

Cartilha Pluralidades



nexa

Sumário

Pluralidade não é Moda	4
Pluralidade Nexa	16
Grupos Minorizados	24
Empodera – Mulheres	26
Tonalidades – Raças e Etnias	38
Acessa – Pessoas com Deficiências	50
Orgulho – Comunidade LGBTQIAP+	62
Conexão – Multigerações	74
Saiba Mais	86

Sobre a Cartilha

A Pluralidade é um dos pilares estratégicos da Nexa e faz parte da sua cultura. Acreditamos que ser uma empresa com ações que promovam um ambiente de oportunidades, reconhecimento e acolhimento, é um impulsionador para o negócio e um compromisso com a sociedade.

Na Nexa, buscamos integrar a mineração a um mundo em constante mudança, contribuindo para o desenvolvimento sustentável. Assim, geramos valor, genuinamente, em todos os territórios onde atuamos, e desenvolvemos carreiras com respeito à pluralidade.

Orientados por esse propósito, trabalhamos para potencializar um ambiente de trabalho cada vez mais plural e inclusivo, fomentando a representatividade em nossa Companhia.

Esta cartilha foi criada para ajudar as nossas equipes de todas as áreas a entenderem mais sobre pluralidade. Além disso, será uma referência para todos(as), com orientações sobre como agir ao presenciar uma situação de preconceito, seja no trabalho ou em outros espaços, independentemente do tipo de discriminação, para que possamos fomentar e potencializar uma cultura de ética e respeito dentro e fora da Companhia.

Sabemos que o conhecimento é uma grande ferramenta para transformar nossos comportamentos. Este é um guia de boas práticas sobre esses temas, criado para fortalecer esta atmosfera plural em toda a Nexa.

Leia, compartilhe e ajude a fortalecer esse diálogo tão importante.

Boa leitura!



Pluralidade não é moda!

Nos últimos anos, a pauta da pluralidade tem ocupado diferentes espaços artísticos, educacionais e corporativos. O mercado de capitais e as bolsas de valores – em todo o mundo – também estão preocupados com o tema. Essa popularidade, muitas vezes, nos dá a impressão de que este é apenas mais um “assunto do momento”.

Mas a verdade é que a pluralidade sempre esteve presente no mundo. Por isso, não é algo que podemos encarar como “mais uma tendência” e sim, como uma característica natural e essencial da vida em nosso planeta.



“Somos muitos(as), somos diversos(as)”: assista este vídeo para começarmos nossa conversa!



Se prestarmos atenção no mundo, e olharmos para a variedade de pessoas, idiomas, tons de pele, tipos de moradia, clima, vegetações, comidas e religiões que existem nele, percebemos que a diversidade é algo muito natural. Nossa sociedade é composta por pessoas diferentes, com infinitas particularidades e afinidades.

A pluralidade não é uma tendência ou algo que diz respeito apenas a um grupo específico. Ela é sobre todos e todas nós!

Para iniciarmos nossa jornada de conscientização sobre pluralidade, o primeiro passo é entender que a humanidade é diversa, mas que, infelizmente, alguns grupos sofrem violência, são oprimidos e que, ao redor do planeta, nem todas as pessoas têm acesso às mesmas oportunidades e direitos.

É por isso que cada vez mais, **o tema da diversidade tem sido foco de grandes discussões e ações para transformações positivas em nossa sociedade.** Essas iniciativas são muito importantes, porque ajudam a tornar o mundo um lugar mais justo, com menos preconceito e discriminação.

Preconceito e discriminação

Você sabe a diferença entre preconceito e discriminação?

Preconceito:

Olá, prazer! Meu nome é Jorge.

Nossa! Um PCD? Quem contratou? O trabalho na mina é pesado. Ele não vai dar conta, eu vou ter que trabalhar por dois.

Discriminação:

Jorge, sinceramente, não acho que você possa estar na minha equipe.

Mas, eu acabei de ser contratado!

Eu preciso de alguém ágil e experiente! Eu vou falar para te transferirem para o escritório corporativo, lá é melhor para você!

A verdade:

Jorge é engenheiro de minas, possui anos de experiência na área, é muito ágil, e já foi atleta paralímpico de atletismo.

O problema:

- 1 A empresa perdeu um profissional especialista para aquele setor.
- 2 O líder da equipe perdeu a oportunidade de trabalhar e aprender com ele.
- 3 Esta atitude tirou de Jorge o direito de ter um emprego em sua área de formação e de exercer seu potencial plenamente.

- **Preconceito:** Um **jeito de pensar** onde uma opinião sobre algo é formada sem que a pessoa tenha um conhecimento profundo sobre o tema. **É um julgamento, uma suspeita.**
- **Discriminação:** É um comportamento, refere-se ao tratamento depreciativo a algumas pessoas. É o ato de segregar e **tratar alguém de maneira diferente, de um jeito ruim** e negativo, baseando-se em preconceitos.

A charge nos mostrou que, apesar de a sociedade ser diversa, ainda temos muitos preconceitos, e somos levados por eles a discriminar pessoas diferentes de nós.

Você se considera uma pessoa preconceituosa?



Assista o vídeo “Verdades difíceis” para refletir mais sobre isso.

Porque temos preconceitos?

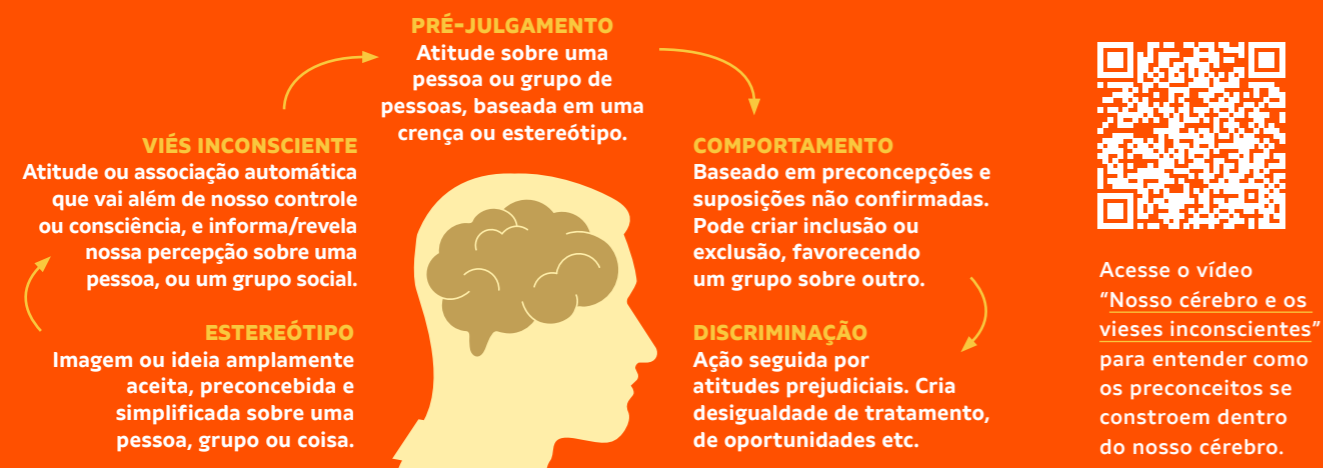
Um passo muito importante para lidar melhor com a pluralidade, e transformar a nossa sociedade, é assumir que **todos nós temos preconceitos**.

Mas, por que somos assim?

A neurociência nos explica isso, por meio do conceito de vieses inconscientes (pensamentos automáticos, que nos levam a ter atitudes automáticas). Nosso cérebro cria vieses para facilitar processos, categorizando coisas e vivências em padrões preestabelecidos, classificando tudo que vemos e vivemos em “bem” ou “mal”.

Ao longo do nosso desenvolvimento, somos bombardeados por diversas informações na família, na escola, nos espaços religiosos, na mídia. A partir daí, vamos construindo vieses.

O grande problema é que nosso cérebro trabalha desse jeito para nos ajudar. Mas, quando nos relacionamos em sociedade, muitas vezes nos deparamos com pessoas diferentes de nós, e criamos opiniões “automáticas” sobre coisas que não conhecemos, ou sobre as quais nunca refletimos profundamente. Isso pode nos levar a um lugar perigoso. **Baseados em pré-conceitos, muitas vezes tomamos atitudes que não questionamos.**



Acesse o vídeo [“Nosso cérebro e os vieses inconscientes”](#) para entender como os preconceitos se constroem dentro do nosso cérebro.

Porém, a partir do momento em que nos colocamos à disposição para desconstruir nossos preconceitos e transformar nossos vieses, **podemos combater nossas atitudes discriminatórias.**



Como transformar essa realidade?

Para construir essa jornada, precisamos estar abertos (as) para aprender, mudar, olhar com empatia e reinventar nosso modo de sermos e de nos relacionarmos.

Empatia: é se colocar no lugar da outra pessoa, pensar como ela se sente em determinada situação, e agir da melhor maneira possível, para que ela se sinta bem.

Sabemos que nem sempre é possível nos colocarmos plenamente no lugar de outra pessoa, pois a realidade dela pode ser muito distante da nossa. Mas, é sempre importante termos em mente a seguinte expressão:



Trate o(a) outro(a) como você gostaria de ser **Tratado(a)**.

Você já ouviu falar em Representatividade?

Representatividade é olhar o mundo e ver bons exemplos de pessoas parecidas com você. Ela é importante para não nos sentirmos excluídos(as), nos ajuda a ter autoconfiança e a acreditar que podemos construir muitas trajetórias.

Se **o que a gente não vê, é como se não existisse**, se você faz parte de um grupo que sofre preconceito e discriminação, ao saber que existem lugares onde há pluralidade, isso impulsiona você a acreditar que pode estar em todos os lugares!

Aos 6 anos, Maria sonhava em ser engenheira, como seu pai.



Mas, como nunca tinha visto uma mulher nessa profissão, achava que havia algo de errado com seu sonho.

Um dia, seu pai a levou ao seu trabalho...



Lá, ela conheceu uma engenheira muito inteligente e se encantou!

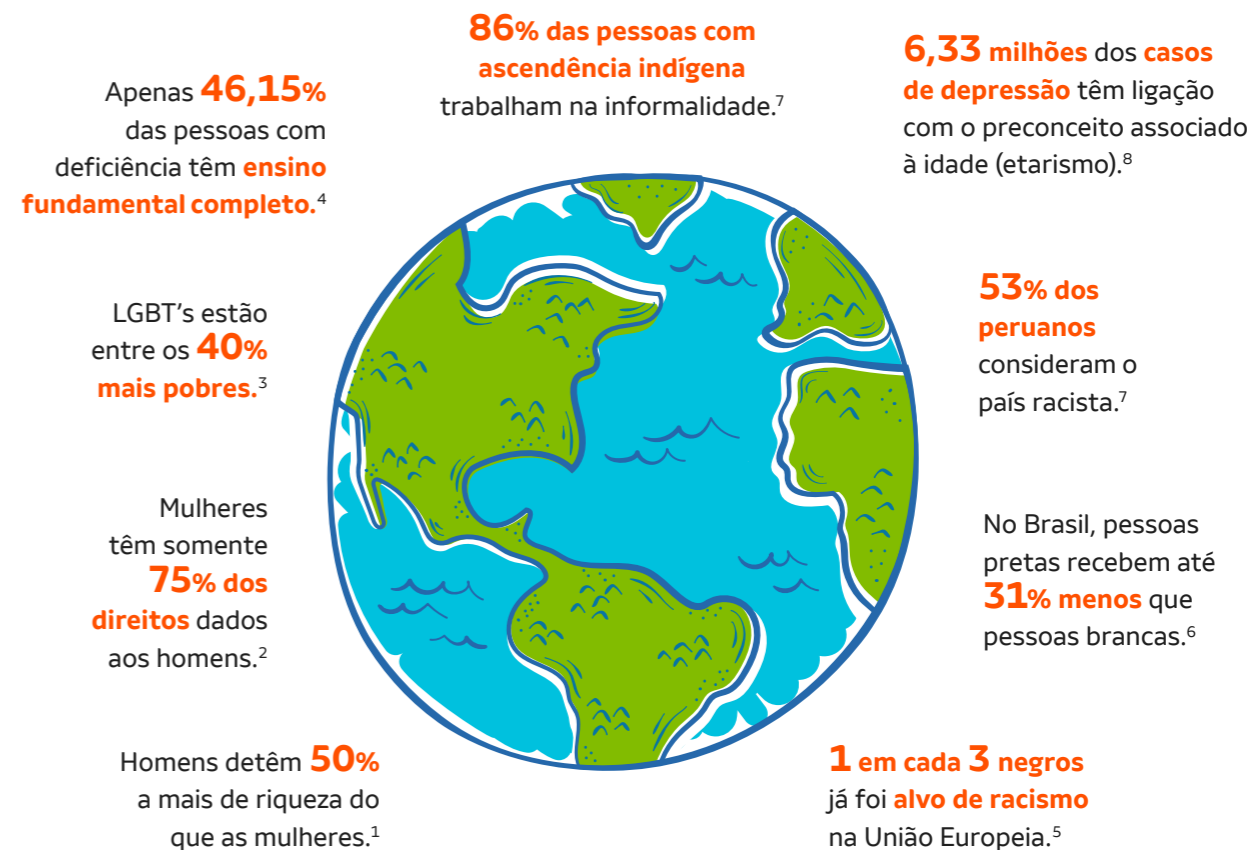
Hoje Maria é engenheira.



Entende que pode inspirar uma geração, e abrir novos caminhos em sua área.

Como é o mundo que desejamos?

Apoiar a pluralidade e fomentar a representatividade é muito mais do que uma iniciativa individual sobre respeito. Construir espaços plurais é sobre reparar a desigualdade no mundo e integrar as demandas da sociedade.



¹ OXFAM, 2020

² Woman, Business and the Law, de 2022

³ Banco Mundial

⁴ Relatório Mundial sobre deficiência

⁵ Encuesta Nacional, 2018 e European Union Fundamental Rights (FRA)

⁶ PNAD, IBGE, 2020.

⁷ Ministério da Cultura do Peru.

⁸ OMS



Os dados no globo mostram que, em nossa sociedade, muitas pessoas não acessam direitos básicos como a educação, emprego digno, renda justa, liberdade de ir e vir, saúde e bem-estar, gerando um cenário de **DESIGUALDADE** no mundo.

Ao apoiar a inclusão, você promove uma sociedade mais respeitosa e colabora para que todas as pessoas possam viver melhor e com direitos garantidos.






Além disso, ao **combater a exclusão apoiando a pluralidade**, podemos ver e conviver com pessoas diferentes em todos os espaços e cargos profissionais, o que nos ajuda a quebrar preconceitos e transforma positivamente a nossa realidade.

Mas, quem precisa de inclusão? Pessoas que são excluídas em nossa sociedade. Como vimos nos dados, as mulheres, as pessoas com deficiência, a Comunidade LGBTQIA+, grupos de certa faixa etária, pessoas negras e com ascendência indígena estão em uma situação desigual em relação às pessoas brancas, aos homens, às pessoas sem deficiência e que não são LGBTQIA+. Por isso, precisam ser incluídas.

