

Dia Internacional da Mulher

Para um mundo
de trabalho com
mais respeito
e equidade.



No mês de março, o mundo celebra o Dia Internacional da Mulher. No Brasil e em outros países, a data permanece repleta de questionamentos, muitas vezes velados e carregados de preconceitos e discriminação. São comuns frases como estas: Precisamos realmente de um Dia das Mulheres? É um dia para lamentar ou celebrar? De quais mulheres estamos falando? Por que não existe um dia dos homens também?

Ainda assim, trata-se de uma oportunidade de reforçar a importância das políticas de Diversidade e Inclusão nas empresas e na sociedade e promover ações de letramento de gênero e seus **atravessamentos interseccionais**, ampliando o debate e a conscientização. Seguindo este movimento, verifica-se que indústrias diversas, inclusive as historicamente masculinas, estão evoluindo, transformando culturas e políticas organizacionais antes voltadas para homens de forma a incluir plenamente as mulheres.

Nesse contexto, as organizações do setor minerário precisam se adaptar à nova realidade. E, dentro do seu propósito de contribuir para que as empresas da indústria da mineração atuem na construção conjunta de ambientes diversos, inclusivos e, principalmente, cada vez mais seguros, o Women in Mining Brasil (WIM Brasil) apresenta a primeira edição da sua Cartilha do Dia Internacional da Mulher.

O documento traz um breve histórico sobre a data, contexto, importância, objetivos, além de reflexões sobre cuidados para o enfrentamento de estereótipos de gênero e **vieses inconscientes**, seja em ações, seja na comunicação com seus



AVANÇAR

públicos internos e externos ou em eventos relacionados à data.

A cartilha visa, principalmente, fomentar diálogos sobre a diversidade de gênero no setor e fornecer suporte necessário para que as empresas e as áreas de DEI possam investir nessa pauta. Como observado na terceira edição do **Relatório de Indicadores WIM Brasil de 2023**, 97% das signatárias do movimento possuem programas ligados à Diversidade, Equidade e Inclusão, os chamados Programas DEI.

Cabe ressaltar que a cartilha não pretende reforçar que as pautas incluídas na dimensão de Equidade de Gênero devam ser trabalhadas apenas no Dia Internacional da Mulher. Muito pelo contrário, o intuito é direcionar o olhar das empresas e da sociedade para o que realmente possa ser relevante em um período de maior visibilidade e interesse das mídias, devido à data. Principalmente, pretende-se trabalhar de forma que as temáticas conquistem pautas durante todo o ano, pois, ainda são necessárias muitas mudanças.

Por exemplo, nos dias de hoje ainda não temos uma representatividade feminina proporcional nos cargos de liderança do setor de mineração.

Vale o lembrete: o Dia Internacional da Mulher não é um momento de comemorar a presença feminina na sociedade, mas de refletir sobre como essa presença ocorre em diferentes esferas e contextos. Afinal, o progresso para as mulheres beneficia a todas as pessoas.

Ainda precisamos avançar, mais longe e mais rápido.

HISTÓRIA DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER

O Dia Internacional da Mulher é uma data em que as mulheres são reconhecidas pelas suas realizações, independentemente de divisões, sejam elas nacionais, sejam étnicas, linguísticas, culturais, econômicas ou políticas.

Oficialmente reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1977, o Dia Internacional da Mulher começou a ser comemorado pela entidade dois anos antes, em 1975. A data tem sua origem nas manifestações de mulheres que, especialmente na Europa, no início do século XX, exigiram direito de voto, melhores condições de trabalho e igualdade salarial. Confira a linha do tempo com os principais marcos dos primeiros anos do movimento, de acordo com o site da **ONU**.



1909 MOVIMENTO DOS ESTADOS UNIDOS

De acordo com um comunicado do Partido Socialista dos Estados Unidos, o primeiro Dia Nacional da Mulher ocorreu em 28 de fevereiro. A tradição de celebrar a data no último domingo de fevereiro foi seguida até 1913.

Porém, um marco relevante do movimento feminista naquele país remonta a 1848. Indignadas com o fato de as mulheres serem proibidas de falar em uma convenção abolicionista, as norte-americanas Elizabeth Cady Stanton e Lucretia Mott reuniram-se com centenas de pessoas na Primeira Convenção Nacional pelos Direitos das Mulheres.



