

POLÍTICA

Equidade de Gênero e Sexualidade



TEIXEIRA DE GODOI
SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

VERSÃO

2

ATUALIZADO EM

2024

 (31) 2391-5446

 contato@teixeiradegodoi.com

 www.teixeiradegodoi.com

Política

Equidade de Gênero e
Sexualidade



5	Introdução
7	Contexto
10	Objetivos
11	Bases Legais
12	Alcance
12	Definições
14	Discriminação e Assédio

Sumário

Política

Equidade de Gênero e
Sexualidade



15

Ações e Medidas
de Prevenção e
Promoção

16

Ações e Medidas
Punitivas e
Restaurativas

17

Canal de
Denúncias e
Acolhimento

19

Medidas sobre
Maternidade e
Paternidade

21

Medidas de
Segurança e
Proteção

Sumário

DECLARAÇÃO DO SÓCIO

É com grande satisfação que compartilho nossa firme dedicação à implementação e manutenção de uma política de *compliance* robusta e eficaz em nossa organização. Como Sócio, entendo a importância crítica de conduzir nossos negócios com integridade, transparência e responsabilidade, mantendo os mais altos padrões éticos em todas as nossas operações.

Nossa política de *compliance* é um guia claro que nos orienta em nossa jornada de negócios. Ela não apenas define as regras do jogo, mas também estabelece as bases para um ambiente onde a honestidade, a justiça e o respeito mútuo prosperam. Este documento reflete nossos valores e a maneira pela qual desejamos ser reconhecidos pela comunidade em que atuamos.

Nossa reputação é nosso ativo mais valioso, e protegê-la é uma tarefa de todos nós. Continuaremos a aprimorar nossos processos internos, a monitorar a conformidade e a se adaptar às mudanças regulatórias à medida que elas surgirem. Nosso compromisso com a ética e a conformidade é um compromisso com nossos colaboradores, nossos clientes e todos aqueles que confiam em nós.

CARLOS GODOI
SÓCIO





INTRODUÇÃO

A Teixeira de Godoi está comprometida a promover um ambiente seguro para todas as suas funcionárias e seus funcionários, regrado pelo respeito mútuo e livre de qualquer tipo de discriminação e de assédio no trabalho.

Para garantir um ambiente de respeito, esta Política lida com a questão da discriminação de gênero, do assédio sexual e do assédio moral, sob uma perspectiva interseccional, ou seja, considerando também outras formas de desigualdade que perpassam as relações de trabalho.

Reconhecemos que a igualdade de gênero e a inclusão de todas as orientações sexuais são fundamentais para criar um ambiente de trabalho diversificado, respeitoso e produtivo. Esta política é um compromisso tangível em direção a um futuro mais igualitário e acolhedor para todos os membros de nossa equipe.

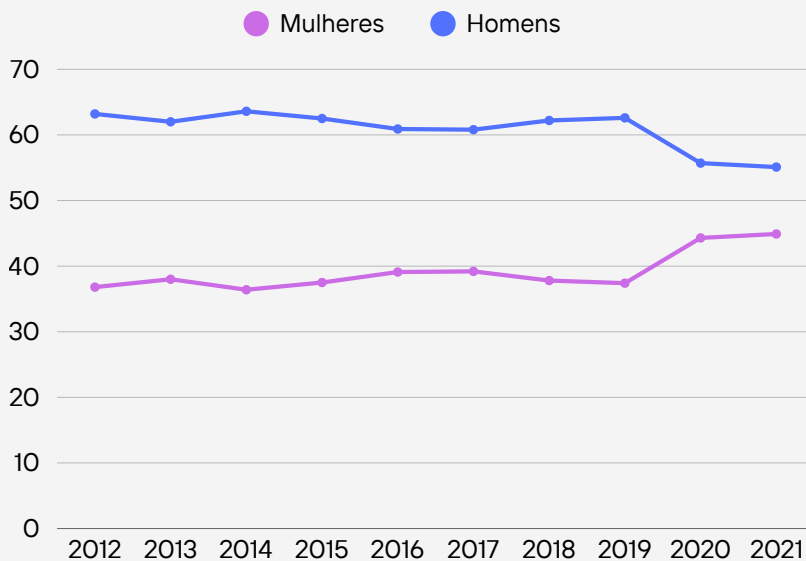
Nossa organização acredita que todos os indivíduos, independentemente de seu gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, têm o direito fundamental de serem tratados com dignidade e respeito. Ao adotar essa política, estamos demonstrando nosso compromisso em eliminar todas as formas de discriminação e preconceito dentro de nossas instalações.

