

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão Sustenidos

Junho/2023

comitê
diversidade #

SUSTENIDOS

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão Sustenidos



#SUSTENIDOS

Índice

1. Objetivo

2. Abrangência

3. Diversidade

4. Respeito: normas antiassédio e antidiscriminação (para relações internas e externas)

5. Como e quando acionar o Comitê de Diversidade

6. Anexos

7.1. Regimento do Comitê de Diversidade

7.2. Código de Ética e Conduta

7. Glossário

1. Objetivo

A **Política de Diversidade** é parte das práticas do compromisso da Sustenidos enquanto gestora de equipamentos públicos de Cultura e Educação. Sua finalidade é propiciar ambientes de trabalho seguros e equitativos para todas as pessoas que se relacionem, interna ou externamente, com a Organização e qualquer um dos programas geridos por ela.

Os conceitos e as diretrizes estabelecidos nesta Política devem orientar os comportamentos e decisões adotados em todas as atividades desenvolvidas no âmbito da Sustenidos e seus equipamentos. É esperado o respeito a estas orientações tanto nas atividades internas como nas relações com o público e os demais parceiros.

Esta Política é baseada nos princípios internacionais dos Direitos Humanos. Deve ser interpretada e tratada conforme os princípios e valores presentes no **Código de Ética e Conduta da Sustenidos** e nas normas internas de cada equipamento por esta gerido.

2. Abrangência

Esta Política se aplica a todas as pessoas que trabalham na Sustenidos, nos programas e equipamentos por ela geridos (incluindo seus Conselhos e Comitês), bem como às pessoas, organizações e empresas externas contratadas pela Organização. Também abrange os que fazem parte do corpo discente e/ou o público que se relaciona com os equipamentos culturais e educacionais.

3. Diversidade

Por que a diversidade importa?

Já são inúmeros estudos e pesquisas que comprovam que ambientes de trabalho diversos são mais criativos, produtivos e eficientes. Isso acontece porque pessoas diferentes entre si trazem mais perspectivas sobre um determinado assunto ou desafio a ser enfrentado, ao passo que a hegemonia de pessoas pode causar limitações de criatividade, tendo em vista que suas experiências, vivências e referências são iguais ou muito semelhantes.

Além disso, a diversidade de pessoas em um ambiente de trabalho cultural e/ou educativo é um passo essencial para a redução das desigualdades sociais e econômicas que atingem grupos sociais minorizados, porque os insere no mercado de trabalho em patamares de equidade com pessoas que sempre os acessaram e deles se apoderaram.

As ações afirmativas são exemplos de medidas de valorização da diversidade. Embora comumente se conheça principalmente a Lei de Cotas de 2002 nas universidades brasileiras, as políticas de ações afirmativas são um conjunto de ações que visam introduzir mudanças materiais e simbólicas de ordem cultural e estrutural na sociedade, indo além da oferta de vagas e oportunidades: buscando abrir espaços de protagonismo à participação efetiva de grupos histórica e socialmente excluídos ou minorizados e de suas produções, narrativas, culturas e vivências.

A importância da interseccionalidade

Como os grupos e indivíduos são constituídos quase sempre por mais de um marcador social, a **interseccionalidade** é o conceito utilizado para nomear a sobreposição e interação entre essas diferenças e desigualdades.

Ela ajuda a compreender, por exemplo, que, embora todas as mulheres sejam prejudicadas pelo machismo, há diferenças entre as experiências de mulheres brancas, negras e indígenas, cis e trans, por exemplo, por conta da interação entre os marcadores de gênero, de raça¹ e de classe vividos por cada grupo. Isso explica por que razão as mulheres brancas recebem salários menores do que os homens brancos, mas ainda recebem mais do que os homens negros, sendo o público com os menores salários composto principalmente por mulheres negras.

Além disso, a interseccionalidade é um conceito que nos apoia no entendimento de que os grupos sociais minorizados não são um bloco único em que todas as pessoas são iguais e enfrentam os mesmos desafios. Uma mulher que é mãe tem necessidades distintas de incentivo à carreira se comparada a uma mulher sem filhos, mesmo as duas sendo mulheres atingidas pelo machismo estrutural e/ou institucional.

Comitê de diversidade – atuação

O propósito do Comitê de Diversidade é fazer levantamentos acerca das demandas relacionadas à diversidade nos vários equipamentos geridos pela Sustenidos e propor o debate e a elaboração de pautas, conteúdos, campanhas e eventos que movimentem e fortaleçam o tema e sua inserção em todas as esferas de operacionalização destes equipamentos: processos administrativos, seletivos de contratação e ingresso, estratégias de permanência estudantil e de pessoas colaboradoras, conteúdos pedagógicos e artísticos, setores de comunicação, manutenções e adaptações prediais.

