

GUIA DA EQUIDADE DE GÊNERO DA PMPA

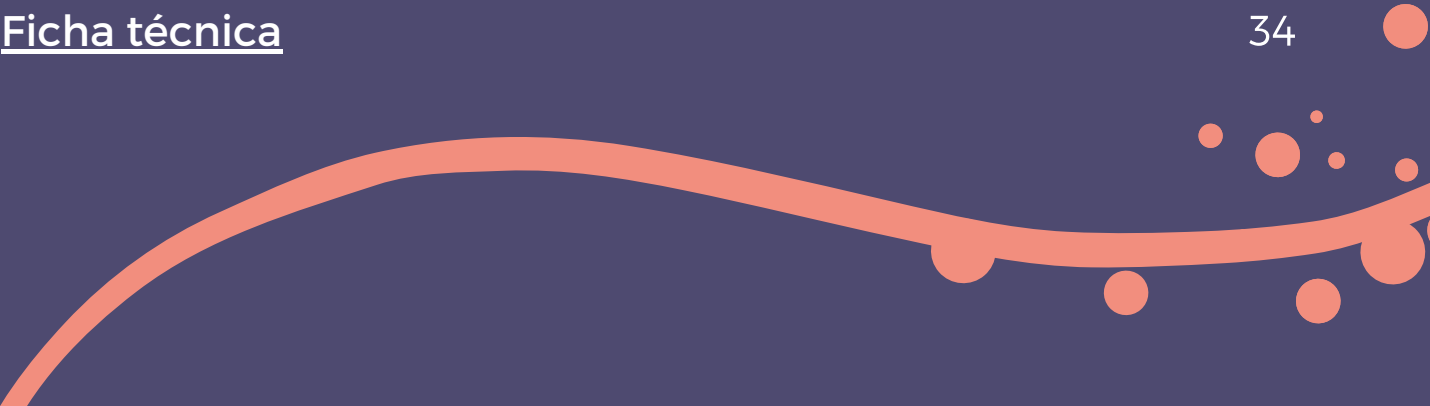


**Prefeitura de
Porto Alegre**

SECRETARIA DE
ADMINISTRAÇÃO E PATRIMÔNIO

ÍNDICE

<u>Apresentação</u>	1
<u>Assédio Sexual</u>	5
<u>O que a vítima pode fazer em casos de assédio sexual?</u>	10
<u>Canais de denúncia e acolhimento:</u>	11
<u>Violações cotidianas</u>	12
<u>Emancipação feminina, diversidade e marcadores sociais</u>	14
<u>Repensar e agir: vamos mudar?</u>	17
<u>Para saber mais</u>	21
<u>Vamos compartilhar?</u>	31
<u>Referências</u>	32
<u>Ficha técnica</u>	34



APRESENTAÇÃO

08 de março, Dia Internacional da Mulher, data marcada pela luta por equidade de gênero ao redor do mundo.

Buscando um ambiente institucional com igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, a Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação Funcional (CDAF/DGPES/SMAP), em conjunto com a Escola de Gestão Pública (EGP/SMAP) e com o apoio da Ouvidoria-Geral do Município de Porto Alegre (OGM/SMTC), elaborou este material, para contribuir na reflexão sobre a participação feminina nos nossos locais de trabalho, incentivando práticas voltadas à promoção da equidade de gênero na Prefeitura de Porto Alegre. Além de estimular ações dirigidas à ampliação do debate em torno do protagonismo das mulheres e do feminismo enquanto fenômeno social que almeja a justiça social e o respeito à diversidade.



Os números brasileiros indicam que ainda temos muito o que avançar para a **equidade de gênero** em nosso país. Pesquisa realizada em 2016 demonstrou que as mulheres apresentam menor taxa de participação no mercado de trabalho e índices mais elevados de desemprego que os homens. A posição das mulheres negras é ainda mais precária, pois apresentam uma taxa de desocupação superior ao dobro que homens brancos e 40% superior que as mulheres brancas¹.

Além da diferença de oportunidades no **mercado de trabalho**, destaca-se a **violência** sofrida pelas mulheres no Brasil, fenômeno histórico que permeia as relações desiguais entre homens e mulheres. Dados do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) demonstram que, em 2015, do total de notificações de violências, 67,1% foram contra mulheres. Dados do Ministério da Saúde mostram que, em 2018, foram notificados 350.354 casos de violência interpessoal e autoprovocada no país, dos quais 78.393 foram perpetrados por parceiro íntimo da vítima e, destes, 91,5% foram casos de violência contra mulheres².