1910 A VEZ DA EUROPA

Em Copenhague, capital da Dinamarca, centenas de participantes de 17 países reuniram-se na Segunda Conferência Internacional das Mulheres Socialistas (a primeira ocorrera em 1907). Foi decidida a organização de um dia anual da mulher, com o objetivo de reforçar a luta pela obtenção do sufrágio universal das mulheres.

1911 PRIMEIRAS DEMONSTRAÇÕES

O Dia da Mulher foi celebrado em vários países europeus e nos Estados Unidos no dia 19 de março, em comemoração pela Revolução de 1848 e pela "Comuna de Paris". Além do direito ao voto e de ocupar cargos públicos, as manifestações reivindicavam o direito das mulheres ao trabalho e à formação profissional, além do fim da discriminação.



1913 MULHERES RUSSAS ASSUMEM O PODER

O Dia Internacional da Mulher também se tornou um mecanismo de protesto contra a Primeira Guerra Mundial. Como parte do movimento pela paz, as mulheres russas celebraram a data pela primeira vez, no último domingo de fevereiro. Em outras partes da Europa, por volta do dia 8 de março do ano seguinte, as mulheres realizaram manifestações para protestar contra a guerra ou para expressar solidariedade a outros ativistas.



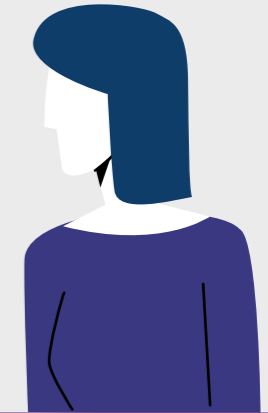
1915 CANSADAS DA GUERRA

Diante do avanço da Primeira Guerra Mundial, uma grande reunião de mulheres foi realizada em Haia (Holanda), no dia 15 de abril. Os participantes incluíram mais de 1,3 mil mulheres, de 12 países.



1917 O DIREITO DE VOTAR NA RÚSSIA

Com o pano de fundo da guerra, as mulheres na Rússia escolheram novamente protestar e fazer greve por "Pão e Paz", no último domingo de fevereiro (que foi 8 de março, segundo o calendário gregoriano). Quatro dias depois, o czar Nicolau Romanov abdicou e o Governo Provisório concedeu o direito de voto às mulheres.



1975 A CELEBRAÇÃO SE ESPALHA

Após a Segunda Guerra Mundial, a data de 8 de março passou a ser comemorada em vários países, alusiva à luta das mulheres. Em 1975, durante o Ano Internacional da Mulher, as Nações Unidas instituíram o dia 8 de março como o Dia Internacional da Mulher. Dois anos mais tarde, em dezembro de 1977, a Assembleia Geral adotou uma resolução proclamando o Dia das Nações Unidas pelos Direitos da Mulher e pela Paz Internacional.



Desde aqueles primeiros anos, portanto, o Dia Internacional da Mulher teve uma dimensão global. O crescente movimento, fortalecido por conferências globais de mulheres das Nações Unidas, ajudou a tornar a comemoração em um ponto de encontro para construir apoio aos direitos das mulheres e à participação feminina nas arenas política e econômica.

A IMPORTÂNCIA DA DATA

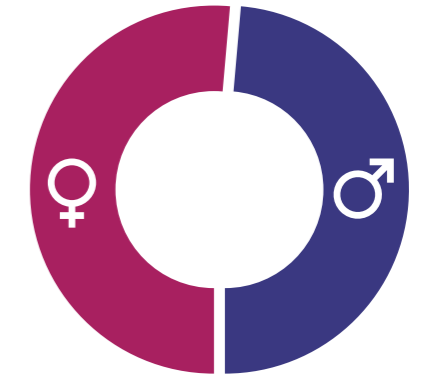


O Dia Internacional da Mulher é uma oportunidade anual para reforçar a importância de Diversidade, Equidade e Inclusão nas empresas e na sociedade. Mais do que uma pauta, a data também pode ser uma ferramenta para conscientizar as pessoas acerca dos direitos das mulheres, suas lutas, conquistas e história em uma sociedade patriarcal e machista.

