



**Rede
Equidade**

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

GLOSSÁRIO DA DIVERSIDADE

Rede Equidade e suas Instituições

Brasília • 2026





GLOSSÁRIO DA DIVERSIDADE

Rede Equidade e suas Instituições

Brasília • 2026



Comissão organizadora

Ábiner Augusto Mendes Gonçalves – (EBC)
Aretta de Andrade Assis Gomes - (ANTAQ)
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela – (CD)
Daniela Duarte do Nascimento – (TCU)
Danielle Carvalho Assunção – (CONACI)
Gabriela Rodrigues de Moraes – (SF)
Luciana Daltro de Castro Pádua – (CONACI)
Lui Teixeira Oliveira – (SF)
Maria Terezinha Nunes – (SF)

Apresentação do glossário

Gabriela Rodrigues de Moraes (SF)
Lui Teixeira Oliveira (SF)

Revisão de Texto

Ábiner Augusto Mendes Gonçalves – (EBC)
Ana Carolina de Macedo Macário- (TCU)
Gabriela Rodrigues de Moraes – (SF)
Ruth Simões - (TCU)

Responsabilidade Editorial

Maria Eduarda Ribeiro Lopes Maciel (TCU)

Diagramação

Guilherme Bueno de A. G. Amorim (TCU)

Rede Equidade.

Glossário da diversidade / Rede Equidade ; coordenação: Senado Federal. – Brasília : Tribunal de Contas da União, 2026.

48 p. : il. color.

Inclui referências.

Diversidade. 2. Equidade. 3. Inclusão social. 4. Direitos humanos. 5. Administração pública — Aspectos sociais. I. Senado Federal. II. Tribunal de Contas da União. III. Título.

REDE EQUIDADE

Advocacia-Geral da União – AGU
Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS
Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANTAQ
Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT
Associação Brasileira das Escolas do Legislativo e de Contas – ABEL
Câmara dos Deputados – CD
Câmara Municipal de Carvalhópolis - MG
Câmara Municipal de Colombo - PR
Câmara Municipal de Itapevi - SP
Câmara Municipal de Pau dos Ferros - RN
Câmara Municipal de Pedro Avelino - RN
Câmara Municipal de São José do Rio Pardo - SP
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG
Comissão de Valores Mobiliários – CVM
Conselho da Justiça Federal – CJF
Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI
Conselho Nacional de Justiça – CNJ
Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP
Controladoria-Geral da União - CGU
Controladoria Geral do Estado de Minas Gerais – CGE/MG
Defensoria Pública da União – DPU
Empresa Brasil de Comunicação – EBC
Escola Nacional de Administração Pública – ENAP
Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE
Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA
Ministério das Comunicações – MCom
Ministério da Defesa – MD
Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional - MIDR
Ministério de Minas e Energia – MME
Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome – MDS
Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços - MDIC
Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - MEMP
Ministério do Esporte - MESP
Ministério Público do Trabalho – MPT
Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal – SEEC
Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil – RFB
Senado Federal – SF

Serviço Geológico do Brasil – SGB/CPRM
Superior Tribunal de Justiça – STJ
Superior Tribunal Militar - STM
Supremo Tribunal Federal - STF
Tribunal de Contas da União – TCU
Tribunal de Contas do Estado de São Paulo – TCESP
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – TRT13
Tribunal Regional Eleitoral do Ceará - TRE/CE
Tribunal Regional Eleitoral de Rondônia – TRE-RO
Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo - TRE/SP Tribunal Superior Eleitoral – TSE
Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
--------------	---

FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS	13
---	----

EQUIDADE	13
IGUALDADE	14
INCLUSÃO	14
INTERSECCIONALIDADE	15
JUSTIÇA SOCIAL	15
SUSTENTABILIDADE	16

IDENTIDADES, MARCADORES SOCIAIS E DIVERSIDADE HUMANA	19
--	----

CISGÊNERO	19
ETNIA	19
EXPRESSÃO DE GÊNERO	20
GÊNERO	20
IDENTIDADE DE GÊNERO	21
LGBTQIAPN+	21
NEURODIVERGÊNCIA	24
NEGRITUDE	24
ORIENTAÇÃO SEXUAL	25

RAÇA	26
SEXO	26

PODER, DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS **29**

ASSÉDIO MORAL	29
ASSÉDIO SEXUAL	29
BRANQUITUDE	30
CAPACITISMO	30
ESTEREÓTIPOS	31
MICROAGRESSÕES	31
RACISMO ESTRUTURAL	31
VIÉS INCONSCIENTE	32
VIÉS IMPLÍCITO	32
VIOLÊNCIA DE GÊNERO	33

ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS E PROMOÇÃO DA EQUIDADE **37**

AÇÕES AFIRMATIVAS	37
ACESSIBILIDADE	37
AUDIODESCRIÇÃO	37
EFETIVIDADE	38
INTEGRIDADE	38

LINGUAGEM INCLUSIVA	38
TRANSPARÊNCIA	39
TRANSVERSALIDADE	39
REFERÊNCIAS	41

APRESENTAÇÃO


Instituída em 2022, a Rede Equidade surge com o propósito de idealizar um serviço público que reflita a pluralidade da realidade brasileira. Por meio do diálogo e da atuação conjunta entre diferentes instituições, a Rede busca transformar a cultura organizacional do Estado com ações concretas de inclusão e diversidade. Com foco em gênero e raça, o objetivo é compartilhar boas práticas e estratégias que assegurem que a Administração Pública atue com integridade e justiça social, espelhando a diversidade da sociedade a que serve.

Para materializar esse compromisso, este Glossário surge como uma ferramenta de alinhamento e conscientização. Compreendemos que a língua é um organismo vivo, moldado por contextos sociais e históricos. Assim, as definições aqui propostas buscam capturar o sentido atual e ético dos termos, indo além de conceitos estáticos. Nomear corretamente é o primeiro passo para transformar realidades. Desse modo, o material está estruturado em quatro eixos complementares, que oferecem o suporte para que as instituições, dentro e fora da Rede, falem uma linguagem comum e comprometida com a mudança.

O glossário inicia com o eixo temático de fundamentos e princípios institucionais, que reúne conceitos que orientam políticas públicas e práticas organizacionais comprometidas com a promoção da equidade de gênero e raça. Seu objetivo é oferecer uma base conceitual comum às instituições da Rede Equidade, qualificando a compreensão sobre diversidade, igualdade, inclusão, interseccionalidade, justiça social e sustentabilidade, de modo a instrumentalizar a formulação, implementação e avaliação de ações institucionais voltadas ao enfrentamento das desigualdades estruturais e à garantia de direitos.

O segundo eixo temático aborda conceitos relacionados às identidades, aos marcadores sociais e às expressões da diversidade humana, como gênero, raça, etnia, sexualidade, neurodivergência e outros pertencimentos que estruturam experiências sociais desiguais. Busca-se habilitar a atuação das instituições ao nomear sujeitos historicamente invisibilizados, reconhecer pluralidades identitárias e subsidiar práticas organizacionais sensíveis às diferenças, orientadas pela promoção da dignidade, do respeito e da igualdade de direitos.

O terceiro eixo temático reúne conceitos que explicam como relações de poder, estruturas sociais e práticas institucionais produzem e reproduzem desigualdades, hierarquias e violações de direitos. Abrange processos como racismo estrutural, branquitude, capacitismo, estereótipos, vieses, microagressões e diferentes formas de assédio, oferecendo subsídios para que as instituições reconheçam mecanismos muitas vezes naturalizados de discriminação, exclusão e violência. Seu objetivo é apoiar a identificação dessas dinâmicas no cotidiano organizacional e orientar ações de prevenção, responsabilização e transformação institucional, voltadas à promoção de ambientes seguros, justos e livres de discriminação.



