



PRÁTICA RECOMENDADA

ABNT PR 1019

Primeira edição
NOVEMBRO.2023



Boas práticas no combate à violência contra as mulheres



ASSOCIAÇÃO
BRASILEIRA
DE NORMAS
TÉCNICAS





ASSOCIAÇÃO
BRASILEIRA
DE NORMAS
TÉCNICAS

PRÁTICA RECOMENDADA

BOAS PRÁTICAS NO COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Novembro/2023

A849p

Associação Brasileira de Normas Técnicas

Prática Recomendada: ABNT PR 1019: Boas práticas no combate à violência contra as mulheres / Associação Brasileira de Normas Técnicas. – Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

9 p.: il.color

ISBN 978-85-07-09863-8.

Modo de acesso: <https://www.abntcatalogo.com.br/>.

1. mulher 2. violência 3. proteção 4. combate.

I. Título.

ICS: 03.020.

Coordenação Geral
Diretoria de Normalização ABNT

© ABNT 2023

Todos os direitos reservados. A menos que especificado de outro modo, nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou utilizada por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia e microfilme, sem permissão por escrito da ABNT.

ABNT

Av. Treze de Maio, 13 - 28º andar

20031-901 - Rio de Janeiro - RJ

Tel.: + 55 21 3974-2300

Fax: + 55 21 3974-2346

abnt@abnt.org.br

www.abnt.org.br

Sumário

Prefácioiv

Introduçãov

1 Escopo1

2 Termos e definições1

3 Diretrizes para boas práticas no combate à violência contra as mulheres.....3

3.1 Generalidades.....3

3.2 Termo de compromisso ao combate à violência contra a mulher3

3.3 Campanhas vigentes para o combate à violência contra a mulher3

3.4 Ações educacionais4

3.5 Capacitação dos colaboradores4

3.6 Código de ética.....4

3.7 Canais de denúncias de violência contra a mulher5

3.8 Parcerias com organizações não governamentais (ONG), sociedade civil e/ou institutos5

3.9 Uso das redes sociais para o combate à violência contra a mulher.....6

3.10 Cooperações, convênios e/ou parcerias com entidades públicas e privadas.....6

3.11 Protocolos internos6

3.12 Campanhas internas de conscientização7

3.13 Programas e diretrizes internos7

3.14 Estilos de liderança e práticas administrativas7

Bibliografia.....9

Exemplar gratuito para uso exclusivo - Código Identificador #807539@545193# (Impresso: 31/07/2024)

Prefácio

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é o Foro Nacional de Normalização. As Normas Brasileiras, cujo conteúdo é de responsabilidade dos Comitês Brasileiros (ABNT/CB), dos Organismos de Normalização Setorial (ABNT/ONS) e das Comissões de Estudo Especiais (ABNT/CEE), são elaboradas por Comissões de Estudo (CE), formadas pelas partes interessadas no tema objeto da normalização.

A ABNT chama a atenção para que, apesar de ter sido solicitada manifestação sobre eventuais direitos de patentes durante a Consulta Nacional, estes podem ocorrer e devem ser comunicados à ABNT a qualquer momento (Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996).

Os Documentos Técnicos ABNT, assim como as Normas Internacionais (ISO e IEC), são voluntários e não incluem requisitos contratuais, legais ou estatutários. Os Documentos Técnicos ABNT não substituem Leis, Decretos ou Regulamentos, aos quais os usuários devem atender, tendo precedência sobre qualquer Documento Técnico ABNT.

Ressalta-se que os Documentos Técnicos ABNT podem ser objeto de citação em Regulamentos Técnicos. Nestes casos, os órgãos responsáveis pelos Regulamentos Técnicos podem determinar as datas para exigência dos requisitos de quaisquer Documentos Técnicos ABNT.

O Projeto de Prática Recomendada circulou em Consulta Nacional conforme Edital nº 07, de 20.07.2023 a 21.08.2023.

A ABNT PR 1019 é protegida por leis de direitos autorais. Todos os direitos são reservados, e a reprodução ou redistribuição desta publicação, no todo ou em parte, em cópia impressa, formato eletrônico ou outro, a pessoas não autorizadas a recebê-las, sem o consentimento expresso da ABNT, constitui uma violação da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, ficando sujeita à indenização e a uma ação penal.

