EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Violência em geral

A violência contra mulheres trata de diferentes tipos de violência sofrido por mulheres pela simples condição de ser mulher, abrangendo desde um assédio moral no ambiente de trabalho até um homicídio por ação de pessoas da intimidade da vítima.

Essa violência de gênero se estende a todas as mulheres: cisgênero (pessoas cisgênero são aquelas que se identificam com o gênero imposto no seu nascimento, seja masculino ou feminino), transexuais, travestis e homossexuais.

A violência se estende por todas as dimensões: física, psicológica e moral.

A violência de gênero é marca de uma sociedade patriarcal com diferentes matizes culturais, sociais e religiosos, sendo presente no espaço público e privado e no espaço de trabalho.

De acordo com o Fórum de Segurança Pública, o isolamento social em decorrência da COVID-19 gerou um aumento de 22,2% nos registros de feminicídio, e os chamados para o Centro Nacional de Atendimento à Mulher (180) aumentaram 34%.

Violência doméstica e familiar

No Brasil, a cada dois minutos, cinco mulheres são espancadas, sendo que em 80% dos casos os autores são maridos, namorados ou ex-companheiros.

Sobre esse fenômeno, recaem mecanismos históricos e culturais que geram um pacto de silêncio, criando um discurso social de que tais situações de violência devem ser tratadas no âmbito doméstico e entre os membros da família, representando a opinião de 63% dos entrevistados em pesquisa do IPEA intitulada “Tolerância social à violência contra as mulheres”.

Infelizmente, grande parte dos casos de violência doméstica são compostos de múltiplas violências, sendo que, no Brasil, pelo menos 30% das mulheres que foram agredidas pelos parceiros alegam terem sofrido violência física e sexual.

Feminicídio em alta

Apesar de os “Indicadores Criminais do Rio Grande do Sul 2022” apontarem uma redução em todos os aspectos da criminalidade no Estado, inclusive a baixa nos crimes contra a vida, com redução de 13,6%, o menor desde 2012, o feminicídio contrariou a tendência generalizada.

Em que pese as vítimas de feminicídio no RS em janeiro terem caído no início de 2022, em janeiro já se notava uma estabilização dos números, fechando apenas com uma situação a menos que em 2021, de 11 para 10 vítimas.

Nesse sentido, o próprio Governo do Estado apontou a estabilização do feminicídio em um alto patamar devendo gerar alerta das forças de segurança, mas também mobilização das autoridades públicas para integração das medidas de prevenção e rápida resposta às medidas de proteção às mulheres vítimas.

Violência contra mulheres trans

Com relação às mulheres trans, entre 1º de outubro de 2020 e 30 de setembro de 2021, segundo relatório do Transgender Europe (TGEU), o Brasil registrou 125 casos de assassinatos contra pessoas trans e travestis, em um total de 375 dessas pessoas assassinadas no mundo. Esse valor coloca o nosso país em primeiro lugar no ranking mundial de homicídios contra pessoas trans e travestis, correspondendo a 41% de todos os assassinatos registrados.

É sabido também que ainda há muita subnotificação dos casos de homicídio contra pessoas transexuais, pois não há financiamento ou instituições governamentais que façam levantamento e acompanhamento dos dados. Grande parte dos já existentes são desenvolvidos por instituições não governamentais e sem fins lucrativos, envolvidos com a temática de pessoas LBGTQIA+.

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a expectativa de vida de uma pessoa trans está em torno de 35 anos, sendo que para pessoas cisgênero brasileiras, em 2019, a média era em torno de 76,6 anos. Para além disso, ainda segundo a ANTRA, em 2021, a vítima mais jovem da transfobia foi uma criança de 13 anos, superando o dado anterior de 2017, quando a vítima mais jovem tinha 17 anos.

Violência e local de trabalho

O Instituto Patrícia Galvão, na pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”, que entrevistou mil mulheres e 500 homens a partir de 18 anos, em todas as regiões do país, demonstrou que 76% das trabalhadoras relatam já terem sofrido violência e assédio no trabalho, e 92% das pessoas entrevistadas concordam que mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que homens.