¹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Reserva de vagas para negros na administração pública: relatório de pesquisa**. Brasília, DF: IPEA, 2016.

Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf. Acesso

em: 14 jan. 2022.

² BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico 49**. Ministério Da Saúde, Brasília, v. 51, n. 51, p. 1-33, dez. 2020. Disponível em: https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/boletim_epidemiologico_svs_49.pdf. Acesso em: 20 jan. 2022


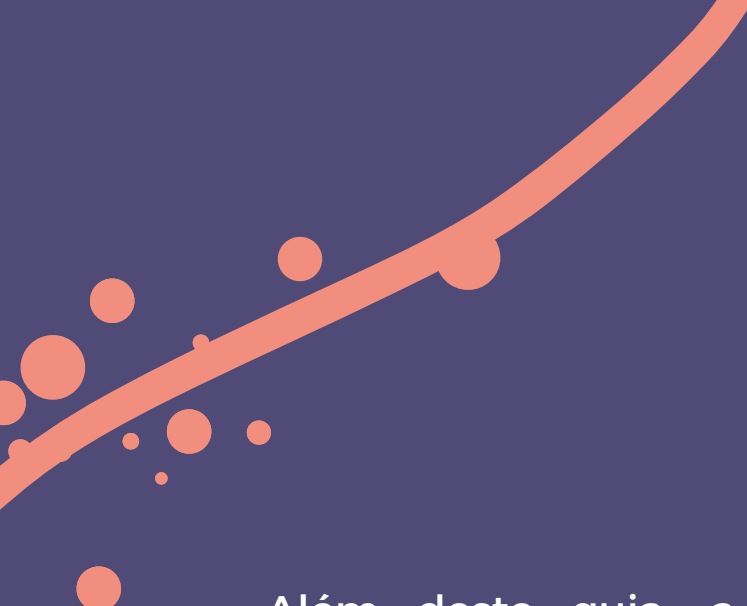


No ambiente de trabalho, a violência de gênero se faz presente como assédio sexual. Pesquisa realizada pelos Institutos Locomotiva e Patrícia Galvão, em 2019, constatou que 36% das mulheres relataram já terem sofrido preconceito ou assédio no trabalho³, número preocupante e que demanda ações institucionais. Por esse motivo, é importante que se possa identificar o assédio e conhecer as medidas que podem ser tomadas quando ele acontece, buscando sua eliminação.



A edição e divulgação do Guia da Equidade de Gênero da PMPA vai ao encontro da Lei Municipal nº 12.949, de 03 de janeiro de 2022, que institui a campanha permanente de conscientização e enfrentamento do assédio e da violência sexual contra mulheres no Município de Porto Alegre e tem, entre seus objetivos, o de contribuir para a eliminação do assédio sexual entre servidores e servidoras municipais.

³ INSTITUTO LOCOMOTIVA. INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho**: relatório de pesquisa quantitativa. Disponível em: https://assets-institucional-jpg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf. Acesso em: 19 jan. 2022.



Além deste guia, a CDAF e a EGP disponibilizam na plataforma [EducaPOA](#) a palestra **Mulheres: equidade de gênero e transformação social**, em alusão ao Dia Internacional da Mulher. No canal da EGP no Youtube, o público externo também pode ter acesso a este conteúdo.

Ao longo do Guia você encontrará vários conteúdos hiperlinkados (eles aparecem como texto sublinhado), para acessá-los basta clicar duas vezes usando o botão esquerdo do mouse. Vale a pena conferir! Cada inserção foi pensada para tornar a sua experiência de leitura ainda mais rica, aproveite!



Boa leitura!



ASSÉDIO SEXUAL

O que é?

Assédio sexual é o ato claro ou sutil – escrito, falado, insinuado, gesto ou toque – que constrange, ameaça, coage e/ou chantageia com a finalidade de obter favores sexuais. Assim, para que se configure o assédio sexual, não é necessário o contato físico, mas é imprescindível que a atitude seja **dolosa, não consentida e com a finalidade de obter favorecimento sexual**. No entanto, atos sem conteúdo sexual, bem como elogios, cantadas, paqueras, quando consentidos, não configuram assédio sexual⁴.



O assédio sexual no trabalho pode ser praticado **com ou sem superioridade hierárquica**. É possível ocorrer assédio sexual entre colegas (horizontal) ou de chefe para subordinado ou de subordinado para chefe (vertical). É possível ainda ocorrer assédio sexual na relação de atendimento ao público, ou seja, de um particular em relação ao trabalhador/prestador de serviço ou vice-versa.

