

## **Pro Criança Cardíaca**

### **Política Antidiscriminação e Antiassédio**

#### **Índice**

- 1. Das Disposições Gerais**
- 2. Da Abrangência**
- 3. Respeito: normas antiassédio e antidiscriminação**
- 4. Do relato, Escuta e tratamento de incidentes**
- 5. Dos Recursos externos de apoio e segurança**
- 6. Glossário**

#### **1. Das Disposições Gerais**

O Pro Criança Cardíaca tem como missão ofertar serviço cardiológico pediátrico de excelência e ações assistenciais integradas, por meio do atendimento orientado por padrões rigorosos de qualidade e ética profissional.

Essa Política é parte das práticas do compromisso do Pro Criança Cardíaca em manter um ambiente de trabalho seguro e equitativo para todas as pessoas que interagem, interna ou externamente, com o Pro Criança Cardíaca, ou atuam em nome da organização.

Os conceitos e diretrizes estabelecidos nesta Política devem orientar os comportamentos e decisões adotados em todas as atividades desenvolvidas no âmbito do Pro Criança Cardíaca.

O objetivo das normas Antiassédio e Antidiscriminação é garantir relações seguras de trabalho a todas as pessoas abrangidas por essa Política, livres de todas as formas de discriminação e assédio moral e sexual, bem como protegê-las em caso de violações.

Esta Política é baseada nos princípios internacionais dos Direitos Humanos e será interpretada e aplicada de acordo com os princípios e valores presentes no Código de Ética e Conduta do Pro Criança Cardíaca.

#### **2. Da Abrangência**

A Política se aplicará a todas as pessoas que atuam no Pro Criança Cardíaca, incluindo funcionários e membros dos Conselhos, bem como às pessoas, organizações e empresas que se relacionam com o Pro Criança Cardíaca, como parceiros, terceiros, fornecedores e voluntários.

Quaisquer condutas de assédio e/ou discriminações, ainda que suspeitas, que aconteçam no ambiente de trabalho e/ou em outros ligados às relações de trabalho desenvolvidas no e pelo Pro Criança Cardíaca são abrangidas por essas normas, ainda que tais interações ocorram em outros espaços, como, por exemplo, caronas, almoços, *happy hours*, festas, etc.

Esta Política aplica-se, ainda, a interações virtuais, como reuniões, mensagens instantâneas, grupos digitais, redes sociais, ligações telefônicas, e-mails etc.

### **3. Do Respeito**

#### **3.1. Normas antiassédio e antidiscriminação (para relações internas e externas)**

São proibidas quaisquer formas de discriminações e assédios, conforme definidos no Glossário desta Política. São, também, vedadas outras práticas não listadas nesta Política que causem tratamento desigual e/ou ofensivo contra as pessoas abrangidas por esta Política ou contra pessoas ou grupos sociais minorizados em geral.

O fato de a pessoa assediadora e/ou discriminadora manter relação de amizade e cordialidade com a pessoa assediada não descaracteriza ou anula o assédio e/ou discriminação sofrido.

Em caso de violação ou suspeita de violação desta Política, o Pro Criança Cardíaca incentiva e recomenda o reporte para o Canal Contato Seguro, por meio do link [Pro Criança Cardíaca - Página Inicial \(contatoseguro.com.br\)](https://www.procriancacardiaca.com.br). O Pro Criança Cardíaca se compromete a apurar de forma ágil e acolhedora todos os relatos formalizados junto aos Canais de Comunicação de denúncias, previstos no Código de Ética e Conduta do Pro Criança Cardíaca.

Se, ao longo do seu cotidiano de trabalho e/ou demais relações com o Pro Criança Cardíaca, você receber uma crítica, um *feedback* e/ou apontamento identificando um comportamento ou posicionamento como discriminatório, assediador ou qualquer outra conduta que viole as regras desta Política, escute e reflita sobre seus comportamentos, independentemente de quem tenha feito tal apontamento. Sem prejuízo do direito à ampla defesa, posições resistentes à escuta não serão toleradas.

