

# GUIA PARA FORNECEDORES DA REAL GRANDEZA

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

## APRESENTAÇÃO DO PROGRAMA SOCIOAMBIENTAL DA REAL GRANDEZA

A Real Grandeza é uma entidade que zela pelo desenvolvimento sustentável da comunidade na qual está inserida e, para tanto, orienta suas ações e iniciativas levando em conta princípios de responsabilidade socioambiental, tais como: zelar pela equidade de gênero e raça, respeitar a diversidade cultural e igualdade de oportunidades; combater o trabalho escravo, forçado e infantil; combater práticas discriminatórias, de assédio, corrupção, extorsão, suborno e violação de direitos.

Para tanto, busca também divulgar e incentivar a adoção dessas práticas entre seus colaboradores, parceiros, fornecedores, enfim, junto a todos os públicos com os quais a entidade se relaciona.



**Atualmente a Real Grandeza adota as seguintes Práticas de Gestão Sustentável:**

- É associada ao COEP- RJ – Rede Nacional de Mobilização Social desde 2004;
- É signatária do *Carbon Disclosure Project* – CDP desde 2006;
- Implantou o Programa de Consciência Ecológica e Social da FRG em 2007;
- Participa da Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade da ABRAPP desde 2008 e a coordena desde 2016;
- É signatária dos Princípios para o Investimento Responsável – PRI desde 2009;
- Participa do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça desde 2009, tendo conquistado o Selo do Programa nas 3ª, 4ª e 5ª edições. Hoje está concorrendo a 6ª edição do Programa;
- Implantou Manual de Análise de Títulos Privados de Renda Fixa em maio de 2012 e em novembro do mesmo ano aprovou o Manual de Critérios de Avaliação Socioambiental dos Investimentos;
- Aderiu aos Princípios de Empoderamento das Mulheres e da ONU em 2012;
- Instituiu sua Política de Sustentabilidade em janeiro de 2015;
- A Real Grandeza utiliza critérios de sustentabilidade nos processos de análise de investimentos, conforme manual específico denominado “Manual de Sustentabilidade dos Investimentos da FRG”, aprovado pelo Comitê de Investimentos da Real Grandeza (CIRG) em 26/05/2015. Além disso, ao analisar seus investimentos, a entidade busca observar os Princípios para o Investimento Responsável (*Principles for Responsible Investment* - PRI) e o *Carbon Disclosure Project* - CDP, dos quais é signatária, respectivamente, desde 2009 e 2006;
- A Real Grandeza esteve entre as 48 finalistas das 137 empresas Inscritas no Prêmio WEPS Brasil 2016 – ONU Mulheres e obteve o 3º lugar com o Troféu de Bronze na Categoria Empresas de Grande Porte.

## ÉTICA NA REAL GRANDEZA

A Real Grandeza institui o seu Código de Conduta e Ética, orientado por um conjunto de valores que sustentam padrões éticos e morais em suas relações. A FRG deseja desenvolver-se de tal forma, que a postura ética, a conduta moral, os seus valores e crenças essenciais tornem-se parte da cultura organizacional. Para a consolidação dessa cultura se faz necessário que objetivos e valores sejam compartilhados entre os integrantes do Quadro Corporativo, trazendo não apenas benefícios para a entidade, mas propiciando um clima organizacional mais saudável ao seu desenvolvimento.

### Princípios éticos da Real Grandeza

Cumprindo a sua missão de garantir benefícios previdenciários e de saúde a seus filiados e dependentes a um preço justo, com confiabilidade na sua entrega e transparência e segurança na gestão dos seus processos e recursos financeiros, a Real Grandeza pauta todas as suas ações e decisões pelos seguintes princípios éticos:

- I. Confiabilidade como gestora de recursos de terceiros (responsabilidade fiduciária);
- II. Integridade, respeito às leis, regulamentos e normas internas;
- III. Proteção ao patrimônio físico, intelectual e moral da Real Grandeza;
- IV. Confidência;
- V. Equidade;
- VI. Responsabilidade socioambiental;
- VII. Transparência;
- VIII. Relacionamentos construtivos

[Clique aqui e confira o Código de Conduta e Ética da Real Grandeza](#)

## PROGRAMA PRÓ EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA REAL GRANDEZA

Instituído na FRG em 2009, o Programa é conduzido pelo Comitê Gestor de Gênero e Raça, que é composto por integrantes de áreas estratégicas. Busca envolver toda a Entidade, assim como seus filiados e fornecedores, por meio de ações voltadas para eliminar discriminações e promover a equidade.