O quarto e último eixo reúne instrumentos, abordagens e práticas voltadas à transformação organizacional e à promoção da equidade no âmbito das instituições públicas. Abrange conceitos como ações afirmativas, acessibilidade, linguagem inclusiva, efetividade, integridade, transparência e transversalidade, que orientam a formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e iniciativas institucionais. Seu objetivo é apoiar os órgãos da Rede Equidade na adoção de estratégias concretas para enfrentar desigualdades estruturais, fortalecer a governança pública e promover ambientes mais inclusivos, éticos, acessíveis e responsivos às diferentes realidades sociais, contribuindo para a produção de resultados sustentáveis e socialmente justos.

Por fim, cabe ressaltar que este Glossário não pretende esgotar os significados ou cristalizar conceitos, tendo em vista a natureza dinâmica e evolutiva da linguagem e das relações sociais. Este documento deve ser compreendido como uma leitura em constante construção, sensível às transformações culturais e às novas demandas por justiça e representatividade. Esperamos que este material sirva como um guia prático e ético, fortalecendo o compromisso de cada instituição da Rede Equidade na construção de um Estado mais democrático, acessível e verdadeiramente inclusivo para todas as pessoas.

Comissão Organizadora.



INQUISIÇÃO

Ao poeta que nos nega

Enquanto a inquisição
interroga a minha
existência, e nega o
negrume do meu
corpo-letra, da minha
escrita, prossigo.

Evaristo, Conceição.
Poemas da recordação
e outros movimentos.
Rio de Janeiro: Malê, 2017.



FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS INSTITUCIONAIS

Conceitos normativos que orientam políticas públicas e práticas organizacionais.

DIVERSIDADE

O termo “diversidade” possui diversas acepções: qualidade do que é diverso, diferença, variedade, aspectos variados, multiplicidade, entre outros. Pode ser definido como um conjunto de diferenças, visíveis e invisíveis, e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, conforme sua personalidade, gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou sua condição física, mental, intelectual ou sensorial (Mota, 2023, p. 23). A espécie humana é caracterizada pela diversidade de características, ou seja, pela diferença. Nenhuma pessoa é igual à outra, mas todas, sem exceção, são iguais em direitos e dignidade.

A diversidade abrange grupos historicamente marginalizados, como mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência, cujas diferenças têm sido alvo de discriminações persistentes, resultando em violação dos direitos básicos à vida, à educação, ao trabalho, à igualdade salarial e à representatividade nos altos cargos de poder e decisão.

EQUIDADE

A equidade pode ser compreendida como mecanismos de justiça utilizados para a correção das assimetrias, levando em conta as diferenças para a promoção da igualdade de oportunidades. As políticas públicas são meios eficazes para a promoção da equidade com diversidade, a exemplo das ações afirmativas para inclusão de pessoas com deficiência e de pessoas negras na educação superior e nos cargos públicos, ação afirmativa para aumentar o número de mulheres na política, entre outras. Embora complementares, equidade e igualdade possuem distinções importantes: enquanto a igualdade assegura direitos universais, a equidade reconhece as diferenças e promove efetivamente o seu alcance, principalmente para os grupos historicamente excluídos.

Nesse sentido, a equidade constitui um princípio normativo central das teorias contemporâneas de justiça, especialmente a partir das contribuições de Nancy Fraser (2006), que compreende a justiça social como a articulação entre redistribuição de recursos e reconhecimento das diferenças.

Nessa perspectiva, a promoção da equidade exige tanto o enfrentamento das desigualdades socioeconômicas quanto das formas de desvalorização simbólica e cultural que afetam grupos historicamente marginalizados. No campo das políticas públicas, a equidade implica o reconhecimento das desigualdades estruturais e a adoção de medidas diferenciadas e proporcionais às necessidades dos diversos grupos sociais, com vistas à produção de resultados mais justos e à garantia de acesso efetivo a direitos, bens e oportunidades.

IGUALDADE



Igualdade é o princípio fundamental segundo o qual todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo-lhes assegurado o tratamento isento de discriminação com base em características como gênero, raça, etnia, orientação sexual, origem, idade, deficiência ou outras dimensões da diversidade. No contexto das políticas públicas, a igualdade orienta a garantia de direitos universais e a vedação de práticas excludentes e discriminatórias.

Para alcançar a igualdade em sua dimensão substantiva, é indispensável superar as desigualdades históricas que afetam diferentes grupos sociais. Nesse sentido, a igualdade vai além do tratamento formal idêntico entre indivíduos, exigindo a consideração das desigualdades estruturais e a articulação com o princípio da equidade. Essa abordagem assegura que as distintas necessidades sejam consideradas na promoção de oportunidades reais de participação na vida social, econômica e política.

Essa compreensão está alinhada a marcos normativos internacionais — como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que estabelece a igualdade como fundamento da dignidade humana e da garantia de direitos — bem como às abordagens contemporâneas que distinguem igualdade formal e igualdade material, enfatizando a necessidade da remoção de barreiras sistêmicas e da promoção de condições justas para o exercício pleno de direitos.

INCLUSÃO



Inclusão é o conjunto de políticas, práticas e processos destinados a garantir a participação plena, efetiva e equitativa de todas as pessoas na vida social, institucional, econômica e política. Para ser efetiva, a inclusão requer o reconhecimento da diversidade humana e o enfrentamento das desigualdades estruturais que produzem exclusões históricas e persistentes. Diferentemente da simples inserção formal, a inclusão envolve a identificação e a superação de barreiras físicas (incluindo as geográficas), institucionais, comunicacionais e simbólicas que restringem o acesso a direitos, oportunidades e espaços. Esse processo exige a transformação de normas, estruturas e culturas organizacionais, assegurando que diferentes grupos possam exercer seus direitos com autonomia, dignidade e em condições de igualdade.

Essa compreensão está alinhada às diretrizes da UNESCO que, no documento “Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All” (2005), define a inclusão como um processo contínuo de eliminação de barreiras à participação e à aprendizagem, concepção amplamente adotada em políticas públicas e institucionais para além do campo educacional.

INTERSECCIONALIDADE

Conceito formulado em 1989 pela jurista e feminista negra Kimberlé Crenshaw (2002), que analisa como diferentes eixos de identidade e desigualdade — como raça, gênero, classe social, sexualidade e deficiência — se articulam de forma simultânea e interdependente, produzindo experiências específicas de discriminação ou privilégio. A interseccionalidade evidencia que essas dimensões não operam de maneira isolada, mas se combinam na estruturação das relações sociais.

Essa abordagem permite compreender a complexidade das desigualdades e evitar a invisibilização de grupos afetados por múltiplas formas de exclusão, especialmente aqueles situados na interseção de diferentes marcadores sociais. Ao deslocar análises que tratam as desigualdades de forma fragmentada, a interseccionalidade contribui para a identificação de dinâmicas estruturais de opressão e para a formulação de respostas mais abrangentes e eficazes.

No campo das políticas públicas e das práticas institucionais, a interseccionalidade orienta a construção de ações mais equitativas, ao considerar os impactos diferenciados das políticas sobre distintos grupos sociais. Sua aplicação possibilita o desenvolvimento de estratégias que enfrentam desigualdades de forma integrada, promovendo maior efetividade na garantia de direitos e na redução de exclusões historicamente produzidas.