Elas fazem parte do que chamamos de **grupos minorizados**. Vale a pena ressaltar que, em alguns lugares do mundo, eles não são minoria em quantidade, mas globalmente partilham do mesmo problema: **tiveram o seu valor diminuído dentro da sociedade e, com isso, acesso a direitos negados**.

Como identificamos a exclusão desses grupos no ambiente de trabalho?

O preconceito e a discriminação no trabalho também contribuem para a desigualdade!

O QUE ACONTECE	CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS
 <p>Gestores(as) de equipes baseados(as) em preconceitos, não contratam pessoas negras ou LGBT's para cargos de destaque.</p>	<p>Ao ignorar o potencial profissional delas, os(as) gestores(as) tiram dessas pessoas o direito ao trabalho e disseminam a discriminação.</p>
 <p>Após a licença-maternidade, muitas mulheres não têm apoio para retornar ao trabalho.</p>	<p>Por isso, abrem mão da carreira, para cuidar do(a) filho(a), o que não acontece com a maioria dos homens, quando são pais.</p>
 <p>Pessoas idosas, que dedicaram anos de sua vida a uma empresa, são taxadas de "defasadas" e demitidas facilmente.</p>	<p>Sua vasta experiência não é reconhecida por seus pares, e não conseguem recolocação no mercado.</p>
 <p>Pessoas jovens não têm a opinião respeitada e não têm voz de decisão em suas equipes.</p>	<p>Então ficam desmotivadas, não se envolvem com o trabalho, nem se comprometem verdadeiramente com seus times.</p>
 <p>Uma pessoa com deficiência entra em uma equipe, mas a empresa não garante a acessibilidade plena, e seus colegas desvalorizam suas competências.</p>	<p>Assim, ela não consegue desempenhar sua função devidamente, não é valorizada, não tem progressão de carreira, algo que as pessoas sem deficiência conseguem acessar plenamente.</p>

Se os melhores empregos, salários e benefícios são direcionados apenas a uma parcela da população, isso gera um **problema social**, porque quem ganha menos acessa e consome o básico, e quem ganha mais desfruta de vários privilégios.

Esta realidade só se transformará com **EQUIDADE**.

Para que a sociedade seja menos desigual, com melhores padrões de qualidade de vida em todas as suas esferas, precisamos garantir **equidade no acesso às oportunidades** para todos(as).

Você sabe a diferença entre igualdade e equidade?



O princípio da equidade entende que não podemos tratar igualmente quem parte de situações desiguais. Para a inclusão ser efetiva, precisamos ter empatia e compreensão. É preciso entender a necessidade de cada grupo e de cada pessoa específica, e criar oportunidades para que todos(as) se desenvolvam igualmente.



Mas, e na prática?

Por exemplo, se houver um processo seletivo voltado apenas para mulheres no seu setor, e redefinição de algumas políticas da empresa para atender demandas específicas do público feminino, é importante que você reconheça que esta é uma ação para promover **equidade de gênero no trabalho**. Por meio dessas iniciativas, aumentamos o número de mulheres nos times, apoiamos a permanência e o desenvolvimento profissional delas, além de promovermos o acesso à renda a este grupo, que está em uma condição desigual.

Quando desenvolvemos ações para dar possibilidades de crescimento a **todas as pessoas**, ajudamos a transformar o mundo em um lugar mais justo!

Diante disso, movimentos globais passaram a questionar o setor privado com a seguinte provocação: “Qual é o papel das empresas no combate à desigualdade?”.

A partir destes questionamentos, surgiram as **AÇÕES AFIRMATIVAS**.



Ações afirmativas, estratégias para a diversidade e inclusão

Para transformar o cenário desigual da sociedade, iniciativas foram criadas para garantir o acesso a oportunidades para grupos que sofrem com a exclusão.

Você já parou pra pensar em:

QUANTAS?

Mulheres estão na política?

Pessoas negras ocupam altos cargos em grandes empresas?

Pessoas com deficiência têm emprego formal?

Pessoas LGBTQs estão em espaços de prestígio?

Ações Afirmativas foram criadas para mudar isso!

Essas ações são construídas estrategicamente para **ampliar a representatividade dos grupos minorizados** nos espaços onde são excluídos e para melhorar a proporcionalidade dessas pessoas nos cargos de prestígio e reconhecimento.

O que são ações afirmativas?



Medidas **REPARADORAS**

Um problema social precisa ser consertado, "reparado".



que buscam **PROPORCIONALIDADE** e equilíbrio na sociedade

Para corrigir o cenário desigual da sociedade.



por meio de **EQUIDADE NO TRATAMENTO**

Com soluções específicas, de acordo com as barreiras enfrentadas.



às pessoas dos grupos **MINORIZADOS**

Para incluir os grupos de pessoas que, historicamente, foram prejudicadas.



As empresas têm um papel importante para impulsionar transformações. Com ações afirmativas, elas são capazes de influenciar toda a sociedade, e contribuem com um modelo de desenvolvimento mais igualitário e menos excludente.

Além disso, sabemos que as empresas são formadas por pessoas. Por isso, é importante que você tenha esse olhar sobre o seu papel no dia a dia, para promover um ambiente de trabalho saudável e seguro para TODOS(AS)!

Já pensou como é positivo trabalhar com pessoas diversas, com jeitos diferentes de pensar? ... Equipes plurais nos ajudam a implementar novos modelos de atuação para enfrentar os desafios do dia a dia. Por isso, quando apoiamos a pluralidade, também impulsionamos a inovação. Além disso, pessoas que se sentem respeitadas, seguras e acolhidas no trabalho têm um desempenho melhor, o que afeta positivamente não apenas o seu time, mas a empresa como um todo!

A Nexa, integrada às constantes mudanças do mundo, às tendências globais e com seu compromisso com a sociedade, fomenta a **PLURALIDADE** como um direcionador estratégico que você irá conhecer a seguir!

Pluralidade Nexa

Acreditamos que a mineração pode e deve se tornar um ambiente mais plural. Nosso papel é construir ações para uma cultura organizacional diversa, pautada no respeito e na garantia de oportunidades para todas as pessoas.

Esse é um dos pilares estratégicos da Nexa, que orienta nossas ações para fomentar a diversidade e inclusão em nossa Organização. Aqui, valorizamos a multiplicidade de ideias, origens, raças, etnias, gêneros, profissionais com deficiências e promovemos um ambiente de trabalho colaborativo para que todas as pessoas se sintam valorizadas, tenham voz ativa e poder de decisão.

Nossa atuação global, faz com que a pluralidade esteja intrínseca à nossa cultura.

A **Pluralidade está conectada à estratégia ESG da Nexa**, é um dos temas prioritários fundamentais para a sustentação e evolução do nosso negócio, por meio dela geramos impactos positivos em nossos resultados e na sociedade. Para isso, nos orientamos em três motivadores:

A construção efetiva de um ambiente cada vez mais plural na Nexa começou em 2019, fortalecida pelo Jeito Nexa, a partir de um diagnóstico interno de pluralidade em que definimos um plano estratégico para avançar – cada vez mais – no tema.



PARA O INDIVÍDUO
Um ambiente inclusivo e com segurança emocional estimula a criatividade, o senso de pertencimento e a inovação.



PARA A EMPRESA
A pluralidade é um pilar estratégico que amplia o potencial dos nossos times e multiplica resultados do nosso negócio.



PARA A SOCIEDADE
Nossas práticas e resultados contribuem para que a sociedade se torne cada vez mais ética, humana e equitativa.



VOCÊ SABE O QUE É ESG?

Clique aqui e assista o vídeo para entender mais sobre esse tema.



Por meio da pluralidade, almejamos romper barreiras e transformar nosso setor, fazendo do nosso jeito para fazer a diferença!

Para construir a mineração do futuro, estamos alinhados às tendências mundiais, focados em garantir uma sociedade mais equitativa para as gerações futuras.



Desde 2017, somos signatários do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), que engaja empresas, em todo o mundo, para alinhar suas operações aos princípios universais dos direitos humanos, das relações trabalhistas, do meio ambiente e do combate à corrupção, temas que se conectam diretamente à pluralidade.

Atuamos em países com realidades distintas. Por isso, fazer parte de alianças globais é fundamental para nortear as práticas da Nexa, com um olhar universal. Independentemente da localização geográfica da operação onde você atua, todos os princípios abordados nessa trilha de aprendizagem devem ser seguidos.

Além desta cartilha e dos compromissos que firmamos, também contamos com um [Código de Conduta](#), que orienta nossos relacionamentos.



Você já ouviu falar da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?



Acesse nosso vídeo para saber mais!

Nosso Código de Conduta

O jeito certo de refletir nossa cultura!

O Código é um guia voltado a todos os colaboradores da Nexa, parceiros e partes interessadas, inspirado em nossa cultura e comprometimento com a ética, integridade, direitos humanos, diversidade e responsabilidade socioambiental, para que nossas equipes atuem nos mais altos padrões de conduta.

Dentre os conceitos abordados no Código, há uma série de premissas sobre à Pluralidade, são elas:

- Respeito aos **DIREITOS HUMANOS**;
- **PLURALIDADE** para fomentar a representatividade e a inclusão na Nexa;
- Tolerância zero a qualquer tipo de **ASSÉDIO**.

Nenhuma espécie de preconceito e discriminação é tolerada na Nexa. Qualquer má conduta, violação ou falha no cumprimento desses princípios será levada a sério, e medidas cabíveis serão tomadas.

Porém, para nós, o mais importante neste diálogo sobre inclusão e diversidade é que a **Pluralidade é essencial para a inovação, responsabilidade e geração de valor na companhia. Por isso, deve ser prezada e fomentada por todos.**

Acreditamos e praticamos o respeito pelas pessoas, e não temos dúvidas de que nossas atitudes e comportamentos têm o poder de influenciar e incentivar práticas éticas, tanto nos ambientes profissionais, quanto pessoais.

Seja um(a) aliado(a) da Pluralidade na Nexa, e dissemine esta cultura entre seus colegas!



Você sabia que a Nexa tem um **COMITÊ DE CONDUTA?**

O Comitê é um órgão executivo composto pelo CEO da Nexa, o CFO e pelas áreas de *Compliance*, Jurídica, Recursos Humanos, Auditoria Interna, dentre outras, quando necessário. Ele promove a divulgação do Código de Conduta, fiscaliza a implementação de medidas disciplinares cabíveis, e garante a cultura ética em todos os nossos negócios.

Você sofreu ou presenciou alguma atitude que viole o Código de Conduta da Nexa?

ACESSE A LINHA ÉTICA!

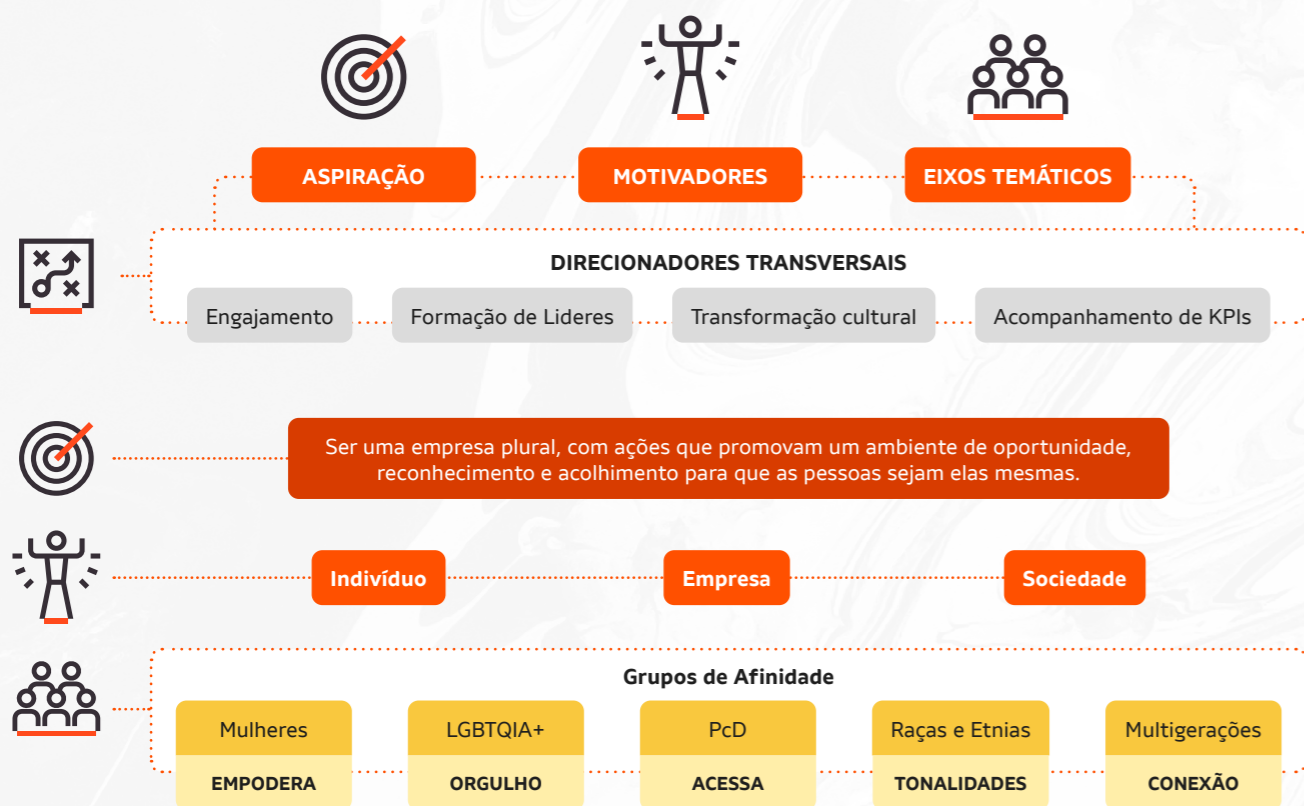
Este é o nosso canal de denúncias, para apurar violações do Código de Conduta. Todas as ocorrências registradas na Linha Ética são analisadas por uma entidade externa qualificada, para garantir imparcialidade, transparência e confidencialidade dos relatos. O canal está disponível por telefone ou em nosso site, em português, inglês, espanhol e francês (este último apenas por telefone). Acesse: shorturl.at/fyY89

Estratégia Pluralidade

Mais do que um tema importante para a cultura da Nexa, a **Pluralidade faz parte do planejamento estratégico da Companhia**. Contamos com uma Estratégia de Pluralidade muito bem estruturada, para melhorar nosso posicionamento no mercado e a sustentabilidade do negócio.

A maneira como a estratégia se organiza será apresentada a seguir:

Estratégia Pluralidade Nexa



A Pluralidade está conectada com a Estratégia ESG, a Gestão de Pessoas e a Performance dos negócios nas seguintes frentes: **Reputação e Atração; Cultura e Engajamento; Produtividade e Resultados.**



Pluralidade Nexa

Integridade, Liderança e Comprometimento

Você deve estar se perguntando **“Como a Nexa garante a eficácia desta estratégia na prática?”**. A resposta é: a Companhia conta com uma estrutura de Governança que garante o avanço do tema a curto, médio e longo prazo.