Para a elaboração desta Prática Recomendada, a ABNT contou com a valorosa contribuição do Instituto Latino-Americano de Governança e *Compliance* Público (IGCP), Instituto Nós por Elas e P&B *Compliance*.

Introdução

Durante as últimas décadas, as mulheres conquistaram diversos direitos e privilégios por meio da implementação de leis, normas e convenções internacionais de direitos humanos, avanços legais e sociais essenciais para o progresso feminino nos âmbitos profissional, econômico, político, civil e cultural. No entanto, a violência contra a mulher continua a ser uma questão global, representando uma ameaça à vida e à plena dignidade das vítimas, com impactos duradouros, especialmente em termos psicológicos, de saúde e financeiros.

A fim de auxiliar as organizações a assegurar os direitos das mulheres, a ABNT tem desenvolvido documentos para apoiar o combate à violência contra as mulheres, contribuindo com a redução dos índices de desigualdade e violência no País.





Boas práticas no combate à violência contra as mulheres

1 Escopo

Esta Prática Recomendada fornece diretrizes para a difusão, nas organizações, de boas práticas para o combate à violência contra as mulheres, visando reduzir os índices estatísticos existentes.

Esta Prática Recomendada se aplica a qualquer tipo de organização, pública ou privada, independentemente da sua dimensão, localização e negócio.

2 Termos e definições

Para os efeitos deste documento, aplicam-se os seguintes termos e definições.

2.1 | organização

pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos

NOTA 1 O conceito de organização inclui, mas não é limitado a, empreendedor individual, companhia, corporação, firma, empresa, autoridade, parceria, associação, caridade ou instituição, ou parte ou combinação destes, seja ela incorporada ou não, pública ou privada.

[ABNT NBR ISO 9000:2015, 3.2.1, modificada – A Nota 2 foi excluída.]

2.2 | violência

uso intencional da força ou do poder, real ou sob iminência, contra si mesmo, outra pessoa, grupo ou comunidade, que resulte ou tenha uma alta probabilidade de resultar em lesões, morte, danos psicológicos ou privações

2.2.1 | violência de gênero

conduta agressiva que tenha como pressuposto a identidade de gênero da pessoa atingida

2.2.2 | violência física

conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da pessoa atingida

2.2.3 | violência psicológica

conduta que cause danos emocionais e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da pessoa atingida, ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir, ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação

2.2.4 | violência obstétrica

conduta agressiva, negligência, abuso e/ou maus-tratos praticados contra a mulher durante a gestação, no momento do parto e/ou após o parto por profissionais de saúde ou outras pessoas envolvidas na atenção prestada à mulher no ciclo gravídico-puerperal

NOTA O ciclo gravídico-puerperal compreende a gestação, o parto e o puerpério, sendo este último o período após o parto necessário para que o corpo da mulher volte às condições normais (da pré-gestação) e que geralmente varia de 45 a 60 dias. No puerpério, a mulher enfrenta diversas alterações, não só hormonais e físicas, mas também emocionais.

2.2.5 | violência sexual

conduta agressiva ou de constrangimento que force a mulher a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade; que a impeça de usar qualquer método contraceptivo; ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos

2.2.6 | violência moral

conduta que configure calúnia, difamação, injúria ou qualquer outro tipo de ofensa à dignidade da mulher

2.2.7 | violência política

agressão física, psicológica, econômica, simbólica ou sexual, com a finalidade de impedir ou restringir à mulher o acesso e exercício de funções públicas, e/ou de induzi-la a tomar decisões contrárias à sua vontade

2.2.8 | violência simbólica

coação que não utiliza força física, mas que perpetua determinados valores culturais e estruturas de dominação simbólica

NOTA O preconceito é um tipo de violência simbólica. Um exemplo específico de violência simbólica relacionada ao preconceito ocorre quando indivíduos oriundos de regiões específicas são alvo de discriminação devido à sua maneira de falar, que difere daquela consagrada pela gramática prescritiva como a única "correta" para expressar a língua.