### Objetivos do Pró-Equidade na Real

- Alinhar a Real Grandeza com as melhores práticas de mercado do ponto de vista social.
- Atender as metas 5, 8 e 10 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda ONU 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.
- Mitigar riscos de ações trabalhistas e denúncias na comissão de ética e ouvidoria. Nas duas últimas edições do Programa de Gênero e Raça que a FRG participou não houve nenhum caso de denúncia na comissão de Ética e na Ouvidoria.
- Contribuir para a eliminação das discriminações e desigualdades de gênero e raça no ambiente de trabalho.
- Trazer reconhecimento à Entidade como Empresa Cidadã - Estratégia para Sustentabilidade.
- Imprimir Marca Social Positiva.

### Influência em Práticas de Gestão

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma ferramenta eficaz para melhores práticas de gestão, além de estar alinhado às Metas 5, 8 e 10 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda ONU 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.



## SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

Iniciativa do Governo Federal do Brasil que, por meio da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, inscrita na Constituição Federal de 1988.

Criado em 2005, o programa está na sexta edição e destina-se a empresas e instituições de médio e grande porte dos setores públicos e privados.

O objetivo é contribuir para a eliminação das discriminações e desigualdades vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho.

A adesão ao Programa é voluntária. A empresa realiza um diagnóstico e elabora um plano de ação em que explicita como serão desenvolvidas as ações em prol da equidade de gênero e étnico-racial ao longo de 18 meses. Ao executar o plano de maneira satisfatória, a empresa ganha o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A iniciativa tem o apoio da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho e da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPP/PR).



O selo Pró-Equidade de Gênero e Raça representa a busca pela eliminação de todas as formas de discriminação, evidenciando publicamente o compromisso da organização com a equidade de gênero e étnico-racial, com promoção da cidadania e a difusão de práticas exemplares no mundo do trabalho para a efetivação da equidade.

A Real Grandeza já foi contemplada com os Selos da 3ª edição (2010), 4ª edição (2013) e 5ª edição (2015), e está concorrendo ao selo da 6ª edição (2016 / 2018).

## **BENEFÍCIOS CONQUISTADOS PELO PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE GÊNERO E RAÇA**

**Acréscimo de 6 meses de Estabilidade colaboradoras que retornarem de Licença Maternidade** - Licença maternidade de 180 dias desde 2009. Com o novo benefício, além dos cinco meses garantidos pela Constituição, são mais seis meses de Estabilidade após o parto, exceto no caso demissão por justa causa, totalizando 11 meses de estabilidade - mais do que o dobro do que reza a legislação.

**Licença Paternidade de 10 dias corridos, inclusive para pais adotivos** - Possibilita o trabalhador ausentar-se do serviço, para auxiliar a mãe de seu filho. Com o novo benefício, os colaboradores passaram a contar com o dobro do benefício estabelecido por lei. Objetivo principal: Incentivar a divisão do trabalho doméstico e a corresponsabilidade social.

**Licença Remunerada para vítimas de violência doméstica** - Licença Remunerada de três dias para vítimas de violência doméstica, mediante apresentação de registro de ocorrência policial e atestado médico (se necessário), podendo ser aumentado para até 15 dias. Objetivos: Evitar constrangimentos com possíveis evidências de violência. Impulsionar o registro de ocorrência.

**Normativo de Abono Acompanhamento** - Módulo Normativo de Abono de Acompanhamento para liberação de funcionários em caso de necessidade de acompanhamento de ascendentes e descendentes em emergências médicas e reuniões escolares, com autorização normatizada e posterior compensação.

Objetivo: Dirimir a visão sexista de que cabe às mulheres a função de acompanhar ascendentes e descendentes em emergências médicas e participação em reuniões escolares.