Temos um **Comitê Executivo**, formado pelo CEO e o Corpo Diretivo, que realiza encontros trimestrais. Um **Comitê Pluralidade** – com encontros mensais – formado pela área de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO), pelas áreas estratégicas e representantes dos Grupos de Afinidade.

Todos eles têm o objetivo de coordenar a implementação das ações orientadas à promoção da pluralidade de maneira transversal e uniforme, gerando impacto em todas as nossas unidades.

Para aproximar os colaboradores desses valores, e potencializar a cultura plural na Nexa, os **Grupos de Afinidade** são a peça-chave desta transformação.

Grupos de Afinidade

Quem são? Como se organizam? Para que servem?

A Nexa possui **cinco grupos de afinidade**, formados por colaboradores voluntários, que trabalham as questões de pluralidade na Companhia.

Eles são responsáveis por **realizar ações de inclusão e conscientização, engajamento, relacionamento com universidades e fóruns, organização de eventos, parcerias com ONGs e pesquisas de boas práticas de mercado.**

Nossos Grupos de Afinidade são divididos da seguinte forma:



Acesse o QR Code e assista o vídeo para entender melhor sobre esses grupos.

Compromissos e reconhecimentos

Para potencializar nossas ações, firmamos compromissos globais que ajudam a nortear o trabalho dos Grupos de Afinidade e o direcionamento estratégico da Pluralidade na Nexa, com destaque para:



- Women In Mining (WIM Brasil e WIM Peru) – carta de compromisso com o movimento para ampliar e fortalecer a participação das mulheres no setor mineral (saiba mais na página 32);
- Selo Women on Board (WOB) – reconhecimento pela presença de mulheres em nosso Conselho de Administração (saiba mais na página 32);
- Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ – assinamos a carta de adesão e os 10 compromissos do Fórum para a inclusão e a defesa da comunidade e os direitos humanos (saiba mais na página 71);
- Pride Connection – No Peru, fazemos parte da rede de organizações que promove ambientes de trabalho inclusivos para a comunidade LGBTQIA+ no país (saiba mais na página 71);
- Programa Talentos Plurais – iniciativa da Nexa para promover oportunidades e crescimento profissional para PcD's (saiba mais na página 60);



Mas para que tudo isso se concretize em nosso dia a dia é preciso que todos(as) estejam engajados(as) na Pluralidade, por isso, nas páginas a seguir você irá entender um pouco mais sobre a realidade de cada um desses grupos em nossa sociedade e poderá aprender **como ser um(a) aliado(a) da Pluralidade na Nexa!**

GRUPOS MINORITIZADOS

A seguir, você conhecerá um pouco mais sobre cada grupo minorizado prioritário para a estratégia de Pluralidade da Nexa e vai saber o que temos feito para promover a inclusão dessas pessoas.



Mulheres



Cores e Etnias



PCDs



LGBTQIA+



Multigerações

EMPODERA

Mulheres

Apesar de todos os avanços em nossa sociedade e da conquista de direitos em alguns países, as mulheres ainda estão em um cenário desigual.



As relações entre homens e mulheres foram hierarquizadas em nossa sociedade. Nosso mundo é dividido entre “coisas de homem” e “coisas de mulher”, com atribuição de valor e importância diferentes para cada uma delas.



Todas essas frases são resultado do machismo, algo muito presente em nosso dia a dia.

Essas expressões são muito comuns, mas **deslegitimam a competência profissional das mulheres**, mostram uma tentativa de **controle sobre o corpo delas** (modo de se vestir) e personalidade, **negam a capacidade de mulheres executarem os trabalhos** que os homens fazem e por isso colocam a mulher numa posição de inferioridade.



Assista aqui o vídeo sobre machismo estrutural.

O que é o machismo? É o preconceito expresso por opiniões e atitudes que são contrárias à igualdade de direito entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino. É a expressão de uma masculinidade que desvaloriza e se acha superior ao feminino.

Esse comportamento traz consequências sérias pra nossa sociedade, que é fortemente influenciada por esse modelo de opressão. Diante disso, dizemos que o **machismo é estrutural**, porque longo da História, pessoas do gênero masculino ocuparam os espaços de tomadas de decisão, oprimiram e submeteram o feminino, gerando desigualdade.

Desigualdade de gênero no mundo



75% do trabalho de cuidados não remunerados é feito por mulheres e meninas.¹

Equivalente a **US\$ 10 trilhões** de contribuição para a economia global.¹



Os **22 homens** mais ricos do mundo têm mais riqueza do que todas as mulheres da África.¹



Apenas **18%** dentre ministros de governo e **24%** de parlamentares do mundo são mulheres.¹



1 em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência.²

Este é um problema global que precisa ser reparado!

¹ Fonte: Oxfam, 2020

² Fonte: OMS, 2020

O quadro ilustra o desequilíbrio entre a condição das mulheres no mundo. Elas têm acesso à renda menor do que os homens, têm dupla jornada (além de trabalharem fora, cuidam majoritariamente sozinhas das tarefas domésticas e dos filhos), são minoria nos espaços de poder, e ainda sofrem violência tanto em

casa, quanto nos espaços públicos (no transporte coletivo, na rua, em lugares de lazer).

Para que a nossa sociedade seja justa, e as mulheres tenham a mesma condição de vida que os homens, precisamos promover ações para transformar esta realidade!

Por que empoderar mulheres é tão importante?

Empoderar é dar poder a uma pessoa ou a um grupo. Vimos, até aqui, que as mulheres têm uma série de direitos e acessos sociais negados. Se promovermos ações para o empoderamento feminino, combatendo a discriminação, poderemos inseri-las em espaços de prestígio e tornar nossa sociedade mais igualitária.

Um bom caminho para isso é garantir o acesso ao trabalho. Sabemos que é por meio dele que as pessoas prosperam e alcançam bons padrões de qualidade de vida. **Mas, será que as mulheres estão em uma situação favorável?**

Analisando os dados, percebemos que não. Mesmo trabalho digno e salário justo sendo um direito universal – as mulheres estão em uma condição desigual em relação aos homens, no que diz respeito ao acesso à renda.

É por isso que precisamos criar ações para que elas sejam reconhecidas, valorizadas e que tenham participação em todos os espaços de liderança e tomada de decisão.

Porém, se as mulheres sofrem assédio e têm o seu valor diminuído (principalmente se forem negras, transgêneros ou indígenas), para a devida inclusão, **além de fortalecê-las, precisamos transformar as nossas atitudes.**

Desigualdade de gênero no trabalho

Realidade das mulheres



Luxemburgo

59% têm emprego remunerado, **13%** a menos do que o percentual masculino¹.



Brasil

ganham **20,5%** menos que os homens².



Peru

65% das economicamente ativas estão **subempregadas**³.

¹ Fonte: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)

² Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), divulgada pelo IBGE

³ Fonte: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (INEI), de 2020.

Um bom caminho para isso é incentivar:

Atitude empática diante do universo feminino: não faça “piadas” que depreciem as mulheres. Respeite as gestantes: trazer uma vida ao mundo é algo muito sério que precisa ser apoiado, valorizado.

Postura crítica perante a desigualdade para combater à discriminação: se uma pessoa lhe disser que você teve uma atitude machista, seja empático(a), escute e repense as suas atitudes. Se alguém questionar ou desvalorizar, os projetos voltados ao empoderamento feminino, posicione-se! Relembre os dados da desigualdade, seja um(a) aliado(a) dessa pauta e dissemine este conhecimento.

Garantia de oportunidades: ajude a construir equipes plurais, apoie e respeite mulheres colegas de trabalho. | Considere e admire lideranças femininas.

Segurança e o fim da violência em todas as suas formas: apoie mulheres a denunciarem qualquer assédio. | Respeite o corpo das pessoas, ninguém tem o direito de encostar no outro, a não ser que ele peça, ou autorize com todas as letras.



FEMINISMO É O MACHISMO ÀS AVESSAS?

Esse questionamento é muito comum, mas o **feminismo não é uma forma de opressão**, por isso não é o avesso do machismo. O feminismo não busca a supremacia das mulheres sobre os homens, mas sim a equidade entre e os gêneros, para que todos(as) possam acessar os mesmos direitos e oportunidades. O feminismo é um **movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres**, ele fez e faz com que mulheres conquistem muitos direitos que antes lhes eram negados.

Neste vídeo, você vai entender na prática porque feminismo e machismo não são a mesma coisa!



Acesse o QR Code ou [clique aqui](#) para assistir.



Faça a diferença com pequenas ações!

Como as empresas apoiam a inclusão de mulheres no mercado de trabalho?

Para aumentar a representatividade feminina, as empresas implementam ações afirmativas que apoiam o **desenvolvimento profissional e permanência das mulheres no trabalho**. Abaixo, você poderá conhecer alguns exemplos:



Essas ações só se tornam efetivas, se a empresa tiver políticas claras, metas estabelecidas e se os colaboradores apoiarem e se engajarem nessa ideia!

Como a NEXA apoia as suas colaboradoras?

Fazemos parte de um setor com pouca representatividade feminina. Por isso, assumimos compromissos para transformar esta realidade.

Além de promover melhorias contínuas nos espaços físicos destinados às mulheres, como dormitórios, vestiários e sanitários, garantindo o bem-estar e a segurança, realizamos ações para empoderar nossas colaboradoras, como:



MATERNIDADE

▶ **Ano de 2022**
Revisão da Política de Licença-maternidade

▶ **4 salas de lactação**
Unidades: Três Marias, Cerro Lindo, Cerro Pasco e Cajamarquilla

▶ **6 meses de licença**

▶ **Implementação de licença-paternidade em análise de viabilidade**

▶ **4 meses completos**
+ **4 meses de meio período**

▶ **Auxílio Creche**
Unidades: Três Marias, Vazante, Corporativo SP, Morro Agudo, Juiz de Fora, Aripuanã. Consulte o DHO para consultar a condição para sua unidade.



LIDERANÇA

▶ **1ª** mineradora do Brasil a assinar a carta de compromisso Women in Mining

▶ Temos o Selo Women on Board (WOB) pela presença de mulheres no Conselho de Administração.

▶ Participação de colaboradoras negras da Nexa, no programa "Aceleradora de carreiras" do Grupo Mulheres do Brasil, para desenvolver essas lideranças.

▶ Desenvolvimento de ações em Comunidades Locais onde atuamos para fomentar a contratação local, projetos educativos e redes de apoio às mulheres da região.



REPRESENTATIVIDADE

▶ Oficinas para discutir temas que elevam o nível de consciência sobre a história das mulheres.

▶ Iniciativa "Quebrando Tabus" - rodas de conversa sobre temas sensíveis para desconstruir nossos preconceitos.

▶ Ações nas redes sociais para Reputação e Atração de Talentos com nossas ações afirmativas de contratação e educação de mulheres com foco em mineração e liderança.

▶ Compromisso com a inclusão e meta de atingir 35% de profissionais mulheres em nível global até 2030.



SEGURANÇA

▶ O respeito à pluralidade está previsto no Código de Conduta da Nexa. Contamos com um processo de investigação para o canal de denúncias e nossa equipe de análise conta com uma visão feminina para apoiar a apuração dos casos.

▶ Contamos com Comitê de assédio no Peru focado em fornecer apoio às mulheres, caso necessitem de assistência nesse sentido.

Qual é o seu papel?

Para fazer a diferença, além de incluir, precisamos respeitar!

Por isso, é muito importante que todo(as) os(as) nossos(as) colaboradores(as) alinhem os seus comportamentos e suas atitudes com o nosso propósito.

Você tem um papel fundamental nessa transformação!

Como vimos, o machismo é estrutural, e está dentro de todas as pessoas, de algum modo. Por isso, reflita muito antes de agir e tente multiplicar estes ensinamentos no trabalho e na vida.

Ao seguir estas dicas, abandonando algumas atitudes, você se tornará um(a) aliado(a) do Empodera na Nexa, e apoiará a equidade de gênero na sociedade:



GENTILEZA TEM LIMITE?

A resposta é sim! Muitas vezes, antes mesmo de perguntarem se a mulher necessita de ajuda, homens julgam que ela não consegue fazer determinada tarefa sozinha, tomando a frente da situação. Esta atitude anula a autonomia, o poder de decisão e subjuga a capacidade de uma mulher realizar uma tarefa. Para que haja equidade, **precisamos de parceria, cooperação, respeito e trabalho em equipe**. Podemos ser proativos e solícitos, sem invadir o espaço da outra pessoa. **O correto é perguntar antes, mostrando sua disponibilidade em cooperar.**



"HOMEM EXPLICANDO E INTERROMPENDO"

É comum que homens tentem explicar a uma mulher algo sobre o que ela já demonstrou conhecer. Muitos têm o costume de interromper as mulheres enquanto elas estão falando, tomando para si o discurso, por acharem que sabem mais do que a mulher. **Esses comportamentos desmerecem seu conhecimento, diminuem a autoconfiança e desrespeitam o acesso das mulheres ao lugar de fala. Então, não interrompa uma mulher e ao final, só complemente o que ela disser se você realmente tiver algo relevante para dizer.**



TUDO É MACHISMO HOJE EM DIA?

Como aprendemos neste capítulo, o **machismo é estrutural**. Nossa sociedade foi construída com esses padrões e, por isso, infelizmente, ele está muito presente no nosso modo de pensar, de agir e de julgar. Sabendo disso, devemos **ter empatia** e, se alguma atitude nossa ofender alguém, precisamos **refletir a respeito, ao invés de negar que nossos problemas existem.**



CHEGA DE ASSÉDIO!

Uma das maiores dificuldades das mulheres em permanecer nos espaços públicos são as **violências diárias**, que vão desde um assóvio ou gesto, até abusos físicos. **Aumentar o tom de voz para intimidar uma mulher e desmerecer o que ela está dizendo também é assédio. Precisamos acabar com essas práticas e denunciá-las!**



SOMOS TODAS MULHERES

Respeitem a identidade de gênero das mulheres, sejam elas cisgênero ou transgênero, todas são mulheres, merecem respeito e precisam de seus direitos garantidos!

(Saiba mais sobre esse tema na pág. 63)



NÃO SOMOS UMA PIADA!

Não repitam e não admitam que sejam ditas frases que ridicularizem as mulheres e as diminuam, apenas por serem do gênero feminino. Se você ouvir esse tipo de coisa, diga **"isso não tem graça"**, ou se faça de desentendido(a): **"não entendi o que você quis dizer com isso, para mim isso não é engraçado e não faz sentido"**.

Mude o seu comportamento, aplique essas ações no seu dia a dia, abandone atitudes que desrespeitam as mulheres, apoie essa transformação na Nexa.

| Qual é o papel dos homens neste tema?

A sociedade é diversa, todas as pessoas que fazem parte dela têm um papel fundamental na promoção da equidade de gênero!



Assista o vídeo para entender!

EMPODERE-SE!

Na Nexa o Empodera é um dos grandes responsáveis pelo engajamento de todas as equipes nos temas referentes ao empoderamento feminino.