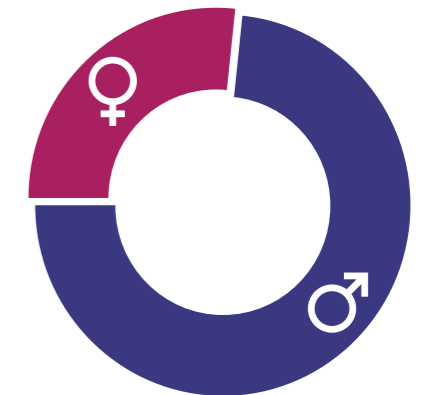
As mulheres estão entre os grandes grupos alvos de desigualdades de acesso e violação de direitos e, conseqüentemente, preconceito e discriminação. De acordo com o Global Gender Gap Report 2021, do Fórum Econômico Mundial (WEF), a média global para eliminar a desigualdade econômica entre os gêneros aumentou em uma geração, indo de 99,5 anos para 135,6 anos, e o Brasil está na 93ª posição, em um ranking de 156 países.

Apesar de constituírem a maioria da população

brasileira, conforme os resultados do **Censo Demográfico 2022** apontam que o Brasil tem 6 milhões de mulheres a mais do que homens. A população brasileira é composta por cerca de **104,5 milhões de mulheres** e **98,5 milhões de homens**. Desde 2003, o Instituto Ethos publica periodicamente o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, materiais que proporcionam o mapeamento de ações voltadas para a inclusão social nas organizações privadas. A comparação dos resultados de diferentes edições da pesquisa evidencia que, caso o ritmo se mantenha, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada em 150 anos e a de gênero, em 80 anos.



Mesmo sendo maioria no Brasil em termos demográficos, as mulheres são minoria em termos de liderança. Segundo os dados do ano passado da Confederação Nacional da Indústria (CNI) em parceria com o Instituto FSB, as mulheres ocupam apenas **29%** dos cargos de liderança nas indústrias do Brasil, enquanto homens representam **71%**.

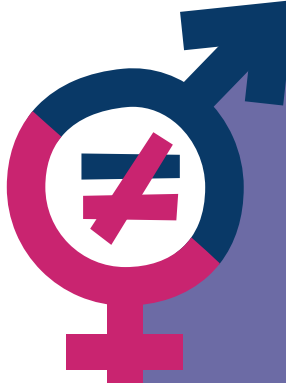


Essa desigualdade estrutural e estruturante de poder entre homens e mulheres manifesta-se de várias formas, como em falas invalidadas ou diminuídas, não obtenção de reconhecimento equânime no mercado de trabalho e situações de assédio e violência, entre outras.

GÊNERO

Segundo a ONU, gênero é “uma categoria construída socialmente para referir-se às características e comportamentos referentes às mulheres, homens, meninas e meninos”. Além disso, existem pessoas cujo gênero não é binário, e, logo, elas não se reconhecem como homens ou mulheres, sendo pessoas não binárias.

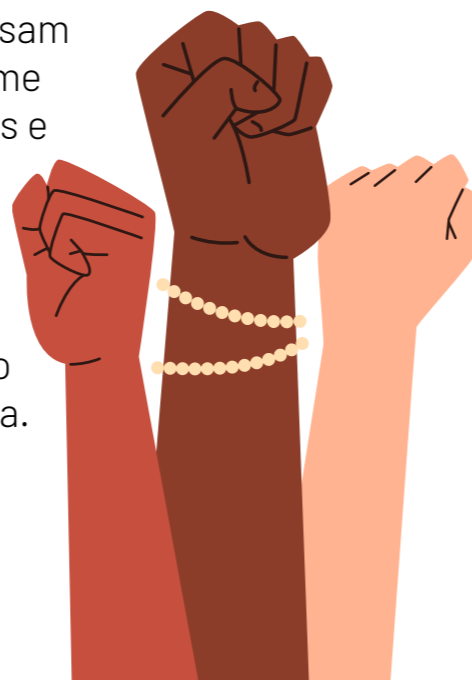
O gênero é também uma categoria de poder, visto que, historicamente, se identifica a maior apropriação do poder político pelos homens. Isso permanece até os dias de hoje, conforme investigam-se os números sobre desigualdade de gênero.