É importante ressaltar que o princípio orientador fundamental do Comitê é seu caráter educativo e propositivo, devendo ser acionado diante de demandas que a ele sejam direcionadas ou que por ele sejam identificadas mediante busca ativa.

¹ Ver item 7, Glossário, termo "Raça e racismo".

O Comitê de Diversidade da Sustenidos é, então, a instância responsável pela criação e implementação das seguintes iniciativas relacionadas à diversidade no âmbito da Sustenidos e seus aparelhos, não se limitando somente a elas:

- Definir iniciativas educacionais para letramento antiassédio e antidiscriminação para as pessoas abrangidas por esta Política, como aulas, palestras, treinamentos, guias, manuais etc.;
- Implementar ações afirmativas em processos seletivos, na elaboração de programação artística e na construção das políticas pedagógicas;
- Promover atividades e campanhas para prevenção ao assédio e à discriminação;
- Atuar de forma consultiva junto ao Canal de Ética em casos de assédio e discriminação;
- Contratar empresas, organizações e/ou pessoas externas à Sustenidos para apoio nas atividades previstas pelo Comitê;
- Fomentar a criação de coletivos de afinidades de grupos sociais minorizados no âmbito da Sustenidos;
- Incentivar e valorizar o posicionamento atualizado, crítico, acolhedor, democrático e dialógico de todas as pessoas colaboradoras dos equipamentos, em especial as que compõem equipes educacionais, pedagógicas e artísticas;
- Orientar todas as pessoas colaboradoras para que se guiem por princípios éticos, de inclusão e de diversidade no que concerne às relações humanas, tanto quanto ao respeito às diferentes culturas e manifestações artísticas do Brasil e do mundo;
- Estabelecer diretrizes que fomentem a diversidade nas ações pedagógicas e programações artísticas dos equipamentos, como, mas não se limitando, a:
 1. Ampliar as inter-relações entre as áreas de Música Erudita e Música Popular em todos os níveis;
 2. Incentivar o diálogo entre diferentes linguagens artísticas, com foco no diálogo entre Música e Artes Cênicas;
 3. Questionar e contextualizar práticas artísticas tradicionalistas, assim como gerar ações concretas para sua renovação, transformação e confronto com outros modelos;
 4. Partir de perspectiva epistemológica que inclua conteúdos e repertórios ligados a tradições culturais não hegemônicas, com atenção às matrizes formadoras do Brasil (indígena, africana e europeia), abarcando principalmente as tradições da América do Sul no planejamento pedagógico e artístico dos equipamentos;
 5. Transformar os equipamentos culturais geridos pela Sustenidos em polos de difusão cultural da cidade e entorno, ocupando a programação com atrações diversas em gênero, etnia, linguagens, formatos, origens, dentre outras possibilidades de diversidade avaliadas.

- Propor um plano de trabalho com metas anuais e projetos, com dotação orçamentária específica e anual, tendo em vista o aumento da diversidade na Sustenidos, com foco especial em garantir a presença equitativa de grupos minoritários nos âmbitos de Liderança da organização, incluindo, sem se limitar, a realizar a:
 1. Revisão, em até 2 anos, de todas as comunicações da Sustenidos para garantir a linguagem inclusiva de gênero conforme a norma culta da língua portuguesa;
 2. Criação de um **manual interno de linguagem inclusiva de gênero** segundo a norma culta portuguesa, com as diretrizes de comunicação da Sustenidos, para ser distribuído para todas as áreas;
 3. Criação de um **manual interno de acessibilidade**, com as diretrizes que garantem o acesso e a permanência de todas as pessoas em todas as entidades e/ou projetos culturais sob gestão da Sustenidos, a ser distribuído em todas as áreas;
 4. Criação de um **manual interno para realização de eventos** na e da Sustenidos sob a perspectiva da equidade, pelo menos, de gênero e raça;
 5. Criação de ações e campanhas de prevenção e conscientização contra assédio e discriminação;
 6. Realização de reuniões técnicas com especialistas em assuntos de interesse para promover sensibilização, treinamentos e atualização de suas políticas e governança.

O Comitê de Diversidade tem um canal próprio, via e-mail, com o qual todos os públicos dos equipamentos são convidados e encorajados a se comunicar, encaminhando relatos, sugestões e demandas relacionados aos temas por ele trabalhados. Este canal de comunicação está divulgado no item 5 deste documento.