- **Discriminação**

É obrigação de todas as pessoas abrangidas por esta Política não praticar quaisquer atos de discriminação, inclusive recreativos, ou seja, chacotas ou práticas conhecidas como piadas ou brincadeiras, baseadas na raça e/ou cor, na identidade e/ou expressão de gênero, na orientação sexual, na idade, na maternidade e paternidade, na capacidade física, motora e psíquica, na condição médica, na estética corporal e vestual, na origem geográfica e ancestralidade, na fé e/ou religião, na condição de vítima e/ou sobrevivente de violências domésticas e sexuais, bem como quaisquer outras discriminações vetadas pela lei brasileira, mesmo que essas práticas não tenham como alvo uma pessoa específica ou ainda que tenham como alvo pessoas e/ou grupos sociais não abrangidos por esta Política.

Todas as pessoas abrangidas por esta Política devem estar atentas às práticas de microagressões, educando-se para mitigá-las e eliminá-las. Nesse sentido, devem também:

- Abster-se de realizar comentários ou emissão de opiniões não solicitadas sobre aspectos da vida íntima e privada de demais pessoas, como, por exemplo, sobre a forma que uma pessoa escolhe criar suas crianças, expressar sua fé ou sobre com quem e como outras pessoas se relacionam afetiva e sexualmente.
- Abster-se de presumir informações e características sobre alguém apenas com base em sua aparência física, como sua identidade de gênero, orientação sexual, classe social, profissão e capacidade física, motora e psíquica.

A discriminação, conforme definido no Glossário desta Política, pode se expressar de diferentes formas e atitudes tais como, mas não se limitando a:

- Microagressões racistas, machistas, LGBTfóbicas, xenófobas, capacitistas etc.
  - Comentários depreciativos sobre o sotaque de uma pessoa.
  - Exibição de símbolos racialmente ofensivos.
  - Apelidar de modo vexatório pessoas abrangidas por esta Política e/ou de grupos sociais minorizados ainda que não diretamente abrangidos por este documento.
  - Agressão física ou perseguição.
  - Descaso em treinar, avaliar, auxiliar ou trabalhar com uma pessoa específica.
  - Quaisquer condutas de hostilidade, desrespeito ou maus-tratos.
  - Apresentar comportamento contraditório, isto é, apresentar quaisquer dos comportamentos listados acima em alguns momentos e, em outros, ser cordial e afetivo, deixando a pessoa assediada em constante dúvida sobre o que esperar da relação profissional.
- **Assédio sexual**

É vedada a prática de atos de assédio sexual. O assédio sexual, conforme definido no Código Penal Brasileiro e no Glossário desta Política, pode se expressar de diferentes formas e atitudes tais como, mas não se limitando a, às listadas abaixo:

- Chantagens sexuais para evitar piora do status profissional ou para garantir a manutenção ou promoção do status profissional.
- Massagens ou toques e contatos físicos inapropriados e não solicitados nem autorizados.
- Comentários que ofendam a dignidade sexual (referentes ao corpo ou vestimenta, identidade de gênero, orientação sexual ou exercício da sexualidade).
- Propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual.
- Envio de materiais audiovisuais de caráter sexual ofensivo, como nudes ou conteúdos pornográficos.
- Perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada relacionadas ao exercício da sexualidade.
- Registro e/ou compartilhamento não consentidos de imagens ou vídeos íntimos que expõem a pessoa assediada e/ou outras pessoas.
- Convites para encontros que sabe ou deveria saber serem indesejados.

- Propostas indesejadas de caráter sexual por e-mail, WhatsApp, mensagens diretas, sites e redes sociais.
  - Olhares insinuantes persistentes (*staring*).
  - Contato físico desnecessário ou indesejado.
  - Assobios e outros gestos indecentes.
  - Comentários de caráter sexual.
- **Assédio moral**

É vedada a prática de atos de assédio moral. O assédio moral, conforme definido no Glossário desta Política, pode se expressar de diferentes formas e atitudes recorrentes tais como, mas não se limitando a, às listadas abaixo:

- Tomar crédito de ideias de outras pessoas.
- Tratar as pessoas de maneira irônica ou com desprezo.
- Espalhar rumores maliciosos.
- Ignorar ou excluir uma pessoa da equipe, só se dirigindo a ela por terceiras pessoas.
- Sonegar informações de forma insistente, prejudicando o desenvolvimento de trabalhos.
- Criticar de forma constante e não cordial a mesma pessoa e/ou equipe.
- Desvalorizar de forma constante e não cordial os esforços de uma pessoa ou de uma equipe.
- Passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais como forma de humilhação e/ou rebaixamento perante a equipe.
- *Feedbacks* negativos em público, utilizando-se de linguagem humilhante ou agressiva.
- Comunicação agressiva, incluindo gritos e xingamentos.
- Desprezo e/ou desconsideração pelos traumas apresentados por outras pessoas abrangidas por esta Política.

Práticas de discriminação por conta de marcadores da diferença também podem ser compreendidas como assédio moral, caso sejam praticadas de forma recorrente pela mesma pessoa ou mesmas pessoas, ainda que contra pessoas diferentes

Não serão aceitas justificativas de que a discriminação e/ou o assédio era apenas uma brincadeira ou que faz parte da cultura ou da história de vida de quem praticou. O uso de substâncias entorpecentes, como álcool, não será aceito como justificativa da conduta ou como fator de mitigação das sanções disciplinares que podem ser aplicadas.

O Pro Criança Cardíaca não realiza monitoramento e/ou acompanhamento das condutas digitais das pessoas abrangidas por essa Política. Entretanto, publicações, manifestações ou quaisquer condutas públicas ou privadas, inclusive por meio de redes sociais, que violem os valores ou as regras desta Política, ainda que não façam referência ao Pro Criança Cardíaca, e que sejam reportadas ao Canal Contato Seguro poderão ser apuradas pelo Pro Criança Cardíaca para avaliar a aplicação das medidas disciplinares admitidas pela Política.

O Pro Criança Cardíaca também poderá investigar e aplicar sanções caso tome ciência de condutas violadoras de suas Políticas por outras formas que não pelo Canal de Denúncias, como, por exemplo, por matérias da imprensa, informações trazidas por doadores e financiadores, manifestações em redes sociais, notificação de associações civis e/ou de autoridades públicas etc.

#### **4. Do Canal de Denúncias, escuta e tratamento de incidentes**

##### **4.1. Reportes ao Canal de Denúncias**

O Pro Criança Cardíaca incentiva que as práticas ou suspeitas de práticas de assédio e/ou discriminação sejam reportados ao Canal de Denúncias, de acordo com o previsto nesta Política e no Código de Ética e Conduta.

Qualquer pessoa abrangida por esta Política pode relatar situações das quais é a parte atingida ou das quais é testemunha, ainda que indireta, ou seja, não tenha presenciado, mas tenha sido acionada ou acionado como confidente pela pessoa atingida.

Antes de formalizar um relato no Canal de Denúncias, o caso vivenciado ou testemunhado pode ser compartilhado com lideranças da organização para que algum tipo de tratamento imediato seja adotado (relato informal). Entretanto, o relato informal não implicará necessariamente em abertura do processo formal de apuração e tratamento do caso conforme esta Política.

Os processos de apuração serão iniciados a partir da formalização do relato no Canal de Denúncia: Contato Seguro.

Apenas Instituição externa contratada pelo Pro Criança Cardíaca, sob coordenação do Comitê de Integridade, tem a competência de realizar apurações, de forma autônoma e independente, sendo vedado a quaisquer outras pessoas que o façam, sob pena de aplicação das sanções disciplinares.

##### **4.2. Confidencialidade, Sigilo e Anonimato**

É vedada a quebra de confidencialidade por qualquer pessoa que tenha acesso a um relato do Canal de Denúncias, sob pena de aplicação das sanções disciplinares.

A identidade da pessoa relatante e de testemunhas podem ser preservadas no Relatório de Apuração, de acordo com decisão exclusiva da equipe responsável pela apuração.