Assim, o gênero é um dos mais importantes marcadores sociais de diferença, já que as experiências, as oportunidades e o acesso aos direitos de um indivíduo serão diretamente influenciados se ele é um homem, uma mulher ou uma pessoa de gênero não binário em nossa sociedade.

PRINCIPAIS PAUTAS

As pautas feministas visam trazer igualdade de gênero para a sociedade, lutando pelos direitos das mulheres de maneira que elas possam se colocar no mundo de forma equânime aos homens. As temáticas são diversas e vão de igualdade salarial de gênero a justiça climática e racial, passando por independência econômica da mulher e metas de equidade de participação de mulheres em conselho de administração e cargos de liderança.



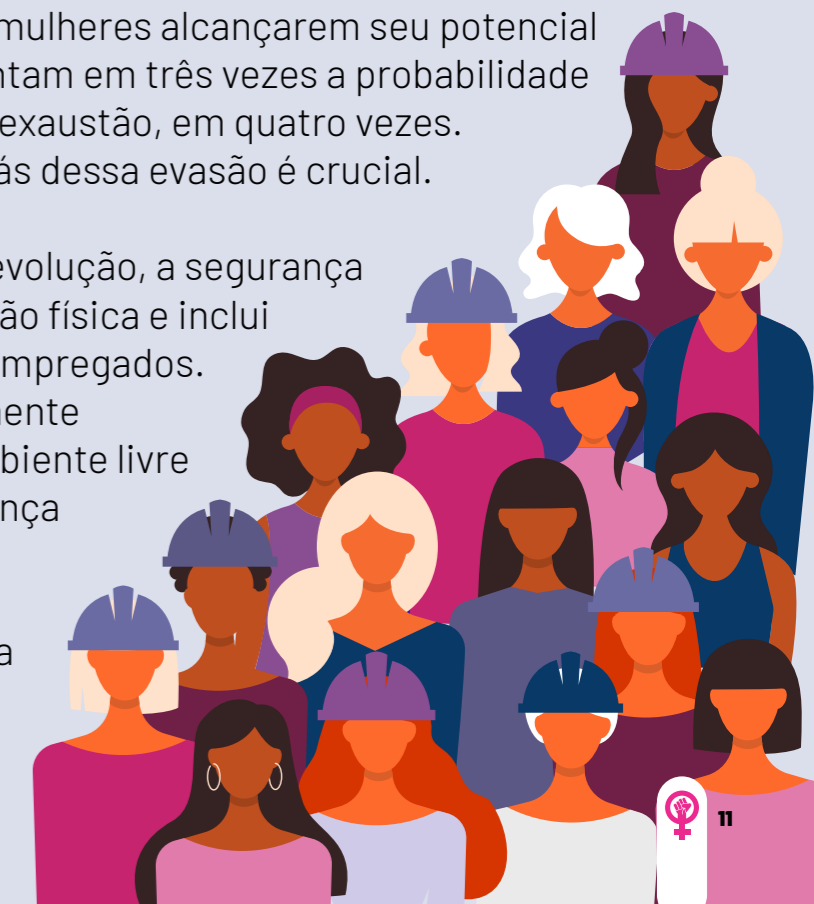
MULHERES NO SETOR MINERAL

A partir do Relatório de Indicadores da WIM Brasil de 2023, tem-se um vislumbre acerca dos postos atualmente ocupados por mulheres no mercado mineral, além de outros dados de grande valor para o entendimento da posição feminina no mercado de trabalho. Conforme os dados, o número de contratações do sexo feminino subiu de 32%, em 2022, para 43%, em 2023. No exercício de cargos de gestão, o índice de representatividade de mulheres é inferior em comparação ao de homens (27% da totalidade): registraram-se 24% de presença feminina à frente da alta gestão corporativa. Em 2022, o quadro era de 22%.

Apesar do aumento nas contratações de mulheres, o setor mineral enfrenta um desafio crítico: o turnover no ano de 2023 está em 32%, representando um aumento preocupante de 16 pontos percentuais em relação a 2022.

Microagressões diárias, reveladas no relatório, são um dos principais obstáculos para as mulheres alcançarem seu potencial total. Ambientes hostis aumentam em três vezes a probabilidade de abandono do emprego; e a exaustão, em quatro vezes. Compreender as razões por trás dessa evasão é crucial.

