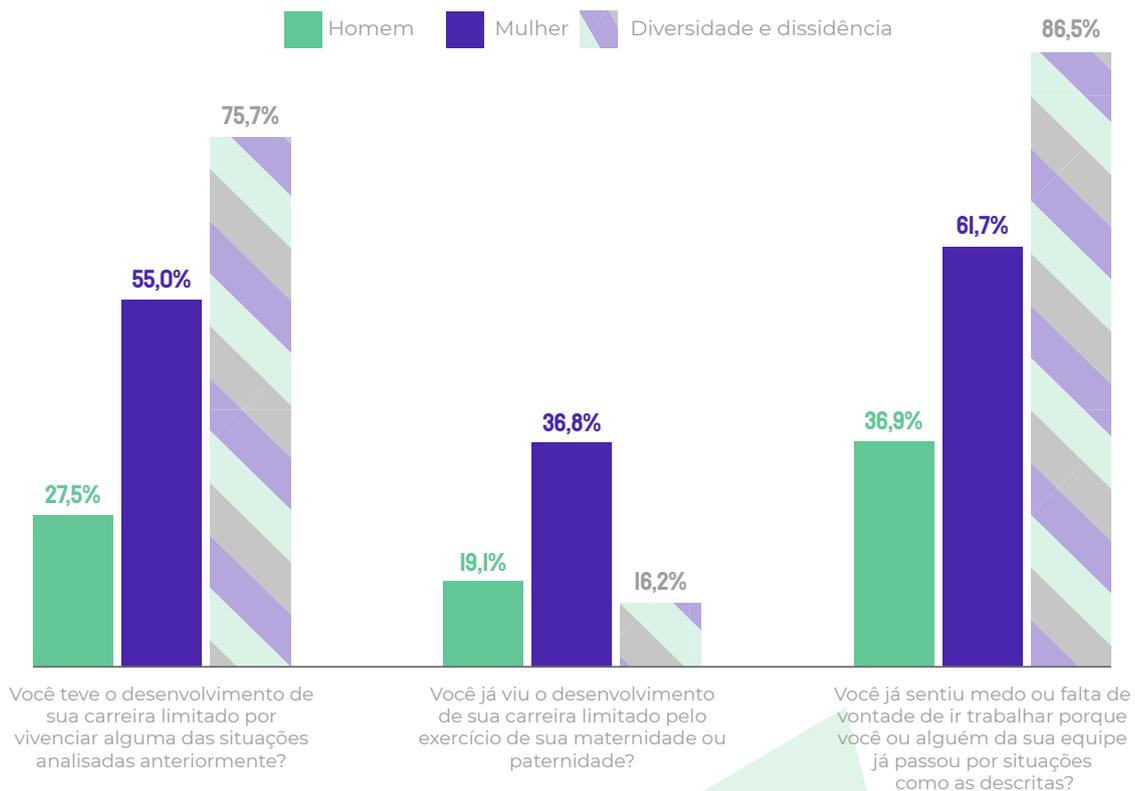


No mesmo gráfico, vemos que na primeira pergunta, como ocorre na segmentação por país e por setor, cerca de metade da amostra, em todas as faixas etárias, viu seu desenvolvimento de carreira limitado, com uma variação entre 44,3% e 53,4 %, sem contar a última faixa etária, já descrita. Na segunda pergunta, há uma tendência normal em que pessoas entre 40 e 49 anos viram sua carreira mais limitada no que diz respeito à maternidade ou paternidade. Ao desagregar isso por gênero, vemos que das pessoas entre 40 e 49 anos, 73,4% são mulheres, ou seja, a maioria. Isso explica ainda melhor porque essa é a faixa etária que mais viu sua carreira ser prejudicada, pois estamos falando principalmente da maternidade, não da paternidade.

Por outro lado, na terceira questão, as respostas mostraram que as pessoas entre 18 e 39 anos são as que mais declararam sentir medo ou falta de vontade de ir trabalhar devido a alguma situação de assédio ou violência. Tal como no caso da questão anterior, nesta faixa etária 78,8% são mulheres, o que mais uma vez se explica pelo gênero.

No Gráfico 12 vemos que Diversidades e dissidentes são os que mais viram seu desenvolvimento de carreira limitado devido a situações de violência de gênero e sentiram mais medo ou falta de vontade de ir trabalhar por causa das mesmas, com números extremamente altos de respostas afirmativas, 75,7% e 86,5% respectivamente. As mulheres seguem com 55% e 61,7%, na mesma ordem. No caso dos homens, apenas 27,5% afirmaram ter percebido o desenvolvimento de sua carreira limitado por esse motivo, exatamente metade a menos que as mulheres, e 36,9% afirmaram ter sentido medo ou falta de vontade de ir ao trabalho pelo mesmo motivo.

