

CARTILHA DE PREVENÇÃO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Você conhece as várias formas de violência contra a mulher? Sabe como a lei pode protegê-la?

O Grupo DPSP, por meio da Área de Ética e de seus canais institucionais, promove ações de conscientização, prevenção e tratamento de situações que envolvam violência, assédio ou discriminação.

Neste sentido, a empresa reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência ou discriminação contra a mulher.

Este guia reúne orientações para reconhecer situações de violência, compreender suas diferentes formas e conhecer os canais de apoio e denúncia disponíveis.

Guiados pelo nosso propósito em colocar a Saúde em primeiro lugar criamos essa cartilha para informar, prevenir e cuidar das nossas mulheres. Aqui, vamos te dar algumas dicas para te lembrar que a prevenção é muito importante e que queremos que você e as mulheres do seu círculo de convivência, sintam-se mais seguras sempre.

É importante lembrar que essas dicas são de fácil execução e, em sua maioria, envolvem algumas mudanças de atitudes que podem ser tomadas em cada situação.

Confira nossas orientações e esteja sempre protegida.

02

OBJETIVO

Estabelecer orientações e procedimentos sobre prevenção, identificação e encaminhamento de situações de violência contra a mulher, bem como divulgar canais internos e externos de apoio.

Este material também tem o objetivo de deixar claro que todos têm direito a um meio ambiente de trabalho saudável e isento de assédio, e que o assédio moral e sexual não será nem admitido, nem tolerado no âmbito da empresa, de modo que qualquer ato que fira essa diretriz será objeto de sanção disciplinar conforme a gravidade de cada caso concreto.

03

ABRANGÊNCIA

Este guia aplica-se a todos os colaboradores, gestores e terceiros que atuem nas unidades do Grupo DPSP.

04

TERMOS E DEFINIÇÕES

Para compreender melhor o tema da violência contra a mulher, é importante conhecer alguns conceitos relacionados a comportamentos e situações que podem ocorrer tanto no ambiente de trabalho quanto nas relações sociais.

Essas condutas são incompatíveis com os valores do Grupo DPSP, com a legislação brasileira e com as diretrizes do nosso Código de Ética e Conduta. Promover um ambiente de respeito, segurança e dignidade é responsabilidade de todos.

A seguir, apresentamos alguns conceitos que ajudam a reconhecer situações que podem gerar violência, constrangimento ou desigualdade no ambiente profissional e social.

TERMO	DEFINIÇÃO RESUMIDA
Assédio moral	Conduta abusiva, repetitiva ou sistemática que exponha a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, podendo afetar sua dignidade, integridade psicológica ou condições de trabalho.
Assédio sexual	Conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.
Discriminação	Tratamento desigual, exclusão ou restrição baseada em características pessoais, como sexo, gênero, raça, idade, religião ou condição social, que resulte em prejuízo ou limitação de direitos.
Machismo	Conjunto de atitudes, comportamentos ou práticas que reforçam a desigualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, naturalizando relações de poder desiguais.
Feminicídio	Homicídio de uma mulher motivado por sua condição de gênero, geralmente associado a contextos de violência doméstica, familiar ou discriminação.
Violência doméstica ou familiar	Qualquer ação ou omissão baseada no gênero que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual, psicológico ou dano moral ou patrimonial à mulher no âmbito doméstico, familiar ou em relações íntimas de afeto.
Violência psicológica	Condutas que causem dano emocional, diminuição da autoestima ou que visem controlar comportamentos, crenças ou decisões da mulher por meio de ameaças, manipulação, humilhação ou isolamento.
Violência moral	Condutas que configurem calúnia, difamação ou injúria, prejudicando a honra, reputação ou imagem da mulher.
Violência patrimonial	Retenção, destruição ou subtração de bens, documentos pessoais, recursos financeiros ou instrumentos de trabalho da mulher.

Reconhecer esses comportamentos é fundamental para prevenir situações de violência e promover relações mais respeitadas e seguras.

