

Cartilla Pluralidades



nexa

Sumario

Pluralidad no es Moda	4
Pluralidad Nexa	16
Grupos Minorizados	24
Empodera – Mujeres	26
Tonalidades – Razas y etnias	38
Accede – Personas con discapacidad	50
Orgullo – Comunidad LGBTQIAP+	62
Conexión – Multigeneraciones	74
Para Conocer Más	86

Sobre la cartilla

La Pluralidad es uno de los pilares estratégicos de Nexa y forma parte de su cultura. Creemos que ser una empresa con acciones que promuevan un ambiente de oportunidades, reconocimiento y acogimiento, es un impulsor para el negocio y un compromiso con la sociedad.

En Nexa, buscamos integrar la minería a un mundo en constante cambio, contribuyendo para el desarrollo sostenible. Así, generamos valor, genuinamente, en todos los territorios donde actuamos, y desarrollamos carreras con respeto a la pluralidad.

Orientados por este propósito, trabajamos para potencializar un ambiente de trabajo cada vez más plural e inclusivo, fomentando la representatividad en nuestra Compañía.

Esta cartilla fue creada para ayudar a nuestros equipos de todas las áreas a entender más sobre pluralidad. Además de eso, será una referencia para todos(as), con orientaciones sobre cómo actuar al presenciar una situación de prejuicio, ya sea en el trabajo o en otros espacios, independientemente del tipo de discriminación, para que podamos fomentar y potencializar una cultura de ética y respeto dentro y fuera de la Compañía.

Sabemos que el conocimiento es una gran herramienta para transformar nuestros comportamientos. Esta es una guía de buenas prácticas sobre estos temas, creado para fortalecer esta atmosfera plural en toda Nexa.

Lea, comparta y ayude a fortalecer este diálogo tan importante.

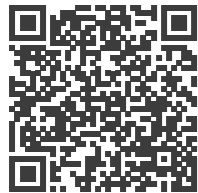
¡Buena lectura!



Pluralidad no es moda!

En los últimos años, la pauta de la pluralidad ha ocupado diferentes espacios artísticos, educacionales y corporativos. El mercado de capitales y las bolsas de valores - en todo el mundo- también están preocupados con el tema. Esta popularidad, muchas veces, nos da la impresión de que este es solo otro "asunto del momento".

Pero la verdad es que la pluralidad siempre estuvo presente en el mundo. Por eso, no es algo que podemos encarar como "otro tendencia" sino como una característica natural y esencial de la vida en nuestro planeta.



"Somos muchos(as), somos diversos(as)": ¡vea este vídeo para comenzar nuestra conversación!



Si le prestamos atención al mundo, y vemos la variedad de personas, idiomas, tonos de piel, tipos de vivienda, clima, vegetaciones, comidas y religiones que existen en él, notamos que la diversidad es algo muy natural. Nuestra sociedad está compuesta por personas diferentes, con infinitas particularidades y afinidades.

La pluralidad no es una tendencia o algo que se refiere solamente a un grupo específico. ¡Ella es sobre todos y todas nosotros!

Para iniciar nuestra jornada de concientización sobre pluralidad, el primer paso es entender que la humanidad es diversa, pero que, desgraciadamente, algunos grupos sufren violencia, son oprimidos y que, alrededor del planeta, ni todas las personas tienen acceso a las mismas oportunidades y derechos.

Es por eso que cada vez más, **el tema de la diversidad ha sido enfoque de grandes discusiones y acciones para transformaciones positivas en nuestra sociedad.** Estas iniciativas son muy importantes, porque ayudan a tornar el mundo un lugar más justo, con menos prejuicio y discriminación.

Prejuicio y discriminación

¿Usted sabe la diferencia entre prejuicio y discriminación?

Prejuicio:

¡Hola, mucho gusto! Mi nombre es Jorge.

¡Caramba! ¿Un PCD? ¿Quién lo contrató? El trabajo en la mina es pesado. El no lo soportará, tendré que trabajar por dos.

Discriminación:

Jorge, sinceramente, no creo que puedas estar en mi equipo.

¡Pero acabé de ser contratado!

¡Necesito a alguien ágil y experimentado! Hablaré para transferirte para la oficina corporativa, allí es mejor para ti!