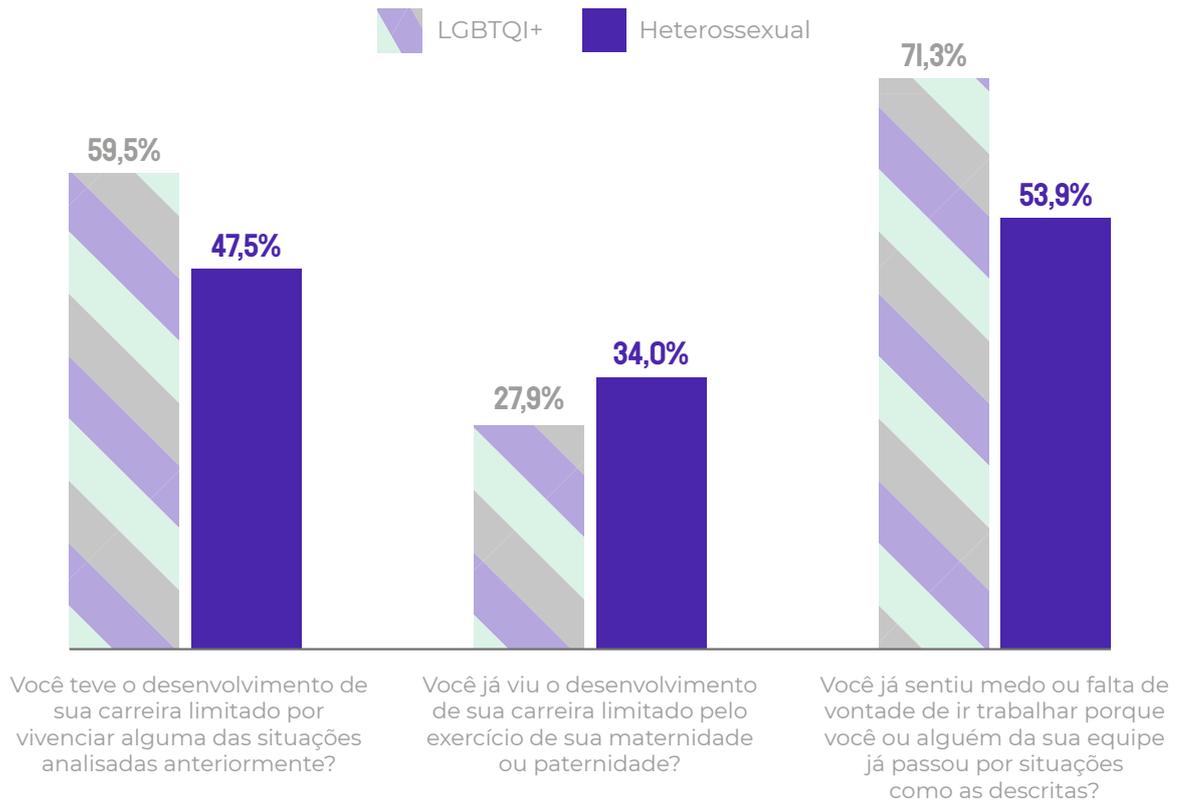
GRÁFICO 12: IMPACTO NA CARREIRA POR GÊNERO



Quanto à questão sobre as limitações associadas à maternidade ou paternidade, o maior número ocorre nas mulheres, com 36,8%, contra 19% de afirmação nos homens, o que é consistente com a maior carga que as crianças demandam das mães e as tendências de baixa corresponsabilidade na América Latina. O número de afirmações é ainda menor em Diversidades e dissidências, grupos em que a maternidade e a paternidade são uma experiência menos frequente. Uma diferença semelhante ocorre entre heterossexuais e pessoas da comunidade LGBTQI+, no Gráfico 13, onde são os primeiros que afirmam ter sofrido limitações no desenvolvimento de suas carreiras devido à maternidade ou paternidade, com 34%, enquanto o segundo grupo respondeu "Sim" em um percentual de 28%.

Na primeira e terceira questões, o grupo que mais declarou ter percebido limitações, medos e falta de vontade de trabalhar foram as pessoas da comunidade LGBTQI+, acima de 50% em ambos os casos.

GRÁFICO 13: IMPACTO NA CARREIRA DE ACORDO COM A ORIENTAÇÃO SEXUAL



RESUMINDO:

- As mulheres são as que viram sua carreira profissional mais limitada devido à maternidade, com 36,8% das declarações, contra 19% dos homens quanto à paternidade.
- Em todos os setores, pelo menos 50% afirmaram ter visto o desenvolvimento de sua carreira limitado por vivenciar uma das situações mencionadas acima.
- Nos setores de Fantoches, Dança, Circo e Cinema mais de 59% disseram ter sentido medo ou falta de vontade de ir trabalhar devido a situações de violência.
- Mulheres e Diversidades e dissidências são as que viram seu desenvolvimento de carreira mais limitado devido a situações de violência de gênero, sendo 55% dos depoimentos o primeiro e 75,7% o segundo grupo.
- Mulheres e Diversidades e dissidências são as que mais afirmaram ter sentido medo ou falta de vontade de ir trabalhar pelo mesmo motivo, com 61,7% e 86,5% respectivamente.

