

GUIA DE BOAS PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA

SECRETARIA DE FAZENDA DE NITERÓI



APRESENTAÇÃO

O Guia de Boas Práticas de Equidade de Gênero na Gestão Pública pretende oferecer, às/aos servidoras (es) da Secretaria Municipal de Fazenda, recomendações de práticas de gestão que permitam fortalecer a igualdade de gênero na gestão pública.

Este documento é uma das iniciativas do Programa de Valorização dos Servidores da SMF e tem o intuito de tornar o ambiente de trabalho mais saudável e acessível para as mulheres.

Não existe uma fórmula exata capaz de solucionar todas as situações de machismo e misoginia vivenciadas pelas mulheres no ambiente laboral. Por isso, o guia está organizado em dicas que podem ser aplicadas no dia-a-dia do trabalho.

As dicas estão separadas em duas grandes seções: como nossos gestores e gestoras podem ajudar a fortalecer a equidade de gênero na gestão pública; e como as mulheres podem enfrentar a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Boa Leitura!

ÍNDICE

Conceitos _____

10 dicas para fortalecer a equidade de gênero m

**10 dicas para enfrentar a desigualdade de gênero
ambiente de trabalho** _____

Ouvidoria da Mulher - SMF _____

Rede de atendimento à mulher _____

Referências _____

	7
na sua equipe	13
ero no	19
	24
	25
	26



Conceitos



MACHISMO



O machismo é uma forma de preconceito manifestada por opiniões, atitudes, comportamentos e pensamentos que, de diferentes formas, **privilegia os homens em detrimento das mulheres e sustenta a ideia de superioridade masculina**. No geral, o machismo sustenta a ideia de que existem papéis de gênero fixos e específicos na sociedade, além de associar características aos gêneros como se fossem inatas.

Na prática, o machismo pode causar a opressão da mulher por meio de condutas discriminatórias cotidianas e violências que afetam a mulher em todas as esferas da sua vida, da casa ao trabalho.

MISOGINIA

A misoginia, significa, literalmente, **o ódio em relação a mulher**. Trata-se de uma aversão e desprezo à mulher e ao feminino que são manifestados por práticas, condutas e discursos de ódio e violência. O ódio a mulher pode sustentar o machismo e a ideia de superioridade masculina, assim como pode ser, e geralmente é, fonte de violências contra a mulher.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado pela exposição da trabalhadora a situações repetitivas de constrangimento ou humilhação. Assim como o assédio sexual, o assédio moral também pode ser manifestado por meio de gestos, palavras, atos e outras condutas. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

RECONHEÇA OS SINAIS

ATRIBUIÇÃO DE APELIDOS PEJORATIVOS

IMPOSIÇÕES DE PUNIÇÕES QUE CAUSEM VEXAME

AMEAÇAS, HUMILHAÇÕES E INTIMIDAÇÕES FREQUENTES

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um constrangimento de caráter sexual que pode ser manifestado por contato físico, gestos, palavras e outros meios. Quando o assediador é hierarquicamente superior a vítima no trabalho, **o assédio sexual é considerado crime**. Bilhetes, cópias de mensagens eletrônicas, relatos das testemunhas e gravações telefônicas podem ser usadas como prova do assédio.

RECONHEÇA OS SINAIS

PROPOSTAS SEXUAIS CONSTRANGEDORAS

CHANTAGENS EM TROCA DE BENEFÍCIOS OU PARA EVITAR PREJUÍZOS NO TRABALHO

HUMILHAÇÕES OU INTIMIDAÇÕES

MANSPAINING (HOMIXPLICAÇÃO)



Mansplaining (homixplicação) acontece quando um homem explica algo para uma mulher sem levar em consideração que ela tem o conhecimento daquilo. Normalmente, os homens explicam coisas básicas e óbvias, subestimando o conhecimento da mulher.

Outra situação comum de **mansplaining** é quando um homem explica para uma mulher que é especialista em algum assunto algo basilar da área, que ela com certeza tem um conhecimento profundo.

MANTERRUPTING (HOMINTERRUPÇÃO)

Manterrupting (hominterrupção) acontece quando a mulher é interrompida com frequência enquanto expõe seus argumentos.

Quando isso acontece, a mulher não consegue terminar sua linha de raciocínio e expor seu argumento da forma como gostaria. Situações de **manterrupting** atrapalham a mulher não só em discussões rotineiras, mas em exposições e argumentações que ela faz em seu trabalho.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Qualquer prática de cunho sexual realizada sem o consentimento da vítima. Não existe a necessidade de haver compensação ou violência para seja considerado crime.

