



GUIA DE

# EQUIDADE DE GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO



# Sumário

---

## 1. Introdução

Mensagem do Grupo de Afinidade

## 2. Conceito

Aqui são elucidados alguns conceitos fundamentais para o entendimento e aplicabilidade de boas práticas de equidade de gênero, tais como: feminismo, femismo, machismo, misoginia, equidade, sororidade, viés inconsciente, dupla jornada, gaslighting, bropropriating, manspreading, mansplaining, manterrupting, assédio moral e sexual.

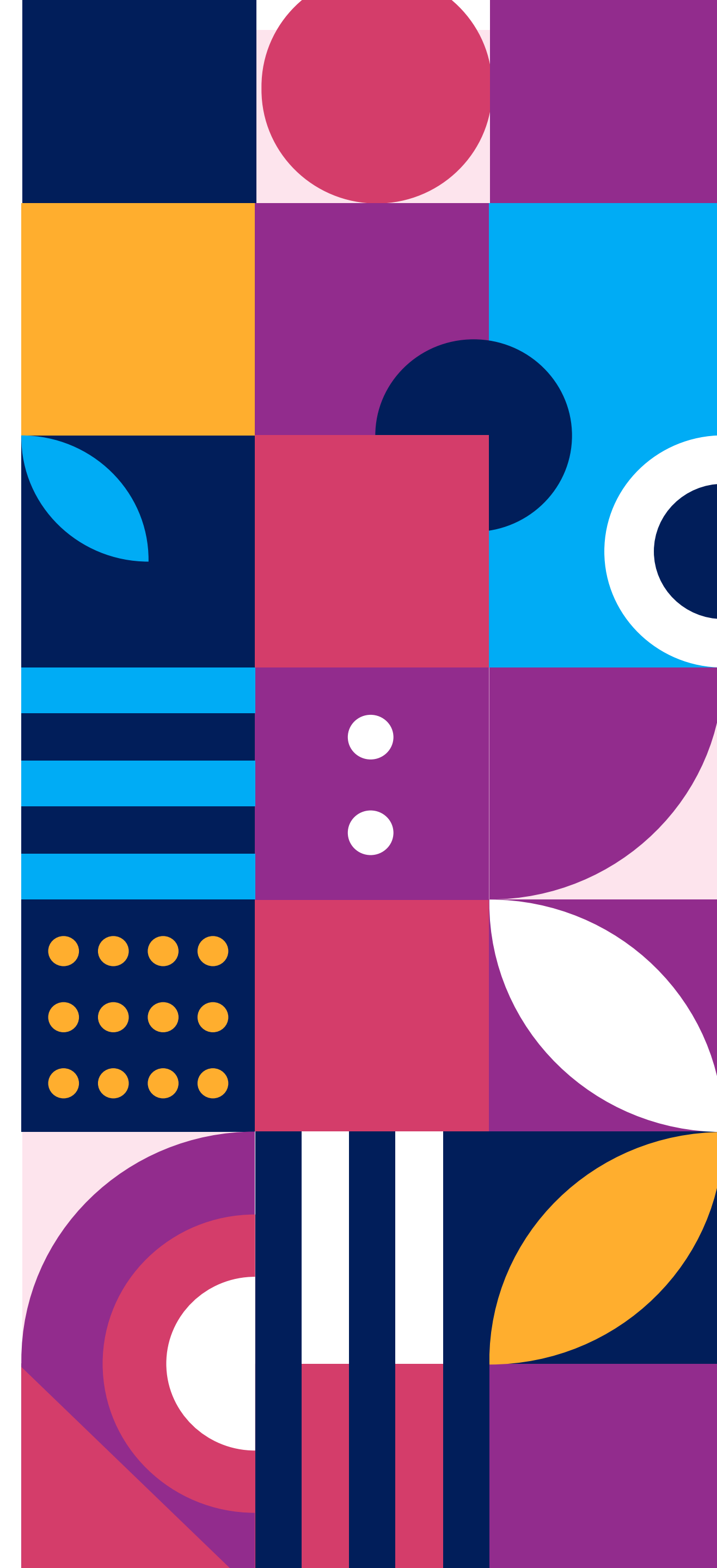
## 3. Canais de denúncia e acolhimento

Neste item são apresentados o Canal de Garantia da Integridade Herbarium (CGIH) e outros canais externos. Ainda, você encontrará exemplos de situações que podem ser relatadas.

## 4. Boas práticas para o combate da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho

Este item contém 9 práticas recomendadas para todos os colaboradores do Ecoh.