**Linguagem não-sexista** - Com objetivo de promover a equidade através da utilização do uso de linguagem não sexista e não discriminatória foi instituída a alteração da nomenclatura dos cargos nos contracheques e no Plano de Carreiras e Remuneração, respeitando as questões de gênero. A medida alterou a nomenclatura dos seguintes cargos específicos do Plano de Carreiras e Remuneração (PCR): Administradora, Advogada, Contadora e Médica.

## RESPEITO E EQUIDADE - AS CAMPANHAS DIVULGADAS PELA REAL GRANDEZA

**Estatuto do idoso** - O Estatuto do Idoso é destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos. A Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que institui o Estatuto do Idoso, dispõe sobre o papel da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público de assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Nos seus 118 artigos, o Estatuto do Idoso assegura uma série de direitos aos maiores de 60 anos. Conheça alguns deles:

- Atendimento preferencial, imediato e individualizado junto aos órgãos públicos e privados prestadores de serviços à população.
- Fornecimento gratuito de medicamentos pelo Poder Público, especialmente os de uso contínuo, assim como próteses, órteses e outros recursos relativos ao tratamento, habilitação ou reabilitação.
- Proibição de discriminação do idoso nos planos de saúde pela cobrança de valores diferenciados em razão da idade.
- Criação de cursos especiais para idosos, com inclusão de conteúdo relativo às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos, para sua integração à vida moderna.
- Descontos de 50% em atividades culturais, de lazer e esporte.
- Proibição de discriminação do idoso em qualquer trabalho ou emprego, por meio de fixação de limite de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos específicos devido à natureza do cargo.
- Fixação da idade mais elevada como primeiro critério de desempate em concurso público.
- Estímulo à contratação de idosos por empresas privadas.
- Reajuste dos benefícios da aposentadoria na mesma data do reajuste do salário mínimo.
- Concessão de um salário mínimo mensal para os idosos acima de 65 anos que não possuam meios para prover sua subsistência, nem de tê-la provida por sua família.
- Prioridade na aquisição de imóvel para moradia própria, em programas habitacionais públicos ou subsidiados com recursos públicos.
- Gratuidade nos transportes coletivos públicos aos maiores de 65 anos, com reserva de 10% dos assentos para os idosos.

- Reserva de duas vagas no sistema de transporte coletivo interestadual para idosos com renda mensal de até dois salários mínimos, com desconto de 50%, no mínimo, no valor das passagens, para os idosos que excederem as vagas gratuitas.
- Reserva de 5% das vagas nos estacionamentos públicos e privados.

**Enfrentamento ao racismo** - o racismo é qualquer pensamento ou atitude que separam as raças humanas por considerarem algumas superiores a outras. Quando se fala de racismo, o primeiro pensamento que aparece na mente das pessoas é contra os negros, mas o racismo é um preconceito baseado na diferença de raças das pessoas.

O racismo em uma pessoa tem diversas origens, depende da história de cada um. Em alguns casos, pode ser por crescerem ouvindo que existem diferenças e superioridade de determinadas raças, em outros, alguma atitude que moldou seu pensamento.

Pode acontecer em forma de piadas, xingamentos, ou simplesmente evitar o contato físico com a pessoa. A Lei 7.716, que ficou conhecida como Caó, em homenagem ao seu autor, o deputado Carlos Alberto de Oliveira, de 5 de janeiro de 1989, determina que quem impedir o acesso de pessoas devidamente habilitadas para cargos no serviço público ou recusar a contratar trabalhadores em empresas privadas por discriminação deve ficar preso de dois a cinco anos.

É determinada também a pena de quem, de modo discriminatório, recusa o acesso a estabelecimentos comerciais, impede que crianças se matriculem em escolas e que cidadãos negros entrem em restaurantes, bares ou edifícios públicos ou utilizem transporte público. Os funcionários públicos que cometerem racismo podem perder o cargo. Trabalhadores de empresas privadas estão sujeitos a suspensão de até três meses. As pessoas que incitarem a discriminação e o preconceito também podem ser punidas, de acordo com a lei.