Todos os relatos recebidos serão tratados com sigilo e confidencialidade e serão analisados pelo Comitê de Integridade, que definirá as medidas adequadas a serem adotadas para o tratamento do caso.

Serão admitidos relatos anônimos, que deverão ser encaminhados por meio do Canal Contato Seguro, disponível no endereço: [www.contatoseguro.com.br/procriancacardiaca](http://www.contatoseguro.com.br/procriancacardiaca).

### **4.3. Processo de apuração**

**Envio de relato:** os relatos podem ser enviados a qualquer momento por qualquer pessoa abrangida por esta Política. O envio é feito por meio do Canal de Denúncias Contato Seguro.

**O que acontece após o envio do relato:** O canal é gerido pelo Comitê de Integridade, que deverá, em até 48 horas após o recebimento do relato, realizar a avaliação inicial do caso para identificar sua pertinência ao canal e, caso o seja, dar início à apuração.

**Como funciona a apuração:** A apuração é realizada por Instituição responsável externa e conta com as seguintes etapas:

- escuta da pessoa relatante, caso tenha se identificado.
- escuta de testemunhas.
- escuta da pessoa relatada.
- coleta e análise de documentos e demais elementos de prova.
- elaboração de relatório com recomendações para o caso do relato, bem como mudanças organizacionais para a prevenção de novos casos.

As etapas previstas neste procedimento poderão ser alteradas conforme as especificidades de cada caso.

**Quem recebe o relatório de apuração:** o relatório produzido após a apuração é enviado para o Comitê de Ética. As partes envolvidas não têm acesso ao relatório integral da apuração, pois, devido à sensibilidade das informações, devem ter sua privacidade preservada.

**Quem toma decisões a partir do relatório de apuração:** O Comitê de Ética é responsável por acatar ou não acatar as recomendações do relatório de apuração e tomar uma decisão a respeito do caso.

**Após a tomada de decisão:** a pessoa relatante será informada, em reunião presencial ou telepresencial, do resultado da apuração, salvo nas hipóteses em que a denúncia for feita em condição de anonimato. A pessoa relatada será informada, em reunião presencial ou telepresencial, do resultado da apuração, com posterior formalização por escrito do que foi decidido.

**Prazos:** O prazo de apuração não deverá ultrapassar, preferencialmente, 60 dias, prorrogáveis por mais 30. Devido à complexidade de alguns casos, esse prazo poderá ser estendido com a devida comunicação à pessoa Relatante quando possível. O prazo de apuração não impede, nem prejudica, que o Pro Criança Cardíaca tome medidas mitigadoras com urgência, em casos graves, de flagrante ou em que haja necessidade de se tomar ações emergenciais para o restabelecimento da qualidade e salubridade do ambiente de trabalho.

**Conflito de interesse:** Caso a(s) pessoa(s) responsável(is) pela apuração e/ou pela tomada de decisão tiver(em) qualquer forma de envolvimento com o relato enviado, tal(is) pessoa(s) deverão eximir-se de ter(em) qualquer tipo de atuação em sua apuração ou tomada de decisão. Em caso de conflito de interesses, a apuração e as tomadas de decisões serão realizadas sem a participação da pessoa com a qual pode haver esse conflito.

#### **4.4. Medidas disciplinares**

Caso comprovada a violação, o Pro Criança Cardíaca poderá decidir pela aplicação das seguintes medidas disciplinares àqueles considerados responsáveis pela violação das regras desta Política, as quais podem ser aplicadas de forma individual ou cumulativa:

- obrigatoriedade de participação em treinamentos ou outras atividades educacionais com vistas a evitar a reincidência;
- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão;
- rompimento do vínculo existente entre o Pro Criança Cardíaca e a pessoa infratora, tais como o encerramento do contrato de trabalho e/ou prestação de serviços ou a rescisão contratual.

O Comitê de Ética, mesmo na hipótese de a violação não ter sido comprovada, poderá recomendar a adoção de medidas educativas, como a participação em treinamentos ou atualizações periódicas etc.