## 5. Mensagem final



# MENSAGEM DO GRUPO DE AFINIDADE DE GÊNERO

Vivemos em uma época em que a diversidade e a inclusão não são apenas aspirações, mas sim necessárias para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. A equidade de gênero não se trata apenas de promover a igualdade entre homens e mulheres, mas, também, de criar um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero, sintam-se valorizadas, respeitadas e capacitadas a contribuir plenamente com suas habilidades e perspectivas.

Neste contexto, a intencionalidade desempenha um papel crucial. A mudança em direção à equidade de gênero não acontece por acaso. Ela requer ações conscientes para desafiar os sistemas de poder existentes, enfrentar preconceitos e vieses inconscientes e promover uma cultura organizacional inclusiva e justa.

Neste guia, você encontrará alguns conceitos importantes, dicas práticas para enfrentar a desigualdade de gênero e canais de denúncia. Ainda, exploraremos temas fundamentais relacionados à equidade de gênero e como eles se aplicam ao ambiente de trabalho. Sendo assim, este guia não é apenas uma fonte de informações, mas também um convite para a ação.

Convidamos você a explorar este material e a refletir sobre como aplicá-lo em seu próprio contexto profissional. Atue como um agente de transformação dentro e fora do nosso Ecossistema de Negócios.

Agradecemos por se juntar a nós nesta jornada rumo a uma maior equidade de gênero no local de trabalho.

**Com os melhores cumprimentos,  
Grupo de Afinidade de Gênero**





# CONCEITOS IMPORTANTES

*Parece complicado, mas nós tornamos fácil!*

# FEMINISMO

# X

# FEMISMO

Movimento social por direitos civis, que combate a desigualdade, a opressão e a discriminação enfrentadas pelas mulheres em diferentes esferas da sociedade. Sua missão é **assegurar que mulheres tenham os mesmos direitos, oportunidades e autonomia que os homens.**

Ideologia que **busca a inversão da lógica do patriarcado, almejando construir uma sociedade matriarcal**, em que o poder é exercido somente por mulheres. Ou seja, trata-se do oposto de machismo.





# MACHISMO

O machismo se manifesta através de **opiniões e atitudes que favorecem os homens, perpetuando a ideia de superioridade masculina e definindo os papéis de cada gênero na sociedade.** Com isso, há uma inferiorização das mulheres com a finalidade de controlar seus comportamentos e dominar sua existência.

Na prática, o machismo **pode resultar na opressão das mulheres por meio de comportamentos discriminatórios** do dia a dia e violências que impactam suas vidas como um todo, desde o ambiente doméstico até o contexto profissional.

## Exemplo:

- Mulheres que demonstram liderança ou assertividade no trabalho podem ser rotuladas como "mandonas" ou "agressivas", enquanto homens com comportamentos semelhantes são vistos como assertivos e eficazes.

# MISOGINIA

A misoginia, significa, literalmente, o **ódio em relação a mulher.** Trata-se de uma aversão e desprezo à mulher e ao feminino que são manifestados por práticas, condutas e discursos de ódio e violência. A misoginia pode sustentar o machismo, sendo uma possível fonte de violências contra a mulher.

## Exemplos:

- Dizer que a mulher é incapaz de exercer determinada atividade por ser mulher;
- Beneficiar homens em detrimento de mulheres durante processos seletivos;
- Atribuir à TPM comportamentos de recusa ou discordância de uma mulher.

# EQUIDADE

Equidade tem relação direta com os conceitos de igualdade e de justiça social e significa reconhecer que todos precisam de atenção, mas não necessariamente dos mesmos atendimentos.

Isso significa **dar mais para quem precisa mais**, de forma proporcional e adequada às suas circunstâncias, considerando as características próprias de um indivíduo ou grupo, suas diferenças, vulnerabilidades e necessidades. Assim, garantimos que **todas as pessoas tenham acesso às mesmas oportunidades**.

## Exemplo:

- Vagas afirmativas

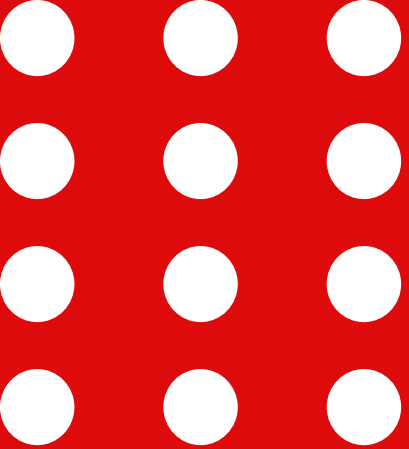
# SORORIDADE

**Relação de irmandade, união, afeto, empatia e companheirismo entre mulheres**, assemelhando-se àquela estabelecida entre irmãs.

