



TODOS
JUNTOS
CONTRA O
ASSÉDIO

REFERÊNCIAS:

O ABC DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO TRABALHO

MPT / CONASCON / UGT / UNI GLOBAL

GUIA DE BOAS PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA

SECRETARIA DE FAZENDA DE NITERÓI

APRESENTAÇÃO

"Todos juntos contra o assédio".

Buscando construir um ambiente acolhedor e seguro para as mulheres denunciarem, criamos a primeira Comissão de Ética e Integridade Mulher - CEIM. A Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres - CODIM esteve à frente dessa concepção conjuntamente com a Controladoria Geral do Município, a Secretaria de Administração e a Rede Mediar, integrante do Pacto Niterói Contra a Violência, enfatizando a importância do recorte de gênero já que as relações de poder são desiguais numa sociedade patriarcal.

Nesta cartilha abordamos o tema da violência no ambiente de trabalho. Isso porque, no ano de 2020, 26 milhões de mulheres brasileiras sofreram algum tipo de assédio sexual, sendo que 38% dessas violências ocorreram em seus trabalhos. Por isso, nosso objetivo é criar um ambiente seguro para todos.

Precisamos mobilizar esforços conjuntos entre a Prefeitura e seus agentes públicos para um combate efetivo ao assédio. Nesse sentido, o novo Código de Ética e Integridade do Agente Público Municipal passou a distinguir e coibir o assédio em três formas: o sexual, o moral e o virtual, além de prever o desenvolvimento de programas específicos sobre o tema.

Com essa Cartilha fornecemos as informações necessárias para a promoção de uma cultura de ética onde estejam presentes os valores da equidade de gênero, do respeito à diversidade e à dignidade. Abordamos de forma simples e exemplificativa os termos, conceitos e suas definições, importantes para a compreensão do tema.



Nosso desafio é desconstruir a naturalização das atitudes e práticas de violência e assédio que eram toleradas ou, por vezes, somente reconhecidas em situações extremas. Infelizmente essas práticas são comuns, como o constrangimento, o preconceito e a discriminação.

Independentemente da identidade de gênero a violência no trabalho ocorre. No entanto, um olhar atento para os dados mostra que nossa maior preocupação deve ser com as mulheres. Elas sofrem três vezes mais assédio sexual que os homens e a maioria não denuncia.

A violência contra as mulheres não pode ser tolerada e a CEIM é o mais novo órgão da Prefeitura onde as agentes públicas encontram o devido acolhimento e atendimento das violências laborais. Por meio do Canal da Ouvidoria recebemos as denúncias e marcamos o atendimento para a escuta técnica, realizada por uma psicóloga. Ofertamos a mediação de conflitos em casos de menor gravidade, além de realizarmos treinamentos com as equipes. Em casos graves, onde o diálogo não é possível, encaminhamos as denúncias para o órgão administrativo disciplinar - a COPAD, mas garantimos que as agentes públicas não fiquem desamparadas ao longo desse processo. Estamos com vocês!

Reforçamos nosso compromisso contra o assédio e contamos com o engajamento de todos para construirmos em nossa Prefeitura um exemplo de ambiente seguro, ético e livre de violências.

Fernanda Sixel
Cristiane Marcelino
Luiz Vieira
Graça Raphael



Em toda minha trajetória pessoal e profissional, a presença feminina sempre foi constante. Sempre busquei a força das mulheres para liderar e ocupar cargos em minhas equipes de trabalho. Hoje, como prefeito, sinto imenso orgulho em trabalhar diariamente com um grupo composto majoritariamente por mulheres cheias de garra, competentes e donas de si. Cada uma com sua história, personalidade profissional e dedicação em suas tarefas, ajudando a construir os resultados deste governo com tanta competência. Sou muito grato e reconheço o trabalho de cada uma delas.

As mulheres vêm conquistando cada vez mais espaços de poder, graças à luta diária por um mundo com mais equidade de gênero. O aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho é uma realidade crescente e a Prefeitura de Niterói tem sido referência em políticas públicas que priorizam os direitos femininos em todos os espaços, desempenhando um importante papel nesta luta. Acredito ser fundamental desenvolver políticas públicas para que se haja o debate, a denúncia e a proteção frente a violações também no ambiente laboral.