A violência contra a mulher pode ocorrer de diferentes formas e em diversos contextos — no ambiente de trabalho, nas relações familiares ou em interações sociais.

A legislação brasileira, especialmente a **Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)**, reconhece diferentes formas de violência que podem afetar a integridade física, psicológica, moral, sexual ou patrimonial da mulher. Conhecer essas formas de violência é essencial para identificá-las e interromper ciclos de abuso.

Sempre que uma situação de violência ou comportamento inadequado ocorrer **no ambiente de trabalho ou nas relações profissionais**, ela deve ser reportada pelos canais institucionais da Companhia, especialmente pelo **Canal de Ética, gerido pela Área de Ética do Grupo DPSP**, responsável pela análise e encaminhamento das denúncias, que garante confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações.

Nos casos em que a violência ocorra **fora do ambiente corporativo**, é importante buscar apoio junto à rede pública de proteção e às autoridades competentes, que oferecem serviços especializados de atendimento e acolhimento às vítimas.

Lembre-se de que o Grupo DPSP conta com ferramentas de suporte psicossocial, as quais podem ser utilizadas (ou recomendadas) nesses casos.

Buscar ajuda diante de uma situação de violência nem sempre é simples. Muitas mulheres enfrentam sentimentos de medo, vergonha, insegurança ou dependência emocional em relação ao agressor, o que pode dificultar a denúncia ou a procura por apoio.

Nesses momentos, contar com uma **rede de apoio** é fundamental. Familiares, amigos, colegas de trabalho e serviços especializados podem contribuir para que a mulher se sinta acolhida e segura para interromper o ciclo de violência.

Além da própria vítima, qualquer pessoa pode comunicar uma situação de violência, inclusive de forma anônima, contribuindo para que a mulher receba orientação e proteção adequadas.

A violência psicológica, por exemplo, muitas vezes não deixa marcas físicas visíveis, mas pode causar impactos profundos na saúde emocional e mental da vítima, podendo resultar em quadros de ansiedade, depressão ou estresse pós-traumático.

Por isso, é importante reconhecer que situações de violência podem começar de forma sutil e evoluir ao longo do tempo. Identificar sinais de sofrimento emocional, isolamento ou controle excessivo pode ser um passo importante para interromper esse ciclo e buscar ajuda.

Cuidar da saúde emocional e fortalecer redes de apoio são atitudes essenciais para promover segurança, bem-estar e dignidade.

07

IDENTIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE RISCO

A prevenção da violência depende da atenção e do cuidado coletivo. Ambientes seguros são construídos quando todos estão atentos a comportamentos inadequados e dispostos a apoiar quem possa estar enfrentando situações de vulnerabilidade.

Alguns sinais podem indicar situações de risco ou violência e merecem atenção no dia a dia.

Fique atento(a) a situações como:

- comportamentos agressivos, como gritos, ameaças, intimidações ou empurrões.
- comentários ofensivos, piadas de cunho sexual ou abordagens inadequadas;
- atitudes de controle, constrangimento ou exposição humilhante;
- mudanças significativas de comportamento em colegas, como isolamento, retraimento ou ansiedade;
- faltas frequentes, sinais físicos de possível agressão ou demonstrações de medo ou insegurança.

Reconhecer esses sinais não significa fazer julgamentos. O objetivo é **oferecer apoio, acolhimento e orientação**, respeitando sempre a privacidade e a dignidade das pessoas envolvidas.

7.1

NA FILIAL

Nas filiais, o atendimento ao público exige atenção constante para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e adequado para todos. Embora o cliente mereça respeito e cuidado, esse respeito deve ser sempre recíproco.

Por isso, é importante que as colaboradoras estejam atentas a comportamentos inadequados ou situações que possam gerar constrangimento, intimidação ou risco.