## Exemplo:

- Mulheres podem se unir para enfrentar situações de discriminação de gênero ou assédio no local de trabalho, oferecendo suporte umas às outras e denunciando comportamentos inadequados.





## *Hora de uma pausa para reflexão:*

**As vagas afirmativas são ferramentas importantes para combater a discriminação e aumentar a diversidade em organizações/cargos, onde um gênero está sub-representado, corrigindo, assim, desigualdades históricas. É importante destacar que, independentemente do gênero, todas as competências técnicas do cargo devem ser atendidas.**





# VIÉS INCONSCIENTE

O viés inconsciente, **também conhecido como preconceito implícito**, é um pressuposto, uma crença ou uma atitude aprendida que parte do subconsciente. Todos possuem tais vieses, os quais fazem com que as informações sejam processadas rapidamente. **Eles são desenvolvidos à medida que acumulamos experiências de vida e nos expomos a estereótipos distintos.**

Embora o viés seja um aspecto natural do funcionamento do cérebro humano, ele pode **reforçar estereótipos preconceituosos e antiquados.**






## Exemplos:

**Viés maternal:** Decisão de não promover mães com filhos pequenos a cargos mais altos devido a crença de que essas mulheres não poderão cumprir com as demandas de trabalho, como viagens, devido à responsabilidade com os filhos. Outro caso ocorre quando mães são questionadas sobre a sua capacidade de equilibrar trabalho e família, enquanto pais não enfrentam perguntas semelhantes sobre suas responsabilidades.

**Viés de performance:** Homens são frequentemente considerados como competentes em áreas específicas, enquanto mulheres precisam constantemente demonstrar sua competência nesses mesmos campos.

**Viés de comportamento:** Correlacionar a presença de mulheres em um local com o aumento de fofocas. Tal suposição ignora a variabilidade entre indivíduos e reforça estereótipos negativos, desconsiderando que fofocas podem surgir em qualquer grupo social, independentemente do gênero. Isso perpetua preconceitos e desvia a atenção de fatores mais complexos que podem influenciar o comportamento em um determinado ambiente.



## *Curioso né?*

Os vieses não são sempre nítidos e, muitas vezes, passam despercebidos. Por isso, é importante refletir para reconhecê-los e diminuir o seu impacto em nossas ações e condutas.



# DUPLA JORNADA

Além do trabalho fora de casa, é caracterizada pela realização de tarefas domésticas e cuidados com familiares. É experienciada principalmente por mulheres, devido aos papéis tradicionais de gênero aceitos pela sociedade. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), as mulheres estão mais expostas a riscos para a saúde mental devido à sobrecarga decorrente da jornada dupla de trabalho.

Isso se agrava em casos de jornada tripla ou múltipla, em que uma nova ocupação é incluída na rotina, como dedicação aos estudos ou cuidados com outros familiares.

## Como evitar:

- **Divida as tarefas**
- **Busque uma rede de apoio**
- **Conheça seus limites**
- **Reserve um tempo para si**

### *Você sabia?*

Mulheres recebem 79% do salário dos homens e trabalham 10h a mais em tarefas domésticas (IBGE, 2024).



# GASLIGHTING

É uma forma de **violência psicológica**, em que o agressor distorce a realidade e omite informações para manipular a vítima. Com isso, ela começa a duvidar de sua memória e deixa de acreditar na própria percepção da realidade, muitas vezes se diminuindo. Uma pessoa que comete gaslighting pode criticar seu tom de voz quando desafiado, fazendo com que você sinta culpa.

## Exemplos:

- A liderança pode constantemente alterar as expectativas ou objetivos do trabalho, dificultando a compreensão e o atendimento às demandas. Quando colaboradores expressam confusão ou frustração, a liderança pode negar ter mudado as expectativas, fazendo com que duvidem de sua própria percepção.
- Atribuir a culpa de falhas ou problemas a um colega, mesmo que não tenham responsabilidade direta, causando-lhes dúvidas sobre sua própria competência.
- Desconsiderar ou minimizar os sentimentos legítimos de um colega, como dizer que estão "sensíveis demais" ou "exagerando" em suas preocupações.