Ademais, a ampla maioria dos entrevistados concorda que deve haver sensibilização dos funcionários/as sobre a violência e apoio para ações de denúncia e acolhimento das vítimas e responsabilização dos agressores:

- material informativo e educativo para conscientizar os funcionários (96%);

- palestras informativas e educativas sensibilizar os funcionários (94%);

- canal de denúncia anônima e independente da empresa (96%);

- a empresa oferecer apoio psicológico gratuito para as funcionárias que desejem falar a respeito de situações de constrangimento, discriminação e assédio moral e sexual sofridas na empresa (95%);

- política clara de punição com demissão imediata do agressor (92%).

O presente Projeto de Lei visa à promoção dos direitos da mulher para que o tema da violência seja amplamente debatido em espaços com maioria masculina para enfrentar sentimentos predominantes que motivam as situações de violência: posse e domínio.

Para tanto, não basta a existência de leis penais mais gravosas com previsão de maiores penas, como a Lei Maria da Penha, é necessário um trabalho preventivo junto ao público masculino.

Dessa forma, esta proposição aposta na abordagem de enfrentamento e prevenção da violência através do trabalho com os homens.

Conforme pesquisas apontadas, são homens cis que geram o maior número de agressões, devido às construções de masculinidades que desempenham um papel crucial nesse cenário.

Isso demanda também repensarmos a linguagem e desvincularmos a ideia de violência da identidade de homens, sendo a violência uma prática social passível de transformação por meio de processos reflexivos.

Para finalizar, a proposta abaixo está adequada à Lei nº 11.489, de 6 de dezembro de 2007, que instituiu o Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres, que objetiva promover a igualdade de gênero, relacionamentos saudáveis e uma nova visão da masculinidade, representada pela Campanha do Laço Branco.

Fontes:

https://www.fundobrasil.org.br/blog/violencia-contra-a-mulher-como-identificar-e-combater/

https://estado.rs.gov.br/rs-inicia-2022-com-reducao-em-todos-os-indicadores-criminais-monitorados

https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29502-em-2019-expectativa-de-vida-era-de-76-6-anos

https://antrabrasil.org/assassinatos/

https://www.brasildefato.com.br/2021/07/01/o-que-faz-o-brasil-ser-lider-em-violencia-contra-pessoas-trans

https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/

https://www.nexojornal.com.br/academico/2021/02/11/Qual-o-papel-dos-homens-no-combate-%C3%A0-viol%C3%AAncia-dom%C3%A9stica

https://www.gov.br/mdh/pt-br/noticias-spm/noticias/dia-nacional-de-mobilizacao-dos-homens-pelo-fim-da-violencia-contra-as-mulheres

Sala das Sessões, 8 de março de 2022.

VEREADOR MATHEUS GOMES

**PROJETO DE LEI**

**Obriga as empresas do Município de Porto Alegre que possuam em seus quadros 50% (cinquenta por cento) ou mais de empregados homens a oferecerem, anualmente, formação continuada em aspectos da violência contra as mulheres.**

**Art. 1º**  Ficam as empresas do Município de Porto Alegre que possuam em seus quadros 50% (cinquenta por cento) ou mais de empregados homens obrigadas a oferecer, anualmente, a todos os seus empregados homens, formação continuada em todos os aspectos da violência contra as mulheres.

**Art. 2º**  O não cumprimento do disposto nesta Lei sujeitará o infrator às seguintes sanções:

I – notificação, estabelecendo prazo de 30 (trinta) dias para a regularização; e

II – aplicação de multa no valor de 2.000 (duas mil) Unidades Financeiras Municipais (UFMs), em caso de reincidência, a cada nova notificação.

**Art. 3º**  Para fins do cumprimento do disposto nesta Lei, as empresas poderão firmar convênios com universidades públicas e organizações da sociedade civil com notória atuação na defesa dos direitos das mulheres.

**Art. 4º**  As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das próprias empresas.

**Art. 5º**  Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

/TPFL