Esta política vai além de simples palavras. Ela reflete nosso desejo de construir uma cultura inclusiva, onde cada pessoa possa se sentir valorizada por sua singularidade e contribuição. Queremos criar um ambiente no qual todas as vozes possam ser ouvidas, todas as ideias possam ser compartilhadas e todos os talentos possam florescer.

Além disso, esta política estabelece as bases para abordar questões específicas que afetam as pessoas com base em sua identidade de gênero ou orientação sexual. Reconhecemos que a jornada rumo à equidade pode envolver desafios únicos, e estamos comprometidos em proporcionar o apoio necessário para superá-los.

Ao seguir essa política, estamos investindo em nosso próprio sucesso. A pesquisa demonstra repetidamente que equipes diversas e inclusivas são mais inovadoras, resilientes e capazes de enfrentar os desafios do mercado global. Ao promover a equidade de gênero e a aceitação da diversidade sexual, estamos fortalecendo nossa posição competitiva e solidificando nosso compromisso com os valores que defendemos.

Agradecemos a todos vocês por se unirem a nós nesta jornada. Juntos, podemos criar um ambiente onde todos tenham a liberdade de serem autênticos, de contribuir plenamente e de alcançar todo o seu potencial.



ESTATÍSTICA

Evolução da participação das mulheres em cargos gerenciais no Brasil.

Série histórica (2012-2021)

Fonte: IBGE

CONTEXTO

O conceito de gênero refere-se às noções socialmente construídas sobre o que são papéis, ações e comportamentos esperados, valorizados e permitidos, de/entre homens e mulheres. Tratando-se de uma construção social, estes variam de acordo com os contextos socioculturais em que estão inseridos, e que são passíveis de atualizações e transformações. As diferenças de papéis e comportamentos entre homens e mulheres são ensinadas e aprendidas no processo de socialização e institucionalizadas nos sistemas educacional, político, econômico, na legislação e na cultura.

São também estes valores que levam à discriminação contra a mulher e pessoas de sexualidades diversas, sendo a discriminação entendida como qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão, baseada em gênero e sexualidade.

Assim como outras variáveis, gênero e sexualidade são fatores estruturantes de desigualdade, na medida em que, na maioria dos países, são percebidas assimetrias entre homens e mulheres em detrimento destas, e entre pessoas heterossexuais e não-heterossexuais a favor das primeiras. Isso se dá quanto às responsabilidades, possibilidades de tomada de decisão, ou mesmo acessos e controles sobre recursos.