A Comissão de Ética e Integridade Mulher (CEIM) foi criada em 2 de Maio de 2022, uma data simbólica, Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral. Uma iniciativa que desponta para reforçar a importância do combate à violência contra a mulher no ambiente de trabalho. O trabalho da Comissão é liderado pela Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres (Codim), Secretaria Municipal de Administração (SMA), a Controladoria Geral do Município (CGM) e Rede Mediar, que integra o Pacto Niterói Contra a Violência, este último lançado na gestão Rodrigo Neves e que abrange um conjunto de ações estratégicas que vai muito além da ação policial para o enfrentamento à criminalidade, sendo

construído através de um programa eminentemente educacional, que atua buscando as origens da violência. Não tenho dúvidas de que o caminho para a transformação é atingir a origem do problema para mudar a cultura da violência.

O combate ao assédio moral implica em graves consequências e violações contra a saúde, a dignidade, a honra e a imagem das mulheres. Niterói tem vocação para o avanço. Essa política de proteção às profissionais da Prefeitura de Niterói valoriza a cultura do respeito às mulheres e o combate às diferentes formas de assédio, ressaltando que o ato precisa ser punido e também evitado e fiscalizado. Um trabalho que envolve todo o governo e que visa construir uma rede de acolhimento às mulheres da prefeitura.

A criação da Comissão de Ética e Integridade Mulher, por meio de um trabalho humanizado e que atua na busca pela solução de conflitos através do diálogo e da mediação com facilitadores capacitados, irá fomentar uma nova cultura dentro da Administração Pública Municipal.

Niterói seguirá trabalhando com entregas que envolvem o apoio às mulheres em diversos eixos, combatendo a violência de gênero, acolhendo, promovendo ações de saúde e bem-estar e o protagonismo feminino. Parabéns a toda a equipe da Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres de Niterói (Codim), que vem consolidando, cada vez mais, as políticas públicas femininas. Fortalecer a rede de proteção das mulheres é um caminho sem volta. Em nossa cidade não há espaço para o retrocesso e essa é uma luta de todos nós.

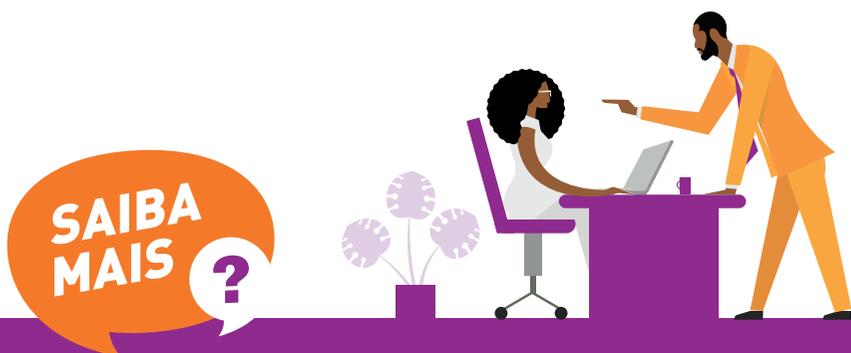
Axel Grael

Prefeito de Niterói

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

São condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos.



Constantes piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio moral no ambiente de trabalho, onde em diversos casos, está associado a uma relação de poder.



As mensagens, gestos, comentários e e-mails de cunho sexual ou convites insistentes e inapropriados por colegas de trabalho, gerentes e supervisores também são formas de assédio sexual que prejudicam desempenho da vítima e perturbam o ambiente de trabalho.

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

É a conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Os elementos que caracterizam o assédio sexual são a presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores e do sujeito passivo - a assediada, a vítima, o comportamento do agente que visa à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo, e a ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima. O assédio sexual está associado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres.

ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING NO TRABALHO:

O assédio virtual é a violência psicológica e moral praticada on-line ou off-line, principalmente por meio das redes sociais e que afeta principalmente as mulheres.



CULTURA DO ESTUPRO:

Cultura do estupro é justificativa do comportamento machista que enxerga a mulher como um ser humano de segunda classe, cujo corpo deve estar à disposição do homem e que só merece respeito se estiver vinculada a outro homem (não deve andar sozinha). Quando a população feminina não tem a liberdade de ir e vir, por constante medo de sofrer violência, temos uma sociedade que culpabiliza a vítima e que apoia a cultura do estupro.



No ambiente de trabalho, é importante a divulgação de campanhas educativas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que comportamentos tóxicos sigam se perpetuando.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER:



Qualquer distinção, exclusão ou preferência injustificada que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento em relação à mulher.