Como identificar situações de risco

Alguns comportamentos podem indicar situações de risco no ambiente de atendimento:

- Clientes que tratam colaboradoras ou outras mulheres de forma desrespeitosa ou agressiva;
- Elevação do tom de voz, ameaças ou atitudes intimidatórias;
- Comportamentos que envolvam agressividade verbal ou física, como empurrões, arremesso de objetos ou receitas;
- Comentários inapropriados, piadas de cunho sexual ou insistência em obter informações pessoais das colaboradoras. .Abordagem inadequada dentro da loja, na sala de aplicação ou por meio de redes sociais.

Como agir nessas situações

Diante de comportamentos inadequados ou situações de risco:

- Não discutir com clientes ou terceiros em situação de risco.
- Acione o gestor ou outro colaborador para apoiar ou dar continuidade ao atendimento; não compartilhe informações pessoais ou dados internos da equipe como quadro de funcionários, horários ou rotinas operacionais;
- interrompa o atendimento sempre que houver risco à integridade ou ao respeito da colaboradora.

Na sala de aplicação:

Na sala de aplicação, alguns cuidados adicionais ajudam a garantir segurança e

privacidade durante o atendimento:

- Antes de iniciar o procedimento, siga os protocolos de segurança definidos pela empresa;
- Informe a equipe ou o gestor sobre o início do atendimento;
- Mantenha a porta esteja fechada e devidamente sinalizada;
- Permita a entrada no ambiente apenas de pessoas autorizadas;
- Em caso de comportamento suspeito ou inadequado, interrompa o atendimento e comunique imediatamente o gestor.

7.2

NO CENTRO DE DISTRIBUIÇÃO OU MATRIZ

Nos Centros de Distribuição e nas unidades administrativas, a convivência entre equipes e a circulação em diferentes áreas exigem atenção para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e adequado para todos.

Como identificar situações de risco

Alguns comportamentos ou situações podem indicar risco ou condutas inadequadas:

- comentários ofensivos, piadas de cunho sexual ou atitudes discriminatórias;
- comportamentos agressivos, intimidação ou tratamento desrespeitoso entre colegas ou superiores.
- exposição vexatória, pressão excessiva ou exclusão deliberada em reuniões ou atividades profissionais;
- sinais de que uma colaboradora possa estar enfrentando violência fora do ambiente de trabalho, como faltas recorrentes, marcas físicas ou mudanças significativas comportamentais;
- Abordagens indesejadas em áreas comuns, como estacionamentos, elevadores ou corredores isolados.

Como agir nessas situações:

Deslocamento e circulação

Algumas atitudes ajudam a reforçar a segurança no deslocamento e na circulação dentro ou fora das unidades:

- Dê preferências a áreas iluminadas e com circulação de pessoas;
- Evite circular fora do ambiente corporativo com crachá ou itens que exponham dados pessoais;

Ambiente de trabalho

Quando houver situações de constrangimento ou comportamento inadequado:

- ofereça apoio e acolhimento à pessoa envolvida, sempre com respeito e discrição e incentive a busca pelo Canal de Denúncia do Grupo DPSP.
- Não ignore sinais de assédio, discriminação ou violência;
- Preserve a confidencialidade das informações, evitando exposição desnecessária.

Comunique a situação ao Canal de Ética;

Procedimentos gerais

- Mantenha atenção em áreas externas ou menos movimentadas
- Em caso de comportamento suspeito ou risco, comunique imediatamente o gestor ou a segurança patrimonial.
- Se houver ameaça direta à integridade física, procure apoio das autoridades competentes (Polícia Militar – 190).
- Em reuniões ou interações hierárquicas, caso haja assédio moral ou exposição vexatória, registre o ocorrido e acione os canais internos de denúncia.

A prevenção da violência também envolve atenção às relações do cotidiano e ao bem-estar das pessoas ao nosso redor.

O apoio entre colegas pode ser fundamental para que situações de violência sejam identificadas e encaminhadas de forma adequada.

Esteja atento(a) a possíveis sinais de que alguém possa estar enfrentando dificuldades ou situações de violência, como:

- mudanças significativas de comportamento;
- isolamento ou retraimento;
- sinais físicos de agressão;
- demonstrações frequentes de medo, ansiedade ou insegurança.