De 1989 para cá, outras legislações importantes na luta contra o preconceito racial foram criadas, como o Estatuto da Igualdade Racial (2010) e a Lei de Cotas (2012), que determina que o número de negros e indígenas em instituições de ensino seja proporcional ao do estado onde a universidade esta instalada. Essas são ações muito importantes de reparação.

**Combate ao sexismo** – sexismo é o conjunto de ações e ideias que privilegiam determinado gênero ou orientação. De maneira geral, o termo é usado como exclusão ou rebaixamento do gênero feminino, que pode ser praticada tanto por homens quanto por mulheres. Trata-se de uma forma de discriminação, que conduz à subalternização, à marginalização ou mesmo à exclusão de pessoas ou grupos com base no seu sexo.

**Combate ao assédio moral** – esse tipo de assédio corresponde a uma exposição de funcionários a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. São mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e sem simetrias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração.

Consequências do Assédio Moral à Saúde: Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem).

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*, São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

**Combate ao assédio sexual** - No Brasil o assédio está definido na lei número 10224, de 15 de maio de 2001: "Constranger alguém com 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."

É um tipo de coerção de caráter sexual praticada geralmente por uma pessoa em posição hierárquica superior em relação a um subordinado (mas nem sempre o assédio é empregador - empregado, o contrário também pode acontecer, normalmente em local de trabalho ou ambiente acadêmico. O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado o ganho de algum objeto/objetivo.

Exemplos clássicos são as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais, ou a ameaça de demissão caso o empregado recuse o flerte do superior. Geralmente a vítima do assédio sexual é a mulher, embora nada garanta que ele também não possa ser praticado contra homens. Do mesmo modo o agressor pode ser homem (mais comum) ou mulher.

#### **Desrespeito e preconceito com as pessoas com deficiência – Acessibilidade**



Quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. De acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCD's).

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

Em 6 de julho de 2015 foi instituída a Lei nº 13.146 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, para atender a essa parcela da população. A Lei proporciona oferta de profissionais de apoio escolar em instituições privadas, sem custo para as famílias, determina também acessibilidade para pessoas com deficiência em 10% da frota de táxis, além do auxílio-inclusão, que é um benefício de renda complementar para o trabalhador com deficiência que ingressar no mercado de trabalho.

A lei também prevê punições, como a detenção de dois a cinco anos para quem impedir ou dificultar o ingresso da pessoa com deficiência em planos privados de saúde, para negar emprego, recusar assistência médico-hospitalar ou outros direitos, em razão de alguma deficiência.

### **Principais inovações:**

#### **Educação**

- Proibição de escolas privadas cobrarem a mais de alunos com deficiência.
- Oferta de profissionais de apoio escolar.
- Obrigação de disciplinas com conteúdos sobre deficiência em cursos superiores.
- Escolas de Idiomas, informática e outros cursos livres são obrigados a oferecer material acessível.
- A mudança é uma proposta da LBI que altera o código de Defesa do Consumidor.

#### **Previdência e Assistência**

- Mudanças no critério para receber o BPC.
- Serviços e equipamentos do SUS e SUAS devem ter olhar integrador das políticas públicas.

#### **Comunicação, Cultura e Lazer**

- Garantia de acessibilidade nos serviços de telefonia.
- Pessoas com deficiência poderão escolher os locais acessíveis em casas de shows e espetáculos, que devem acomodar também grupos comunitários e familiares dessas pessoas.
- Salas de cinema terão de exibir semanalmente ao menos uma sessão acessível de Libras, legenda *closed caption* e audiodescrição.
- Hotéis deverão oferecer ao menos 10% de dormitórios acessíveis.
- Pronunciamentos oficiais, propaganda eleitoral obrigatória e debates transmitidos pelas emissoras de televisão devem ser acessíveis.

- Telecentros públicos deverão oferecer no mínimo 10% de recursos acessíveis para pessoas com deficiência visual.
- Nos lançamentos de livros, deverão ser disponibilizadas as versões acessíveis dos títulos.
- As editoras não poderão usar nenhum argumento para negar a oferta de livro acessível.

