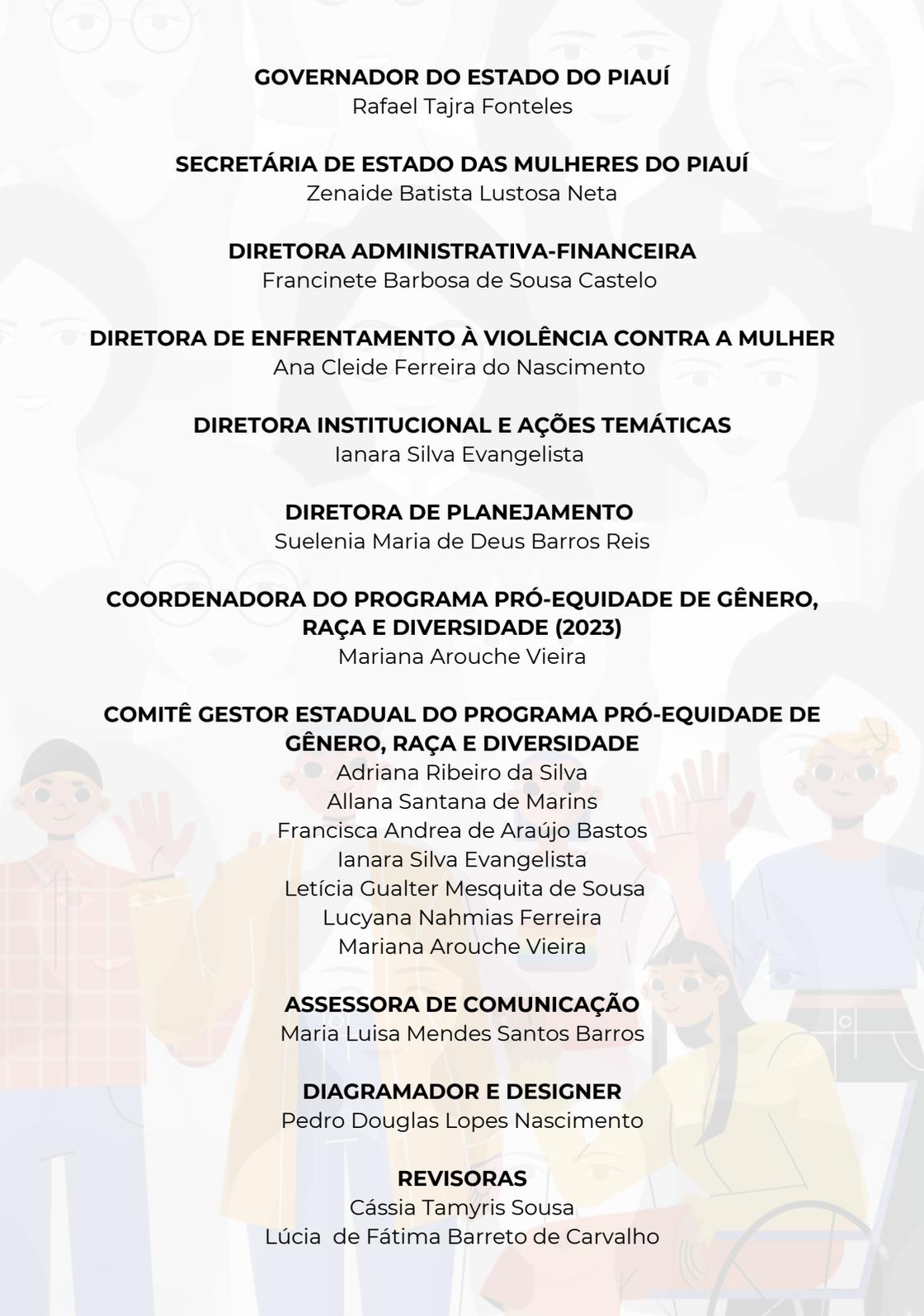




P R O G R A M A
E S T A D U A L

PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO, RAÇA
E DIVERSIDADE

A N O 2 0 2 3



GOVERNADOR DO ESTADO DO PIAUÍ

Rafael Tajra Fonteles

SECRETÁRIA DE ESTADO DAS MULHERES DO PIAUÍ

Zenaide Batista Lustosa Neta

DIRETORA ADMINISTRATIVA-FINANCEIRA

Francinete Barbosa de Sousa Castelo

DIRETORA DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Ana Cleide Ferreira do Nascimento

DIRETORA INSTITUCIONAL E AÇÕES TEMÁTICAS

Ianara Silva Evangelista

DIRETORA DE PLANEJAMENTO

Suelenia Maria de Deus Barros Reis

**COORDENADORA DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO,
RAÇA E DIVERSIDADE (2023)**

Mariana Arouche Vieira

**COMITÊ GESTOR ESTADUAL DO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE
GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE**