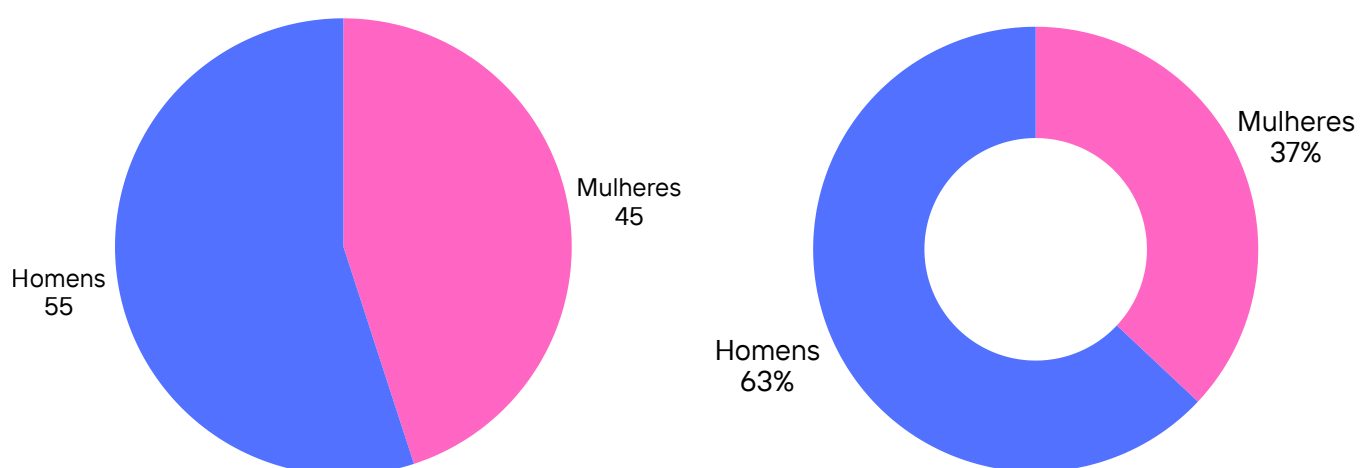
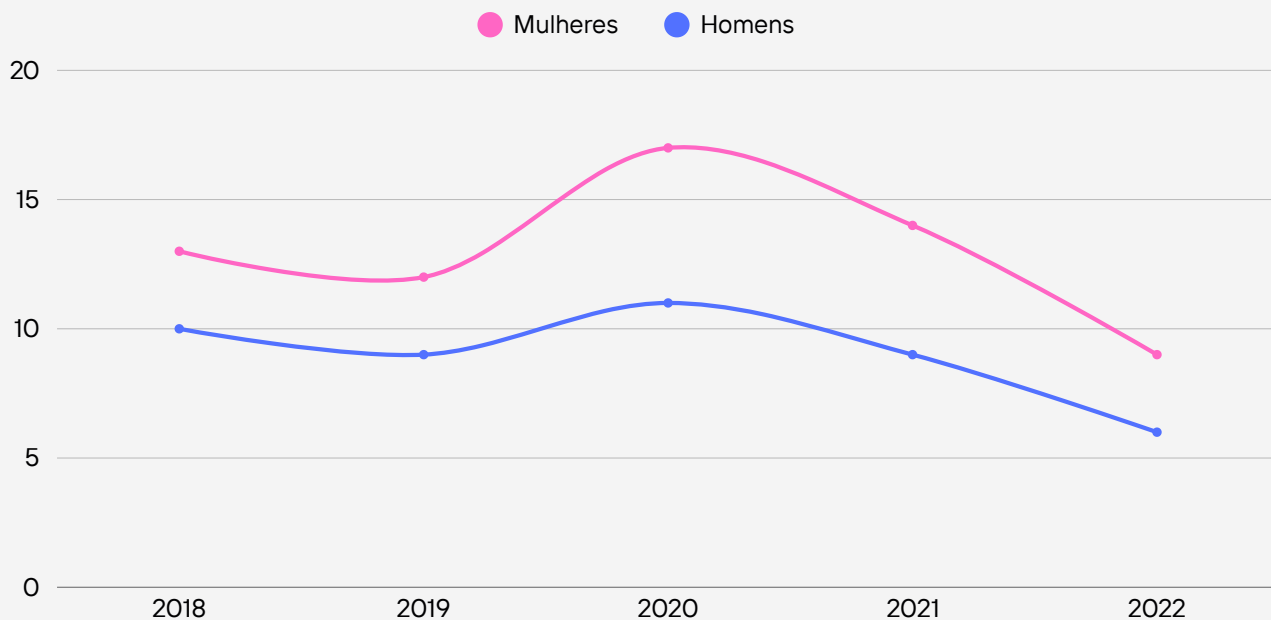


Gráfico 1 - Taxa de Participação por Gênero 2022.

Gráfico 2 - Composição de Gênero entre os 10% que ganham os maiores rendimentos por hora trabalhada.

Fonte: IBGE



Taxa de Desemprego por Gênero - Série histórica (2018 - 2022)

Fonte: IBGE

As desigualdades de gênero e sexualidade se refletem em diferentes aspectos: na educação, na saúde, no acesso ao mercado de trabalho, entre outros. Os dados do IBGE refletem em números as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho, existindo um abismo ainda maior quando se tratam de cargos de nível executivo com altos salários, em que a presença feminina é ainda menor.

As discriminações de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho são manifestadas por meio da exclusão, restrição ou preferência de algum/a colaborador/a com base em seu gênero e/ou orientação sexual. Muitas vezes, está associada a diferentes condutas abusivas que se configuram como assédio moral e/ou sexual, como será descrito mais adiante.



Esta realidade é ainda pior quando se trata de pessoas transgênero e travestis, cuja participação no mercado de trabalho formal possui números inexpressivos e tampouco os estudos estatísticos oficiais se preocupam de estudar mais a fundo esta realidade e trazer panoramas deste contexto brasileiro para o desenvolvimento de políticas públicas e de ações corporativas do setor privado com vistas a diminuir esse abismo social e garantir direitos sociais a esse grupo da sociedade.