JUSTIÇA SOCIAL

A justiça social é um princípio fundamental que orienta ações institucionais, políticas e práticas sociais voltadas à construção de uma sociedade mais justa, democrática e equitativa. Esse conceito abrange um conjunto de valores e medidas destinadas a assegurar que todas as pessoas tenham acesso efetivo, em condições de equidade, a direitos, oportunidades e recursos ao longo da vida, reconhecendo e enfrentando as desigualdades estruturais que afetam diferentes grupos sociais. Por isso, a justiça social implica a redução das desigualdades econômicas, sociais e políticas, a promoção da dignidade humana, a melhoria das condições de vida de grupos historicamente marginalizados, o fortalecimento da solidariedade e do desenvolvimento sustentável.

Sua compreensão está aplicada à Constituição Federal de 1988 e aos princípios da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (2015), que reconhece a

justiça social como elemento central para a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades e a promoção de sociedades pacíficas, inclusivas e sustentáveis, orientadas pela garantia de direitos humanos e pelo compromisso de “não deixar ninguém para trás”.

SUSTENTABILIDADE



A sustentabilidade é fundamentada no princípio do desenvolvimento sustentável, definido como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprirem as suas próprias. Envolve a integração equilibrada entre as dimensões ambiental, social e econômica, orientando ações voltadas à preservação dos recursos naturais, à promoção do bem-estar social e à redução de desigualdades.

No âmbito institucional, a sustentabilidade está diretamente vinculada a práticas de governança responsáveis, frequentemente estruturadas com base nos critérios ESG (ambiental, social e governança), que orientam a atuação de organizações públicas e privadas na adoção de padrões éticos, transparentes e socialmente comprometidos. Essas dimensões são interdependentes e devem ser consideradas de forma integrada na formulação e implementação de políticas e estratégias organizacionais.

A sustentabilidade também está alinhada à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (2015), que estabelece os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como referência global para a promoção de sociedades mais justas, inclusivas e ambientalmente responsáveis. No Brasil, essa agenda foi ampliada com a inclusão do ODS 18 (Igualdade Étnico-Racial), reconhecendo que o desenvolvimento sustentável exige o enfrentamento das desigualdades raciais e a promoção da equidade étnico-racial como elementos essenciais para a promoção da justiça social.





IDENTIDADES, MARCADORES SOCIAIS E DIVERSIDADE HUMANA

Conceitos que nomeiam sujeitos, pertencimentos e experiências sociais.

CISGÊNERO

Refere-se à identidade de gênero das pessoas que se reconhecem e se identificam com o gênero atribuído no momento do nascimento. Por exemplo, uma mulher cisgênero (ou mulher cis) é alguém que, ao nascer, foi designada como mulher com base na aparência de seus órgãos sexuais e, ao longo da vida, se identifica como mulher.

Essa identificação está alinhada ao sexo biológico e às características anatômicas, mas não está necessariamente relacionada à orientação sexual. Assim, uma pessoa cisgênero pode ser heterossexual, homossexual ou ter outras orientações sexuais, da mesma forma que uma pessoa transgênero (trans) também pode apresentar diferentes orientações sexuais.

O termo "cis" tem origem no latim e significa "deste lado", indicando que a identidade de gênero da pessoa está "do mesmo lado" que o gênero atribuído ao nascimento, em contraste com "trans", que significa "do outro lado".

ETNIA

Etnia é um conceito utilizado para descrever grupos humanos que compartilham características culturais, históricas, ancestrais, linguísticas e identitárias comuns, frequentemente associadas a um mesmo território ou origem. Essas características contribuem tanto para diferenciar uma comunidade de outros grupos quanto para fortalecer o sentimento de pertencimento entre seus membros. Diferentemente do conceito de raça, que se baseia em construções sociais associadas a características físicas, a etnia está relacionada a elementos socioculturais, históricos e simbólicos que constituem a identidade coletiva de um grupo.

EXPRESSÃO DE GÊNERO



A expressão de gênero refere-se à forma como uma pessoa manifesta publicamente sua identidade de gênero, por meio de comportamentos, vestimentas, linguagem corporal, e quaisquer outros sinais ou interações sociais que são culturalmente associados a um determinado gênero (masculino, feminino, ambos, nenhum ou outras possibilidades).

Essa expressão não é limitada a um modelo binário (apenas masculino ou feminino), mas constitui um espectro amplo e dinâmico. Ela pode ser fluida e variar ao longo do tempo, do contexto ou da situação. Por exemplo, uma pessoa com identidade de gênero feminina (mulher) pode, por diversos motivos, adotar formas de expressão consideradas "masculinas" em determinados momentos ou contextos.

Os significados atribuídos ao que é "masculino" ou "feminino" variam significativamente entre culturas e épocas, sendo construções sociais que refletem normas e expectativas de cada sociedade. Enquanto a identidade de gênero diz respeito à experiência interna e subjetiva de quem a pessoa é, a expressão de gênero está relacionada à forma como essa identidade é comunicada externamente, podendo ou não estar alinhada às normas sociais vigentes. A expressão de gênero é interpretada com base em normas sociais e culturais. Para muitas pessoas, expressar o gênero de forma autêntica é crucial para o bem-estar mental e emocional, alinhando seu interior com o que é mostrado externamente.

GÊNERO



O gênero é uma categoria analítica, social e política que se refere aos significados, papéis, normas e expectativas historicamente construídos em torno das diferenças atribuídas a homens, mulheres e outras identidades de gênero. Diferentemente do sexo, compreendido como classificação biológica, o gênero expressa processos sociais, culturais e institucionais que organizam relações de poder, produzem hierarquias e estruturam desigualdades.

O conceito de gênero não é fixo e nem universal, tendo seu significado historicamente disputado. Inicialmente mobilizado pelos feminismos para demonstrar que as desigualdades entre homens e mulheres não decorrem das diferenças biológicas, mas de construções sociais, o termo foi consolidado nas ciências sociais a partir das contribuições de autoras como Simone de Beauvoir (1949), que, no feminismo existencialista, afirmou que 'não se nasce mulher, torna-se mulher', e Joan Scott (1986), que, no feminismo histórico, definiu gênero como uma categoria útil para a análise das relações de poder ao longo da história.

Posteriormente, pensadoras como Judith Butler (1990), representante da perspectiva pós-estruturalista a partir da teoria queer, ampliaram essa compreensão ao evidenciar o caráter performativo do gênero, mostrando que identidades de gênero são produzidas e reiteradas por práticas sociais, normas e discursos, e não determinadas biologicamente. Já no campo latino-americano e brasileiro,

autoras como Heleieth Saffioti (1969) e Lélia Gonzalez (1984) enriqueceram o debate ao articular o conceito de gênero às estruturas de classe e raça, evidenciando como essas categorias operam de forma imbricada na produção das desigualdades.

No campo das políticas públicas e dos direitos humanos, gênero é compreendido como dimensão estruturante da vida social, devendo ser incorporado de forma transversal às ações institucionais, como estratégia para promover equidade, enfrentar violências e discriminações, e principalmente assegurar participação plena e efetiva.

IDENTIDADE DE GÊNERO



Identidade de gênero refere-se à experiência interna e subjetiva de cada pessoa em relação ao seu gênero, refletindo como ela se reconhece e se posiciona diante das categorias socialmente construídas de feminino, masculino, ambos, nenhum, ou outras possibilidades. Não é determinada pelo sexo atribuído ao nascimento e constitui dimensão central da identidade, do pertencimento, da autonomia e do reconhecimento social.