Adriana Ribeiro da Silva
Allana Santana de Marins
Francisca Andrea de Araújo Bastos
Ianara Silva Evangelista
Letícia Gualter Mesquita de Sousa
Lucyana Nahmias Ferreira
Mariana Arouche Vieira

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO

Maria Luisa Mendes Santos Barros

DIAGRAMADOR E DESIGNER

Pedro Douglas Lopes Nascimento

REVISORAS

Cássia Tamyris Sousa
Lúcia de Fátima Barreto de Carvalho

APRESENTAÇÃO

A Secretaria de Estado das Mulheres do Piauí – Sempi é um órgão vinculado ao Governo do Estado do Piauí, foi criada por meio da Lei nº 7.884, de 8 de dezembro de 2022, e tem por finalidade o planejamento, a coordenação, a execução e a articulação das políticas públicas para mulheres no âmbito do estado do Piauí.

Quando era Coordenadoria de Estado de Políticas para Mulheres – CEPM-PI, realizou a 1ª edição do Programa Estadual Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade no ano de 2021. Em 2022, foi realizada a 2ª Edição, que se propôs a ampliar as discussões em torno das temáticas centrais do programa, somando-se aos aprendizados vividos na 1ª Edição. Já em 2023, a CEPM-PI torna-se Sempi e dá continuidade ao programa, desenvolvendo a 3ª edição, ocasião em que amplia ações efetivas em torno do diálogo e promove formações complementares sobre as boas práticas de convivência e respeito no ambiente organizacional.

Foi um período de aprendizado mútuo, tanto para a Sempi quanto para os órgãos que abraçaram este desafio, demandando muita dedicação e persistência, na medida em que o desenvolvimento deste trabalho envolveu a quebra de paradigmas construídos ao longo de muito tempo.

Em 2023, a Secretaria das Mulheres realizará a 3ª edição do Programa, destacando a importância do protagonismo das mulheres na gestão pública, para que aconteça a equidade de forma quantitativa e qualitativa. Assim, o Comitê Gestor do Programa, composto pelas servidoras da Sempi

tendo como referência os princípios da equidade, da justiça social e os direitos humanos, apresenta a nova cartilha, com uma linguagem acessível, com diversos exemplos práticos para serem aplicados nas relações do cotidiano, a fim de promover uma mudança de paradigma na concepção de gênero, raça e diversidade nos espaços laborais.

Neste sentido, a Sempí convida todos os órgãos da administração pública estadual a se comprometerem com a disseminação de novas concepções na gestão e na cultura organizacional nesta gestão do Governador Rafael Fonteles, numa perspectiva de construção e pelo fim das discriminações sexistas e racistas nos espaços de trabalho.



O PROGRAMA

O **Programa Estadual Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade** tem como objetivo difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional; combater as dinâmicas de discriminação e a desigualdade de gênero, raça e diversidade, praticadas no ambiente de trabalho; assim como promover a equidade de gênero, raça e diversidade no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção.

NACIONAL

Em nível nacional, o programa foi criado no ano de 2005, buscando alcançar a igualdade entre mulheres e homens nos espaços de trabalho formal, considerando também as desigualdades étnicas. Desenvolvido com organizações de médio e grande porte do Brasil, o programa desempenha um papel relevante para a compreensão de dirigentes, empregadoras e empregadores sobre a necessidade do enfrentamento aos entraves à **participação de mais mulheres** no mercado formal do trabalho, fator essencial para a garantia de seus direitos.

Com 18 anos de existência, a ação amadureceu procedimentos e acumulou diversos exemplos de boas práticas de **igualdade no mundo do trabalho formal**, consolidando-se como um modelo de enfrentamento das desigualdades de gênero e raça para o Brasil e para outros países. Essa política, portanto, representa o compromisso do Governo Federal em promover ações que valorizem as atividades das mulheres no mercado de trabalho, contribuindo com o desenvolvimento de um modelo econômico e social contra desigualdades e discriminações, o que beneficia a sociedade como um todo.

ESTADUAL

No Piauí, o Programa Estadual Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade foi criado em 2021 e está na sua 3ª edição em 2023. Esse programa é uma ação do Governo do Estado do Piauí que, por meio da Sempí, reforça a missão do órgão na execução das políticas públicas voltadas para **garantir direitos**, promover a igualdade e incorporar as mulheres como sujeitos políticos.

QUEM PARTICIPA DO PROGRAMA?

