

CARTILHA  
PROMOÇÃO  
DO RESPEITO À  
**DIVERSIDADE**  
**NAS EMPRESAS**

# EXPEDIENTE

Maio 2019

## CONTEÚDO

### Instituto Promundo

**Norma Sá** | Consultora de Desenvolvimento de Projetos

**Mohara Valle** | Consultora de Comunicação

**Sandra Vale** | Gestora de Desenvolvimento Institucional

## REVISÃO DE CONTEÚDO

### Eletrobras

**Nilton Cesar dos Santos** | Coordenador do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade

**Pedro Capanema Garcia** | Sociólogo, M.Sc. Responsabilidade Social, Marca e Reputação | PRCS

## PROJETO GRÁFICO

Rec Deisgn

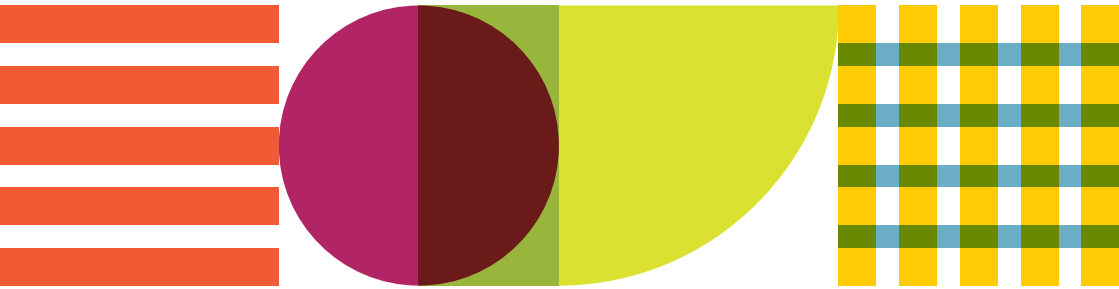
Esta cartilha é uma versão simplificada do “Caderno de Ferramentas **PROMOÇÃO DO RESPEITO À DIVERSIDADE NAS EMPRESAS**”, publicado em 2016, como produto de um trabalho coletivo que envolveu as organizações não governamentais: Instituto Promundo e Grupo Conexão G e Empresas do Grupo Eletrobras – Cepel, Furnas, Eletrobras e Eletronuclear.

**Mais informações: [www.promundo.org.br](http://www.promundo.org.br)**

## “Art. II.

**Toda pessoa** tem capacidade para gozar os direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, opinião, ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos**  
10 de dezembro de 1948



# AS ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS



## ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO

### INSTITUTO PROMUNDO

O Instituto Promundo é uma organização não governamental, fundada em 1997 no Rio de Janeiro, que atua no Brasil e internacionalmente para promover a igualdade de gênero com foco no envolvimento de homens. Transformar normas e dinâmicas de poder relacionadas a gênero é um fator estratégico para prevenir violência, promover saúde e relações igualitárias entre diferentes grupos. Com base em pesquisas, o Promundo busca identificar os fatores que levam à desigualdade de gênero, e aqueles que contribuem para a transformação dessa realidade. Assim, são criadas, testadas e avaliadas metodologias para envolver homens e meninos, e favorecer o empoderamento de mulheres e meninas. As pesquisas e o resultado da avaliação de impacto dos programas e ações desenvolvidos pela organização são utilizados para influenciar políticas públicas que possam aumentar o impacto na transformação das relações de gênero.

## PARCERIA

### **EMPRESAS ELETROBRAS**

A Eletrobras é uma *holding* de empresas de geração e transmissão de energia elétrica, de economia mista e capital aberto. Criada em 1962, é uma instituição de grande porte, detentora de uma das matrizes mais limpas do mundo para a geração de energia elétrica. As subsidiárias da Eletrobras geram e transmitem, diariamente, energia para quase metade do país. As empresas Eletrobras estão alinhadas aos Objetivos do Milênio, são signatárias do Pacto Global, reforçando seu compromisso com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas - ONU, e integraram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODSs em seu Plano Diretor de Negócios e Gestão. A Eletrobras reafirma seu compromisso com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tendo aderido a todas as suas edições e participa do Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério de Minas e Energia - Cogemmev.

## APOIO DE PROJETOS NA ÁREA DOS DIREITOS HUMANOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

### **EMBAIXADA DOS PAÍSES BAIXOS NO BRASIL**

A Embaixada do Reino dos Países Baixos no Brasil atua fortemente para proteger e promover os Direitos Humanos. Essa política é baseada em liberdade, justiça e dignidade para todos. Especialmente, o respeito às pessoas LGBTI, gênero e raça são pontos focais. Com este projeto, a Embaixada quer contribuir para proteger a diversidade no trabalho e combater a discriminação. Por isso, é importante destacar que a Responsabilidade Social Empresarial é indispensável nesse processo.



## O QUE ESPERAR DA CARTILHA



Consideramos que um sujeito (ou corpo ou prática) é **diferente** quando o comparamos a outro qualquer, que, de forma explícita ou tácita, tratamos como **referência**. Logo, a diferença não preexiste nas pessoas ou nas coisas, e apenas tem sentido em uma **relação**. E é sobre a relação das pessoas e das empresas que pretendemos dialogar.

Esta cartilha é uma versão resumida da publicação “Promoção do Respeito à Diversidade nas Empresas: Caderno de Ferramentas”, lançada em 2016 como produto de um trabalho coletivo que envolveu as organizações não governamentais **Instituto Promundo** e Grupo **Conexão G**, e as **empresas Eletrobras Cepel, Eletrobras, Eletronuclear e Furnas**.

O processo de elaboração do Caderno de Ferramentas envolveu pesquisa, grupos focais e entrevistas com pessoas LGBTI, investigando as dificuldades enfrentadas no acesso e permanência no mercado de trabalho, além de escuta qualificada de membros dos Comitês de Gênero, Raça e Diversidade das empresas Eletrobras em ciclo de oficinas educativas em diversos estados brasileiros. O processo envolveu metodologias participativas para discutir gênero, raça, etnia e sexualidade.