Embora vivenciada individualmente, a identidade de gênero é formada em contextos históricos e culturais marcados por normas e relações de poder, que produzem hierarquias e desigualdades entre pessoas cisgênero, transgênero e não binárias. Seu reconhecimento é fundamental para a garantia da dignidade humana e da participação plena na vida social e institucional.

No âmbito das políticas públicas, a identidade de gênero deve ser considerada como categoria relevante para a formulação de ações orientadas à eliminação de discriminações e à garantia de acesso a direitos, serviços e espaços de decisão. Seu reconhecimento implica o respeito ao nome social, à autoidentificação e às diferentes expressões de gênero, bem como a adoção de medidas institucionais que assegurem proteção contra violências, promovam igualdade de oportunidades e fortaleçam ambientes organizacionais baseados no respeito à diversidade.

LGBTQIAPN+



A sigla LGBTQIAPN+ representa a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero, sendo constantemente atualizada com a finalidade de dar visibilidade a outras identidades e tornar o movimento mais inclusivo. Globalmente, a sigla sofre contínua influência de movimentos norte-americanos (EUA). Recentemente tem se consolidado a adoção de siglas mais amplas, que variam da LGBTQIA+ até LGBTQIAPN+, com a inclusão de pessoas Queers, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias e (+) demais orientações sexuais e identidades de gênero. O uso de uma ou outra versão da sigla varia conforme o período, o interlocutor e até mesmo a região geográfica.

A I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais, ocorrida em Brasília (2008), consolidou no Brasil a mudança da sigla de GLBT para LGBT, colocando o "L" à frente para dar visibilidade ao protagonismo das mulheres lésbicas. A Conferência mais recente (2025) utilizou a sigla LGBTQIA+ (4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+). A letra 'S', de simpatizantes, presente na primeira versão da sigla (GLS) não aparece mais na grande maioria das vezes.

Lésbicas: Usado para descrever a orientação sexual de uma mulher que se sente atraída emocional, romântica e sexualmente por outras mulheres. Em outras palavras, uma lésbica é uma mulher homossexual que sente atração exclusiva ou predominante por pessoas do mesmo sexo.

Gays: O termo com origem na língua inglesa é usado para se referir a pessoas que se relacionam sexualmente com outras do mesmo sexo, ou seja, homossexuais. Com o tempo, passou a ser associada à orientação sexual e à identidade de homens que sentem atração por outros homens.

Bissexuais: Pessoas que sentem atração sexual e afetiva tanto por homens quanto por mulheres (não necessariamente na mesma proporção). A pessoa bissexual normalmente se identifica dentro do binarismo de gênero (homem / mulher) e se relaciona dentro deste mesmo binarismo, ou seja, são e se relacionam com outras mulheres ou homens.

Transgêneros: termo "guarda-chuva" que se relaciona a todas as pessoas que transicionam ou transcendem o contínuo de gênero. As formas de se expressar não necessariamente modificam a anatomia corporal. Inclui travestis, transexuais e pessoas não-binárias, por exemplo.

Transexuais: Pessoa que se identifica como sendo de gênero diferente do que lhe foi atribuído no nascimento. Geralmente transexuais vivem a experiência do gênero oposto ao designado no nascimento. O gênero que deve constar na designação é o de identificação da pessoa (mulher transexual / homem transexual). Importante perguntar para a pessoa como ela deseja ser identificada. A abreviação "trans" pode fazer referência tanto ao termo transgênero, quanto a transexual.

Travestis: Pessoa que, ao nascer, foi designada como homem, mas não se identifica com esse gênero. A identidade travesti transgride a ordem binária (homem-mulher) e teve seu surgimento na América Latina. As travestis devem ser tratadas sempre no feminino e, usualmente, são adeptas de modificações corporais.

Queers: O termo de origem inglesa, que historicamente foi usado como ofensa, foi ressignificado pelo ativismo norte-americano como um termo "guarda-chuva" para identidades não heteronormativas e não cisgêneras. A sua inclusão na sigla reflete a influência teórica e política dos EUA na busca por representatividade mais radical e abrangente.

Intersexuais: Categoria socialmente construída que reflete variações biológicas reais. Usado para designar uma variedade de qualidades em que uma pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual que não se encaixa perfeitamente na definição binária de sexo feminino ou masculino. Por exemplo, a pessoa pode nascer com aparência exterior feminina, mas com anatomia interior majoritariamente masculina ou nascer com genitais que se situam entre o feminino e masculino. Assim, intersexo são todas aquelas pessoas nas quais os fatores que definem o sexo biológico – cromossomos, gônadas, hormônios e órgãos externos e internos – estão variados em condições diversas. É fundamental respeitar a autonomia das pessoas intersexo para que possam manifestar livremente sua identidade de gênero. Além disso, é importante perguntar como elas preferem ser identificadas, garantindo o respeito à sua autoidentificação e dignidade.

Assexuais: Pessoas com falta, baixa ou condicional interesse na prática sexual. Podem se envolver em relações românticas, com vínculo afetivo/amoroso, em maior ou menor grau. Não deve ser confundida com uma escolha (celibato ou abstinência) ou condição médica (disfunções sexuais). É fundamental distinguir atração (direcionada a alguém) de libido (desejo biológico/fisiológico). Os assexuais têm a libido canalizada para outros aspectos que não o erotismo.

Pansexuais: Vem do prefixo grego “pan”, que significa “tudo”, e “sexual”, indicando uma atração que abrange todas as identidades de gênero. Ou seja, pansexuais sentem-se atraídos por indivíduos que se identificam como homens, mulheres, pessoas não-binárias, agêneros, ou qualquer outra identidade de gênero. É uma descrição ampla e inclusiva da atração sexual, que não se restringe a gêneros específicos. É importante reforçar que nem o pansexual, nem nenhuma orientação ou identidade da sigla LGBTQIAPN+ relaciona-se sexualmente com animais e/ou pessoas que não possuam capacidade para consentir.

Não-Binárias: Refere-se a pessoas cuja identidade de gênero não se enquadra exclusivamente nas categorias binárias de homem ou mulher. Essa identidade pode situar-se entre os gêneros, além deles ou ser uma combinação de múltiplas possibilidades. A identidade não-binária frequentemente questiona as construções sociais do sexo, os estereótipos de gênero e o sistema binário que organiza as normas de gênero. Algumas pessoas não-binárias se identificam como parte do “guarda-chuva” transgênero, enquanto outras preferem não se associar a essa categoria, destacando a diversidade de vivências e autoidentificações dentro do espectro não-binário.

(+): demais orientações sexuais e identidades de gênero.

Lembrando que as línguas são organismos vivos que evoluem ao longo do tempo e do espaço, acompanhando transformações sociais. Nesse contexto, o uso do termo 'Não-Binária' surge como uma alternativa inclusiva, evitando as formas 'Não-Binário' ou 'Não-Binária', que reforçam o binarismo presente na estrutura da língua portuguesa.

NEURODIVERGÊNCIA

Refere-se à variação natural no funcionamento neurológico humano, reconhecendo condições como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e dislexia não como patologias a serem corrigidas, mas como expressões da diversidade humana. O conceito valoriza diferentes formas de pensar, aprender e interagir com o mundo, promovendo o respeito e a inclusão de pessoas com perfis neurológicos diversos.

