GUIA COMITÊ MULHERES & GÊNERO DA ABRA PARA IGUALDADE DE DIREITOS E ANTI ASSÉDIO

ABRA
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AUTORES ROTEIRISTAS

ESSE É O GUIA ABRA PARA IGUALDADE DE DIREITOS E ANTI ASSÉDIO, UMA CRIAÇÃO DO COMITÊ MULHERES & GÊNERO.

Apenas um quinto (20%) das obras audiovisuais produzidas no Brasil são assinadas exclusivamente por roteiristas mulheres.

Por que isso acontece, já que representamos mais da metade da população brasileira?

Dentro de uma dinâmica de mercado e produção não igualitária, as mulheres se deparam continuamente com:

Desigualdade salarial para mesma função.
Disparidade de gênero nas salas de roteiro.
Maior dificuldade em progredir em suas carreiras.
Maiores vulnerabilidades contratuais.
Problemas de autoria e creditação.

Portanto, a redação desse guia surge a partir de uma demanda urgente de nossa indústria audiovisual: entendemos que nosso mercado não é igualitário e que reflete uma desigualdade de gênero estrutural na sociedade.

As páginas que se seguem são, antes de tudo, um convite para que possamos, conjuntamente, repensar estruturas e criar novas práticas de mercado que protejam as autoras mulheres.

DIRETOR, PRODUTOR EXECUTIVO, EXECUTIVO DE CANAL, CHEFE DE SALA DE ROTEIRO, ESTAMOS FALANDO COM VOCÊ! :)

A maior parte dos cargos de chefia da indústria audiovisual são ocupados por homens, que, consequentemente, gerenciam o maior volume orçamentário das produções.

Pensar como o dinheiro é distribuído dentro de um projeto é se atentar para as estruturas de poder de toda uma indústria. Assim, qualquer discussão sobre um projeto que se preocupe com equidade de gênero deve vir acompanhada de uma reflexão sobre dinheiro e reconhecimento das pessoas autoras.

Por isso, propomos um exercício inicial:

QUAL PORCENTAGEM DO ORÇAMENTO DOS FILMES E SÉRIES PRODUZIDOS É DESTINADA À REMUNERAÇÃO DE MULHERES VERSUS QUAL O MONTANTE É DESTINADO EXCLUSIVAMENTE AOS HOMENS?

DENTRO DO ORÇAMENTO GLOBAL DE ROTEIRO: AS AUTORAS MULHERES ESTÃO RECEBENDO MENOS DO QUE OS HOMENS?

É bastante comum que as mulheres, quando não ocupam os cargos de liderança, sejam apagadas dos registros. Na hora da contratação e finalização de qualquer produto audiovisual, é preciso ter cuidado para o apagamento de mulheres não ocorrer depois da escrita.

OS CRÉDITOS SÃO ESSENCIAIS.

São inúmeros os exemplos de filmes e séries, na história do audiovisual, que tiveram contribuições valiosas de mulheres, mas estes créditos foram omitidos.

Lembre-se de incluir TODAS as pessoas roteiristas nos créditos de cada projeto, bem como em releases para imprensa. Em caso de entrevistas: não cite apenas chefes de sala, mas todos os componentes. Cuidado para não optar em citar apenas o nome de roteiristas mais experientes, com maior prestígio. Considerando as desigualdades de gênero que já comentamos eles inevitavelmente serão homens.

MAS...DE QUEM FALAMOS AO NOS REFERIRMOS ÀS ROTEIRISTAS E AUTORAS MULHERES?

É sempre bom lembrar que "mulher" não é uma categoria universal.

Roteiristas mulheres são diversas e possuem demandas específicas: são mães e não mães, com e sem deficiência, negras, indígenas, amarelas e brancas, LGBTQIA+ ou heterossexuais, cis e trans, com mais ou menos de 60 anos e de todas as regiões do país. E sabemos que sim, isso faz diferença em como a sociedade e o mercado as trata.

É preciso pensar em mulheres a partir de suas interseccionalidades, entendendo que as desigualdades vão além de gênero. Nesse sentido… É importante ressaltar que as desigualdades no mercado atingem também pessoas autoras LGBTQIA+, pessoas que se identificam com outros gêneros e pessoas autoras negras. Assim como afetam mulheres autoras maduras, acima de 60 anos, que sofrem mais preconceito baseado em idade do que os homens.