2.2.9 | violência no trabalho

violência institucional

tipo de violência motivada por desigualdades de gênero, étnico-raciais, econômicas etc., predominantes em diferentes sociedades, ocorrido no ambiente de trabalho, ou que envolva relações firmadas no trabalho

NOTA As desigualdades predominantes se formalizam e institucionalizam nas diferentes organizações privadas e aparelhos estatais, como também nos diferentes grupos que constituem as sociedades.

2.2.10 | violência patrimonial

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

2.3 | vítima

mulher que sofreu qualquer ação ou omissão com base no gênero, causando morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico, e/ou dano moral ou patrimonial

2.4 | sobrevivente

vítima mulher que, mesmo tendo sido exposta a qualquer ação ou omissão com base no gênero, causando lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico e/ou dano moral ou patrimonial, conseguiu sobreviver

3 Diretrizes para boas práticas no combate à violência contra as mulheres

3.1 Generalidades

A violência contra a mulher transcende raça, classe econômica, idade e religião e, independentemente do tipo de violência, que pode ser de gênero, física, psicológica, obstétrica, sexual, moral, política, simbólica, no trabalho, patrimonial etc., ações para prevenção e combate à violência contra a mulher são necessárias em todos os setores, pois a violência não se limita ao âmbito familiar.

Desta forma, as organizações desempenham um papel fundamental para prevenção e combate à violência contra a mulher, assumindo o compromisso social de reduzir os índices estatísticos relacionados a esse tipo de violência na forma de agentes transformadores, bem como contribuindo para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o foco em um futuro mais equitativo e próspero.

As diretrizes para a difusão, nas organizações, de boas práticas para o combate à violência contra as mulheres estão descritas em 3.2 a 3.14.

3.2 Termo de compromisso ao combate à violência contra a mulher

Convém que a organização possua um termo de compromisso ao combate à violência contra a mulher assinado por seu representante legal, presidente e/ou diretor executivo.

Convém que a documentação referente ao termo de compromisso ao combate à violência contra a mulher seja controlada e protegida contra possíveis alterações indesejáveis.

Convém que a organização se comprometa a comunicar e disseminar a cultura contra a violência à mulher em todos os seus níveis.

Convém que a organização informe sobre o termo de compromisso aos seus clientes e fornecedores.

Convém que a organização divulgue em seus meios de comunicação a adesão ao termo de compromisso ao combate à violência contra a mulher.

3.3 Campanhas vigentes para o combate à violência contra a mulher

Convém que a organização possua termos de adoção das campanhas vigentes para o combate à violência contra a mulher, como, por exemplo, a campanha Sinal Vermelho^[2], que é uma iniciativa criada pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), em parceria com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Convém que todos os níveis da organização estejam cientes dos termos de adoção das campanhas vigentes implementadas pela organização.

Convém que a organização informe sobre a adesão às campanhas a seus fornecedores e clientes.

Convém que a organização divulgue em seus meios de comunicação a adoção das campanhas.

Convém que a documentação referente aos termos de adoção das campanhas vigentes para o combate à violência contra a mulher seja controlada e protegida contra possíveis alterações indesejáveis.

3.4 Ações educacionais

Convém que a organização realize pelo menos duas ações educacionais por ano voltadas ao combate à violência contra a mulher para seus colaboradores, membros, prestadores de serviço e/ou para a sociedade local.

Convém que a organização possua informação documentada das ações educacionais promovidas, como registros, listas de presenças ou certificados de participação.

Convém que a organização promova a conscientização da importância da execução das ações educacionais em todos os níveis organizacionais.

Convém que os colaboradores tenham conhecimento sobre os objetivos das ações educacionais.

Convém que o conhecimento adquirido por meio das ações educacionais seja mantido e disponibilizado para os colaboradores da organização.

Convém que os objetivos das ações educacionais sejam estabelecidos, bem como as pessoas envolvidas e a infraestrutura necessária para a execução destas atividades.

3.5 Capacitação dos colaboradores

Convém que os colaboradores sejam capacitados para acolher, com sigilo e discrição, a vítima que lhes solicitar por socorro, acionando as autoridades competentes.

Convém que a organização capacite os colaboradores para que sejam capazes de identificar comportamentos problemáticos e saibam como proceder nesses casos.

Convém que os colaboradores tenham ciência sobre os objetivos da capacitação implantada.