Embora o Brasil seja um país democrático e com importantes avanços em matérias de direitos humanos, é um dos países com maior taxa de homicídios de pessoas transgêneros e travestis, o que explica, em parte, o afastamento de pessoas deste grupo do mercado de trabalho formal e, principalmente, a sua invisibilidade em cargos executivos e posições de liderança das empresas.



OBJETIVOS

A presente Política tem como objetivos:

- Promover um ambiente institucional seguro, sem discriminação e distinção de gênero, orientação sexual, de origem, de raça, de idade, ou quaisquer outras formas de preconceito;
- Prevenir, combater e coibir situações de violência, discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho;
- Promover o entendimento comum dos profissionais sobre questões de gênero e sexualidade;
- Promover a equidade de gênero e sexualidade na instituição por meio de: conduta e boas práticas entre membros/funcionários/as, igualdade salarial, possibilidades de ascensão funcional, etc.;
- Garantir que as denúncias sobre assédio, discriminação ou violência sejam levadas a sério e tratadas com respeito e confidencialidade;
- Promover e garantir que os princípios da Política de Promoção da Equidade de Gênero e Sexualidade estejam presentes nos projetos e planejamento estratégico do escritório.

BASES LEGAIS

A Constituição Federal, em seu art. 3º, inciso IV, dá centralidade à igualdade de direitos em todos os aspectos da cidadania. Ela prevê, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

No Brasil, orientações para impedir e combater discriminações por motivos de gênero são respaldadas por uma ampla e poderosa legislação contra assédio sexual, como o Código Penal, que prevê pena de um a dois anos de detenção ao crime de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Art. 216-A), e proíbe importunação sexual (art. 215-A).

Soma-se a ele a Lei Maria da Penha – que garante a proteção das mulheres contra qualquer tipo de violência doméstica, seja física, psicológica, patrimonial ou moral.

Quanto à discriminação por orientação sexual, ainda não há leis específicas no Brasil. Contudo, dada a situação de urgência em resolver problemas advindos da discriminação e violência motivadas por orientação sexual, o Supremo Tribunal Federal (STF) desenvolveu a tese de que tais crimes devem ser equiparados ao crime de racismo (coibidos pela Lei no 7.716, de 08/01/1989).





ALCANCE

A presente Política se aplica a todos os sócios, conselheiros, diretores, colaboradores temporários e definitivos, associados e estagiários da Teixeira de Godoi e, no que couber, aos parceiros e demais fornecedores de bens ou serviços do escritório.

Ela está direcionada ao ambiente de trabalho interno da Teixeira de Godoi, mas, considerando o trabalho realizado pela instituição, prevê-se o desenvolvimento da mesma para abordar as questões de desigualdade de gênero e sexualidade com os povos indígenas com os quais a Teixeira de Godoi atua.

DEFINIÇÕES

Para fins desta Política adota-se os seguintes conceitos:

- **Gênero:** se refere a comportamentos, performatividades e papéis que uma dada sociedade, em um dado momento, considera coerente para homens e mulheres. Esses papéis são socialmente construídos, e, hegemonicamente sustentados por uma perspectiva biológica. Pode-se dizer que gênero é o modo “como os sexos [mulher ou homem] são pensados e como as qualidades sexuais vêm a ser aplicadas a outras formulações” (Strathern (2014 [1980]: 57; ver também Butler, 2013 [1990])).

DEFINIÇÕES

Por exemplo, quando se diz que uma mulher que exerce as mesmas funções de trabalho que um homem, deve ter um salário menor por ser “naturalmente” mais fraca fisicamente que ele. O gênero está associado com ser homem ou mulher, com as relações entre mulheres e homens, meninas e meninos, mas, também, com as relações entre as próprias mulheres e entre os próprios homens. Determina diferenças de oportunidade entre homens e mulheres em diferentes âmbitos. Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre eles quanto as responsabilidades que lhes foram atribuídas, atividades realizadas, acesso e controle sobre recursos, bem como oportunidades quanto a tomada de decisão. O gênero é parte do contexto sociocultural mais amplo. Ele se articula com critérios igualmente importantes para o entendimento de aspectos socioculturais e políticos, como orientação sexual, nível de pobreza e a idade, por exemplo. No Brasil, assim como outros países, gênero, raça e etnia, conformam desigualdades estruturantes que se refletem nos índices socioeconômicos e de violência, em especial sobre a população negra.

- **Identidade de gênero:** Identidade de gênero se refere ao posicionamento de uma pessoa frente a questões socioculturais e políticas referentes à gênero. A identificação de uma pessoa parte, exclusivamente, de sua declaração frente ao gênero, existindo uma gama de identidades conhecidas.