La verdad:

Jorge es ingeniero de minas, posee años de experiencia en el área, es muy ágil, y ya fue atleta paralímpico de atletismo.

El problema:

- 1 La empresa perdió un profesional especialista para aquel sector.
- 2 El líder del equipo perdió la oportunidad de trabajar y aprender con él.
- 3 Esta actitud le quitó a Jorge el derecho de tener un empleo en su área de formación y de ejercer su potencial plenamente.

- **Prejuicio:** Una **forma de pensar** onde una opinión sobre algo es formada sin que la persona tenga un conocimiento profundo sobre el tema. **Es un enjuiciamiento, una sospecha.**
- **Discriminación:** Es un **comportamiento**, se refiere al tratamiento despreciativo a algunas personas. Es el acto de segregar y **tratar a alguien de manera diferente, de una forma mala** y negativa, basándose en prejuicios.

¿Usted se considera una persona prejuiciosa?



Vea el vídeo "Verdades difíciles" para reflexionar más sobre eso.

La historieta nos mostró que, a pesar de que la sociedad es diversa, aún tenemos muchos prejuicios, y somos llevados por ellos a discriminar a personas diferentes de nosotros.

¿Por qué tenemos prejuicios?

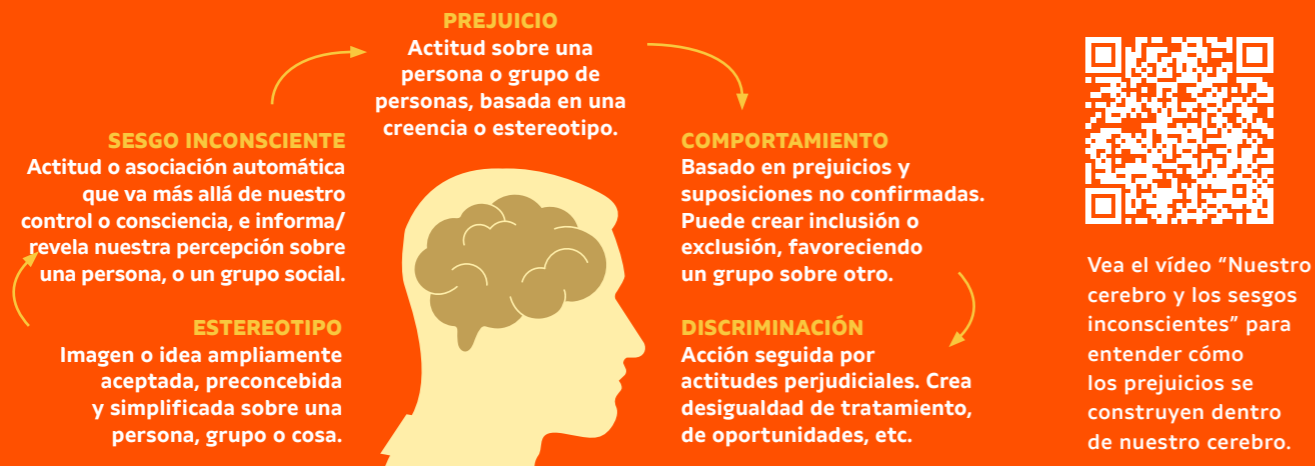
Un paso muy importante para tratar mejor con la pluralidad, y transformar nuestra sociedad, es asumir que todos tenemos prejuicios **todos tenemos prejuicios**.

Pero, ¿por qué somos así?

La neurociencia nos explica esto, por medio del concepto de sesgos inconscientes (pensamientos automáticos, que nos llevan a tener actitudes automáticas). Nuestro cerebro crea sesgos para facilitar procesos, categorizando cosas y vivencias en estándares preestablecidos, clasificando todo lo que vemos y vivimos en “bien” o “mal”.

A lo largo de nuestro desarrollo, somos bombardeados por diversas informaciones en la familia, en la escuela, en los espacios religiosos, en la prensa. A partir de ahí, vamos construyendo sesgos.

El gran problema es que nuestro cerebro trabaja de esta forma para ayudarnos. Pero, cuando nos relacionamos en sociedad, muchas veces nos deparamos con personas diferentes de nosotros, y creamos opiniones “automáticas” sobre cosas que no conocemos, o sobre las cuales nunca reflexionamos profundamente. Eso puede llevarnos a un lugar peligroso. **Basados en prejuicios, muchas veces tomamos actitudes que no cuestionamos.**



Vea el vídeo “Nuestro cerebro y los sesgos inconscientes” para entender cómo los prejuicios se construyen dentro de nuestro cerebro.