### **Trabalho**

- Criação do direito ao auxílio-inclusão, benefício de renda complementar ao trabalhador com deficiência que ingressar no mercado de trabalho.
- Trabalhador com deficiência ou seu dependente poderá sacar o FGTS para comprar cadeira de rodas, órteses, próteses e materiais especiais.

### **Habitação**

- Reserva de 3% das unidades habitacionais.
- Criação de moradias para vida independente.
- Condomínios deverão oferecer um percentual mínimo de unidades inteiramente acessíveis, a ser regulamentado por lei.

### **Direitos e Ações de Combate ao Preconceito**

- Pessoas com deficiência intelectual terão direito ao voto, ao casamento e a ter filhos.
- Harmonização com o código penal de penas relacionadas ao preconceito, discriminação e abuso contra a pessoa com deficiência.
- Proibição de planos de saúde cobrarem a mais de pacientes com deficiência.
- Garantia de acessibilidade no acesso à justiça para todos os envolvidos no processo.
- Tribunais de contas passarão a fiscalizar também a aplicação de normas de acessibilidade.
- A reforma de todas as calçadas passa a ser obrigação do Poder Público, que deverá tornar todas as rotas acessíveis.

**Combate à violência contra a mulher** - nos últimos 11 anos o governo brasileiro aprovou leis e implementou políticas públicas para combater e coibir a violência contra as mulheres. A Lei Maria da Penha, o Programa Mulher, Viver sem Violência, a aprovação da Lei do Femicídio e a ampliação do Ligue 180 são alguns desses instrumentos de proteção responsáveis por trazer mais segurança às brasileiras.

O **Disque 180** busca identificar e encaminhar adequadamente as vítimas de violência doméstica e garantir a integração e a humanização desta assistência. A criação e promoção destes serviços especializados, por parte da União, estados e municípios, estão previstas também na Lei Maria da Penha (lei nº 11.340/2006).

O Ligue 180 recebeu mais de 560 mil ligações no 1º semestre de 2017 e mais de 1.1 milhão em 2016. Em 2016, 82.725 mulheres foram atendidas nas três Casas da Mulher Brasileira, o que representa uma média de 2,2 mil por mês em cada casa.

Com a criação da **Lei do Feminicídio** (nº 13.104, de 9 de março de 2015), criou-se mais um instrumento de proteção aos direitos e à integridade das mulheres e o Brasil passou a definir como crime hediondo a morte violenta de mulheres por razões de gênero.

Na lei, a pena prevista passou a ser de 12 a 30 anos de reclusão, podendo ser aumentada em um terço até a metade, se o crime for praticado durante a gestação ou nos três meses posteriores ao parto, contra a pessoa menor de 14 anos, maior de 60 ou com deficiência; ou ainda na presença dos pais ou filhos da vítima.

A Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, mas conhecida como **Lei Maria da Penha**, é considerada um marco histórico na defesa dos direitos da mulher. A lei instituiu mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. A iniciativa tipifica a violência doméstica como uma das formas de violação dos direitos humanos, altera o Código Penal e possibilita que agressores sejam presos em flagrante, ou tenham sua prisão preventiva decretada, quando ameaçarem a integridade física da mulher.

A lei prevê, ainda, medidas inéditas de proteção para a mulher que corre risco de vida, como o afastamento do agressor do domicílio e a proibição de sua aproximação física junto à mulher agredida e aos filhos. A Lei Maria da Penha estabelece também como crimes o ataque sexual, o patrimonial, o psicológico e o moral — que costumam ser os passos anteriores ao espancamento e ao assassinato.

Segundo a Organização das Nações Unidas, a Lei é a terceira melhor e mais avançada no mundo em relação ao enfrentamento a violência doméstica e familiar contra as mulheres.

Nessa primeira década a legislação tornou-se conhecida. Pesquisas indicam que 98% da população brasileira já ouviu falar na Lei Maria da Penha e 70% consideram que a mulher sofre mais violência dentro de casa do que em espaços públicos. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), mais de 212 mil novos processos registrando casos de violência doméstica e familiar foram abertos em 2016 e mais de 280 mil medidas protetivas foram proferidas para proteger as mulheres em situação de violência.