Elas podem ser declaradas de diferentes formas. Entende-se que uma pessoa cisgênero é aquela que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, enquanto a pessoa transgênero é aquela que se identifica com o gênero oposto ao atribuído no nascimento. Esse é o caso, por exemplo, de uma mulher transgênero, a quem foi atribuída a identidade masculina, porém, que se identifica como mulher.

- **Sexualidade:** A sexualidade de uma pessoa varia conforme as suas inclinações afetivas e está relacionada aos seus interesses e práticas sexuais. Tal como no caso da identidade de gênero, é a autodeclaração de uma pessoa que informa sua sexualidade. As mais conhecidas são a heterossexualidade – quando uma pessoa se relaciona com outra de gênero oposto –, a homossexualidade – quando se relaciona com alguém de mesmo gênero –, e a bissexualidade – quando se tem relações com ambos os gêneros. Todavia, há outros tipos de interesses e práticas definidas como pansexuais e assexuais, quando alguém se atrai e se relaciona com outras pessoas independentemente da identidade de gênero e da sexualidade. Identidade de gênero e sexualidade não devem ser entendidas como a mesma coisa, apesar de estarem diretamente imbricadas entre si. A identidade de gênero não determina a sexualidade de uma pessoa, e, de maneira inversa, a sexualidade não interfere necessariamente no gênero com o qual ela se identifica.

DEFINIÇÕES

- **Equidade de gênero:** De acordo com a Constituição Federal Brasileira, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Conforme as definições internacionais, equidade de gênero refere-se à igualdade em direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens, bem como das meninas e dos meninos. Equidade não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem e/ou se identificarem com o sexo masculino ou feminino. Equidade de gênero indica que os interesses, necessidades e prioridades de homens e mulheres devem ser levados em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de homens e mulheres. A equidade de gênero não pode ser pensada como uma luta apenas das mulheres, mas deve envolver igualmente os homens. Equidade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e, também, indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. Para que seja plenamente alcançada, deve incluir as especificidades de mulheres negras, indígenas, quilombolas, lésbicas e bissexuais, pessoas trans, entre outras.

- **Assédio sexual:** É todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, porque considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa assediada. Assédio sexual é definido por lei como todo ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função" (Código Penal, art. 216-A). Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas, dentre outras.

- **Assédio moral:** O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), ou grupo de servidores(as) e empregados(as), a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral. Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na seara profissional.

DEFINIÇÕES

- **Estupro:** Estupro, sexo forçado ou violações são tipos de agressões envolvendo relação sexual ou atos libidinosos realizado contra uma pessoa sem o seu consentimento.

- **Exploração sexual:** A exploração sexual é um termo utilizado para se falar sobre práticas sexuais que envolvem a obtenção de lucro por parte de indivíduos que se aproveitam da vulnerabilidade social de determinadas pessoas, em especial mulheres, crianças e adolescentes em situação de pobreza. A exploração sexual ocorre na forma da prostituição, do turismo sexual, da pornografia e do tráfico para fins sexuais. No Brasil, o tema da exploração sexual começou a ser mais debatido no final da década de 1990, em especial por profissionais e pesquisadores que atuam com crianças e adolescentes.

- **Interseccionalidade:** O conceito de interseccionalidade é uma ferramenta analítica usada para se entender o imbricamento entre diferentes sistemas discriminatórios como, por exemplo, o racismo e a opressão de classe. Tais estruturas operam de formas específicas interligando diferentes marcadores sociais da diferença, tais como: gênero, raça, etnia, classe, idade, escolaridade, deficiência, orientação sexual, entre outros. A intersecção entre eles produz formas específicas de discriminação e por isso precisam ser consideradas na análise de gênero.

Por exemplo, a taxa de desemprego é muito diferente entre mulheres brancas e negras, variando de acordo com o grau de escolaridade e país onde vivem. Ou seja, ter uma perspectiva interseccional de gênero é pensar nas múltiplas dimensões que compõem uma experiência e considerá-las para entender as especificidades das desigualdades.

DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO DE GÊNERO E SEXUALIDADE

Para a elaboração e implementação desta política, é importante conceituar e diferenciar discriminação de gênero e sexualidade, assédio moral e assédio sexual.