Código Penal

Capítulo I: Dos crimes contra a liberdade sexual.

Importunação sexual

Arte. 215-A . Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou um terceiro: (Incluído pela Lei 13.718/18)

Pena

Reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui o crime mais grave.



10 Dicas para fortalecer a equidade de gênero na sua equipe

1

VALORIZAR A DIVERSIDADE EM PROCESSO SELETIVOS

- O caminho para a equidade começa em uma contratação mais diversa. **É importante dar oportunidades para pessoas com deficiência, pessoas pretas, amarelas, indígenas e mulheres qualificadas;**
- Todavia, após a contratação, ainda há um longo caminho a ser percorrido. **É preciso oferecer a essas pessoas condições de trabalho e acensão justas.** Isso inclui treinamentos e programas educacionais, computadores com programas específicos para pessoas surdas e para pessoas cegas e outros.

2

DEFINIR E DIVULGAR PROTOCOLOS DE ATUAÇÃO EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NOS SETORES



- É importante que **a vítima conheça os procedimentos para solicitar ajuda** e assim se sinta mais segura e confiante para fazer a denúncia;
- Os responsáveis precisam **estabelecer, com antecedência, os procedimentos que devem ser realizados após uma denúncia**, para auxiliar a vítima rapidamente;
- A institucionalização de **canais de denúncia acessíveis** e constantemente divulgados pelos gestores e seus

funcionários é fundamental.

3

PROMOVER DEBATES SOBRE OS TEMAS QUE MAIS POTENCIALIZAM AS DESIGUALDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

• A **informação é uma das principais aliadas no combate às desigualdades**. É muito importante que os funcionários compreendam as principais questões sobre as desigualdades de gênero, raça e sobre a acessibilidade;

• Para isso, devem ser promovidos debates por meio de **palestras, seminários e rodas de conversa, bem como treinamentos e workshops**.



4

ESTIMULAR A CONSCIENTIZAÇÃO ACERCA DE DATAS SIGNIFICATIVAS PARA A PROMOÇÃO DE IGUALDADE

• Realizar campanhas e elaborar **mensagens informativas** para lembrar de dias importantes no combate às desigualdades.

• Compreender e informar que **essas datas são fruto da organização coletiva das minorias** e devem ser valorizadas **por ações que promovam reflexão sobre temas relacionados à motivação da data**.

5

REALIZAR PESQUISAS CONTÍNUAS COM OS FUNCIONÁRIOS PARA DIAGNOSTICAR SITUAÇÕES DE DESIGUALDADE DENTRO DA ORGANIZAÇÃO E DOS SETORES

• Realizar campanhas e elaborar **mensagens informativas** para lembrar de dias importantes no combate às desigualdades.

• Compreender e informar que **essas datas são fruto da organização coletiva das minorias** e devem ser valorizadas **por ações que promovam reflexão sobre temas relacionados à motivação da data**.

6

FORNECER APOIO PARA O DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS MAIS DIVERSAS DENTRO DO SETOR

- Oferecer treinamentos e mentorias para ajudar a desenvolver lideranças mais diversas dentro do setor, levando em consideração questões de gênero e raça.

7

APOIAR A LICENÇA-MATERNIDADE E O PERÍODO PÓS-LICENÇA



- O período de licença-maternidade deve ser respeitado e apoiado. **A funcionária deve passar pelo período sem sentir pressões ou sofrer cobranças;**

- **Ser flexível é muito importante no período pós-licença.** A funcionária continuará apta a desenvolver um trabalho de qualidade, mas pode precisar de uma maior flexibilidade nos horários até ajustar a nova rotina.

8

DIVULGAR DOCUMENTOS E PROTOCOLOS JÁ EXISTENTES QUE ASSUMAM O COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÊNERO E PROMOVA DIREITOS ÀS MULHERES

- É preciso que as mulheres tenham conhecimento de seus direitos e amparos por meio de uma comunicação acessível.