Na maioria das vezes, esses temas são cotidianamente tratados de forma fragmentada e equivocada, dentro e fora das empresas e na história das pessoas. Na cartilha, fazemos uma abordagem conjunta desses temas, com conceitos breves que devem ser aprofundados com outras leituras e consulta ao referido **Caderno de Ferramentas**, em que você encontrará estratégias para a

redução das discriminações contra a população LGBTI, de segmentos populares e do povo negro (pretos e pardos). Busca-se, portanto, a promoção de estratégias que visem enfrentar as diferentes discriminações de forma articulada.

Para ter acesso ao **Caderno de Ferramentas**, visite a aba recursos do site do Promundo ([www.promundo.org.br](http://www.promundo.org.br)) ou a página de Responsabilidade Social da Eletrobras.

Acesse:



<https://promundo.org.br/recursos/promocao-do-respeito-diversidade-nas-empresas-caderno-de-ferramentas/>

## A QUEM SE DESTINA ESTA CARTILHA

Às pessoas que se interessam ou estão incumbidas de realizar atividades para a promoção do respeito às diversidades no ambiente de trabalho, desde o recrutamento, seleção e treinamento de equipes, gestão de equipes, convivência entre as e os colaboradores, bem como àqueles responsáveis pela relação com públicos de interesse externos, como fornecedores. Em especial a quem está diretamente envolvida/o nos Comitês de Gênero, Raça e Diversidade ou grupos similares constituídos nas mais diversas empresas. Pessoas que são ou querem ser ativas no processo de mudança das normas de gênero e buscam passos para eliminar práticas discriminatórias.

## TERMINOLOGIA LGBTI

Definimos na cartilha adotar o uso da sigla LGBTI para abarcar diferentes coletivos: lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans (travestis, transexuais, transgênero) e intersexo, pessoas constantemente discriminadas, excluídas ou forçadamente invisibilizadas.

Em outros materiais e estudos sobre o tema, você poderá encontrar as siglas LGBTI+, o símbolo positivo diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou a sigla LGBTIQ+, que inclui o coletivo *Queer*, que, resumidamente, pode ser definido como pessoas que não se identificam com o binarismo de gênero (homem/mulher, macho/fêmea).

## ORGULHO LGBTI

A bandeira, criada por Gilbert Baker (San Francisco, 1978), foi usada pela primeira vez na *Gay and Lesbian Freedom Day March*. Em seguida foi adotada pelo *Pride Parade Committee*. Representa a diversidade humana e as cores significam:

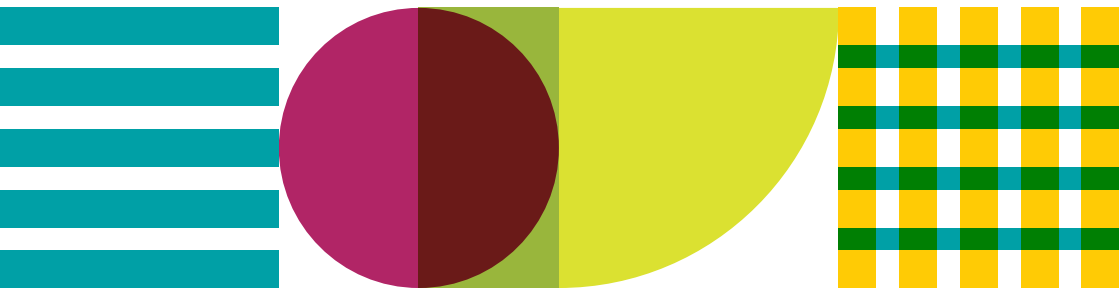
	VERMELHO: VIDA
	LARANJA: CURA / SAÚDE
	AMARELO: LUZ DO SOL
	VERDE: NATUREZA
	AZUL: ARTE
	LILÁS: ESPÍRITO

### GLOSSÁRIO:

Gay, lésbica, queer, transsexual, intersexual, bissexuais, binarismo de gênero



# POR QUE FALAR DE **RESPEITO À DIVERSIDADE** NAS EMPRESAS?



Ainda que a Constituição Federal brasileira afirme que todas as pessoas são iguais, podemos perceber que, em nossa sociedade, algumas pessoas são excluídas e/ou discriminadas a partir de atributos supostamente “naturais” como cor, sexo, idade, deficiência ou pertencimento étnico, ou mesmo por sua **identidade de gênero ou orientação sexual**. Essa diversidade faz parte da vida de cada um/a de nós, mas, nos ambientes de trabalho, com frequência as diferenças terminam por serem desvalorizadas e transformadas em desigualdades, fazendo com que as pessoas sejam comparadas e discriminadas ou mesmo excluídas de processos seletivos nas empresas, seja para inserção ou no avançar de cargos e planos de carreira.

Nos últimos anos, o tema da diversidade vem sendo pauta constante de discussão no mundo corporativo, tanto nacional como internacional, tem sido alvo de recomendações, pactos, compromissos e outros documentos direcionados às empresas e governos, mas ainda há muito a avançar para consolidar uma prática corporativa de respeito a todos e todas.

No final de 2017, os resultados da pesquisa Diversidade no Contexto das Empresas Brasileiras, realizada pela consultoria 4CO Cappellano e Carramenha, concluiu que, entre os executivos das 500 maiores corporações do país, apenas 4,7% se declararam negros (pretos e pardos), um percentual bem distante dos 53,6% da população negra brasileira, de acordo com o IBGE.

**GLOSSÁRIO:**  
Identidade de gênero  
orientação sexual

No recorte sobre mulheres, a mesma pesquisa, aponta que apenas 11% delas atuam em conselhos administrativos das grandes empresas, enquanto o IBGE indica que 51,4% é a população de mulheres no país. Segundo constatou a pesquisa, a grande maioria das empresas nem sequer têm **ações afirmativas** para incentivar a presença e a ascensão de mulheres e afrodescendentes.