E. DENÚNCIAS E AÇÕES

Nesta seção, uma das primeiras observações está relacionada com a percepção altamente compartilhada de que a denúncia pode ter consequências negativas,, ultrapassando 73% dos depoimentos. Isso é verificado em todos os países e em todos os setores de atuação identificados na pesquisa. Uma das razões pelas quais essa sensação de que algo ruim poderia advir da denúncia pode ter a ver com o medo de represálias de todos os tipos (trabalho, pessoal, em termos de projeções, etc.). Coerente também, em alguns casos, com a falta de protocolos, leis específicas de proteção e qualidade contratual dos trabalhadores do setor, situação que pudemos observar na revisão de fontes secundárias. Acreditamos que também pode responder à elevada competitividade que existe nos diferentes setores em que os entrevistados trabalham, para que de alguma forma sintam que uma denúncia ou visibilidade de um ato deste tipo pode expô-los a serem estigmatizados ou marginalizados em seu trabalho atual ou posteriores.

INFOGRÁFICO 10: VOCÊ ACHA QUE HÁ CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS POR DENUNCIAR ESSAS PRÁTICAS RUINS?





Assim como se destaca essa percepção de “medo” de denunciar, destaca-se também a ideia instalada de que os empregadores não saberiam como canalizar as denúncias sobre assédio no trabalho ou assédio sexual no trabalho, o que de certa forma desestimula a realização de ações nesse sentido. De que adiantaria se expor a fazê-las se não há certeza de se chegar a uma solução adequada? Isso é reforçado pelo fato de um número significativo de entrevistados indicar que não sabe se existem protocolos ou normas de proteção.

TABELA 2: MEDO DE DENUNCIAR

	VOCÊ SABE SE O SEU EMPREGADOR TEM ALGUM PROTOCOLO OU DIRETRIZES PARA PREVENIR E PUNIR ESSE TIPO DE COMPORTAMENTO?	VOCÊ CONFIA QUE SEU EMPREGADOR SABERÁ COMO AGIR AO DENUNCIAR UM CASO DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO E/OU SEXUAL?
ARGENTINA	20%	30%
CHILE	25%	31%
COLÔMBIA	25%	22%
BRASIL	27%	24%
URUGUAI	36%	30%
MÉXICO	23%	23%
PERU	21%	25%
OUTROS	17%	31%

Se nos aprofundarmos na análise por faixas etárias, chama a atenção que a faixa etária acima de 60 anos diz saber o que fazer ou está mais confiante de que o empregador saberá o que fazer. No entanto, são eles que declaram ter intervindo menos, ou seja, têm as ferramentas para agir, mas não o fizeram.

TABELA 3: DENÚNCIA DE ACORDO COM A IDADE

	EM CASO DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO E/OU SEXUAL CONTRA VOCÊ OU ALGUÉM QUE VOCÊ CONHECE, VOCÊ SABERIA ONDE E A QUEM RECORRER?	VOCÊ INTERVEIO PARA REPELIR OU DENUNCIAR QUALQUER CASO DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO, ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO?
18 A 29 ANOS	40%	34%
30 A 39 ANOS	45%	46%
40 A 49 ANOS	52%	48%
50 A 59 ANOS	58%	45%
60 OU MAIS	79%	28%

RESUMINDO:

- A percepção de que a denúncia pode ter consequências negativas é altamente compartilhada, ultrapassando 70% dos depoimentos.
- Outro dado relevante é que, quando questionados se confiam que seu empregador saberá o que fazer nesses casos, a confiança média é de 26%, o que é muito baixo.
- Ambas as tendências são verificadas em todos os países e em todos os setores de atuação identificados na pesquisa.