No emprego ou profissão a discriminação está associada ao preconceito, a falta de informação, à intolerância, chegando ao ponto de destruir autoestimas e conduzir processos depressivos.

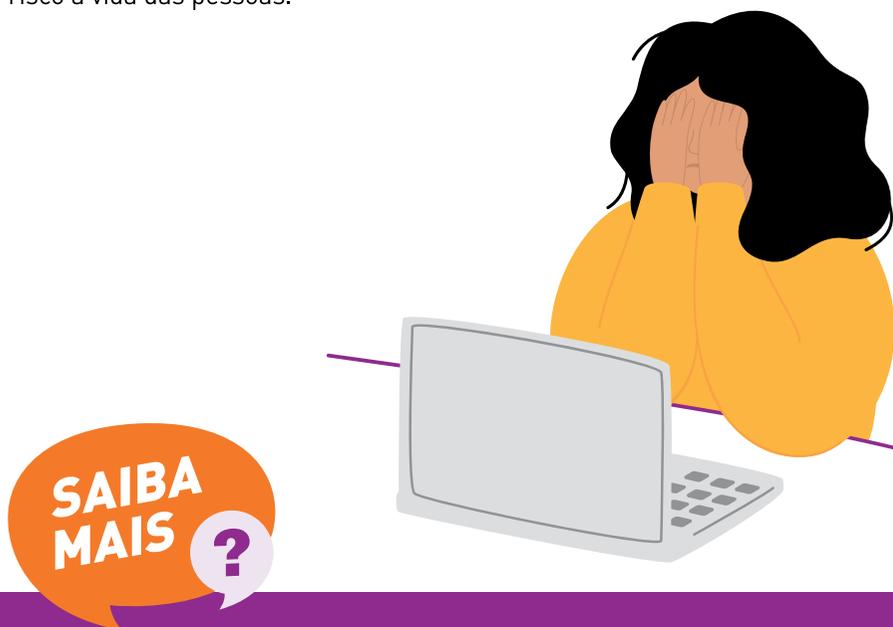
**SAIBA
MAIS**



Anúncios de emprego que excluem mulheres diferença salarial entre os gêneros, assédio sexual, exigência de teste de gravidez e não contratação de mulheres, mães, são exemplos de práticas discriminatórias que devem ser combatidas por todas as pessoas. Além do mais, a discriminação se manifesta na desigualdade salarial, pois a média da remuneração de mulher equivalente a 77 % da remuneração do homem.

DISCURSO DE ÓDIO:

É uma mensagem que promove ódio e discriminação em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizado para justificar comportamentos violentos, até mesmo o homicídio. O discurso de ódio se tornou muito comum nas redes sociais, em que a ausência de contato pessoal pode encorajar algumas pessoas a expressar opiniões ofensivas, sob a falsa impressão de que não haverá consequências. Não se confunde com liberdade de expressão, porque sua prática incita a violência e coloca em risco a vida das pessoas.



Quando relativizamos um comportamento violento, mediante argumentos depreciativos em relação a outras pessoas, estamos promovendo discurso de ódio.



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO:

A base da divisão sexual do trabalho está na distinção entre trabalho reprodutivo associado à mulher e trabalho produtivo - associado ao homem, dentro de um modelo binário de gênero. A divisão sexual do trabalho corresponde a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior em relação a atividade feminina. Enquanto o ofício masculino exige uma qualificação e formação mais longas e específicas, as tarefas reconhecidas como femininas são associadas à natureza da mulher, dispensando ou desqualificando a sua formação profissional. A divisão sexual do trabalho repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa.

EMPODERAMENTO:

É a tomada de consciência da opressão sofrida e a consequente aquisição de poder para combater a desigualdade e discriminação. Quando se fala, por exemplo, que as mulheres estão empoderadas significa que não mais aceitam situações de opressão e estão lutando para acabar com as causas e consequências da desigualdade de gênero.

SAIBA
MAIS



É muito importante que haja uma educação crítica, alicerçada na igualdade de gêneros para viabilizar o empoderamento das mulheres ainda quando crianças, visando evitar a vivência de situações de discriminação ou mesma a prática da opressão.