E, sobre as pessoas LGBTI, a pesquisa constata que 61% delas omite a orientação ou identidade no ambiente de trabalho. Estamos num país onde, a cada 25 horas, uma pessoa lésbica, gay, bissexual, trans ou intersexo é assassinada pelo simples fato de sua orientação sexual ou identidade de gênero ou expressão de gênero incomodar outrem ou um grupo. Logo, esconder-se passa a ser uma estratégia de sobrevivência.

Há um caminho longo a ser percorrido para o enfrentamento de práticas discriminatórias em ambientes corporativos, e para construir diretrizes e planos efetivos acerca da diversidade dentro das empresas. Articular os diferentes grupos, discutir igualdade de gênero e raça/etnia requer um movimento de dentro para fora, e traz desafios diários.

## GLOSSÁRIO:

Ações afirmativas



Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de Direitos Humanos, mas também de tornar-se um **agente ativo de mudança.**”

Zeid Ra'ad Al Hussein,  
Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU





## O QUE É ISSO CHAMADO **GÊNERO**



Quando falamos de gênero, referimo-nos à maneira como nossas identidades como homens e mulheres são socialmente produzidas e vivenciadas. Em outras palavras, nosso gênero diz respeito às formas como somos educadas/os, como nos comportamos e agimos, como nos tornamos mulheres e homens; refere-se também à forma como esses papéis e modelos, usualmente **estereotipados**, são internalizados, pensados e reforçados por todas as pessoas, diariamente. A expressão corporal, os cuidados com o corpo e a saúde, as vestimentas, a alimentação, as atividades desempenhadas variam de acordo com os gêneros, assim como em função de outras características socioculturais, e se articulam às desigualdades raciais, de orientação sexual, faixa etária, entre outras formas de discriminação das pessoas.

A desigualdade de gênero afeta de forma diferente homens e mulheres. E ser mulher e ser homem assumem sentidos muito diversos dependendo da classe social, raça, região do país ou tradições religiosas em que os sujeitos se situam. Homens **heterossexuais** têm, de maneira geral, maior prestígio e poder do que mulheres ou qualquer pessoa LGBTI, e isso contribui diretamente para a desigualdade de oportunidades e de renda, acesso a direitos sexuais e reprodutivos, acesso a serviços públicos, e até mesmo a garantia de seus direitos humanos.

### **GLOSSÁRIO:**

- Esteriótipos e preconceito
- Heteronormatividade, heterossexismo, homossexuais



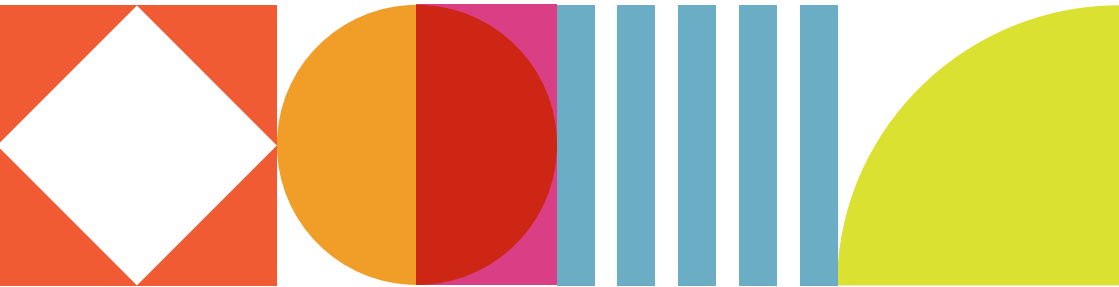
# O QUE É EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO



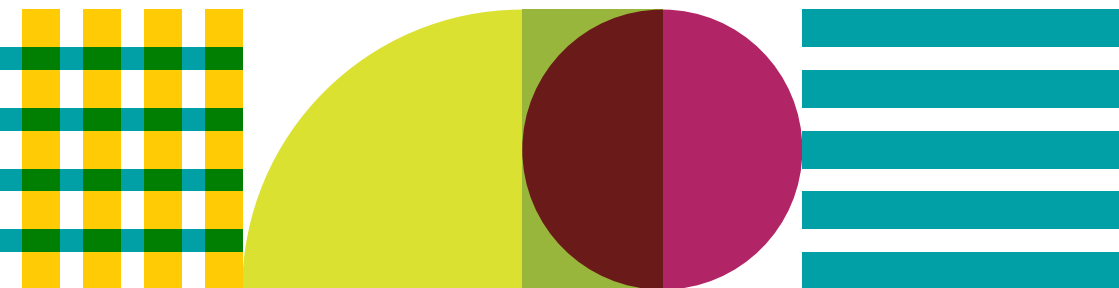
Quando falamos de equidade de gênero, referimo-nos à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para mulheres e homens. Isso não significa dizer que mulheres e homens são iguais (e tampouco que todos os homens ou todas as mulheres são iguais entre si), mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não devem depender do fato de serem homens ou mulheres. Trabalhar para a equidade de gênero significa levar em consideração os interesses, necessidades e prioridades tanto de mulheres quanto de homens, reconhecendo a diversidade de grupos e culturas.

Assim, **equidade de gênero** diz respeito à forma justa com que as mulheres e os homens devem ser tratadas/os, de acordo com suas respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento que seja igual ou diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios obrigações e oportunidades.

Já **igualdade de gênero** descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolverem suas capacidades pessoais e fazerem escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos ou normas rigidamente atribuídos a um gênero. Significa, também, que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens precisam ser considerados, valorizados e favorecidos equitativamente.



# O QUE OS **HOMENS** TÊM A VER COM EQUIDADE DE GÊNERO



Embora o termo gênero diga respeito tanto às mulheres quanto aos homens, a maior parte dos estudos de gênero foi tradicionalmente composta por análises sobre as mulheres. Somente após vários anos é que se realizaram no Brasil as primeiras pesquisas sobre homens e **masculinidades**.