O termo foi proposto pela Judy Singer em 1998, no âmbito do movimento da neurodiversidade, que compreende as diferenças neurológicas como parte da variabilidade humana, à semelhança da biodiversidade em um ecossistema. Nessa perspectiva, pessoas neurodivergentes são aquelas cujo funcionamento neurológico se afasta dos padrões considerados majoritários, sem que isso implique, necessariamente, em incapacidade ou inferioridade.

No campo das políticas públicas e das práticas institucionais, a noção de neurodivergência orienta a adoção de estratégias inclusivas que considerem diferentes necessidades cognitivas e sensoriais, promovendo acessibilidade, equidade de oportunidades e ambientes mais adaptáveis e acolhedores, com vistas à plena participação social e ao exercício de direitos.

NEGRITUDE

Refere-se a um conceito político, cultural e identitário que expressa processos de conscientização, valorização e afirmação das identidades negras, em resposta às experiências históricas de colonização, escravidão e racismo. Abrange o reconhecimento de valores, saberes, práticas culturais e trajetórias compartilhadas por pessoas negras, constituindo-se como instrumento de resistência, pertencimento e construção de consciência coletiva.

A negritude afirma a centralidade das contribuições dos povos africanos e da diáspora africana na formação das sociedades contemporâneas, ao mesmo tempo em que denuncia as estruturas de desigualdade racial e promove o enfrentamento ao racismo em suas diferentes manifestações. Trata-se de uma perspectiva que articula identidade, cultura e luta política, fortalecendo a autoestima, a dignidade e a reivindicação de direitos.

O conceito foi consolidado na década de 1930, a partir do movimento da Négritude, formulado por intelectuais como Aimé Césaire (1978) e Léopold Sédar Senghor, como forma de contestação à dominação colonial e de afirmação da cultura negra. Na contemporaneidade, a negritude é compreendida de forma plural, reconhecendo a diversidade de experiências negras e suas diferentes expressões sociais, culturais e políticas.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Refere-se à capacidade de cada pessoa de sentir atração emocional, afetiva e sexual por outra pessoa. A orientação é intrínseca à pessoa. Por isso, o termo “opção sexual” é inapropriado. Há cinco orientações sexuais preponderantes: homossexualidade, heterossexualidade, assexualidade, bissexualidade e pansexualidade.

A orientação sexual é algo particular e privado de cada pessoa, e não afeta outros aspectos da vida, como o profissional. Todavia, é importante que se tenha acesso aos dados consolidados da população sobre este marcador para que sejam desenvolvidas políticas públicas de equidade e inclusão.

Heterossexualidade: É a atração sexual e afetiva por pessoas de gêneros opostos. O fato de uma pessoa ser heterossexual não quer dizer que ela sinta atração por todas as pessoas do gênero oposto. As pessoas não aprendem nem escolhem ser heterossexuais.

Homossexualidade: É a atração sexual e afetiva por pessoas do mesmo gênero. Atribui-se a identidade “Gay” para homens homossexuais e “Lésbica” para mulheres homossexuais. No entanto, a homossexualidade não pressupõe a atração por todas as pessoas do mesmo gênero.

É importante destacar que a homossexualidade não é uma escolha ou aprendizado, mas uma característica natural e intrínseca à pessoa. Além disso, o uso do termo “homossexualismo” é inadequado e carrega conotações preconceituosas, uma vez que o sufixo “-ismo” é comumente utilizado para indicar doenças ou anormalidades. Assim, o termo homossexualidade reforça o respeito à diversidade e à dignidade humana.

Homoafetivo: É utilizado para designar relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. Diferentemente de termos que se referem diretamente às pessoas, o termo ‘homoafetivo’ tem foco nos aspectos emocionais dessas conexões e enfatiza sentimentos como carinho, admiração e afeto entre indivíduos do mesmo gênero, sejam homens ou mulheres.

Bissexualidade: É a atração sexual e afetiva por pessoas de ambos os gêneros, masculino e feminino, não incluindo toda a diversidade de identidades de gêneros possíveis.

Assexualidade: Ausência, baixa ou condicional interesse na prática sexual. As pessoas assexuais podem se envolver em relações românticas em maior ou menor grau.

Pansexualidade: É uma expressão mais ampla e inclusiva da atração sexual que transcende o binarismo de gênero, abrangendo a diversidade de identidades, como homens, mulheres, pessoas não-binárias, agêneros e outras possibilidades.

RAÇA

Raça é uma construção social e histórica, e não um fator biológico. A ciência contemporânea reconhece que a espécie humana apresenta variabilidade genética contínua, inexistindo raças humanas biologicamente distintas.

O conceito de raça foi historicamente utilizado para justificar relações de dominação, hierarquização e discriminação com base em características físicas, como cor da pele e traços fenotípicos. Embora não possua fundamento científico, permanece relevante como categoria social, política e analítica, pois estrutura relações de poder e desigualdades nas sociedades contemporâneas.

No contexto brasileiro, o termo é amplamente utilizado em dimensões estatísticas, jurídicas e institucionais, como nas classificações adotadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para identificar grupos que historicamente sofrem discriminação e desvantagens sistemáticas. Seu uso é fundamental para a formulação, implementação e avaliação de políticas públicas voltadas à promoção da equidade racial.

SEXO

Sexo refere-se a um conjunto de atributos biológicos, incluindo características anatômicas, fisiológicas, hormonais e genéticas, geralmente associados à classificação de corpos como masculinos ou femininos. No entanto, essa definição não se restringe apenas à determinação cromossômica (XX ou XY) ou aparência genital.

Além dos atributos biológicos, o sexo também é definido pela anatomia genital interna e externa, que inclui estruturas como gônadas, genitália, níveis hormonais e características sexuais secundárias. Esses elementos ajudam a compreender que o sexo não é limitado apenas aos cromossomos, pois inclui um conjunto complexo de marcadores corporais que podem variar entre as pessoas, incluindo situações como a intersexualidade. Portanto, a classificação atribuída no nascimento, baseada na aparência genital, é uma convenção social sobre uma realidade biológica diversa.

É importante destacar que sexo e gênero não são a mesma coisa. Enquanto o sexo está ancorado em marcadores biológicos e físicos, o gênero é uma construção social, cultural e psicológica relacionada à identidade e aos papéis sociais. Uma pessoa pode ser designada com um sexo ao nascer e se identificar com um gênero diferente (transexualidade) ou com o mesmo gênero (cisgeneridade).

Dessa forma, compreender o conceito de sexo exige reconhecer tanto sua base biológica quanto a diversidade de variações corporais possíveis, sem confundi-lo com identidade de gênero ou com expectativas sociais atribuídas ao masculino e ao feminino.

Em última análise, é importante reconhecer que os marcadores biológicos que utilizamos para definir os sexos não são neutros: eles também são interpretados a partir de conhecimentos, critérios e valores humanos situados em determinada época, cultura ou sociedade. Isso significa que, embora existam bases biológicas reais, a maneira como classificamos, nomeamos e atribuímos significado a essas características é sempre fruto de construções históricas, científicas e sociais que podem mudar ao longo do tempo.



PODER, DESIGUALDADES E VIOLÊNCIAS

Processos sociais que produzem exclusão, hierarquias e violações de direitos.

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a violação da dignidade ou da integridade psíquica e física de uma pessoa, caracterizada por condutas abusivas que degradam as relações socioprofissionais e o ambiente de trabalho. Essas condutas podem ocorrer independentemente da intencionalidade e incluem práticas como a exigência de tarefas desnecessárias ou desproporcionais, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, discriminação, difamação ou outras situações degradantes e constrangedoras, suscetíveis de causar sofrimento, adoecimento, ou dano físico e psicológico.

