

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO



guía de lectura | guia de leitura

Programa Conjunto LEAP - Liderança, Empoderamento, Acesso e Proteção para mulheres migrantes, solicitantes de refúgio e refugiadas no Brasil

Una creación conjunta de ACNUR, ONU Mujeres y UNFPA desde el Programa LEAP - Liderazgo, Empoderamiento, Acceso y Protección para mujeres migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en Brasil.

Mayo de 2021

Uma criação conjunta de ACNUR, ONU Mulheres e UNFPA a partir do programa LEAP - Liderança, Empoderamento, Acesso e Proteção para mulheres migrantes, solicitantes de refúgio e refugiadas no Brasil.

Maio de 2021



ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. ¿ Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual puede ser definido como el comportamiento de índole sexual que ocurre de forma no consentida, causando situaciones humillantes, vejatorias y denigrantes. El acoso, en general, ocurre cuando hay una relación de poder entre el acosador y la persona que está siendo acosada, y el acosador utiliza su posición de superior o su influencia para obtener lo que desea.¹

El acoso puede ocurrir por **intimidación** o **chantaje**.

Por intimidación: puede o no involucrar amenazas, es caracterizado por actitudes impertinentes que son definidas por el perpetrador como “bromas”. Abarca todas las conductas que resulten en un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio o humillante. Esas conductas pueden estar dirigidas a una sola persona o a un grupo de personas en particular.

Por chantaje: en general, se hace con la intención de obtener favores y cambios de beneficios. En ese caso a aceptación o la negación de una propuesta sexual es determinante para que el acosador tome una decisión favorable o perjudicial con respecto a la situación del trabajo de la persona asediada.

¹ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>



ASSÉDIO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

1. O que é assédio sexual?

Assédio sexual pode ser definido como o comportamento de característica sexual que ocorre de forma não consentida, causando situações humilhantes, vexatórias e constrangimentos. O assédio, em geral, ocorre quando há uma relação de poder entre a pessoa que assedia e a que está sendo assediada, e a primeira utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

O assédio pode ocorrer por **intimidação** ou **chantagem**.

Por intimidação: pode ou não envolver ameaça, mas é caracterizado por atitudes impertinentes que são definidas pelo perpetrador como “brincadeiras”. Abrange todas as condutas que resultem em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

Por chantagem: há, em geral, uma coação na busca por favores e troca de benefícios. Nesse caso, a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que a pessoa assediadora tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.



2 ¿Cómo saber si estoy siendo acosada?

“Todas las interacciones que van más allá del límite permitido por ti y que te causan incomodidad, vergüenza o intimidación son formas de acoso. Lo que diferencia esa práctica de una relación de intimidad es su consentimiento”².

El acoso puede venir de las siguientes formas:

- Coqueteos;
- Invitaciones a salir;
- Regalos inoportunos;
- Bromas misóginas;
- Miradas invasivas;
- Comentarios de contenido sexual que te hacen sentir incómoda;
- Contactos físicos forzados o no deseados (besos, abrazos, actitudes íntimas);
- Amenazas de despido o promesas de promover de cargo;
- Expresiones habladas, escritas, o por medios como: gestos, imágenes enviadas por correo electrónico o redes sociales, comentarios en redes sociales, vídeos, regalos.

² Disponible em: <http://www.eladecide.org/futuro/voce-sabe-o-que-e-assedio-e-como-identifica-lo/>



2. Como saber se estou sendo assediada?

“Todas as abordagens que vão além do limite permitido por você e causam desconforto, vergonha ou intimidação são tipos de assédio. O que diferencia essa prática de uma relação de intimidade é o seu consentimento”².

O assédio pode vir nos seguintes formatos:

- Cantadas;
- Convites para sair;
- Presentes inoportunos;
- Piadas misóginas;
- Olhares invasivos;
- Comentários de teor sexual que te deixam desconfortável;
- Contatos físicos forçados (beijos, abraços, atitudes íntimas);
- Ameaças de demissão ou promessas de promoção;
- Expressões faladas ou escritas, ou meios como: gestos, imagens enviadas por e-mails ou redes sociais, comentários em redes sociais, vídeos, presentes.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO³

Identificar indicios



Hay propuestas que generan incomodidad, que pueden ocurrir personal o virtualmente



Ocurren situaciones de intimidación, chantaje e humillación a cambio de beneficios o para evitar perjuicios



Experimentar intimidación y humillación

Algunas formas en que se lleva a cabo el acoso sexual en el trabajo⁴:

- a) La presencia asediador, asediadora o asediadores y de la persona acosada, a la víctima;
- b) El comportamiento del asediador o asediadora, con el objetivo de obtener una ventaja sexual o desestabilizar el ambiente del trabajo de la persona acosada.
- c) La ausencia del consentimiento de la persona acosada.