F. TREINAMENTO

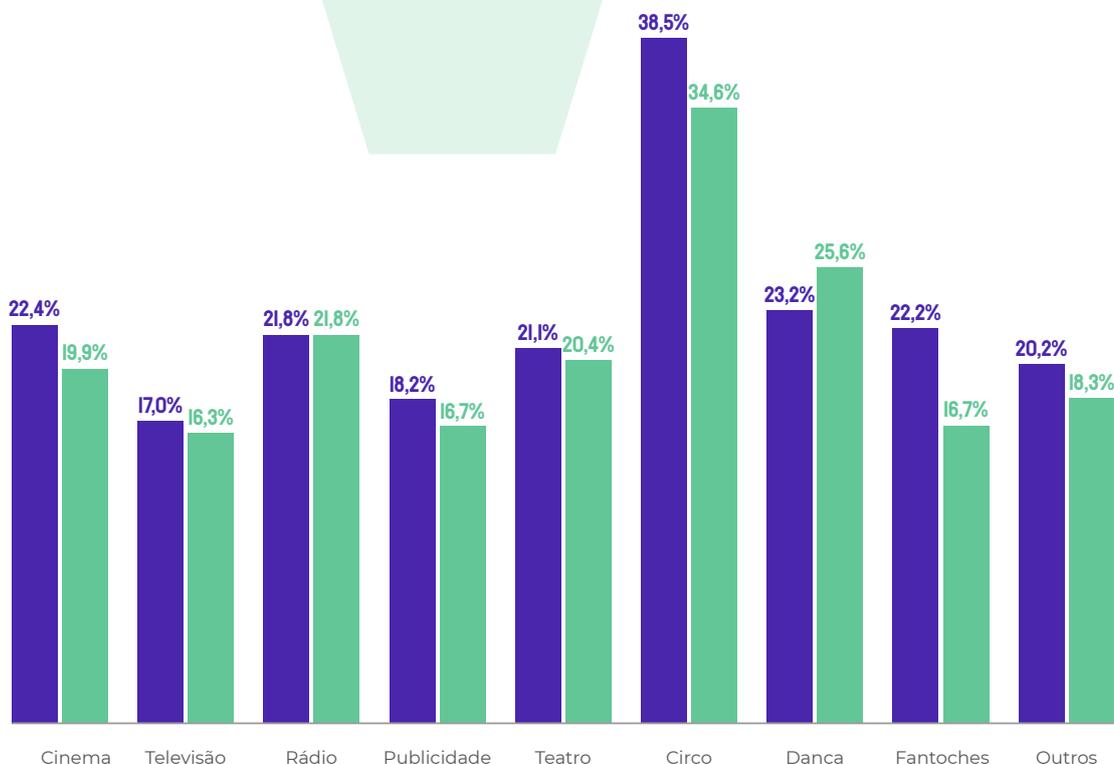
Esta seção é muito importante, considerando que uma das estratégias mais eficazes para lidar com situações como as que analisamos tem a ver com a gestão de conhecimentos e ferramentas jurídicas e conceituais que possibilitem detectar e prevenir esses eventos. Os treinamentos e a conscientização fornecem elementos para compreender que os casos de violência de gênero não são eventos isolados, mas fazem parte de um problema social que prevalece por diferentes causas e fatores.

Dito isto, descobrimos que o número médio de pessoas que receberam algum treinamento sobre as questões de assédio no local de trabalho, assédio sexual no local de trabalho e/ou violência de gênero é muito baixo, com média de 22,7% por setor e 21,1% por país, o que é incompatível com a importância deste aspecto.

No gráfico a seguir, podemos observar que a tendência geral não mostra um impacto positivo naqueles que receberam treinamento sobre o assunto. Poderia-se pensar que quanto mais conhecimento uma pessoa tiver, ou seja, quanto mais elementos para identificar ou reconhecer os fatos, é provável que você possa lidar melhor com isso, chegando à denúncia quando o caso assim o justificar. Aqui não se sabe se o treinamento foi realizado em torno da prevenção do assédio no local de trabalho ou assédio sexual, ou se foi mais teórico ou jurídico, mas fica claro que não houve impacto.