O assédio moral pode ocorrer de forma reiterada, sistemática ou organizacional, sendo frequentemente sustentado por métodos de gestão e dinâmicas institucionais que naturalizam a violência, a hostilidade e a desvalorização das pessoas no trabalho. Seus efeitos ultrapassam a esfera individual, comprometendo o clima organizacional, a saúde mental, a dignidade no trabalho e a permanência segura e respeitosa nos espaços institucionais.

Essa compreensão está alinhada à Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça, com as alterações da Resolução nº 518/2023, que atualiza a definição de assédio moral no âmbito do Poder Judiciário, bem como à Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, bem como orienta a adoção de medidas de prevenção, proteção e responsabilização. No contexto brasileiro, essa agenda também vem sendo incorporada por marcos institucionais como o Decreto nº 12.122/2024, no âmbito do Executivo Federal, além de normativos internos do Legislativo (Portaria nº 162/2024 da Câmara dos Deputados e Ato do Primeiro-Secretário nº 8/2018 do Senado Federal) e de outros órgãos públicos.

ASSÉDIO SEXUAL

Conduta de natureza sexual, indesejada e não consentida, que causa constrangimento, desconforto ou ofensa à dignidade da pessoa, manifestando-se por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou interações em ambientes físicos ou virtuais. Pode ocorrer em diferentes contextos e envolver ou não relações hierárquicas, configurando violação da liberdade sexual e impactando a integridade e a segurança das vítimas. No ordenamento jurídico brasileiro, o assédio sexual é tipificado como

crime, conforme o art. 216-A do Código Penal, e sua prevenção e enfrentamento são reforçados por normativos como a Lei nº 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

BRANQUITUDE



A branquitude é um conceito que descreve a construção histórica, social e política da identidade racial atribuída às pessoas brancas, consolidada no contexto do colonialismo europeu e das hierarquias raciais. Esse construto ideológico estabelece padrões considerados universais de cultura, valores, saberes e formas de organização social, tomando a experiência branca como norma e referência.

Enquanto sistema de privilégios simbólicos e materiais, a branquitude sustenta uma distribuição desigual de poder político, econômico e social, na qual pessoas brancas ocupam, de forma estrutural, posições de vantagem nas hierarquias sociais. Essas vantagens são frequentemente associadas a atributos como competência, moralidade, beleza e sucesso, enquanto outros grupos raciais são historicamente inferiorizados e excluídos.

Esse processo é sustentado pelo racismo histórico, que naturaliza desigualdades e legitima a exclusão de pessoas negras e de outros grupos racializados. Nesse contexto, destaca-se de “pacto narcísico da branquitude”, por Cida Bento (2022), que descreve acordos implícitos entre pessoas brancas para proteger e manter privilégios, frequentemente justificados pelo discurso do mérito e pela negação dos impactos persistentes do colonialismo, da escravidão e do racismo na sociedade brasileira.

CAPACITISMO



O capacitismo refere-se a qualquer forma de discriminação, preconceito ou opressão dirigida a pessoas com deficiência, baseada em estereótipos que as reduzem a supostas incapacidades ou limitações. A visão capacitista considera pessoas com deficiência como inferiores, defeituosas, dependentes ou inaptas, desconsiderando suas habilidades e potencialidades.

Além disso, o capacitismo pode se manifestar pela invisibilização de pessoas com deficiência e pela recusa em reconhecê-las como sujeitos plenos de direitos. Essa discriminação pode ocorrer de forma ativa, por meio de condutas deliberadas, como insultos, comentários depreciativos ou a manutenção de ambientes inacessíveis. Mas também pode se expressar de maneira passiva, por meio de atitudes e discursos que reforçam a inferiorização, o paternalismo ou o tratamento baseado em pena, perpetuando estereótipos e limitando a autonomia dessas pessoas.

ESTEREÓTIPOS

Estereótipos são construções mentais socialmente compartilhadas que funcionam como atalhos cognitivos para categorizar e organizar a realidade. Por meio deles, rótulos e generalizações são atribuídos a grupos de pessoas com base em características comuns, sendo reproduzidos de forma inconsciente nas interações sociais (Cook e Cusack, 2010).

Embora desempenhem um papel funcional, ao reduzirem a complexidade das informações e permitirem respostas mais rápidas no cotidiano, os estereótipos, quando desacompanhados da reflexão crítica, invisibilizam individualidades e distorcem a percepção social. Assim, tornam-se base para a construção de preconceitos, discriminações e desigualdades.

Nesse sentido, todos os estereótipos são limitantes, pois aprisionam as pessoas em expectativas rígidas e reduzem sua identidade a visões simplificadas sobre diversas dimensões da vida social, como gênero, raça, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, impactando desigualmente grupos historicamente marginalizados.

Por exemplo, estereótipos de gênero reforçam a desigualdade salarial e dificultam o acesso de mulheres a cargos de liderança. Estereótipos raciais estigmatizam pessoas negras e outros grupos racializados, prejudicando o acesso à saúde, à educação e ao trabalho. Pessoas com deficiência são equivocadamente reduzidas ao conceito de incapacidade ou dependência. E os estereótipos dirigidos à população LGBTQIAP+ perpetuam preconceitos sobre comportamento, orientação sexual e identidade de gênero, contribuindo para a exclusão social.

MICROAGRESSÕES

Comportamentos, comentários ou ações sutis que transmitem preconceito ou discriminação contra pessoas ou grupos minorizados. Apesar de serem aparentemente pequenas ou insignificantes, essas atitudes podem ter um impacto cumulativo significativo, afetando negativamente o bem-estar emocional, psicológico e social das pessoas que as vivenciam (Pierce, C.M, 1995).

RACISMO ESTRUTURAL

Refere-se à forma de racismo que se integra às estruturas sociais, políticas, econômicas e institucionais, sendo continuamente naturalizada e reproduzida. Não se limita a atitudes individuais, manifestando-se nas práticas cotidianas, normas, políticas e decisões institucionais que organizam a sociedade.

Nesse contexto, o racismo estrutural produz e mantém desigualdades, exclusão e desvantagens sistemáticas para grupos racializados, especialmente a população negra e os povos indígenas,

ao mesmo tempo em que gera privilégios para grupos socialmente identificados como brancos. Trata-se de um fenômeno histórico e sistêmico que molda o acesso desigual a direitos, oportunidades e recursos, manifestando-se em práticas institucionais, políticas públicas e normas sociais que perpetuam desigualdades raciais.

Essa compreensão está alinhada às abordagens contemporâneas sobre relações raciais, como as desenvolvidas por Kabengele Munanga (1999), que define o racismo como sistema histórico e social de hierarquização baseado na ideia de raça, que estrutura desigualdades e se reproduz nas instituições e nas práticas sociais, fundamentando a compreensão contemporânea de racismo estrutural.

VIÉS INCONSCIENTE



Tendência automática de julgar, interpretar ou agir em relação a pessoas, grupos ou situações com base em estereótipos, experiências prévias ou associações aprendidas, sem percepção consciente de que isso está ocorrendo. Os vieses inconscientes operam de forma rápida e intuitiva, apoiados nas respostas do “cérebro primitivo” e nos mecanismos mentais usados para economizar energia na tomada de decisão.