FEMINICÍDIO:

Feminicídio é a morte violenta de uma mulher pela condição de ser mulher, motivada pelo ódio, pelo desprezo, ou pelo sentimento da relação de perda do controle. Pode ocorrer dentro da família, dentro da unidade doméstica, em relações interpessoais, mas também pode ocorrer na comunidade em geral entre pessoas sem relação prévia.



O feminicídio acontece na maior parte das vezes em dias da semana (68 %), 39 % durante o dia, sendo que 8 % ocorrem no trabalho ou no trajeto da vítima para o trabalho. Em 84 % dos casos, os agressores foram parceiros (cônjuges ou conviventes) ou ex-parceiros da vítima. Cerca de 45 % dos crimes decorrem de separação do casal recente ou pedido de rompimento e 30 % por sentimento de posse ou machismo. A condição econômica é determinante para a mulher sair da situação de violência de gênero.

FEMINISMO:

É um movimento político, social e filosófico que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. Existem diversas correntes e teorias sobre o feminismo, as quais são diferentes nas suas premissas e nas conclusões. O que as unem é a busca pela eliminação da subordinação da mulher e o que as diferenciam é a forma de descrição e medidas que serão utilizadas para isso. São causas em geral comuns ao movimento: a luta pela igualdade de remuneração e direitos no mundo do trabalho, o combate à violência doméstica, ao estupro e ao assédio sexual, o direito da mulher à autonomia e à integridade do seu corpo.





IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

É a prática contra alguém e sem sua autorização de ato libidinoso a fim de satisfazer desejo próprio ou de terceiros. Esse ato também pode ocorrer em espaços públicos ou meios de transporte. Em razão do aumento recente do número de casos, foi publicada a **Lei nº 13.718, de 24.09.2018**, que a reconhece como crime, com pena de reclusão de 1 a 5 anos.

**SAIBA
MAIS**



As feministas lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso tem o pleno direito, em uma sociedade democrática, de realizar campanhas, passeatas e eventos, visando a divulgar suas bandeiras de luta e propagar suas ideias e reivindicações. Foram por meio dessas organizações votar, trabalhar e ser independente, que as mulheres adquiriram diversos direitos na sociedade como o de estudar.

JULGAMENTO MORAL OU SLUT SHAMING:

É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento, relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem, sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela dança na balada. Toda mulher é livre para ser quem ela quiser, e ninguém tem direito de desvalorizá-la com base em julgamentos morais. Quer tirar a prova se seu comportamento é julgamento moral? Basta imaginar um homem na mesma situação e se perguntar se você reprovaria a conduta dele como reprova a da mulher. Ninguém censura um homem por ir sozinho a uma balada ou por ter muitas namoradas, pelo contrário. Então, viu como o julgamento moral das mulheres é sinônimo de machismo? No ambiente de trabalho, também precisamos estar atentos a esse tipo de comportamento, e não permitir que as mulheres sofram qualquer tipo de constrangimento em razão de sua maneira de ser. O respeito à individualidade integra o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregado.



Quando você desvaloriza uma mulher julgando o comportamento dela, sua forma de vestir e de ser, você está contribuindo para a naturalização da violência contra a mulher. Lembre-se: ninguém merece ser vítima de violência.

LUGAR DE FALA:

Dentro de cada grupo de minorias que defendem seus direitos, as pessoas que integram esses grupos têm o protagonismo de expressar suas experiências, pois somente elas é que estão legitimadas a falar sobre o que sentem. Isso é o lugar de fala: a mulher tem o lugar de fala sobre o machismo, as pessoas negras têm o lugar de fala sobre o racismo, as pessoas com deficiência têm o lugar de fala sobre o preconceito que sofrem, e assim por diante.



**SAIBA
MAIS**



Quando você tenta falar no lugar de outra pessoa sobre os problemas que ela enfrenta, está tirando dela esse espaço de expressão, impedindo que ela mesma exponha suas experiências e sua luta.

MACHISMO:

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho. Enquanto o feminismo prima pela igualdade, o machismo pela inferioridade entre homens e mulheres.



SAIBA
MAIS



Assédio sexual no trabalho e violência doméstica são exemplos de práticas machistas, reveladas na ideia de poder / dominação sobre a mulher. Denunciar as atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo.

O ESPAÇOSO OU MANSREADING:

Quando o homem ocupa muito mais espaço do que deveria. A gente observa esse comportamento diariamente, no transporte público por exemplo, quando os homens se sentam com as pernas muito abertas, invadindo o espaço dos assentos vizinhos.



sentar-se invadindo o espaço dos outros é falta de educação e demonstra desrespeito com a liberdade das pessoas a sua volta.