#### **4.5. Princípio da Não Retaliação**

## **O Pro Criança Cardíaca garante a não-retaliação e a não-perseguição às pessoas que apresentam relatos de boa-fé.**

Ao longo da apuração poderão ser aplicadas medidas de garantia à proteção da pessoa reportante e das testemunhas, como, mas não se limitando a, o afastamento temporário e remunerado da pessoa reportada enquanto correrem as investigações.

Apenas a equipe responsável pela gestão dos Canais de Denúncia tem a competência de realizar e/ou coordenar apurações, sendo vedado a quaisquer outras pessoas que o façam, sob pena de aplicação das sanções disciplinares previstas no Código de Ética e Conduta do Pro Criança Cardíaca. Essa equipe pode contratar apoio externo para realização da apuração e tratamento de incidentes quando entender necessário.

O Pro Criança Cardíaca e sua gestão se comprometem a colaborar com as autoridades públicas, dentro dos limites legais, caso a pessoa atingida por práticas ou suspeita de práticas discriminatórias e/ou assediadoras formalize uma ocorrência junto a estas autoridades.

## **5. Dos Recursos externos de apoio e segurança**

O Pro Criança Cardíaca, durante ou após a apuração de relatos, pode apoiar a pessoa relatante a encontrar recursos externos de apoio e segurança, como Delegacia da Mulher, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi), Casa da Mulher Brasileira, Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CRAM), hospitais de referência e para iniciativas sociais privadas de acolhimento psicológico, social, médico e jurídico a vítimas.

Para obtenção desse apoio, é essencial que a pessoa relatante o solicite expressamente durante a apuração e/ou em seu relato escrito enviado aos Canais de Denúncia.

O Pro Criança Cardíaca não é responsável pela qualidade e eficiência técnica no atendimento prestado por recursos externos, tampouco pelos resultados deles decorrentes. A utilização desses equipamentos e/ou rede de apoio é decisão unilateral da pessoa relatante, cabendo ao Pro Criança Cardíaca apenas o apoio na identificação dos recursos.

O Pro Criança Cardíaca se compromete ao amparo de todas as pessoas abrangidas por esta Política que se apresentem como atingidas por assédios e/ou discriminações.

## **6. Glossário:**

### **Assédio moral**

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

hierárquico. A repetição e continuidade são aspectos centrais que caracterizam o assédio moral - ações ou comentários isolados não configuram assédio moral, embora sejam inadequados e desincentivados pelo Pro Criança Cardíaca.

Importante: o fato de a pessoa assediadora manter relação de amizade e cordialidade com a pessoa assediada não descaracteriza ou anula o assédio praticado.

### **Assédio sexual e importunação sexual**

Tipo de violência sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos, olhares insistentes, toques ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas sem seu consentimento, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Não é necessário haver toque físico e um único ato pode configurar assédio e/ou importunação sexual. Pode ocorrer em qualquer ambiente ou situação conectada ao trabalho, como confraternizações, caronas, mensagens e redes sociais. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio e/ou importunação sexual no trabalho, assim como a consumação do objetivo de quem assedia também não descaracteriza o assédio sexual praticado. O assédio e a importunação sexual são crimes previstos no Código Penal brasileiro.

Importante: o fato de a pessoa assediadora manter relação de amizade e cordialidade com a pessoa assediada não descaracteriza ou anula o assédio praticado.

### **Branquitude**

Pacto não verbalizado pelos quais as pessoas brancas garantem, para si e entre si, as melhores oportunidades, como melhores cargos de trabalho, por exemplo, e as melhores qualificações,

como, por exemplo, se perceberem como mais inteligentes e mais capazes. O conceito, no Brasil, foi estudado por Cida Bento e pode ser lido no seu livro Pacto da Branquitude.

### **Capacitismo**

Discriminação que desqualifica pessoas com deficiência por conta do ódio e/ou intolerância às suas limitações físicas, mentais, intelectuais e sensoriais, causando entraves à liberdade e à autonomia, além de colaborar para a manutenção de um padrão estigmatizando quanto à percepção dessas pessoas pela sociedade.