# BROPRIATING

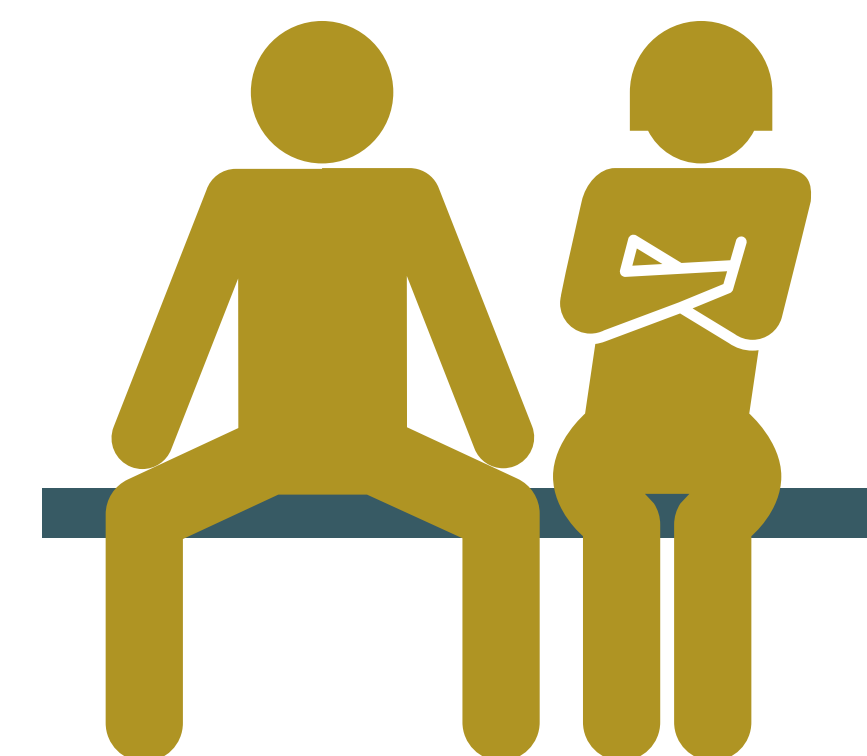
Junção das palavras em inglês bro (brother/irmão) e appropriating (apropriação). Quando um homem se apropria de algum feito, estudo, pesquisa, realização, serviço ou produto que uma mulher produziu, levando os créditos por ela.

## Como evitar:

Quando alguém apresentar uma ideia que foi nitidamente originada por outra pessoa, reconheça isso publicamente, garantindo que a autoria seja atribuída corretamente, como, por exemplo, **“essa é uma ótima ideia, como o/a colega mencionou anteriormente”**.

# MANSPREADING

Junção das palavras em inglês man (homem) e spreading (espalhar-se). É uma expressão do machismo que ocorre quando um homem vê a necessidade de ocupar, corporalmente (com braços e pernas abertas), um espaço maior do que uma mulher. Acontece com maior frequência em transportes públicos, mas também pode ocorrer em mesas de trabalho e reuniões.



# MANSPPLAINING

Junção das palavras em inglês man (homem) e explain (explicar). Mansplaining ocorre quando um homem explica um assunto para uma mulher sem considerar e se preocupar que ela tenha um conhecimento sobre aquilo. É comum que isso ocorra com assuntos básicos da área em que ela atua, com explicações demasiadas, como por exemplo “vou desenhar para você entender”, levando a um constrangimento da mulher.

## Exemplo:

Uma solução é apresentada por uma mulher em reunião e um colega a interrompe para explicar o básico do assunto, como se ela não o entendesse.



# MANTERRUPITING

Junção das palavras em inglês man (homem) e interrupt (interrupção). Manterrupting acontece quando um homem interrompe frequentemente uma mulher enquanto ela expõe seus argumentos. Com isso, não é permitido que seja finalizada sua linha de raciocínio da forma como gostaria, anulando sua opinião e argumento sobre o assunto.



## **Exemplo:**

Em conversa com colegas, uma mulher compartilha uma experiência ou conquista, mas é interrompida por um homem que muda o assunto para falar sobre si mesmo.

# ASSÉDIO MORAL

É caracterizado pela exposição da pessoa colaboradora a situações repetitivas de constrangimento ou humilhação. Assim como o assédio sexual, também pode ser manifestado por meio de gestos, palavras, atos e outras condutas. Por vezes, comportamentos que parecem inofensivos isoladamente, quando praticados de maneira sistemática, tornam-se destrutivos.

## Reconheça os sinais:

- **Apelidos pejorativos;**
- **Brincadeiras e piadas sexistas ou com conotação sexual;**
- **Elogios não relacionados ao trabalho;**
- **Perguntas indiscretas sobre a vida privada;**
- **Imposições de punições constrangedoras;**
- **Ameaças, humilhações e intimidações;**
- **Abordagem em desacordo com o código de conduta da instituição.**



# ASSÉDIO SEXUAL

É um constrangimento de caráter sexual manifestado por contato físico, gestos, palavras e/ou outros meios. Para que seja considerado um assédio sexual, não é necessário haver contato físico, mas é fundamental que a atitude seja intencional, não consensual e com o objetivo de conseguir favores sexuais.