Podem participar **organizações da administração pública (direta ou indireta)**, que compõem o poder executivo estadual, com personalidade jurídica própria. A adesão ao programa é voluntária e pactuada entre a pessoa responsável pelo órgão, por exemplo, a(o) Secretária(o) de Estado, e a Sempí. O programa tem vigência de um ano.

COMO PARTICIPAR?

- Adesão de forma voluntária das organizações interessadas em participar do programa;
- Constituição oficial de Comitê Gestor do Programa para construir e articular as ações;
- **Elaboração da ficha-perfil** com informações do corpo funcional da organização;
- Elaboração do plano de ação com o planejamento da aplicação dos critérios do programa no âmbito da organização;

- Assinatura do termo de compromisso para firmar o engajamento da organização com a promoção da equidade de gênero e raça no mundo do trabalho;
- Monitoramento da execução do plano de ação e elaboração do relatório final, caracterizando o desenvolvimento de cada ação;

Cumprindo esses critérios, ocorre a concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade para as organizações que executaram as ações de maneira satisfatória.

OS EIXOS DO PROGRAMA

Os eixos do programa abordarão temas relacionados à gestão de pessoas, cultura organizacional e boas práticas no trabalho (ações inovadoras). Assim sendo, é estruturado em duas dimensões principais: **eixo gestão de pessoas** e **eixo cultura organizacional**.

O eixo gestão de pessoas abrange os conceitos a seguir especificados, podendo a organização desenvolvê-los no todo ou em parte na 3ª edição.

- Recrutamento e seleção;
- Capacitação e treinamento;
- **Ascensão funcional e Plano de Cargos e Carreira** (salário e remuneração);
- Políticas de benefícios;
- Programas de **saúde e segurança**.

Quanto ao eixo cultura organizacional, indica o impacto da diversidade cultural para o resultado das organizações. Cumpre ressaltar o quanto isso interfere na motivação, na saúde mental, na capacidade criativa e, conseqüentemente, no desempenho geral das colaboradoras e colaboradores.

- **Comunicação aberta e transparente**, proporcionando a oportunidade de manifestação por todas e todos;
- Mecanismos de **combate à ocorrência de assédios moral e sexual**, e às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça;
- Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização;
- Propaganda institucional interna e externa;
- **Avaliação do impacto das ações** de equidade, inclusão e diversidade, identificando pontos de melhoria.

COMITÊ GESTOR DO PROGRAMA

O Comitê Gestor Estadual do Programa Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade tem como objetivo **coordenar, monitorar e avaliar as ações** desenvolvidas pelos órgãos aderentes.

Dentre as suas funções estão: articular parcerias para o programa; divulgá-lo, bem como avaliar, acompanhar e monitorar a aplicação dos planos de ação; estimular discussões que tratem sobre o tema da equidade de gênero, raça e diversidade; e estabelecer comunicação constante com o comitê gestor das instituições aderentes para avaliar o cumprimento das atividades previstas nos planos de ação de cada uma delas.

O SELO

O Selo Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade representa o **reconhecimento** do trabalho feito pelas organizações no desenvolvimento cotidiano de novas concepções de gestão de pessoas e cultura organizacional para alcançarem a igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho.

Assim, é uma certificação que atesta que a organização busca promover a igualdade de gênero, raça e diversidade no ambiente institucional dela, cumprindo mais de **75% das ações propostas no plano**, considerando que cada órgão deverá cumprir, pelo menos, 2 (duas) ações de cada eixo do programa, que são: gestão de pessoas e cultura organizacional.

Os resultados esperados são, em primeiro lugar, **a adoção de práticas de igualdade étnica, racial e de gênero de forma sistemática**, como um instrumento de gestão que contribua para o alcance de bons resultados mensuráveis que se evidenciem em maior igualdade entre mulheres e homens no âmbito do serviço público do Estado do Piauí.



PRINCÍPIO DA EQUIDADE

O QUE É EQUIDADE?

O tratamento igual dado a diferentes pessoas pode favorecer a desigualdade. Isso porque as pessoas são produto de realidades sociais distintas. Então, para que haja equidade, é necessário **oferecer condições que reduzam os contextos de desigualdade entre as pessoas**, para que elas possam acessar bens sociais como saúde, educação, trabalho, dentre outros. Para isso, são criadas **ações afirmativas**, no sentido de promover qualidade de vida e igualdade material, para termos uma nação livre, justa e solidária.

Dentro do programa, a equidade significa **promover a igualdade de oportunidades e tratamento** entre homens e mulheres nas organizações públicas; consiste em oferecer oportunidades para as pessoas, de acordo com as respectivas necessidades delas, independentemente de gênero, raça, etnia, crença religiosa, condição social, considerando os direitos humanos. Assim, uma política organizacional que preze pela equidade promove:

- a igualdade no mundo do trabalho;
- a inclusão de pessoas com deficiência;
- o **fortalecimento e a participação das mulheres** nos espaços de poder e decisão;
- mulheres nos cargos de administração, gerência e direção;
- a igualdade salarial para homens e mulheres e condições que permitem uma **divisão justa do trabalho doméstico** entre pessoas em relações estáveis.

