



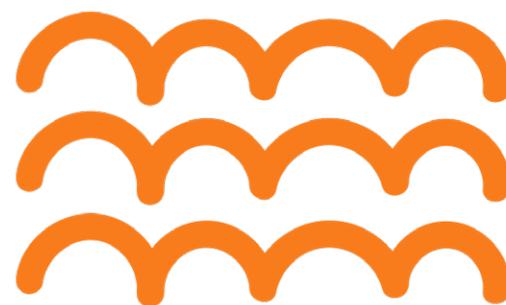
# GUIA

ANTIRRACISMO  
E ANTIMACHISMO

MUDE com Elas

# Índice

<b>01</b>   MUDE COM ELAS .....	03
<b>02</b>   MENSAGENS INSTITUCIONAIS .....	05
<b>03</b>   INTRODUÇÃO .....	09
<b>04</b>   EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO NO BRASIL .....	11
<b>05</b>   CONCEITOS FUNDAMENTAIS .....	17
<b>06</b>   DIAGNÓSTICOS E INDICADORES .....	25
<b>07</b>   ESTRATÉGIAS PARA A EQUIDADE EM PROCESSOS SELETIVOS .....	30
<b>08</b>   PRÁTICAS PARA A EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO .....	35
<b>09</b>   ENGAJAMENTO .....	39
<b>10</b>   COMPROMISSO EMPRESARIAL .....	42
<b>11</b>   INCIDÊNCIA POLÍTICA E ADVOCACY .....	46
<b>12</b>   PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS E COALIZÕES .....	48
<b>13</b>   COMUNICAÇÃO PARA A EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO .....	51
<b>14</b>   GLOSSÁRIO ANTIRRACISTA E ANTIMACHISTA .....	53
<b>15</b>   REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59



# 01 | MUDE com Elas



## MUDE com Elas

O Projeto MUDE com Elas é uma iniciativa de articulação multiatores voltada à superação das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, com especial atenção às jovens mulheres negras. Sua estrutura baseia-se em duas frentes de atuação principais: incidência política e inserção profissional. O objetivo central é ampliar o acesso e a permanência das jovens negras no mercado de trabalho, por meio de ações de formação, produção de conhecimento, advocacy e mobilização de uma ampla Rede Multiatores, composta por organizações da sociedade civil, empresas, gestores públicos e as próprias juventudes.

A experiência da primeira fase do MUDE com Elas (2020-2023) revela que ações de mobilização social e incidência política são essenciais para promover mudanças estruturais, sustentáveis e duradouras no enfrentamento das discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho. A partir dessas ações, o projeto pôde ampliar e aprofundar a discussão sobre o tema, elaborar propostas de políticas públicas e incidir diretamente sobre decisões públicas com potencial de ampliar as oportunidades e melhorar as condições de vida das juventudes. **Inspirada na perspectiva freiriana de "esperançar", a Rede Multiatores MUDE com Elas se configura como um dos principais legados da iniciativa, possibilitando o fortalecimento do diálogo entre diferentes setores sociais e a promoção de uma mudança concreta e sustentável na realidade do trabalho no Brasil.**



# 02 | Mensagens Institucionais



## CEERT

O lançamento deste guia reflete nosso compromisso contínuo com a promoção da equidade racial e de gênero no Brasil, especialmente no que diz respeito à inclusão das jovens mulheres negras no mercado de trabalho. Em uma sociedade marcada por profundas desigualdades, é imperativo que a sociedade civil, as instituições públicas e as organizações empregadoras trabalhem juntas para enfrentar o racismo e o sexismo estruturais que não apenas limitam o acesso destas jovens ao trabalho digno, mas também comprometem sua permanência e ascensão nas organizações, sobretudo em posições de liderança.

O CEERT, ao longo de seus mais de trinta anos de atuação, tem se dedicado a promover práticas e políticas antirracistas e antissexistas nas organizações, a partir de perspectiva interseccional, e este guia representa mais um passo neste percurso. Trata-se de uma ferramenta para que as organizações empregadoras e outras instituições empregadoras avancem em suas metas de diversidade, equidade e inclusão [DE&I], assegurando que o direito ao trabalho digno seja acessível a todas as pessoas.

Nosso objetivo é que este guia sirva como um recurso essencial para lideranças comprometidas com a transformação de suas organizações, ampliando a presença de jovens negras em todos os cargos e promovendo uma cultura organizacional com fundamento na equidade.

**Daniel Teixeira**

**[diretor-executivo do CEERT]**



# AÇÃO EDUCATIVA

Ao longo de sua trajetória de 30 anos, a Ação Educativa construiu uma vasta história na defesa de direitos educacionais, culturais e juvenis, com a finalidade de promover a democracia, a justiça social e a sustentabilidade socioeconômica. Atua prioritariamente de forma coletiva, cooperando com redes, projetos e entidades na construção de uma sociedade sem racismo, sexismo ou qualquer outro tipo de discriminação.

A Ação Educativa une-se à Rede Multiatores Mude com Elas para discutir ações e estratégias para combater as desigualdades enfrentadas pelas jovens negras ao ingressar e se manter no mercado de trabalho, lutando por postos de trabalho dignos e ambientes seguros, livres de violências.

Neste cenário, o Guia Antirracista elaborado pelo CEERT é instrumento fundamental para superar as desigualdades cotidianas que as jovens negras enfrentam. Ele possibilita uma reflexão coletiva e a elaboração de estratégias para que o setor empresarial assuma compromissos tão importantes quanto urgentes. Além disso, proporciona uma análise do presente, com um foco na construção de um futuro justo, equitativo e próspero para as jovens negras.

## Equipe Projeto Mude com Elas

**Fernanda Nascimento**  
Coordenadora Técnica

**Andreia Alves**  
Articuladora Política

**Allexia Antuona**  
Auxiliar Administrativa

**Gabriel Di Pierro**  
Coordenador da Área de Juventude



# TERRE DES HOMMES ALEMANHA

A atuação do programa Cone Sul de Terre des Hommes Alemanha, organização de cooperação internacional de defesa dos direitos da infância e da juventude, é orientada por uma análise estrutural da sociedade racista, machista e adultocentrista e inspirada nas ações transformadoras desenvolvidas por organizações parceiras com a participação e protagonismo de crianças, adolescentes e jovens em territórios periféricos de grandes cidades da Região (Argentina, Brasil e Chile).

O projeto MUDE com Elas, implementado pela Ação Educativa e o CEERT com apoio de Terre des Hommes e o Ministério para Cooperação e Desenvolvimento Alemão (BMZ), é uma ação transformadora de referência no programa Cone Sul e contribui para a consecução do objetivo estratégico de TDH focado na promoção da justiça de gênero para viver em um mundo livre de violências e discriminação baseada em gênero. Para o programa Cone Sul, não há justiça de gênero sem justiça racial-étnica.

Em uma sociedade estruturada a partir do racismo institucional, este Guia antirracista e antimachista, elaborado pelo CEERT, no âmbito da parceria multilaterais MUDE com Elas, é uma ferramenta fundamental na orientação das organizações sociais, do setor público e, em especial, do setor privado, nas suas iniciativas de promoção da equidade de gênero e raça focadas na inserção e desenvolvimento profissional das jovens negras.

**Célia Alldridge**

**[Coordenadora do Programa Cone Sul da Terre des Hommes Alemanha]**





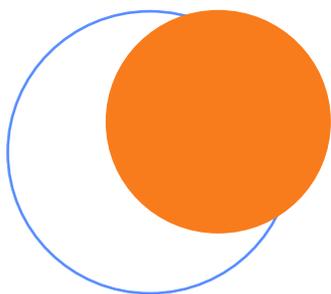
# 03 | Introdução

# Introdução

Em um país marcado por grandes desigualdades, o setor empresarial exerce um papel crucial na promoção da equidade racial e de gênero, assumindo a responsabilidade de implementar mudanças significativas e estruturais. Este guia, fruto da parceria entre CEERT, Ação Educativa e Terre des Hommes, foi criado com o objetivo de oferecer ferramentas práticas às organizações empregadoras para que possam enfrentar o racismo e o machismo no ambiente corporativo de maneira efetiva.

Construído com cuidado e atenção às necessidades do setor, o guia visa apoiar as organizações empregadoras em ações concretas que promovam o direito ao trabalho digno e a inclusão de jovens negras em ambientes organizacionais. Ao longo das próximas páginas, você encontrará reflexões e recomendações sobre como fomentar ambientes de trabalho mais justos e saudáveis, promovendo a equidade racial e de gênero e fortalecendo a presença de jovens negras em todos os níveis hierárquicos.

**Esperamos que este guia  
seja uma ferramenta  
essencial para lideranças  
comprometidas com a  
transformação,  
possibilitando avanços  
concretos nas ações e  
políticas de equidade  
racial e de gênero e  
garantindo uma cultura  
organizacional inclusiva e  
respeitosa para todas as  
pessoas.**



04 |

# Equidade Racial e de Gênero no Brasil



# Equidade Racial e de Gênero no Brasil

Como já foi dito, vivemos em um país profundamente desigual, cujas relações sociais e econômicas foram construídas a partir de assimetrias históricas entre grupos raciais e de gênero. Pessoas brancas, especialmente homens, têm se beneficiado de um sistema que, ao mesmo tempo em que os privilegia, exclui direitos e oportunidades de pessoas negras e mulheres, em especial jovens negras.

A luta por equidade racial e de gênero consiste em criar condições e oportunidades iguais para todas as pessoas, levando em conta as desigualdades estruturais que afetam de maneira mais intensa, especialmente, as jovens negras.

Promover equidade significa adotar ações concretas para alcançar uma verdadeira igualdade, corrigindo as distorções históricas que limitam o acesso e o desenvolvimento de pessoas negras e mulheres em todas as esferas.

## Equidade diz respeito às ações para se alcançar uma real igualdade:



A equidade adapta a regra para um determinado caso específico a fim de deixá-la mais justa, ou seja, tratar desigualmente os desiguais para diminuir os efeitos da desigualdade.

# Dados

**Dados são fundamentais para a compreensão do cenário em que vivemos,** considerando os desafios e avanços nas políticas de ações afirmativas, que nos ajudam a corrigir desvios e injustiças históricas por meio de um conjunto de procedimentos intencionais para **caminharmos rumo à equidade racial e de gênero.**

## | Equidade racial

- Pessoas negras ganham **43,1%** a menos do que pessoas brancas no país [IBGE, 2023].
- Apenas **10,2%** dos cargos de alta liderança são ocupados por homens negros [CEERT e Pacto Global, 2024].
- Mantendo-se as tendências atuais de redução das desigualdades salariais no Brasil, **a equiparação entre pessoas negras e brancas só será alcançada em 2089** [Oxfam, 2017].
- Enquanto pessoas brancas representam **43,2%** da população ocupada, pessoas negras constituem **54,9%** da força de trabalho, mas representam **71,6%** dos desocupados no Brasil [IBGE, 2021].
- **22,3%** dos jovens estão na condição de emprego sem carteira assinada, em comparação com **13,3%** da população geral. **Entre os jovens homens negros, a proporção é de 28,3%**, enquanto entre as mulheres brancas é de **17,2%** [PNAD Contínua, IBGE, 2023].
- No Brasil, houve uma **redução geral de 31,9% no número de desalentados em 2023**, em comparação a 2021. No entanto, as desigualdades persistem: **jovens negras são 3,1 vezes mais propensas ao desalento do que jovens brancas**, enquanto jovens negros apresentam uma proporção **3,2 vezes maior do que jovens brancos** [PNAD Contínua, IBGE, 2023].