Com frentes de trabalho nas áreas de: Maternidade | Ambiente de Trabalho Seguro (físico e psicológico) | Sinais e Símbolos de inclusão de Gênero | Diversidade de Fornecedores | Mulheres nas Comunidades | Desenvolvimento de Talentos para o Futuro.

A participação no grupo é voluntária! Quer fazer parte e nos ajudar nessa jornada?

Entre em contato:
empodera@nexaresources.com



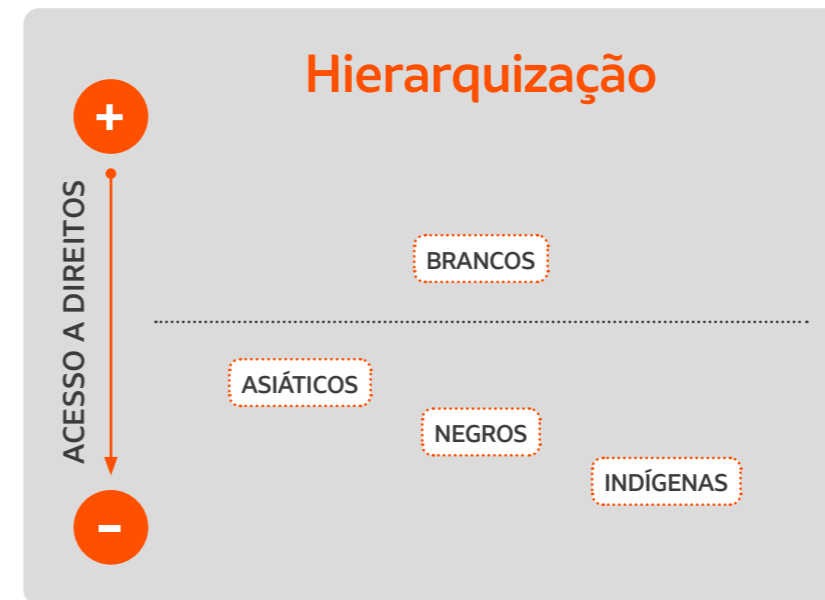
TONALIDADES

Raças e etnias

A discriminação de pessoas pela cor da pele ou características físicas é um problema sério em nossa sociedade, para combatê-la precisamos desconstruir nossos preconceitos e criar ações que transformem essa realidade.

tonalidades

Ao longo da História, nossa sociedade também foi construída com uma “hierarquia entre as raças” e os seres humanos foram classificados de acordo com seu pertencimento racial em:



Essa divisão deu privilégios (tratamentos diferenciados e poder) para uns e poucos direitos para outros, esse tratamento desigual deu origem ao **RACISMO**.



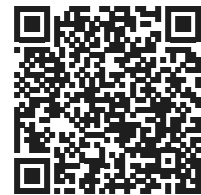
Para combater o racismo precisamos transformar dentro de nós a ideia de que “uma pessoa é mais do que a outra” ou “está acima da outra”.

Racismo é um conjunto de preconceitos, crenças e práticas que desvalorizam, desumanizam e ferem a dignidade de pessoas identificadas como pertencentes a raças minorizadas (negros, asiáticos e indígenas).

Você sabia que RAÇA não existe?

Estudos atuais comprovam **que geneticamente não existem raças humanas**. Todos nós somos seres humanos, com características físicas diferentes, mas não temos diferenças biológicas que definam raças distintas entre nós. Mas, a nossa sociedade foi concebida e as pessoas foram segregadas a partir dessa crença.

Por isso, dizemos que **raça é um conceito socialmente construído**. Como ainda não encontramos outros termos para nos referirmos à diversidade de cores e traços entre os seres humanos, ainda usamos **questões étnico-raciais** e a palavra **raça** para tratar desse assunto.



Assista aqui, o vídeo com a explicação de uma bióloga sobre este assunto.



NEXA, UMA EMPRESA PLURAL E MULTINACIONAL

Abordar as questões raciais na Nexa é um desafio, em cada região que atuamos enfrentamos realidades distintas em relação a esse tema. Porém o motivo principal desse capítulo é mostrar que o racismo gera muita desigualdade no mundo, por isso precisa ser combatido em todas as suas formas. Quando abordamos a realidade regional específica de algum grupo étnico minorizado não diminuimos a importância das opressões que os outros sofrem, ao falar do racismo enfrentado pelos negros, não deixamos de reconhecer o racismo sofrido pelos descendentes de indígenas e vice-versa, bem como pelos asiáticos.

Precisamos falar sobre racismo!

O racismo não é só uma atitude individual (se você discrimina ou desrespeita alguém você é racista). É um sistema de opressão, que está presente em nosso jeito de pensar, tratar, respeitar e dar, ou não, uma oportunidade a determinada pessoa. Por isso, usamos o termo:

RA CISMO ESTRUTURAL

O racismo também estruturou a nossa sociedade, deixando grupos de pessoas, de determinadas regiões e características físicas, fora dos espaços de poder, do acesso a direitos básicos e em condições inferiores de qualidade de vida e bem-estar.



Para saber mais sobre o tema, assista: **"O que é racismo estrutural?"**

Os dados a seguir ajudam a ilustrar essa realidade.

Desigualdade racial em números



Luxemburgo

47% dos negros foram vítimas de racismo ao **procurar um emprego**, e **28%** foram **discriminados no acesso à habitação**.¹



Brasil

Diferença salarial entre negros e brancos é de **45%**. **Mulheres negras recebem 42% menos** que **mulheres brancas**.³
49% dos indígenas pertencem à **5ª parte mais pobre da população**.²



Peru

+ de 50% se sentem **discriminados** e **28%** identificaram a **cor da pele como a causa**.⁶
10% da população indígena **não tem acesso à educação**.⁵
Em média **30% dos lares de indígenas não possuem energia elétrica**.⁴

¹ Fonte: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

² Fonte: Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL)

³ Fonte: PNAD (IBGE), 2020

⁴ Fonte: Ministério da Cultura do Peru (Base de Dados de Povos Indígenas e Originários)

⁵ Fonte: Encuesta Nacional de Hogares, 2018

O nosso modelo de desenvolvimento excluiu uma série de pessoas (de acordo com a cor da pele e origem geográfica) do acesso ao emprego justo, moradia digna, educação e bem-viver. **Para mudar isso, é preciso romper com o racismo e respeitar todas as pessoas, independentemente de sua origem ou cor da pele.**

Você já pensou no que acontece emocionalmente com uma pessoa, quando ela é alvo de preconceito e discriminação, e como isso afeta a sua socialização?

A exclusão abala a saúde mental, qualidade de vida e autoconfiança das pessoas.

Por ser algo forte em nossos costumes, mas nem sempre tão visível, **não é fácil identificar o racismo dentro de nós**. Por isso, precisamos fazer um exercício contínuo de entender esta realidade, prestar atenção e repensar nossas ações.

Para além das transformações individuais, precisamos saber que ao praticar racismo infringimos leis!



Você já ouviu falar em

RACISMO REVERSO?

Algumas pessoas brancas, quando se sentem ofendidas por pessoas negras, dizem que sofreram “racismo reverso” ou que os “negros estão praticando racismo contra os brancos”. **Mas, racismo é um crime histórico** relacionado à opressão de pessoas consideradas de raças inferiores. Populações africanas, indígenas e asiáticas foram violentadas de diversas maneiras por séculos, e isso traz consequências de exclusão e

discriminação em nossa sociedade até os dias de hoje. Essa violência histórica não aconteceu com as pessoas brancas. Além disso, pessoas negras e indígenas não detêm privilégios sociais, ao ponto de excluírem pessoas brancas de acessarem direitos básicos.

Então, **se você for branco(a), pode sim ter sofrido uma discriminação, uma injúria ou um preconceito, mas nunca racismo reverso.**

POPULAÇÃO INDÍGENA E MESTIÇA NO PERU

O Peru possui uma enorme diversidade cultural e é composto por 55 povos indígenas que correspondem a 25% da população¹, falam 48 idiomas e carregam diferentes visões de mundo e costumes.

Esta é uma parcela importante do povo peruano, mas ainda existe um longo caminho a percorrer, para que os seus direitos e tradições sejam respeitados.

Isso acontece por causa do racismo... Mais da metade² dos peruanos se sentem discriminados e 59% percebem que a população quéchua e aimará sofre preconceito por sua forma de falar, vestimenta e idioma. Muitas pessoas acabam suavizando sotaques ou até mesmo esquecendo a língua nativa e têm dificuldades de afirmar sua ascendência indígena, para não serem alvos de preconceitos.

Para mudar essa realidade, é importante não contribuir com a cultura de discriminação aos povos indígenas peruanos, seus descendentes e as pessoas mestiças. **Seja um aliado (a) na construção de um ambiente onde todos se sintam confortáveis para expressar sua origem e cultura!**



Conheça mais sobre a população indígena do Peru nesse vídeo.

¹ Base de dados de Povos Indígenas e Originários, Ministério da Cultura do Peru.

² Pesquisa Nacional Percepções e Atitudes sobre Diversidade Cultural, Ministério da Cultura do Peru.

O QUE AS LEGISLAÇÕES DIZEM SOBRE O RACISMO?



Brasil

Muita gente não sabe, mas no Brasil o racismo é crime inafiançável, regulado pela lei nº 7716. Esta lei foi criada para a promoção do bem-estar de todos(as), para punir preconceitos de raça, origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. As penas legalmente previstas podem chegar a até cinco anos de reclusão.



Peru

No Peru, atos de discriminação são crime, de acordo com o artigo 323 do Código Penal. Nele está previsto que pessoas que incitem ou promovam atos discriminatórios em público, por motivos raciais, língua, identidade étnica e cultural, indumentária, entre outros, podem ser punidas com pena de prisão de dois anos a três ou com prestação de serviços à comunidade de 60 a 120 dias.



União Europeia

A Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia reúne regras básicas de direitos humanos, dentre eles o direito a não sofrer discriminação em razão de raça, origem étnica ou social e outras.

Os países da UE devem garantir que as vítimas de crimes racistas consigam reparação e apoio adequado. Podem fazê-lo aplicando os princípios orientadores relacionados ao crime de ódio e o apoio à vítima acordados pelo Grupo de Alto Nível da UE sobre a luta contra o racismo, a xenofobia e outras formas de intolerância.

É importante saber que em seu dia a dia, dentro da Nexa ou em qualquer outro lugar, assim como as demais leis, essas também devem ser cumpridas.

O que as empresas podem fazer para promover a equidade racial?

Olhando para o mercado de trabalho em geral, você já refletiu sobre **quantas pessoas com ascendência indígena ocupam a alta liderança de grandes**

empresas? Quantas **mulheres asiáticas, negras e indígenas** estão em **cargos estratégicos** ou em **posição de destaque?**

São raríssimas, não é? **Essa realidade só mudará com acesso a oportunidade!**

Por isso, empresas engajadas em fomentar um mundo mais justo têm traçado estratégias para transformar este cenário, implementando ações nas frentes de:

EIXOS IMPORTANTES PARA AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA EQUIDADE RACIAL



EMPREGABILIDADE

- Contratação
- Cadeia de fornecedores liderados por pessoas dos grupos que sofrem com o racismo



TRAINEE ESPECÍFICO

- Programas de desenvolvimento de trainee
- Recorte de gênero no programa
- Mentoria



COMPROMETIMENTO RACIAL

- Metas estratégicas para representatividade na liderança
- Programa de aceleração de Carreira Compromissos públicos



CONSCIENTIZAÇÃO

- Engajamento para erradicação do racismo
- Fortalecimento do grupo de afinidade
- Educação corporativa

Para que essas ações sejam eficazes não basta não ser racista, todos(as) nós precisamos ser antirracistas!

Se pessoas com ascendência indígena, negras ou amarelas forem suas companheiras de trabalho, além de respeitá-las, **não tolere qualquer comentário que tente diminuir o valor delas.**



Ação afirmativa não é um favor! Assista o vídeo e entenda o porquê.

Como a NEXA apoia as questões étnico-raciais?

Nossa atuação multinacional traz desafios no enfrentamento desse tema; porém, **o mais importante para você, como colaborador(a), é compreender o seu papel!**

Para avançar no tema das relações étnico-raciais, precisamos que você seja um(a) aliado(a), que se comprometa a reduzir conflitos e criar conexões!

Nesse sentido, já temos algumas iniciativas tanto para engajar nossos times quanto para empoderar nossas colaboradoras negras, nos seguintes eixos:



Empregabilidade

Adesão ao Aceleradora de Carreiras, do Grupo Mulheres Brasil, para promover a capacitação e desenvolvimento de 10 mulheres negras no ambiente corporativo.



Conscientização

Cartilha Tonalidades Nexa, um guia prático voltado a todos os(as) colaboradores, sobre questões raciais para nortear as atitudes das nossas equipes.



Comprometimento Racial

Tonalidades, contamos com um grupo de afinidade para nortear as ações da Nexa na promoção da equidade racial.

Qual é o seu papel?

Se mudarmos nossas atitudes e deixarmos de lado certos tipos de comportamento, conseguiremos combater o racismo, com uma postura inclusiva e respeitosa.

O racismo é estrutural. Para combatê-lo, precisamos estar atentos(as) diariamente!

Você precisa romper com qualquer pensamento que te leve a acreditar que, por conta da cor ou ascendência de uma pessoa, alguém pode discriminá-la.

A seguir, apresentamos **algumas situações muito comuns em relações étnico-raciais que precisam ser revistas**. Se você já fez ou presenciou alguma delas, agora é o momento de **aprender o que nunca mais deve se repetir**:



TOCAR O CABELO? NÃO PODE.

Nunca toque em nenhuma parte do corpo de outra pessoa, a não ser que ela te peça e te autorize com todas as letras. **Nem emita opiniões sobre o cabelo** das pessoas, pois a decisão de como usar o penteado é algo totalmente pessoal.



RESPEITE O IDIOMA NATAL! AJUDE A PRESERVÁ-LO!

Milhões de latino-americanos de origem indígena falam um idioma diferente do português e espanhol, **se você conviver com alguém que seja fluente de sua língua originária não discrimine-a**. Você sabia que muitas dessas línguas já foram extintas ao longo dos séculos? Por isso, preservá-las é ajudar a manter vivo um patrimônio imaterial da humanidade. Seja um agente da inclusão, procure conhecer mais sobre elas ao invés de colaborar com seu apagamento.



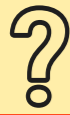
INDEPENDENTE DA ORIGEM, RESPEITO É FUNDAMENTAL!

Se você conviver com uma **pessoa migrante ou refugiada, acolha-a e trate-a com dignidade!** Você sabia que elas têm direito à proteção internacional específica definida pelo Direito Internacional, além da proteção dos Direitos Humanos? Diga não a xenofobia!



NEGAR A COR DA PELE? JAMAIS!

Não tente “consolar” alguém por ser negro(a), nem use frases como “mas você nem é tão negro, tem traços finos”. **Não há nenhum problema em ser afrodescendente ou ter ancestralidade indígena.**



ADIVINHAR A PROFISSÃO? NÃO COMETA ESSE ERRO.