### **Discriminação**

Exteriorização negativa de qualquer tipo de preconceito, com prejuízos concretos a uma pessoa ou a uma coletividade de pessoas, sendo uma forma de ódio e/ou intolerância contra marcadores sociais da identidade.

### **Discriminações estéticas**

Desvalorização da capacidade intelectual e do valor de alguém com base na forma com que a pessoa se apresenta.

### **Diversidade**

Reconhecimento e a valorização da pluralidade de identidades humanas, costumes, culturas e idiomas presentes no Brasil e no mundo.

### **Etarismo**

Discriminação social baseada na idade que atinge pessoas por serem jovens demais ou idosas demais. Esse tipo de discriminação subestima a capacidade e o valor das pessoas por conta de sua idade.

### **Expressão de gênero**

Manifestação social e pública da identidade de gênero.

### **Gênero**

Categoria social de identificação humana baseada na suposta distinção binária biológica entre os corpos. Esse binarismo, porém, ignora a existência de pessoas intersexo e é utilizado como subterfúgio para fundamentar aspectos como a divisão sexual do trabalho e as convenções que definem, cultural e socialmente, o que é ser homem e o que é ser mulher.

### **Grupos sociais minorizados**

Grupo social composto por indivíduos que, devido a discriminações, estão em situação de vulnerabilidade na sociedade, de alguma forma marginalizados e sem garantia de seus direitos básicos. Nos grupos sociais minorizados, as pessoas são afetadas por discriminações com base na cor da pele, classe social, gênero, capacidade física, psíquica e intelectual, idade, origem geográfica, cultura e estética corporal. Como esses grupos são compostos por grande

quantidade de pessoas, às vezes em mesma quantidade ou quantidade superiores que grupos não atingidos por discriminações, não é correto chamá-los de minorias.

### **Inclusão**

Acolhimento de diferentes grupos sociais minorizados por meio de contratações e ações afirmativas que garantam acessos e oportunidades para as pessoas desses grupos.

### **Intolerância religiosa**

Discriminação, impedimento do exercício, práticas ofensivas, violentas e zombarias baseadas na religião da pessoa e/ou coletividade violentada.

### **LGBTQIAP+**

LGBTQIAP+ é a sigla que engloba o grupo de pessoas lésbicas, gays, trans, queer, intersexo, assexuais e pansexuais.

Quando tratamos de orientação sexual, nos referimos:

- Lésbica - mulher que sente atração afetivo-sexual por mulheres.
- Gay - homem que sente atração afetivo-sexual por homens.
- Bissexual - pessoa para quem o gênero não é um fator determinante da atração sexual ou afetiva.
- Assexual - pessoa que não sente atração sexual por ninguém, independentemente do gênero. Também mostra pouco ou nenhum interesse por sexo.
- Pansexual - pessoa que sente atração sexual independente da identidade/expressão de gênero da outra pessoa.
- Heterossexual - pessoa que sente atração afetivo-sexual por pessoas do gênero oposto.

Quando tratamos de identidade de gênero, nos referimos:

- Intersexo - refere-se à pessoa que apresenta características anatômicas, cromossômicas ou hormonais dos sexos biológicos feminino e masculino. Trata-se de marcadores sexuais não convencionais, ou seja, outras formas de manifestação do que entendemos

como “sexo biológico” de mais um tipo de sexo biológico e não determina a identidade de gênero nem a orientação sexual.

- Mulher transgênero - mulher cuja identidade pessoal ou gênero não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento.
- Homem transgênero - pessoa cuja identidade pessoal ou gênero não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento.
- Travesti - pessoas que ao nascerem foram designadas como do sexo masculino, mas se entendem pertencentes ao gênero feminino, porém não reivindicam a identidade “Mulher”. Identidade de gênero tipicamente latino-americana.
- Mulher cisgênero - mulher cuja identidade pessoal ou gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento.
- Homem cisgênero - homem cuja identidade pessoal ou gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento.
- Não binário - pessoa cuja identidade de gênero não se enquadra nos gêneros de homem ou mulher.
- Gênero Fluido - pessoa cuja identidade sexual é variável, que passa do masculino ao feminino ou até mesmo ao gênero neutro.
- Queer – (originalmente um insulto em inglês que significa “bizarro”, mas que a comunidade LGBT ressignificou) se refere à uma pessoa que não adere à divisão binária tradicional de gêneros, que é a imposição compulsória da heterossexualidade e da cisgeneridade.