A masculinidade, tradicionalmente entendida como um modelo de homem empreendedor, guerreiro, provedor e bem-sucedido, passou a ser ainda mais questionada, principalmente depois da IV Conferência Internacional de População e Desenvolvimento e da IV Conferência Mundial sobre Mulheres, organizadas pela Organização das Nações Unidas - ONU.

A partir das ações de *advocacy* lideradas pelo movimento das mulheres e dessas conferências, esforços foram direcionados para uma maior participação masculina em questões que afetam o cuidado com os/as filhos/as, e as decisões sexuais e reprodutivas compartilhadas. O tema das masculinidades ganhou força nos países da América Latina, reforçando-se que a masculinidade é, também, uma construção social e histórica, percebida e vivenciada de formas distintas.

Os homens precisam ser engajados no questionamento da rigidez de algumas normas de gênero e da masculinidade, deixando de reproduzir crenças e expectativas opressivas com pessoas com que se relacionam. E, quanto mais cedo esses homens foram estimulados a refletir sobre suas atribuições em seus relacionamentos com mulheres e outros homens, mais definitivas serão as mudanças em relação às normas rígidas de gênero.

O engajamento dos homens nos trabalhos para a promoção da equidade de gênero é importante para entendermos que as masculinidades são produzidas socialmente, buscando espaço para desconstruir padrões violentos ou hierárquicos.



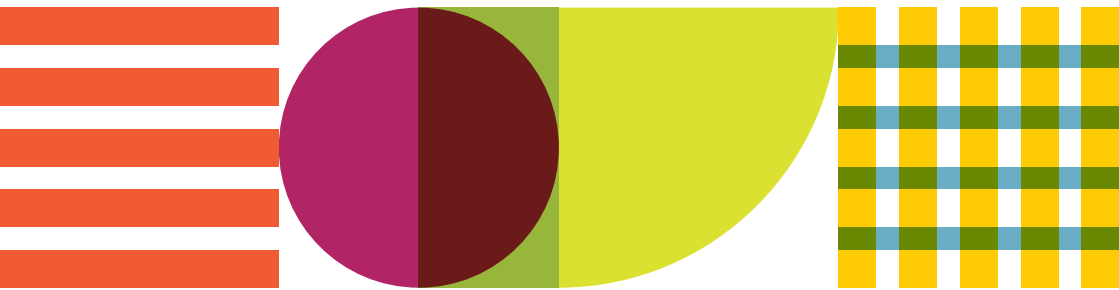
## O QUE DIZER SOBRE INTERSECCIONALIDADE



O conceito de interseccionalidade é fundamental para pensar como diferentes formas de opressão podem cruzar-se, produzindo padrões de opressão diferentes. Estatisticamente, por exemplo, mulheres brancas enfrentam menos desemprego que mulheres negras, e a renda média das mulheres negras é praticamente a metade da renda média das mulheres brancas. Podemos pensar o mesmo sobre ser homossexual negras/os ou negro no Brasil. A pesquisa realizada com a população LGBTI para a elaboração do **Caderno de Ferramentas** mostrou que as dificuldades enfrentadas pela população LGBTI negra são diferentes das enfrentadas pela população branca.

A interseccionalidade nos ensina que certos aspectos podem influenciar o acesso a vantagens ou desvantagens, que pessoas ou grupos marcadas por preconceitos e discriminações podem, a partir do racismo, alterar significativamente as condições de vida de mulheres, homens ou transexuais; homossexuais ou heterossexuais; idosos, crianças, jovens ou adultos; portadores de deficiência ou não; com menor ou maior escolaridade, entre outras condições.

O que significa dizer que, para enfrentar o racismo e suas consequências, é preciso incluir medidas que permitam superar as outras desigualdades ou desvantagens que coexistem e mutuamente se influenciam em sociedades desiguais.



# OS DIREITOS HUMANOS PARA TODAS E TODOS



Direitos Humanos servem como referencial ético para reger as relações em nossa sociedade atual. Foram consolidados em diferentes documentos internacionais para lidar com as diversas atrocidades e desigualdades que diferentes grupos enfrentam. Consistem em um sistema de normas internacionais, procedimentos e instituições desenvolvidas para consolidar a afirmação de um consenso sobre valores de cunho universal, a serem seguidos por todas as nações.

O Pacto Global, uma iniciativa proposta pela ONU para encorajar empresas a adotarem políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, promove um diálogo entre empresas, entidades da ONU, sindicatos, ONGs e demais parceiros, buscando a mobilização da comunidade empresarial por meio da adoção de 10 princípios relacionados a Direitos Humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção. Entre estes princípios, destacamos que as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

 <p><b>1. RESPEITAR</b> e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência.</p>	 <p><b>2. ASSEGURAR</b> a não participação da empresa em violações dos direitos humanos.</p>	 <p><b>3. APOIAR</b> a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva.</p>	 <p><b>4. ELIMINAR</b> todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.</p>	 <p><b>5. ERRADICAR</b> todas as formas de trabalho análogo de sua cadeia produtiva.</p>
 <p><b>6. ESTIMULAR</b> práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.</p>	 <p><b>7. ASSUMIR</b> práticas que adotem uma abordagem preventiva e proativa para os desafios ambientais.</p>	 <p><b>8. DESENVOLVER</b> iniciativas e práticas para promover e disseminar a responsabilidade socioambiental.</p>	 <p><b>9. INCENTIVAR</b> o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente responsáveis.</p>	 <p><b>10. COMBATER</b> a corrupção em todas as suas formas, incluindo o estorno e o suborno.</p>