⁴ ESCOLA DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Assédio na Administração Pública: combate e prevenção** Brasília, DF: EGOV, Disponível em: <https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/11/Apresentacao.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2022


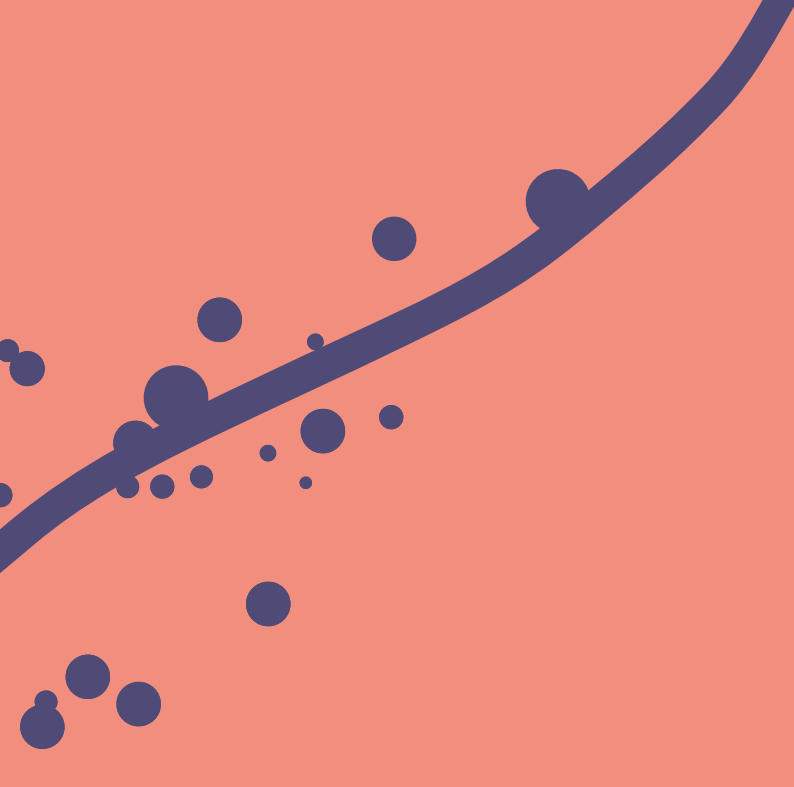
Diferente da esfera administrativa, na esfera criminal, ainda é exigida a hierarquia entre assediador e vítima; neste caso, a pena prevista é de um a dois anos de detenção⁵. A Lei 10.224/2011 introduziu no Código Penal o artigo 216-A, que tipifica o crime de assédio sexual; desde então, o assediador responde criminalmente pela prática do assédio sexual, na esfera administrativa, segundo o art. 207 do Estatuto do Servidor, quem comete o assédio sexual é passível de demissão”



Outro ponto importante: o ambiente de trabalho é considerado no seu sentido amplo. Ou seja, havendo a relação de trabalho, o assédio pode ocorrer mesmo em ambiente externo, como em confraternização da empresa, viagem de trabalho, eventos etc⁶.

⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual**: perguntas e respostas. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/cartilha-1913762.pdf. Acesso em: 15 fev. 2022

⁶ Ibid, 2017.



Na grande maioria dos casos de assédio sexual, o agressor é do sexo masculino e a vítima, do feminino, embora possa ocorrer ao contrário e também entre pessoas de mesmo gênero⁷. Em função do machismo em nossa sociedade, esses comportamentos, infelizmente, ainda são tolerados, vistos como atitudes normais - “é o jeito dele (a)” - ou relegados à esfera da “brincadeira”, evitando a responsabilização, o que causa ainda mais dificuldades para as vítimas denunciarem, bem como se recuperarem dos danos sofridos.

⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual:** perguntas e respostas. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017 Disponível em: https://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/cartilha-1913762.pdf. Acesso em: 15 fev.. 2022

Em muitos casos, comportamentos nas equipes que, embora sozinhos, possam não se configurar como assédio sexual propriamente dito, acabam provocando clima organizacional propício ao assédio e, por isso, devem ser banidos do ambiente de trabalho. São eles:

- Brincadeiras e piadas sexistas ou com conotação sexual;
- Contato corporal sem consentimento;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Elogios não relacionados ao trabalho;
- Abordagem em desacordo com o código de ética da instituição, etc.