9

CONFIAR E ESCUTAR AS SUAS FUNCIONÁRIAS

- Infelizmente é normal que **as mulheres sejam silenciadas ou constantemente interrompidas** em reuniões ou exposições;
- É preciso **deixar que suas linhas de raciocínio sejam explicadas com tranquilidade e escutá-las por completo** antes de respondê-las;
- Pergunte a **opinião de suas funcionárias em decisões importantes.**



10

ESTIMULAR A ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES EM RODAS DE CONVERSAS OU COLETIVOS PARA QUE SEJA CRIADA UMA REDE DE APOIO NA ORGANIZAÇÃO



- Uma rede de apoio entre mulheres pode ajudá-las a **enfrentar situações de desigualdade e aumentar a confiança no próprio trabalho.**



10 Dicas para enfrentar a desigualdade de gênero **no** **ambiente de** **trabalho**

1

DÊ VISIBILIDADE AO TRABALHO DE OUTRAS MULHERES

• É comum que as mulheres desde a infância sejam estimuladas a competir entre si. Acabar com essa competição é fundamental na luta por uma sociedade mais justa;



• Reconheça a **qualidade profissional de outras mulheres** em reuniões e entre os seus colegas;

• Se você ocupa um cargo hierarquicamente superior, **use sua voz para ajudar a tornar mais mulheres visíveis.**

2

BUSQUE ALIADOS PARA ENFRENTAR SITUAÇÕES DE DESIGUALDADE

• Passar por situações de desigualdade sozinha pode ser intimidador e abalar sua confiança. **Busque aliados** que reconheçam e entendam as situações inadequadas que acontecem.

• **Troque experiências, para que juntos vocês se sintam mais seguros e amparados** para enfrentá-las.

3

NÃO DUVIDE DO SEU PRÓPRIO CONHECIMENTO

• Passar por situações de desigualdade sozinha pode ser intimidador e abalar sua confiança. **Busque aliados** que reconheçam e entendam as situações inadequadas que acontecem.

• **Troque experiências, para que juntas vocês se sintam mais seguras e amparadas** para enfrentá-las.



4

BUSQUE PELOS PROTOCOLOS E DOCUMENTOS QUE PODEM TE AMPARAR

• Busque pelos canais de denúncia, protocolos e instrumentos legais que se adequem a sua situação. **É importante que você saiba o que fazer quando precisar de ajuda!**

5

INTERROMPA A CONVERSA QUANDO HOVER ASSUNTOS INAPROPRIADOS E DENUNCIE, SEMPRE QUE NECESSÁRIO



• Quando você não se sentir confortável com o conteúdo da conversa, por se tratar de um conteúdo inapropriado para o ambiente de trabalho, **interrompa a conversa e insista em trocar a pauta para assuntos profissionais.** Demonstre aos envolvidos sua insatisfação com o conteúdo da conversa;

• **Caso situações contrangedoras continuem acontecendo, procure os canais de denúncia ou os seus superiores.**

6

VALORIZE O SEU TRABALHO E O TRABALHO DE SUAS COLEGAS

• Nem sempre o seu bom trabalho ou os resultados excelentes de suas colegas serão valorizados. **Mas isso é uma questão estrutural e não significa que você não faz um bom trabalho!** É importante que você reconheça os seus resultados e elogie suas colegas pelos resultados delas.

7

INTERROMPA A CONVERSA QUANDO HOUVER O REFORÇO DE ESTEREÓTIPOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

• É comum que **associem as mulheres com características** específicas, como se, por serem mulheres, tivessem nascido

com elas. Normalmente, falam que as mulheres são mais fracas, irracionais, emotivas e outros. Os **estereótipos também são comuns e nocivos** quando se leva em conta **questões raciais**, bem como as **pessoas com deficiência**;

• Quando isso acontecer, **não deixe passar**. Dê contrapontos, citando as pessoas do seu ambiente de trabalho que são o contrário disso;

• Quando for necessário, **denuncie**.



8

DENUNCIE O USO INADEQUADO DE FERRAMENTAS DE

TRABALHO

• Quando as ferramentas de trabalho, como grupos de conversa ou até mesmo os computadores forem utilizados para **exibição de materiais inapropriados ou para o envio de mensagens inapropriadas**, **denuncie** nos canais de denúncia ou aos seus superiores.



9

NÃO DESISTA DE FALAR QUANDO FOR INTERROMPIDA OU SE SENTIR SILENCIADA

- Quando você tiver uma opinião sobre o assunto, **não deixe de tomar a iniciativa de falar**. Quando for interrompida, não **desista de falar**. Peça para terminar a sua linha de raciocínio e dê continuidade a sua exposição;
- A interrupção e silenciamento em reuniões acontecem por motivos estruturais e é um reflexo da desigualdade de gênero, por isso, **não podemos achar que nossa opinião não importa ou não é boa o suficiente**.

10

NÃO DEIXE AS SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS E DESGASTANTES ACUMULAREM

- **Compartilhe as situações desgastantes e constrangedoras** com os seus aliados. Quando for necessário, **denuncie o ocorrido aos canais de denúncia e aos seus superiores**. Ignorar e acumular as situações podem afetar seu bem-estar no trabalho e fora dele.