IMPORTANTE: Para que ocurra acoso sexual en el trabajo, es necesario que la situación o situaciones ocurran por cuenta de temas laborales, aun estando fuera del ambiente (lugar y horario) de trabajo. Por ejemplo, durante intervalos de descanso o a la hora de comer, antes de entrar o después de salir del trabajo, o en el transporte entre el trabajo y la casa, y que el acosador tenga una relación laboral con la persona acosada. Hay circunstancias de trabajo que no requieren la presencia física de la empleada(o) en las instalaciones de la empresa, como las actividades externas o teletrabajo pero en las que también se pueden presentar situaciones de acoso⁵.

¡Recuerda!

Como regla general, es necesario que la conducta del acosador sea reiterativa e insistente. Sin embargo, después de analizar el caso concreto, es posible que el acto, incluso si es un hecho aislado y restringido a una sola situación, se caracterice como acoso sexual.

³ Disponible en: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

⁴ Disponible en: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm

⁵ *idem*

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO³

Reconheça os indícios



Receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual



Ser vítima de chantagem em troca de benefícios ou para evitar prejuízos



Passar por intimidação e humilhação

Elementos que podem configurar assédio sexual no mercado de trabalho⁴:

- a) A presença do assediador, da assediadora ou assediadores e da assediada ou do assediado, a vítima;
- b) O comportamento desse assediador ou dessa assediadora, com o objetivo de obter uma vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para a vítima;
- c) A ausência do consentimento da vítima;

NOTA: Para que configure assédio no trabalho, é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. Por exemplo, durante intervalos de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado. Além disso, há relações de trabalho que não requerem a presença física da empregada ou do empregado na estrutura da empresa, como as atividades externas e o teletrabalho⁵.

Lembre-se!

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência. Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.



3. ¿Quién puede ser la persona asediadora y la persona acosada?

- En general, son hombres que asedian a las mujeres, pero también es posible practicar el acoso sexual entre personas del mismo sexo o género, o incluso mujeres que asedian a los hombres;
- El acoso sexual ocurre **independientemente** de la superioridad jerárquica en el trabajo.
- La práctica puede ser individual o colectiva, de la misma manera que la persona acosada puede ser una o muchas.

⁶ Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civil/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf

⁷ *idem*



3. Quem comete e quem sofre assédio?

- Em geral, são homens que assediam mulheres, mas é possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero, ou mesmo de mulheres que assediam homens;
- O assédio sexual acontece **independentemente** de superioridade hierárquica no trabalho.
- A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

4. ¿Cómo garantizar la protección de quienes sufren acoso sexual?

Debido a que se trata de un delito tipificado en el artículo 216- A del Código Penal (con una pena de 1 a 2 años), **el asediador debe ser denunciado.**

“Este delito presupone la existencia de una relación laboral entre el agente y la víctima, en la que el agente utiliza la jerarquía o nivel superior de su puesto, trabajo o función con el fin de obtener la ventaja sexual (un beso, contacto físico, salir con la víctima, etc.).”

Además del artículo 216-A del Código Penal que especifica el delito de Acoso Sexual, la Ley del Trabajo también aborda el tema debido a los efectos en la Ley del Trabajo

“[...] por ejemplo, está comprendida en la posibilidad de incumplimiento de las obligaciones contractuales (artículo 483, letra e), de la CLT o de la práctica de un acto ineficaz contra el honor y la buena fama (artículo 482, letra b). En esta situación, la víctima puede obtener la rescisión indirecta del contrato de trabajo, motivada por una grave falta de empleador, y tendrá derecho a rescindir la fianza de empleo y recibir todas las cuotas adeudadas en la baja no motivada (aviso, vacaciones y 13° salario proporcional, FGTS con una multa del 40%, etc.). Caracterizada por el daño y el acoso sexual configurado, la víctima también tiene derecho a una indemnización por el daño (artículo 927 del Código Civil). En este caso, la competencia es del Tribunal del Trabajo, porque la solicitud tiene su origen en la relación de trabajo (Artículo 114, punto VI, de la Constitución de la República).”