## Equidade de gênero

- As mulheres ganham, em média, **20,5%** menos que os homens no Brasil [IBGE, 2023; IPEA, 2023].
- No Brasil, as mulheres ocupam **37%** dos cargos de liderança sênior das organizações empregadoras [20ª edição do estudo Women in Business: Pathways to Parity, 2024].
- Apenas **18,6%** dos conselhos de administração das organizações empregadoras no Brasil são compostos por mulheres, **com 1,8% ocupados por mulheres negras** [Ethos, 2024].
- As mulheres dedicam, em média, **54,4 horas** semanais ao trabalho remunerado e ao trabalho doméstico, enquanto os homens dedicam **52,1 horas** [IBGE, 2023].
- Estima-se que levará cerca de **131 anos** para que a paridade de gênero seja alcançada em escala global [Relatório Global de Desigualdade de Gênero, Fórum Econômico Mundial, 2023].

# Equidade racial e de gênero: mulheres negras

- Apenas **2,6%** das mulheres negras **estão em cargos de liderança** no Brasil [IMF, Mulheres Negras Decidem, 2024]
- **As mulheres negras têm uma taxa de desocupação de 16,7%**, enquanto a taxa para homens brancos é de **8,2%** [IBGE, 2023].
- Mulheres negras com ensino superior ganham, em média, **159% menos que homens brancos no Brasil** [Insper, 2020].
- **46,5% das mulheres negras estão em empregos informais**, o que as coloca em uma posição mais vulnerável em termos de segurança no trabalho [IPEA, 2023].
- **No Conselho Administrativo, as mulheres negras representam apenas 3,9%**, e na presidência das organizações empregadoras, esse número cai para 3,1% [CEERT e Pacto Global, 2024].
- A taxa de participação das mulheres negras no mercado de trabalho foi de **53,3%** em 2022 [IBGE, 2023].
- Apesar de serem a maior parcela da população brasileira, 28% segundo o IBGE, **as mulheres negras ocupam menos de 1% dos assentos parlamentares em níveis estadual e federal** [IMF, Mulheres Negras Decidem, 2024].

• **A taxa de desocupação de jovens mulheres negras é de 18,3%**, ou seja, três vezes a taxa de homens brancos (5,1%) [PNAD Contínua, IBGE, 2023].

• **37,7% das mulheres negras em idade ativa dedicam-se a atividades de cuidado**, em comparação com 22,8% dos homens brancos [PNAD Contínua, IBGE, 2023].



· Enquanto 32,0% das jovens brancas se mantêm frequentando a escola/universidade, **nas jovens negras essa proporção é de 23,0%** [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]

· Enquanto **45,7% das jovens negras que estão fora da força de trabalho não frequentam escola ou universidade**, nas jovens brancas essa proporção é de 23,2% - praticamente a metade [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]

· Enquanto **as jovens negras ocupadas auferem uma renda média mensal habitual, considerando todos os trabalhos da pessoa, de R\$ 1.846**, jovens negras e jovens negros recebem 69,5% e 119,9% a mais, respectivamente, com valores absolutos de R\$ 3.129 e R\$ 4.060 [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]

· **57,9% das jovens negras empregadas estão em condições de trabalho precárias**, enquanto para jovens brancas esse índice é de 35,8% [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]

· **62,4% dos domicílios improvisados (tendas, barracas e estruturas sem acesso a serviços básicos) estão localizados em áreas de alta concentração de jovens negras**. Em contraste, apenas 3,7% desses domicílios estão em áreas predominantemente ocupadas por jovens brancas [[Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]

**Dentre todas as jovens negras com idade de 14 a 29 anos, 18,6% estão fora do mercado de trabalho, do sistema educacional e sem estarem ativamente buscando emprego.** Ou seja, sem oportunidade de trabalho e sem oportunidade de estudo. A proporção percebida nas jovens negras é expressiva e descola completamente dos três outros grupos em análise, homens negros, mulheres brancas e homens brancos, com proporções de 8,0%, 7,9% e 5,1%, respectivamente. [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 e PNAD Contínua (IBGE) de 2023]



# 05 | Conceitos Fundamentais



# Conceitos Fundamentais

Ao pensar e desenvolver programas e projetos voltados para diversidade, inclusão e, especificamente, equidade racial e de gênero, **é fundamental atentar para os conceitos centrais que embasam essas práticas e debates.**

**As organizações empregadoras e suas altas lideranças têm a responsabilidade de, além de compreender amplamente, disseminar tais conceitos, garantindo que todas as pessoas, sobretudo as lideranças diretas de jovens negras, tenham nítida consciência acerca do terreno sobre o qual serão alicerçadas as ações voltadas para a equidade racial e de gênero.**

Essa compreensão é essencial para que as políticas e práticas de equidade sejam efetivas, **criando uma base sólida para a transformação organizacional e o avanço da justiça social no ambiente de trabalho.**

## Racismo e Sexismo

O **racismo** é um sistema de opressão baseado em uma ideologia que hierarquiza grupos humanos com base em características fenotípicas, atribuindo superioridade ao padrão branco e inferioridade ao negro. Essas práticas, muitas vezes não explícitas, mas estruturais, afetam profundamente o mercado de trabalho, resultando na exclusão e subvalorização de mulheres negras.

O **sexismo**, por sua vez, refere-se à discriminação com base no gênero, que privilegia os homens em detrimento das mulheres. No ambiente corporativo, isso perpetua a exclusão das mulheres dos cargos de liderança e reforça estereótipos sobre sua capacidade de liderar, por exemplo.

**Quando combinados, racismo e sexismo têm impactos diretos na contratação e retenção de mulheres negras. Elas são frequentemente subvalorizadas nas etapas de seleção, têm menor remuneração, menos oportunidades de ascensão e enfrentam barreiras adicionais para se manterem em cargos de maior visibilidade e remuneração.**

Os conceitos de racismo e sexismo ajudam a compreender as desigualdades estruturais no mercado de trabalho. Para as jovens negras, essas opressões se traduzem em discriminação, assédio e microagressões que impactam sua permanência e crescimento profissional. Essas violências reforçam barreiras econômicas e sociais, tornando essencial que as organizações adotem medidas para garantir ambientes seguros e políticas eficazes de denúncia e acolhimento.

## Interseccionalidade

A interseccionalidade, conceito cunhado por Kimberlé Crenshaw,<sup>1</sup> **destaca como diferentes formas de discriminação, como racismo e sexismo, se combinam para criar experiências únicas de opressão para as jovens negras.** No mercado de trabalho, esse cruzamento, ou melhor, intersecção, resulta em barreiras específicas, afetando sua contratação, permanência e ascensão.

Patricia Hill Collins<sup>2</sup> amplia esse conceito ao introduzir a matriz de dominação, **mostrando como raça, gênero, classe e sexualidade se interligam para reforçar as desigualdades.** Para as mulheres negras, essa combinação de opressões torna o ambiente de trabalho ainda mais desafiador e, muitas vezes, hostil, criando obstáculos que vão além do racismo ou sexismo isolados.

No Brasil, Lélia Gonzalez<sup>3</sup> demonstrou como o racismo e o sexismo afetam de maneira específica as mulheres negras. **Ela usou o termo amefricanidade para explicar que as mulheres negras e indígenas enfrentam, ao mesmo tempo, discriminação de raça e gênero.** No mercado de trabalho, isso significa que as mulheres negras estão muitas vezes em posições subalternas e têm menos acesso a oportunidades de crescimento e permanência.

**Para as organizações empregadoras, compreender e aplicar o conceito de interseccionalidade é essencial para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo. Políticas de DE&I que não consideram as múltiplas formas de discriminação acabam sendo insuficientes. Ao atentar para as complexidades enfrentadas pelas mulheres negras, as organizações podem desenvolver estratégias mais eficazes para promover equidade e justiça dentro de suas práticas.**

---

[1] Kimberlé W. Crenshaw é uma acadêmica e escritora pioneira em direitos civis, teoria crítica da raça, teoria jurídica feminista negra e raça, racismo e a lei. Além de sua posição na Columbia Law School, ela é uma Distinguished Professor of Law na University of California, Los Angeles. [<https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw> acesso em novembro de 2024]

[2] Patricia Hill Collins é uma socióloga renomada, pioneira na teoria da interseccionalidade e crítica das opressões simultâneas de raça, gênero e classe, especialmente em relação à experiência de mulheres negras. Sua obra desafia estruturas de poder e enfatiza a importância do conhecimento situado, ampliando o entendimento sobre desigualdades e justiça social. [<https://blogdaboitempo.com.br/2022/03/10/quem-e-patricia-hill-collins/>] acesso em novembro de 2024.

[3] Lélia Gonzalez foi uma intelectual e ativista negra brasileira que se destacou por sua crítica ao racismo e sexismo e pelo conceito de "pretuguês" para enfatizar a influência africana na língua portuguesa. Foi professora da PUC-Rio, cofundadora do Instituto de Pesquisas das Culturas Negras e ativa no Movimento Negro Unificado, desafiando o mito da democracia racial no Brasil. [<https://ea.ffich.usp.br/autor/lelia-gonzalez> acesso em novembro de 2024]



## Etarismo

**A perspectiva etária na análise da juventude, com foco específico nas jovens negras, é fundamental para compreender as múltiplas barreiras que afetam suas trajetórias de forma interseccional.**

O etarismo, que se manifesta por meio de discriminações baseadas na idade, soma-se ao racismo e ao sexismo, criando uma combinação de opressões que limita o acesso dessas jovens a oportunidades educacionais, de trabalho e participação social. Muitas vezes, as jovens negras são vistas como "imaturas" ou "inexperientes" e enfrentam estigmas que desqualificam suas capacidades, especialmente em espaços de poder e decisão. **Reconhecer o impacto dessa intersecção é crucial para o desenvolvimento de ações de promoção da equidade de gênero e raça, assegurando que as jovens negras tenham acesso a oportunidades justas e respeitem seu potencial de liderança e inovação.**

Além da interseccionalidade entre raça e gênero, é fundamental considerar como a identidade de gênero impacta o acesso e a permanência no mercado de trabalho. **Mulheres trans e travestis, especialmente as negras, enfrentam uma intersecção entre racismo, transfobia e misoginia, o que as coloca em uma posição de extrema vulnerabilidade.** A expulsão da escola e do mercado formal de trabalho faz com que muitas sejam empurradas para a informalidade e a marginalização. Mesmo quando acessam oportunidades, enfrentam discriminação em processos seletivos, dificuldade na retificação de documentos e ambientes de trabalho hostis, onde são alvo de microagressões e violência simbólica. Para promover um ambiente verdadeiramente equitativo, as organizações precisam incluir a população trans e travesti em suas políticas de diversidade, garantindo contratações inclusivas, segurança psicológica e respeito à identidade de gênero em todos os níveis hierárquicos.