Em um mundo em constante evolução, a segurança no trabalho vai além da proteção física e inclui o bem-estar psicológico dos empregados. Para as mulheres, é especialmente relevante a garantia de um ambiente livre de assédio, conferindo segurança por meio da implementação de processos robustos para denúncias de assédio de forma sensível e sigilosa.



CUIDADOS E REFLEXÕES SOBRE A DATA



Isso é “coisa de homem” ou “coisa de mulher”. Estereótipos e preconceitos são repetidos, muitas vezes naturalizados. Associações, interpretações e julgamentos são feitos, resultando em processos cognitivos sutis, que ocorrem um nível abaixo da percepção consciente de uma pessoa, sem controle intencional – como se agissem em modo automático.

Além disso, sabe-se que as discriminações de gênero e raça são fatores a influenciar fortemente as possibilidades de acesso e permanência no emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo os níveis de remuneração, os direitos e a proteção social a ele associados. Não é por acaso que as mulheres e também as pessoas negras detêm os piores indicadores do mercado de trabalho, vivendo, muitas vezes, na economia informal e em empregos precários.

Mesmo que as evidências apontem para uma maior participação das mulheres em diferentes tipos e ambientes de trabalho, no imaginário social ainda existe a sua associação imediata a uma “força de trabalho secundária” (OIT – Organização Internacional do Trabalho, 2010 – p.12), reafirmando velhos estereótipos relacionados às atribuições das mulheres e dos homens no mundo do trabalho.

Aproveitando a o **Dia Internacional da Mulher** e as diversas possibilidades de ações, alguns cuidados e reflexões são apontados, principalmente em relação aos estereótipos de gênero, permitindo reconhecer e mudar comportamentos e colaborar para a jornada de mudanças em relação às mulheres, dentro e fora das empresas. Cada passo, por menor que pareça, contribui para criar um ambiente em que todos se sintam pertencentes e valorizados.



PARABÉNS PARA AS MULHERES?

Será que o dia 8 de março é para fazer festa? Conforme vimos, ele foi instituído oficialmente pela ONU em 1975 como Dia Internacional da Mulher para lembrar a luta das mulheres por direitos iguais. É, ainda, uma homenagem a vários movimentos que ocorreram nos séculos 19 e 20 e, inclusive, resultaram na morte de muitas trabalhadoras. Mais ainda: a desigualdade de gênero perdura até os dias hoje e ainda há muitas questões críticas a enfrentar, como diferença salarial, feminicídio e violência contra a mulher.



DE QUE MULHERES ESTAMOS FALANDO?

Contemple as inúmeras possibilidades do que é ser mulher no mundo. Muitas vezes, o foco fica na mulher branca, cisgênero e jovem, mas é preciso lembrar das mulheres negras, com deficiência, trans, indígenas, 50+, com diferentes tipos de corpos. Não se deve esquecer da representatividade nos níveis hierárquicos, em áreas e perfis (corporativo, fabril etc).



ELOGIOS?

A presença da mulher não se resume a tornar o ambiente corporativo mais bonito. **Cuidado com a objetificação.** Que tal reforçar o apoio à luta por direitos das mulheres? Além disso, ainda nos dias de hoje é muito comum homens e mulheres serem taxados de formas diferentes, até mesmo quando a referência é feita ao trabalho. Então, ao escolher as imagens e o texto, cuidado com alguns vieses inconscientes. Exemplo: as mulheres são “sortudas”, “agressivas”, “mandonas” e “difíceis”, enquanto os homens são “assertivos”, “fortes”, “objetivos” e “grandes líderes”. Ao reconhecer o trabalho árduo das mulheres – e também dos homens – promove-se uma cultura que valoriza o esforço, a competência e a perseverança.

CUIDADO COM BRINDES

Não são poucas as empresas que presenteiam as mulheres com rosas ou kits de cosméticos, oferecem cupons de desconto em salão de beleza, promovem cursos de cuidados com a pele. Ocorre que, além de ser lugar-comum, campanhas como essas reforçam estereótipos de gênero. Apenas para ilustrar de forma breve, esses “mimos” fortalecem características presentes na construção social associada ao feminino. Isso não significa que as mulheres não possam ser assim ou que não vão gostar dos “presentes”. No entanto, a empresa estará fazendo algo muito mais significativo e alinhado ao simbolismo da data se optar por **ações que promovam a carreira ou a vida pessoal das empregadas**, incentivando-as a conhecer as suas lutas e a conquistar mais espaço na sociedade.