Quando o assediador é hierarquicamente superior à vítima no trabalho, é considerado crime penal (Art. 216-A, do Código Penal). Mas em casos não hierárquicos, essa situação se configura como um crime trabalhista.

## Reconheça os sinais:

- **Propostas sexuais;**
- **Chantagens ou intimidações em troca de benefícios ou para evitar prejuízos no trabalho;**
- **Contato corporal sem consentimento.**



# Onde buscar apoio?

## eco·h

### **CANAL DE GARANTIA DA INTEGRIDADE HERBARIUM (CGIH)**

Atendimento 24 horas por dia e 7 dias por semana.

Atendimento com analista externo e especializado: segunda à sexta das 09h às 17h.

Ligue de forma gratuita para: 0800 300 4717 ou acesse:

[www.canalconfidencial.com.br/herbarium](http://www.canalconfidencial.com.br/herbarium)

[www.ecossistemaherbarium.com.br/fale-conosco/](http://www.ecossistemaherbarium.com.br/fale-conosco/)

Todas as informações são confidenciais.



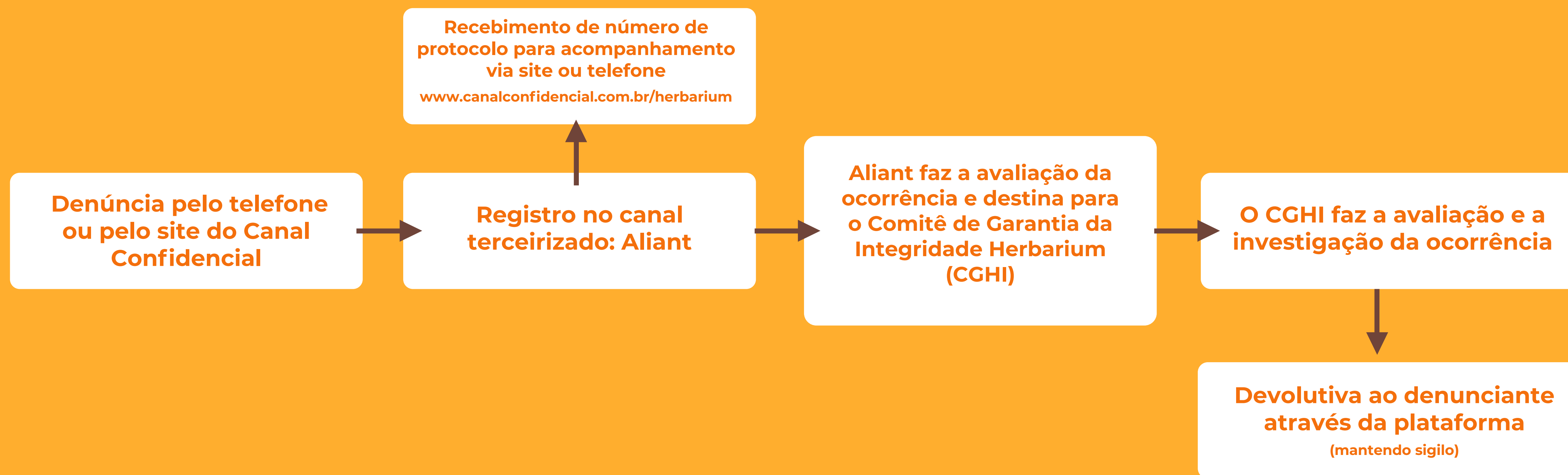
*Entre em contato e  
não fique sem amparo.*

#### **QUAIS SITUAÇÕES PODEM SER RELATADAS?**

- Violações às leis e/ou às diretrizes contidas no Código de Conduta Ecoh;
- Comentários ofensivos e discriminatórios;
- Casos de suborno;
- Assédios e Importunação: moral e sexual;

Além das situações dispostas acima, é possível relatar outras ocorrências e desconfortos.

# Vamos entender melhor sobre o processo de denúncia



A denúncia pode ser realizada de forma anônima ou não. Ambas são sigilosas e são tratadas da mesma forma.