Sin embargo, a partir del momento en que nos ponemos a disposición para desconstruir nuestros preconceptos y transformar nuestros sesgos, **podemos combatir nuestras actitudes discriminatorias.**



¿Cómo transformar esta realidad?

Para construir esta jornada, debemos estar abiertos (as) para aprender, cambiar, mirar con empatía y reinventar nuestro modo de ser y de relacionarnos.

Empatía: es ponerse en el lugar de la otra persona, pensar como ella se siente en determinada situación, y actuar de la mejor manera posible, para que ella se sienta bien.

Sabemos que no siempre es posible ponernos plenamente en el lugar de otra persona, pues su realidad puede ser muy distante de la nuestra. Pero, es siempre importante tener en mente la siguiente expresión:



Trate al(a) otro(a) como le gustaría ser **Tratado(a)**.

¿Usted ya oyó hablar de Representatividad?

Representatividad es ver el mundo y ver buenos ejemplos de personas parecidas con usted. Ella es importante para no sentirnos excluidos(as), nos ayuda a tener autoconfianza y a creer que podemos construir muchas trayectorias.

Si **lo que no vemos, es como si no existiese**, si usted forma parte de un grupo que sufre prejuicio y discriminación, al saber que existen lugares donde hay pluralidad, ¡eso le impulsa a creer que puede estar en todos los lugares!

A los seis años, María soñaba con ser ingeniera, como su papá.



Pero como nunca había visto a una mujer en esa profesión, creía que había algo de mal con su sueño.

Un día, su papá la llevó a su trabajo...



¡Allá ella conoció a una ingeniera muy inteligente y se encantó!

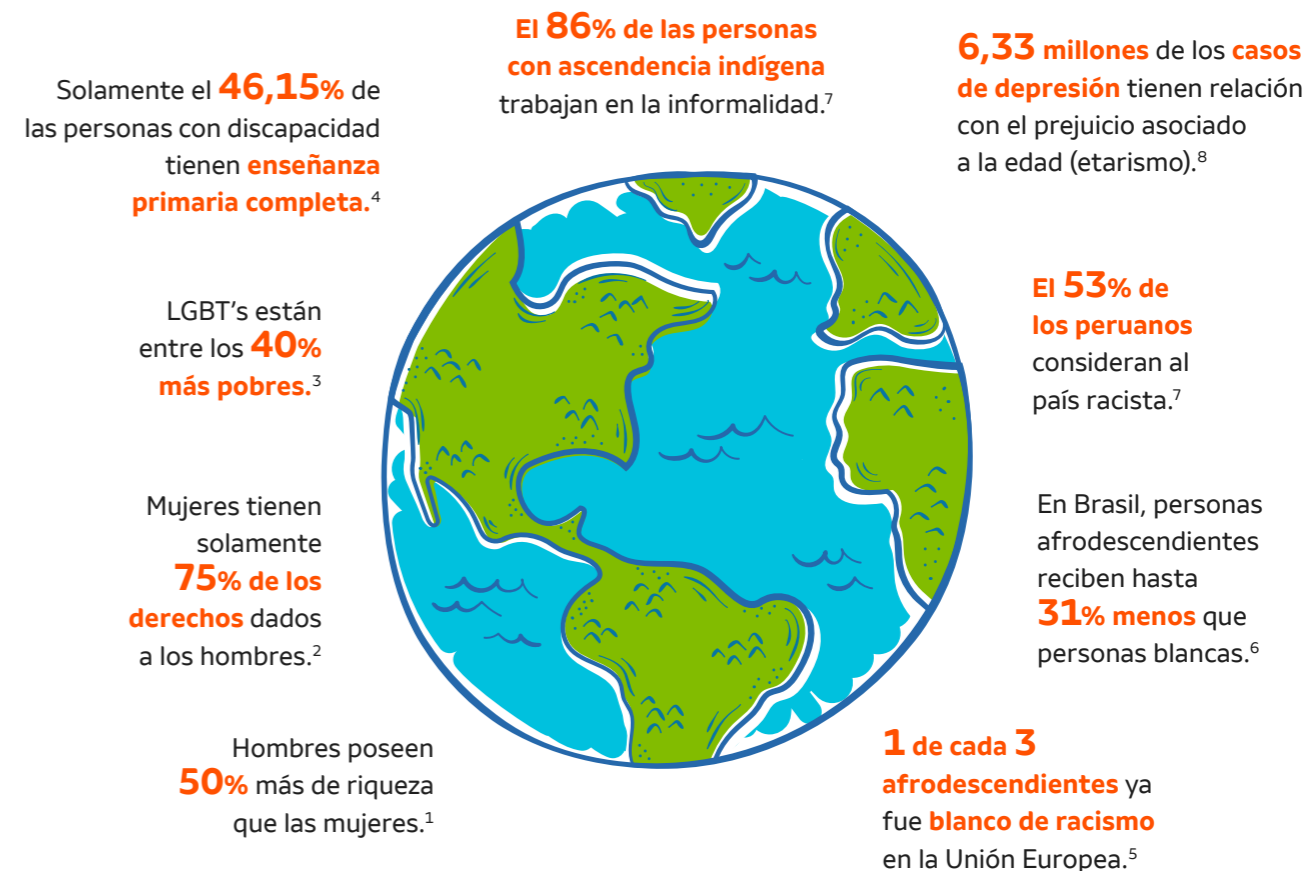
Hoy María es ingeniera.