Observação: relatos e denúncias de violações éticas devem ser encaminhados ao Canal de Ética, também explicado mais à frente neste documento, no item 5.

O funcionamento do Comitê de Diversidade é orientado por Regimento próprio, aprovado pelo Conselho Administrativo da organização (anexo 1 do item 6 desta Política).

A responsabilidade da Liderança

A Liderança tem a responsabilidade de evidenciar apoio visível e inequívoco às iniciativas de diversidade, inclusão e equidade da e na Sustenidos, devendo conhecer e difundir esta Política e seus desdobramentos.

Em especial, a Liderança, dentro da competência regimental de cada instância, deve:

- Liderar pelo exemplo, observando em sua prática cotidiana as orientações e normas desta Política;
- Interromper as condutas discriminatórias e assediadoras que testemunhar e reportá-las ao **Canal de Ética da Sustenidos**;
- Fomentar a contratação de pessoas diversas e de empresas fornecedoras formadas por pessoas de grupos sociais minorizados;
- Educar-se constantemente quanto a preconceitos, discriminações, vieses comportamentais e estratégias de superação dessas ideias e práticas;
- Garantir a equiparação salarial entre todas as pessoas que ocupem os mesmos cargos;
- Promover iniciativas de aperfeiçoamento profissional de pessoas de grupos sociais minorizados;
- Garantir, sempre e dentro do possível, que todas as instalações e atividades da Sustenidos sejam acessíveis a pessoas com deficiência;
- Envidar esforços para a obtenção de certificações, selos e demais iniciativas externas de promoção e respeito à diversidade;
- Considerar todas as opiniões que recebe, sem juízo de valores sobre quem as deu, e se comunicar com a equipe de forma nítida, respeitosa e cordial.

As responsabilidades da Liderança não estão limitadas apenas aos comportamentos citados, podendo incluir a qualquer tempo novas diretrizes alinhadas ao desenvolvimento das necessidades e aos propósitos da organização.

A responsabilidade de cada pessoa

Todas as pessoas abrangidas por esta Política têm a responsabilidade de conhecê-la e cumpri-la, além de se manter atualizadas quanto a eventuais alterações desta e das demais políticas institucionais da Sustenidos.

É essencial todos participarem de todas as iniciativas para o respeito e promoção da diversidade realizadas pela ou na Sustenidos.

Todas as pessoas abarcadas por esta Política, que inclui normas antiassédio e antidiscriminação, quando atuando pela e/ou na Sustenidos, devem:

- Utilizar, sempre que possível, linguagem inclusiva de gênero em suas comunicações;
- Utilizar o nome social de todas as pessoas;
- Respeitar a identidade de gênero, o pronome de escolha e o nome social de todas as pessoas;
- Respeitar o uso de banheiros das pessoas abrangidas por esta Política nas instalações da Sustenidos e/ou geridas pela Sustenidos, de acordo com a identidade de gênero das pessoas usuárias;
- Utilizar os princípios do *design* inclusivo.

Processos seletivos de corpo discente, administrativo e de organizações externas

Os processos seletivos devem se guiar pelo compromisso de promoção à diversidade, sendo permitida e incentivada a criação de vagas exclusivamente ou preferencialmente afirmativas para o aumento do número de pessoas de determinados grupos sociais minorizados na Sustenidos.

Perguntas sobre marcadores sociais da diferença, como maternidade, religião, posicionamento político etc., não devem ser realizadas nos processos seletivos.

Nenhuma candidatura poderá ser rejeitada por conta de marcadores sociais presentes na pessoa candidata nem devem ser feitas presunções ou afirmações julgadoras quanto a qualquer marcador da diferença da pessoa candidata (ou de outras pessoas que se parecem com ela).

Políticas de ações afirmativas nos processos seletivos podem e devem ser utilizadas como ferramentas de promoção ativa da inclusão e de maior diversidade dos públicos que compõem os aparelhos geridos pela Sustenidos.

Os processos seletivos administrativos devem, necessariamente, contar com a participação do Departamento de Recursos Humanos.

Os processos seletivos relacionados ao corpo estudantil, nos equipamentos nos quais tal contexto se aplique, devem propor formas de garantir a inclusão e a promoção da diversidade, seja no ingresso de estudantes, na seleção de bolsistas ou outros processos que surjam.

Recomenda-se à Gestão a consulta da composição demográfica de sua equipe previamente ao início de um novo processo seletivo, com o objetivo de promover a formação de uma equipe efetivamente diversa.

A contratação de organizações ou pessoas externas deve se guiar por esta Política, que fará parte do contrato firmado, além de ser recomendado que sejam feitas checagens da reputação da organização no que se refere ao respeito e à promoção da diversidade e dos Direitos Humanos.