## Microagressões no ambiente de trabalho

O termo **microagressão** foi cunhado por Chester Pierce,<sup>4</sup> nos anos 1970, para descrever pequenas atitudes, comentários, “piadas” ou “brincadeiras”, geralmente não explícitas, que carregam um teor ofensivo ou excludente. Essas atitudes são direcionadas a grupos minorizados e reforçam estereótipos negativos de maneira indireta, afetando o bem-estar psicológico das vítimas.

No ambiente corporativo, as microagressões afetam diretamente a **experiência das mulheres negras**. Um exemplo recorrente é o questionamento sobre o cabelo. Comentários como “**posso tocar no seu cabelo?**” ou “**seu cabelo é tão diferente**” parecem inofensivos para quem os diz, mas transmitem a ideia de que o cabelo das mulheres negras não se encaixa nos padrões “aceitáveis” ou “profissionais” do ambiente de trabalho.

Além disso, existem microagressões que envolvem suposições sobre a competência. **Questionar se uma mulher negra “realmente entende” determinado assunto ou atribuir suas conquistas à política de cotas são maneiras de desacreditá-la e minimizar seu mérito.**

Essas ações criam um **ambiente de trabalho desgastante, hostil e violento**, tornando mais difícil a retenção e o crescimento dessas profissionais nas organizações. As organizações empregadoras que buscam construir ambientes inclusivos **precisam estar atentas a essas dinâmicas violentas e garantir que as microagressões sejam identificadas, prevenidas e corrigidas.**

---

4| Chester Pierce foi um psiquiatra e educador afro-americano que cunhou o termo “microagressão” para descrever comentários e atitudes sutis que perpetuam o racismo cotidiano. Ele contribuiu significativamente para a psicologia do racismo, com foco nos impactos psicológicos das discriminações e na promoção da saúde mental em comunidades negras. Sua carreira incluiu pesquisas sobre o bem-estar psicológico de minorias e o combate a sistemas opressivos. [<https://www.psychiatry.org/getmedia/16df4c98-4a59-48e2-97c0-7039487e0e03/chester-pierce-bio.pdf> acesso em novembro de 2024].



As **microagressões raciais** são formas não explícitas, mas recorrentes, de discriminação enfrentadas por pessoas trabalhadoras negras:

● **Questionamentos sobre competência:**

Pessoas negras no ambiente de trabalho frequentemente têm suas habilidades e qualificações postas em dúvida, muitas vezes de forma implícita.

● **Suposições de inferioridade:**

Ideias e contribuições de profissionais negros e negras são frequentemente ignoradas ou subestimadas em reuniões, o que afeta o senso de pertencimento e oportunidades de liderança dessas pessoas.

● **Isolamento social:**

Profissionais negros e negras muitas vezes se sentem excluídos/as de interações informais no trabalho, como almoços ou eventos, o que impacta sua integração e desenvolvimento.

# Assédio sexual no ambiente de trabalho: identificar e prevenir

O assédio sexual no ambiente de trabalho é uma violência que compromete a dignidade, a saúde mental e a segurança das pessoas, impactando especialmente as mulheres. **Para jovens negras, esses impactos são agravados pelas interseccionalidades de gênero e raça. Trata-se do grupo para o qual são mais desafiadores tanto o ingresso quanto a manutenção no emprego. O assédio pode se manifestar de diversas formas, incluindo comentários e piadas de teor sexual, olhares invasivos, toques indesejados ou promessas de progressão na carreira em troca de favores sexuais. Para jovens negras, esses comportamentos muitas vezes vêm acompanhados de comentários racistas, que reforçam estereótipos e hipersexualizam seus corpos.**

→ **47,12%** das mulheres entrevistadas em pesquisa afirmaram ter sido vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho. **Dentre essas, a maioria são mulheres negras (52%).** [Pesquisa da Think Eva, 2020]

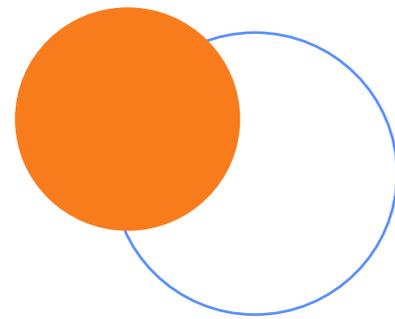
→ **47%** das brasileiras indicam ter sofrido assédio sexual, **com maiores níveis de vitimização entre mulheres negras (49,1%) em comparação às mulheres brancas (42,2%).** [Pesquisa do Instituto Patrícia Galvão, 2021]

**No ambiente de trabalho, jovens negras estão mais expostas a situações de assédio moral e sexual, discriminação racial e de gênero, além de microagressões que impactam sua permanência e desenvolvimento profissional.** A ausência de canais de denúncia eficazes e a naturalização dessas violências fazem com que muitas dessas violações não sejam reportadas ou resolvidas. Para que as empresas criem um ambiente seguro e equitativo, é essencial garantir canais de denúncia acessíveis e confiáveis, que protejam as denunciantes de retaliações e assegurem encaminhamentos eficazes.

Para enfrentar essa questão, é essencial que as organizações empregadoras implementem **políticas institucionais que definam o assédio sexual e suas consequências**, disponibilizando canais seguros e anônimos para denúncias, além de promover treinamentos obrigatórios sobre prevenção e reconhecimento do assédio, considerando as dinâmicas de raça e gênero. **Oferecer acolhimento psicológico para as vítimas e criar redes de apoio internas ou externas são passos fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho mais seguro.**

Adicionalmente, é importante fomentar a presença de mulheres negras em cargos de liderança, o que fortalece sua visibilidade e participação em decisões organizacionais, contribuindo para a criação de uma cultura de respeito e pertencimento.

# Legislação



## Assédio Sexual

Artigo 216-A, CPB

*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.*

**Pena:** Detenção de 1 a 2 anos.

## Importunação sexual

Lei nº 13.718/2018

*A Lei de Importunação Sexual tipificou o crime no Código Penal. Segundo essa lei, a importunação sexual é definida como a prática de ato libidinoso contra alguém, sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros. Um exemplo comum é o assédio em transportes públicos, como toques inapropriados ou qualquer outro comportamento de conotação sexual que não tenha o consentimento da vítima.*

**Pena:** Reclusão de 1 a 5 anos.

## Lei de Combate ao Racismo e LGBTfobia

Lei nº 7.716/1989

*Também conhecida como Lei de Combate ao Racismo, define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional no Brasil. A lei criminaliza diversas condutas, como recusar ou impedir o acesso a empregos, negar atendimento em estabelecimentos comerciais ou impedir o acesso a instituições de ensino por motivos raciais ou discriminatórios.*

*A lei que combate a LGBTfobia no Brasil é o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), que equiparou a LGBTfobia ao crime de racismo em 2019. Segundo essa decisão, atos de discriminação e preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+ são considerados crimes, com base na Lei nº 7.716/1989, que trata do racismo.*

**Pena:** As penas variam de 1 a 5 anos de reclusão, dependendo da gravidade da infração.

## Lei Maria da Penha

Lei nº 11.340/2006

*A Lei Maria da Penha é uma das principais legislações brasileiras de combate à violência contra a mulher. Sancionada em 7 de agosto de 2006, a lei recebeu esse nome em homenagem a Maria da Penha Maia Fernandes, uma mulher que sofreu duas tentativas de feminicídio pelo marido e tornou-se símbolo da luta contra a violência doméstica no Brasil.*

*A Lei Maria da Penha ampliou a definição de violência contra a mulher, indo além da violência física para incluir a violência psicológica, sexual, patrimonial e moral. A legislação também trouxe importantes avanços, como a criação de medidas protetivas de urgência, que garantem a proteção imediata da mulher em situação de violência, além de permitir o afastamento do agressor do lar e a proibição de qualquer contato com a vítima. Além disso, a lei impulsionou a criação de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs), serviços de acolhimento, abrigos e centros de referência para apoio psicológico e social.*

**Pena:** A pena prevista na Lei Maria da Penha depende do tipo de violência cometida contra a mulher.

# 06 | Diagnósticos e Indicadores



# Diagnóstico e Indicadores

Para que as políticas de equidade racial e de gênero sejam eficazes, **é fundamental que as organizações empregadoras conheçam sua demografia interna e como os processos de inserção, ascensão e desenvolvimento de pessoas negras e mulheres, com foco especial em jovens negras, se dão.** É igualmente importante entender os processos e ferramentas usados pelas áreas estratégicas, tanto para o público interno quanto para *stakeholders* externos. **Sem essas informações, o programa voltado à DE&I não será completo e pode apresentar falhas na condução.**



## Censo da Diversidade

**O Censo da Diversidade é uma ferramenta de avaliação quantitativa que revela a demografia interna das organizações empregadoras.** Ele permite identificar o número total de pessoas negras e brancas, além de sua distribuição por nível hierárquico. O censo pode também coletar informações sobre gênero, idade, estado civil, religião, promoções, encareiramento, escolaridade, e incluir a identificação de outros grupos minorizados, como pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, pessoas refugiadas e egressas do sistema prisional, entre outros.

**Além disso, a produção de indicadores raciais entregue pelos Censos da Diversidade, irão subsidiar a construção de Planos Estratégicos de Equidade Racial, definição de metas e monitoramento das ações implementadas.**

Esse instrumento é uma peça essencial para entender as discrepâncias e potências internas, auxiliando na criação de um retrato fiel da pluralidade demográfica dentro da organização. O Censo da Diversidade deve ser anônimo, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e realizado de forma a garantir a segurança das informações das pessoas colaboradoras. A prática indica que um período de 45 dias para a coleta de dados é suficiente, abrangendo também pessoas em férias.



## Diagnósticos Qualitativos

Além do censo quantitativo, **é igualmente importante realizar diagnósticos qualitativos que investiguem os processos internos de recrutamento, seleção, encarecimento e benefícios.** Muitas vezes, essa revisão revela barreiras ocultas, como uma comunicação interna que atinge majoritariamente grupos já privilegiados, deixando de fora profissionais negros e, em especial, jovens negras.

Esses diagnósticos também avaliam a linguagem e os estilos de comunicação da organização empregadora, o uso de benefícios, a existência de *gaps* salariais, e utilizam ferramentas como grupos focais, em que pessoas de grupos minorizados já inseridos podem oferecer *feedback*. A partir desses dados, a organização empregadora identifica o que impede uma inclusão efetiva.

Como disse Vernã Myers:<sup>5</sup> **“diversidade é chamar para a festa, inclusão é tirar para dançar”.** Com os diagnósticos qualitativos, a organização empregadora será capaz de conhecer suas zonas mortas e suas fortalezas, possibilitando uma inclusão mais completa e eficaz.



[5] Vernã Myers é uma estrategista de inclusão, inovadora cultural e comentarista social. Ela é reconhecida mundialmente como uma pioneira em DE&I e por suas palestras de alta energia, seus insights cativantes e sua capacidade de ajudar as pessoas a superar diferenças e se conectar de forma mais significativa. [<https://www.linkedin.com/in/vernamyers/> acesso em novembro de 2024].