Equidade salarial

ADOpte UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

Evite usar o gênero masculino para identificar pessoas de maneira genérica. Também não é adequado usar “@” ou “x” nas palavras para indicar neutralidade de gênero, já que esse recurso dificulta a leitura em meios eletrônicos usados por pessoas com deficiência visual. Prefira adotar uma comunicação inclusiva, sem marcação de gênero. A norma gramatical para algo plural determina o uso de pronomes masculinos, porém, existem diversas outras formas de expressar a mesma mensagem sem que seja necessário identificar o gênero.

Exemplos:

Que tal substituir a palavra genérica “homem”? Prefira usar “ser humano” ou “humanidade” para se referir ao conjunto da espécie humana.

~~Ex.: A vida do homem mudou depois da descoberta do fogo.~~

Ex.: A vida do ser humano mudou depois da descoberta do fogo

Aposte em “pessoas”, independentemente de qualquer classificação.

~~Ex.: Os interessados devem se cadastrar na plataforma.~~

Ex.: Pessoas interessadas devem se cadastrar na plataforma.

~~Ex.: Os voluntários realizaram o projeto.~~

Ex.: As pessoas voluntárias realizaram o projeto.



SÍMBOLOS, CORES E IMAGENS

Cuidado com a escolha das cores e símbolos e, novamente, com os estereótipos e clichês: cor rosa, flores, entre outros. Você sabia, por exemplo, que **roxo, verde e branco** são as cores do Dia Internacional da Mulher? De acordo com a ONU: “Roxo significa justiça e dignidade. Verde simboliza esperança. Branco representa pureza, embora seja um conceito controverso. As cores se originaram da União Social e Política das Mulheres (WSPU, na sigla em inglês), no Reino Unido, em 1908”.

O mesmo cuidado vale para as imagens e os personagens escolhidos para as campanhas.

Exemplos de estereótipos de gênero.

PROFISSÕES: Colocar uma pessoa em uma função pré-determinada por algum estereótipo de gênero. (Ex.: homem em posição de poder, mulher como secretária, homem motorista)

POSIÇÃO DE PODER: Espera-se que homem ocupe sempre as posições de liderança. (Ex.: o diretor da empresa).

FORÇA FÍSICA: Espera-se que um homem seja sempre mais forte que uma mulher.

ESPECIALISTA: Coloca uma pessoa como a entendedora de algo relacionado ao gênero. (Ex.: mulher especialista em limpeza e decoração, homem especialista em churrasco e finanças).

SUPER (Acúmulo de papéis): Representa mulheres acumulando os papéis de ótima profissional, responsável por cuidar dos filhos, família, lar e superatleta etc. A supermulher.

PROVEDOR: Provedor financeiro é o papel atribuído ao homem de pagar as contas da casa. (Ex.: homem é o que trabalha fora)

PAPÉIS: Cuidados com a família como um todo é de responsabilidade da mulher. Além da limpeza, as refeições e a saúde da família são de responsabilidade da mulher.



SÓ NO DIA OU MÊS DA MULHER?

Tokenismo é a prática de fazer apenas um esforço superficial ou simbólico para ser inclusivo diante de membros de grupos minorizados, especialmente recrutando ou representando em comunicações um pequeno número de pessoas de grupos sub-representados para dar a aparência de diversidade. Um bom exemplo de tokenismo é falar sobre equidade de gênero apenas no mês de março ou convidar pessoas negras para falar sobre letramento racial somente sobre este assunto e em novembro, por ocasião do Dia da Consciência Negra.

O que ocorre, de fato, é apenas uma inclusão simbólica, superficial e artificial para dar uma aparência de igualdade de gênero dentro da instituição e para mostrar à sociedade que “ali é um local que prega a diversidade”.

Por isso, apesar de esta cartilha ser voltada para o Dia Internacional da Mulher, o convite é que você a utilize para pensar em ações e eventos contínuos, dentro de um planejamento estratégico e um plano de ação.