Quando identificar assédio sexual, tome providências. Ouça a vítima, sem culpabilizá-la, e saiba como orientá-la. A omissão pode ser considerada crime.

De acordo com a Lei Complementar 133/1985, o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, em seu Artigo 197, ao funcionário é proibido “XXIV - assediar alguém com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço”. A mesma Lei traz, ainda, em seu Artigo 220, que “A autoridade que tiver ciência de irregularidades no serviço municipal ou de falta funcional é obrigada a promover de imediato a sua apuração, sob pena de se tornar corresponsável”. Assim, é dever das autoridades apurar o assédio sexual quando constatados indícios que ocorreu ou que está ocorrendo.



O que a vítima pode fazer em casos de assédio sexual?

- Reunir provas do assédio, anotando as situações sofridas com data, hora e local, e listar os nomes das pessoas que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas;
- Denunciar a situação: ao órgão de RH de sua secretaria, à chefia imediata do assediador ou à sua, à Ouvidoria ou, nos órgãos onde houver, à Corregedoria. Em casos de crime de assédio (cometido por superior hierárquico), também pode-se fazer a denúncia à delegacia de polícia;
- Exigir e acompanhar a apuração de responsabilidade disciplinar;
- Procurar o seu sindicato, para receber ajuda e orientações;
- Solicitar a troca de local de trabalho, sem prejuízo à sua remuneração, para não permanecer junto ao assediador.



Canais de denúncia e acolhimento:

- 3289-1202 - Ouvidoria Geral do Município de Porto Alegre .
- 3289-5110 - Centro de Referência da Mulher/ SMDS.
- 190 - Patrulha Maria da Penha - Brigada Militar.
- 180 - Disque Denúncia.
- 3288-2172 - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher.
- 3295-1100 - Ministério Público do Rio Grande do Sul.
- 0800 644 5556 - Defensoria Pública.
- 3289-5102 - Centro de Referência Marcia Calixto.
- Fale com Elas - MP/RS - Canal de Comunicação do MP/RS com vítimas de violência (Instagram @falecomelas.mp).



VIOLAÇÕES COTIDIANAS

Gaslighting, mansplaining, manterrupting e bropropriating: você sabe o que significam?



São alguns termos da língua inglesa criados para sinalizar o comportamento machista nas relações cotidianas, em diferentes situações. Ao conhecer seus significados, fica mais fácil para que homens e mulheres possam, juntos, identificar essas práticas e evitar situações frequentes pelas quais muitas mulheres passam.

Gaslighting: forma de violência psicológica sutil, na qual o abusador mente, distorce a realidade e omite informações. O objetivo é manipular a vítima, fazendo com que ela duvide de sua memória e até da sua sanidade mental. É quando o homem, usando diferentes estratégias, faz a mulher pensar que está “enlouquecendo”.



Mansplaining: junção das palavras em inglês man (homem) e explain (explicar). Acontece quando um homem explica coisas óbvias à mulher, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender algo. Muitas vezes, a utilização da frase “o que ela está querendo dizer é...” aponta para uma situação de mansplaining.

Maninterrupting: junção das palavras em inglês man (homem) e interrupt (interrupção). Acontece quando homens interrompem mulheres, não deixando que concluam suas falas. Estudo realizado pela Universidade de George Washington (EUA), em 2014, mostrou que mulheres são duas vezes mais interrompidas que homens.

Bropriating: junção das palavras em inglês bro (brother, irmão, mano) e appropriating (apropriação). Quando um homem se apropria de uma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela.



Assista a este vídeo do Canal Porta dos Fundos que ilustra muito bem alguns dos conceitos acima: [MANSPLAINING](#). Após assisti-lo você poderá entender mais facilmente o que são estes na prática.



Ouçá também o podcast do programa Fantástico intitulado [“Microviolências e Silenciamento das Mulheres”](#).

EMANCIPAÇÃO FEMININA, DIVERSIDADE E MARCADORES SOCIAIS

A experiência histórica mostra que, ao falarmos sobre a emancipação das mulheres, é muito importante considerarmos aspectos como diversidade e justiça social. O reconhecimento das diferenças de marcadores sociais como raça e classe é fundamental porque eles são condições que se refletem diretamente na agenda das mudanças desejadas pelas mulheres em nossa sociedade.