Quando você for a um setor –ou em qualquer lugar– pela primeira vez, onde você não conhece quem trabalha ali, **não dê como certo que uma pessoa negra ou com ascendência indígena é subalterna, ou está no local para te servir.** Essas “confusões” são muito comuns, mas são racistas!



PESSOAS AMARELAS NÃO SÃO TODAS IGUAIS!

Infelizmente **piadas de mau gosto e estereótipos ainda são muito comuns quando falamos sobre pessoas amarelas de origem asiática.** Esses estereótipos reforçam uma suposta homogeneidade, invalidando a identidade e individualidade de cada pessoa deste grupo. **Ser chamado de “japa” ou de “china”, tendo seu nome ignorado, também é uma forma de violência.** Sempre **chame as pessoas pelo nome** e se você não souber a ascendência dela, é simples: pergunte!

Com essas atitudes você pode apoiar uma cultura antirracista em seu dia a dia!



USAR O “MAS”

Jamais diminua a ascendência de uma pessoa com frases **“você é indígena, mas é inteligente”** “você é negra, mas o seu cabelo é bom”. Isso **soa como se ser negra ou indígena fosse algo ruim** que precisa ser compensado de alguma forma e que o padrão branco define a qualidade do que é um cabelo bom, ou de grau de inteligência **o que não é verdade.**



TONALIDADES – NEXA!

Se você se identifica com essa pauta, e deseja ser um(a) agente da cultura antirracista na Nexa, venha fazer parte do nosso Grupo de Afinidade, o **Tonalidades.** Nós encabeçamos uma série de ações sobre essa temática, incluímos os recortes de gênero na pauta racial, também pensamos nos caminhos a serem construídos e na importância da representatividade para avançarmos nesse tema.

Além disso, contamos com uma cartilha sobre letramento racial (focado principalmente em questões sobre negritude) a Cartilha Tonalidades. Lá você pode se aprofundar ainda mais sobre essas questões.

Quer ser um(a) aliado(a) da pauta racial na Nexa? Entre em contato com a gente: tonalidades@nexaresources.com

A CES SA

Pessoas com deficiências

Para você o que é ser normal?



O mundo tem **mais de 7,5 bilhões de habitantes**. Você já pensou na diversidade das pessoas ao redor do planeta?

Iniciamos essa trilha de diversidade explicando que a pluralidade é algo natural no mundo, que **todas as pessoas são diferentes**, mas – infelizmente – algumas pessoas se consideram “normais” quando se comparam a outras.



Normal: este conceito vem de “norma”, de um comportamento padrão. Algo que foi padronizado previamente.

Ao longo do tempo, baseada neste conceito, a sociedade criou a ideia fictícia de que o que é mais comum é o normal e o que é menos comum não é normal.



O grande impasse disso é que a sociedade também atribuiu juízo de valor ao que é ser normal, como se o normal fosse o certo.

Com esse pensamento, tudo o que fica mais distante dessa esfera, que sai do padrão normal, foi julgado como errado, como algo negativo e até mesmo como um “problema”.

A diversidade é normal!

É **NATURAL** na sociedade.

PESSOAS com **DEFICIÊNCIAS** nascem o tempo todo no **MUNDO!**

Pessoas com deficiência no mundo



1 bilhão de pessoas convivem com algum tipo de deficiência.¹



Aproximadamente **14,3%** da população.



80% vivem em países em desenvolvimento.¹



46% das pessoas com 60 anos ou mais têm algum tipo de deficiência.¹



Existem cerca de **150 milhões** de crianças com deficiência em todo o mundo.²



¹ Fonte: Organização Mundial da Saúde
² Fonte: Relatório Mundial sobre a deficiência

Pessoas com deficiência (PcDs) são aquelas que possuem algum tipo de alteração genética ou adquirida (a pessoa pode ter nascido assim, ou adquiriu a deficiência em algum momento da vida). As deficiências podem ser físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais.

Muitos de nós ainda temos **resistência para nos aproximar de pessoas com deficiência e de enxergá-las como alguém que tem particularidades (como qualquer ser humano) e grandes potenciais**. Por isso, as pessoas com deficiência também precisam ser incluídas na sociedade e no mercado de trabalho.

Você sabe o que é capacitismo?

Essas atitudes são preconceituosas e capacitistas

NOSSA! O JORGE TEM UMA NAMORADA!?

UUA! Ele consegue trabalhar no computador sem usar as mãos! INACREDITÁVEL!

Isso só pode ser um milagre!

Ficar incrédulo(a) ou achar que é algo milagroso ou sobrenatural, quando se depara com uma habilidade de uma PcD.

Ficar surpreso(a) ao perceber que uma pessoa com deficiência possui um relacionamento amoroso.

Capacitismo é o nome do preconceito contra as pessoas com deficiências.

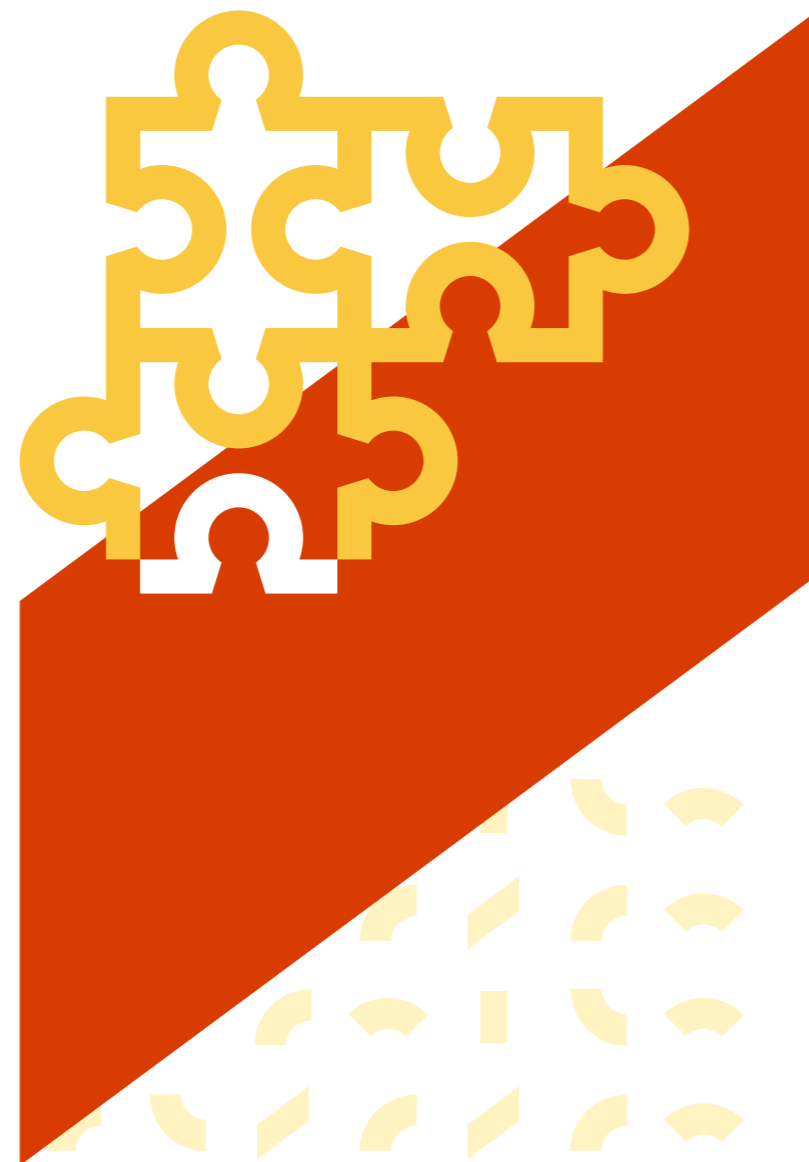
A deficiência é muito mal-recebida em nossa sociedade. As pessoas com deficiência são vistas como **incapazes**. É por isso que o preconceito contra pessoas com deficiência é chamado de **CAPACITISMO**.

Este preconceito (e toda discriminação pautada nele) interfere diretamente na vida das pessoas com deficiência, impedindo que elas tenham bons relacionamentos em sociedade, que acessem bons empregos e que prosperem.

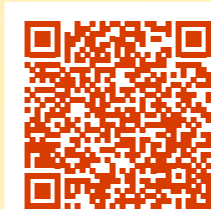
O primeiro passo para desconstruirmos este preconceito dentro de nós é entender que a deficiência não define uma pessoa, ela é só mais uma das características dela.



Assista aqui o vídeo **"Capacitismo no R.H."** e veja como ele está presente em nosso dia a dia.



Deficiência ou deficiências? Um mundo de possibilidades!



Para iniciar essa conversa, veja o vídeo **"um mundo de possibilidades"**.

Existem muitos tipos de deficiência e é importante que você entenda mais sobre cada uma delas, para saber como interagir com cada pessoa, respeitando suas particularidades.

Deficiência visual: perda da precisão visual em diferentes níveis. É considerada pessoa com deficiência visual aquela que tem acuidade visual igual ou menor que 0,05 em seu melhor olho, mesmo com a melhor correção ótica. **É correto usar os termos cego, cega e pessoa cega.**

Deficiência auditiva: perda total ou parcial da audição, sem especificar os graus da perda auditiva. **É correto usar os termos pessoa surda, pessoa com surdez ou pessoa com perda parcial de audição (baixa audição),** pessoas com perda parcial, geralmente preferem ser chamadas de pessoas com deficiência auditiva.

Deficiência física: limitações relacionadas aos aspectos físico e motor, como ausência de membros, paralisias, entre outras.

Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades, como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Deficiência múltipla: são pessoas que têm mais de uma deficiência.

Deficiência psicossocial: também chamada de deficiência psiquiátrica ou deficiência por saúde mental, engloba quadros psiquiátricos – como depressão, síndrome do pânico, esquizofrenia etc. – que se tornaram crônicas, resultando em sequelas no comportamento, autonomia e interação social.

VOCÊ SABIA?

Em cada país, cada cultura, cada comunidade surda tem sua própria língua de sinais. No Brasil, usamos a Língua Brasileira de Sinais (Libras), no Peru a Lengua Peruana Senas ou Lenguaje Senas Peruano (LSP) e em Luxemburgo usam principalmente a língua gestual alemã Deutsche Gebärdensprache (DGS).

Perceba que estamos falando de línguas; portanto, não é correto usar somente o termo "linguagem de sinais".

Vamos falar sobre acessibilidade?

Para que a inclusão das PcD´s seja plena em todos os espaços, e – principalmente – no trabalho, precisamos garantir acessibilidade, para que elas integrem os espaços verdadeiramente, sem impeditivos para realizarem suas funções.

Acessibilidade é fundamental para a inclusão e o bem-viver de PcD´s!

Muitas vezes, quando pensamos nesse assunto, nos atentamos apenas para a acessibilidade física (rampas, adaptações nos assentos etc.), mas a acessibilidade é muito mais ampla do que isso, e deve atender a todas as deficiências.



Assista ao vídeo
"Os 7 tipos de acessibilidade"
e entenda mais sobre o tema.



Desenho universal

É um conceito que propõe pensar produtos, ambientes, programas, serviços, tecnologias com a maior extensão possível de acessibilidade, para que funcionem de forma equitativa, segura e autônoma para todas as pessoas.

Por que incluir as pessoas com deficiência?

O preconceito e a discriminação contra as pessoas com deficiência excluem esse grupo e tiram a sua possibilidade de desempenhar papéis sociais como trabalhar, estudar, casar, ter independência, entre outros.

Se pensarmos em nível global, 1 bilhão de pessoas são excluídas diariamente de acessar seus direitos plenamente.

Toda essa exclusão também promove mais desigualdade:

Efeitos do capacitismo



Luxemburgo

28,7% da população com deficiência vive no **limiar da linha da pobreza**. E Luxemburgo é o **único país** da UE **sem legislação** sobre acesso aos meios de comunicação para pessoas com deficiência.¹



Brasil

24% da população tem algum grau de deficiência, **46 milhões de pessoas**.⁴

Lei de cotas faz trinta anos e **47% das vagas** que por lei deveriam ser destinadas a PCDs pelas empresas **não estão preenchidas**.⁵



Peru

Mais de **3 milhões de pessoas, equivalente a 10%** da população são PCDs.³

Apenas em 2022, o país registou a **1ª mulher** com deficiência auditiva a obter um **Doutorado**.²

¹ Fonte: Contacto;

² Primeira deficiente auditiva a obter doutorado no Peru;

³ Fonte: Instituto Nacional de Informática (INEI - 2017);

⁴ Fonte: IBGE; ⁵ Fonte: Rádio Senado.

O que as empresas podem fazer para combater a exclusão de PcD's?

Sabendo que as empresas são feitas por pessoas, essa inclusão só será possível se você combater seus preconceitos, acreditar e valorizar o potencial das pessoas com deficiência sem subjugá-las.

Lembre-se: uma pessoa com deficiência pode ter pouca experiência profissional, mas isso não quer dizer que ela não possa se desenvolver...Dê a ela essa chance!

Para ser um(a) aliado(a) das pessoas com deficiência é preciso acreditar no seu potencial e apoiar o seu desenvolvimento.

Transforme barreiras em oportunidades!

A seguir, alguns exemplos de como empresas no geral podem apoiar essa causa:

Você já reparou se o seu setor tem acessibilidade plena (física e tecnológica)?

Ajude a mudar essa realidade!

Que tal apadrinhar e mentorar uma PcD no seu time?

Apoie essa jornada!

Você conhece as metas do Grupo de Afinidade Acesa?

Procure descobrir, indique pessoas para trabalhar com você!

EIXOS IMPORTANTES PARA AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA PCD's



INOVAÇÃO

- Investimento em tecnologias para inclusão (softwares)
- Uso de inteligência artificial para acessibilidade



COMPROMETIMENTO

- Metas estratégicas para representatividade
- Recrutamento de pcd
- Engajamento dos times



COOPERAÇÃO E CULTURA

- Apadrinhamento de PCD
- Avaliação contínua da acessibilidade
- Campanha de autoidentificação e acolhimento
- Benefícios específicos



PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

- Acessibilidade em todos os canais de comunicação
- Parceria com fornecedores que promovam a empregabilidade pcd

As ações afirmativas são propostas que se tornam reais a partir da sua prática!



Como a NEXA apoia as Pessoas com deficiência?

Trabalhamos para fortalecer a cultura de desenvolvimento de Profissionais com Deficiência e sermos referência neste tema

Para isso, promovemos oportunidades de crescimento para PcD's, para, com eles, aprimorarmos nossas práticas empresariais, tornando a Nexa cada vez mais inclusiva.

Abaixo algumas de nossas ações nos principais eixos afirmativos:

COMPROMETIMENTO

- Rodas de conversa nas unidades com PcD's, para empoderar, partilhar e construir ações eficazes para o desenvolvimento profissional;
- Roda de conversa para o engajamento da liderança (BR e PE) nas ações afirmativas desse grupo.
- Programa Talentos Plurais, com mais de 600 inscritos em sua 1ª edição;
- Programa Potenciar para desenvolver e acelerar a carreira na Nexa, para as PcDs selecionadas pelo Talentos Plurais;
- Vagas Afirmativas para Mulheres PcDs.