# Onde buscar apoio?

## Outros contatos

- **CENTRAL DE ATENDIMENTO A MULHER:** Disque 180 (atendimento 24 horas). Casos de violência contra a mulher.
- **POLÍCIA MILITAR:** Disque 190
- **DISQUE DIREITOS HUMANOS SECRETARIA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS:** Disque 100 (atendimento das 8h às 22h). Casos de exploração sexual de crianças e adolescentes e violência contra idosos.
- **DELEGACIA DA MULHER (DEAM) – POLÍCIA CÍVIL.** Curitiba: (41) 3219-8600/ Rio de Janeiro: (21) 2332-9998
- **DEFENSORIA PÚBLICA:** Paraná: (41) 99188-3726/ Rio de Janeiro: (21) 2332-6224
- **HOSPITAIS PARA ATENDIMENTO À VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXUAL (Curitiba):**
  - Hospital de clínicas – homens, mulheres, travestis e transexuais, maiores de 12 anos
  - Hospital Evangélico – apenas mulheres maiores de 12 anos.
  - Hospital Pequeno Príncipe – até 11 anos

Procure o atendimento em saúde imediatamente após a violência, até 72 horas.



# BOAS PRÁTICAS PARA O COMBATE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Agora que você dominou os conceitos essenciais,  
é hora de colocá-los em prática!*




01

## **Dê visibilidade ao trabalho de mulheres**

- a) Reconhecer a competência profissional de outras mulheres, em reuniões e entre colegas, pode combater o viés inconsciente de competição e ampliar a visibilidade feminina.
- b) Se você ocupa um cargo hierarquicamente superior, evite situações de favoritismo de gênero que possam prejudicar o desenvolvimento do restante da equipe.

02

## **Não enfrente as situações de desigualdade sozinho**

- a) Passar por situações de desigualdade sozinho pode ser intimidador e abalar sua confiança. Busque pessoas que reconheçam e entendam as situações inadequadas.
  - b) Troque experiências com pessoas com as quais você se sinta confortável e busque auxílio na sua rede de apoio e no canal de denúncia <http://cgi.herbarium.com.br/>.
- 



## Não duvide do seu próprio conhecimento

a) Já ouviu falar sobre a **síndrome do impostor**? Ela é caracterizada por pessoas com tendência à autossabotagem, que percebem a si mesmas como incompetentes ou insuficientes. Desafie os pensamentos negativos, substituindo-os por afirmações positivas e realistas sobre suas habilidades e conquistas. Concentre-se no progresso e não na perfeição e busque apoio profissional para desenvolver estratégias de enfrentamento.

b) É possível que existam situações em que nos sentimos diminuídos, ignorados ou desvalorizados em nosso trabalho. **Apoie-se no seu conhecimento e se esforce para compartilhá-lo em reuniões e conversas de trabalho.**

*Às vezes é difícil, né?  
Mas não se esconda.  
Brilhe!*



04

## Interrompa a conversa quando houver assuntos inapropriados e denuncie se necessário

- a) **Não permita o reforço de estereótipos**, como, por exemplo, associar mulheres a pessoas mais fracas, irracionais e emotivas.
- b) **Não faça ou compartilhe piadas de caráter machista**, as quais reforçam estereótipos de gênero, como associar a mulher à falta de inteligência ou à busca incessante pelo casamento, enquanto para o homem, o matrimônio é associado a uma espécie de prisão, o que também limita a expressão emocional masculina.
- c) Quando não se sentir confortável com o conteúdo da conversa, interrompa e insista em trocar a pauta para outro assunto. Além disso, de forma cordial, **demonstre aos envolvidos sua insatisfação** com o conteúdo da conversa. Caso situações constrangedoras continuem acontecendo, **procure os canais de denúncia ou aos superiores**.
- d) **Não faça comentários sobre corpos e vestimentas**. Não comente que alguém emagreceu, engordou, envelheceu ou faça críticas sobre o seu estilo. Esses comentários reforçam a objetificação da mulher e são gordofóbicos e etaristas (formas de discriminação relacionadas ao peso e à idade, respectivamente).



05

## **Denuncie o uso inadequado de ferramentas de trabalho**

a) Quando as ferramentas de trabalho, como grupos de conversa ou computadores, forem utilizadas para exibição de materiais ou para o envio de mensagens inapropriadas, comunique os canais de denúncia ou aos superiores.