Roteiristas que são mães também são atingidas por um mercado que não determina horários de trabalho ou rotinas pré definidas e impõe cronogramas cada vez mais apertados, dificultando que elas consigam se programar e conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

ASSIM, PENSAR EM UM MERCADO SAUDÁVEL, COM EQUIDADE, IGUALDADE E LIVRE DE ASSÉDIO É TAMBÉM ENTENDER QUE RAÇA, CLASSE, ORIENTAÇÃO SEXUAL, ENTRE OUTROS, SÃO FATORES QUE CONTRIBUEM PARA UMA FRAGILIDADE MAIOR DE ALGUMAS AUTORAS-ROTEIRISTAS, O QUE PRECISA SER CONSIDERADO POR PLAYERS, EMPRESAS PRODUTORAS E DIRETORES.

A desigualdade de gênero no roteiro impacta a produção e o conteúdo do audiovisual brasileiro, atingindo também o potencial de alcance do produto audiovisual.

REPRESENTATIVIDADE É FUNDAMENTAL, SEMPRE, NÃO APENAS POR UMA QUESTÃO ÉTICA, MAS PORQUE REPRESENTA VALOR PARA OS NEGÓCIOS E PROJETOS.

Com menos mulheres escrevendo as narrativas, a representação da mulher na tela tende a ser estereotipada e reduzida. Uma equipe de roteiro diversa tem o poder de impactar diretamente nas narrativas que vemos na tela.

Ou seja: salas de roteiro diversas e igualitárias, significam também potencial de produção de narrativas mais criativas e capazes de expandir ainda mais nosso mercado.

ALÉM DISSO... APÓS SÉCULOS DE APAGAMENTO DE MULHERES ESCRITORAS, QUEREMOS PODER ESCREVER NOSSAS PRÓPRIAS HISTÓRIAS.

Assim, se a história é protagonizada por uma personagem feminina, contrate roteiristas mulheres para escrever o roteiro. E claro, se a história possui protagonistas homens, também se lembre da importância de ter mulheres na equipe. Um ambiente diverso é chave para construir assegurar toda e qualquer boa narrativa!

COMO FAZER PARA GARANTIR UMA SALA DE ROTEIRO COM REPRESENTATIVIDADE DE GÊNERO?

Se você quer formar uma sala de roteiro igualitária, um bom começo é simplesmente instituindo para esta formação a regra do mínimo de 50%: ou seja, toda e qualquer sala de roteiro deveria ser composta, no mínimo, por metade de roteiristas mulheres.

Isso não significa que a outra metade da sala deveria ser composta por homens brancos e héteros. Diversidade significa também ter pessoas autoras negras, asiáticas, LGBTQI+, entre outros, e garantir visibilidade nos créditos, escuta e acolhimento também para estas pessoas.

ASSIM, CUIDADO PARA NÃO TOKENIZAR SUAS AUTORAS-ROTEIRISTAS.

Tokenizar significa usar uma identidade ou característica para legitimar um discurso de diversidade, ainda que isso não represente nenhum impacto para a coletividade do grupo representado por ela.

Ou seja: o fato de ter uma única autora roteirista negra, ou LGBTIA+, ou trans na sua sala de roteiro não deve ser usado para que ela tenha que dar o aval para toda e qualquer questão de representatividade.

É papel de toda e qualquer pessoa roteirista se informar e refletir sobre desigualdades estruturais e diversidade, pensando assim em como tornar os ambientes de discussão menos violentos.

UMA MULHER SER A ÚNICA ROTEIRISTA DE UMA SALA A REPRESENTAR QUALQUER TIPO DE DIVERSIDADE PODE SER UMA EXPERIÊNCIA SOLITÁRIA E INTIMIDADORA. AINDA MAIS QUANDO NÃO SE ESTÁ NUMA POSIÇÃO DE CHEFIA.

Assim, cuidado, por exemplo, para não reduzir uma roteirista que seja uma mulher negra à consultora de questões raciais. Existem profissionais específicos, especializados em olhar para questões de diversidade, como Script Doctors e Consultoras de Roteiro. Ou ainda, pesquisadores e pesquisadoras de outras áreas, com expertises específicas e que podem ser contratados para consultoria a partir das demandas específicas de cada projeto.

Se você nos acompanhou até aqui, acreditamos que possua um interesse legítimo em garantir um ambiente saudável para todas as pessoas autoras roteiristas.