Por exemplo, houve um período no qual as **mulheres brancas**, de classe média, lutaram pelo direito ao voto e pelo acesso a melhores **posições** no mercado de trabalho, enquanto **mulheres negras** e pobres reivindicavam melhores **condições** de trabalho e creches públicas para seus filhos. O trabalho, que para algumas era um direito a ser conquistado, para outras era uma necessidade de sobrevivência. Os dois grupos sofreram e sofrem discriminação por causa do gênero, mas a partir das suas experiências sociais elaboraram leituras distintas sobre como alcançar a emancipação feminina.





Hoje, mulheres **LGBTQIA+**, como **lésbicas** e **mulheres trans**, percebem no reconhecimento da orientação sexual e da identidade de gênero o caminho para atingirem a equidade e o acesso a direitos, como saúde, matrimônio e aceitação social das novas configurações de família. Da mesma forma, **mulheres mais velhas** apontam o enfrentamento ao etarismo como mais uma barreira importante a ser vencida, enquanto **donas de casa** buscam o reconhecimento do valor das atividades domésticas e de cuidado da família.

Esta percepção da diversidade e da forma como os diferentes marcadores sociais determinam a experiência de ser mulher em nossa sociedade faz referência aos conceitos de **interseccionalidade** e de **representatividade**, presentes no feminismo contemporâneo e que têm contribuído para a desconstrução de estereótipos negativos acerca das feministas.



“Homens e mulheres já fizeram o caminho da dependência para a independência. Chegou o tempo da interdependência: todos precisam de todos para continuar e também para desfrutar de uma existência mais digna, mais plena, mais livre.”

Ana Esther Nogueira Pinto.

Acesse o podcast 50 Crises para ouvir na íntegra a participação da psicanalista no episódio “A Crise (e a força) do Feminino”.

Em todo o mundo, é crescente o número de pessoas que se identificam como feministas.

REPENSAR E AGIR: VAMOS MUDAR?

A seguir, alguns passos importantes que podemos dar conjuntamente em direção à equidade de gênero.



Observe o seu comportamento e o das pessoas a sua volta. As mulheres são interrompidas enquanto falam? Tentam lhes explicar coisas óbvias? Há opiniões e saberes que são mais valorizados quando um homem os expressa? Há mulheres nos cargos de gestão de sua equipe e secretaria? A partir da observação atenta a determinados comportamentos, podemos modificá-los.

Não faça ou compartilhe piadas de caráter machista, esse tipo de anedota reforça certos estereótipos de gênero, geralmente associando a mulher à falta de inteligência, àquela que busca o casamento (que, para o homem, está associado a uma espécie de prisão), que está sempre cobrando, que é chata⁸.



⁸ Leia mais em: MARACCINI, Gabriela. Quarentena vira terreno fértil para piadas machistas sobre casamento. **Revista Claudia**, 2020. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/feminismo/quarentena-vira-terreno-fertil-para-piadas-machistas-sobre-casamento/>. Acesso em: 12 jan. 2022.



Não faça comentários sobre os corpos das mulheres. Não comente que uma mulher emagreceu, engordou, envelheceu. Esses comentários reforçam a objetificação da mulher e, muitas vezes, são também gordofóbicos e etaristas (formas de discriminação relacionadas ao peso e à idade, respectivamente).

Eduque as crianças para a igualdade de gênero⁹. Ensine que não existem “coisas de menina” e “coisas de menino”, sejam elas profissões, atividades, interesses, brinquedos, características, cores, esportes e todos os estereótipos de gênero. Atente para a linguagem utilizada e não reforce a ideia de que meninas são frágeis, boazinhas, sentimentais e agradáveis, enquanto meninos são corajosos, fortes e agressivos. Meninas e meninos podem ser o que quiserem!



⁹ Leia mais em: ADICHIE, CHIMAMANDA NOGZI. **Para educar crianças feministas: um manifesto.** São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

Atente para a divisão das tarefas domésticas. A sobrecarga de trabalho doméstico e cuidado dos filhos é uma das causas da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, já que as horas de trabalho não remunerado realizado pelas mulheres, segundo pesquisa do IPEA, ainda são bastante superiores às dos homens¹⁰, o que acaba influenciando na ascensão na carreira. Repense a forma de distribuição das tarefas, tanto de execução quanto de planejamento, do seu núcleo familiar.



Não tolere nenhuma forma de discriminação. Sabemos que as discriminações interseccionam-se; desta forma, se a mulher for negra, indígena, pobre, LGBTQIA+, pessoa com deficiência, entre outros grupos sociais historicamente excluídos, a discriminação sofrida é multiplicada. Não podemos tolerar nenhuma forma de discriminação!