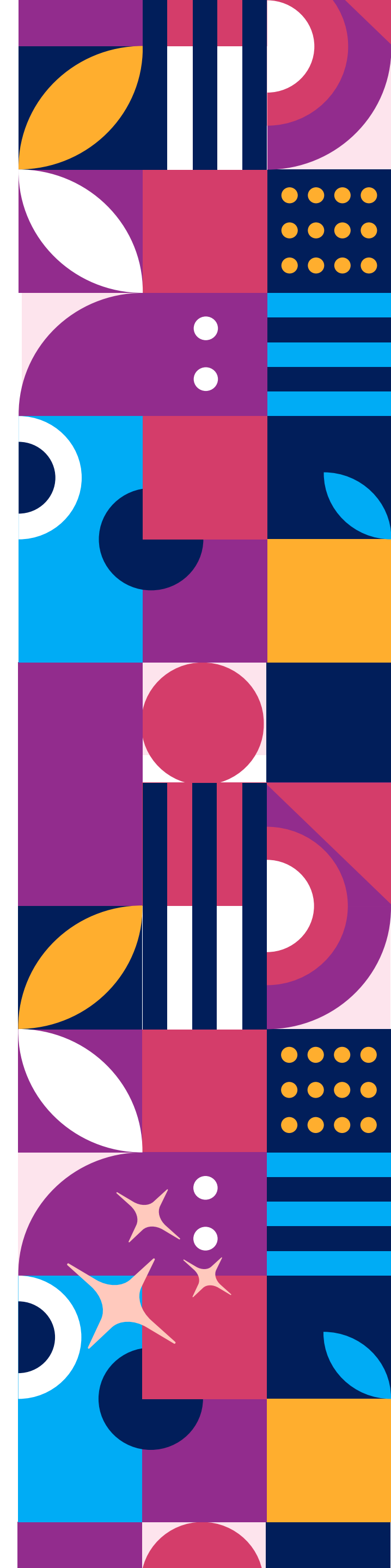


06

## **Não desista de se expressar quando se sentir silenciado ou interrompido**

a) Quando tiver uma opinião ou conhecimento sobre um assunto, não deixe de tomar a iniciativa de falar.

b) Caso seja interrompido, não desista de falar. Seja assertivo e peça gentilmente para terminar sua linha de raciocínio.






07

## Não deixe as situações constrangedoras e desgastantes acumularem

- a) Compartilhe esses incidentes com aliados e, se necessário, denuncie o ocorrido aos canais de denúncia e/ou seus superiores. Ignorar e acumular as situações pode afetar seu bem-estar no trabalho e fora dele.
- b) Não subestime os seus sentimentos diante de uma situação constrangedora. É importante denunciá-la antes que a situação se agrave.

08

## Eles e elas por elas

- a) Para que haja uma mudança no cenário atual, é preciso tomarmos atitudes intencionais. Este é um convite para que **todas as pessoas** do Ecoh se conscientizem e ajudem a alcançar a equidade entre os gêneros. Possui alguma ideia que possa ajudar? Compartilhe.
- 





09

## Não utilize ou compartilhe termos pejorativos relacionados a gênero, tais como:

**“Mulherzinha”** ou **“menininha”**: Usado de forma desdenhosa para descrever uma mulher como fraca, sensível ou incapaz de lidar com situações desafiadoras no trabalho.

**“Maricas”**: Utilizado para desqualificar homens que são julgados como fracos, por sensíveis ou emotivos, reforçando estereótipos de masculinidade.

**“Chefinha”**: Este termo desqualifica mulheres que ocupam cargos de liderança, sugerindo que elas não são tão competentes ou respeitáveis como seus colegas masculinos em posições semelhantes.

**“Maria-macho”** ou **“machorra”**: Termo sexista, homofóbico e transfóbico usado para desqualificar mulheres que não se encaixam nos padrões tradicionais de feminilidade, visando diminuir seu valor e suas conquistas.



*Psiiu!  
Esses pontos  
são importantes*





09


## Não utilize ou compartilhe termos pejorativos relacionados a gênero, tais como:

**“Feminazi”**: Termo misógeno e pejorativo usado para desqualificar mulheres que defendem os direitos das mulheres ou se identificam como feministas, comparando suas opiniões ou ações às do nazismo de maneira extremamente ofensiva.

**"Maria vai com as outras"**: apesar de ser usado para desqualificar aqueles que são vistos como seguidores ou conformistas, o termo se refere a um nome feminino de alguém que não têm opiniões próprias ou iniciativa.

**“Pensa como homem”**: refere-se a mulheres mais diretas e objetivas, o que as estigmatiza e coloca o homem em posição de superioridade.

**“Mal-amada”**: o termo se refere a uma suposta falta de afeto masculina, sugerindo que um homem, ou a falta dele, poderia moldar a personalidade feminina. Contudo, quando um homem está mal humorado ele é o único responsável pelo seu estado emocional.