## Metas e Monitoramento

Com base na análise dos diagnósticos, as organizações empregadoras podem estabelecer metas qualitativas e quantitativas para orientar seu plano de ação. Essas metas podem ser tanto numéricas quanto processuais e devem considerar de forma prioritária as barreiras enfrentadas por jovens negras no acesso, permanência e crescimento profissional.

### Exemplos de metas numéricas:

- Aumento do número de pessoas negras e, em especial, jovens negras em cargos de liderança.
- Contratação de um percentual específico de jovens negras em áreas sub-representadas.
- Ampliação do acesso de jovens negras a programas de estágio, trainee e formação profissional, garantindo suporte para seu desenvolvimento na organização.

As metas numéricas estão associadas a políticas afirmativas e à busca por proporcionalidade entre a composição interna e a demografia externa. Elas devem ser monitoradas regularmente para identificar avanços ou retrocessos.

### Exemplos de metas processuais:

- Alteração das imagens do site corporativo, para que reflitam a diversidade racial e de gênero, com representatividade de jovens negras.
- Ajuste salarial para mulheres negras, incluindo jovens negras, que recebem abaixo da média dos homens na mesma função.
- Criação de programas estruturados de mentoria e desenvolvimento de carreira voltados para jovens negras, garantindo acesso a redes de apoio e oportunidades de crescimento profissional.

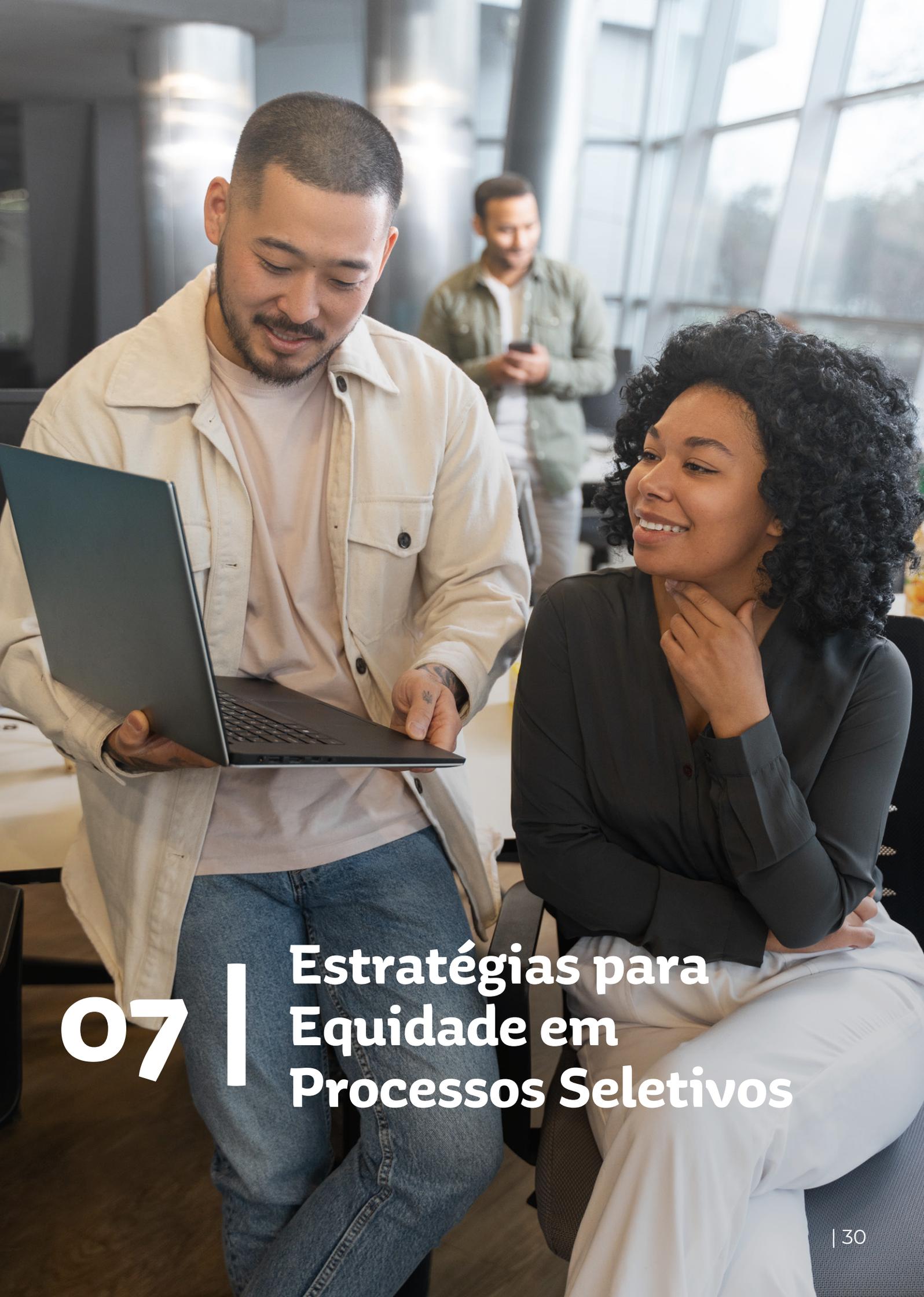
As metas processuais se baseiam nos diagnósticos qualitativos e são essenciais para garantir mudanças reais nos processos internos da organização.



É fundamental que a inserção de jovens negras nas organizações empregadoras não se limite a cargos operacionais, de estágio ou de aprendiz, mas que também abranja posições de liderança e funções com melhores salários, assim como ocorre frequentemente com trainees brancos/as. A restrição das oportunidades para jovens negras a cargos de entrada reflete as desigualdades raciais e de gênero presentes no mercado de trabalho, perpetuando o ciclo de exclusão.

Além disso, a comparação setorial com outras organizações empregadoras do mesmo segmento desempenha um papel crucial na identificação de desigualdades e na definição de metas mais ambiciosas de inclusão. **Comparar indicadores de diversidade e proporcionalidade racial permite que as organizações reconheçam suas lacunas e adotem medidas mais eficazes.**



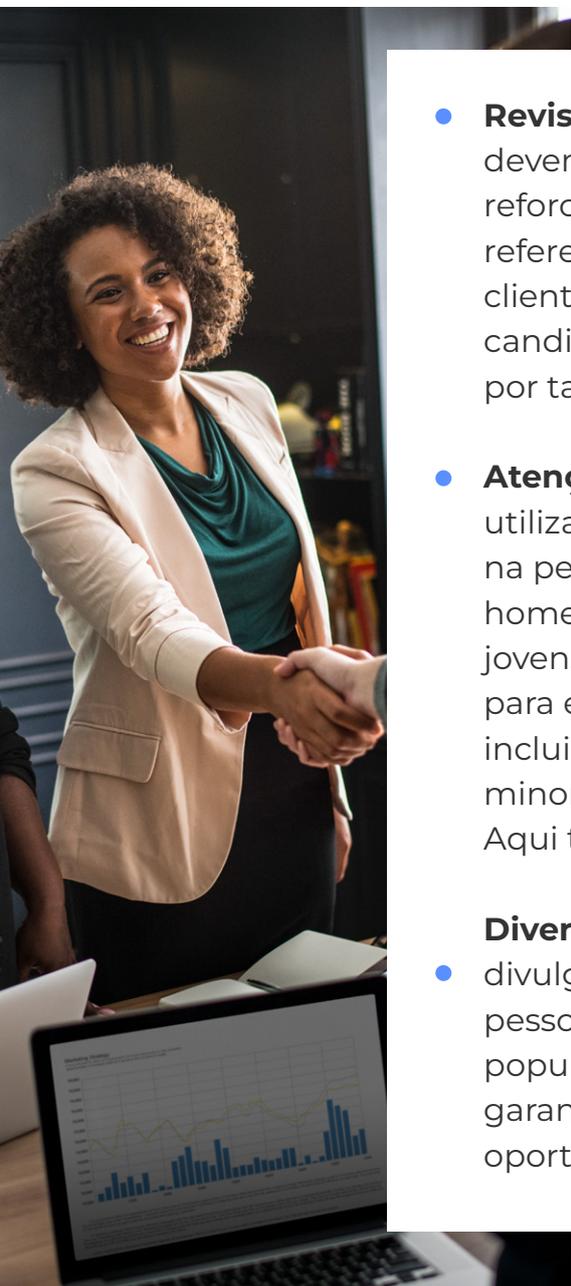


# 07 | Estratégias para Equidade em Processos Seletivos

# Estratégias para Equidade em Processos Seletivos

Os processos seletivos merecem especial atenção, pois diversos preconceitos podem surgir, de forma explícita ou velada. Existem "cantos ocultos" do recrutamento e seleção, como **preferências inconscientes** (mas às vezes explícitas) que podem comprometer a transparência e a equidade dessa etapa.

É essencial revisar e ajustar esses processos para torná-los mais **justos**. Isso envolve desde a escolha cuidadosa das imagens utilizadas em sites e nas descrições das vagas até o treinamento das equipes de recursos humanos para reconhecer e combater seus próprios vieses.



- **Revisão de descrições de vagas:** As descrições de vagas devem usar a linguagem inclusiva, evitando palavras que reforcem estereótipos de gênero ou raça. Termos que se referem a "perfil agressivo" ou "bom relacionamento com o cliente" devem ser ajustados para evitar a exclusão de candidatas que se sintam desvalorizadas ou não representadas por tais expressões de entendimento subjetivo.
- **Atenção às imagens que acompanham as vagas:** As imagens utilizadas nas publicações de vagas têm um papel importante na percepção de inclusão. Imagens que mostram apenas homens brancos, por exemplo, podem inibir a candidatura de jovens negras e reforçar a ideia de que aquele ambiente não é para elas. É essencial utilizar imagens que reflitam pluralidade, incluindo jovens negras e pessoas de outros grupos minorizados, para ensejar um sentimento de pertencimento. Aqui também vale o cuidado com os estereótipos imagéticos.
- **Diversificação dos canais de divulgação:** As vagas devem ser divulgadas em meios que alcancem uma diversidade maior de pessoas candidatas. Isso inclui redes sociais voltadas para a população negra e plataformas especializadas em DE&I, garantindo que jovens negras tenham acesso às oportunidades.

- **Treinamento de equipes de recrutamento:** As equipes de recrutamento e seleção devem passar por formações que abordem vieses inconscientes e práticas antirracistas e antimachistas. Isso ajuda a evitar decisões discriminatórias ou enviesadas durante a triagem de currículos e entrevistas.
- **Perguntas padronizadas:** Para reduzir o impacto de preconceitos durante as entrevistas, é essencial que as organizações empregadoras utilizem perguntas padronizadas, feitas de maneira justa e consistente para todas as pessoas candidatas. Um exemplo comum de viés ocorre quando se pergunta apenas às mulheres se têm filhos/as e onde ficarão durante o trabalho. Esse tipo de prática reforça estereótipos de gênero e perpetua desigualdades no processo de seleção.