Linguagem, *design* e comunicação inclusivas

A linguagem inclusiva de gênero é aquela que opta pela utilização de palavras que não sejam marcadas apenas e/ou exclusivamente no gênero masculino e que, por isso, têm mais chances de atingir uma maior quantidade de pessoas, por elas se sentirem devidamente representadas pela comunicação.

A atual norma culta da língua portuguesa utilizada no Brasil já dá conta, na maior parte das situações, de oferecer recursos inclusivos de gênero para a comunicação. Quando isso não for possível, porém, é recomendado que, pelo menos, sejam usadas palavras no feminino e no masculino.

A comunicação exclusiva no masculino deve ser desestimulada nas comunicações da Sustentados e/ou dos equipamentos culturais e educacionais geridos por ela.

Abaixo, alguns exemplos de substituição:

Em vez de...	Use:
<i>Os diretores pediram para agendarmos uma reunião.</i>	<i>A diretoria pediu para agendarmos uma reunião.</i>
<i>Os alunos ficaram muito felizes!</i>	<i>O corpo discente ficou muito feliz!</i>
<i>Precisamos contratar um novo contador.</i>	<i>Precisamos contratar uma nova assessoria contábil.</i>

O *design* inclusivo se propõe ao uso e desenvolvimento de tecnologias, ferramentas, plataformas, recursos visuais, auditivos, entre outros, buscando possibilitar o acesso e a compreensão de todas as comunicações da Sustenidos pela maior quantidade de pessoas.

São princípios do *design* inclusivo que devem ser seguidos nas comunicações e/ou recursos físicos e digitais da Sustenidos:

Proporcionar uma experiência equivalente entre todas as pessoas

Permitir que a interface utilizada ofereça uma experiência equivalente para todos e todas, independentemente das circunstâncias de uso.

Ser consistente

Usar convenções que são familiares, ou seja, que tenham padrões de funcionalidade reconhecidos, facilmente identificáveis pela sociedade, e aplicá-las de forma consistente.

Dar o controle

Possibilitar que as pessoas possam interagir com o conteúdo da forma que preferirem.

Oferecer escolha

As pessoas devem ter diferentes maneiras de concluírem determinadas tarefas, especialmente aquelas que são complexas ou não são padronizadas.

Priorizar hierarquias de conteúdo

Ajudar as pessoas a se concentrarem nas principais tarefas, funções, recursos e informações, priorizando-as no conteúdo e no *layout*.

Adicionar valor

Considerar a importância dos recursos e das entregas e como eles melhoram a experiência para diferentes usuários, oferecendo maneiras eficientes e diversificadas de localizar e interagir com o conteúdo.

Para mais informações, é possível consultar o ***Guia dos Princípios do Design Inclusivo*** em: <http://designinclusivo.com>.

4. Respeito: normas antiassédio e antidiscriminação (para relações internas e externas)

A Política de Diversidade aqui descrita se orienta pelo **Código de Ética e Conduta** (2022) publicado nas plataformas da Sustenidos e entregue a todas as pessoas que nela trabalham.

O Código de Ética é explícito quanto à instituição não tolerar as situações de discriminação, assédio, preconceito e violações éticas dentro dos espaços de trabalho e ensino aqui descritos, bem como sobre quais caminhos institucionais devem ser tomados para que tais situações possam ser apuradas e devidamente tratadas.

Todas as pessoas que forem alvo, testemunharem ou forem confidentes de situações vexatórias, discriminatórias, de pressões ou de táticas que pretendam estabelecer o medo, o desrespeito ou a dominação nas relações de trabalho e aprendizado devem levar o assunto ao conhecimento dos seus níveis hierárquicos superiores, ao Núcleo de Recursos Humanos ou ao Canal de Ética estabelecido pela Organização.

É responsabilidade de todas as pessoas abrangidas por esta Política ter atenção diária às microagressões que cometem e/ou podem cometer, educando-se permanentemente para eliminá-las.

5. Como e quando acionar o Comitê de Diversidade

Comitê de Diversidade

Para compartilhamento de relatos, sugestões ou dúvidas voltadas a quaisquer temas de diversidade, sejam relações raciais, de gênero, de sexualidade, de religião, relacionados a capacitismo, etarismo e outros expostos no Glossário deste documento (item 7), tanto no âmbito das relações interpessoais quanto institucionais, pedimos que o contato seja feito por meio do e-mail: comitedediversidade@sustenidos.org.br.