A MULHER NO ESPAÇO DE PODER/GESTÃO

O estudo do IBGE “Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição”, com dados referentes a 2019, mostra que as mulheres, sobretudo as negras, dedicaram o dobro do tempo dos homens a tarefas que incluem o cuidado de pessoas e afazeres domésticos. Em números, **elas trabalharam 21,4 horas; eles, 11 horas.**

Em consonância com esse dado, a taxa de participação das mulheres – dado que indica pessoas trabalhando, buscando emprego ou dispostas a trabalhar – foi de 54%, enquanto a dos homens foi de 73%. Outro relatório do IBGE, “Desigualdades por cor ou raça no Brasil”, do mesmo ano, informa que as mulheres negras recebem, em média, **44% menos** que a renda média de homens brancos.

Já o estudo “Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho”, realizado em 2020, pelo Instituto Patrícia Galvão, divulga que a percepção de 92% dos entrevistados é de que **mulheres sofrem mais situações de assédio** no ambiente de trabalho que os homens: 40% delas dizem já terem sido **xingadas ou ouvido gritos no trabalho**, contra 13% dos homens que vivenciaram situações semelhantes. São elas também que têm o trabalho excessivamente supervisionado: 40%, enquanto homens representam 16%.

Diante desse contexto, a participação da mulher nos espaços de gestão avançou pouco nos últimos anos. De acordo com levantamento feito pela *Folha de São Paulo*, por meio do Relatório Anual de Informações (RAIS), houve um aumento de 32,3% para 39,2% no número de mulheres em cargos de gerência entre os anos de 2003 e 2017.

No mesmo período, a ocupação de cargos de diretoria subiu de 31,9% para 42,4%. Embora tenha havido crescimento na participação das mulheres nos espaços de gestão, foi um aumento tímido, considerando o espaço de tempo de mais de uma década.

RAÇA

O QUE É DISCRIMINAÇÃO RACIAL?

É a prática do preconceito, ou seja, a opinião formada antes de conhecer a pessoa ou o julgamento negativo antecipado, manifestado por meio de ações e falas cujo intuito é humilhar, prejudicar e excluir uma pessoa motivada:

- pelo tom da pele e outros traços físicos associados à nacionalidade, território, cultura, etnia ou raça;
- pela expressão de estéticas (corte e penteado de cabelo, acessórios, roupas etc.) africanas, indígenas, latino-americanas, asiáticas etc.
- por racismo religioso, que abrange a discriminação com manifestações religiosas, como as de origem africana, indígena, asiática e até mesmo cristã;

A discriminação no trabalho pode ser por cor, sexo, idade, estado civil, origem, religião, orientação sexual ou deficiência.

O QUE É RACISMO?

É o conjunto de ideias e valores que pressupõe a superioridade de um grupo racial sobre o outro. Produz um lugar de poder, a partir do qual se atribui significados, positivos ou negativos, a uma pessoa ou coletividade, com base, principalmente, na cor da pele e outros traços físicos e estéticos associados a uma etnia. O racismo é crime inafiançável e imprescritível, com pena prevista entre um e cinco anos de prisão em regime fechado (Lei nº 7.716/1989).

O QUE É INJÚRIA RACIAL?

Consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, etnia, religião, origem e condição econômica de forma pejorativa. A injúria racial está definida pelo Artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal, que estabelece pena de 1 a 3 anos de prisão e multa. Além da ação penal, a injúria racial pode suscitar um processo cível a partir do qual cabe indenização à vítima.

DIVERSIDADE

O QUE É IDENTIDADE DE GÊNERO?

A identidade de gênero relaciona-se à genética binária em que o indivíduo nasceu: masculino, feminino e intersexual.

O QUE É NOME SOCIAL?

O nome social é aquele escolhido por travestis, transexuais e transgêneros de acordo com o gênero com o qual se identificam, independentemente do nome que consta no registro de nascimento. O nome social já pode ser usado, por exemplo, em atendimentos no Sistema Único de Saúde (SUS), para inscrição no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e em cartões de contas bancárias, instrumentos de pagamentos, em canais de relacionamento e em correspondências de instituições financeiras. É importante, nas matérias jornalísticas, respeitar o nome social da pessoa, evitando publicar o nome de registro dela, porque gera desnecessariamente constrangimento e humilhação.

O QUE É ORIENTAÇÃO SEXUAL?