¹⁰ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai.** Brasília, DF: IPEA, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450. Acesso em: 08 dez. 2022.



Para conhecer um pouco mais sobre a realidade de uma pessoa trans, assista a entrevista com Helena Vieira “O que é ser trans?” Disponível em [O que é ser trans: entrevista com Helena Vieira](#)



Erika Hilton

Primeira mulher trans negra eleita para o legislativo paulistano.

"Existe um provérbio africano que eu gosto muito que fala: enquanto os leões não contarem a sua própria história, os caçadores continuarão sendo os heróis. É sobre isso que estamos falando: enquanto nós não contarmos as nossas próprias histórias e não construirmos essa história, o fascismo, o ódio, a 'cis-hetero-norma' continuará a ser heroica e nós não precisamos mais desse heroísmo falso em cima da morte."

PARA SABER MAIS

Cursos na modalidade EAD

- “Feminismos: algumas verdades inconvenientes”. Lumina / UFRGS.
- “Introdução ao pensamento feminista negro”. TV Boitempo.
- “Introdução ao pensamento Crítico Hoje: Judith Butler por Carla Rodrigues”. TV Boitempo.
- “Introdução ao pensamento Crítico Hoje: Nancy Fraser por Yara Frateschi”. TV Boitempo.



“Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela.”



Angela Davis

Podcasts

- “Maria Vai com as Outras”. Programa sobre mulheres e mercado de trabalho da Rádio Piauí (episódios: mulheres na chefia, ciência, esporte, família, política, saúde, justiça, no sexo, em profissões tipicamente masculinas e uma revisão histórica sobre a presença da mulher no mercado de trabalho).
- “Precisamos Falar”, com Júlia e Diana Corso. Um debate entre duas gerações de mulheres sobre tabus, medos, rótulos, certezas e incertezas.
- Curso “Introdução ao pensamento feminista negro”, Aula 1, promovido pela Boitempo. Neste encontro, a historiadora Raquel Barreto apresenta Angela Davis e Lélia Gonzalez, com a mediação de Anne Quiangala, idealizadora do Preta, Nerd & Burning Hell.
- Micro violência e silenciamento das mulheres: Isso tem nome. Isso é Fantástico. Novo quadro do Fantástico mostra como acontecem esses casos e coloca em bom português o quanto isso é ofensivo para as mulheres.



**Simone de
Beauvoir**

“Ninguém nasce
mulher: torna-se
mulher.”

- Maternidade real: redes sociais mostram o esgotamento das mães. Isso é Fantástico. O quanto de trabalho é acumulado pela mãe, sem falar na própria vida da mulher para além dos filhos? Esse é o tema deste episódio do podcast Isso É Fantástico,
- Mulher, Negra e CEO. Isso é Fantástico. Rachel Maia, criada na periferia de São Paulo e hoje uma das mulheres mais poderosas do Brasil e do mundo, conta como superou os desafios para chegar onde está, num episódio especial do Dia Internacional da Mulher do podcast Isso É Fantástico.
- 50 Crises, com Cris Guerra. Episódios: A crise da adolescência (da velhice) e A Crise (e a força) do feminino.



**Rosiska Darcy
de Oliveira**

“O feminismo é um processo histórico. A igualdade não significa as mulheres se tornarem homens, imitá-los. O homem não é o padrão do humano. A cultura feminina é formidável.”



Sites

- Portal Geledés - Instituto Mulher negra - Geledés
- Blogueiras Feministas - Blogueiras Feministas
- Blogueiras Negras - <http://blogueirasnegras.org/>
- Universidade Livre Feminista: Universidade Livre Feminista
- Parent in Science - www.parentinscience.com
- Não me Kahlo - <https://naomekahlo.com/>
- Nós mulheres da periferia - <https://nosmulheresdapерiferia.com.br/>
- Hysteria - mulheres de conteúdo - Hysteria
- Movimento Mulher 360 - Movimento Mulher 360
- The representation project - <https://therepproject.org/>



Audre Lorde

“Não existe uma luta de um só tema, porque não vivemos vidas de um só tema.”