Entiende que puede inspirar a una generación, y abrir nuevos caminos en su área.

¿Cómo es el mundo que deseamos?

Apoyar la pluralidad y fomentar la representatividad es mucho más que una iniciativa individual sobre respeto. Construir espacios plurales es sobre ver la desigualdad en el mundo e integrar las demandas de la sociedad.



¹ OXFAM, 2020

² Woman, Business and the Law, de 2022

³ Banco Mundial

⁴ Relatório Mundial sobre discapacidad

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

⁶ PNAD, IBGE, 2020.

⁷ Ministerio de la Cultura de Perú.

⁸ OMS



Los datos en el globo muestran que, en nuestra sociedad, muchas personas no tienen acceso a derechos básicos como la educación, empleo digno, renta justa, libertad de ir y venir, salud y bienestar, generando un escenario de **DESIGUALDAD** en el mundo.

Al apoyar la inclusión, usted promueve una sociedad más respetuosa y colabora para que todas las personas puedan vivir mejor y con derechos garantizados.






Además de esto, al **combatir la exclusión apoyando la pluralidad**, podemos ver y convivir con personas diferentes en todos los espacios y cargos profesionales, lo que nos ayuda a romper prejuicios y transforma positivamente nuestra realidad.

Pero, ¿quién necesita de inclusión? Personas que son excluidas en nuestra sociedad. Como vimos en los datos, las mujeres, las personas con discapacidad, la Comunidad LGBTQIA+, grupos de cierta edad, personas afrodescendientes y con ascendencia indígena están en una situación desigual en relación a las personas blancas, a los hombres, a las personas sin discapacidad y que no son LGBTQIA+. Por eso, deben ser incluidas.

Ellas forman parte de lo que llamamos **grupos minorizados**. Vale la pena resaltar que, en algunos lugares del mundo, ellos no son minoría en cantidad, pero globalmente comparten el mismo problema: **su valor fue disminuido dentro de la sociedad y, con eso, su acceso a derechos fue negado.**

¿Cómo identificamos la exclusión de esos grupos en el ambiente de trabajo?

¡El prejuicio y la discriminación en el trabajo también contribuyen para la desigualdad!