⁸ Disponible em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Nucleo_de_Genero/assedio_sexual/assedio_legis/crime%20de%20%20ass%C3%A9dio%20sexual.pdf

⁹ Disponible em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

4. Como assegurar a proteção das vítimas de assédio sexual?

Por tratar-se de um crime, tipificado no artigo 216-A do Código Penal (com pena de 1 a 2 anos), **o assédio deve ser denunciado.**

“Esse crime pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter a vantagem sexual (um beijo, contato físico, sair com a vítima etc).”

Além do artigo 216-A do Código Penal, que especifica o crime de Assédio Sexual, a Lei Trabalhista também trata a questão devido aos reflexos no Direito do Trabalho.

“[...] se enquadra, por exemplo, nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da CLT) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc). Caracterizado o dano e configurado o assédio sexual, a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano (artigo 927 do Código Civil). Nesse caso, a competência é da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição da República).”

¹⁰ Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹¹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_760224.pdf

La Justicia del Trabajo reconoce el acoso sexual en el contexto de daño y reparación, esta vez por la empresa, cuando el acto tiene lugar en relaciones horizontales. Es decir, cuando no hay una relación jerárquica entre agente y la persona acosada. La empresa, a su vez, después del pago a la víctima, puede tomar medidas de compensación contra el perpetrador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene el Convenio (Núm. 190) o C190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Protege a los trabajadores y trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo, incluidos aquellos que trabajan en el juego, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a las personas que trabajan independientemente de su situación contractual, a las personas en formación, incluidos los aprendices, las personas que han sido despedidas, voluntarias, solicitantes de empleo y personas que ejercen la autoridad, las obligaciones o responsabilidades de un empleador (artículo 2).”

“El amplio alcance de la protección de los trabajadores y otras personas involucradas en la economía informal, reconociendo su derecho a no ser víctimas de violencia y acoso y que las autoridades públicas desempeñan un papel importante en la garantía de su protección (artículo 8 C190, y para. 11 R206).”



A Justiça do Trabalho reconhece o assédio sexual no contexto de dano e reparação, dessa vez por parte da empresa, quando o ato ocorre em relações horizontais. Ou seja: quando não há relação hierárquica entre agente e vítima do assédio. A empresa, por sua vez, após o pagamento à vítima, pode entrar com ação de ressarcimento contra o perpetrador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui a Convenção N.º 190 ou C190, sobre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho.

Protege trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo quem trabalha por conta de outrem, de acordo com a legislação e práticas nacionais, as pessoas que trabalham independentemente da sua situação contratual, as pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, as pessoas que foram despedidas, em voluntariado, pessoas candidatas à procura de emprego e as pessoas que exercem a autoridade, as obrigações ou as responsabilidades de um empregador (artigo 2º).”

“A larga o âmbito da proteção aos trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas envolvidas na economia informal, reconhecendo o seu direito a não serem vítimas de violência e assédio e que as autoridades públicas desempenham um papel importante na garantia da sua proteção (artigo 8.º C190, e para. 11 R206).”



5. ¿Qué debo hacer cuando sufro acoso?

- Realizar la queja en MPT (Ministerio Público del Trabajo) personalmente en la sede de la Procuradora Regional de su estado o en la Procuraduría del Trabajo en el Municipio, o por la página del MPT <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie> - que atiende todos los estados de Brasil;
- En los espacios de confianza de la empresa, como las “urnas de sugerencias” o las *ouvidorias*.
- En la Comisaría de la Mujer, si la persona acosada es una mujer (CIS o TRANS), y, en ausencia de esto, en una comisaría común. Si la persona acosada es un hombre, registrar el suceso en la comisaría común;
- Informar lo sucedido al CIPA (Comisión Interna para la Prevención de Accidentes) y al SESMT (Servicio Especializado en Ingeniería de Seguridad y Medicina Ocupacional);
- En sindicatos o asociaciones;
- En la Gestión del Ministerio del Trabajo;
- Marque 100, y llame a Derechos Humanos, gratuitamente;
- Marque 180, Central de Atendimento a la Mujer, en caso de la víctima ser mujer. Atienden en portugués, español e inglés;
- En el caso de niños y adolescentes, por la aplicación Proteja Brasil - <http://www.protejabrasil.com.br/br/>.

En el contexto humanitario en los estados de Roraima y Amazonas, puedes buscar apoyo en las agencias de la ONU y organizaciones presentes en los Puestos de Interiorización y Triage (Pitrig) y en los Puestos de Recepción y Apoyo (PRA).