Eles podem levar a avaliações tendenciosas e excludentes, mesmo quando a pessoa acredita ser justa e imparcial. Esses vieses, que fazem parte da bagagem psíquica de todos os indivíduos, são moldados a partir da interposição de múltiplos fatores, como: cultura, socialização, vivências pessoais, expectativas familiares e ideias aprendidas ou internalizadas ao longo da vida.

O ‘viés inconsciente’ é um termo frequentemente usado em análises estruturais e jurídicas. Logo, pode-se entender que a dimensão da inconsciência não é apenas psicológica, mas também estrutural e política, pois decorre da inserção dos indivíduos em um sistema que produz e reproduz desigualdades (Pereira, 2020).

VIÉS IMPLÍCITO



Viés implícito é uma forma específica de viés inconsciente que se manifesta por meio de associações automáticas e involuntárias entre características sociais — como gênero, raça, idade, deficiência, origem, orientação sexual, aparência etc. — e determinados atributos, comportamentos ou expectativas. Essas associações, muitas vezes internalizadas de forma inconsciente, podem influenciar julgamentos, decisões e comportamentos, mesmo quando a pessoa conscientemente rejeita preconceitos.

Tais julgamentos automáticos são moldados por estereótipos e crenças inconscientes, que operam no sistema mental rápido e intuitivo, conforme descrito na teoria dos dois sistemas mentais. Segundo essa teoria, o pensamento humano funciona por meio de dois sistemas: um rápido, intuitivo e emocional, onde o viés implícito atua, e outro mais lento, racional e deliberado, que permite reflexões conscientes e críticas (Golbecka et al., 2016; Kahneman, 2011).

O viés implícito é amplamente estudado nas ciências cognitivas e comportamentais, sendo frequentemente medido por ferramentas como o Teste de Associação Implícita (IAT). Ele ajuda a explicar como pessoas que defendem igualdade e justiça podem, ainda assim, reproduzir desigualdades em suas práticas e decisões. Reconhecer e compreender o viés implícito é essencial para promover mudanças institucionais e individuais, reduzindo desigualdades e fortalecendo a equidade.

Em suma, pode-se dizer que todo viés implícito é um viés inconsciente, mas nem todo viés inconsciente é necessariamente um viés implícito:

Viés inconsciente → termo mais amplo, referente ao funcionamento automático da mente, baseado em atalhos mentais, hábitos, emoções, vivências e estereótipos.

Viés implícito → tipo de viés inconsciente relacionado a associações mentais automáticas entre grupos sociais e atributos, estudado e mensurado em pesquisas.

Em geral, os vieses se baseiam em crenças e senso comum, portanto, podem ser identificados, questionados e transformados por meio da auto-observação, do contato com diferentes perspectivas, do letramento em diversidade, dentre outras ações.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO



A violência de gênero é uma forma de violência que atinge majoritariamente as mulheres, mas seu conceito é mais amplo, abrangendo também crianças, adolescentes e outros grupos vulneráveis (Saffioti, 2001). Essa violência ocorre em relações interpessoais marcadas por desigualdades de poder, tanto no âmbito privado e familiar quanto no espaço público. Embora possa se manifestar em diferentes contextos, predomina a violência dos homens contra as mulheres, caracterizada pelo controle, pela disciplina e pela manutenção do poder de uma pessoa sobre a outra, diferenciando-se de um crime comum, pois não visa apenas a resolução de um conflito, mas a perpetuação de relações de dominação.

No Brasil, o termo "violência de gênero" foi consolidado nos anos 1990, a partir dos estudos de gênero, para descrever a violência que atinge as mulheres pelo simples fato de serem mulheres. Segundo Araújo (2008), essa é uma das principais formas de violência de gênero, sendo interseccional e entrelaçada a categorias como classe e raça/etnia. Embora afete mulheres de todas

as classes sociais em sua diversidade, a violência de gênero é mais prevalente entre mulheres negras (pardas e pretas), refletindo a sobreposição de vulnerabilidades e as desigualdades estruturais do país.

Trata-se de uma violência enraizada em uma sociedade historicamente marcada pelo patriarcado e pela escravização, cujas práticas institucionalizadas perpetuaram as hierarquias de poder, a objetificação e a desumanização. Esses sistemas reforçam estereótipos de superioridade masculina e inferioridade feminina, bem como a dominação de pessoas brancas sobre pessoas negras. Apesar dos avanços na luta pelo direito de viver sem violência, essas práticas persistem, manifestando-se em ações machistas, misóginas, racistas, homofóbicas e transfóbicas, tanto nas relações sociais cotidianas quanto nas redes sociais.





ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS E PROMOÇÃO DA EQUIDADE

Instrumentos, abordagens e práticas para transformação organizacional.

AÇÕES AFIRMATIVAS



Ações afirmativas são políticas, programas e iniciativas, públicas ou privadas, destinadas a promover a inclusão social e reduzir desigualdades historicamente produzidas. Essas ações constituem instrumentos de equidade, voltados à ampliação do acesso a direitos e oportunidade a grupos sociais submetidos a processos contínuos de discriminação estrutural e sistemática. Entre as principais ações afirmativas destacam-se a reserva de vagas (cotas) para ingresso em instituições de ensino superior, concursos públicos e processos seletivos, bem como medidas voltadas à promoção da diversidade no mercado de trabalho, no acesso a cargos de liderança e comissionados, e à preferência ou estímulo à participação de grupos historicamente marginalizados em contratos e políticas públicas.

ACESSIBILIDADE



Acessibilidade refere-se à condição para utilização, com segurança, autonomia e igualdade, de espaços, mobiliários, equipamentos, serviços, informação, comunicação, tecnologias e ambientes, por todas as pessoas, independentemente de suas características físicas, sensoriais, cognitivas ou psicossociais, mediante a eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais, tecnológicas e institucionais.

AUDIODESCRIÇÃO



A Audiodescrição (AD) é um recurso de acessibilidade comunicacional que transforma o conteúdo visual em mensagem verbal, abrindo possibilidades maiores de acesso à cultura e à informação. É a arte de transformar imagens em palavras (Motta; Romeu Filho, 2010).

EFETIVIDADE

Refere-se à capacidade de uma ação, programa ou política pública de atender, de forma concreta e socialmente relevante, às demandas da sociedade. Implica avaliar a oportunidade e a pertinência das iniciativas estatais, identificando quem são os beneficiários, quais grupos são alcançados e quais podem ser eventualmente prejudicados, considerando os impactos reais das intervenções no enfrentamento de problemas públicos (Torres, 2004).

A efetividade também envolve a verificação do grau de alcance dos objetivos e metas estabelecidos, bem como a produção de resultados observáveis e mensuráveis ao longo do tempo. Pressupõe o monitoramento de impactos em curto, médio e longo prazo, permitindo avaliar se as ações implementadas geram mudanças concretas para o público alvo de políticas, programas e projetos, além de fortalecer direitos e melhorar a qualidade das políticas públicas.

INTEGRIDADE

A integridade é definida como o alinhamento consistente e a adesão de valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre os interesses privados e que, no contexto da administração pública, representa a base para a confiança social nas instituições, promovendo a legitimidade das ações, a responsabilidade na gestão dos recursos e o fortalecimento da cultura de ética e probidade (CGU, 2018).

O conceito é reforçado pela Recomendação do Conselho da OCDE sobre Integridade Pública (2017) e pelo Referencial Básico de Governança Governamental do TCU (2020), que reconhecem a integridade como um dos pilares fundamentais das estruturas políticas, econômicas e sociais, essencial ao bem-estar coletivo e à confiança nas instituições públicas.