Nos últimos tempos, iniciativas em nível global, como o movimento "Me Too" chamaram a atenção para a necessidade de tornar o assédio na indústria audiovisual uma discussão pública e repensar práticas estruturais que são prejudiciais às mulheres. O assédio é hoje uma das maiores barreiras para a participação plena de mulheres no mundo do trabalho e - mais ainda - no audiovisual.

Assim, é fundamental pensar em políticas e iniciativas que devem ser tomadas em todo e qualquer projeto audiovisual para proteger as autoras e roteiristas de assédio.

PARA COMEÇO DE CONVERSA: O QUE É ASSÉDIO?

O assédio em ambiente de trabalho pode ser de cunho sexual ou moral.

"O **assédio sexual** é uma manifestação sensual ou sexual, alheia à vontade da pessoa a quem se dirige. Ou seja, abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham, amedrontam. É essencial que qualquer investida sexual tenha o consentimento da outra parte, o que não acontece quando uma mulher leva uma cantada.

TIRADO DE HTTPS://WWW.DEFENSORIA.SP.DEF.BR/DPESP/REPOSITORIO/41/FOLDER_ASSEDIO_SEXUAL.PDF

Já o **assédio moral** consiste na exposição do trabalhador(a), ora assediado(a), a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas no tempo, por meio de comportamentos, palavras escritas ou verbalizadas, atos e gestos que de alguma forma trazem danos à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica da vítima."

TIRADO DE HTTP://WWW.DEFENSORIA.BA.DEF.BR/WP-CONTENT/UPLOADS/2020/01/CARTILHA-ASSEDIO--MORAL-SEXUAL-E--DISCRIMINACAO.PDF

Assim, cantadas e insinuações de conotação sexual, mesmo quando sutis, seja por meio de gestos ou em forma de coação ou chantagem, ainda que não acompanhadas de contato físico, se enquadram como assédio sexual.

Por exemplo: um chefe de roteiro, produtor ou diretor fazer comentários de conotação sexual para uma autora roteirista em ambiente de trabalho - incluindo comentários, cantadas, piadinhas de cunho sexista - é considerado assédio.

O assédio moral possui uma natureza diversa, e pode ser exemplificado por:

- Alguém em posição hierarquicamente superior (ex: produtor executivo, diretor, chefe de roteiro) gritar com funcionário e humilhá-lo, ou expôr a vida pessoal para outros colegas, com o intuito de constrangê-lo.

- Isolar o funcionário de alguma forma, alienando-o dos demais. Por exemplo, desdenhar e descartar todas as contribuições de uma determinada

pessoa roteirista dentro de uma sala, humilhando-a ou diminuindo perante os demais.

- Fazer comentários ofensivos, de cunho racista e/ou machista e/ou LGBTQIA+fóbicos, sobre raça, gênero ou orientação sexual de alguma pessoa funcionária.

- O bullying nas suas diversas formas de manifestação e estratégias para desequilibrar emocionalmente uma profissional também é considerado assédio moral.

- A retaliação - ameaçar um roteirista de “ser queimado no mercado” ou de “prejudicar a obtenção de trabalhos futuros” é outra forma de expressão do assédio.

TANTO ASSÉDIO SEXUAL QUANTO MORAL SÃO CRIMES E PASSÍVEIS DE PUNIÇÃO LEGAL.

Muitas vezes conecta-se com hierarquias de poder, que historicamente, possuem homens, pessoas brancas e heterossexuais no topo de suas cadeias.

Assim, pessoas em situação mais fragilizada hierarquicamente, em situação de subordinação, estão mais sujeitas a situações de assédio. Diversas vezes esses sujeitos são mulheres, população LBTQIA+, pessoas não brancas, etc., pois são grupos que são desproporcionalmente impactados. Existe também o assédio dos subordinados em relação ao Chefe (denominado assédio vertical ascendente), o que ocorre entre os próprios colegas de trabalho (denominado horizontal).

Ou seja, o assédio também pode ocorrer quando esses mesmos grupos ocupam posição de chefia - assédio vertical ascendente. É a prática de questionar o mérito de profissionais de grupos minoritários em posição de liderança. Por exemplo, através de insinuações de que uma mulher ocupa uma função devido à sua aparência, ou porque seduziu alguém, ou para cumprir "cotas". Esse mesmo tipo de assédio também pode acontecer de forma horizontal, entre os próprios pares colegas de trabalho.