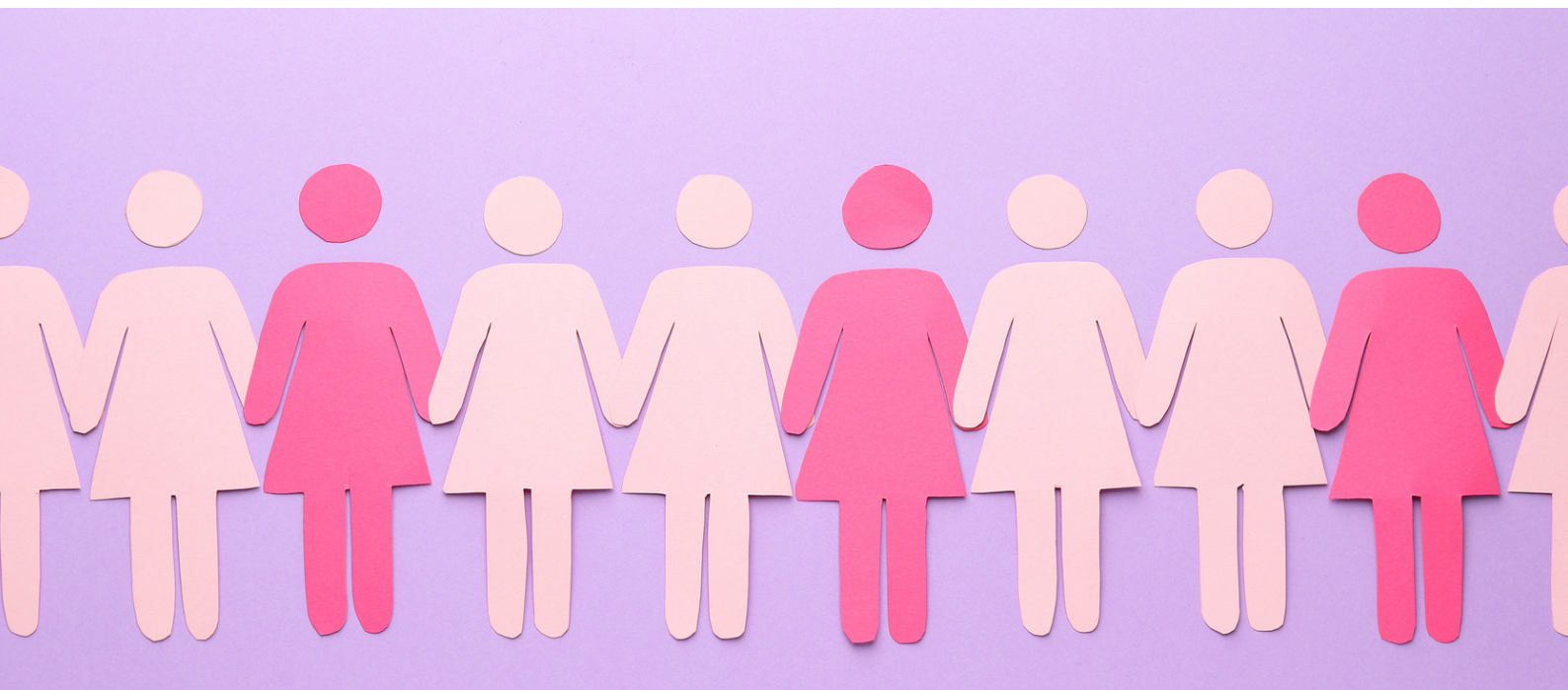
Comportamentos de discriminação de gênero e sexualidade

- Orientar a decisão sobre contratação e/ou promoção de uma pessoa baseado em sexo biológico e/ou orientação sexual;
- Não promover e/ou contratar mulheres e pessoas de sexualidades diversas para cargos de direção e liderança;
- Não contratar/promover mulheres por razão de gravidez e/ou já ter filhos;
- Pagar salário menor a mulheres com o mesmo cargo e histórico profissional que um homem; atribuir mais responsabilidade a mulheres que desempenham o mesmo cargo que homens;
- Discriminar e/ou agredir física ou verbalmente uma pessoa por causa de sua orientação sexual;
- Fazer piadas e comentários de conteúdo discriminatório relacionados a mulheres;

- Desconsiderar e/ou interromper sistematicamente falas de mulheres ("*manterrupting*");
- Responder, reiterar ou explicar algo de maneira condescendente a uma mulher, assumindo que ela não entenda sobre o assunto ("*mansplaining*").