LINGUAGEM INCLUSIVA

A linguagem inclusiva é um conjunto de estratégias de comunicação que visa promover a equidade, eliminar discriminações e combater estereótipos na linguagem. Seu objetivo é evitar o uso de palavras, termos e expressões que reforcem preconceitos ou exclusões, promovendo uma comunicação que valorize a inclusão e a representatividade de todas as pessoas.

Mais do que um recurso técnico, a linguagem inclusiva reflete o compromisso com o respeito à diversidade e às individualidades, criando um ambiente de acolhimento e pertencimento.

Na prática, a linguagem inclusiva utiliza recursos já existentes na língua portuguesa para evitar, por exemplo, o uso do "masculino genérico", priorizando termos coletivos como "todas as

peças" ou "corpo docente" como forma de contemplar a diversidade e assegurar tratamento justo, representatividade e igualdade de visibilidade.

Além disso, conecta-se à linguagem simples e direta, facilitando a compreensão para pessoas com baixo letramento ou deficiências, e revisa termos estigmatizantes, priorizando expressões que respeitem a dignidade humana.

Diferentemente da chamada 'linguagem neutra', a linguagem inclusiva utiliza recursos da norma padrão para promover a visibilidade e o respeito aos grupos socialmente minorizados, garantindo uma comunicação acessível e representativa. Em essência, trata-se de uma linguagem não sexista, antirracista, anticapacitista, não violenta e não discriminatória.

TRANSPARÊNCIA



O dever legal e ético do Poder Público de divulgar e disponibilizar as informações relativas à sua gestão de maneira objetiva, acessível, compreensível e tempestiva, de modo a permitir que as pessoas monitorem, avaliem e participem das decisões governamentais. A transparência se materializa em três dimensões principais - publicidade, acessibilidade e utilidade -, sendo um importante instrumento para a *accountability*.

TRANSVERSALIDADE



Estratégia de reconhecimento da complexidade dos fenômenos sociais e da necessidade de articulação entre distintos campos de atuação para a produção de respostas mais eficazes, coerentes e socialmente justas. Atua como um princípio orientador na incorporação contínua e integrada de determinados temas, perspectivas e compromissos ético-políticos em diferentes áreas, saberes, políticas, programas e práticas institucionais.

Trata-se de um instrumento estratégico para enfrentar desigualdades estruturais, promover equidade e assegurar que a ação estatal considere, de forma sistemática, os impactos diferenciados das políticas sobre distintos grupos sociais. Exemplo da sua aplicação pode ser observada na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR, 2003), que adota a transversalidade como um de seus princípios para integrar a perspectiva racial às políticas setoriais do Estado, fortalecendo a atuação interinstitucional e a efetividade das ações voltadas à superação do racismo e das desigualdades raciais.

Na prática, a transversalidade atua como uma ferramenta essencial para tensionar e transformar políticas públicas voltadas à redução de desigualdades que afetam mulheres negras e pobres. Nessas situações, as estruturas de gênero, raça e classe se interseccionam, gerando dinâmicas de violência, precarização e subjugação nas múltiplas esferas da vida social (econômica, familiar, profissional, educacional, de saúde, etc.).



REFERÊNCIAS

4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+, 2025. Brasília: **Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+**, 2025. Disponível em: <https://www.conflgbtqia.org>. Acesso em: 20 jan. 2026.

Araujo, Maria de Fátima. Gênero e violência contra a mulher: o perigoso jogo de poder e dominação. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 14, out. 2008. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000300012&lng=pt&nrm=iso.

Beauvoir, Simone de. **O Segundo Sexo** [1949]. 2v. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1980.

Bento, Cida. **O pacto da branquitude**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003. **Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial** – PNPIR. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 nov. 2003.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. **Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 abr. 2023.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. **Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2024.

Butler, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade** [1990]. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Portaria nº 162, de 6 de junho de 2024. **Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito administrativo da Câmara dos Deputados**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024.

Césaire, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. Lisboa: Livraria Sá da Costa, 1978.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. **Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 518, de 31 de agosto de 2023. **Altera a Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**. Brasília: CNJ, 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). **Programa de Integridade**: diretrizes para empresas privadas. Brasília: CGU, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/integridade>. Acesso em: 9 out. 2025.

Cook, Rebecca J. Cusack, Simone. **Estereótipos de gênero**: Perspectivas Legales Transnacionales. Traducción al español por: Andrea Parra (andparra@gmail.com) Profamilia, 2010. Disponível em https://www.uv.es/seminaridret/Sessions2023/Cook_Cusack_estereotipos_genero.pdf, acesso 20 jan 2026.

Crenshaw, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 10, n. 01, p. 171-188, jun. 2002. Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100011&lng=pt&nrm=iso>.

Fraser, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento?** Dilemas da justiça na era pós-socialista. Cadernos de Campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006.

Golbecka, Marta; Kubicka, Anna; Mikulska, Katarzyna; Wnuk, Monika. **Unconscious Bias: A Practical Guide to Understanding and Overcoming It**. Cracóvia: Diversity Hub, 2016. Disponível em: <https://www.diversityhub.pl/>. Acesso em: 9 out. 2025.

Gonzalez, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223–244, 1984.

Mota, Ricardo. **Diversidade, equidade e inclusão**. 2ª ed. – São Paulo: HaiKai, 2023. Coautoras: Carolina Ignarra, Jorgete Leite Lemos, Mite Scheineder Caldas de Miranda, Sandra Cristina Gioffi Bispo. 140p.

Motta, Livia Maria Villela de Mello; Romeu Filho, Paulo (Org.). **Audiodescrição**: Transformando Imagens em Palavras. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, 2010.

Munanga, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Recomendação do Conselho sobre Integridade Pública**. Paris: OCDE, 2017. Disponível em: <https://www.oecd.org>. Acesso em: 9 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

Pereira, Cristina Kerr de Barros. **O impacto do viés inconsciente na carreira das mulheres: caso de ensino “Construtora Meirelles & Silva”** / Cristina Kerr de Barros Pereira, 2020.

Pierce, Chester M. Stress Analogs of Racism and Sexism: Terrorism, Torture, and Disaster. In: Frankenhaeuser, M.; Lundberg, U.; Melin, B. (Orgs.). **Mental Health, Racism and Sexism**. London: Routledge, 1995. p. 273-289.

Saffioti, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade** [1969]. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

Saffioti, Heleieth. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero**. Cadernos Pagu, v. 16, p. 115-116, 2001.

Scott, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica [1986]. **Educação & Realidade**, [S. l.], v. 20, n. 2, 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>. Acesso em: 9 fev. 2026.

SENADO FEDERAL. Ato do Primeiro-Secretário nº 8, de 2018. **Dispõe sobre o procedimento para instrução preliminar de casos de assédio moral ou sexual no meio ambiente de trabalho do Senado Federal**. Brasília: Senado Federal, 2018.

Singer, Judy. **Odd People In: The Birth of Community Amongst People on the “Autistic Spectrum”**: A Personal Exploration of a New Social Movement Based on Neurological Diversity. 1998. [Honours Thesis] – Department of Sociology, University of Technology, Sydney, 1998.

Torres, Marcelo Douglas de Figueiredo. **Estado, democracia e administração pública no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004. 224 p.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública**. 3. ed. Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br>. Acesso em: 9 out. 2025.

UNESCO. **Guidelines for inclusion**: ensuring access to education for all. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2005.



Rede
Equidade

Pela Diversidade, Inclusão e Equidade