QUÉ SUCEDE	CONSECUENCIAS NEGATIVAS
 <p>Gestores (as) de equipos basados (as) en prejuicios, no contratan a personas afrodescendientes o LGBT´s para cargos de destaque.</p>	<p>Al ignorar su potencial profesional, los (las) gestores (as) les quitan a esas personas el derecho al trabajo y diseminan la discriminación.</p>
 <p>Después de la licencia de maternidad, muchas mujeres no tienen apoyo para retornar al trabajo.</p>	<p>Por eso, desiste de su carrera, para cuidar de su hijo (a), lo que no sucede con la mayoría de los hombres, cuando son padres.</p>
 <p>Ancianos, que dedicaron años de su vida a una empresa, son llamadas "desfasadas" y son despedidas fácilmente.</p>	<p>Su vasta experiencia no es reconocida por sus pares, y no consiguen recolocación en el mercado.</p>
 <p>Personas jóvenes no tienen una opinión respetada y no tienen voz de decisión en sus equipos.</p>	<p>Entonces se quedan desmotivadas, no se involucran con el trabajo, ni se comprometen verdaderamente con sus equipos.</p>
 <p>Una persona con discapacidad entra en un equipo, pero la empresa no garantiza la accesibilidad plena, y sus colegas desvalorizan sus competencias.</p>	<p>Así, ella no logra desempeñar su función debidamente, no es valorizada, no tiene progresión de carrera, algo a lo que las personas sin discapacidad logran acceder plenamente.</p>

Si los mejores empleos, salarios y beneficios son dirigidos solamente a una parte de la población, eso genera un **problema social**, porque quien gana menos accede y consume lo básico, y quien gana más disfruta de varios privilegios.

Esta realidad solo se transformará con **EQUIDAD**.

Para que la sociedad sea menos desigual, con mejores estándares de calidad de vida en todas sus esferas, debemos garantizar **equidad en el acceso a las oportunidades** para todos(as).

¿Usted sabe la diferencia entre igualdad y equidad?

Igualdad



IGUALDAD es ofrecer los mismos recursos, iguales, a pesar de que las personas tienen necesidades diferentes, lo que hace que muchos no puedan alcanzar su pleno potencial.

Equidad



EQUIDAD es crear herramientas y soluciones específicas para las diversas personas y sus necesidades y posibilidades, eliminando los factores limitantes, para que todos tengan la misma oportunidad.

El principio de la equidad entiende que no podemos tratar igualmente a quien parte de situaciones desiguales. Para que la inclusión sea efectiva, debemos tener empatía y comprensión. Es necesario entender la necesidad de cada grupo y de cada persona específica, y crear oportunidades para que todos(as) se desarrollen igualmente.



Pero, ¿y en la práctica?

Por ejemplo, si hubiere un proceso selectivo dirigido solamente para mujeres en su sector, y redefinición de algunas políticas de la empresa para satisfacer demandas específicas del público femenino, es importante que usted reconozca que esta es una acción para promover **equidad de género** en el trabajo. Por medio de estas iniciativas, aumentamos el número de mujeres en los equipos, apoyamos la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres, además de promover el acceso a la renta a este grupo, que está en una condición desigual.

¡Cuando desarrollamos acciones para dar posibilidades de crecimiento a **todas las personas**, ayudamos a transformar el mundo en un lugar más justo!

Ante esto, movimientos globales pasaron a cuestionar al sector privado con la siguiente provocación: “¿Cuál es el papel de las empresas en el combate a la desigualdad?”.

A partir de estos cuestionamientos, surgieron las **ACCIONES AFIRMATIVAS**.



Acciones afirmativas, estrategias para la diversidad e inclusión

Para transformar el escenario desigual de la sociedad, iniciativas fueron creadas para garantizar el acceso a oportunidades para grupos que sufren con la exclusión.

Usted ya pensó en:

QUANTAS?

Mujeres están en la política?

Personas afrodescendientes o indígenas ocupan altos cargos en grandes empresas?

Personas con discapacidad tienen empleo formal?

Personas LGBT's están en espacios de prestigio?

¡Acciones Afirmativas fueron creadas para cambiar esto!

Estas acciones son construidas estratégicamente para **ampliar la representatividad de los grupos minorizados** en los espacios donde son excluidos y para mejorar la proporcionalidad de estas personas en los cargos de prestigio y reconocimiento.

¿Qué son acciones afirmativas?



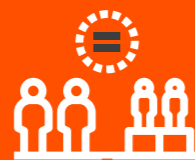
Medidas **REPARADORAS**

Un problema social debe ser arreglado, "reparado".



que buscan **PROPORCIONALIDAD** y equilibrio en la sociedad

Para corregir el escenario desigual de la sociedad.



por medio de **EQUIDAD EN EL TRATAMIENTO**

Con soluciones específicas, de acuerdo con las barreras enfrentadas.



a las personas de los grupos **MINORIZADOS**

Para incluir a los grupos de personas que, históricamente, fueron perjudicadas.