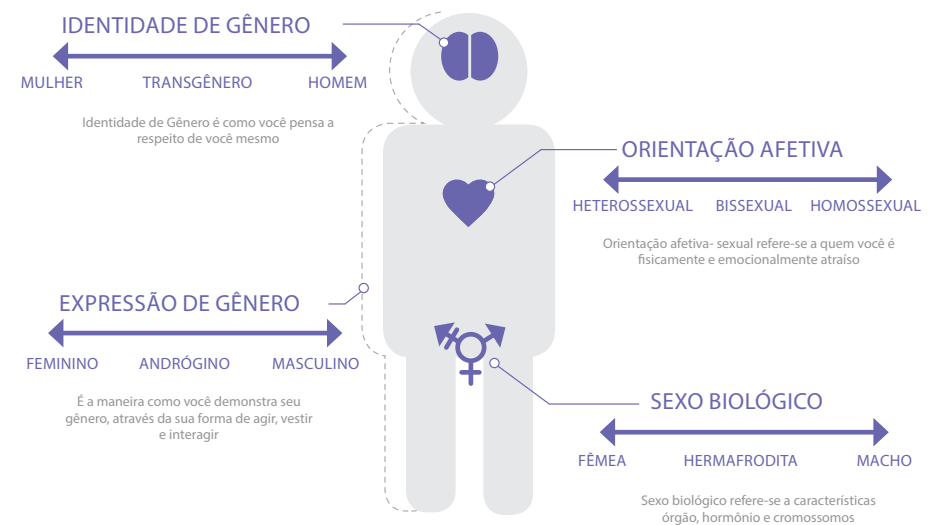
## E PARA AS PESSOAS LGBTI

A discriminação de LGBTI é proibida de acordo com a lei brasileira, já que a Constituição Federal afirma explicitamente que todas e todos devem ser tratados com isonomia, sem que se façam distinções de pessoas por qualquer motivo ou razão.

A publicação intitulada “Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos”, publicada em 2012 pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, elenca cinco obrigações legais dos Estados em relação à proteção dos Direitos Humanos de pessoas LGBTI, que, resumidamente, são:

- proteger indivíduos de violência homofóbica e transfóbica;
- prevenir tortura e tratamento cruel, desumano e degradante de pessoas LGBTI;
- descriminalizar a homossexualidade;
- proibir discriminação baseada em orientação sexual ou identidade de gênero; e
- respeitar as liberdades de expressão, de associação e de reunião pacífica.

## ENTENDENDO AS DIFERENÇAS



## E QUANTO A DIVISÃO DAS PESSOAS POR RAÇA/ETNIA

Não existem razões biológicas ou genéticas para classificar e hierarquizar os seres humanos em diferentes **raças**. Raça não é uma categoria biológica, e sim uma categoria política. Compreende-se o conceito de raça como uma construção social, política e cultural, ou seja, construído ao longo de um processo histórico, criado como instrumento de concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos, que detinham/detêm o poder de classificar quem é superior (eles mesmos) e quem é inferior (todos os diferentes deles), utilizando características culturais, aparência física ou mesmo o critério impreciso de pureza de sangue (branco).

Já **etnia** diz respeito a um conjunto de indivíduos que, podendo pertencer a raças e a nações diferentes, estão unidos por uma cultura, tradições e, particularmente, por uma língua comuns. Refere-se a uma categoria antropológica, que indica um conjunto de dados culturais e pertencimento ancestral. Um grupo étnico possui características culturais como: língua, religião, costumes alimentares, comportamentos sociais, tradições, monumentos históricos, território etc.

### GLOSSÁRIO:

- Branquitude
- Racismo

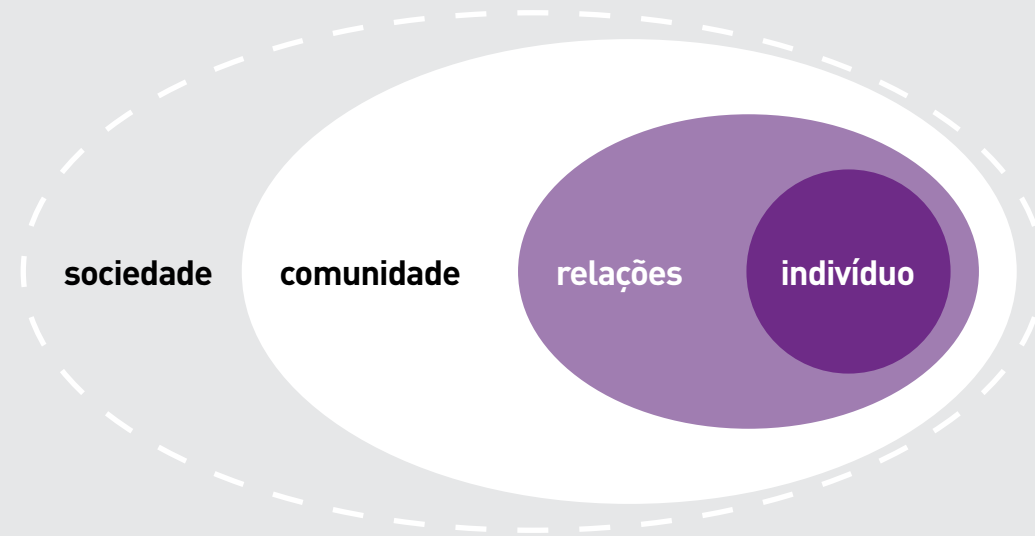




# O MODELO ECOLÓGICO E A **TEORIA DA MUDANÇA**



Um dos modelos<sup>1</sup> mais utilizados pelo Instituto Promundo e por organizações internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS), a ONU Mulheres e a Associação de Psicologia Americana (APA) na análise dos aprendizados sobre as normas sociais de gênero é o chamado “Modelo Ecológico”.



<sup>1</sup> Adaptado de “Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health”, disponível em <http://www.unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health>.



Lembrando um jogo de bonecas russas encaixadas uma dentro da outra, essas quatro elipses se interconectam e se retroalimentam, reconhecendo que as dinâmicas institucionais e culturais influenciam atitudes e comportamentos individuais. Podemos usá-lo também para pensar nas situações de desigualdades sociais vulnerabilidade às violências, que estão baseadas na ideia de como as pessoas significam suas atitudes e comportamentos em relação às outras.