Recopilar pruebas puede servir a la hora de presentar la denuncia, considerando que el acoso sexual es su gran mayoría ocurre en ambientes/situaciones con ausencia de testigos.

5. O que fazer quando sofro assédio?

- Realizar a denúncia no MPT (Ministério Público do Trabalho) pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município, ou pelo site do PARDAL MPT - <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie> - que atende todos os estados brasileiros;
- Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou ouvidorias;
- Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher (CIS ou TRANS), e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- Relatar o fato à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);
- Nos sindicatos ou associações;
- Nas Gerências do Ministério do Trabalho;
- Disque 100, Disque Direitos Humanos, gratuitamente;
- Ligue 180, Central de Atendimento à Mulher, no caso da vítima ser mulher. Atende em português, espanhol e inglês;
- No caso de crianças e adolescentes, pelo aplicativo Proteja Brasil - <http://www.protejabrasil.com.br/br/>.

Ainda, no contexto humanitário em Roraima e Amazonas, é possível buscar auxílio nas agências da ONU e em organizações parceiras presentes nos Postos de Interiorização e Triagem (Pitrig) e nos Postos de Recepção e Apoio (PRA).

A produção de provas pode auxiliar nas denúncias, considerando que o assédio sexual, em sua maior parte, ocorre em ambientes/situações com ausência de testemunhas, não publicamente.

¿Qué pruebas puedo utilizar en un juicio en caso de acoso sexual?¹²



Llamadas telefónicas grabadas



Mensajes de texto vía aplicativos de mensajería o redes sociales



Notas, mensajes escritos en papel o cartas



Testimonios

¹² Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>



Quais provas posso utilizar em juízo em caso de assédio sexual?¹²



Ligações telefônicas gravadas



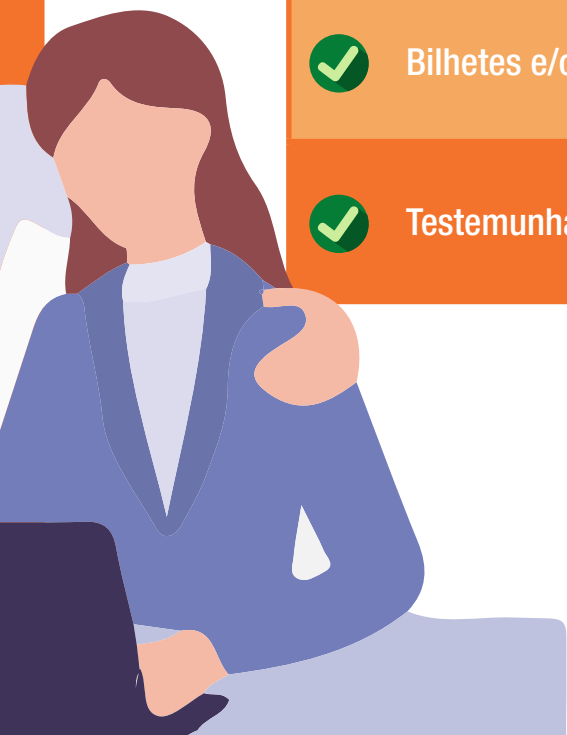
Mensagens de texto via aplicativos de mensagem e/ou redes sociais



Bilhetes e/ou cartas



Testemunhas



Algunas actitudes empoderadoras:

- Si tienes miedo de decir NO, PIDA AYUDA. Tú no estás sola;
- Evitar quedarse sola(o) en la misma localidad que el asediador;
- Escribir, con detalles, todas las situaciones de carácter sexual que has sufrido: fecha, mes, año, horas, localidad o sector, nombre del asediador o del agresor, personas que han presenciado los hechos, contenido de las conversaciones y lo que más crees que sea requerido;
 - Dar visibilidad, buscando la ayuda de personas de la oficina, especialmente quienes presenciaron el hecho o que son/fueron acosadas;
 - Reunir pruebas, como notas, correos electrónicos, mensajes en las redes sociales, regalos;
 - Informar a los órganos de protección y derechos de las mujeres o de los trabajadores, incluyendo el sindicato profesional;
 - Comunicarse con superiores jerárquicos, así como informar a través de los canales internos de la empresa, tales como ombudsman, comités de ética u otros medios apropiados disponibles;
 - Busca el apoyo de familiares, amigas(os), compañeros de trabajo.