O EXPLICA-TUDO OU MANSPLAINING:

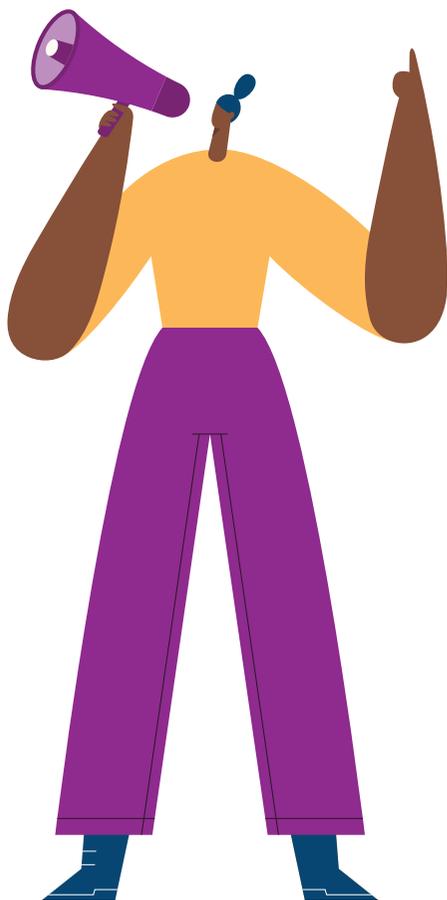
Junção das palavras man-homem e explaining - explicando: é o hábito de o homem explicar a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais. Comportamento machista muito observado em reuniões e também em ambiente escolar. Para evitar esse tipo de atitude, além das mulheres sinalizarem que estão sendo alvo da prática, homens devem prestar atenção a sua forma de interagir com as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho.



A atitude de alguns homens de explicar o óbvio ou de explicar o que não foi perguntado cansa as mulheres e atrapalha o rendimento da equipe.

O INTROMETIDO OU MAN INTERRUPTING :

Junção das palavras *man* / homem e *interrupting* / interrupção: comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase ou uma observação. Esse comportamento é observado em reuniões, quando uma mulher está palestrando e até mesmo em entrevistas.



É muito comum, quando uma mulher fala de forma mais assertiva, que seja taxada de saliente ou mandona e, quando precisa levantar a voz justamente porque foi interrompida, logo é acusada de histérica. Por isso, é preciso prestar atenção nas interações no ambiente de trabalho, para que todos tenham oportunidade de se expressar e de transmitir suas ideias, sem interrupção e sem menosprezo.

A empresa que garante o espaço de fala de suas funcionárias tem mais chances de dar oportunidade a boas ideias. Ao interromper as mulheres e não permitir sua participação, os colegas e chefes homens impedem que a perspectiva das mulheres seja agregada em seus negócios.

O LADRÃO DE IDEIAS OU BROPRIATING:

Junção de brother - irmão e appropriating - apropriação: o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela. Esse comportamento costuma aparecer no ambiente de trabalho, inclusive porque muitas vezes as ideias expressadas pelas mulheres não recebem a mesma confiança que as dos homens. Assim, quando um homem repete a mesma manifestação já feita por uma mulher, acontece de as pessoas lhe darem mais crédito. E decorrência do comportamento machista que entende a mulher como pessoa de capacidade inferior, valorizando, portanto, mais aquilo que vem dos homens do que o que vem das mulheres. Para evitar a prática no ambiente de trabalho, é fundamental que seja respeitado o espaço de fala das mulheres e que suas ideias tenham o devido crédito e valorização, na mesma proporção que o estímulo dado aos colegas homens.



O MANIPULADOR OU GASLIGHTING:

Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. Frases como: “você está louca”, “você está exagerando”, “não foi isso que aconteceu”, além da manipulação dos fatos para que a vítima se sinta culpada compõem o quadro do **gaslighting**. A prática é tão grave que realmente pode deixar sequelas psíquicas na vítima e muitas vezes é a explicação por trás de um relacionamento abusivo. A mulher pode demorar muito e precisar de ajuda especializada para perceber que seu parceiro a está manipulando e que não deve suportar esse tipo de atitude.

