

+ Thinking  
Doing  
**Columbia**  
**Global**

advocacy policy  
“NÃO ME KAHLO”

RIO DE JANEIRO, OUTUBRO DE 2024



**regularize-SE**



Acácia Regina Resende Setton  
Engenheira Civil  
Arquiteta e Urbanista



Gerência de Topografia e  
Regularização Fundiária



(79) 3226-1191

## ADVOCACY POLICY - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA O CORPO FEMININO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Acácia Regina Resende Setton

### • O QUÊ?

Com forte referência à Companhia “Chega de fiu-fiu” de combate ao assédio sexual em espaços públicos lançada pela Think Olga em 2013 (<https://thinkolga.com/projetos/chega-de-fiu-fiu/>), toma-se como intuito o desenvolvimento de um plano de atuação de prevenção e combate ao assédio e discriminação contra o corpo feminino em um ambiente corporativo.

### • POR QUÊ?

O assédio e discriminação contra o corpo feminino em ambientes de trabalho não são casos isolados, tão pouco específicos a determinado lugar, empresa, ou modalidade de gestão (se pública, ou privada). Na verdade, o ambiente público, como espaço habitado por um coletivo, já se apresenta como cenário de atitudes discriminatórias em diversos níveis, sob diversos aspectos.

Por se tratar de uma empresa estatal que detém o maior número de empregados, no Estado de Sergipe, que lucra, em média, R\$ 45 milhões de reais por ano (tendo em vista a Demonstrações Financeiras do Exercício de 2023), e por ser a única que presta serviços de saneamento básico no menor Estado do Brasil, vislumbra-se que os investimentos financeiros e tecnológicos para implementação deste projeto *in company* não seja algo desconectado à realidade da instituição, cujos valores estão atrelados à “valorização da vida”, “gestão pública de excelência” e “ética” e comprometimento com as boas práticas de governança corporativa.

No caso específico da Companhia de Saneamento de Sergipe, um dado alarmante é o fato de que **apenas 22%** dos colaboradores correspondem ao público feminino. Esta realidade não apenas corrobora a necessidade do repensar institucional sobre a valorização da mão-de-obra da mulher, como também na implementação de políticas públicas para tornar este ambiente de trabalho seguro a esta minoria populacional.

O recorte de gênero se dá, não apenas pelo propósito desta capacitação de lideranças femininas, mas também pelo fato de que o corpo feminino carrega um histórico e camadas de agressões em culturas racistas e cisheteropatriarcais. O espaço corporativo se transforma em um micro universo no qual personagens detentores de poder, seja institucional, seja social, se sentem de certa forma protegidos pelo sistema para desempenhar posturas discriminatórias e soberanas contra corpos culturalmente tidos como frágeis e colocados em posição de submissão.



As barreiras físicas e simbólicas do local de trabalho podem se tornar cúmplices dos atos de poder entre maiorias e minorias. No caso do assédio e da discriminação contra corpos femininos, a vulnerabilidade se torna mais latente, quando não há canais para proteção (de modo eficaz), tão pouco caminhos para reverberar as vozes de quem está numericamente desfavorecidas.

Políticas públicas comumente já adotadas como rodas de conversas e palestras internas sobre o tema são e continuarão sendo essenciais para o planejamento pedagógico sobre o assunto. No entanto, trata-se de medidas socioeducativas a nível de prevenção, mas não interferem de modo direto no combate e retaliação do ato.

Acredita-se que a transparência de dados sobre o assunto, tal como já vem sendo feito em outras esferas, como segurança do trabalho (vide imagem abaixo), por exemplo, seria não apenas um fator inibidor, mas também uma forma de expor à sociedade, que a Empresa se importa e monitora dados relacionados ao assédio e discriminação como forma de controle e repúdio ao crime.



Figura 01 - Placa com sinalização da quantidade de dias sem acidente de trabalho no ambiente corporativo (acervo pessoal, 2024).

### • QUEM?

O projeto terá como principal premissa a proteção e oportunidade de lugar de fala aos corpos femininos enquadrados como força de trabalho na Companhia de Saneamento de Sergipe, que se sintam à mercê de atitudes discriminatórias e de assédio dentro do ambiente de trabalho.

Não haverá distinção por hierarquia de cargos, funções, classe social, faixa etária (considerando os funcionários do quadro de pessoal da empresa, ou seja: maiores de idade), raça, cor, orientação sexual, ou carga de trabalho.



Importante ressaltar que o assédio e a discriminação também podem ser cometidos por pessoas do mesmo gênero e identidade sexual. Deste modo, apesar da maioria dos casos de assédio envolverem homens vs mulheres, há o entendimento de que há casos de assédio cometido entre mulheres.

É válido ressaltar que, em seu Código de Conduta e Integridade, há artigos que tratam expressamente sobre a vedação quanto à prática de assédio moral, assédio sexual ou qualquer outro ato contrário aos princípios e compromissos deste Código. Deste modo, há fundamentação normativa e circunstancial para a implementação do que propõe este projeto.

#### • ONDE?

Propõe-se que este projeto seja implementado e incorporado na e pela Companhia de Saneamento de Sergipe - DESO - com o desenvolvimento interno do software necessário à sua aplicação, assim como coleta e tratamento de dados para divulgação no ambiente corporativo e entre colaboradores. Os resultados serão expostos dentro da Companhia, como forma de transparência e exposição do comprometimento em lidar com o tema e, deste modo, visível a toda a comunidade que porventura transitar dentro das delimitações físicas da Empresa.