El acoso sexual **NUNCA** se deriva del comportamiento de la persona acosada, de la forma en que se visten y se comportan, sino de las intenciones del agresor.

El silencio de persona acosada no puede considerarse como aceptación de conducta sexual ni deforma el acoso sexual en el trabajo

El silencio de la persona acosada no legitima la actitud del asediador en el área laboral. La consumación del objetivo del asediador tampoco caracteriza erróneamente el acoso sexual practicado.

No son elogios.

No son actitudes mal interpretadas.

ES ACOSO, necesita ser denunciado y condenado.

¹³ Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_559572/lang--pt/index.htm

¹⁴ Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT.pdf

Algumas atitudes empoderadoras:

- Se você tiver medo de dizer **NÃO**, PEÇA AJUDA. Você não está sozinha;
- Evitar permanecer sozinha ou sozinho no mesmo local que o assediador ou a assediadora;
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor ou da agressora, colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
 - Dar visibilidade, procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são/foram vítimas;
 - Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes;
 - Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive ao sindicato profissional;
 - Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
 - Buscar apoio junto a familiares, amigas, amigos e colegas.

Independente disso, o assédio sexual **NUNCA** decorre do comportamento da vítima, de sua forma de se vestir e de se comportar, mas sim das intenções do agressor.

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. O silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador no campo trabalhista. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

***Não são elogios.
Não são atitudes mal interpretadas.
É ASSÉDIO e precisa ser denunciado
e punido.***

Programa Conjunto LEAP - Liderazgo, empoderamiento, acceso y protección para mujeres migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas en Brasil

Dirigido por ONU Mujeres, ACNUR y UNFPA, y con el apoyo del Gobierno de Luxemburgo, el programa conjunto LEAP se firmó en 2018 y se implementa hasta 2021. El programa se establece en tres frentes: Liderazgo y participación, Empoderamiento económico y Fin de la violencia contra mujeres y niñas. Junto con el Sistema de Naciones Unidas en Brasil, organizaciones de la sociedad civil y ONG involucradas en la respuesta humanitaria, LEAP busca fortalecer y coordinar a los actores humanitarios y autoridades públicas, desarrollar las capacidades de las organizaciones locales y crear espacios seguros, positivos y de resiliencia para migrantes y mujeres refugiadas para lograr una buena convivencia con las comunidades locales. En el contexto de la pandemia de COVID-19, también ofrece apoyo a mujeres líderes comunitarias, migrantes y brasileñas. Junto a las instituciones educativas, el Gobierno Federal a través de la Operación Acogida, y con el involucramiento del sector privado, el programa LEAP promueve acciones para la integración socioeconómica de las migrantes y refugiadas venezolanas. Las actividades incluyen la capacitación profesional, la asistencia financiera, la tutoría, el apoyo a grupos de mujeres emprendedoras y la búsqueda activa de oportunidades formales de trabajo.

Programa Conjunto LEAP - Liderança, empoderamento, acesso e proteção para mulheres migrantes, solicitantes de refúgio e refugiadas no Brasil

Conduzido pela ONU Mulheres, ACNUR e UNFPA, e apoiado pelo Governo de Luxemburgo, o programa conjunto LEAP foi assinado em 2018 e está em implementação até 2021. O programa se estabelece em três frentes: Liderança e Participação, Empoderamento Econômico, e Fim da violência contra mulheres e meninas. Junto com o Sistema das Nações Unidas no Brasil, organizações da sociedade civil e ONGs envolvidas na resposta humanitária, o LEAP busca o fortalecimento e coordenação de atores humanitários e poder público, o desenvolvimento de capacidades de organizações locais e a criação de espaços seguros, positivos e de resiliência para mulheres migrantes e refugiadas conseguirem a boa convivência com as comunidades locais. Dentro do cenário da pandemia de COVID-19, também oferece apoio a mulheres líderes comunitárias, migrantes e brasileiras. Junto a instituições de ensino, ao Governo Federal por meio da Operação Acolhida, e com o engajamento do setor privado, o programa LEAP promove ações a integração socioeconômica de migrantes e refugiadas venezuelanas. As atividades incluem qualificação profissional, auxílio financeiro, mentoria, apoio a grupos de mulheres empreendedoras e busca ativa por vaga formais de trabalho.



Programa Conjunto LEAP - Liderança, Empoderamento, Acesso e Proteção
para mulheres migrantes, solicitantes de refúgio e refugiadas no Brasil