Em algumas situações, é possível que o ideal seja procurar o Comitê de Ética e/ou o Canal de Ética. Para situações de denúncia, violação de direitos, condutas de assédio, discriminação ou outras violações éticas que devam ser relatadas, apuradas e tratadas pela instituição, acione o **Canal de Ética**, disponível pelo e-mail eticasustenidos@relatoconfidencial.com.br, pelo *website* <https://relatoconfidencial.com.br/sustenidos/> ou pelo telefone **0800 721 9159**.

Todos os relatos recebidos serão tratados com confidencialidade e analisados pelo Comitê de Ética e pela Sustenidos, que definirão as medidas a serem adotadas para o adequado tratamento do relato.

A Sustenidos garante a não retaliação e a não perseguição a pessoas que apresentam relatos de boa-fé. Ao longo da apuração, poderão ser aplicadas medidas de garantia à proteção da pessoa reportante e das testemunhas, como o afastamento temporário da pessoa reportada enquanto correrem as investigações e outras medidas necessárias.

6. Anexos

6.1. Regimento do Comitê de Diversidade

<https://www.sustenidos.org.br/estatuto/>

6.2. Código de Ética e Conduta

<https://www.sustenidos.org.br/wp-content/uploads/2022/09/Codigo-de-Etica-e-Conduto-Sustenidos.pdf>

Glossário

Política de
Diversidade,
Equidade e
Inclusão
Sustenidos

diversidade #

SUSTENIDOS

7. Glossário

Diversidade e inclusão

Diversidade é a pluralidade de costumes, culturas, línguas e pessoas na sociedade.

Inclusão é o acolhimento, o reconhecimento e a valorização de diferentes grupos sociais. É expressa por meio do oferecimento de acessos e oportunidades para grupos sociais diversos.

Preconceito

Preconceito é o pré-julgamento de algo, alguém ou de um grupo, partindo de suposições intolerantes feitas a partir de estereótipos negativos, generalizados e aplicados sobre o todo.

Marcadores da diferença

(ou *marcadores sociais*, ou ainda *marcadores de identidade*)

São as características físicas, sociais, econômicas e culturais que pessoas e grupos carregam consigo e que os identificam ou os diferenciam de outras pessoas e de outros grupos sociais. A idade, a etnia, a cor da pele, os traços fenotípicos, a origem geográfica, o peso, o formato do corpo, a constituição física e psíquica, a identidade de gênero, a orientação sexual e o local de residência são exemplos dos marcadores mais comuns.

Grupos sociais minorizados

Grupos sociais compostos por indivíduos que, por conta de discriminações, estão em situação de vulnerabilidade na sociedade (ou seja, de alguma forma marginalizados e sem garantia de seus direitos básicos).

Nos grupos sociais minorizados, as pessoas são afetadas pela discriminação com base na raça ou na cor da pele, classe social, identidade de gênero, constituição física, psíquica e intelectual, idade, origem geográfica, cultura e estética corporal. É

incorreto se referir a esses grupos como “minorias”, pois eles são compostos por uma quantidade expressiva de pessoas; às vezes, estão em mesma quantidade que grupos não atingidos por discriminações, ou até em quantidade superior.

Discriminação

Ato de marcar negativamente as diferenças entre grupos e/ou pessoas e segregá-los injustamente a partir disso, a **discriminação** é uma atitude preconceituosa que produz prejuízos concretos e simbólicos a pessoas e grupos. É causada por ódio e/ou intolerância contra marcadores sociais de identidade.

Microagressão

Trata-se de uma prática velada e sutil de discriminação que se expressa por meio de gestos, palavras faladas ou escritas e atitudes que reforçam estereótipos sobre grupos sociais minorizados.

Dizer, por exemplo, que uma pessoa negra não tem “cara de médico” é uma **microagressão**, pois reforça, de forma velada, o racismo (pessoas negras não seriam competentes para exercer a Medicina). Também são exemplos de microagressões as falas e atitudes que buscam minimizar as discriminações e seus impactos.

Assédio moral

Tipo de violência que se expressa de forma repetida e contínua, por meio de falas, gestos, atos e exigências com o objetivo ofender ou constranger, atingindo a autoestima e a segurança de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando danos à saúde (física e/ou psicológica), ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade da relação de trabalho. Pode ocorrer da chefia contra a pessoa subordinada e vice-versa, assim como entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

A repetição e a continuidade são aspectos centrais que caracterizam o **assédio moral**. Ações ou comentários isolados não o configuram, embora sejam inadequados e possam caracterizar outros tipos de violência. Além disso, é importante ressaltar que o fato de a pessoa assediadora manter relação de amizade ou cordialidade com a pessoa assediada não descaracteriza nem anula o assédio sofrido.