## ***Culture add X culture fit***

Tradicionalmente, muitas organizações empregadoras focam em contratar pessoas que "se encaixem" na cultura organizacional já existente, ou seja, que sejam "*culture fit*" ou "fit cultural", o que pode reforçar práticas de exclusão e manter o status quo. **Já a noção de "culture add" propõe justamente o contrário: buscar pessoas que agreguem valor e tragam diversidade demográfica e cognitiva para o ambiente.** Substituir o critério de "culture fit" por "culture add" no processo seletivo é uma estratégia que promove uma cultura de DE&I, uma vez que focar em "*culture add*" significa **valorizar candidaturas que tragam novas perspectivas e enriqueçam a cultura organizacional, ensejando, portanto, a inclusão de pessoas de grupos minorizados.**

## Equidade racial nas organizações empregadoras: o desafio dos códigos institucionais

Um aspecto fundamental a levar em conta quando ampliamos o debate sobre equidade racial nas organizações empregadoras é o **desafio inerente aos códigos institucionais**. Entendemos como códigos institucionais um conjunto de ensinamentos, aprendizagens, práticas sociais e profissionais que não estão disponíveis nos currículos universitários porque são repertórios acumulados pela interação entre os indivíduos e coletivos que guardam proximidade entre si. Ou seja, **códigos institucionais são como nos portamos e nos comportamos e o que aprendemos por estarmos inseridos em uma organização empregadora**.

Somam-se a esses repertórios a bagagem cultural, o trânsito familiar e os recursos ao alcance de um grupo incluído, tais como acesso a livros, internet, cursos de línguas, dos quais pessoas brancas das classes mais altas usufruem.



**Quando pais, mães, tios e tias, avôs, avós ensinam tácita ou expressamente quais os valores acolhidos e rechaçados nos ambientes de prestígio e quando oferecem recursos materiais, funcionam como mentorias informais.**

**Considerando esse cenário, pessoas negras, filhas e netas de pessoas que foram e são sistematicamente excluídas do mercado de trabalho formal e, por isso, não aprenderam tais códigos, partem de um lugar de desvantagem. Romper o racismo, incidir positivamente em uma agenda de ações voltadas para a equidade racial passa também por atentarmos para as entrelinhas da manutenção do status quo, em que pessoas brancas continuam inseridas e as negras, excluídas.**



## Lei do Jovem Aprendiz

A Lei do Jovem Aprendiz foi estabelecida para integrar adolescentes e jovens no mercado de trabalho formal, em funções que desenvolvam suas habilidades e os preparem para futuras oportunidades profissionais. **No entanto, algumas organizações empregadoras têm desvirtuado essa legislação, contratando jovens negros e negras, por exemplo, para tarefas que não oferecem formação, como office boy ou outras atividades administrativas que pouco ensinam.** Essa prática não apenas vai contra a essência da lei, mas também restringe as chances de crescimento dessas pessoas jovens, limitando-as a funções sem potencial para avanço profissional.

**Assegurar que essas pessoas jovens, especialmente os que pertencem a grupos minorizados, participem de atividades que promovam seu desenvolvimento é crucial para uma inclusão real no mercado de trabalho.** A diversidade e a equidade na aplicação da Lei do Jovem Aprendiz exigem que as organizações empregadoras ofereçam uma formação qualificada e pertinente, possibilitando que esses e essas jovens adquiram habilidades fundamentais para suas carreiras. Esse compromisso vai além do mero cumprimento da legislação: **ele reforça a responsabilidade social das organizações empregadoras e cria oportunidades reais de ascensão para aquelas pessoas que, historicamente, tem e tiveram menos acesso a oportunidades.**



08 |

## Práticas para a Equidade Racial e de Gênero

# Práticas para a Equidade Racial e de Gênero

Para promover a inclusão e retenção de jovens negras em programas de desenvolvimento, como aprendizagem, estágio e trainee, é fundamental que as organizações empregadoras estabeleçam **processos equitativos desde o recrutamento até o acompanhamento dessas profissionais em sua trajetória**. Isso requer a adoção de ações afirmativas e a construção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

## Parcerias estratégicas para atração de jovens negras

As organizações empregadoras podem estabelecer parcerias com instituições educacionais, ONGs e programas de formação voltados para jovens negras, criando uma base de talentos ampla e plural.

**Essas parcerias, como as realizadas com universidades públicas e iniciativas como o Programa Prosseguir do CEERT, contribuem para identificar e atrair jovens negras estudantes, oferecendo oportunidades para ingresso em programas de estágio e trainee, além de prepará-las para assumirem espaços de liderança.**

### Consultoria especializada:

Organizações empregadoras podem contar com o suporte de **consultorias especializadas em DE&I**, que auxiliam na atração e inserção de talentos diversos no mercado de trabalho, com foco em promover a equidade racial e a inclusão de pessoas negras em diferentes setores profissionais.



## Programas de mentoria e acompanhamento

A inserção de jovens negras em programas de aprendizagem, estágio e trainee não é suficiente se não houver suporte contínuo para seu desenvolvimento e permanência na organização empregadora. **Programas de mentoria devem ser criados para conectar essas jovens a profissionais mais experientes, preferencialmente mulheres negras ou pessoas aliadas, que possam orientá-las em sua jornada, ajudando-as a navegar pelos desafios do ambiente corporativo.**

### Mentoria interseccional:

Mulheres negras enfrentam uma **dupla discriminação – de gênero e raça**. É importante que as **mentorias sejam sensíveis a essas interseccionalidades**, abordando desafios específicos que essas jovens possam enfrentar.

## Capacitação de gestores e equipes

Lideranças diretas e colegas das jovens negras também precisam estar preparadas para recebê-las de forma inclusiva e respeitosa. Oferecer treinamentos constantes sobre DE&I em geral, e equidade racial e de gênero em específico é essencial para **garantir que as equipes estejam cientes das barreiras que essas jovens negras podem enfrentar e como criar um ambiente mais acolhedor e equânime.**

### Feedback estruturado:

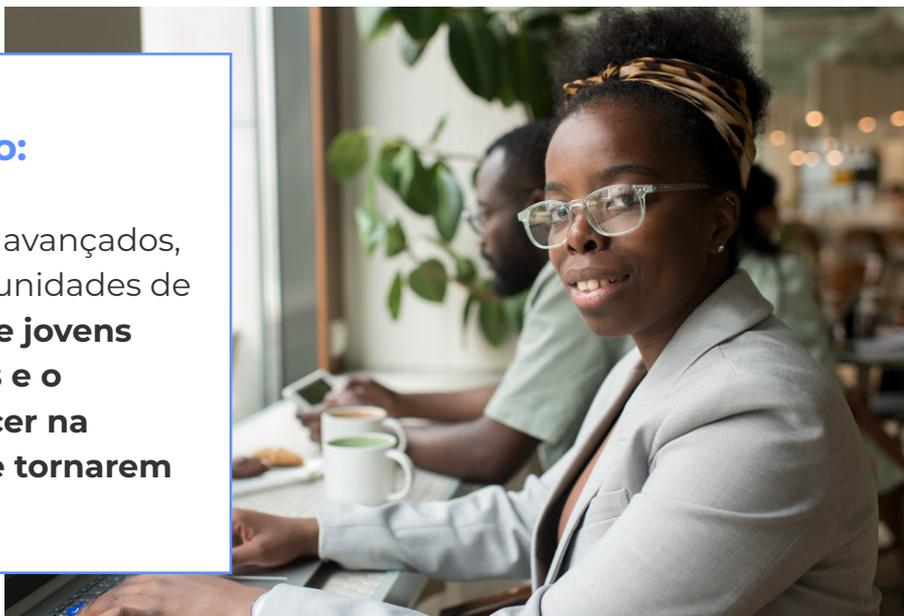
**Lideranças diretas devem ser treinadas para oferecer *feedback* de forma justa e construtiva**, de modo a incentivar o desenvolvimento das jovens negras e garantir que elas tenham oportunidades iguais de crescimento. **Deve-se evitar *feedbacks* vagos e sem orientações explícitas, como, por exemplo, “você precisa ser mais profissional” ou “seu desempenho está abaixo do esperado”**. Isso pode deixar a profissional sem saber como melhorar e ensejar inseguranças. É bom também deixar de lado comparações com colegas: “você deveria ser mais como o fulano” ou “sua colega faz isso muito melhor que você”. **Comentários como esse são extremamente contraproducentes para o desenvolvimento individual.**

## Políticas de retenção e ascensão

A retenção dessas jovens é um ponto crucial. Sem uma política nítida e intencional de desenvolvimento e promoção, há o risco de que jovens negras permaneçam estagnadas em cargos iniciais ou sejam as primeiras a sair da organização empregadora. **Estabelecer metas de ascensão profissional, garantindo que as jovens negras possam crescer dentro da organização, de forma saudável, sem prejuízo à saúde mental, é essencial para o sucesso dessas iniciativas.**

### Desenvolvimento contínuo:

Oferecer acesso a treinamentos avançados, programas de liderança e oportunidades de *networking* ajuda a **garantir que jovens negras tenham as ferramentas e o suporte necessários para crescer na organização empregadora e se tornarem líderes no futuro.**



## Monitoramento e avaliação

As organizações empregadoras devem monitorar e avaliar continuamente os resultados dos programas de aprendizagem, estágio e trainee para garantir que as ações estejam realmente promovendo a equidade racial e de gênero. O uso de indicadores como a proporção de jovens negras em programas de trainee e os níveis de retenção é uma ferramenta fundamental para ajustar práticas e alcançar resultados mais justos.



### Ponto de atenção

Ao implementar políticas de ações afirmativas voltadas à equidade racial e de gênero, as organizações empregadoras devem tomar alguns cuidados para garantir que as ações sejam eficazes e, de fato, inclusivas. **A contratação de jovens negras não deve ser apenas simbólica ou para "cumprir uma cota". É crucial oferecer condições reais de crescimento e permanência, com apoio e oportunidades.** O *tokenismo* gera frustração e pode prejudicar a credibilidade das políticas de DE&I.



# 09 | Engajamento

# Engajamento

Para promover um ambiente de trabalho equitativo e acolhedor, **é fundamental que a diversidade demográfica seja acompanhada por uma cultura organizacional comprometida com o respeito a todas as pessoas.** A presença de pessoas negras e mulheres nas organizações empregadoras, sem o suporte de um ambiente acolhedor, corre o risco de cair na lógica da **“porta giratória”**, de acordo com a qual **jovens negras são as últimas a serem contratadas, mas as primeiras a pedirem demissão**, devido a práticas excludentes e violentas no cotidiano de trabalho. Por isso, o foco não pode estar apenas na contratação, mas na criação de uma **cultura de respeito e equidade genuína.**

**Efeito porta giratória:**

**jovens negras são as últimas a serem contratadas, mas as primeiras a pedirem demissão.**

- **Treinamentos obrigatórios:** Treinamentos antirracistas e antissexistas devem ser obrigatórios para todas as pessoas colaboradoras, especialmente a alta liderança e lideranças diretas das jovens negras. As lideranças têm um papel crucial em modelar comportamentos e criar ambientes inclusivos, sendo responsáveis por garantir que as práticas discriminatórias sejam mitigadas. Esses treinamentos devem abranger desde conceitos básicos de equidade até a identificação e mitigação de preconceitos, com o objetivo de transformar a cultura organizacional.
- **Workshops de conscientização:** Workshops regulares são recomendados para sensibilizar e engajar as equipes em torno do impacto que o racismo e o sexismo têm no ambiente de trabalho. Essas sessões, que podem ter um formato de trilha de aprendizagem, oferecem oportunidades para discussões coletivas, permitindo que as pessoas participantes reflitam sobre suas práticas e adquiram ferramentas para promover a equidade racial e de gênero.
- **Rodas de diálogo:** As rodas de diálogo criam um espaço seguro para que jovens negras possam compartilhar suas experiências, promovendo a escuta ativa, o acolhimento e a identificação de barreiras estruturais. Para ampliar o impacto, é fundamental incluir lideranças brancas, especialmente aquelas com mais tempo na organização empregadora. Sua participação prepara essas lideranças para valorizar a chegada de jovens negras, reconhecendo as novas perspectivas que enriquecem a cultura organizacional e fortalecendo o compromisso com a equidade racial e de gênero.