COMO O WIM BRASIL APOIA A LUTA DAS MULHERES?



A existência do WIM Brasil (Women In Mining Brasil) já significa um avanço na conscientização acerca dos direitos da mulher, e, em especial, sobre esses direitos nos ambientes profissionais. Ao unir as mulheres que atuam na área da mineração, a entidade contribui para o maior esclarecimento sobre a presença feminina no mercado de trabalho, abordando pautas de equidade de gênero não restritas ao setor minerário e alcançando mulheres que atuam em empresas das mais diversas áreas e se veem refletidas na sua missão.



Além disso, o WIM Brasil edita um Relatório de Indicadores, todos os anos, desde 2021, visando contabilizar números relativos à quantidade de mulheres atuantes no setor mineral, de contratações femininas, os tipos de vagas ocupadas, dentre outras informações que esclareçam

indicadores relevantes para a compreensão dos espaços ocupados pelas mulheres nesse mercado.

O WIM Brasil busca, desde 2019, o fortalecimento da participação e da inclusão dos direitos das mulheres na mineração, no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.



PLANO DE AÇÃO

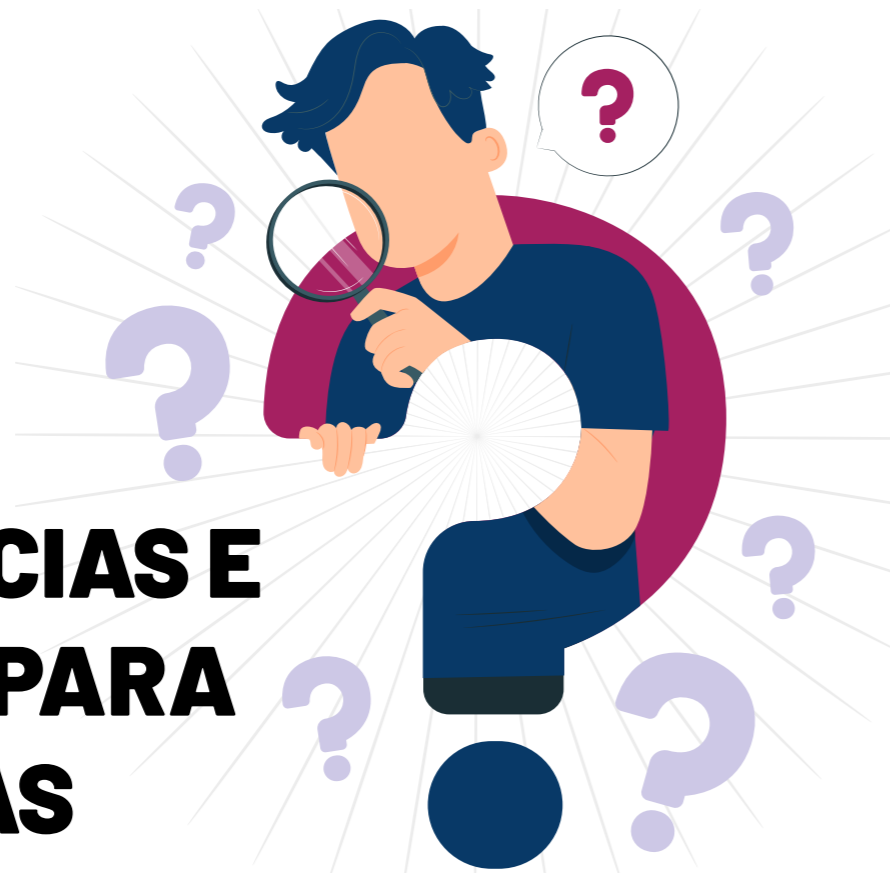
O WIM Brasil possui uma Plano de Ação com estratégias para o Avanço das Mulheres no Setor Mineral do Brasil. O objetivo é ser uma ferramenta estratégica para que as mineradoras possam ser verdadeiramente transformadoras, implementando ações que aumentem a participação das mulheres e criem um ambiente inclusivo e diverso, onde todas e todos possam participar ativamente da construção de uma indústria repleta de inovação e impactos positivos para a sociedade e os acionistas.