PÚBLICOS DE RELACIONAMENTO

- Plano de ação no Peru focado na atratividade, mapeamento de PcD's e relacionamento com stakeholders (públicos de relacionamento) para identificar PcDs.
- Banco de talentos proativos para PcDs em todas as Unidades (BR e PE), com foco em atração, análise contratação futura.
- Parceria com a área de Gestão Social da Nexa para engajamento da comunidade e stakeholders sobre o tema e apoiar a contratação desse público.

INOVAÇÃO

- Acessibilidade física e digital;
- Ferramentas para acessibilidade digital para pessoas com deficiência visual (Orcam Eye) e aplicativo para pessoas com deficiência auditiva (Pediús) que traduz e transcreve falas em tempo real).

COOPERAÇÃO e CULTURA

- Benchmark (comparação e pesquisa de benefícios oferecidos a PcDs) com empresas de diversos segmentos para mapear boas práticas plurais.

Qual é o seu papel?

Se você tiver a oportunidade de trabalhar ou conviver com uma pessoa com deficiência, seja gentil, receptivo(a). Com pequenas atitudes, podemos apoiar a permanência dessas pessoas nos espaços que lhes são de direito, e ainda promover o seu bem-estar.

Com esses os exemplos práticos a seguir, você será um(a) aliado(a) das pessoas com deficiência:



NÓS TEMOS NOME

Não use termos pejorativos para se dirigir à pessoa, como manco, ceguinho, louco, entre outras.



JÁ SABEMOS QUE GENTILEZA TEM LIMITE

Não faça algo que acha que vai ajudar ou insista em oferecer ajuda sem que a pessoa te peça.



SOMOS ADULTOS(AS), COMO VOCÊ!

Não infantilize pessoas com deficiência.



RESPEITE A PRIVACIDADE!

Não pergunte sobre a deficiência da pessoa.



NÃO SOMOS UMA PIADA

Nunca faça piada com a deficiência de alguém.



ACESSIBILIDADE É AMPLA!

Não questione seu direito aos serviços preferenciais.



SOMOS PESSOAS, NÃO SOMOS HERÓIS OU HEROÍNAS!

Não trate as pessoas com deficiência como coitadas ou como exemplo de superação.



A DEFICIÊNCIA É APENAS MAIS UMA DAS MINHAS CARACTERÍSTICAS

Não tente consolar pessoas com deficiência a deficiência é algo natural e não define uma pessoa.

Importante: sempre use o termo Pessoa com deficiência, lembrando que é pessoa, em primeiro lugar. Não use os termos "portador de deficiência" ou "portador de necessidades especiais". A deficiência não é uma coisa que você porta e depois não porta mais. A deficiência é mais uma das características daquela pessoa e faz parte de quem ela é, não é algo que ela deixa em casa!

E necessidades especiais muitas pessoas podem ter. Um idoso, por exemplo, pode ter uma necessidade especial, por conta de algum cuidado específico. Uma mulher grávida pode precisar ir mais vezes ao banheiro. Isso é uma necessidade especial, diferente de uma pessoa com deficiência.

ACESSA- NEXA

Na Nexa, o Grupo de Afinidade que trabalha com a inclusão das pessoas com deficiência é o ACESSA.

Aliados e representantes de PcDs são muito importantes para fortalecermos essa cultura dentro da Companhia.

Quer ser um(a) aliado(a) do ACESSA? Fale com a gente:

acessa@nexaresources.com

OR GU LHO

Mais do que uma sigla ou um conjunto de letras, quando abordamos os temas sobre a Comunidade LGBTQIA+ falamos sobre pessoas!

Comunidade LGBTQIA+



orgulho

A primeira vez que você se viu gostando de alguém, você escolheu ou simplesmente sentiu?

Orientação Sexual



ORIENTAÇÃO SEXUAL

É um direito de cada um

Opção Sexual



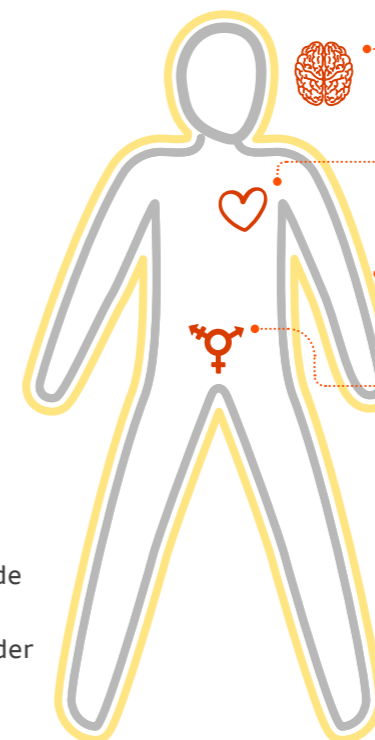
RESPEITAR

É dever de todos!

O desejo não é algo que os seres humanos “optam” ou “escolhem” conscientemente, nossos afetos são construídos dentro dos nossos sentidos e nos orientam. Por isso usamos o termo **ORIENTAÇÃO SEXUAL**.

Você sabe a diferença entre orientação sexual, identidade de gênero e sexo biológico?

Para aprofundarmos os temas sobre a Comunidade LGBTQIA+, precisamos entender que ela abrange uma série de grupos e conceitos sobre sexualidade e gênero, na ilustração abaixo você poderá entender melhor essas definições:



IDENTIDADE DE GÊNERO

Como a pessoa se sente, se entende.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Por quem a pessoa sente atração e afeto.

EXPRESSÃO DE GÊNERO

É como a pessoa se apresenta.

SEXO BIOLÓGICO

É algo fisiológico, da anatomia genital da pessoa.



Para entender melhor sobre cada um desses detalhes assista o vídeo ilustrativo aqui.

Vamos falar sobre gênero?

Quando falamos em gênero precisamos entender que ele não diz respeito ao sexo biológico de alguém, **não tem a ver com questões físicas, ele é uma construção social.**

Mesmo antes de você nascer, todo mundo já pergunta...

É menino ou menina?

Já sabe o sexo?



Já escolheu o nome?

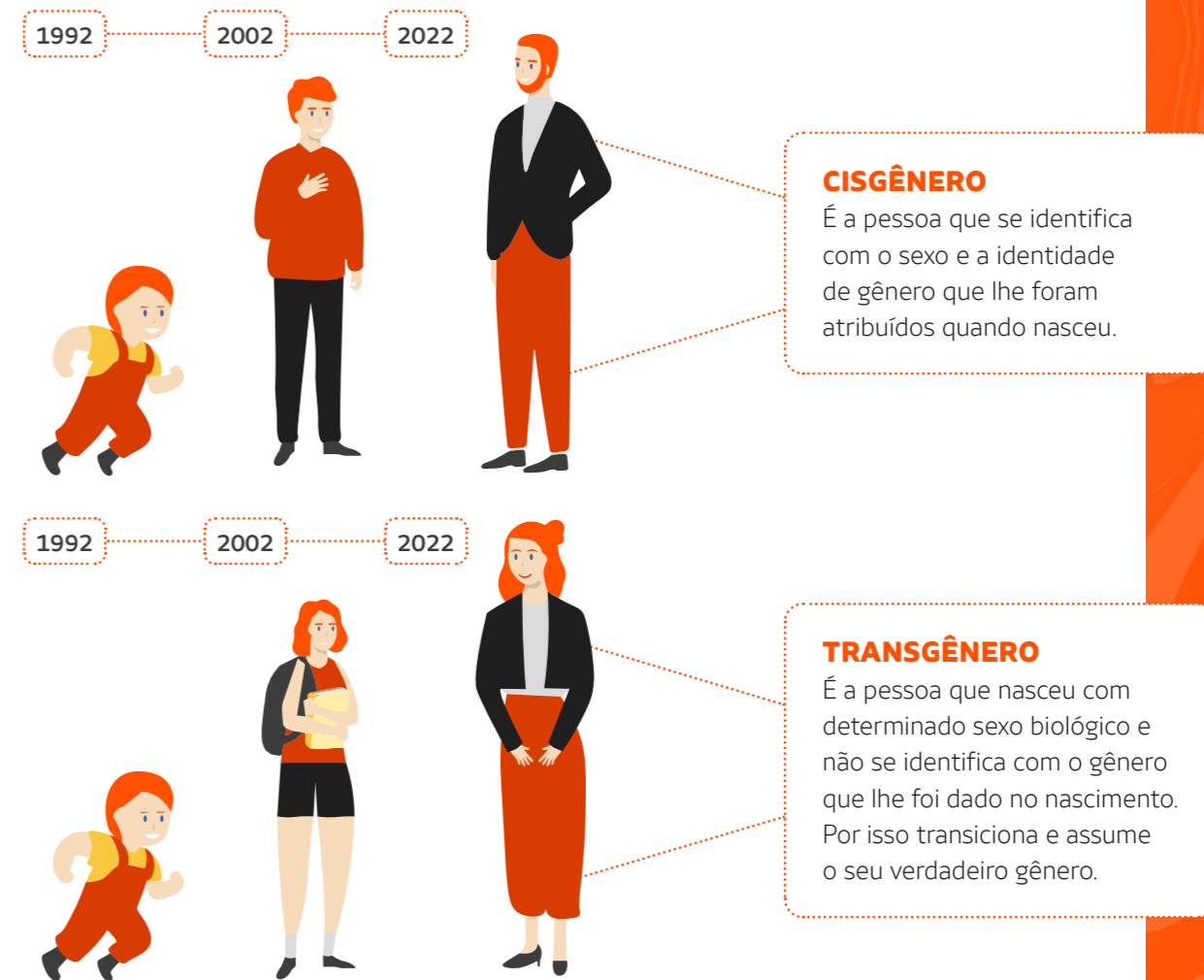


Dependendo das respostas a esses questionamentos, você será criado(a) de um jeito específico.

Tudo será diferente entre meninos e meninas: a cor das roupas, os brinquedos, o tipo de qualidades que vão estimular em você (como valentia ou doçura| timidez ou atrevimento) e, assim, todos(as) nós **aprendemos a ser meninos ou meninas.**

Quando a sociedade começou a entender que os papéis de gênero não eram naturais e sim sociais, começamos a falar também sobre **identidade de gênero**, porque muitas vezes **peças não se identificam com o gênero que lhe foi atribuído quando nasceram.**

Você já ouviu os termos cisgênero e transgênero?



Você sabia que no Brasil, no Peru e em Luxemburgo a alteração do nome no registro e em todos os documentos por pessoas trans é garantido por lei?

Quando falamos de inclusão e diversidade precisamos saber respeitar a identidade de gênero das pessoas. Se a pessoa se identifica como mulher, trate-a dessa maneira. Este é um direito dela!

Comunidade LGBTQIA+, quem são essas pessoas?

Essa sigla existe para darmos visibilidade e a devida importância às diversas orientações sexuais e identidades de gênero existentes em nossa sociedade.

Lésbicas: Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

Gays: Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

Bissexuais: Diz respeito às pessoas que sentem atração afetivo/sexual pelos dois gêneros tanto o masculino quanto o feminino.

Transexuais: São as pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis e as pessoas não-binárias também são incluídas neste grupo.

Queer: Pessoas 'Queer' são aquelas que transitam entre as noções de gênero, elas possuem uma fluidez em suas identidades, tanto na expressão de gênero, quanto na orientação sexual e na maneira de se vestir, ser queer é não fazer parte de um padrão definido.

Intersexo: A pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual, combinações biológicas e desenvolvimento corporal que não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

Assexual: Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Algumas delas não veem as relações sexuais como algo importante para ser praticado em suas vidas.

+: O + é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero.

Mapa da Exclusão

A seguir, os dados ilustram essa realidade:

As pessoas que fazem parte da Comunidade LGBTQIA+ são vítimas de violência e da exclusão, o que as deixa em uma posição de vulnerabilidade em todo o mundo.



Assista ao vídeo "Ciclo de violência" para compreender melhor a jornada de exclusão e vulnerabilidade que a Comunidade LGBTQIA+ está sujeita.

Vulnerabilidade e desigualdade: Comunidade LGBTQIA+



União Europeia

59% já foram vítimas de violência.¹

1 em cada 5 sentiram-se discriminados ao procurar emprego. No recorte das pessoas trans, **1 em cada 3**.¹



Brasil

País com **maior número** de pessoas **LGBT+ assassinadas** no mundo.²

Insegurança alimentar chega a **56,7%**, **15,2%** acima das pessoas fora da Comunidade.³



Peru

Em média **10 pessoas** LGBT's são assassinadas por ano.⁴

71% dos peruanos acreditam que a Comunidade LGBTQIA+ é muito discriminada no país.⁵

¹ Fonte: União Europeia para o Direitos Humanos (FRA)

² Fonte: Dossiê de Mortes e Violências contra LGBTIAP+ no Brasil

³ Fonte: coletivo #VoteLGBT e Box1824

⁴ Fonte: Ministério Público do Peru

⁵ Fonte: II Encuesta Nacional de Derechos Humanos (Ministerio da Justiça do Peru, 2019)



Quando falamos sobre inclusão da população LGBTQIA+, muita gente não entende a seriedade deste assunto, mas os dados mostram que muitas pessoas sofrem violências, em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

**Toda pessoa tem o direito de existir sem sofrer violência por ser quem é!
O seu papel é respeitar este princípio.**

Não podemos naturalizar que uma pessoa seja vítima de violência simplesmente por ser quem ela é, por expressar a sua verdade e por viver os seus afetos. Nosso papel é agir para quebrar o ciclo de violência contra as pessoas LGBTQIA+.

- **Lesbofobia:** violência contra as mulheres lésbicas.
- **Homofobia:** violência contra homossexuais, principalmente contra os gays.
- **Transfobia:** violência e opressão contra as pessoas Transexuais e Travestis
- **Intersexofobia:** manifestação de ódio ou repulsa contra pessoas intersexo.

Respeitar a Comunidade LGBTQIA+ é um dever de todos! Você sabia que disseminar a violência contra essa população é crime?

Você sabe o que é HOMOFOBIA? O Termo **HOMOFOBIA** significa aversão por homossexuais, preconceito, discriminação e violência contra eles. Porém toda a Comunidade sofre essas violações e atualmente falamos sobre a **LGBTIfobia**.
Tipos de LGBTIFOBIA:



Combater a violência é positivo para toda a sociedade!

Uma pessoa LGBTQIA+ também tem família, amigos, colegas de trabalho, mentores religiosos. Quando essa pessoa sofre uma violência, toda a sua rede de apoio e afeto também é afetada.

Quando promovemos um mundo mais inclusivo, **diminuímos o medo e o sofrimento de muitas pessoas e transformamos o planeta em um lugar mais fraterno onde todos possam desfrutar do bem viver.**



Luxemburgo

Proíbe todas as formas de discriminação com base na orientação sexual. Defende a proteção contra o discurso de ódio e crimes de ódio motivados pela orientação sexual ou identidade de gênero.



Brasil

Desde 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) instituiu a LGBTIfobia como crime, instituindo pena de até três anos para a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.