Nesses casos, o mais importante é agir com **respeito, empatia e responsabilidade**.

Algumas atitudes podem fazer diferença:

- respeitar o espaço e a privacidade da pessoa;
- oferecer escuta e apoio sem julgamentos;
- evitar exposição ou comentários sobre a situação;
- incentivar a busca por orientação e apoio nos canais disponíveis.

Ambientes seguros são construídos coletivamente, com respeito, solidariedade e responsabilidade de todos.

A prevenção da violência depende do respeito mútuo e da atenção às condutas no ambiente de trabalho. Sempre que uma situação de violência ou comportamento inadequado for identificada, ela deve ser comunicada pelos canais institucionais da Companhia, especialmente por meio do Canal de Ética.

08

A CULTURA DO SILÊNCIO E DO MEDO

Situações de violência, assédio ou discriminação muitas vezes deixam de ser comunicadas por medo, insegurança ou receio de consequências negativas. Esse cenário pode gerar o que se conhece como cultura do silêncio, na qual comportamentos inadequados deixam de ser reportados e, conseqüentemente, podem se repetir ou se perpetuar.

Reconhecer esses fatores é importante para fortalecer um ambiente de trabalho seguro, no qual todas as pessoas se sintam respeitadas e protegidas.

8.1

MEDO DE CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS

Quando uma pessoa vivencia ou presencia uma situação de assédio ou violência no ambiente de trabalho, pode sentir receio de que o relato gere consequências negativas, como prejuízo profissional, avaliações injustas ou perda de oportunidades.

Esse medo pode levar ao silêncio e dificultar a identificação e a correção de comportamentos inadequados.

8.2

NORMALIZAÇÃO DE COMPORTAMENTOS INADEQUADOS

Em alguns contextos, comentários ofensivos, piadas de cunho discriminatório, sexista, machista, ou outras atitudes desrespeitosas podem acabar sendo tratados como situações “normais” ou parte da rotina de trabalho.

Quando esse tipo de comportamento não é questionado ou comunicado, ele pode contribuir para um ambiente de trabalho inseguro ou desconfortável para as pessoas envolvidas.

8.3

MEDO DE NÃO SER LEVADO A SÉRIO:

Outra barreira para a comunicação de situações de assédio ou violência é o receio de que o relato seja desacreditado ou minimizado.

Quando uma experiência é desvalorizada ou tratada com indiferença, isso pode desencorajar não apenas a vítima, mas também outras pessoas que presenciem comportamentos semelhantes.

Ocorre quando a pessoa que relata uma situação de violência ou assédio enfrenta julgamentos, questionamentos excessivos ou comentários que desconsideram sua experiência.

Esse tipo de reação pode aumentar o sofrimento da vítima e dificultar a busca por apoio ou orientação.

O Grupo DPSP não compactua com a cultura do silêncio e encoraja as mulheres a denunciar qualquer tipo de violência, independentemente de ser praticada por superior hierárquico, colega de mesma hierarquia ou subordinado, bem como em qualquer outro contexto não relacionado ao ambiente de trabalho.

09

COMO ATENDER UMA MULHER QUE PASSA POR UMA DESSAS SITUAÇÕES

Quando uma mulher decide relatar uma situação de violência ou assédio, é importante que o atendimento seja realizado com respeito, escuta e responsabilidade.

Muitas vezes, a decisão de buscar ajuda envolve medo, insegurança ou receio de exposição. Por isso, o acolhimento adequado pode ser fundamental para que a situação seja tratada de forma segura e apropriada.

Algumas atitudes são essenciais nesse momento:

- manter postura profissional, respeitosa e acolhedora;
- ouvir o relato com atenção, evitando julgamentos ou interrupções;
- demonstrar respeito pela decisão da mulher de buscar ajuda;
- preservar a confidencialidade das informações compartilhadas;
- orientar sobre os canais institucionais e serviços de apoio disponíveis.