Entre as estratégias do Plano de Ação, estão:

1. Práticas inclusivas para oportunidades de carreira;
2. Ambientes de trabalho seguro do ponto de vista físico e psicológico;
3. Habilidade de reconciliar trabalho e compromissos pessoais;
4. Sinais e símbolos de inclusão de gênero na cultura e no local de trabalho;
5. Uma indústria que é um ímã de talentos;
6. Diversidade de fornecedores e contratação de empresas lideradas por mulheres;
7. Investimento nas mulheres presentes nas comunidades;
8. Desenvolvimento de talentos para o futuro, investindo em STEM (Science, Technology, Engineering and Math).

REFERÊNCIAS E PÁGINAS PARA PESQUISAS

- [ONU Mulheres](#)
- [Unesco](#)
- [Instituto Ethos](#)
- [Think Eva](#)
- [Movimento Mulher 360](#)



GLOSSÁRIO

Confira o significado de algumas palavras ou termos utilizados em nossa Cartilha e que fazem parte do universo de Diversidade, Equidade e Inclusão. É importante destacar que essas definições, assim como alguns conteúdos e abordagens, podem sofrer variações e apresentar contextos diversos.

Diversidade: conjunto de diferenças e valores de um dado grupo humano, seja de gênero, etnia, religião, situação econômica, nacionalidade, idade, orientação sexual e outros.

Desconstrução: exercício pessoal por meio do qual a pessoa se esforça para desaprender, identificar e eliminar atitudes e/ou valores que tenha aprendido ao longo de sua vida.

Desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228, de 20 de julho de 2010).

Equidade: o conceito se refere à ação de adaptar as regras de acordo com cada situação específica, buscando maior igualdade e justiça.

Empoderamento: do inglês empowerment, é o processo pelo qual as pessoas ganham confiança, visão e protagonismo.

Estereótipo: generalizações fixas sobre pessoas ou grupos; conjunto positivo ou negativo de crenças de um indivíduo em relação às características de um grupo.

Feminismo: movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende que as mulheres devem ter os mesmos direitos dos homens.

Interseccionalidade: termo cunhado em 1989 pela ativista e acadêmica Kimberlé Williams Crenshaw ao dizer que as opressões da sociedade (racismo, sexismo, capacitismo, homofobia, xenofobia, classismo) não atuam de maneira independente e que estas formas de exclusão estão inter-relacionadas e não podem ser examinadas de forma separada, pois suas interações podem potencializar a opressão e a desigualdade.

Machismo: crença de que o homem é superior a mulher e, portanto esta deve estar sempre submissa/sujeita ao homem.

Machismo internalizado: termo relativo a mulheres ou aliadas/os que, havendo sido educadas/os e socializadas/os em culturas machistas, perpetuam ou adquirem certos valores, mensagens e atitudes típicas do machismo.

Misoginia: ódio ou depreciação das mulheres e, por extensão, de tudo que está associado com os estereótipos tradicionalmente femininos.

Raça: do ponto de vista biológico, existe apenas uma raça. O conceito de raça surgiu para justificar a dominação colonial europeia e branca na África e América, sobre negros e indígenas; este conceito está atualmente ligado à discriminação racial, que pode variar de país para país, sendo que no Brasil é de marca (aparência ou fenótipo) em relação a negros, étnico (em relação a indígenas) e outros, e em outros países pode ser de origem (ascendência) inclusive para negros; (Habeas Corpus 82424 do Supremo Tribunal Federal e Oracy Nogueira).

Racismo: são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.

Sexismo: é o preconceito ou discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente documentado como afetando mulheres. Tem sido ligado a estereótipos e papéis de gênero e pode incluir a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro.

Vieses inconscientes: Também conhecido como viés ou preconceito implícito, é um pressuposto, uma crença ou uma atitude aprendida que parte do subconsciente.



FAÇA PARTE DESSA TRANSFORMAÇÃO!

ACOMPANHE NOSSO MOVIMENTO

CLIQUE AQUI

wimbrasil.org

[@wim_brasil](https://www.instagram.com/wim_brasil)

[in /wimbrasil](https://www.linkedin.com/company/wimbrasil)

Material produzido por [Prefácio Comunicação](#),
por meio do Comitê de Diversidade