No ambiente de trabalho, pode se manifestar nos casos de assédio moral e assédio sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio nenhum, e que ela é que interpretou de forma errada. Por isso é tão importante a existência de canais de denúncia e apoio às vítimas de assédio, como temos na Prefeitura Municipal de Niterói, a Comissão de Ética e Integridade Mulher - CEIM.



O RECLAMÃO OU MALE TEARS:

É o homem que alega ser vítima de machismo reverso e insiste em ser protagonista em assuntos de temática feminista, roubando o lugar de fala de quem realmente é o oprimido no caso concreto, ou seja, a mulher.



É legal se colocar no lugar do outro para tentar entender seu sofrimento, mas a gente tem que entender que nenhum homem vai conseguir saber exatamente como se sente uma mulher que todos os dias sofre algum tipo de violência pelo simples fato de ser mulher, por isso, meu amigo, deixa ela falar.

PORNOGRAFIA DE VINGANÇA OU REVENGE PORN:

É a divulgação sem consentimento de fotos ou vídeos íntimos, geralmente após separação do casal ou com simples intuito de prejudicar a reputação da mulher. É uma demonstração muito clara da discriminação de gênero, pois embora muitas vezes o homem também apareça nas imagens, somente a mulher é vítima de julgamento moral e quase sempre é culpabilizada. As consequências para a imagem da vítima são devastadoras, pois é muito difícil conter a disseminação do conteúdo uma vez que ele caia na rede.

Empregadores devem sempre orientar os trabalhadores a não propagar esse tipo de material, especialmente nos e-mails corporativos e grupos de WhatsApp.



PATRIARCADO:

O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, conseqüentemente, da mulher e filhos. Posteriormente, foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social baseado no controle dos homens sobre as mulheres.



A ausência de participação de mulheres em certas profissões e na política são consequência da sociedade patriarcal que, por meio da divisão sexual do trabalho, sempre atribuiu ao homem atividades produtivas e de valor social e às mulheres a área reprodutiva, associada a cuidados e afazeres domésticos.

SORORIDADE:

É a união poderosa entre mulheres, que visa romper com a ideia de competitividade e rivalidade, prevalecendo a empatia, o respeito, a escuta, o companheirismo e o sentimento de irmandade. A sororidade fortalece as ações coletivas do movimento feminista.



**SAIBA
MAIS ?**

Nos casos de assédio sexual no trabalho, é fundamental que haja uma solidariedade entre as vítimas e demais colegas para evitar que o assediador continue com sua prática ilícita e receba a devida punição.

TETO DE VIDRO:

O fenômeno do teto de vidro registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho. O modelo do teto de vidro, traz à tona as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres, advindas da cultura ou de preconceitos inconscientes. Embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos, como a difícil tarefa de conciliar a vida familiar e a profissional ou cercada da atribuição de qualidades profissionais vinculadas a características socialmente construídas em torno da mulher (fragilidade, instabilidade, insegurança, entre outras). Em comparação com os colegas homens, as mulheres tem carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque na empresa.



O teto de vidro reduz a participação feminina em órgãos colegiados ou cargos de mando e gestão, bem como no acesso a bolsas ou outros benefícios.

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

Violência doméstica é todo tipo de violência praticada entre os membros que habitam um ambiente familiar em comum. Pode ser entre pessoas unidas por laços de sangue (como pais e filhos) ou na forma civil (marido e esposa, genro e sogra). É possível também a violência doméstica infantil, sendo mais grave porque as crianças são mais vulneráveis e não tem meios de defesa. A violência doméstica traz sequelas físicas, emocionais e comportamentais muitas vezes permanentes.

A Lei Maria da Penha, lei 11.340/2006 é o principal mecanismo para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Já com relação à crianças e adolescentes, é a lei 14.344/2022.



A mulher que passa por situação de violência doméstica deixa de comparecer ao trabalho a média de 18 dias no ano. A mulher muitas vezes chega atrasada, tem menor capacidade de concentração, de tomada de decisões, o que gera maior stress e deteriora seu capital humano.

*A cada 1,4 segundo, uma mulher é vítima de assédio no Brasil. A cada 4,6 segundos, uma mulher é vítima de assédio no trabalho no Brasil.
Dados dos relógios da violência do Instituto Maria da Penha.*

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Violência contra a mulher é qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada (Capítulo I, Artigo 1º).