Também é importante **evitar comentários que possam minimizar ou desacreditar a situação relatada.**

Expressões como:

- “Isso não é tão grave assim.”
- “Melhor deixar isso para lá.”
- “Você tem certeza do que aconteceu?”

podem gerar constrangimento ou desencorajar a busca por ajuda.

O papel de quem recebe um pedido de ajuda não é investigar ou julgar a situação, mas **acolher a pessoa e direcioná-la aos canais apropriados para avaliação e tratamento do caso.**

Mulheres em situação de violência, bem como testemunhas podem buscar orientação e registrar denúncias por meio de serviços públicos especializados.

O principal canal de atendimento é a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, serviço gratuito do Governo Federal que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.

Esse canal oferece:

- Orientação sobre direitos das mulheres;
- Registro de encaminhamento de denúncias;
- Informações sobre serviços de atendimento e proteção disponíveis na região.

Outros serviços públicos que podem ser acionados em emergências incluem:

- Central de Atendimento Público à Mulher: 180
- Polícia Militar: 190 (Emergência)
- Disque-Denúncia: 181
- Corpo de Bombeiros: 193

Esses serviços integram a rede pública de proteção e podem orientar ou prestar apoio em diferentes situações de risco.

A área de Ética é responsável por promover e fortalecer a cultura de integridade do Grupo DPSP, garantindo que situações que envolvam condutas inadequadas, assédio ou descumprimento das normas internas sejam tratadas de forma adequada.

Entre suas atribuições estão:

- Receber e analisar relatos encaminhados pelo Canal de Denúncia
- Conduzir apurações de situações que possam representar violação ao Código de Ética e Conduta;
- Assegurar que o tratamento das denúncias ocorra com imparcialidade, confidencialidade e respeito às pessoas envolvidas;
- Deliberar as medidas corretivas ou disciplinares conforme cada caso concreto;

Não é necessário apresentar provas para registrar uma denúncia. O relato da situação já é suficiente para que o caso seja analisado. Caso haja evidências como mensagens, áudios, e-mails, imagens ou testemunhas, essas informações podem contribuir para a apuração, mas a ausência de provas não impede a apuração.

9.3

PROGRAMA PSICOSSOCIAL

Colaboradoras que estejam enfrentando dificuldades pessoais ou situações de vulnerabilidade também podem contar com apoio por meio do **Programa Psicossocial do Grupo DPSP**.

O programa oferece orientação e encaminhamento para serviços de apoio, incluindo situações como:

- Violência doméstica.
- Conflitos emocionais ou sociais.
- Orientações para acesso a serviços de saúde ou assistência social.

Encaminhamento para atendimento especializado, quando necessário. O acionamento ao Programa Psicossocial deve ser realizado por meio dos canais internos disponibilizados pelo Grupo DPSP. Após o registro da solicitação, o contato da Assistente Social ocorre em até 72 horas úteis.

Para participar do programa ou obter mais informações, utilize os canais internos ou o QR Code disponibilizado nos materiais da empresa.

CANAL DE ÉTICA
☎ 0800-600-2175



**PROGRAMA DE APOIO
PSICOSSOCIAL**

☎ (11) 99708-2229

✉ falecomamedicina@dpsp.com.br

*** Importante:** o Programa Psicossocial DPSP realiza orientação e encaminhamento para serviços especializados, quando necessário, não substituindo atendimento clínicos ou terapêuticos.

10

EXCEÇÕES

Situações não previstas neste documento deverão ser encaminhadas para avaliação da área responsável, que analisará a necessidade de orientação específica ou de atualização deste normativo.

O Grupo DPSP reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência ou assédio, incentivando a comunicação responsável e o uso dos canais institucionais sempre que necessário.

10

REFERÊNCIAS

PO-DRH-RTSO-001 – Medida Disciplinar e Desligamento por Justa Causa;

PO-DRH-RTSO-002 – Código de Conduta Ética.