Comportamentos de assédio moral e/ou sexual

- Gestos, toques e quaisquer abordagens físicas e verbais com referência sexual;
- Comentários e piadas depreciativos relacionados a gênero sobre atitude, comportamento, corpos e identidade sexual;
- Mensagens com referência ou imagens de conteúdo degradante, sexista e/ou pornográfico;
- Comportamentos de assédio persistentes por meio de contato, comunicação e/ou vigilância (conhecido por "*stalking*").



AÇÕES E MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E SEXUALIDADE

Para promover a equidade de gênero e sexualidade, garantir um ambiente de trabalho seguro e prevenir situações discriminatórias, de assédio e outras, propõe-se implementar esta política por meio de:

- Ações de sensibilização sobre as questões de gênero e sexualidade para os membros da Teixeira de Godoi por meio de oficinas e da promoção de espaços de diálogo sobre o tema;
- Incorporação de premissas e ações previstas na Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade nos projetos e trabalhos realizados pela Teixeira de Godoi
- Aplicação de questionário para elaboração de diagnóstico sobre a percepção e experiências dos colaboradores da Teixeira de Godoi sobre gênero e sexualidade;
- Elaboração de material informativo sobre discriminação, assédio e prevenção;
- Adoção de uma linguagem não-machista e não-hegemônica no cotidiano institucional e nas produções textuais, isto é, que não exclua pessoas com identidades de gênero e sexualidades diversas;

- Avaliações periódicas e monitoramento da implementação das ações previstas na Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade;
- Ampla divulgação da Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade para todas as pessoas que atuam e atuarão na Teixeira de Godoi.

AÇÕES E MEDIDAS PUNITIVAS E RESTAURATIVAS CONTRA O DESCUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA

O descumprimento desta Política sujeita o funcionário a ações disciplinares, com sanções proporcionais ao escopo e à gravidade da situação (advertência verbal ou escrita, avaliação de desempenho adverso, suspensão), incluindo a rescisão do contrato de trabalho e/ou medidas administrativas ou legais.

Cada denúncia recebida será acolhida, investigada e respondida. Passará por um processo de acolhimento, mediação, apuração e encaminhamento das medidas cabíveis.

Nenhuma ação será tomada sem o consentimento da pessoa afetada.

Em casos de instituição de processo criminal, a Teixeira de Godoi pode fornecer aconselhamento jurídico de advogados/as externos, sem assumir responsabilidade no processo. As condições de tal apoio jurídico serão avaliadas caso a caso.



CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

O canal de denúncias e acolhimento é um espaço de escuta e de orientação na Teixeira de Godoi para as pessoas que sofrerem algum tipo de constrangimento ou assédio. É uma Instância destinada a receber queixas ou denúncias referentes a qualquer conduta considerada inadequada, incômoda, constrangedora, ofensiva ou violenta. A Teixeira de Godoi dará total apoio às vítimas de assédio sexual, assédio moral ou qualquer tipo de discriminação.

Como funciona a instância de acolhimento

Caso tenha vivenciado discriminação de gênero, assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, a pessoa afetada dispõe de diferentes canais de aconselhamento e denúncia, podendo ser anônima ou identificada, de acordo com sua própria escolha.

A *Instância de Acolhimento* é composta por três titulares (um representante da Divisão de Gênero; um representante da Diretoria Executiva; e um representante do setor administrativo) e um suplente (exclusivamente membro da Divisão de Gênero). Ela tem a incumbência de escutar, acolher, mediar e sugerir encaminhamentos sobre as denúncias, garantindo a confidencialidade no tratamento de cada caso.

CANAL DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO

A *Instância* recebe denúncias por meio do e-mail: denuncias@teixeiradegodoi.com

Além da Instância de Acolhimento, as/os Coordenadoras/es de Programa e os/as membros da Divisão de Gênero podem sempre ser acionadas/os, conforme escolha da pessoa afetada.

Quem preferir fazer a denúncia anônima poderá criar uma conta no site Protonmail (<https://protonmail.com/signup>), que tem objetivo de preservar a identidade (incluindo endereço do IP), ou encontrar outra forma de garantir o anonimato.

Se você presenciou alguma situação de assédio ou discriminação, você também pode fazer uma denúncia utilizando os canais acima elencados, de forma anônima ou identificada.

Consultas para esclarecimento de dúvidas a respeito dos conceitos, procedimentos e da implementação desta Política também podem ser esclarecidas através da *Instância de acolhimento*.