OUVIDORIA DA MULHER - SMF

Ouvidoria da Mulher da Secretaria Municipal de Fazenda foi idealizada para atender às demandas relativas às servidoras ou situações ocorridas nas dependências do órgão relacionadas a formas de discriminação e violência contra as mulheres.

As denúncias e demandas referentes às situações de assédio, discriminação e violência contra as mulheres podem ser feitas de forma anônima e são recebidas por meio do canal exclusivo de atendimento:

<https://fazenda.niteroi.rj.gov.br/site/ouvidoria-da-mulher-smf>



PROTOCOLO DE AÇÃO PARA ORIENTAR AS FUNCIONÁRIAS QUE SOFRAM ALGUM TIPO DE ASSÉDIO OU IMPORTUNAÇÃO DURANTE O ATENDIMENTO

1 - Fazer o alerta expresso de que está desconfortável com a situação, utilizando, por exemplo, as frases abaixo:

“Meu nome é fulana, por favor, não me chame de meu amor.” / “Aqui é meu ambiente de trabalho, por favor, respeite.”

2 - Caso a situação persista ou você não consiga fazer esse alerta expresso, não se intimide! Interrompa o atendimento imediatamente e acione o responsável no setor ou o superior hierárquico para executar o atendimento. Você pode interromper o atendimento assim:

“Peço licença, preciso checar uma informação com meu superior”

3 - O responsável deverá solicitar o auxílio do Guarda Municipal designado especificamente para essa função, e avaliar se o atendimento deverá continuar ou não.

4 - Caso queira, poderá realizar relato escrito dos fatos e direcioná-lo à ouvidoria da SMF, que por sua vez deverá tomar as medidas necessárias.

REDE DE ATENDIMENTO À MULHER

• **CODIM - Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres CEAM**

WhatsApp: +55 21 96992-6557

Telefone: (21)2719-3047

Endereço: Rua Cônsul Francisco Cruz, 49, Centro - Niterói.

• **DEAM**

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

Telefone: 2717-0558/2717-0900

Endereço: Av. Amaral Peixoto, 577, 3º andar, Centro - Niterói.

• **DEFENSORIA PÚBLICA - Vara de Família.**

Telefone: 2719-2743

Endereço: Pça Fonseca Ramos (Rodoviária), 3º andar, Centro

• **GUARDA MUNICIPAL DE NITERÓI - 153**

• **CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER - 180**

• **SOS MULHER - Casos de violência sexual**

Telefone: 2629-9073

Endereço: Hosp. Univ. Antonio Pedro

Av. Marquês de Paraná 303, 8º andar

• **PAISM - Programa de Atenção Integral à Saúde da Mulher –**

Fundação Municipal de Saúde

Telefone: 2613-0593

Endereço: Av. Amaral Peixoto 169, 6º andar

• **POLICLINICA DE ESPECIALIDADES DA MULHER “MALU SAMPAIO” -**

Fundação Municipal de Saúde

Telefone: 2621-2302/2621-1109

Endereço: Rua Visconde de Uruguai, 531, Centro - Niterói

REFERÊNCIAS

- Assédio Sexual. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>
- Cartilha de Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>
- Cartilha de Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. Governo do Estado da Bahia. Disponível em: <https://portal.uneb.br/proaf/wp-content/uploads/sites/65/2020/05/Cartilha-Ra%C3%A7a-e-G%C3%AAnero-SETRE-BA.pdf>
- Direitos Humanos no Trabalho: Vamos Conversar? Copel. Disponível em: [https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_dh/\\$FILE/cartilha_direitos_humanos_trabalho.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_dh/$FILE/cartilha_direitos_humanos_trabalho.pdf)
- Guia de Bolso (Minas), Vektor das Minas. Disponível em: https://issuu.com/publicacoesdigitais/docs/guia_de_bolso_-_vetor_das_minas_a85ce12edfe70a
- Manual de Boas Práticas para Promoção de Igualdade de Gênero. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/guia-para-fortalecer-a-insercao-e-ascensao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf
- O que é importunação sexual? Politize!. Disponível em: <https://www.politize.com.br/importunacao-sexual/>

FICHA TÉCNICA

Marília Ortiz
Secretária Municipal de Fazenda

Priscila Borges
Diretora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Júlia Furtado
Assessora de Planejamento

Thaísa Braga
Agente Fazendária - Coordenadora de Gestão da Informação



NITERÓI
SEMPRE À FRENTE

Fazenda