Convém que a organização possua registros ou documentos que comprovem a capacitação dos colaboradores.

Convém que a organização possua um planejamento para a execução das capacitações acerca dos objetivos a serem atingidos, pessoas envolvidas, infraestrutura em geral e disponibilização dos recursos e materiais abordados.

Convém que a organização conscientize todos os níveis organizacionais acerca da importância das capacitações implantadas.

Convém que o conhecimento adquirido por meio das capacitações seja mantido e disponibilizado a todos os níveis organizacionais.

3.6 Código de ética

Convém que a organização possua um código de ética que agregue questões relativas à proteção dos direitos humanos, à proteção dos direitos da mulher e à eliminação de todas as formas de violência de gênero.

Convém que a organização implemente práticas de monitoramento, detecção e prevenção à violação dos direitos das mulheres.

Convém que os colaboradores tenham ciência sobre o código de ética e questões relativas à proteção dos direitos das mulheres.

Convém que a organização elabore um plano de mitigação de impactos negativos nos direitos das mulheres ou, ainda, estabeleça metas e indicadores para a sua observância.

Convém que a organização estabeleça objetivos estratégicos, planos de ação, indicadores e metas com monitoramento periódico, de forma a assegurar a integração e a evolução da gestão da diversidade e inclusão.

Convém que a organização se comprometa a estruturar uma estratégia de comunicação interna e externa, a fim de criar uma cultura para o tema e mostrar o compromisso e evolução da organização.

3.7 Canais de denúncias de violência contra a mulher

Convém que a organização possua ouvidoria, canal telefônico e/ou ponto focal para receber e encaminhar às autoridades responsáveis as denúncias de violência contra as mulheres.

Convém que a organização forneça os recursos necessários para o estabelecimento, implementação, manutenção e melhoria contínua dos seus canais de denúncia.

Convém que a organização possua um sistema de gestão de denúncias que considere a recepção, tratamento, conclusão e reporte, bem como análise crítica das ações tomadas.

Convém que os profissionais responsáveis pelos canais de denúncias sejam capacitados para executar essa função.

Convém que os colaboradores estejam cientes da existência do canal de denúncias.

Convém que a organização proteja os registros dos canais de denúncia, de forma a preservar a segurança e a integridade do denunciante.

Ao receber um registro de denúncia, convém que a organização realize uma avaliação de risco preliminar sobre a violência relatada, para prevenir o agravamento da situação e possibilitar o acompanhamento e encaminhamento adequados.

Convém que a organização tome medidas para proteger a integridade física, psicológica e emocional da vítima, bem como assegurar que ela não permaneça em contato com o suposto agressor no âmbito organizacional.

3.8 Parcerias com organizações não governamentais (ONG), sociedade civil e/ou institutos

Convém que a organização possua parcerias com ONG, sociedade civil e/ou institutos para tratar do combate à violência contra mulher.

Convém que a organização possua documentação ou registros sobre essas parcerias.

Convém que os colaboradores, clientes e fornecedores estejam cientes da cooperação existente entre a organização e as ONG, os institutos e a sociedade civil.

Convém que os objetivos da parceria sejam bem elucidados pela organização.

Convém que a organização estabeleça um método de fortalecimento do relacionamento com as partes interessadas e um consequente engajamento.

Convém que a documentação seja controlada e protegida contra possíveis alterações indesejáveis.

3.9 Uso das redes sociais para o combate à violência contra a mulher

Convém que a organização utilize as redes sociais para disseminar e divulgar questões relativas ao enfrentamento da violência física, psicológica, sexual, patrimonial, obstétrica, simbólica, no trabalho e/ou moral sofrida por mulheres.

Convém que a organização produza conteúdos para suas redes sociais de forma alinhada ao objetivo das ações de combate à violência contra a mulher.

Convém que a organização atualize constantemente as redes sociais utilizadas nessas ações.

Convém que a organização gere conteúdos que alcancem um público amplo, de forma a maximizar o impacto das ações.

Convém que a área responsável pela elaboração de conteúdo possua conhecimento necessário sobre o tema abordado e compreenda a importância de divulgar esse assunto.

3.10 Cooperações, convênios e/ou parcerias com entidades públicas e privadas

Convém que a organização possua cooperações, convênios e/ou parcerias com entidades públicas e privadas para a disseminação de políticas que visem ao combate à violência contra as mulheres.