Assédio sexual e importunação sexual

Assédio sexual pode ser definido como uma conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos, toques ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas sem seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Não é necessário haver toque físico e um único ato pode configurar assédio sexual. Pode ocorrer em qualquer ambiente ou situação de trabalho, como confraternizações, caronas, mensagens e redes sociais.

O silêncio da vítima não pode ser considerado uma aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho, assim como a não consumação ou consumação do objetivo de quem assedia também não descaracteriza o assédio sexual praticado. É importante corroborar que o fato de a pessoa assediadora manter relação de amizade e/ou cordialidade com a pessoa assediada não descaracteriza nem anula o assédio sofrido.

A importunação sexual e o assédio são crimes previstos no **Código Penal Brasileiro**, respectivamente nos **artigos 215-A e 216**.

Gênero, machismo e misoginia

Gênero é uma construção social que identifica os seres humanos com base na distinção entre os corpos.

Durante muito tempo, em determinados locais e épocas, os gêneros foram considerados apenas dois: feminino e masculino. Entretanto, atualmente, há um número maior de identidades de gênero, inclusive para reconhecer a existência de pessoas que nascem com características corporais de mais de um dos sexos, as chamadas *pessoas intersexo*, bem como aquelas que não se identificam com o gênero masculino ou feminino, apesar de terem sido designadas com algum deles ao nascer.

As crenças e convenções sociais e culturais sobre “o que é ser homem” e “o que é ser mulher”, como o homem e a mulher devem ser e agir, para além das questões corporais, estão baseadas justamente nessa classificação binária (ou seja, *de que só há dois*) dos gêneros, partindo da ideologia de que o gênero masculino é superior ao gênero feminino. Foram, então, destinados aos homens os espaços públicos e de poder, e às mulheres os espaços domésticos e de cuidado. Essa separação produziu as desigualdades de direitos, de acessos e de oportunidades, principalmente das mulheres em relação aos homens.

Por isso, diferentemente do que comumente acreditamos, essas desigualdades não são naturais. O **machismo** é um sistema de diferenciações que privilegia homens ao prejudicar mulheres.

Associado ao machismo, há também o que se chama de **misoginia**: ideias e práticas de ódio e aversão às mulheres, de desprezo e repulsa ao feminino e ao que ele representa. A misoginia está presente, por exemplo, quando um insulto é feito a alguém com base na depreciação do gênero feminino.

No ambiente de trabalho, o machismo se expressa na remuneração inferior que as mulheres recebem em comparação aos homens, na quantidade inferior de mulheres em posições de poder, nas interrupções constantes das falas de mulheres, na apropriação de ideias e projetos de mulheres por homens, na pior remuneração das mulheres que são mães em comparação às que não são mães e, indiscutivelmente, nas práticas de assédio sexual.

Raça e racismo

Embora não existam raças humanas, com diferenças biológicas determinantes que hierarquizem os grupos humanos, o conceito de **raça** deve ser entendido como uma categoria política e social que vem sendo construída ao longo de processos históricos para justificar a violência e desumanização de grupos e povos, produzindo efeitos reais, concretos e simbólicos, estruturais, fundamentando o que chamamos de **racismo**.

No Brasil, a raça é entendida a partir de aspectos fenotípicos, ou seja, as características físicas de um indivíduo (cor da pele, traços, textura do cabelo).

O racismo é um sistema ideológico criado para organizar diversas nações e sociedades a partir do domínio e da exploração de um grupo sobre outros, especificamente do grupo branco sobre grupos não brancos. Sustenta-se com a constante desumanização dos não brancos (quando os transforma em *perigosos*, *exóticos*, *inferiores*, animalizando e/ou invisibilizando-os) para que se justifique sua exploração, seu extermínio e a violência contra eles, ainda que de forma velada.

Essa ideologia ganhou a proporção estrutural que tem hoje a partir do processo de colonização feito pelos europeus entre o final dos anos 1400 e o começo dos anos 1500, período em que a escravização foi uma tecnologia essencial para garantir e alavancar o poder de povos europeus a partir da destruição de outros. A ideia de raça, e conseqüentemente o racismo, foi “costurada” por uma série de teorias científicas, humanas e filosóficas que reforçavam a justificativa da violência contra os povos negros e indígenas, disseminando a crença popular nessa hierarquização racial como “natural”.