Diferentemente da identidade de gênero, a orientação sexual refere-se a como a pessoa irá se relacionar afetivamente com os outros, ou seja, a forma como se atrai pelas pessoas, envolvendo questões sentimentais, para além da troca sexual.

O QUE É LGBTQIAPN+FOBIA?

O termo é utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica ou mesmo simbólica, contra lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, transgêneros, transexuais, *queers*, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnormatividade.



PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, assim conceitua a expressão “pessoa com deficiência”: “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”.

POR QUE NÃO USAR O TERMO "PORTADORES"?

Esse termo faz referência a algo que se “porta”, como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente. A expressão “portador de deficiência” é pejorativa porque a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa, em detrimento de sua condição humana, excluindo a possibilidade de relacioná-la de forma inclusiva.

POR QUE NÃO USAR O TERMO "DEFICIENTE"?

A utilização do termo isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão “pessoa com deficiência”, que se mostra mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.



O QUE É CAPACITISMO?

Capacitismo é a discriminação por motivo de deficiência.

- Termos capacitistas: deformado(a), sequelado(a), estúpido(a), imbecil, retardado(a);
- Expressões capacitistas: “fingir demência”, “dar uma de João sem braço”, “mundinho autista”, “ficar cego(a) de raiva”, “que mancada” ou “tão lindo(a), nem parece deficiente”;
- Atitudes capacitistas: ficar surpreso(a) porque uma pessoa com deficiência concluiu os estudos; não entender que a pessoa com deficiência tem autonomia para constituir sua família e cuidar dos(as) filhos(as); dirigir-se ao(à) acompanhante da pessoa com deficiência ao invés de interagir diretamente com ela; presumir que a pessoa com deficiência está sempre precisando de ajuda; deixar de contratar ou de admitir alguém em atividade educacional em razão de se tratar de pessoa com deficiência; atribuir às pessoas com deficiência tarefas mais fáceis, pois “condizem com a condição delas”.



O QUE É ETARISMO?

Etarismo, em termos amplos, significa a discriminação de pessoas em função de sua idade, especialmente entre pessoas mais velhas, que pode produzir e reforçar isolamento, sofrimento, adoecimento, desigualdade e injustiça.

No trabalho, pode se expressar desde os processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento e retenção de trabalhadores(as) que excluem os(as) mais velhos(as) até critérios de demissão ou desligamento – dificultando ainda mais os níveis de empregabilidade da pessoa mais velha. De forma mais sutil, pode se expressar em menos oportunidades de qualificação, isolamento em função das características desse(a) trabalhador(a), bem como nenhuma ou poucas oportunidades de trocas intergeracionais pautadas na aprendizagem, solidariedade e sentimento de união organizacional.

EXPRESSÕES E ATITUDES ETARISTAS

- Expressões etaristas: “coisa de velho(a)”, “gagá”, “é a idade”, “pé na cova”, “está na hora de se aposentar”, “olha o Alzheimer”, “você não tem mais idade para fazer isso”, “como envelheceu!”, “parece tão jovem”, como se elogio ao(à) mais velho(a) fosse parecer jovem, o que reforça estereótipos etc.

- Atitudes etaristas: não recrutar, selecionar e desenvolver pessoas mais velhas em função da idade; utilizar critério de idade para demissões e desligamentos; isolar pessoas mais velhas em interações sociais e confraternizações institucionais; incentivar aposentadorias; atribuir a pessoas mais velhas lentidão e dificuldade de aprender e se relacionar; tomar o conhecimento dos(as) mais velhos(as) como “ultrapassado(a)”; esvaziar atividades dos(as) mais velhos(as) em vez de agregá-los(as) e qualificá-los(as) para novas formas de exercer atividades, ensinar, treinar, promover diversidade etária nos ambientes de trabalho; tratar pessoas mais velhas de forma infantilizada; tutelar suas decisões; interferir em sua autonomia; ignorar e isolar socialmente; não considerar os(as) mais velhos(as) na recepção de novos(as) trabalhadores(as); estimular e não desconstruir o disfuncional conflito geracional entre “antigos(as) e novos(as)”.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo a dignidade, saúde física e mental do(a) trabalhador(a), afetando sua vida profissional, acadêmica e pessoal.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

PARA OS(AS) TRABALHADORES(AS)

O assédio moral pode ter sérias consequências para a saúde. Alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos podem afetar a vida de quem sofre e os impactos dependem de fatores como intensidade e duração.