Las empresas tienen un papel importante para impulsar transformaciones. Con acciones afirmativas, ellas son capaces de influenciar a toda la sociedad, y contribuyen con un modelo de desarrollo más igualitario y menos excluyente.

Además de esto, sabemos que las empresas están formadas por personas. ¡Por eso, es importante que usted tenga ese enfoque sobre su papel en el día a día, para promover un ambiente de trabajo saludable y seguro para TODOS(AS)!

¿Ya pensó cómo es positivo trabajar con personas diversas, con formas diferentes de pensar? ... Equipos plurales nos ayudan a implementar nuevos modelos de actuación para enfrentar los desafíos del día a día. Por eso, cuando apoyamos la pluralidad, también impulsamos la innovación. Además de esto, personas que se sienten respetadas, seguras y acogidas en el trabajo tienen un desempeño mejor, lo que afecta positivamente no solamente a su equipo, ¡sino a la empresa como un todo!

¡Nexa, integrada a los constantes cambios del mundo, a las tendencias globales y con su compromiso con la sociedad, fomenta la **PLURALIDAD** como un impulsor estratégico que usted conocerá a continuación!

Pluralidad Nexa

Creemos que la minería puede, y debe, convertirse en un ambiente más plural. Nuestro papel es construir acciones para una cultura organizativa diversa, pautada en el respeto y en la garantía de oportunidades para todas las personas.

Este es uno de los pilares estratégicos de Nexa, que orienta nuestras acciones para fomentar la diversidad e inclusión en nuestra Organización. Aquí, valorizamos la multiplicidad de ideas, orígenes, razas, etnias, géneros, profesionales con discapacidad y promovemos un ambiente de trabajo colaborativo, para que todas las personas se sientan valorizadas, tengan voz activa y poder de decisión.

Nuestra actuación global hace que la pluralidad esté intrínseca a nuestra cultura.

La **Pluralidad está conectada a la estrategia ESG de Nexa**. Es uno de los temas prioritarios para la sustentación y evolución de nuestro negocio. Por medio de ella, generamos impactos positivos en nuestros resultados, y en la sociedad. Para esto, nos orientamos en tres motivadores:

La construcción efectiva de un ambiente cada vez más plural en Nexa comenzó en el 2019, fortalecida por Forma Nexa, a partir de un diagnóstico interno de pluralidad en que definimos un plan estratégico para avanzar – cada vez más – en el tema.



PARA EL INDIVIDUO
Un ambiente inclusivo y con seguridad emocional estimula la creatividad, el sentido de pertenencia y la innovación.



PARA LA EMPRESA
La pluralidad es un pilar estratégico que amplía el potencial de nuestros equipos y multiplica los resultados de nuestro negocio.



PARA LA SOCIEDAD
Nuestras prácticas y resultados contribuyen para que la sociedad se torne cada vez más ética, humana y equitativa.



¿SABES QUÉ ES ESG?

Haga clic aquí y vea el vídeo para entender más sobre este tema.



¡Por medio de la pluralidad, deseamos romper barreras y transformar nuestro sector, haciéndolo a nuestra manera para hacer la diferencia!

Para construir la minería del futuro, estamos alineados a las tendencias mundiales, enfocados en garantizar una sociedad más equitativa para las generaciones futuras.



Desde el 2017, somos signatarios del Pacto Global, iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que compromete a empresas, en todo el mundo, para alinear sus operaciones a los principios universales de los derechos humanos, de las relaciones laborales, del medio ambiente y del combate a la corrupción, temas que se conectan directamente a la pluralidad.

Actuamos en países con realidades distintas. Por eso, formar parte de alianzas globales es fundamental para guiar las prácticas de Nexa, con un enfoque universal. Independientemente de la localización geográfica de la operación donde usted actúa, todos los principios abordados en esta ruta de aprendizaje deben ser seguidos.

Además de esta cartilla y de los compromisos que firmamos, también contamos con un Código de Conducta, que orienta nuestras relaciones.



¿Ya oyó hablar de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible?



¡Vea nuestro vídeo para saber más!

Nuestro Código de Conducta

¡La forma correcta de reflejar nuestra cultura!

El Código es una guía dirigida a todos los colaboradores de Nexa, asociados y partes interesadas, inspirado en nuestra cultura y comprometimiento con la ética, integridad, derechos humanos, diversidad y responsabilidad socioambiental, para que nuestros equipos actúen en los más altos estándares de conducta.