Obviamente, estes resultados também poderão ser externalizados por meio de divulgações em redes sociais da própria empresa, como também através dos canais de comunicação que enxerguem potencial nesta campanha de modo a fomentar a reprodução desta em outros ambientes de trabalho.

#### • COMO?

Este advocacy policy propõe dois eixos de trabalho principais:

#### PRODUTO A:

- Desenvolvimento do software para uso interno na Companhia de Saneamento de Sergipe que possibilite a inserção de informações (banco de dados) com registros de casos de assédio e/ou discriminação contra o corpo feminino DENTRO da instituição.
- Estes registros podem ser anônimos, ou não, mas o mais importante é que seja sinalizado o LOCAL onde este corpo se sentiu em vulnerabilidade através de indicação com “um clique” no mapa (planta-baixa) da sede da Deso para efeito de demarcação.
- Será aberto um canal de comunicação para que a vítima registre (caso queira), dados como: “tipo de assédio” / “Data do ocorrido” / “Período do ocorrido” / “Descrição” / “Idade da vítima” / “Orientação sexual da vítima”/ “Cor/raça” com código para verificação de segurança (captcha). Tal como sinalizado na imagem abaixo:



https://intranet.deso.se.gov.br/

DESO PROMOVE PROGRAMA "TARIFA SOCIAL" A MOÇAMBICOS DO LITORAL NOROCCIDENTAL DO ARACAJU

SISTEMAS

- SISTEMA DE ACESSO AO TI
- SISTEMA DE ACESSO AO TI - SADO
- SISTEMA DE REGISTRO DE ASSÉDIO - SRAS

Acesso ao SISTEMA DE REGISTRO DE ASSÉDIO - SRAS - através do usuário e senha de uso individual e particular de cada colaborador, tal como é feito com os demais sistemas de acesso virtual.

Acesso ao SISTEMA DE REGISTRO DE ASSÉDIO - SRAS - através do portal da rede INTRANET da Deso, tal como é feito para acesso aos demais serviços ofertados aos colaboradores de modo online.

SISTEMA DE REGISTRO DE ASSÉDIO - SRAS

clique no local onde se sentiu assediada

Copyright © DESO - COMPANHIA DE SANEAMENTO DE SERGIPE. Versão v3.01.0.0 Última Atualização 11/06/2023 11:00

SISTEMA DE REGISTRO DE ASSÉDIO - SRAS

o sistema desenvolverá um mapa de calor com base nos registros de modo a visualizar em qual região há maior índice de assédio e/ou discriminação

Com este dado, seria possível tomar decisões a nível Executivo a nível investigativo, de combate e penalizações cabíveis.

UNIDOS CONTRA O ASSÉDIO NO TRABALHO

ESTAMOS SEM ASSÉDIO HÁ **DIAS**

O sistema alimentará o "assediômetro" a ser exposto na entrada da Empresa, como também no portal de registros.

Copyright © DESO - COMPANHIA DE SANEAMENTO DE SERGIPE. Versão v3.01.0.0 Última Atualização 11/06/2023 11:00

**PRODUTO B:** Surgimento automático de pop-ups em área de trabalho no ambiente corporativo com mensagens sobre assédio e discriminação, como reconhecê-los e como combatê-los.

- a. Esta seria a parte didática de disseminação do conteúdo, tanto para corpos femininos, como para os demais que são apontados como assediadores, ou possíveis candidatos a.
- b. As mensagens também poderão ser expostas no portal do colaborador, como rodapé textual em contracheques, tal como já é feito em datas comemorativas, e através de mensagens via whatsapp como rede de transmissão.

## CONCLUSÕES PRELIMINARES

A política pública proposta neste documento se apresenta como uma ação socioinstitucional com viabilidade de execução, se houver interesse da instituição no investimento financeiro e de mão-de-obra para desenvolvimento das ferramentas digitais necessárias e incorporação na cultura organizacional da Empresa.

A proposta de mapeamento de agravos já é realizada no âmbito nacional e internacional de modo que a sua utilização não está desconexa ao que já foi, ou ainda é adotado como instrumento de gerenciamento e controle de registros em qualquer temática.

A Campanha “Chega de Fiu-Fiu” da ThinkOlga, referência principal para esta proposta, para combate ao assédio sexual em espaços públicos foi lançada em 2013 com a obtenção de muitos resultados:

- mobilização nas redes sociais, onde o movimento ganhou força com a participação maciça de mulheres. Com a expertise adquirida na campanha, a Think Olga tornou-se uma voz importante contra o assédio no Brasil, estabelecendo parcerias para a criação de diversas iniciativas para o aumento da conscientização sobre o tema.
- elaboração de estudo online para conhecer a opinião das mulheres sobre as cantadas de rua.
- criação do mapa Chega de Fiu Fiu, que identifica o local onde ocorrem abusos, e o e-book Meu Corpo Não é Seu, um ensaio sobre violência contra a mulher.
- desenvolvimento, em parceria com a Defensoria Pública do Estado de São Paulo, da Cartilha sobre Assédio Sexual.
- Em 2018, lançamento do documentário Chega de Fiu Fiu, que mostra o cotidiano de assédio e discute se as cidades foram feitas para as mulheres.

Tais resultados comprovam a necessidade em lidar com o tema, mas também os resultados que podem ser obtidos, de modo positivo à imagem da Empresa, quando esta se coloca em posição ativa para combate e repúdio ao assédio em ambiente de trabalho. Tendo em vista o desconhecimento de conduta similar, no órgãos estaduais em Sergipe, se tornaria um enorme diferencial no legal da Companhia de Saneamento de Sergipe.