Filmes e Documentários

- Tudo sobre minha mãe (1999)
- Frida (2002)
- Miss Representantion (2011)
- Histórias cruzadas (2011)
- Que horas ela volta? (2015)
- As Sufragistas (2015)
- Grandes Olhos (2015)
- Estrelas Além do Tempo (2016)
- Simone de Beauvoir - uma mulher atual (2016)
- A Guerra dos Sexos (2017)
- Primavera das Mulheres (2017)
- A Morte e Vida de Marsha P. Johnson (2017)
- Laerte-se (2017)
- Feministas: o que elas estavam pensando (2018)
- Eu não sou um homem fácil (2018)
- A Juíza (2018)
- Absorvendo o Tabu (2018)
- Suprema (2019)
- O Escândalo (2019)
- A Esposa (2019)
- O elogio da liberdade (biografia de Rosiska Darcy de Oliveira) (2019)
- O silêncio dos homens (2019) (disponível em: [O silêncio dos homens | Documentário completo](#))
- A Máscara em que Você Vive (2015) (disponível em Documentário [The Mask You Live In LEGENDADO](#))
- A Filha Perdida (2021)



Séries



- O Conto da Aia (The Handmaid's Tale)
- I May Destroy You
- Big Little Lies
- Mrs. América
- Orange is the New Black
- The Marvelous Mrs. Maisel
- Coisa Mais Linda
- Inacreditável
- Maid
- Nada Ortodoxa
- A Vida e a História de Madam C. J. Walker
- Pose
- Sex Education
- Grace and Frankie

“Estamos cansados de saber que nem na escola, nem nos livros onde mandam a gente estudar, não se fala da efetiva contribuição das classes populares, da mulher, do negro, do índio na nossa formação histórica e cultural.”



Lélia Gonzalez

Livros

- “O Segundo Sexo”, Simone de Beauvoir (1949)
- “Peles Negras, Máscaras Brancas”, Frantz Fanon (1952)
- “Mulheres, Raça e Classe”, Angela Davis (1984)
- “O Conto da Aia”, Margaret Atwood (1985)
- “Problemas de Gênero”, Judith Butler (1990)
- “Faça Acontecer - Mulheres, Trabalho e a Vontade de Liderar”, Sheryl Sandberg (2013)
- “Eu Sou Malala”, Christina Lamb e Malala Yousfzai (2013)
- “Os Homens Explicam Tudo para Mim”, Rebecca Solnit (2014)
- “Sejamos todos feministas”, Chimamanda Ngozi Adichie (2014)
- “Para educar crianças feministas: um manifesto”, Chimamanda Ngozi Adichie (2017)
- Outros jeitos de usar a boca, Rupri Kaur (2017)
- “Feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras”, bell hooks (2018)
- “Quem tem Medo do Feminismo Negro”, Djamila Ribeiro (2018)
- “Escritos de Uma Vida”, Sueli Carneiro (2018)
- “Clube da luta feminista: Um manual de sobrevivência (para um ambiente de trabalho machista)”, Jessica Bennett (2018)
- “Minha História”, Michelle Obama (2018)
- Feminismo em Comum, Marcia Tiburi (2018)
- “O momento de voar: Como o empoderamento feminino muda o mundo”; Melinda Gates (2019)
- Feminismo para 99%: um manifesto, Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019)
- “Indomável”, Glennon Doyle (2020)





- Alexandrismos
- As Mina na História
- Carla Akotirene
- Danae Mercer
- Djamila Ribeiro
- Empodere Duas Mulheres
- Filhos no currículo
- Gorda na lei
- Joice Berth
- Lugar de mulher (@mulherdelugar)
- Luinluland
- Malala
- Maternidade com ciência
- Mothers in Science
- Nátaly Neri
- Parent in Science
- Preta.psi
- Revista Brejeiras
- Revista TPM
- Stephanie Ribeiro
- Zezé Motta

“Qual é a maior lição que uma mulher pode aprender? Que desde o primeiro dia, ela sempre teve tudo o que precisa dentro de si mesma. Foi o mundo que a convenceu que ela não tinha.”



Rupi Kaur

YouTube

- Ana Paula Xongani
- Bryanna Nasck
- Conexão Futura - Programa Combate à Gordofobia no Brasil
- CPF SESC
- Hel Mother
- Jout Jout Prazer
- Não me Kahlo
- Nátali Neri
- Tempero Drag, de Rita von Hunty - Série “Mulheres Foda”, entre outros
- Você é Feminista e não Sabe



**Malala
Yousafzai**

“Eu decidi que não há nada de errado em se considerar feminista. Então, eu sou uma feminista e todas nós deveríamos ser feministas, porque feminismo é uma outra palavra para igualdade.”