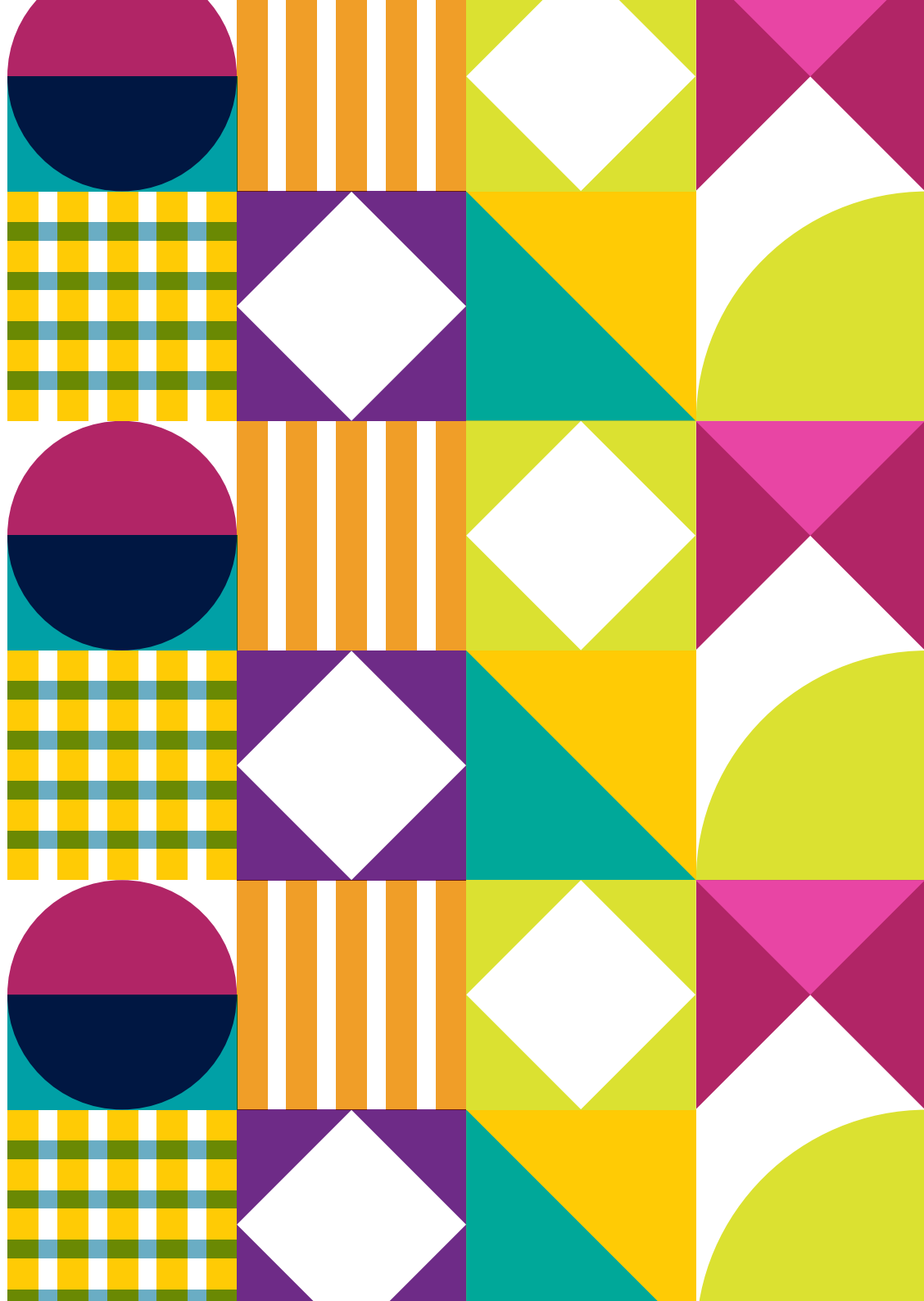
**Na perspectiva do Modelo Ecológico, as pessoas afetam e são afetadas por quatro dimensões:**

**INDIVIDUAL** – busca identificar os fatores individuais que modelam seu comportamento, concentrando-se nas características que aumentam a possibilidade do indivíduo ser vítima ou perpetrador de violência, incluindo aqui os fatores biológicos, a história de vida etc.

**RELACIONAL** – busca evidenciar os fatores relacionais nas interações sociais com companheiros, colegas, parceiros íntimos e membros da família.

**COMUNITÁRIA** – busca explicitar os fatores comunitários e sua influência na dinâmica dos comportamentos. Nesses contextos comunitários, são incluídos os locais de trabalho, a escola e a vizinhança.

**SOCIAL** – busca apontar os fatores sociais mais amplos que, tais como normas culturais que justificam a violência como uma forma legítima de solução de conflitos; atitudes que consideram a opção pelo suicídio como um direito de escolha individual; machismo e cultura adultocêntrica; normas que legitimam o uso abusivo da força pela polícia.





# AS EMPRESAS E O MODELO ECOLÓGICO



O modelo ecológico pode ser uma ferramenta muito útil na identificação de oportunidades para ações baseadas na transformação das normas sociais e relações de gênero. Esse modelo ilustra a importância de trabalhar não somente no plano individual, mas também com grupos sociais interligados, sistemas e estruturas que produzem e reproduzem as normas sociais, gerando hierarquias de gênero, raça, faixa etária, classe social e orientação sexual, entre outras.

As empresas, como parte das instituições da sociedade que reproduzem e reforçam determinadas concepções das pessoas, representam um espaço fundamental de transformação social e possuem espaço para o trabalho nos diferentes níveis.