O assédio moral no trabalho pode afetar também a autoestima e a vida social e familiar dos(as) trabalhadores(as) e estudantes, acarretando o descumprimento de obrigações sociais, o isolamento social e distanciamento familiar, e ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

PARA A INSTITUIÇÃO

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o(a) trabalhador(a), mas também para a organização como um todo, seja em decorrência de prejuízos quanto à sua credibilidade e desgaste da sua imagem perante a sociedade, seja em função dos custos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional. São exemplos de consequências para a instituição:

- prejuízo e exposição da imagem institucional;
- ambientes de trabalho hostis;
- aumento de acidentes de trabalho;
- crescente número de afastamentos por licenças médicas;
- aumento do absenteísmo;
- queda da produtividade;
- alta rotatividade de funcionários(as);
- aposentadorias precoces;
- passivos trabalhistas;
- multas administrativas.

PARA A SOCIEDADE

As consequências do assédio moral não se restringem aos(às) trabalhadores(as) e à organização na qual eles(as) atuam, pois repercutem também nas demais esferas das suas vidas e da sociedade, atingindo a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, estiverem envolvidas em suas relações. Assim, o assédio pode ter as seguintes consequências para a sociedade:

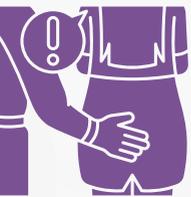
- prejuízo nas relações familiares;
- aumento do desemprego;
- custos para tratamento e reabilitação;
- despesas para a previdência social;
- custos judiciais;
- reprodução da violência e da intolerância social.

ASSÉDIO SEXUAL

É definido como toda tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre o(a) subordinado(a), que vise à obtenção de favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independentemente do uso do poder hierárquico.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- **Assédio sexual por chantagem** – definido quando existe exigência por parte de um superior hierárquico a um(a) subordinado(a) para que preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função ou obtenção de benefícios na relação de trabalho. Esse tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.
- **Assédio sexual por intimidação** – caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, o que prejudica a atuação do(a) trabalhador(a) ou cria uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho. Nesse caso, o elemento poder é irrelevante, sendo um tipo comum de assédio sexual, aquele que é praticado por colega de trabalho, estando ambos na mesma posição hierárquica.



- O assédio sexual é acompanhado também por situações de humilhação, insultos e intimidações. É importante reiterar que, em todos os casos, esse assédio se configura por apresentar característica sexual; pode ocorrer entre pessoas de diferentes orientações sexuais, raças, classes ou entre gerações.

COMO PREVINIR O ASSÉDIO MORAL/SEXUAL?

- Formar e informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral/sexual e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- Garantir a participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;
- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- Introduzir no Código de Ética do Servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção ao assédio moral/sexual;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as).

SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS), EMPREGADOS(AS) E ESTAGIÁRIOS(AS)

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral/sexual, com referência de data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Evitar conversar sozinho(a) com o agressor(a);
- Denunciar situações de assédio moral/sexual próprio ou de colegas ao setor de pessoal da organização/instituição pública ou da empresa prestadora de serviços, bem como ao Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, Delegacia Regional do Trabalho etc.;
- Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Buscar apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO CONTRA AS MULHERES

A violência de gênero se define como qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém em situação de vulnerabilidade devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual. Há diversas formas de violência. Elencamos, a seguir, as violências tipificadas na Lei nº 11.340/2016, mais conhecida como Lei Maria da Penha.

VIOLÊNCIA FÍSICA

- Entendida como qualquer conduta que ofenda a integridade ou saúde corporal da mulher.
- Espancar;
- Atirar objetos, sacudir e apertar os braços;
- Estrangular ou sufocar;
- Provocar lesões com objetos cortantes ou perfurantes;
- Causar ferimentos por queimaduras ou armas de fogo;
- Torturar.

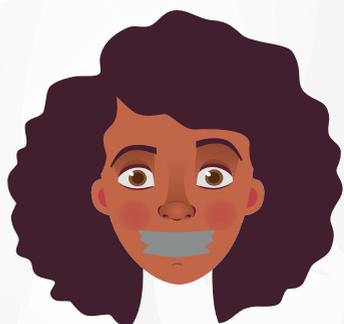
VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

É considerada violência psicológica qualquer conduta que cause danos emocionais e diminuição da autoestima; que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da mulher; ou que vise degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões dela.

- Ameaçar;
- Constranger;
- Humilhar;
- Manipular;
- Isolar (proibir de estudar, viajar ou de falar com amigos e parentes);



- Vigiar constantemente;
- Perseguir obstinadamente;
- Insultar;
- Chantagear;
- Explorar financeiramente;



- Limitar o direito de ir e vir;
- Ridicularizar;
- Tirar a liberdade de crença;
- Distorcer e omitir fatos para deixar a mulher em dúvida sobre a sua memória e sanidade (*gaslighting*).



VIOLÊNCIA SEXUAL

Trata-se de qualquer conduta que constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada mediante intimidação, ameaça, coação, uso da força ou quando a vítima não tem autonomia para decidir pelo ato sexual.