Convém que a organização possua documentação ou registros referentes a cooperações, convênios e/ou parcerias com entidades públicas e privadas formados.

Convém que os colaboradores, clientes e fornecedores estejam cientes das cooperações existentes entre a organização e as demais entidades e instituições.

Convém que a organização estabeleça métodos de fortalecimento do relacionamento com as partes interessadas e consequente engajamento.

Convém que a organização realize reuniões periódicas com as partes interessadas, a fim de discutir melhorias internas e externas.

3.11 Protocolos internos

Convém que a organização disponha de protocolos internos no caso de alguma colaboradora sofrer violência física, psicológica, sexual, patrimonial e/ou moral, inclusive se a organização estiver operando de forma híbrida ou em *home office*.

Convém que a organização possua registros sobre os protocolos internos.

Convém que os protocolos internos contenham ações em casos de serem registrados episódios de violência contra a mulher.

Convém que os protocolos internos sejam retidos e documentados.

Convém que os colaboradores conheçam os protocolos internos.

Convém que a organização se comprometa a assegurar o bom funcionamento dos protocolos internos, bem como a realizar possíveis melhorias.

3.12 Campanhas internas de conscientização

Convém que a organização mantenha registros ou documentos capazes de comprovar a execução das atividades de conscientização.

Convém que a organização elabore um planejamento para a execução das campanhas acerca dos objetivos a serem atingidos, pessoas envolvidas e infraestrutura necessária.

Convém que os colaboradores, clientes e fornecedores estejam cientes da existência das campanhas internas.

Convém que a organização estabeleça um cronograma de treinamento e conscientização com o objetivo de elucidar todas as formas de violência contra a mulher e enfatize que repudia e não compactua com qualquer dessas formas.

Convém que a organização dissemine as campanhas internas em todos os seus níveis.

3.13 Programas e diretrizes internos

Convém que a organização disponibilize os recursos necessários e possua programas e diretrizes internos para que suas colaboradoras possam buscar ajuda médica, psicológica e/ou jurídica, conforme aplicável.

Convém que a organização assegure que todos os seus colaboradores conheçam a Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)^[1], bem como normas, regulamentos e acordos internacionais que visem proteger as mulheres contra a violência.

Convém que a organização estabeleça um responsável ou equipe responsável pela elaboração e execução de programas e diretrizes internos que ofereçam apoio às vítimas e sobreviventes de violência contra a mulher.

Convém que os colaboradores estejam cientes dos programas e diretrizes que visam apoiar as vítimas e sobreviventes de violência contra a mulher.

Convém que os programas e diretrizes desenvolvidos estejam alinhados à cultura da organização de combate à violência contra a mulher.

Convém que a organização possua mecanismo de monitoramento e prática de melhoria contínua dos programas internos voltados às colaboradoras vítimas e/ou sobreviventes de violência.

3.14 Estilos de liderança e práticas administrativas

Convém que a organização garanta que seus estilos de liderança e práticas administrativas sejam aplicados a todos os colaboradores sem distinção de gênero.

Convém que a organização reconheça e valorize as individualidades dos colaboradores, assegurando um ambiente de trabalho justo no qual exista equidade.

Convém que a organização estabeleça diretrizes com base nos direitos humanos, a serem seguidas por líderes e colaboradores, levando em consideração os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Convém que a organização assegure que as diretrizes sejam seguidas, de modo que todos os colaboradores sejam tratados de forma justa, sem quaisquer discriminações.

Convém que a organização estabeleça políticas de diversidade e inclusão, além de métricas para aferir o resultado dessas ações.



Bibliografia

- [1] BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.
- [2] BRASIL. Lei nº 14.188, de 29 de junho de 2021. Institui o Programa Sinal Vermelho como meio de pedido de socorro por vítimas de violência doméstica e familiar. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 jun. 2021.
- [3] ABNT NBR ISO 9000:2015, Sistemas de gestão da qualidade - Fundamentos e vocabulário
- [4] ONU BRASIL. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Nações Unidas Brasil. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 11 jul. 2023.
- [5] Ministério da Economia. As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Ministério da Economia, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em: 29 de ago. 2023.