Peru

Desde 2017, entrou em vigor um decreto nacional, proibindo todas as formas de discriminação e crimes de ódio com base na orientação sexual e identidade de gênero no país.

Você já ouviu falar em HETEROFOBIA? Da mesma maneira que o racismo reverso, não existe heterofobia, porque as pessoas heterossexuais não são vítimas de violência, não são expulsas de casa, não são hostilizadas na escola, não são proibidas de estar nos espaços religiosos, não têm acessos a direitos negados por serem hêteros. Mesmo que uma pessoa heterossexual acredite que tenha sido ofendida por sua sexualidade, a discriminação contra orientação sexual só se aplica aos grupos que **sofrem historicamente** com o **preconceito, marginalização e intolerância**, o que **não é o caso das pessoas heterossexuais**.



Assista o vídeo “não existe heterofobia”, para saber mais sobre isso.

Orgulho por quê?

Toda a exclusão social que a Comunidade LGBTQIA+ sofre afeta diretamente o bem-estar e o estado psicológico dessas pessoas. Por isso, **fomentar o orgulho serve como ferramenta para que essa comunidade se sinta acolhida pela sociedade, e compreenda que não há nada de errado com ela.**

Como as empresas podem promover um ambiente de trabalho diverso e respeitoso para as pessoas LGBTQIA+?

As mesmas pessoas que praticam LGBTIfobia na sociedade também são as que trabalham nas empresas, por isso, **precisamos transformar a nossa mentalidade, nossas atitudes e mudar a nossa cultura no dia a dia.**

Conviver e conhecer melhor essa comunidade no ambiente de trabalho é uma oportunidade para você desconstruir seus preconceitos e toda a intolerância!

Para alcançar essa transformação e apoiar a inclusão dessas pessoas, as empresas implementam ações nas seguintes frentes:

EIXOS IMPORTANTES PARA AÇÕES AFIRMATIVAS VOLTADAS PARA LGBTQIA+



BANCO DE TALENTOS

Parcerias com agências recrutadoras específicas para garantir a empregabilidade dessa comunidade



APOIO

Programa de apoio a transição de gênero • licença parental inclusiva • garantia dos direitos e benefícios



CULTURA TRANSFORMADORA

Adequação de políticas e documentos (nome social nos crachás, folha de pagamento e etc)

- sensibilização das equipes
- engajamento e receptividade
- política de ética que assegure a não discriminação
- direito ao uso do banheiro por pessoas trans
- respeito como valor indispensável

Como a Nexa apoia o orgulho dos seus colaboradores?

A pluralidade é muito importante para a Nexa. Reconhecer isso é um dos primeiros passos para que você seja um(a) colaborador(a) alinhado(a) com nossos princípios.

Além disso, promovemos o desenvolvimento interno de pessoas LGBTQIA+, a inclusão social e o aprimoramento da nossa liderança em relação ao tema.

Nossos principais norteadores dessa jornada são:



BANCO DE TALENTOS

- Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ (Brasil) e Pride Connection (Peru) apoia a Nexa na contratação de pessoas LGBTQIA+.



APOIO

- Análise da viabilidade de mudança na política parental da Nexa para incluir as pautas específicas da Comunidade LGBTQIA+
- Estruturação da garantia de benefícios para cônjuges em áreas onde as legislações locais não reconhecem a união homoafetiva.



CULTURA TRANSFORMADORA

- Grupo de Afinidade: Orgulho
- Ações de conscientização com os colaboradores
- Cartilha LGBTQIA+ desenvolvida pelo Grupo Orgulho

Compromisso é coisa séria!

Ao fazer parte dessas alianças globais para inclusão da Comunidade LGBTQIA+ assumimos um comprometimento público com essa pauta, **se você faz parte da Nexa, este compromisso também é seu!**

Qual é o seu papel?

Um ponto importante para melhorar o seu relacionamento com todas as pessoas, é cuidar da sua comunicação. **Se você tratar todos(as) com respeito, fará com que o seu entorno seja um lugar seguro, sem violência (de todos os tipos) e discriminação.**

| Siga as dicas a SEGUIR e seja um(a) aliado(a) do Orgulho na Nexa, assuma esse compromisso!



CONTRATE PESSOAS LGBTQIA+

E ofereça oportunidades de acesso a cargos de destaque para que todos(as) possam valorizar o seu potencial e desconstruir preconceitos.



NÃO FAÇA PIADAS!

Sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém. Pessoas ainda sofrem muito por conta disso, é desrespeitoso tratar esse assunto como chacota.



"NÃO TENHO NADA CONTRA, MAS NÃO PRECISA SE ASSUMIR PUBLICAMENTE..."

Esse "mas" após uma afirmação já indica que você vai contradizer o que disse antes. Uma pessoa sem preconceitos respeita os outros, sem "mas" nem "poréns".



RESPEITE A IDENTIDADE

Não negue acesso de uma pessoa às infraestruturas por "desconfiar de seu gênero". Os provadores e sanitários devem ser usados pela pessoa de acordo com o gênero com o qual ela se identificar.



"SE VOCÊ FOSSE HOMEM/MULHER"

Não diga isso para ninguém. A orientação sexual de uma pessoa não interfere no que a pessoa é ou no seu gênero.



"VOCÊ É OPERADA?"

Jamais pergunte a uma pessoa trans se ela fez cirurgia de mudança de sexo. Isso é invasivo e indelicado. Imagine se um desconhecido te perguntasse algum detalhe sobre as suas partes íntimas?



NÃO SABE O GÊNERO DA PESSOA?

Se você tiver dúvidas, sempre pergunte como a pessoa prefere ser chamada. Pergunte o nome dela e quais os pronomes ela prefere que você use (ex.: "ele" ou "ela", "seu" ou "sua").



POSSO ATÉ RESPEITAR MAS NÃO VOU ACEITAR.

As pessoas LGBTQIA+ existem, sempre existiram, esse é um fato da realidade, a Lei também protege a existência dessas pessoas. Que tal aceitar essa realidade e cooperar para a construção de um mundo menos violento?



Orgulhe-se!

Na Nexa, o Grupo de Afinidade para engajar a Companhia nas questões da comunidade LGBTQIA+ é o Grupo ORGULHO. Além das sensibilizações que fazemos nas operações, também desenvolvemos uma **Cartilha LGBTQIA+**, em que você pode encontrar mais informações sobre essa temática.

Mesmo que você não seja LGBTQIA+, precisamos de aliados para fortalecer uma cultura inclusiva e não discriminatória entre todas as pessoas que fazem parte da Nexa.

Quer fazer parte deste Grupo? Fale com a gente: orgulho@nexaresources.com

CO NE XÃO

Multigerações

Não existe novidade sem acúmulo de conhecimento. É na interação entre diferentes gerações que o mundo se transforma.



Vivemos uma cultura da instantaneidade, em que tudo precisa acontecer em segundos. Não há muito espaço para que a gente se aprofunde nas discussões, e tudo que tem mais tempo de existência é considerado descartável, inclusive pessoas. Apesar disso parecer algo natural, é importante saber que **pensar e agir assim é uma escolha.**

Quando não levamos em consideração **diferentes vivências**, perdemos muito. Renunciamos a **conhecimentos e infinitas possibilidades de inovação**, que somente o contato com quem viveu em diferentes momentos pode produzir.

Por isso, incluir todas as gerações na mesma conversa, sabendo ouvir e respeitar a trajetória de cada um, é fundamental para a nossa evolução pessoal e para a construção de um ambiente saudável para todos.

Você sabe o que são gerações?

A palavra **"geração"** diz respeito a um grupo de pessoas que nasceu em um mesmo período. Cada época é marcada por um determinado contexto histórico, que impacta os valores, a cultura e os comportamentos das pessoas que viveram nos primeiros anos daquele período.

Entender mais sobre o período em que as gerações cresceram é importante para nos relacionarmos melhor com pessoas que têm diferentes experiências de vida, nos ajuda a compreender melhor como as coisas mudam ao longo do tempo.

Não é à toa que empresas, marcas e meios de comunicação usam cada vez mais a divisão entre as gerações¹ dos Baby Boomers, X, Y e Z para criar políticas corporativas, desenhar produtos e campanhas.

¹ As definições utilizadas são universais e não abarcam as características específicas de cada contexto ou pessoa.

Você sabe como as gerações são divididas?

As Gerações

1946-1964

Baby Boomers

Os baby boomers fazem parte da geração pós Segunda Guerra Mundial, sendo fortemente marcada por indivíduos que valorizam o trabalho árduo e a busca por oportunidades e estabilidade.

1965-1980

X

A geração X presenciou a ascensão de movimentos que transformaram comportamentos. É marcada pelo espírito empreendedor e por buscar liberdade e direitos individuais.

1981-1996

Y

Também conhecida como geração dos millenials, a geração Y é marcada pela preocupação com causas sociais, com o propósito no trabalho e está inclinada a quebrar padrões. A estabilidade já não é mais tão valorizada pelos millenials.

1997-2010

Z

Primeira nativa digital, a geração Z é altamente engajada em causas sociais, no uso da tecnologias e se caracteriza por certa fluidez de identidade.



Você já parou pra pensar como o conflito de gerações se dá no seu dia a dia?



Assista ao vídeo "Conflitos geracionais" entenda mais sobre isso

e se inspire a ser uma pessoa que apoia a interação entre diferentes gerações.

Você sabe o que é etarismo?

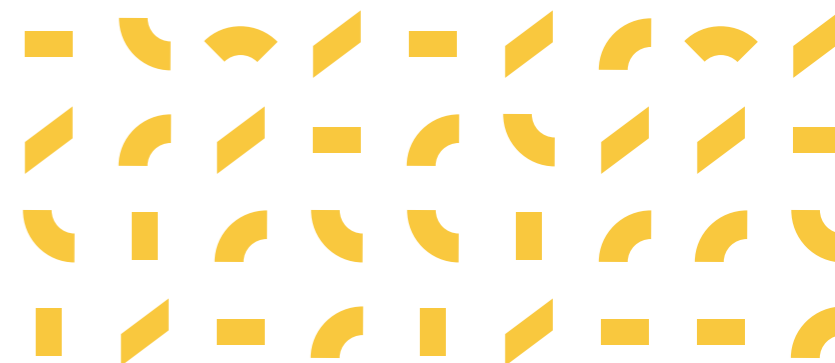
O etarismo é a discriminação baseada na idade de uma pessoa ou grupo. Temos esse tipo de pensamento porque nos baseamos em estereótipos, ou seja, rótulos criados pela sociedade que, muitas vezes, tomamos como certos, antes mesmo de conhecer alguém a fundo. Essa visão acaba colocando as pessoas em "caixinhas", o que gera exclusão no acesso a oportunidades no desenvolvimento pessoal de quem é discriminado.

Acesse o QR Code e sabia mais sobre etarismo

A discriminação contra pessoas em função da idade também é um fator de risco para a saúde física e mental, pois afeta o bem-estar das pessoas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o prejuízo causado pelo etarismo também tem consequências econômicas, chegando à casa dos bilhões de dólares, jogando boa parte da população mundial na pobreza. Isso é muito sério! Entre as principais consequência, estão:

- doenças físicas;
- comportamentos de risco para a saúde;
- transtornos mentais;
- deterioração cognitiva;
- mal-estar geral;
- isolamento social e solidão;
- sexualidade restringida;
- temor da criminalidade;
- violência e abuso;
- pobreza e insegurança econômica.



Discriminação por idade: um desafio global

Para o etarismo acabar, cada um de nós precisa assumir a sua parcela de responsabilidade na reprodução desse tipo de preconceito.

A ideia de que uma pessoa é de um jeito ou de outro por conta da idade está dentro de nós.

Ao menos uma em cada duas pessoas no mundo já discriminou alguém por conta da idade! Essa realidade precisa mudar.



Se você acha que uma pessoa mais velha já está desatualizada, e não leva em consideração o que ela pode te ensinar, isso é etarismo.



Se você não leva a sério a proposição de uma pessoa mais jovem, você também está sendo preconceituoso(a).

A verdade é que a idade não define o que uma pessoa sabe ou não, cada ser tem suas vivências únicas ao longo da vida, e só descobriremos o que alguém sabe ou não, convivendo com respeito. Além disso, esse tipo de discriminação gera exclusão e traz consequências que, muitas vezes, não temos a dimensão:

O Etarismo no Mundo¹

703 milhões de pessoas em todo o mundo têm mais de 65 anos e a previsão é de este número chegue a **1,5 bilhão** em 2050.

16% dos candidatos com **55 anos** ou mais acreditam que a idade é uma desvantagem na hora de disputar uma vaga.

80% dos levantamentos identificaram possível conexão entre etarismo e deficiência cognitiva.

55,4% dos jovens, segundo levantamento europeu, já se sentiram desrespeitados, ignorados ou infantilizados em função da sua idade.

96% dos estudos sobre etarismo contêm evidências de que a discriminação interfere na saúde psiquiátrica das pessoas.

6,33 milhões de pessoas, em todo o mundo, desenvolveram depressão associada ao etarismo.

US\$ 33,7 bilhões é o prejuízo causado pelo etarismo, segundo estudo americano

US\$ 48 milhões é o impacto que a contratação de **5%** a mais de pessoas de mais de **55 anos** poderia causar na economia



Para saber mais sobre esse problema veja o vídeo [“Os prejuízos causados pelo etarismo”](#)

¹ As informações estão contidas no Relatório Mundial sobre Idadismo da OMS



Idosos(as) Conectados(as): Mito ou Realidade?

É muito comum que pessoas mais jovens tenham ressalvas para conviver com pessoas mais velhas, principalmente no trabalho, alegando a “falta de conectividade” delas, como se as pessoas com mais de cinquenta anos fossem “defasadas”.

Para apoiar a pluralidade, aprendemos que a empatia é fundamental. Precisamos reconhecer a exclusão de determinados grupos e construir uma transformação nesse sentido.

Iniciamos essa jornada com a pergunta: “Como é o mundo que desejamos?”. Por isso, ao invés de excluir ou deslegitimar alguém que não detenha conhecimento sobre determinado assunto ou dispositivo, o seu papel é incluir e apoiar o desenvolvimento de todos(as).

Não existe avanço na pauta da pluralidade sem cooperação!

Seja um(a) aliado(a) da Conexão, apoiando o desenvolvimento de pessoas com mais idade. Ajude a inserir esse grupo no mundo digital.

Quando você iniciou a sua carreira, provavelmente foi mentorado (a) por algum(a) veterano(a), não foi? Que tal retribuir esse feito e não deixar esse ciclo se quebrar?


Apoiar a conectividade contribui para a inclusão social, melhora a qualidade de vida e torna o ambiente de trabalho um lugar mais agradável, plural, inovador e cooperativo.

Como colaborar com pessoas de diversas idades no trabalho?

O nosso poder de acabar com o etarismo está nas ações do dia a dia, construindo **ambientes de trabalho respeitosos, criativos e diversos**. Para começar esse percurso de transformação - de nós mesmos, e do nosso ambiente de trabalho -, precisamos, primeiro, reconhecer os nossos vieses inconscientes (saiba o que são vieses na página 6).