## A importância de um olhar para a cultura organizacional

A construção de uma cultura organizacional verdadeiramente equitativa exige um olhar atento para os referenciais que sustentam as práticas institucionais.

**Muitas organizações, mesmo ao adotarem políticas de diversidade, continuam reproduzindo padrões eurocentrados, ignorando a riqueza dos saberes da população negra, povos indígenas e afrodescendentes.** Expandir essas referências culturais significa não apenas reconhecer, mas incorporar e valorizar diferentes epistemologias, linguagens e expressões artísticas e intelectuais no dia a dia corporativo. Isso passa por ações concretas, como a realização de formações e eventos que tragam perspectivas não hegemônicas, garantindo que o ambiente organizacional reflita a pluralidade da sociedade.

Além disso, é essencial que as empresas assegurem o respeito e a inclusão de diferentes tradições religiosas, especialmente as de matriz africana, frequentemente alvo de estigmatização e preconceito. A liberdade religiosa no ambiente de trabalho deve ser protegida, evitando que profissionais adeptos dessas tradições sejam alvo de microagressões ou desqualificações. O uso de vestimentas, acessórios e práticas ligadas a essas religiões não deve ser motivo de discriminação ou restrição, e as lideranças devem atuar proativamente para garantir um ambiente livre de intolerância. A cultura organizacional deve não apenas aceitar, mas acolher essas manifestações como parte da diversidade religiosa e cultural que enriquece as relações de trabalho.

Por fim, a equidade racial no ambiente corporativo não pode se limitar à contratação de pessoas negras. É fundamental questionar os padrões de "profissionalismo" e "formalidade" que excluem expressões culturais diversas e reforçam barreiras simbólicas. Criar um espaço onde diferentes estéticas, linguagens e perspectivas sejam reconhecidas e valorizadas é essencial para promover um ambiente realmente inclusivo. Isso significa revisar códigos de vestimenta, flexibilizar normas que reproduzem padrões eurocêntricos e estimular uma cultura organizacional que celebre, em vez de silenciar, a diversidade. Somente assim será possível construir um espaço onde todas as pessoas possam se sentir pertencentes e plenamente reconhecidas.



# 10 | Compromisso Empresarial

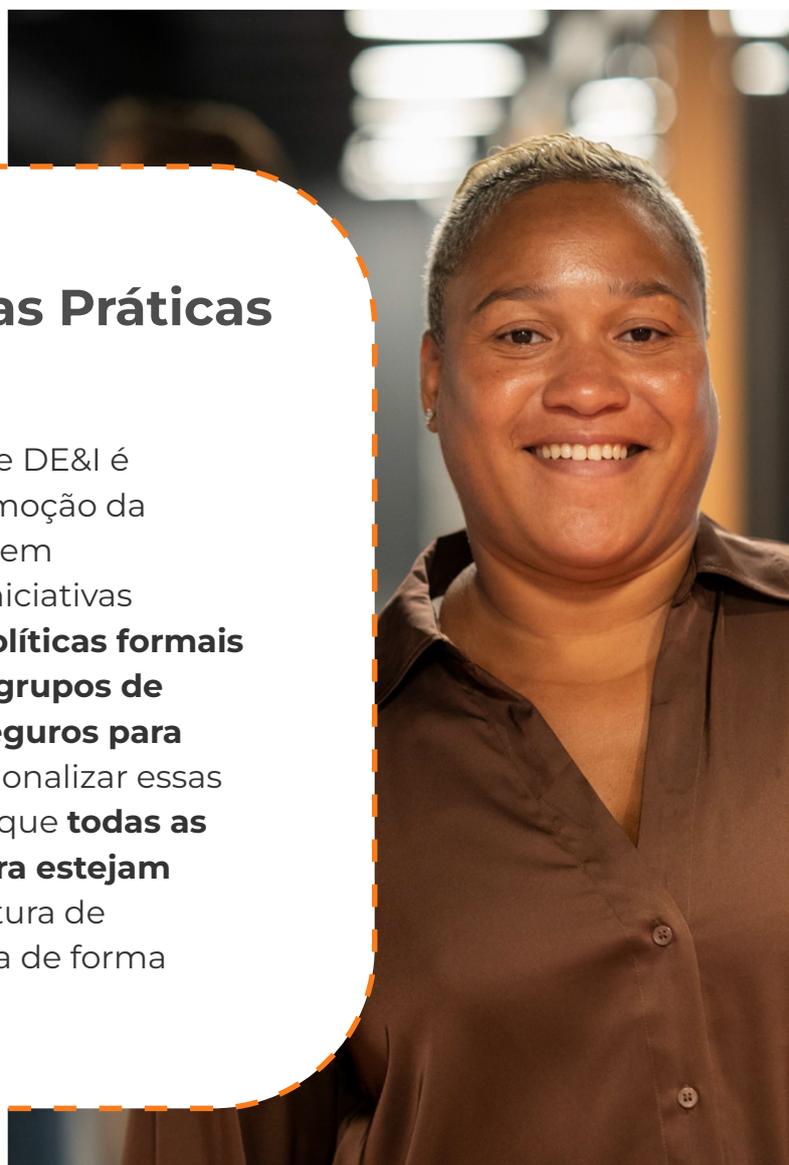


# Compromisso Empresarial

Para que a inclusão de jovens negras seja efetiva, é necessário que as organizações empregadoras assumam compromissos formais com a DE&I. Esse compromisso deve ir além das intenções e se traduzir, na prática, em **metas concretas para contratação, retenção e promoção de jovens negras**. Estabelecer metas explícitas para a inserção e ascensão de jovens negras demonstra que a organização empregadora está empenhada em enfrentar, de fato, as desigualdades estruturais. Esses objetivos devem ser monitorados regularmente, com transparência sobre o progresso, para garantir que as ações sejam mesmo eficazes.

## Institucionalização das Práticas de DE&I

A institucionalização das práticas de DE&I é essencial para que as ações de promoção da equidade racial e de gênero se tornem sustentáveis e não dependam de iniciativas isoladas. **Isso inclui a criação de políticas formais de diversidade, comitês de DE&I, grupos de afinidade e canais de denúncia seguros para lidar com discriminações.** Institucionalizar essas práticas significa também garantir que **todas as áreas da organização empregadora estejam envolvidas**, assegurando que a cultura de equidade seja integrada ao dia a dia de forma orgânica e efetiva.



## Aspectos importantes sobre os canais de denúncia:



**Garantir que os canais de denúncia sejam amplamente conhecidos** entre todas as pessoas colaboradoras, com informações acessíveis sobre como utilizá-los e quais são os procedimentos adotados.



**Estabelecer medidas para proteger quem denuncia**, assegurando o anonimato e evitando represálias ou retaliações.



**Implementar um processo de escuta respeitosa**, evitando questionamentos desnecessários que possam desqualificar a denúncia ou gerar insegurança para a vítima.



**Garantir que as denúncias recebam respostas adequadas**, informando a pessoa denunciante sobre as providências tomadas e os encaminhamentos do caso.



Refletir sobre a composição da equipe responsável por receber e investigar as denúncias, **priorizando a presença de pessoas negras e mulheres para fortalecer a confiança no processo e evitar vieses**.

## Transparência e Prestação de Contas

Além do comprometimento com a promoção da equidade, é importante que as organizações empregadoras sejam transparentes sobre o progresso de suas metas de DE&I. Isso inclui **publicar relatórios periódicos ou dados sobre o avanço das iniciativas de equidade racial e de gênero, como indicadores de contratação, retenção e promoção de jovens negras**. A prestação de contas demonstra seriedade no compromisso e incentiva um ambiente de confiança e engajamento tanto para pessoas colaboradoras quanto para *stakeholders*.



## Papel da Alta Liderança

Como já foi dito, mas sempre vale reforçar, **a alta liderança tem um papel fundamental na promoção da equidade racial e de gênero.** O apoio e a participação ativa das altas lideranças são essenciais para que as políticas de DE&I tenham real impacto. **Quando assume a responsabilidade de impulsionar essas práticas, a liderança sinaliza para toda a organização a importância do tema, incentivando uma cultura de promoção da equidade racial.** A alta liderança deve, inclusive, se engajar em treinamentos de letramento racial e de gênero, para que compreenda as questões que afetam diretamente as colaboradoras negras e possa de fato ser um agente de transformação dentro da organização.

### Lideranças Diretas: Consciência e Responsabilidade

Lideranças diretas, especialmente aquelas formadas por pessoas brancas e homens, têm um papel fundamental na promoção da equidade racial e de gênero no ambiente de trabalho. **Essas lideranças devem estar cientes de suas posições de privilégio e do impacto que a branquitude e o machismo cotidiano têm nas suas interações com equipes plurais.**

Para lideranças brancas, é essencial reconhecer e refletir sobre o conceito de branquitude e seus próprios privilégios. Fundamental também ouvir e se responsabilizar pela transformação das práticas que reforçam o racismo estrutural. Não é suficiente apoiar a DE&I: é necessário educar-se continuamente sobre o racismo e suas nuances para garantir que decisões, *feedbacks* e interações sejam justos e equitativos.

Da mesma forma, lideranças masculinas devem estar cientes do machismo cotidiano e a autorreflexão é crucial nesse processo, pois permite identificar comportamentos prejudiciais que perpetuam a desigualdade de gênero. **É responsabilidade dessas lideranças se engajar ativamente em sua autoeducação, buscando formas de corrigir práticas excludentes e de criar um ambiente onde as jovens negras se sintam valorizadas e capazes de atingir seu potencial pleno.**



# 11 |

## Incidência Política e Advocacy

# Incidência Política e Advocacy

Incidência política e advocacy são essenciais para as organizações empregadoras que desejam promover equidade racial e de gênero, na medida em que amplificam o impacto das ações corporativas para além dos limites internos e **ajudam a criar mudanças estruturais mais amplas na sociedade.**



## Apoio a legislações favoráveis

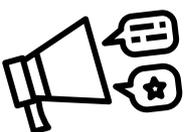
As organizações empregadoras podem exercer um papel de protagonismo ao apoiar iniciativas e políticas públicas que promovam a equidade racial e de gênero. Isso inclui o engajamento em campanhas para fortalecer legislações voltadas à inclusão e ascensão de jovens negras no mercado de trabalho, como leis de ações afirmativas e políticas de cotas raciais. **Ao apoiar publicamente essas legislações, a organização empregadora demonstra compromisso com mudanças estruturais e contribui para a criação de um mercado de trabalho mais justo.**



## Parcerias com movimentos sociais

**Estabelecer parcerias com organizações dos movimentos negros e de mulheres é uma forma de ampliar o impacto das ações afirmativas e fortalecer as práticas de equidade.** A organização empregadora pode apoiar esses movimentos, participando de ações conjuntas e promovendo suas agendas. Parcerias com ONGs e redes de apoio comunitário, como movimentos de mulheres negras, contribuem para garantir que as políticas internas da organização empregadora reflitam as necessidades e expectativas das comunidades que elas pretendem beneficiar.

