

GUIA DE BOAS PRÁTICAS DE EQUIDADE DE GÊNERO NA GESTÃO PÚBLICA

SECRETARIA DE
FAZENDA DE NITERÓI



ÍNDICE

Conceitos.....	3
10 dicas para fortalecer a equidade de gênero na sua equipe.....	7
10 dicas para enfrentar a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.....	13
Ouvidoria da Mulher - SMF.....	19
Rede de atendimento à mulher.....	20
Referências.....	21

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.

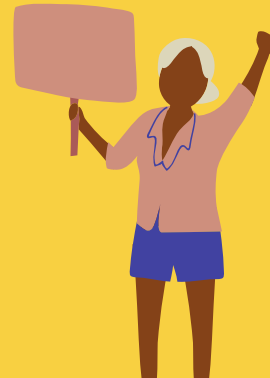
Não existe uma fórmula exata capaz de solucionar todas as situações de machismo e misoginia vivenciadas pelas mulheres no ambiente laboral. Por isso, o guia está organizado em dicas que podem ser aplicadas no dia-a-dia do trabalho.

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!



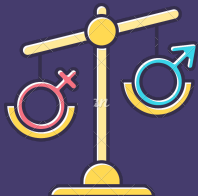
CONCEITOS



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 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

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

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

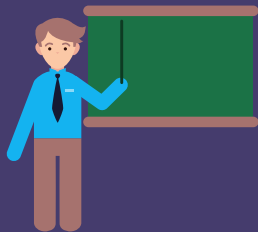
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

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 básico da área, que ela com certeza tem um conhecimento profundo.



MAN INTERRUPTING

(HOMINTERRUPTÃO)

Maninterrupting (*hominterruptão*) 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 **maninterrupting** atrapalham a mulher não só em discussões rotineiras, mas em exposições e argumentações que ela faz em seu trabalho.



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

- Pesquisas abertas aos funcionários do setor ajudam a **entender quais são os principais desafios para tornar o ambiente de trabalho mais igual**. Elabore metas para reparar os problemas identificados no setor;
- Por meio das pesquisas contínuas, também é possível **acompanhar a percepção dos funcionários e monitorar a eficácia das medidas implementadas**.



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

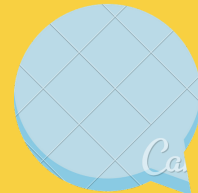
- É preciso que as mulheres tenham **conhecimento de seus direitos e amparos por meio de uma comunicação acessível.**



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

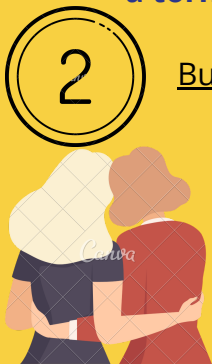
- É comum que as mulheres desde a infância sejam estimuladas a competir entre si. Acabar com essa competição é fundamental na luta por uma sociedade mais justa;
- Reconheça **a qualidade profisional de outras mulheres** em reuniões e entre os seus colegas;
- Se você ocupa um cargo hierarquicamente superior, **use sua voz para ajudar a tornar mais mulheres visíveis.**



2

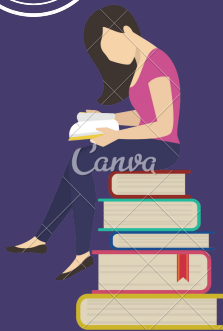
Busque aliados para enfrentar situações de desigualdade

- 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



- Infelizmente, **é comum que mulheres passem por situações onde são diminuídas, ignoradas ou não são valorizadas pelo seu trabalho.** Isso pode fazer com que elas percam a confiança no próprio trabalho e conhecimento;
- Confie no seu trabalho, esforço e conhecimento desenvolvido. **Apoie-se no seu conhecimento e se esforce para compartilhá-lo em reuniões e conversas de trabalho.**

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 houver 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 esteriótipos 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 **esteriótipos 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

A Ouvidoria da Mulher da Secretaria Municipal de Fazenda é um espaço institucional representativo das mulheres, que visa contribuir e estimular a promoção, a defesa e a valorização dos seus direitos. Foi idealizada para atender as demandas relativas às servidoras ou situações ocorridas nas dependências do órgão relacionadas a formas de discriminação e violência contra as mulheres, orientando-as sobre a legislação existente, seus direitos e encaminhando as respectivas demandas aos órgãos competentes para apuração.

As denúncias e demandas referentes às violências contra as mulheres e equidade de gênero 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, deverá encerrar o atendimento e direcionar o indivíduo para o superior hierárquico, que prosseguirá o atendimento;

3 - Persistindo a conduta, poderá solicitar o auxílio do Guarda Municipal;

4 - Caso queira, poderá realizar relato escrito dos fatos e direcioná-lo à ouvidoria da SMF – ouvidoriadamulher@fazenda.niteroi.rj.gov.br.

REDE DE ATENDIMENTO À MULHER

CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER 180 – CODIM –
Coordenadoria de Políticas e Direitos das Mulheres e
CEAM – Centro Especializado Atendimento à Mulher
2719-3047 Pref. De Niterói, R. Cônsul Francisco Cruz 49,
Centro

DEAM – Delegacia Especializada de Atendimento à
Mulher 2717-0558/2717-0900 Av. Amaral Peixoto, 577,
3º andar, Centro

DEFENSORIA PÚBLICA – Vara de Família. 2719-2743 Pça
Fonseca Ramos (Rodoviária), 3º andar, Centro

JUIZADO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA
A MULHER 2716-4562/4563-4564 Av. Amaral Peixoto,
577, 9º andar

SOS MULHER – casos de violência sexual 2629-9073
Hosp. Univ. Antonio Pedro, Av. Marquês de Paraná 303,
8º andar

PAISM – Programa de Atenção Integral à Saúde da
Mulher – Fundação Municipal de Saúde 2613-0593 Av.
Amaral Peixoto 169, 6º andar

POLICLINICA DE ESPECIALIDADES DA MULHER “MALU
SAMPAIO” – Fundação Municipal de Saúde 2621-
2302/2621-1109 Rua Visconde de Uruguai, 531 Centro.

Estamos aqui, sempre!

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+mora+I/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), Vetor 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



FICHA TÉCNICA

Marília Ortiz

Secretária Municipal de Fazenda

Fernanda Sixel

Coordenadora de Políticas e Direitos das Mulheres

Priscila Borges

Diretora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Júlia Furtado

Assessora de Planejamento

Thaísa Braga

Agente Fazendária - Coordenadora de Gestão da Informação