## **Trabalhar em múltiplos níveis para transformar as normas de gênero pressupõe:**

- Fortalecer habilidades e saberes individuais: contribuindo para que mulheres e homens entendam como as normas sociais influenciam seu convívio com parceiros/as e família, e para que desenvolvam as habilidades necessárias para construir relações mais saudáveis e equitativas;
- Desenvolver apoio entre pares e na família: sensibilizando pares e familiares para os benefícios das relações de gênero mais equitativas;
- Fortalecer instituições públicas e comunitárias através da formação continuada de suas/seus profissionais em equidade de gênero: educando profissionais da saúde, educadoras/es, assistentes sociais, lideranças comunitárias sobre a importância de desconstruir normas de gênero em seus espaços de atuação, ampliando o

acesso a materiais críticos e promotores de equidade de gênero;

- Mobilizar membros da comunidade: sensibilizando membros e grupos da comunidade sobre práticas não-sexistas, discutindo como apoiar mulheres e homens em ações que promovam equidade de gênero;
- Mudar práticas institucionais: adotando políticas, procedimentos e práticas institucionais que contribuam para a equidade de gênero;
- Influenciar a elaboração de políticas públicas: contribuindo para o desenvolvimento de leis e políticas públicas que coíbam a desigualdade de gênero e estimulem o engajamento de mulheres e homens em práticas **não discriminatórias**.

## DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA PARA DIRETRIZES E AÇÕES DE EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS

(materiais acessados em 18/04/2019)

Declaração Universal dos Direitos Humanos  
[https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf)

Pacto Global – 10 Princípios  
<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>

Nascidos Livres e Iguais - Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/bornfreeandequalallowres\\_portuguese.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/bornfreeandequalallowres_portuguese.pdf)

Princípios de Yogyakarta [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)

Recomendação 200 da OIT [http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_242768/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_242768/lang--pt/index.htm)

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (**ODS**)  
<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/desenvolvimento-sustentavel-e-meio-ambiente/134-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods>

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos  
<https://www.business-humanrights.org/en/node/86613>

Empresas e Direitos Humanos - parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar  
[https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf)

10 Compromissos do Fórum de empresas LGBTI+  
<http://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos/>

Padrões de Conduta para Empresas  
<https://www.unfe.org/pt-pt/padroes-de-conduta-para-empresas/>

Recomendações do Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos ao Brasil: Status de implementação pelo governo e empresas  
<https://www.conectas.org/publicacoes/download/recomendacoes-grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-ao-brasil-status-de-implementacao-pelo-governo-e-empresas>

Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho  
[https://unids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015\\_Manual-PromocaoDireitosLGBTTrabalho\\_PT\\_V2.pdf](https://unids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_Manual-PromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf)

Ponto de Contato Nacional (**PCN**)  
<http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>

### GLOSSÁRIO:

- Homofobia
- Homoafetivo



# GLOSSÁRIO

## ACÇÕES AFIRMATIVAS

Toda distinção, baseada em raça, sexo, cor, descendência, origem nacional ou étnica, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra atribuição, que tenha por objetivo promover o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou particular.

## BINARISMO DE GÊNERO

Ideia de que só existe macho | fêmea, masculino | feminino, homem | mulher, sendo considerada limitante para as pessoas não-binárias.

## BISSEXUAL

É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros. O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais.

## BRANQUIDADE/BRANQUITUDE

Diz respeito à neutralidade racial do branco em um universo racializado. É o lugar simbólico que este ocupa nas relações raciais em detrimento dos outros, onde a hierarquia racial nunca é questionada ou verbalizada. Ser branco é ser racialmente neutro, o suposto padrão hegemônico.

## CISGÊNERO/ CISSEXISMO/ CISSEXUAL (OU APENAS CIS, NA FORMA ABREVIADA)

Refere-se às pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado em seu nascimento, ou seja, indica uma concordância entre a identidade de gênero e o sexo biológico de uma pessoa, além do comportamento considerado socialmente aceito para tal sexo. Nesse sentido, cissexismo é a desconsideração da existência de pessoas transexuais e transgêneros (ou apenas trans, na forma abreviada) na sociedade. Cissexismo é, em suma, uma instituição social que legitima as identidades cisgêneras, garantindo privilégios às pessoas cis. Ver também: transexual/transgênero.

## GAY

Termo oriundo do inglês comumente utilizado para designar o indivíduo homossexual. Apesar de no Brasil o termo ser empregado com bastante frequência entre homens e mulheres homossexuais e bissexuais, se discute a invisibilidade de lésbicas e da lesbianidade quanto da invisibilidade de bissexuais e da bissexualidade. É preciso reconhecer o termo “gay” a toda uma intensa atividade cultural, uma maneira de ser e sentir, um estilo de vida que gira em torno de tal orientação sexual para além de uma categorização de “homens que fazem sexo com homens” ou “mulheres que fazem sexo com mulheres” e que

também pode transcender a questão de gênero, desdobrando-se em vários grupos e identidades.

## ESTERÉOTIPO

Falsa crença sobre determinados indivíduos ou grupos étnicos baseada numa discrepância entre a realidade objetivamente discernível e a percepção subjetiva dessa realidade. Os estereótipos generalizam excessivamente os comportamentos, características ou atributos das pessoas e, por isso, corroboram com a prática do preconceito.

## GÊNERO FLUÍDO

A pessoa que se identifica tanto com o sexo masculino ou feminino. Sente-se homem em determinados dias e mulher em outros e atração afetiva e/ou sexual por pessoas de gênero igual ao seu ou não.

## HETERONOR- MATIVIDADE

Conceito usado para descrever situações em que orientações sexuais diferentes da heterossexual são ignoradas, marginalizadas ou perseguidas por práticas sociais, crenças ou políticas, a partir da noção de que existem duas categorias distintas e complementares (homem/macho e mulher/fêmea) e que relações sexuais e maritais

“normais” se dão entre pessoas de sexos diferentes, cada qual com determinadas funções “naturais” na vida, sendo a heterossexualidade considerada como a única orientação sexual normal.

## HETEROSSEXISMO

Conceito que reflete o pensamento segundo o qual todas as pessoas são heterossexuais até que haja evidência em contrário, que não reconhece a possibilidade de outras expressões da sexualidade.

## HOMOAFETIVO/ HOMOAFETIVIDADE

Adjetivo que qualifica alguém que sente atração por pessoas do mesmo sexo. O termo tornou-se comum ao meio jurídico para abordar o direito relacionado à união estável e ao casamento de casais do mesmo sexo. Portanto, homoafetividade indica a presença de um vínculo amoroso, onde duas pessoas decidem compartilhar suas vidas num tipo de convívio que gera obrigações, deveres e comprometimento iguais ao de toda família e que deve ser reconhecida como tal.