## PRÊMIO WEP'S BRASIL 2016

A Real Grandeza foi uma das 48 finalistas, entre 137 empresas inscritas no Prêmio WEPS Brasil 2016, sendo contemplada com Troféu de Bronze, na Categoria Empresas de Grande Porte.

O Prêmio WEPs Brasil – Empresas Empoderando Mulheres tem como objetivo incentivar e reconhecer os esforços das empresas que possuem práticas, programas ações de promoção da cultura da equidade de gênero e empoderamento da mulher.



## OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Momento de ação global para as pessoas e o planeta.

O ano de 2015 apresentou uma oportunidade histórica e sem precedentes para reunir os países e a população global e decidir sobre novos caminhos, melhorando a vida das pessoas em todos os lugares.

Essas decisões determinarão o curso global de ação para acabar com a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar para todos, proteger o meio ambiente e enfrentar as mudanças climáticas.

Em 2015, os países tiveram a oportunidade de adotar a nova agenda de desenvolvimento sustentável e chegar a um acordo global sobre a mudança climática.

As ações tomadas em 2015 resultaram nos novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que se baseiam nos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

As Nações Unidas trabalharam junto aos governos, sociedade civil e outros parceiros para aproveitar o impulso gerado pelos ODM e levar à frente uma agenda de desenvolvimento pós-2015 ambiciosa.



## LINKS E CONTATOS

- [Lei Maria da Penha](#)
- [Cartilha: Lei Brasileira de Inclusão Estatuto da pessoa com deficiência Lei 13.146/15](#)
- [Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência \(Estatuto da Pessoa com Deficiência\)](#)
- [LEI CAÓ](#)
- [Estatuto da Igualdade Racial](#)
- [Lei de Cotas](#)
- [Estatuto do Idoso](#)
- Centro de Atendimento à Mulher - Ligue 180, Atendimento 24 horas
- Disque-denúncia Mulher (DD Mulher) - (21) 2253-1177, Atendimento 24 horas
- Ouvidoria da Mulher – SPM-PR - (61)3313-7367 / 7396 / 7398 / 7399  
Email: [ouvidora@spm.gov.br](mailto:ouvidora@spm.gov.br)
- Ouvidora Nacional de Igualdade Racial - (61) 2025-7003  
Email: [ouvidoria@seppir.gov.br](mailto:ouvidoria@seppir.gov.br)
- Casa da ONU - (61) 3038-9280  
Email: [onumulheres@unwomen.org](mailto:onumulheres@unwomen.org)

## **Delegacias Especializadas em Atendimento à Mulher (DEAM):**

### **Rio de Janeiro**

- Endereço: Av. Visconde do Rio Branco, 12 - **Centro**  
(21) 2332-9994 / 2334-9859 / 2332-9996 / 2224-6643
- Endereço: Av. Maria Teresa, lote 8 – 2º andar - **Campo Grande**  
(21) 2332-7644/7648/7645/7638/7649
- Endereço: Rua Tenente José Dias, 344 – **Duque de Caxias**  
(21) 2775-1549/2671-7757
- Endereço: Av. Retiro da Imprensa, 800, Bairro Piam – **Belford Roxo**  
(21) 3771-1135/3771-1894/3771-1475
- Endereço: Rua Henriqueta, 197 – Largo do Tanque – **Jacarepaguá**  
(21) 2332-2578/2332-2575/2332-2574/2332-2580/2332-2581
- Endereço: Rua General Nilton Fontoura, 540, Jardim Paraíba - **Volta Redonda**  
(24) 3337-5538/3339-2429/3337-9569/3337-538/3339/2169

### **Niterói**

- Endereço: Av. Amaral Peixoto, 577 – **Centro**  
(21) 3399-3701/ 3399-3700/ 3399-3703/ 3399-3698

### **Nova Iguaçu**

- Endereço: Rua Joaquim Sepa, 180 – **Marco II**  
(21) 3779-9555/3779-9543/3779-9168/3779-9184

### **São Gonçalo**

- Endereço: Avenida 18 do Forte, 578 – **Mutuá**  
(21) 3399-3730/ 3399-3733/3119-3515/3119-3882



Programa de Responsabilidade  
Socioambiental da Real Grandeza