Cada indivíduo tem a sua história de vida e traços de personalidade. Concentre-se em conhecê-los e pratique a **escuta ativa**, tenha interesse genuíno em compreender as razões do outro, mesmo que, no início, não haja um acordo.

Diferentes visões não são sinônimo de conflito e é totalmente possível que elas possam se complementar, gerando uma nova visão sobre algo. Isso só será possível, porém, se exercitarmos o respeito entre quem fala e quem ouve.



Ana tem um ótimo perfil para um projeto estratégico, mas passou a sentir muita dificuldade, porque nunca achavam que ela iria cumprir os prazos, o que a deixava mais ansiosa e com dificuldade de fazer as entregas.



Valter tem perfil para o mesmo projeto estratégico, mas não tem conseguido aplicar todo o seu conhecimento técnico, porque achavam que ele não era adequado para tarefas arriscadas e desafiadoras. Ele passou a se sentir inseguro.



Nossa, estou desanimada com o projeto. Acho que não é para mim.

Também estou trabalhando nele. Nunca conversamos, né? Eu acho que poderia ajudar com a solução X, mas nunca consigo contribuir.



E por que vocês não trabalham juntos na solução X? Ana (com o seu conhecimento em tecnologia) e o Valter (com tanta experiência técnica) vão levar a gente muito longe!

Meses depois...

Ana e Valter alinharam tecnologia e um profundo conhecimento técnico sobre o produto que a empresa oferece. Eles desenvolveram a solução X e o resultado foi o principal prêmio de inovação do ano do setor em que atuam. Um verdadeiro case de sucesso!



Qual é o papel das empresas para melhorar as questões de multigerações?

Para enfrentar o desafio das relações intergeracionais, e melhorar a qualidade de vida e o bem-estar emocional de pessoas de diferentes faixas etárias, muitas empresas promovem ações para **transformar a cultura corporativa** nesse sentido.

Esses projetos se dão nas seguinte frentes:



COOPERAÇÃO
Existência de espaços de cooperação e trocas intergeracionais.

COMUNICAÇÃO
Comunicação interna e externa inclusivas, abarcando temas e imagens de pessoas de diferentes gerações.

EQUIDADE
Igualdade salarial entre colaboradores com diferentes idades que desempenham a mesma função.

ATRAÇÃO E SELEÇÃO
Incentivo ao recrutamento de candidatos com mais de 50 anos.

ENGAJAMENTO
Elaboração de estratégias e orientações para diminuir o conflito geracional.

POLÍTICAS
Inclusão do tema do combate ao etarismo nas normas internas de conduta.

Como se transforma uma cultura? Com mudanças nas nossas atitudes!

Um bom caminho para isso é você sempre revisitar seus preconceitos nesse sentido, mudar os seus vieses e apoiar a cooperação entre pessoas com diferentes visões de mundo.

Como a Nexa apoia as multigerações?

Nosso Grupo de Afinidade, o Conexão, é a força da Nexa para enfrentar esses desafios. Agimos principalmente nas seguintes frentes: **LONGEVIDADE | CULTURA | CARREIRA | COOPERAÇÃO**.

Seja um(a) aliado(a) da CONEXÃO, estimule o fortalecimento de uma rede de apoio plural, com pessoas que se complementam.

Para cumprir as tarefas e enfrentar as adversidades do dia a dia, **estimule a criação de pontes, ao invés de barreiras.**

Qual é o seu papel?

A atitude de cada um é o que irá definir se o etarismo vai continuar existindo, ou se será interrompido para que outras formas de se relacionar, mais respeitadas e produtivas, ganhem espaço.

É muito importante que você não compactue com expressões ou comportamentos preconceituosos, e nem os reproduza. A seguir, você poderá conhecer alguns exemplos práticos:

Abandone as expressões:

Não tem idade para isso.

Ele não entende dessas coisas, não é do tempo dele.

Vai ver anda esquecida por causa da idade.

Ele (a) é jovem de coração!

Você não vai entender, não é da sua geração.

Assim como uma série de outros temas que abordamos nessa trilha de aprendizagem, a idade não define uma pessoa, é só uma característica dentro das inúmeras outras que ela possui em sua existência.

Por isso, não devemos rotular ninguém por conta da sua faixa etária.

Uma boa ferramenta pra combater o etarismo é a aproximação!

Aproxime-se de pessoas com idades distintas da sua, troque experiências, evite julgamentos preconceituosos e entenda que **“não importa se você é mais jovem ou se tem mais idade, o tempo presente é de todos que estão vivenciando e compartilhando suas experiências nele”**.

Além de expressões que precisamos abandonar, a seguir mostraremos alguns exemplos práticos que você pode usar em seu dia a dia, para melhorar o relacionamento multigeracional.

Conecte-se!

O Grupo CONEXÃO está de braços abertos para receber colaboradores(as) que queiram ajudar a Nexa a construir ações para as multigerações.

Se você se identifica com esse tema, e gostaria de fazer parte do Grupo, entre em contato pelo e-mail:

conexao@nexaresources.com

Práticas para seu dia a dia



Evite associar envelhecimento à fragilidade



Tome cuidado para não infantilizar pessoas mais velhas, com o excesso de cuidado.



Envelhecer não significa perder a autonomia. Por isso, não ajude, sem que isso tenha sido solicitado.



Não use termos estigmatizantes. Chame as pessoas pelos seus nomes.



Não reproduza ou alimente conflitos geracionais. Apoie a **CONEXÃO**.

Estamos todos aprendendo a conviver com as diferenças.

Seja franco nas relações e procure saber como cada pessoa gostaria de ser tratada.

Na dúvida, sempre pergunte.

SAIBA MAIS

Este é um convite para que você reserve um momento do seu dia para conhecer mais sobre pluralidade e contribuir na construção de um mundo mais inclusivo e diverso!

Para alcançarmos o objetivo de promover a pluralidade e incluir todas as pessoas na Nexa, é importante buscar saber mais, estar aberto(a) ao diálogo, e não ter medo de errar. Para isso, selecionamos filmes, artigos, livros e outros materiais que conversam com cada um dos eixos de pluralidade da Companhia. Esses materiais podem trazer novas informações, novas ideias, descobertas e perguntas. Assim, caminhando, aprendendo e perguntando, cada um e todos nós pode contribuir para acolher e promover a diversidade, afinal pluralidade é também riqueza, em sentido material e imaterial.

Calendário da Pluralidade – Datas Importantes

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

21 de maio

Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento

ORGULHO LGBTQIA+

25 de janeiro

Dia Nacional da Visibilidade das Pessoas Travestis e Trans

17 de maio

Dia Internacional Contra a LGBTQIA+fobia

28 de julho

Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+

29 de agosto

Dia da Visibilidade Lésbica no Brasil

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

21 de setembro

Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência

11 de outubro

Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Física

3 de dezembro

Dia Internacional da Pessoa com Deficiência



EMPODERAMENTO FEMININO

8 de março

Dia Internacional da Mulher

15 de junho

Dia Internacional da Mulher na Mineração

25 de julho

Dia Internacional da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha

25 de novembro

Dia Internacional da Não—Violência contra a Mulher

EQUIDADE RACIAL

21 de março

Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial

13 de maio

Abolição da escravatura

20 de novembro

Dia Nacional da Consciência Negra

Empodera



FEMINISTAS: O QUE ELAS ESTAVAM PENSANDO?

A partir de fotos do movimento feminista dos anos 70, o filme mergulha na vida das mulheres retratadas. [Link](#)



ESTUDO REVELA A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

215 empresas do Brasil compartilharam suas práticas, políticas e perspectivas em diversidade, equidade e inclusão. [Link](#)



ANGELA DAVIS E LÉLIA GONZALES: DUAS TEÓRICAS DO FEMINISMO NEGRO NOS EUA E NO BRASIL

Artigo explicando o que é interseccionalidade, e sobre o legado de duas importantes pensadoras do feminismo negro. [Link](#)



FEMINISMO INDIGENA: "EL PATRIARCADO NO SE PUEDE ENTENDER SIN EL COLONIALISMO".

A antropóloga maia Aura Cumes fala sobre as relações entre a identidade indígena e a superação do patriarcado. [Link](#)



WOMEN, RACE & CLASS

Livro de 1981 da filósofa e teórica feminista estadunidense Angela Davis sobre as relações entre as opressões de gênero, raça e classe social.

Autora: Ângela Davis



MULHERES QUE CORREM COM OS LOBOS

Clarissa Pinkola Estés acredita que, na nossa sociedade, as mulheres vêm sendo tratadas de uma forma semelhante. Ao investigar o esmagamento da natureza instintiva feminina, Clarissa descobriu a chave da sensação de impotência da mulher moderna.

Autora: Clarissa P. Estés

Conexão



PEQUENA MISS SUNSHINE

Uma pequena garota embarca com o pai, o avô, o irmão, o tio e a mãe numa travessia para realizar seu grande sonho, de participar do concurso de Pequena Miss Sunshine.

Disponível na Amazon Prime.



DIVERSIDADE GERACIONAL

Qulture Rocks é uma empresa especializada em cultura corporativa, retenção e atração de talentos. O texto, no site da empresa, dá um panorama sobre a importância da diversidade geracional no ambiente de trabalho. [Link](#)



UP: ALTAS AVENTURAS

Carl Fredricksen é um vendedor de balões de 78 anos. Carl quer viajar para uma floresta na América do Sul, mas descobre que um problema embarcou junto: Russell, um menino de 8 anos.

Disponível na Disney +



ENCONTRO GERACIONAL

O artigo traz reflexões sobre as potencialidades e desafios dos encontros geracionais. [Link](#)



WHY WE NEED DIFFERENT GENERATIONS IN THE WORKPLACE

O artigo publicado pelo Fórum Econômico Mundial sobre a riqueza e possibilidades geradas pelos encontros geracionais no local de trabalho. [Link](#)

Acessa



CAPACITISMO

Mariana Torquato, criadora do canal no Youtube "Vai uma mãozinha aí?" explica o conceito do Capacitismo e fala sobre o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência. [Link](#)



MINERAÇÃO POR ELAS: MULHERES COM DEFICIÊNCIA

O 3º episódio da nossa websérie Mineração Por Elas conta histórias de mulheres com deficiência que trabalham em diversas áreas nas nossas operações no Pará, Minas Gerais e Espírito Santo. [Link](#)



PCD LEGAL: ACESSÍVEL PARA TODOS

Biblioteca virtual que oferece conhecimento sobre temas importantes para o desenvolvimento da cidadania, com conteúdo acessível a todos. [Link](#)



THE WAY YOU LOOK

O filme conta a história de um adolescente com deficiência visual na busca da liberdade e de seu primeiro beijo. **Disponível na NETFLIX**



THE WORST DISCRIMINATION I'VE FACED AT WORK BECAUSE OF MY DISABILITY

Relato de pessoas com deficiência sobre situações de preconceito e discriminação no trabalho. [Link](#)



COLEGAS

Três amigos com síndrome de down resolvem deixar a instituição onde viviam e fazer uma grande viagem de carro. **Disponível na NETFLIX**



UN ANTROPÓLOGO EN MARTE: SIETE RELATOS PARADÓJICOS

O neurologista Oliver Sacks traz sete relatos de pessoas com deficiência e sua relação com o mundo e com o trabalho. **Autor:** Oliver Sacks

Tonalidades



PORTAL GELEDÉS

Fundada em 1988, Geledés é uma Organização de mulheres negras que tem por missão institucional a luta contra o racismo e o sexismo. [Link](#)



ENTREVISTA COM SILVIO DE ALMEIDA

Autor do Livro Racismo Estrutural fala sobre como o racismo é um mecanismo complexo que cria vulnerabilidade e poder. [Link](#)



PEQUENO MANUAL ANTIRRACISTA

O ensaio da filósofa e professora Djamila Ribeiro defende que o racismo é um desafio para toda a sociedade brasileira, devido ao passado escravocrata que o país possui. Com dez lições breves para entender suas origens e combatê-lo. **Autora: Djamila Ribeiro**



ESTRELAS ALÉM DO TEMPO

História real sobre três mulheres negras da NASA em uma das maiores operações espaciais da história. **Disponível na Netflix e Disney+**



RETABLO

Um menino de 14 anos, no alto das remotas montanhas do Peru segue o ofício de seu pai produzindo retábulos, até que um segredo muda sua percepção das coisas. **Disponível na Netflix**



DO THE RIGHT THING

O filme é um clássico e retrata conflitos raciais em um bairro estadunidense. **Disponível na Amazon Prime**



LO BUENO, LO MALO LO CHOLO

O escritor Marco Avilés debate racismo no Perú, México, Colômbia e Brasil. [Link](#)



WIÑAYPACHA

O filme, gravado em língua aimará, conta a história de um casal nos Andes, sobrevivendo ao frio e à miséria. **Disponível na Amazon Prime**

Orgulho



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS - ANTRA

Portal da Rede nacional que articula 127 instituições em todo o Brasil na promoção da cidadania da população trans e travesti. [Link](#)



MOONLIGHT SOB A LUZ DO LUAR

Na trilha de uma jornada de autoconhecimento, Black encontra o amor em locais surpreendentes. [Link](#)



INTERSEXO

Primeira obra a abordar a intersexualidade em seus variados aspectos. O livro é um “grito de libertação” desse segmento da nossa população. **Autora:** Maria Berenice Dias
Revista dos Tribunais, 2018.



HALF OF LGBTQIA+ WORK HAVE FACED JOB DISCRIMINATIONS, REPORT FINDS

Ou artigo aborda e traz relatos de pessoas LGBTQIA+ que sofreram com preconceito e discriminação no trabalho. [Link](#)



LOS DERECHOS LGBT EM AMÉRICA LATINA

O artigo do Centro Estratégico Latino-Americano de Geopolítica (CELAG) aborda os avanços recentes e o que mais é preciso avançar nos direitos LGBTQIA+ na América Latina. [Link](#)

PLURALIDADE



A INVENÇÃO DA INFÂNCIA

Documentário sobre privilégio e desigualdade na infância. [Link](#)



DIVERSIDADE E INCLUSÃO: UMA ERA DE MUDANÇAS

Vamos pensar em diversidade e inclusão com um potencial de ganho para as empresas e pensar no risco que a homogeneidade pode trazer? [Link](#)



M8 - WHEN THE DEATH RESCUES LIFE

Um estudante de medicina se surpreende ao ver que a maioria dos cadáveres nas suas aulas de anatomia eram também pessoas pretas, como ele. **Disponível na NETFLIX**



IDEAS TO POSTPONE THE END OF THE WORLD

Uma visão dos povos tradicionais da América do Sul sobre os desafios da humanidade atual. **Autor:** Airton Krenak



ATRAPADOS: ALTA DESIGUALDAD Y BAJO CRECIMIENTO EN AMÉRICA LATINA I EL CARIBE

Reflexión sobre la desigualdad en América Latina. [Link](#)



SAMBA

Um imigrante Senegalês luta contra o preconceito e tenta se estabelecer na França. **Disponível na NETFLIX**

nexa