No Brasil, a ideia de “democracia racial” surgiu para tentar minimizar ou apagar a violência do racismo, propondo que a interação entre os grupos europeus, africanos e indígenas brasileiros se deu de maneira amistosa, com benefícios para todos. Esta é ainda uma ideia comum e que precisamos desconstruir. O racismo é uma estrutura de violência que deixou e deixa marcas coletivas até os tempos atuais, que se atualiza constantemente em nossa sociedade. Isso pode ser observado nos índices de acesso a direitos básicos pela população negra e indígena, que ainda hoje são expressivamente piores do que os da população branca – mesmo quando brancos e negros compartilham mesma classe social.

Sendo estrutural e institucional, o racismo se manifesta também nas relações interpessoais, por palavras, chacotas, “piadas”, gestos e condutas discriminatórias cometidos por indivíduos que inferiorizam uma raça ou etnia em detrimento de outra. Um exemplo é questionar a higiene de uma pessoa por ela ter cabelo crespo ou invalidar a capacidade profissional de alguém por essa pessoa fazer parte de determinado grupo étnico. É importante dizer que racismo nem sempre se expressa apenas em atitudes manifestas, mas também e principalmente pelo automatismo de condutas que excluem sistematicamente indivíduos negros e indígenas dos espaços.

Importante

Não existe racismo reverso. Sendo um sistema de poder, poder este ainda ocupado pela *branquitude* (os grupos entendidos como brancos), o racismo não é apenas um desconforto por conta de um preconceito, mas sim uma complexa organização da estrutura social que produz constantemente benefícios para pessoas brancas impulsionados pelos prejuízos a pessoas negras e indígenas – fato que não acontece na direção contrária.

A discriminação racial pressupõe o estigma físico, sociocultural e, por vezes, econômico contra a pessoa não branca. O silêncio da vítima não faz com que ela não tenha sofrido um ato racista e a configuração do racismo ocorrido no trabalho não descaracteriza o assédio moral praticado. Outra questão importante em relação ao racismo é que ter proximidade com a vítima ou com outras pessoas não brancas não impede o cometimento de práticas racistas, isto é, a prática do racismo independe da convivência com outras pessoas negras e não brancas.

O racismo no direito brasileiro é subdividido em duas categorias, descritas a seguir.

Crime de racismo

Prática, indução ou incitação à discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, sendo, portanto, um crime contra a coletividade. Crime inafiançável, ou seja, aquele em que não há possibilidade de pagamento de fiança para liberação do praticante, e imprescritível, isto é, sem prazo para cessar a possibilidade de processo criminal contra o praticante. Prescrito no **Artigo 5º, inciso XLIII** da *Constituição Federal de 1988* e no *Estatuto da Igualdade Racial, Lei nº 7.716/89*.

Injúria racial

Ocorre quando há ofensa à dignidade de uma única pessoa a partir de elementos relacionados a raça, cor, etnia, religião, origem. A prática ofensiva de humilhação, relativização profissional e desmoralização da pessoa pode ocorrer por parte da chefia, entre pessoas do mesmo nível hierárquico, subordinados, por parte de parceiros/as e colaboradores/as internos/as e externos/as. Caracteriza-se pela humilhação, degradação moral, hostilidade constituída pela prática, individual ou em grupo, de dinâmicas de estigmatização. O objetivo é construir um ambiente em que a pessoa que sofre a injúria seja demarcada por traços negativos injustamente imputados ao seu grupo racial. Previsto no **Artigo 140, § 3º** do *Código Penal*.

Além disso, o racismo também pode ser caracterizado por condutas como:

- Estigma contra colegas de trabalho que professam religiões de matriz africana;
- Chacotas ou comentários que ofendam uma raça (referentes ao cabelo, vestimenta, identidade, costumes, culinária etc.);
- Afirmações ou questionamentos que reconhecem a pessoa não branca sempre em cargos subalternos (a mulher negra sempre como a “tia do café” ou o homem negro sempre como porteiro ou segurança, por exemplo);
- Envio de materiais audiovisuais de caráter racista, como memes que colocam pessoas não brancas como animalizadas;
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas a como vivem pessoas não brancas.

Xenofobia

Xenofobia é a discriminação e aversão de um indivíduo (ou grupo) contra pessoas estrangeiras, de outras localidades do mesmo país ou povos refugiados, e

se expressa por meio de atitudes intolerantes, discriminatórias, violentas e hostis, podendo também ser velada.

Com frequência, a xenofobia está atrelada ao racismo. São práticas de xenofobia:

- Insultos e xingamentos contra pessoas estrangeiras ou de outras localidades do mesmo país por estereótipos atrelados a elas;
- Referir-se a uma pessoa com base em seus traços físicos e/ou sua nacionalidade;
- Ter resistência a contratar pessoas de outras regiões por estereótipos atrelados a elas, ou pelo simples fato de serem estrangeiras.