Outros Manuais, Guias, Cartilhas, reportagens e entrevistas

- [Guia ADIM LGBTI - Inclusão da diversidade sexual e identidade de gênero em empresas e organizações.](#)
- [Manual de Comunicação LGBTI.](#)
- [Cartilha da Diversidade DELL Technologies.](#)
- [Guia para retificação do registro civil de pessoas não-cisgêneras](#)
- [Saiba como agir em caso de assédio sexual](#)
- [Fantástico | Isso tem nome: entenda o que é o etarismo, a discriminação por idade | Globoplay](#)
- [Feminismo: Rosiska Darcy de Oliveira recorda trajetória em documentário | CLAUDIA](#)
- [Chimamanda: "Precisamos de homens feministas para mudar outros homens" - Revista Marie Claire | Mulheres do Mundo](#)
- [Gordofobia? 65% dos executivos preferem não contratar pessoas obesas | Exame](#)
- [Gordofobia: por que esse preconceito é mais grave do que você pensa - Revista Galileu | Revista](#)
- [Quatro mulheres inspiradoras abordam pontos urgentes sobre respeito às diferenças e os cruzamentos na luta por direitos das mulheres.](#)
- [Símbolos do feminismo: quais são e o que significam.](#)



**Djamila
Ribeiro**

“Se eu luto contra o machismo, mas ignoro o racismo, eu estou alimentando a mesma estrutura.”

Vamos compartilhar?

Queremos ficar por dentro das novidades, compartilhe conosco através do e-mail smapepsqv@portoalegre.rs.gov.br, ações de igualdade de gênero e diversidade desenvolvidas no seu local de trabalho.

Para dar início a nossa troca de experiências, apresentamos o projeto **Chama Violeta** realizado pelas alunas da EMEF. Saint' Hilaire. A iniciativa visa proteger e empoderar mulheres, crianças e adolescentes a partir de ações de sensibilização junto à escola e à comunidade sobre os casos de violência sexual.

Projeto Chama Violeta - EMEF. Saint' Hilaire

Fale com a gente!

Você observa que sua área de trabalho precisa discutir questões relacionadas à diversidade ou à discriminação (gênero, raça, diversidade sexual, entre outras)?

No projeto “**Gestão da Diversidade na PMPA**”, a Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação Funcional (CDAF) vai até os espaços de trabalho, levando discussões sobre o tema a partir da análise da demanda de cada local.

Fale conosco pelo telefone 3289-1440 ou pelo e-mail smapepsqv@portoalegre.rs.gov.br.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, CHIMAMANDA NOGZI. **Para educar crianças feministas: um manifesto**. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim Epidemiológico 49**. Ministério da Saúde, Brasília, v. 51, n. 51, p. 1-33, dez. 2020. Disponível em: https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/boletim_epidemiologico_svs_49.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual: perguntas e respostas**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2017. Disponível em: https://www.trt22.jus.br/arquivos_portal/downloads/cartilha-1913762.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022

ESCOLA DE GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL. **Assédio na Administração Pública: combate e prevenção** Brasília, DF: EGOV, Disponível em: <https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/11/Apresentacao.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2022

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico, mas a diferença cai**. Brasília, DF: IPEA, 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34450 Acesso em: 14 jan. 2022

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Reserva de vagas para negros na administração pública: relatório de pesquisa**. Brasília, DF: IPEA, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7461/1/RP_Reserva_2016.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho: relatório de pesquisa quantitativa**. Disponível em: https://assets-institucional-ippg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2022/01/LOCOMOTIVAIPG_PesquisaViolenciaeAssediocontraMulheresnoTrabalhoVersaoFinal.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022.

MARACCINI, Gabriela. Quarentena vira terreno fértil para piadas machistas sobre casamento. **Revista Claudia**, 2020. Disponível em: <https://claudia.abril.com.br/feminismo/quarentena-vira-terreno-fertil-para-piadas-machistas-sobre-casamento/> Acesso em: 14 jan. 2022

Ficha técnica

Coordenação:

Luís Henrique Nazário Medeiros (CDAF/SMAP)

Fernanda Jardim (EGP/SMAP)

Planejamento:

Aline Reinbold Simões (CDAF)

Michele da Luz Domingos (CDAF)

Rita Becco (EGP)

Redação:

Aline Reinbold Simões (CDAF)

Michele da Luz Domingos (CDAF)

Rita Becco (EGP)

Marcos Caetano Correa (OGM/SMTC)

Revisão textual:

Tatiane Sbardelotto Veronese (EGP)

Revisão técnica:

Gisele Farias Gomes (Biblioteca/EGP)

Design e diagramação:

Matheus Fuentes Dutra (EGP)