Princípios da instância de acolhimento

São princípios da instância de acolhimento:

- A Teixeira de Godoi garante a proteção e a confidencialidade de todas as partes envolvidas durante todo o processo;
- A pessoa afetada está no centro do processo de denúncia ou aconselhamento e deve se sentir segura ao longo de todo o processo. Ela decide com quem prefere buscar conselhos ou fazer a denúncia e deve concordar com quais instâncias serão informadas, como as informações serão passadas e todos encaminhamentos a serem tomados;
- Sempre que uma pessoa se sentir incomodada e incapaz de reagir a um dado comportamento, ela deve tentar buscar aconselhamento com as pessoas de confiança dentro ou fora da Teixeira de Godoi o quanto antes para que uma dada situação não se agrave;
- O menor número possível de pessoas será envolvido ao longo do processo de denúncia e aconselhamento;
- É preciso sempre ter clareza sobre os objetivos e motivos do envolvimento de instâncias ou pessoas superiores na hierarquia, quando houver;
- Pessoas que ocupam cargos de liderança têm papel central na garantia de um ambiente de trabalho igualitário e seguro. O corpo diretivo deve defender a equidade de tratamento entre os/as colegas como aspecto chave para um trabalho conjunto efetivo, garantindo sempre que medidas adequadas em casos de denúncias sejam tomadas da melhor forma;
- Nenhuma denúncia ficará sem investigação ou resposta.



MEDIDAS RELACIONADAS À MATERNIDADE E À PATERNIDADE

A Teixeira de Godoi entende que a equidade de gênero também passa pela discussão sobre os processos de maternidade e paternidade, promovendo ambientes de trabalho mais acolhedores às famílias e, principalmente, à maternidade, e buscando garantir que seus membros possam trabalhar e cuidar de seus filhos sem sofrerem discriminação e sem abandonarem o trabalho.

Entende-se que é preciso o engajamento de ambos, homens e mulheres, nas práticas de cuidado infantil e atendimento específico às necessidades de pais com crianças pequenas, considerando tanto a garantia do direito ao período de licença parental, quanto o acolhimento no retorno das mulheres ao ambiente de trabalho.

MEDIDAS RELACIONADAS À MATERNIDADE E À PATERNIDADE

Dessa forma, baseada no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, a Política para promoção da equidade de gênero e sexualidade da Teixeira de Godoi também propõe um programa de licença parental flexibilizada, com medidas relacionadas à maternidade e à paternidade:

- 180 dias de licença maternidade para as mulheres;
- 20 dias de licença paternidade para os homens e 180 dias para homens pertencentes à núcleo familiar monoparental ou homoafetivo com reprodução independente;
- Flexibilidade de horários para se adaptar ao período de amamentação;
- Redução da carga horária e redução de metas no primeiro mês após o retorno da licença;
- Licença para aborto natural: em caso de aborto espontâneo ou acidental, a mulher tem direito a duas semanas de repouso remunerado em razão do problema sofrido.

Durante o período de prorrogação da licença maternidade e licença paternidade, os membros terão direito à remuneração integral. O programa também é válido para os pais adotivos, casais homoafetivos e monoparentais.

MEDIDAS DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Manual de Normas e Procedimentos Internos da Teixeira de Godoi prevê uma série de procedimentos de segurança e proteção no trabalho, incluindo atividades em campo, reconhecendo os riscos de realizar trabalho nas Terras Indígenas e em áreas de difícil acesso e comunicação. A segurança dos colaboradores do escritório é considerada uma prioridade.

A Política para promoção da equidade de Gênero e Sexualidade corrobora as orientações elencadas no Manual e complementa com a orientação de que na atenção às medidas de segurança devem ser consideradas às especificidades de gênero e sexualidade, tais como os riscos relacionados à violência de gênero e por orientação sexual e à saúde no trabalho.



DISPOSIÇÕES FINAIS

A Política de Equidade de Gênero e Sexualidade da Teixeira de Godoi será disponibilizado, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respectivas revisões ou elaboração, na página oficial do escritório em <https://www.teixeiradegodoi.com>.

Sistema de Padronização	POLÍTICA				
	Número:	Localizador:	Versão:	Folhas:	
	POL-007	NIT-03.01.07	2	24	
Título: Promoção da Equidade de Gênero e Sexualidade					

A Política de Equidade de Gênero e Sexualidade foi elaborada pelo órgão de *compliance* da Teixeira de Godoi Sociedade Individual de Advocacia ©