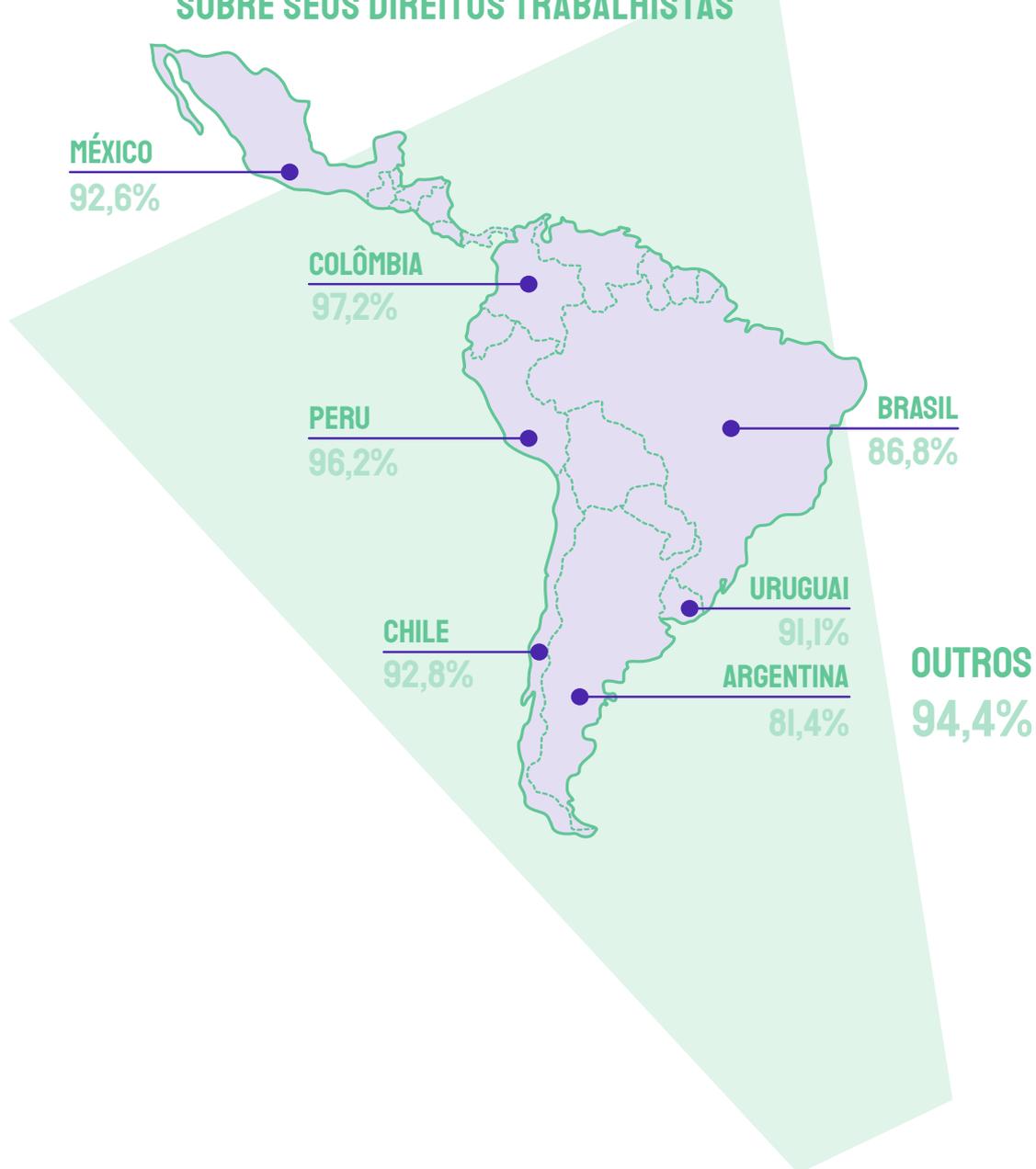
GRÁFICO 14 TREINAMENTO E MUDANÇAS POSITIVAS

- Recebeu alguma formação no seu trabalho sobre o fenômeno do assédio sexual no local de trabalho e/ou...
- Desde que você recebeu este treinamento, alguma coisa mudou de forma positiva?



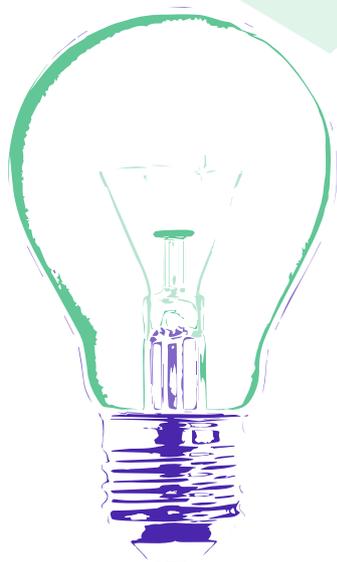
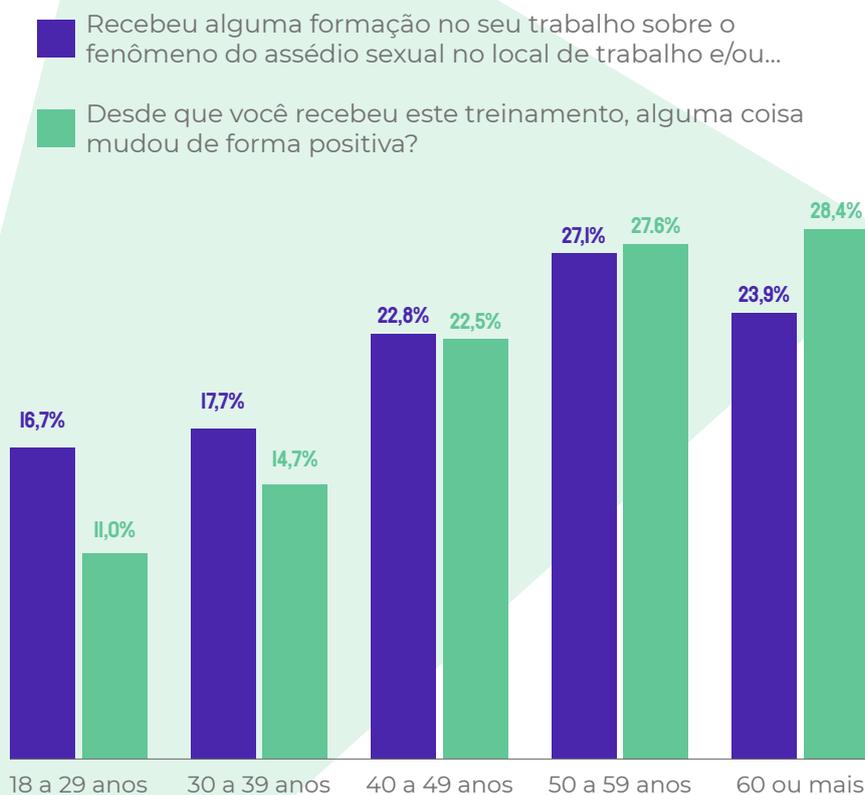
Por outro lado, mais de 85% dos entrevistados manifestaram querer saber mais sobre os seus direitos laborais, pelo que este seria um guia a se considerar nos treinamentos futuros. Fica muito claro ao analisar os dados por país, onde mais se exige treinamento sobre os direitos trabalhistas é a Colômbia, com 97,2% e onde menos se exige é a Argentina, com 84,1%, ambos os valores muito altos.