Esse tipo de violência, que atinge mulheres das mais diversas classes sociais, é um fenômeno estrutural, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser entendido como um problema de ordem privada.



10 DICAS PARA FORTALECER A EQUIDADE DE GÊNERO NA SUA EQUIPE

- 1** Valorizar a diversidade em processo seletivos;
- 2** Definir e divulgar protocolos de atuação em casos de assédio moral e sexual nos setores;
- 3** Promover debates sobre os temas que mais potencializam as desigualdades no ambiente de trabalho;
- 4** Estimular a conscientização acerca de datas significativas para a promoção de igualdade;
- 5** Realizar pesquisas contínuas com os funcionários para diagnosticar situações de desigualdade dentro da organização e dos setores;
- 6** Fornecer apoio para o desenvolvimento de lideranças mais diversas dentro do setor;
- 7** Apoiar a licença-maternidade e o período pós-licença;
- 8** Divulgar documentos e protocolos já existentes que assumam o compromisso com a igualdade de gênero e promova direitos às mulheres;
- 9** Confiar e escutar as suas funcionárias;
- 10** Estimular a organização das mulheres em rodas de conversas ou coletivos para que seja criada uma rede de apoio na organização.

10 DICAS PARA ENFRENTAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- 1** Dê visibilidade ao trabalho de outras mulheres;

- 2** Busque aliados para enfrentar situações de desigualdade;

- 3** Não duvide do seu próprio conhecimento;

- 4** Busque pelos protocolos e documentos que podem te amparar;

- 5** Interrompa a conversa quando houver assuntos inapropriados e denuncie, sempre que necessário;

- 6** Valorize o seu trabalho e o trabalho de suas colegas;

- 7** interrompa a conversa quando houver o reforço de estereótipos no ambiente de trabalho;

- 8** Denuncie o uso inadequado de ferramentas de trabalho;

- 9** Não desista de falar quando for interrompida ou se sentir silenciada;

- 10** Não deixe as situações constrangedoras e desgastantes acumularem.

EXPEDIENTE

Prefeito

Axel Grael

Vice-Prefeito

Paulo Roberto Mattos Bagueira Leal

Secretaria de Administração

Luiz Vieira

Controladoria Geral do Município

Cristiane Mara Rodrigues Marcelino

Secretaria de Governo

Rúbia Secundino

Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres

Fernanda Sixel

Secretaria de Direitos Humanos

Nadine Borges

Subsecretaria do PNCV - Pacto Niterói Contra a Violência

Maria das Graças Silva Raphael

CEIM

1ª composição

Júlia Goromar (CODIM)

Yngrid Cardoso (CGM)

Joana Raphael (Rede Mediar)

Yolanda Ferreira (SMA)

Um ambiente livre de assédio
depende de você!



NITERÓI
SEMPRE À FRENTE

CODIM
COORDENADORIA
DE POLÍTICAS E SUJEITOS
DAS MULHERES

CEIM
CENTRO DE ÉTICA
E INTEGRIDADE



@mulheresniteroi

VOCÊ SOFREU VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU DE GÊNERO? PEÇA AJUDA, DENUNCIE!

CISP: **153** (grátis/24h)

Polícia Militar: **190** (grátis/24h)

Disque Ajuda à Mulher: **180** (grátis/24h)

Disque denúncia: **2253-1177** (24h exceto domingos e feriados)

QUER DENUNCIAR ASSÉDIO OU OUTRA VIOLÊNCIA LABORAL? SAIBA COMO DENUNCIAR PARA A CEIM:

Fala BR: **falabr.cgu.gov.br**

 WhatsApp Ouvidoria: **21 96992-7444** (9h às 18h)

 **ceimulherniteroi@gmail.com**

ATENDIMENTO À MULHER / REDE DE ENFRENTAMENTO

CODIM (9h às 17h): **98321-0548**

E-mail: **codimniteroi@gmail.com**

Caminho Niemeyer - Rua Jorn. Rogério Coelho Neto, s/n - Centro - Niterói

CEAM (9h às 17h): **2719-3047 / 96992-6557**

E-mail: **ceamniteroi@gmail.com**

Rua Cônsul Francisco Cruz, 49. Centro - Niterói

DEAM (24h): **2717-0558 / 2717-0900**

Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher

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

NUAM (segunda a sábado de 12h às 18h): **96569-1755**

Piso G4 do Plaza Niterói - Centro - Niterói