- Estuprar;
- Obrigar a mulher a fazer atos sexuais que causam desconforto ou repulsa;
- Forçar relação sexual com pessoa que não tem autonomia para decidir, seja em decorrência da idade, de deficiência ou por estar sob efeito de medicamentos, bebida alcoólica ou outros entorpecentes;
- Impedir o uso de métodos contraceptivos ou forçar a mulher a abortar;
- Forçar matrimônio, gravidez ou prostituição por meio de coação, chantagem, suborno ou manipulação;
- Limitar ou anular o exercício dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher.



VIOLÊNCIA PATRIMONIAL

Entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades.

- Controlar o dinheiro;
- Deixar de pagar pensão alimentícia;
- Destruir documentos pessoais;
- Praticar furto, extorsão ou dano;
- Praticar estelionato;
- Privar de bens, valores ou recursos econômicos;
- Causar danos propositais a objetos da mulher ou dos quais ela goste.



VIOLÊNCIA MORAL

É considerada qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

- Acusar a mulher de traição;
- Emitir juízos morais sobre a conduta;
- Fazer críticas mentirosas;
- Expor a vida íntima;
- Rebaixar a mulher por meio de xingamentos que incidem sobre a sua índole;
- Desvalorizar a vítima pelo seu modo de se vestir.



MISOGINIA

A palavra, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”. É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, de forma que se pode dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio. São comportamentos patriarcais que desrespeitam mulheres e as inferiorizam. Um misógino acredita que ser mulher é estar em condição de inferioridade, que ela não merece qualquer crédito ou atenção. Em graus extremos, a misoginia leva a agressões físicas.

No que se refere às raízes da misoginia, foram forjadas ao longo da história da humanidade, nas bases do sexismo, ou seja, a associação sexual e divisão binária em masculino e feminino, uma forma de discriminação entre os dois sexos.

Assim, de uma forma hostil, o sexismo inicialmente inferioriza a mulher em função de características físicas, simplesmente por possuir, em regra, menor força física que o homem, permanecendo arraigada psicologicamente e culturalmente, ainda que injustamente, como uma inferioridade generalizada e natural. Por isso, mesmo quem sofre a misoginia, acaba praticando condutas com essa natureza.

Em decorrência dessa inferiorização da mulher, a misoginia é um grave problema e não pode ser encarada como mera opinião ou liberdade de expressão, pois é um tipo de discriminação, que em um nível extremo e frequente, tem provocado diversas formas de violência de gênero, como estupro, inclusive de vulneráveis; violência psicológica, perseguições, agressões por parceiros, “encontrando nos

assassinatos a sua expressão mais grave” da violência contra as mulheres.

Na prática, a misoginia tem ocorrido de uma forma progressiva, a exemplo do homem que considera sua namorada ou esposa inferior, a trata como propriedade, entende que tem o direito de decidir sobre a vida dela, que pode tirar sua liberdade e autonomia e, nos casos extremos, até mesmo sua vida.

Portanto, compreender esse contexto e entender que a violência de gênero impacta toda a sociedade é fundamental para encontrarmos formas eficazes de enfrentar essa mazela social.



QUAL É O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES NA PREVENÇÃO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO?

O desafio institucional de evitar as violências no trabalho está em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do(a) trabalhador(a) e o respeito à diversidade, objetivando sua saúde. Assim, aos(às) gestores(as) compete:

- oferecer informação sobre o assédio moral/sexual;
- promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe e que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos;
- fazer constar no Código de Ética do Servidor ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção ao assédio moral/sexual;
- incentivar a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira objetiva;
- apurar e punir as violações denunciadas.

As pessoas também podem assumir novas atitudes, a partir de novas posturas no ambiente de trabalho, como:

- buscar informações sobre o assunto;
- não se isolar do grupo de trabalho;
- evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos com os(as) colegas;

- não gritar com pares, subordinados(as) ou superiores hierárquicos;
- refletir antes de agir e falar;
- resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um(a) mediador(a);
- dizer, de forma respeitosa, quando não gostar de alguma forma de tratamento.