INFOGRÁFICO II: VOCÊ GOSTARIA DE SABER MAIS SOBRE SEUS DIREITOS TRABALHISTAS



Quando cruzamos com as faixas etárias, vemos que quem mais tem recebido treinamento são as pessoas com mais de 50 anos, opinando, por sua vez, que isso tenha gerado mudanças positivas na abordagem do fenômeno. Cruzando com a informação sobre saber o que fazer ou para onde ir, que revisamos na seção sobre denúncias, esta é a faixa etária que diz estar mais preparada para enfrentar estes problemas, o que poderia se dar por terem mais conhecimentos sobre o assunto.

GRÁFICO 15 TREINAMENTO E MUDANÇAS POR IDADE



RESUMINDO

- Dos setores mencionados na pesquisa, a percentagem de pessoas treinadas não ultrapassa os 38%, sendo a televisão a que responde pelo menor número de pessoas treinadas com 17%.
- Quando cruzamos com as faixas etárias, vemos que quem mais tem recebido treinamento são as pessoas com mais de 50 anos, opinando, por sua vez, que isso tenha gerado mudanças positivas na abordagem do fenômeno.
- Deparamo-nos com a questão que aponta para mudanças positivas após o treinamento e, em geral, quanto mais jovem, é algo menos perceptível. 16,7% do grupo entre 18 e 29 anos recebeu treinamento e apenas 11% afirma ter percebido uma mudança positiva como resultado.
- Em média, mais de 85% dos pesquisados por área expressam querer saber mais sobre seus direitos trabalhistas.

5.

RECOMENDAÇÕES

Esta seção apresenta as recomendações para enfrentar e/ou superar situações de violência e assédio nos locais de trabalho na indústria de mídia audiovisual e artes cênicas, que surgiram à luz da análise dos resultados da pesquisa. Da mesma forma, são expostas as sugestões expressas por membros do grupo de trabalho regional e membros dos sindicatos da UNI MEI/Panartes e FIA-LA.

Podemos distinguir dois níveis de atuação, um relacionado à gestão interna dos sindicatos e seus membros e outro, vinculado à gestão externa a essas organizações, mas que deve ser intermediada por eles.

COM RELAÇÃO A GESTÃO INTERNA, RECOMENDA-SE O SEGUINTE:

FORMAÇÃO E TREINAMENTO:

Aos que integram os sindicatos, profissionais da indústria e estudantes de carreiras cujos campos de inserção sejam em um dos setores da mídia audiovisual e das artes cênicas. Em relação aos direitos humanos, abordagem de gênero, direitos trabalhistas, violência de gênero, legislação vigente, procedimentos de denúncia, sempre em diálogo com os problemas contextuais da indústria e do respectivo país. Isso pode ser feito em parceria com instituições ou profissionais especialistas nessas áreas temáticas.

CONSCIENTIZAÇÃO:

Através de jornadas de conscientização sobre a desigualdade de gênero e a violência como consequência dela, também através de campanhas de prevenção da violência de gênero em contextos de trabalho. Considerando a vantagem comparativa em relação ao acesso aos meios de comunicação deste setor

MEDIAÇÃO E CONTENÇÃO:

Gerar instâncias de formação, apoio, mediação e acompanhamento para quem é vítima e também para quem presencia estas situações, promovendo a denúncia, aplicação e ratificação dos protocolos. A proteção e garantia dos direitos das testemunhas e réus também devem ser consideradas.