Nesse sentido, a parceria **Multitadores Mude com Elas** se apresenta como um espaço estratégico para a construção de ações colaborativas entre empresas, organizações da sociedade civil e instituições públicas. Essa rede possibilita o compartilhamento de boas práticas, a articulação de iniciativas de equidade racial e de gênero e o fortalecimento do compromisso empresarial com a promoção da justiça social.



## Campanhas públicas

As organizações empregadoras podem ampliar sua atuação em DE&I por meio de campanhas públicas de conscientização sobre equidade racial e de gênero. **Essas campanhas, realizadas em parceria com ONGs e plataformas de redes sociais, ajudam a sensibilizar o público e reforçam o papel ativo da organização empregadora na promoção da justiça social.** Ao educar o público sobre a importância de ambientes inclusivos e equitativos, a organização empregadora não só fortalece sua própria marca, mas também influencia positivamente o ambiente corporativo em geral.

# 12 |

## Participação em Fóruns e Coalizões



# Participação em Fóruns e Coalizões

A adesão a fóruns e coalizões que incidem positivamente na equidade racial e de gênero permite que as empresas compartilhem experiências e aprendam com outras organizações comprometidas com DE&I.

Além disso, a participação em fóruns e coalizões proporciona um espaço para a troca de boas práticas, ampliação de redes de contato e fortalecimento de estratégias coletivas para a promoção de mudanças significativas. Essa colaboração ativa permite que as empresas contribuam para a construção de uma sociedade mais justa, ao mesmo tempo em que aprimoram suas próprias iniciativas DE&I.

Apoiar organizações da sociedade civil é outro aspecto essencial desse compromisso. Essas instituições desempenham um papel fundamental na promoção da equidade racial e de gênero, atuando como agentes de transformação social e oferecendo expertise, dados e experiências que complementam as ações empresariais. **Investir em parcerias, financiamento e colaboração com essas organizações não apenas fortalece suas capacidades de atuação, mas também alinha a empresa com valores de responsabilidade social e justiça.**



## Plano Juventude Negra Viva (PJNV)

O Plano Juventude Negra Viva (PJNV) é uma iniciativa do Governo Federal brasileiro que visa reduzir as vulnerabilidades e a violência que afetam a juventude negra, enfrentando o racismo estrutural. Com investimento superior a R\$ 665 milhões, o plano contempla 217 ações em 11 eixos de atuação, como acesso à justiça, saúde, educação e geração de emprego e renda. Essas ações, desenvolvidas com base em escutas participativas realizadas em todo o país, buscam criar condições para a inclusão e o desenvolvimento de jovens negros e negras, fortalecendo seus direitos e oportunidades.

A inserção de jovens negras no mercado de trabalho é uma das prioridades do PJNV, já que a desigualdade racial e de gênero afeta diretamente suas trajetórias profissionais. Por meio de ações intersetoriais, o plano promove o acesso a programas de qualificação, emprego e geração de renda, combatendo as barreiras impostas pelo racismo e o sexismo. Essa abordagem reforça a importância de políticas públicas focadas na equidade, já que a autonomia econômica e o acesso a oportunidades justas de trabalho são essenciais para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa.



Mais informações, acesse:

<https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/plano-juventude-negra-viva>



# 13 |

## Comunicação para a Equidade Racial e de Gênero



# Comunicação para a Equidade Racial e de Gênero



A comunicação é um elemento central para o sucesso das ações de equidade racial e de gênero, pois uma comunicação certa, honesta e estratégica garante que as iniciativas adotadas pelas organizações empregadoras sejam compreendidas e apoiadas interna e externamente. **Além disso, uma comunicação eficaz ajuda a evitar interpretações superficiais, promovendo o real impacto das ações e mitigando vieses.**

É fundamental que a comunicação corporativa evite o uso de palavras da moda ou discursos vazios que não estejam alinhados às práticas de DE&I concretas da organização empregadora. Termos como "diversidade", "inclusão" e "equidade" não devem ser usados como slogans superficiais. A linguagem precisa refletir ações concretas e mensuráveis, e deve ser revisada para garantir que não perpetue estereótipos.

---

## A importância da linguagem inclusiva

A linguagem inclusiva é uma ferramenta poderosa na construção de um ambiente corporativo mais equitativo. **Ela deve refletir o respeito a todas as identidades de gênero, raças e etnias e configurações de corpos e evitar termos que reforcem estereótipos.** Isso inclui, por exemplo, o uso de pronomes de gênero adequados, a eliminação de expressões que possam ter conotações racistas ou sexistas e a escolha cuidadosa de palavras que promovam a inclusão. **Uma linguagem inclusiva não é apenas um detalhe: é uma estratégia fundamental para garantir que todas as pessoas se sintam pertencentes e respeitadas.**

The image features four raised fists of different skin tones (light, medium, and dark brown) against a light blue background. The fists are positioned around the central text, with one in the top left, one in the top right, one in the middle left, and one in the bottom right. The central fist is the most prominent, showing a blue ribbed sleeve cuff.

**14 |**

## **Glossário Antirracista e Antimachista**

# Glossário Antirracista e Antimachista

## A

- **Ações Afirmativas:** Medidas temporárias para corrigir desigualdades históricas e garantir maior inclusão de grupos sub-representados, como pessoas negras e mulheres, em espaços de trabalho e educação, por exemplo.
- **Androcentrismo:** Visão de mundo segundo a qual o homem ocupa o centro de todas as coisas e a perspectiva masculina constitui a norma universal. Essa visão reforça a exclusão das mulheres e outras identidades de gênero dos espaços de poder e decisão.
- **Antimachismo:** Conjunto de atitudes, comportamentos e políticas que visam combater e desconstruir o machismo, promovendo a igualdade entre homens e mulheres.
- **Antirracismo:** Atitudes e políticas ativas para combater o racismo em todas as suas formas. Ser antirracista significa não apenas rejeitar o racismo, mas também agir para dismantelar estruturas racistas.
- **Assédio Moral:** Forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva das pessoas trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente pessoas trabalhadoras, colocando em risco a sua saúde física e psicológica e afetando o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

- **Assédio Sexual:** Comportamento indesejado de natureza sexual que constrange, intimida ou humilha a pessoa alvo. Pode ocorrer em diversos contextos, sobretudo o ambiente de trabalho.

## B

- **Branquitude:** Conceito que designa os privilégios simbólicos e materiais conferidos às pessoas brancas, que colaboram para a manutenção das desigualdades raciais e da exclusão de pessoas negras.
- **Bropropriating:** Ato de um homem se apropriar das ideias de uma mulher e receber crédito por elas, comum em ambientes profissionais e acadêmicos.
- **Bullying:** Comportamentos agressivos, intencionais e repetitivos, direcionados a causar desconforto ou danos a outra pessoa.

## C

- **Cisnormatividade:** A suposição de que todas as pessoas são cisgêneras, apagando a existência e os direitos de pessoas trans e não-binárias.
- **Cotas Raciais:** Ações afirmativas que reservam vagas em instituições de ensino ou de trabalho para pessoas negras e indígenas, com o objetivo de corrigir desigualdades históricas e garantir maior proporcionalidade demográfica.
- **Cultura do Estupro:** Naturalização de comportamentos que permitem e toleram agressões sexuais, muitas vezes culpando a vítima ao invés de responsabilizar o agressor. Está intimamente ligada à objetificação feminina.

## D

- **DE&I:** Sigla para diversidade, equidade e inclusão.
- **Diáspora:** Deslocamento, dispersão, forçada ou incentivada, de um povo ou etnia pelo mundo. A Diáspora Africana, também conhecida como Diáspora Negra, consistiu no fenômeno histórico e sociocultural que ocorreu muito em função da escravatura, quando indivíduos africanos eram forçosamente transportados para outros países para trabalhar.

• **Discriminação:** No âmbito do trabalho, de acordo com a convenção 111 da OIT, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Discriminação refere-se ao ato, à ação e ao tratamento injusto, negativo e muitas vezes violento, contra uma pessoa ou grupo de pessoas, pelas características que apresentam, como cor/raça, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual etc.

- **Discriminação Racial:** Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, etnia ou origem, que tenha o objetivo de anular a igualdade de direitos em diversas esferas da vida pública ou privada.
- **Disparidade de Gênero:** Diferenças injustas de tratamento, oportunidades e resultados entre homens e mulheres, principalmente em termos de salários, acesso a cargos de liderança e representatividade política.
- **Diversidade:** Diz respeito à variedade e é uma característica marcante da população brasileira. Aqui encontramos pessoas das mais variadas origens e culturas. A diversidade se manifesta na originalidade e na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as

sociedades que compõem, não só o Brasil, mas toda a humanidade. Conviver, respeitar e promover a diversidade é fundamental para que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades, além de combater o preconceito e a discriminação em relação à etnia/raça, gênero, deficiência, orientação afetivo-sexual, religião ou idade.

## E

- **Equidade:** Princípio de tratar desigualmente os desiguais para reduzir as desigualdades. A equidade reconhece as desigualdades estruturais que afetam grupos minorizados, como mulheres negras, e busca criar condições para que todas as pessoas tenham oportunidades iguais.
- **Estereótipo:** Generalização simplificada e rígida atribuída a um grupo de pessoas, baseada em características como gênero, raça ou classe social. Estereótipos reforçam preconceitos e limitam as oportunidades dos grupos discriminados.
- **Etnia:** Conjunto de características culturais, linguísticas, históricas e regionais que distinguem um grupo humano. O conceito de etnia é utilizado para compreender as diferenças culturais entre grupos sociais.
- **Étnico-Racial:** Referente à interação entre etnia e raça. O termo é geralmente usado para destacar as particularidades culturais e sociais de diferentes grupos raciais e étnicos.
- **Etarismo:** É a discriminação baseada na idade, que afeta especialmente jovens e pessoas idosas, limitando seu acesso a oportunidades no mercado de trabalho e em espaços sociais.
- **Eurocentrismo:** Visão de mundo que tende a colocar a Europa (assim como sua cultura, seu povo, suas línguas etc.) como o elemento fundamental na constituição da sociedade moderna, sendo necessariamente a protagonista da história da humanidade.