09

## Não utilize ou compartilhe termos pejorativos relacionados a gênero, tais como:

**“Enjoada? Deve estar grávida!”:** Se uma mulher comentou que está enjoada ou com dor de estômago, evite brincadeiras. Esse tipo de comentário não agrega, pelo contrário, aquela mulher pode estar passando por um momento delicado em relação a este tema, sendo este um assunto que só compete à ela.

**“Agora que engravidou, vai ter que assumir!”:** Não use o termo gravidez em expressões pejorativas para ilustrar ou fazer uma metáfora de temas que não deram certo. Ao focar apenas na gravidez, a expressão pode reduzir a mulher a um papel específico e limitante, ignorando suas circunstâncias individuais e necessidades pessoais. A responsabilidade pela gravidez deve ser compartilhada e abordada com empatia e respeito pelas escolhas e desafios enfrentados por ambos os pais.



*Quanta informação né?*

**Mas tenho certeza que você aprendeu algo que poderá melhorar ainda mais nosso ambiente de trabalho.**





# *Mensagem Final*

Juntos, desafiaremos os estereótipos de gênero e construiremos uma cultura inclusiva que valorize a diversidade. Inspiraremos uns aos outros a sermos agentes de mudança, conscientes de que cada passo em direção à equidade de gênero é um passo em direção a um futuro mais justo e brilhante para todos, deixando um legado mais consciente e respeitoso para as gerações futuras.

*Ser mulher é ser coragem  
(Clarice Lispector)*



## Créditos



Esta é uma ação do  
**Grupo de Afinidade  
Diversidade de  
Gênero do Ecoh**

Idealização e Elaboração

Fernanda Christina Tumeo e Gabriela Colaço Silvestre  
Grupo de Afinidade de Gênero

Consultoria e Projeto Editorial

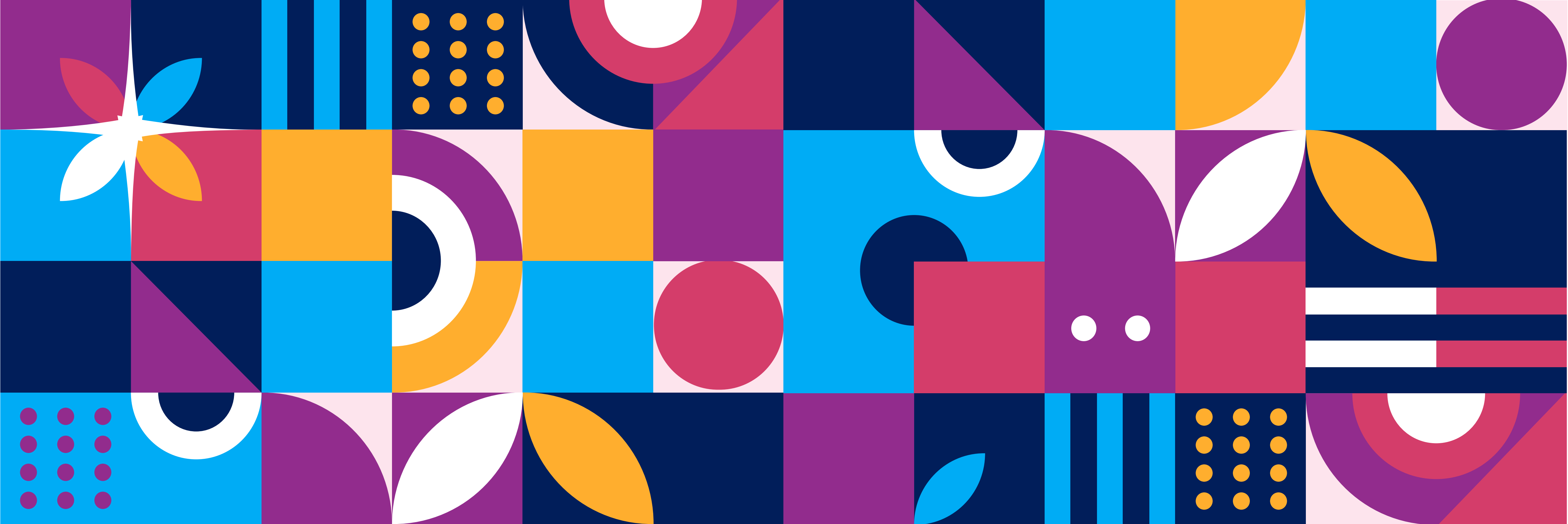
We.flow (Marina Sperafico)

Diagramação

Plis Design Gráfico e Web

Vetores por Freepik





Este material foi criado exclusivamente com o propósito educativo. Diversas fontes foram consultadas em sua elaboração.