ESPECIALIZAÇÃO:

Formar e preparar grupos de profissionais sensíveis e com conhecimento para compreender e enfrentar as questões de assédio e violência de gênero no set de filmagem e em outros espaços de atuação, para que as questões sejam canalizadas da melhor forma e o problema não seja aprofundado.



COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO:

Estabelecer canais permanentes de informação, que divulguem a oferta de formação, as diferentes campanhas de prevenção e ação e os possíveis avanços legislativos em matéria de assédio no trabalho e violência de gênero. Complementar com clipes audiovisuais que podem impactar através de imagens diretas e simples. Podem ser criados aplicativos móveis (para informações e emergências), fortalecer páginas na web e meios de comunicação dos sindicatos, mantendo-os atualizados sobre o assunto.

ACOMPANHAMENTO:

Considere esta pesquisa como uma linha de base que deve ser atualizada e comparada ao longo do tempo, uma vez que campanhas e avanços na regulação e aplicação de protocolos foram desenvolvidos nos diferentes países e pelos sindicatos.

EM RELAÇÃO À GESTÃO EXTERNA, AS RECOMENDAÇÕES SÃO:

PROTOCOLOS:

Desenvolver documentos que permitam acompanhar as ações processuais em matéria de promoção e salvaguarda de espaços de trabalho seguros para todos, com permanente atualização, adaptação, divulgação e promoção nos diferentes setores de atuação da indústria.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

Uma vez que os protocolos estejam em vigor, é preciso avançar para incluí-los nas negociações coletivas de caráter vinculante, para ir além das meras declarações de “boa vontade”.

FUNÇÃO DOS/AS EMPREGADORES/AS:

Eles devem passar por e fornecer treinamento sobre mediação, contenção e direitos, com o objetivo de evitar qualquer possível discriminação que os/as denunciante(s) possam sofrer no momento da contratação. Por outro lado, caso haja pessoas acusadas e/ou penalizadas por casos de assédio e/ou violência de gênero à procura de trabalho, é necessário que os sindicatos exijam que os empregadores realizem verificações de antecedentes ou consultem os/as empregadores/as sobre os candidatos ou pessoas em fase de avaliação.

REDES INTRARREGIONAIS DE SINDICATOS:

fortalecer o trabalho colaborativo entre os sindicatos e gerar instâncias de trabalho sobre o tema, replicando boas práticas, protocolos, etc.

EXTENSÃO CURRICULAR:

Incentivar as escolas de arte a incorporar em seus currículos os tópicos de assédio no local de trabalho, prevenção da violência baseada em gênero e masculinidades. Isso possibilitará um acordo de conceitos para que todas as pessoas entendam a mesma coisa quando se fala em assédio sexual, estupro, micromachismo, etc.



MARCOS REGULATÓRIOS TRANSVERSAIS:

Promover uma regulamentação de assédio e violência em nível regional, que se aplique a toda a América Latina e seja reconhecida por todos os países e suas respectivas instituições. Por meio de cúpulas ou seminários conjuntos, é possível trabalhar e gerar acordos sobre o tema, identificando interlocutores e grandes representantes dos diversos setores, que podem se inscrever e conhecer o regulamento para cumprir e garantir o que está estipulado. Este deve contemplar e regular os festivais, especialmente no que diz respeito ao convite de artistas e profissionais do setor, para evitar que seja ignorado ou desconhecido se estiverem acusados ou em qualquer processo por situações de assédio ou violência, incluindo a negociação de Acordos-Marco Internacionais que regulamentam a prevenção, punição e garantias de não repetição dos casos de assédio e violência.

FISCALIZAÇÃO E RATIFICAÇÃO:

Coordenação permanente com entidades institucionais dos diferentes governos, que cumpram a fiscalização de acordo com a legislação de cada país e demais regulamentações eventuais. Por sua vez, exigir que os Estados ratifiquem a Convenção 190 da OIT e a recomendação 206 sobre violência e assédio, como princípios de proteção aos trabalhadores/as da indústria. Nos países onde a C190 já foi ratificada, exigir que seja realizado um processo de harmonização legislativa para garantir que haja uma correta implementação de tal convenção.

PETIÇÕES AO EXECUTIVO DE CADA PAÍS:

Exigir aos Estados a legislação e garantia dos direitos trabalhistas específicos da indústria (articulação, coordenação, cooperação multissetorial e governamental e atribuição orçamentária para a redução das desigualdades de gênero).