MATRIZ DO DESRESPEITO E ASSÉDIO

- Não escutar ou falar por cima das pessoas.

- Não cumprimentar ou notar presença.

- Excluir certas pessoas, seja na fala ou na postura física.

- Favoritismo.

- Incapacidade de se abrir para novas ideias.

- Envergonhar ou humilhar em forma de apelido.

- Recusa a reconhecer a contribuição de outros.

- Não acolher um(a) colega.

- “Virar os olhos”, fazer pouco caso de uma situação/fala.

- Comentários de cunho sexual.

- Emails/Whatsapps hostis.

- Abuso verbal.

- Comentários inadequados sobre aparência física.

- Solicitar favores sexuais.

- Agressão sexual.

ALGUMAS RECOMENDAÇÕES

É responsabilidade do contratante contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro para seus colaboradores.

A conscientização sobre práticas de assédio é imperativa para o amadurecimento de nossa indústria. E por isso, recomendamos que empresas produtoras e players contratantes atuem de forma a proporcionar ambientes seguros para pessoas autoras roteiristas contratadas.

- Criar um **canal de denúncia anônima** para que a pessoa roteirista possa denunciar assédio, garantindo segurança e direito à privacidade da parte vitimada.

- Fornecer **treinamento anti assédio** para seus funcionários - para garantir um ambiente seguro. É preciso educar para que todos compreendam o que se configura como assédio, criando assim uma nova cultura organizacional.

- Garantir que, após denúncia de assédio, a vítima não vá sofrer retaliação ou bullying das demais pessoas envolvidas no projeto. **É preciso focar no acolhimento da vítima.**

- Criar **estruturas internas de acolhimento de denúncias e proteção de vítimas.** Toda e qualquer empresa deve possuir um setor de RH ou, ao mínimo, designar um funcionário que passe por orientação e treinamento especializados, de preferência uma mulher - para acolher e orientar possíveis vítimas de assédio.

- Quando um colaborador ou profissional freelancer for contratado pela empresa, ele **deve ser informado de como agir e com quem falar em casos de assédio.** Assim, a empresa deve sempre informar, com transparência e clareza, as políticas anti assédio da empresa e como agir em caso de possíveis ocorrências.

- Quando a pessoa designada como chefe de roteiro for contratada, ela deve ser informada pela empresa das **normas de conduta que devem ser adotadas para que os demais roteiristas subordinados sejam protegidos.**

Do mesmo modo, as pessoas em posição de chefia de roteiro devem zelar pelos demais roteiristas em situação de assédio de um de seus roteiristas subordinados por terceiros (ex. Diretor, produtor). **Posições de poder também significam lugares de responsabilidade e acolhimento.**

SE VOCÊ FOR VÍTIMA DE ASSÉDIO EM ALGUM PROJETO AUDIOVISUAL, SEGUEM ALGUMAS ORIENTAÇÕES SOBRE POSSIBILIDADES DE AÇÃO E INICIATIVAS DE ACOLHIMENTO.

Existem grupos e coletivos de apoio e acolhimento às vítimas, como a Rede Feminista de Juristas e o Me Too Brasil, que podem ser acionados em caso de assédio. Conheça mais:

https://metoobrasil.org.br/
@defemde

Além disso, existem mecanismos legais para dar seguimento às denúncias de assédio. Boletins de ocorrência podem ser registrados em qualquer delegacia e diversos municípios contam com DDMs - delegacias da Mulher.

As denúncias podem ser feitas por telefone. É possível ligar para a polícia por meio do **190**, do **disque 180** ou **disque 100** - Canais do Ministério dos direitos humanos.

Também é fundamental rever as próprias atitudes e buscar aprender mais. Você pode estar cometendo assédio moral, por exemplo, sem saber. Existem empresas e consultorias que oferecem este tipo de letramento, como:

- **Think Eva**
- **Mulher 360 - Margareth Goldenberg**
- **Gema Consultoria**

GUIA COMITÊ MULHERES & GÊNERO DA ABRA PARA IGUALDADE DE DIREITOS E ANTI ASSÉDIO

Redação e Edição
Maria Clara Pessoa
Renata Corrêa
Jackeline Scarpelli
Tainá Muhringer

Revisão editorial
Mariana Paiva

Design Gráfico
Vitor Drumond

Imagem da capa: Freepik.com

METOO BRASIL

think Olga,

ABRA
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE AUTORES ROTEIRISTAS