### **LGBTfobia**

Discriminação por meio de atitudes violentas, intolerantes e excludentes contra pessoas da comunidade LGBTQIAP+. A LGBTfobia passou a ser qualificada como crime de ódio equiparado ao racismo em decisão de 2019 do Supremo Tribunal Federal (STF).

### **Liberdade religiosa**

Direito ao exercício pleno e à prática de ritos, crenças e cultos de qualquer religião, bem como no direito de mudança voluntária de religião.

### **Machismo**

Construção histórica, política, econômica e social de que o gênero masculino é superior ao gênero feminino, opondo-se à igualdade de direitos, de acessos e de oportunidades para as mulheres em comparação com os homens. O machismo, embora possa ser expressado de forma individual, é uma das estruturas de desigualdade que sustentam a organização social como a conhecemos, ou seja, um complexo sistema de pensamentos e ações concretas que prejudica as mulheres e minorias de gênero em todas as esferas de suas vidas.

### **Marcadores da diferença ou marcadores sociais ou marcadores de identidade**

Características físicas, sociais e econômicas que cada pessoa carrega consigo e que as identifica ou as diferencia de outras pessoas e de outros grupos sociais. A idade, a raça e a cor da pele, a origem geográfica, o peso e formato do corpo, a composição física e psíquica, o

gênero, a orientação sexual, idade, local de residência etc. são exemplos dos marcadores mais comuns.

### **Microagressão**

Prática velada e sutil de discriminação que se expressa por meio de gestos, palavras faladas ou escritas e atitudes que reforçam estereótipos negativos sobre grupos sociais minorizados. Dizer, por exemplo, que uma pessoa negra não tem “cara de médico” é uma microagressão na medida em que reforça, de forma velada, o racismo de que pessoas negras não seriam competentes para exercer a medicina.

### **Misoginia**

Ideologia de ódio e aversão às mulheres, desprezo e repulsa ao feminino e ao que ele representa.

### **Pessoas com deficiência**

De acordo com a definição da Lei 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

### **Preconceito**

O preconceito é o pré-julgamento de algo ou alguém sem conhecimento prévio do que ou de quem se julga. É uma suposição intolerante baseada na generalização do todo a partir de estereótipos negativos e/ou automatismos da violência.

### **Raça**

Categoria social de identificação sociocultural baseada na cor, origem e sobreposição de valor da cultura de determinados povos no pós colonização. A raça é protagonista da discriminação de povos estruturada nas ideias e práticas de que o norte global é o centro do progresso, da riqueza, da beleza e da bondade no mundo.

### **Racismo**

Ideologia que no Ocidente foi deliberadamente criada pela branquitude, dando origem a um complexo sistema sustentado em falsos aspectos científicos para justificar e basear a discriminação praticada por pessoas brancas contra pessoas negras e/ou de povos indígenas, bem como para justificar o seu domínio e suas práticas de extermínio e discriminação contra pessoas negras e/ou de povos indígenas e/ou não-brancas.

O racismo pode ser velado ou explícito, de forma individual ou coletiva, como estrutura social e também em práticas institucionais. Além disso, pode ser expresso de formas recreativas por meio do humor hostil.

No Brasil, o racismo limita o acesso de pessoas negras e indígenas a todos os tipos de oportunidades, bem como as tornam vulneráveis a práticas de violências físicas, morais e

psíquicas e é um crime definido pela Constituição Federal, regulamentado pela Lei 7.716/1989. A injúria racial também é um crime previsto no Código Penal brasileiro.

**Xenofobia**

Xenofobia é a discriminação e aversão de um indivíduo ou grupo contra pessoas estrangeiras, de outras localidades do mesmo país e povos refugiados e se expressa com atitudes e práticas intolerantes, discriminatórias, violentas e hostis, podendo também ser velada.