## F

- **Femicídio:** Assassinato de uma mulher em razão do seu gênero, geralmente cometido em contextos de violência doméstica, familiar ou de ódio contra as mulheres.
- **Feminismo:** Movimento social e político que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. O feminismo busca combater o machismo e as desigualdades de gênero em todas as esferas da sociedade.
- **Femismo:** Termo que alguns utilizam para descrever a suposta discriminação ou preconceito contra homens. Diferente do feminismo, não tem base em movimentos sociais que lutam por igualdade.
- **Fenótipo:** Conjunto de características observáveis de um organismo, como cor da pele, cabelo e traços faciais, que são frequentemente usados para definir raças.

## G

- **Gaslighting:** Forma de manipulação psicológica em que o agressor distorce a realidade, fazendo a mulher duvidar de sua sanidade ou percepção. Esse tipo de comportamento é comumente observado no ambiente de trabalho quando mulheres são descreditadas ou subestimadas.

• **Gênero:** Conjunto de características culturais, comportamentais e sociais que uma sociedade atribui a indivíduos com base em seu sexo biológico. Gênero não é limitado ao binário masculino e feminino e pode incluir diversas identidades.

- **Grupos Minorizados:** Grupos que sofrem marginalização social, econômica e política, mesmo que não necessariamente constituam uma minoria numérica. Isso inclui pessoas negras, mulheres, LGBTQIAPN+, entre outros.

## H

- **Hegemonia:** Supremacia de um povo sobre outros, pela imposição de sua cultura ou por meios militares. Conceito que descreve o tipo de dominação ideológica de uma classe social sobre outra, particularmente, da burguesia sobre o proletariado e outras classes de trabalhadores.

## I

- **Identidade de Gênero:** Autopercepção que uma pessoa tem de si mesma em relação ao gênero, podendo ou não corresponder ao gênero atribuído no nascimento.
- **Importunação sexual:** Crime que envolve atos libidinosos sem consentimento, como toques indesejados e beijos forçados, com o objetivo de satisfazer a lascívia própria ou de outra pessoa. Prevista pela Lei 13.718/18, pode ocorrer em qualquer contexto, sem necessidade de relação de hierarquia, e tem pena de um a cinco anos de reclusão.
- **Injúria Racial:** Ofensa que utiliza elementos raciais para atacar diretamente a dignidade de uma pessoa, muitas vezes com o objetivo de desmoralizá-la. A injúria racial é considerada um crime no Brasil.
- **Interseccionalidade:** Conceito criado por Kimberlé Crenshaw, descreve a sobreposição de diferentes formas de discriminação, como racismo e sexismo, que afetam de forma única mulheres negras e outros grupos marginalizados.

## M

- **Machismo:** Sistema de representações e práticas que colocam os homens como superiores às mulheres. Pode ocorrer tanto em relações interpessoais quanto em estruturas institucionais, reforçando a exclusão e a submissão das mulheres.

- **Mansplaining:** Ato de um homem explicar algo óbvio ou subestimar a capacidade de uma mulher, partindo da suposição de que ela não entende o assunto.

- **Manspreading ou Man-sitting:** Ato de um homem ocupar mais espaço do que o necessário ao se sentar, geralmente abrindo as pernas de forma exagerada, o que simboliza uma atitude de dominação e desrespeito às demais pessoas.

- **Maninterrupting:** Prática de interromper constantemente a fala de uma mulher em discussões, reuniões ou diálogos, impedindo que ela complete seu raciocínio e desvalorizando sua contribuição.

- **Microagressão:** Comentários ou ações sutis que desvalorizam ou discriminam uma pessoa com base em sua raça, gênero ou outras características. Embora pareçam inofensivas, essas atitudes reforçam estereótipos e podem causar impactos psicológicos profundos.

- **Micromachismo:** Práticas diárias e sutis de opressão que reforçam a superioridade masculina. Essas práticas passam despercebidas e são amplamente aceitas, mas contribuem para a manutenção do machismo estrutural.

- **Mito da Democracia Racial:** Falsa ideia de que no Brasil existe igualdade entre pessoas brancas e negras devido à miscigenação. Esse mito nega a existência de desigualdades raciais profundas e discriminação sistêmica contra pessoas negras.

- **Misoginia:** Ódio ou aversão às mulheres, frequentemente manifestado por meio de comportamentos violentos ou opressivos que visam manter a subordinação das mulheres aos homens.

## P

- **Patriarcado:** Sistema social e político em

que os homens detêm a maior parte do poder e privilégio, enquanto as mulheres são subordinadas em termos econômicos, sociais e políticos.

- **Perfis raciais e culturais:** Dizem respeito à diversidade de perfis fenotípicos e culturais que compõem a sociedade brasileira.

- **Pessoa Negra:** Termo que designa pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas, segundo as categorias do IBGE, e que compartilham experiências históricas e sociais de discriminação racial.

- **Povos e Comunidades Tradicionais:** São grupos culturalmente diferenciados que se reconhecem como tais, com formas próprias de organização social e conhecimentos, tecnologias, inovações e práticas gerados e transmitidos por meio da tradição. Esses grupos ocupam e são usuários de territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica.

- **Preconceito:** Trata-se de um pré-julgamento – literalmente, “pré-conceito”. É um conjunto de opiniões subjetivas e superficiais sobre determinada pessoa ou grupo de pessoas, que não é baseado em uma experiência real ou na razão. O preconceito não tem fundamento crítico ou lógico.

## Q

- **Quilombolas:** Grupos étnico-raciais definidos por autoatribuição, com trajetória histórica e tradições culturais próprias, dotados de relações territoriais específicas (em comunidades rurais e urbanas), com presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica.

## R

• **Raça:** O termo raça, pela perspectiva biológica, é inapropriado para aplicação a seres humanos. As variações biofisiológicas na espécie humana limitam-se ao plano da aparência física – os fenótipos – e decorrem de necessidades orgânicas (condições ambientais ou climáticas, proteção dos raios solares), inscritas na cadeia genética de grupos da espécie espalhados por todas as regiões e respectivos tipos de clima do planeta. No entanto, a ideia de raça integra o senso comum, sobretudo nas sociedades nas quais a raça (cor) das pessoas tenha influência na distribuição das oportunidades e dos lugares sociais. Mesmo que do ponto de vista biológico seja inadequado o uso da categoria raça para a classificação de seres humanos, o fenótipo das pessoas persiste socialmente como atributo racial, o que exige que as políticas de diversidade, para fins de promover a igualdade, levem em conta a ideia de raça.

• **Racismo:** Sistema de opressão que classifica e hierarquiza grupos humanos com base em características fenotípicas ou culturais. Essas categorizações são utilizadas para manter estruturas de poder e exclusão, principalmente contra pessoas negras, resultando em desigualdade de oportunidades e tratamento.

• **Racismo Ambiental:** Injustiça que afeta desproporcionalmente grupos étnicos e raciais vulneráveis, como as comunidades negras e indígenas, expondo-os a maiores riscos ambientais e menos proteção.

• **Racismo Institucional:** Práticas e políticas nas instituições que perpetuam a ausência de pessoas negras em cargos de liderança e poder, mantendo desigualdades históricas e estruturais.

## S

• **Sexismo:** Discriminação baseada no gênero, que privilegia homens em detrimento de mulheres. No ambiente de trabalho, o sexismo se manifesta na exclusão de mulheres de posições de poder e na perpetuação de estereótipos sobre sua capacidade de liderança.

• **Slutshaming:** Prática de humilhar ou ridicularizar uma mulher por seu comportamento sexual, real ou percebido, como forma de controlar sua sexualidade e reforçar normas patriarcais.

• **Sororidade:** Empatia e solidariedade entre mulheres, baseada no reconhecimento mútuo de experiências de discriminação de gênero e na construção de apoio coletivo para combater o machismo.

• **Stakeholders:** Todas as partes que têm algum tipo de interesse ou impacto em um projeto, organização ou decisão, incluindo funcionários, clientes, fornecedores, acionistas e a comunidade. Eles podem influenciar ou ser influenciados pelos objetivos e resultados da organização.

## T

• **Tokenismo:** Prática que consiste em incluir ou contratar pessoas de grupos minorizados de forma superficial ou simbólica, com o objetivo de parecer plural e equânime, sem promover mudanças estruturais.

• **Transfobia:** Preconceito, discriminação ou violência contra pessoas trans e travestis.

## V

• **Vieses Inconscientes:** Preconceitos incorporados no nosso dia a dia baseados em estereótipos de gênero, raça, classe, orientação afetivo-sexual, idade, identidade de gênero, conformação de corpos etc. Afetam nossas ações e julgamentos sem que nos demos conta disso.

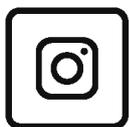
A woman with dark hair, wearing a blue denim shirt and large gold hoop earrings, is shown in profile, focused on her work. She is sitting at a wooden desk in a modern office or co-working space, typing on a laptop. The desk is cluttered with papers, a coffee cup, and another laptop. In the background, there are plants, a metal structure, and a warm light fixture. The overall atmosphere is professional and productive.

# 15 | Referências Bibliográficas

# Referências Bibliográficas

- **BENTO, Maria Aparecida Silva.** Branquitude, Discriminação Institucional e Políticas de Diversidade. 2010.
- **BENTO, Maria Aparecida Silva.** Cidadania em Preto e Branco: Discutindo as Relações Raciais. São Paulo: Ática, 2001.
- **Convenção Interamericana contra o Racismo: um novo vetor de atuação do Estado.** São Paulo: CEERT, 2016.
- **Glossário CEERT. Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT),** 2019.
- **Glossário de Diversidade. TECIDAS 360,** 2024.
- **Glossário de Termos sobre Diversidade e Inclusão. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo.** BRASIL. Presidência da República. Estatuto da Igualdade Racial, 2010.
- **INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. Nota Técnica nº 22 IPEA - PNAD 2014 - breves análises.** Brasília, 2015.
- **ONU. Declaração e Plano de Ação da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata.** Durban - África do Sul, 2001.
- **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Convenção 111. Genebra, 1958.
- **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Sobre Povos Indígenas e Tribais. Convenção 169.** Genebra, 1989.
- **Radar CEERT.** <https://www.ceert.org.br/radar>. Acesso em: nov. 2024.
- **ZIOTTO, LEANDRO. Glossário Antimachista.** 4daddy & MM360, 2023. Acesso em: nov. 2024.

**REDES SOCIAIS**  
**MUDE COM ELAS**



@mudecomelas



/mude-com-elas



@MUDEcomElas



<https://mudecomelas.org.br>

# CRÉDITOS

**Realização:** CEERT

**Parceria:**

Rede Multiatores

Mude com Elas

Ação Educativa

Terre des Hommes Alemanha BMZ

**Coordenação geral:**

Daniel Teixeira

Mario Rogério da Silva Bento

**Organização, pesquisa e redação:**

Júlia Rosemberg

**Equipe de apoio:** Giselle dos Anjos |  
Luanda Mayra | Natália Silva de Souza |  
Rafael Bassegio Caumo |  
Shirley Santos | Waldete Tristão

**Revisão:**

Ana Cecília Agua de Melo

**Design e diagramação:**

Gael Benítez

**Fotos:**

Nappy Studio | Disability:IN |

The Gender Spectrum Collection