LGBTQIAPN+ e LGBTfobia

LGBTQIAPN+ é a sigla que engloba o grupo de pessoas lésbicas, *gays*, bissexuais, trans e travestis, *queer*, intersexo, assexuais, pansexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais, como pessoas não binárias, agêneras, de gênero fluido etc.

Quando tratamos de *orientação sexual*, nos referimos aos seguintes termos:

- Heterossexual – pessoa que sente atração afetiva e sexual por pessoas do gênero oposto;
- Lésbica – pessoa que se identifica como mulher e que sente atração afetiva e sexual por outras pessoas que se identificam como mulheres;
- *Gay* – pessoa que se identifica como homem e que sente atração afetiva e sexual por pessoas que se identificam como homens;
- Bissexual – pessoa para quem o gênero não é um fator determinante da atração sexual ou afetiva;
- Assexual – pessoa que de forma rara, condicionalmente ou nunca experiencia atração sexual, independentemente do gênero;
- Pansexual – pessoa que sente atração sexual independentemente da identidade ou expressão de gênero da outra pessoa.

Quando tratamos de identidades de gênero, referimo-nos às seguintes:

- Mulher cisgênera – pessoa que se identifica com o gênero feminino, que lhe foi atribuído ao nascer;
- Homem cisgênero – pessoa que se identifica com o gênero masculino, que lhe foi atribuído ao nascer;
- Intersexo ou sexo neutro – refere-se à pessoa que apresenta características anatômicas, cromossômicas ou hormonais que não estão estritamente relacionadas a qualquer um dos dois sexos ou a ambos;

- Mulher transgênera – pessoa cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer, identificando-se esta com o gênero feminino;
- Homem transgênero – pessoa cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer, identificando-se esta com o gênero masculino;
- Travesti – pessoa cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero masculino, que lhe foi atribuído ao nascer, e que se identifica com o feminino ou o não binarismo. Deve-se sempre usar o gênero feminino para se referir às travestis;
- Não binária – pessoa cuja identidade de gênero não se enquadra nos gêneros feminino ou masculino;
- Gênero fluido – pessoa cuja identidade sexual é variável, ou seja, que passa do masculino ao feminino ou ao gênero neutro;
- Gênero neutro – pessoa cuja identidade sexual não é nem masculina e nem feminina, nem a mistura dos dois;
- *Queer* (originalmente um insulto em inglês que significa “bizarro”, mas que a comunidade LGBTQIAP+ ressignificou) – pessoa que não adere à divisão binária tradicional de gêneros e/ou à imposição da heterossexualidade e da cisgeneridade.

LGBTfobia é a discriminação por meio de atitudes violentas, intolerantes e excludentes contra pessoas LGBTQIAP+. A LGBTfobia passou a ser qualificada como **crime de ódio** em decisão de 2019 do Supremo Tribunal Federal (STF), equiparando essa conduta ao crime de racismo previsto na **Lei 7.716/89** até que o Congresso Nacional crie uma lei específica para esse caso.

Liberdade religiosa e intolerância

A **liberdade religiosa** consiste no direito ao exercício pleno de ritos, crenças e cultos de qualquer religião, bem como no direito de mudança de religião quando o indivíduo desejar, de forma pública ou privada. **Intolerância religiosa** é a discriminação, o impedimento do exercício religioso, mediante práticas ofensivas e zombarias com base na religião do outro.

Pessoas com deficiência e capacitismo

De acordo com a definição da **Lei 13.146/2015**, considera-se **pessoa com deficiência** aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode

obstruir sua participação plena, efetiva e em igualdade de condições na sociedade com as demais pessoas.

O **capacitismo** é a discriminação que desqualifica pessoas com deficiência por suas características físicas, mentais, intelectuais e sensoriais, causando entraves à liberdade e à autonomia, além de colaborar para a manutenção de um padrão estigmatizante quanto à percepção dessas pessoas pela sociedade.

Etarismo

O **etarismo** é a discriminação social baseada em estereótipos de idade.

Essa discriminação se manifesta de diferentes formas, dependendo do contexto em que se insere. De forma geral, o etarismo desqualifica a capacidade laborativa, criativa, intelectual e de atuação de pessoas por serem consideradas mais velhas ou mais jovens, a partir de estereótipos relacionados às faixas etárias. Tal discriminação tem impactos importantes nas várias facetas da vida cotidiana destes grupos, sendo a empregabilidade uma das mais afetadas.

junho/2023