**CANAIS DE DENÚNCIA E ATENDIMENTO ÀS
MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA**



Central de Atendimento à Mulher

180

Polícia Militar do Piauí

190

**Delegacias Especializadas no Atendimento às Mulheres
(DEAM) - Polícia Civil**

Teresina (Centro)

Rua 24 de Janeiro, N° 500, Bairro Centro
(86) 3222-2323

Teresina (Sudeste)

Quadra 66, S/N, Conj. Dirceu Arcoverde
(86) 3216-1572

Teresina (Norte)

Rua Bom Jesus, S/N, Bairro Buenos Aires
(86) 3225-4597

Teresina (Sul)

Avenida Henry Wall de Carvalho, S/N, Bairro Saci
(86) 3220-3858

São Raimundo Nonato

Rua Antônio de Carvalho, S/N, Bairro Milonga
(89) 3582-3426

Floriano

Avenida João Luís Ferreira, N° 450, Bairro Centro
(89) 3522-1635

Piripiri

Rua João Damasceno S/N, Bairro Centro
(86)3276-1111

Parnaíba

Avenida Álvaro Mendes, N° 2020, Bairro Nova Parnaíba
(86) 3321-2611

Picos

Avenida Severo Eulálio, N° 906, Bairro Canto da Várzea
(89) 3422-6443

Central de Flagrantes de Gênero

Rua Coelho de Resende, S/N, Bairro Centro/Sul (ao lado da Central de Flagrantes), Teresina-PI
(86) 3216-5038 / (86) 3216-5042 / (86) 99988-8794

Serviço prestado pela Polícia Militar do Piauí

Patrulha Maria da Penha – Comando de Polícia Comunitária (CPCOM)

Avenida Marechal Castelo Branco, S/N, Bairro Ilhotas, Teresina-PI
(ao lado do BOPE, entrada pela rua lateral)
(86) 99414-8857

Centros de Referência e Núcleos de Defesa da Mulher

Centro de Referência para Mulheres Vítimas de Violência “Francisca Trindade”

Avenida Petrônio Portela, N° 1900, Bairro Aeroporto, Teresina-PI
(86) 99433-0809

Centro de Referência Especializado “Esperança Garcia” (CREG)

Rua Benjamin Constant, N° 2170, Bairro Centro/Norte, Teresina-PI
(86)3233-3798 / (86) 99416-9451

Ministério Público/Núcleo das Promotorias de Justiça de Defesa da Mulher Vítima de Violência Doméstica e Familiar de Teresina (NUPEVID)

Rua Mato Grosso, N° 268, Bairro Centro, Teresina-PI
(86) 2222-8644 / 2222-8190

Defensoria Pública/Núcleo de Defesa da Mulher em Situação de Violência

Rua Governador Joca Pires, N° 1000, Bairro Jockey Clube (Sede Fátima da Defensoria Pública)
(86) 99411-9406 / 99476-6860 / 99476-2003

Serviços de atendimento às vítimas de violência sexual

Serviço de Atenção às Mulheres Vítimas de Violência Sexual (SAMVVIS)

Maternidade Dona Evangelina Rosa – MDER / Atendimento exclusivo para mulheres

Av. Presidente Kennedy, 1160, Bairro Morada do Sol
(86) 3228-1053 / (86) 99437-9869

Serviços de Atendimento às Vítimas de Violência Sexual (SAVVIS) no interior do Estado:

Hospital Estadual Dirceu Arcoverde – HEDA

Rua Ricardo Rodrigues Coimbra, N° 1650, Bairro Rodoviário,
Parnaíba, CEP 64.226-470
(86) 3352-1372 / 3323-7226 / 3323-7188 / 3323-7192

Hospital Regional Tibério Nunes – HRTN

Rua Gabriel Ferreira, S/N, Floriano
(89) 3522-1489 / 3521-1844 / 3522-1333

Hospital Regional Justino Luz – HRJL

Praça Antenor Neiva, N° 184, Bairro Centro, Picos
(89) 3422-1224 / (89) 3422-1314

Hospital Regional Senador Candido Ferraz – HRSCF

Rua Capitão Neuton Rubem, N° 1351, Bairro Aldeia, São Raimundo
Nonato
(89) 3582-1413 / (89) 98136 3667

Hospital Regional João P. Cavalcante – HRJPC

Rua Antônio Nogueira de Carvalho, S/N, Bairro Centro, Corrente
(89) 99942-4757 / (89) 3573-2307

Hospital Regional Manoel de Sousa Santos – HRMSS

Av. Dr. Raimundo Santos, N° 546, Bairro Centro, Bom Jesus
(89) 3562-1192

Hospital Regional de Campo Maior – HRCM

Av. do Contorno, S/N, Bairro São Luís, Campo Maior
(86) 3252-4927 / 3252-1372 / (86) 99918-0580

Ouvidorias

Ouvidoria-Geral do Estado do Piauí

162 (ligação gratuita)
(86) 3216-4473

Ouvidoria da Mulher do Ministério Público do Piauí (MPPI)

(86) 98134-9773 / (86) 98124-1603.

 @SEMPImulheres

 @SEMPImulheres

 /SEMPImulheres

 portal.pi.gov.br/sempi

SECRETARIA
DAS **MULHERES** - SEMPI