## HOMOFOBIA/ LGBTFOBIA

Indica a intolerância social em relação à homossexualidade. O termo “gayfobia” é mais apropriado para

homossexuais masculinos, “lesbofobia” para mulheres que são vítimas de menosprezo em função de sua orientação sexual, “bifobia” ao tratar de bissexuais ou ainda “transfobia” e “travestifobia” em relação a transexuais e travestis que sofrem tal hostilidade. A homofobia revela a complexidade das formas de hierarquização sexual, violência e preconceito social tanto na esfera mais estritamente individual e psicológica quanto numa dimensão política, uma vez que as instituições sociais (empresas, escolas, igrejas etc.) também são espaços de produção, reprodução e atualização de todo um conjunto de dispositivos (discursos, práticas, valores etc.) através dos quais a heterossexualidade e a cisgeneridade são constituídas e vivenciadas como únicas possibilidades legítimas de manifestação.

## HOMOSSEXUAL

Refere-se aos que se sentem atraídos (sexualmente e/ou emocionalmente) por pessoas do mesmo sexo. Termo criado como parte de um sistema de classificação de tipos sexuais, a fim de designar homens que se sentiam atraídos por outros homens. A homossexualidade é uma das três principais categorias de orientação sexual, juntamente

## IDENTIDADE DE GÊNERO

com a bissexualidade e a heterossexualidade.

Quando um indivíduo percebe que seu sentimento de pertença ao mundo é destoante do gênero cuja performance social é esperada daquela pessoa com base no sexo biológico que lhe foi assinalado ao nascer. Pessoas que não identificam seu gênero com o sexo que lhe é atribuído por lei na maioria das vezes sentem desconforto com pronomes, roupas, comportamentos e tudo mais que a sociedade valoriza como sendo próprio ao homem/macho/masculino/masculidade ou à mulher/fêmea/feminino/feminilidade. Ver também: orientação sexual.

## INTERSEXUAL/ INTERSEXUALIDADE

O termo tem sido usada para substituir o termo “hermafrodita”, bastante estigmatizado. Intersexualidade diz respeito a variações cromossômicas em maior ou menor grau que dificultam a identificação do indivíduo como totalmente feminino ou masculino.

## LÉSBICA/ LESBIANIDADE

Significa mulher homossexual, que tem atração afetiva e física por outra mulher, o amor erótico e romântico entre mulheres.

## MASCULINIDADES

Diz respeito aos significados relacionados ao que se entende como masculino. Estão relacionadas à configuração de práticas em torno da posição que os homens ocupam nas relações de gênero e que são construídas a partir de uma estrutura que atribui significados distintos àquilo que se entende como masculino ou feminino.

## NOME SOCIAL

É o nome pelo qual travestis e transexuais se reconhecem, bem como são identificadas ou identificados por sua comunidade e no meio social. O nome social é o nome pelo qual preferem ser chamadas/os cotidianamente, em contraste com o nome de registro oficialmente inscrito nos cartórios desde a certidão de nascimento e outros documentos emitidos por órgãos públicos ou entidades de utilidade pública, que não refletem sua identidade de gênero das pessoas trans.

## ORIENTAÇÃO SEXUAL

Tem a ver com o direcionamento da libido sexual de um indivíduo, isto é, qual ou quais gêneros despertam desejo sexual em alguém. A orientação se refere a sentir desejo, conforto para se relacionar e fomentar relações de afeto além da amizade.

## PRECONCEITO

Concepção prévia, negativa e ou excludente sobre algo ou alguém. A pessoa preconceituosa internaliza um sentimento de negação, repulsa, desconfiança ou descrença em relação a pessoas ou grupos considerados minorias políticas (negros, nordestinos, judeus) apresentando aversão em relação a tais grupos, motivada por um sentimento pessoal internalizado e legitimado pela crença nos estereótipos.

## QUEER

Termo usado para designar pessoas que não seguem o padrão heterocentrado em termos de sexualidade ou do binarismo de gênero dos indivíduos são o resultado de complexas construções sociais e que, portanto, não existem papéis sexuais essencial ou biologicamente inscritos na natureza humana e sim formas variadas de desempenhar esses papéis. Dentro de tal lógica, o *queer* não pretende sair da condição de “marginal” e sim desfrutar da mesma.

## RACISMO

Convicção ideológica, pseudocientífica, que hierarquiza as raças humanas estruturando-as em seres superiores – pessoas brancas de origem europeia – e os considerados inferiores – pessoas negras, mestiças, asiáticas, não brancas em geral. O racismo compõe a sociedade e tem sido

histórica e institucionalmente exercido por indivíduos em suas relações interpessoais e também se manifesta na estrutura dos poderes político, econômico, repressivo e psicológico inculcando valores e estereótipos contrários aos grupos considerados “inferiores”. O racismo nem sempre é igual, é atravessado por diferentes condições e conseqüentemente impacta de diferentes formas as pessoas e os grupos.

## TRANSEXUAL/ TRANSEXUALI- DADE/ TRANSGÊNERO/ TRAVESTI

É uma questão de identidade de gênero. A pessoa transexual geralmente tem a vivência ou a vontade de ter a vivência da performance social de gênero oposta ao sexo biológico que lhe foi assinalada no nascimento. Desde cedo, o homem trans ou a mulher trans pode se sentir de maneira diferente de pessoas cisgêneras, mas concebe apenas o que é ditado pelo cissexismo e costuma reprimir sua verdadeira identidade em nome da norma hegemônica. Pessoas transexuais são aquelas que não se identificam com o gênero com o qual nasceram: mulheres trans nascem com a genitálias masculina, mas se reconhecem como mulheres e exigem ser tratadas dessa forma, enquanto homens trans, por sua vez, são aquelas pessoas que tiveram o gênero feminino atribuído na infância, mas se identificam como homens. Ver também: cisgênero/cissexual.