TODOS OS GÊNEROS PARA UMA MUDANÇA CULTURAL:

Considerando que houve menos respostas de homens na pesquisa, o que se lê como se os homens se sentissem menos sujeitos a esses temas do que outros gêneros, foi expresso por vários atores e atrizes do grupo regional que é preciso trabalhar em conjunto com os homens e o papel que eles desempenham na mudança cultural necessária para erradicar essas práticas. Dessa forma, algumas das ações anteriormente recomendadas devem ser voltadas a esse público-alvo, além de considerar instâncias de conscientização e reflexão especificamente sobre a questão das masculinidades.

Queremos fazer menção especial à importância das redes de apoio e contenção, como espaços seguros para se expressar, compartilhar medos e experiências, soluções e contatos. Os sindicatos são e devem ser essas redes de apoio e espaços seguros, em colaboração com outros grupos formais e informais, além dos protocolos e leis de proteção. Como disse um colega da Argentina em uma das sessões de trabalho: *“Que o medo não nos paralise, temos que nos apoiar.”*



BIBLIOGRAFIA

Benavente, J. M., & Grazzi, M. (2017). Políticas públicas para la creatividad y la innovación: impulsando la economía naranja en América Latina y el Caribe. Washington DC: Banco Interamericano de desarrollo–BID.

Oliva, L. I., Lázaro, I., Novella, R., Repetto, A., de Desarrollo, B. I., Casas, L., ... & Urzúa, S. (2018). Economía creativa en América Latina y el Caribe: Mediciones y desafíos.

Tepper, D. (2020). Igualdad de género y diversidad en el sector audiovisual europeo. UNI Europa, Unión Europea.

Ministerio de Cultura de la República de Colombia. (s.f.). Ley de Cine. <https://www.mincultura.gov.co/areas/cinematografia/Paginas/Ley-de-Cine.aspx>

Krieger, S. (2004). Ley de Cine para Todos. Ministerio de Cultura de la República de Colombia y Proimágenes en Movimiento. Bogotá, Colombia. <https://www.mincultura.gov.co/areas/cinematografia/publicaciones/Documents/La%20Ley%20de%20Cine%20Para%20Todos.pdf>

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio del Gobierno de Chile (s.f.) Política Nacional del Campo Audiovisual 2017-2022. <https://www.cultura.gob.cl/politicas-culturales/>

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2015). Ley Federal Del Trabajo.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2015). Ley Federal De Radio y T.V.

Olavarría, Diego; Luzardo, Alejandra; Mateo-Berganza Díaz, María Mercedes. (2021). Detrás De Cámaras: Creatividad e Inversión Para América Latina y El Caribe. EEUU: BID. https://www.instagram.com/ama_mujeresaudiovisuales/?hl=es

UNI Global Union. (2021). Demandar dignidad detrás de cámara. https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uniglobal_behindthescenes_sp_small2.pdf

Programa Ibermedia. (s.f.). Perú empieza el 2020 estrenando su nueva Ley de Cine. <https://www.programaibermedia.com/peru-empieza-el-2020-estrenando-su-nueva-ley-de-cine/>

Programa Ibermedia (s.f). Legislación por países.
<https://www.programaibermedia.com/el-marco-legal/legislacion-por-paises/>

Vera, N. (2021). Los planes de Perú para convertirse en el gran destino audiovisual de América.
<https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/los-planes-de-peru-para-convertirse-en-el-gran-destino-audiovisual-de-america>

Lakhani, N. (2019). “#MeToo reaches Mexico: Majority of women in media report harassment at work”, en The Guardian, 27 de marzo de 2019.

Organização Internacional do Trabalho. (2021). Nota informativa sobre assédio sexual na indústria do entretenimento.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_794852.pdf

Dirección de planificación. Oficina de planeamiento y presupuesto de la Presidencia de la República Oriental del Uruguay. (2019). Las industrias creativas en el desarrollo del Uruguay del futuro. Serie de divulgación, volumen XVIII.
https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/15_%20Las%20industrias%20creativas%20en%20el%20desarrollo%20del%20Uruguay%20del%20futuro.pdf

De forma geral, também foram consultadas as seguintes páginas:

<https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/>

<https://www.sitayr.org.mx/>

<https://cimamujerescineastas.es/>

<https://www.sinca.pe/>



Os dados apresentados neste relatório provêm de uma pesquisa regional sobre violência e assédio nos locais de trabalho da indústria audiovisual e das artes cênicas na América Latina, uma iniciativa sindical regional realizada de julho a outubro de 2021 por afiliados da Federação Internacional de Atores (FIA-LA) e os setores de Mídia, Entretenimento e Artes da UNI Global Union (UNI Americas MEI / Panartes), com o apoio da Union to Union, a organização do movimento sindical sueca para a cooperação internacional para o desenvolvimento.

A análise dos resultados da pesquisa foi realizada pela Communitas Consultora em 2021 e o relatório publicado em março de 2022.