Entre los conceptos abordados en el Código, hay una serie de premisas sobre la Pluralidad, ellas son:

- Respeto a los **DERECHOS HUMANOS**;
- **PLURALIDAD** para fomentar la representatividad y la inclusión en Nexa;
- Tolerancia cero a cualquier tipo de **ACOSO**.

Ninguna especie de prejuicio y discriminación es tolerada en Nexa. Cualquier mala conducta, violación o falla en el cumplimiento de estos principios será tomada en serio, y medidas correspondientes serán tomadas.

Sin embargo, para nosotros, lo más importante en este diálogo sobre inclusión y diversidad es que la **Pluralidad es esencial para la innovación, responsabilidad y generación de valor en la compañía. Por eso, debe ser apreciada y fomentada por todos.**

Creemos y practicamos el respeto por las personas, y no tenemos dudas de que nuestras actitudes y comportamientos tienen el poder de influenciar e incentivar prácticas éticas, tanto en los ambientes profesionales, como personales.

¡Sea un(a) aliado(a) de la Pluralidad en Nexa, y disemine esta cultura entre sus colegas!



¿Usted sabía que Nexa tiene un **COMITÉ DE CONDUCTA?**

El Comité es un órgano ejecutivo compuesto por el CEO de Nexa, el CFO y por las áreas de *Compliance*, Jurídica, Recursos Humanos, Auditoría Interna, entre otras, cuando sea necesario. El promueve la divulgación del Código de Conducta, fiscaliza la implementación de medidas disciplinarias correspondientes, y garantiza la cultura ética en todos nuestros negocios.

¿Usted sufrió o presenció alguna actitud que viole el código de conducta de Nexa?

¡ACCEDA A LA LÍNEA ÉTICA!

Este es nuestro canal de denuncias, para investigar violaciones del Código de Conducta. Todas las ocurrencias registradas en la Línea Ética son analizadas por una entidad externa cualificada, para garantizar imparcialidad, transparencia y confidencialidad de los relatos. El canal está disponible por teléfono o en nuestro sitio web, en portugués, inglés, español y francés (este último solamente por teléfono). Visite: shorturl.at/fyY89

Estrategia Pluralidad

Más que un tema importante para la cultura de Nexa, **la Pluralidad forma parte de la planificación estratégica de la Compañía**. Contamos con una Estrategia de Pluralidad muy bien estructurada, para mejorar nuestro posicionamiento en el mercado y la sostenibilidad del negocio.

La manera como la estrategia se organiza será presentada a continuación:

Estrategia Pluralidad Nexa



La Pluralidad está conectada con la Estrategia ESG, la Gestión de Personas y el Desempeño de los negocios en las siguientes frentes: **Reputación y Atracción; Cultura y Comprometimiento; Productividad y Resultados.**



Pluralidad Nexa

Integridad, Liderazgo y Comprometimiento

Usted debe estar preguntándose **“¿Cómo Nexa garantiza la eficacia de esta estrategia en la práctica?”**. La respuesta es: la Compañía cuenta con una estructura de Gobierno que garantiza el avance del tema a corto, mediano y largo plazo.

Tenemos un **Comité Ejecutivo**, formado por el CEO y el Cuerpo Directivo, que realiza encuentros trimestrales. Un **Comité Pluralidad** - con encuentros mensuales - formado por el área de Desarrollo Humano y Organizacional (DHO), por las áreas estratégicas y representantes de los Grupos de Afinidad.

Todos ellos tienen el objetivo de coordinar la implementación de las acciones orientadas a la promoción de la pluralidad de manera transversal y uniforme, generando un impacto en todas nuestras unidades.

Para acercar a los colaboradores a estos valores, y potencializar la cultura plural en Nexa, los **Grupos de Afinidad** son la pieza clave de esta transformación.

Grupos de Afinidad

¿Quiénes son? ¿Cómo se organizan? ¿Para qué sirven?

Nexa posee **cinco grupos de afinidad**, formados por colaboradores voluntarios, que trabajan las cuestiones de pluralidad en la Compañía.

Son responsables por **realizar acciones de inclusión y concientización, comprometimiento, relación con universidades y fórums, organización de eventos, colaboraciones con ONGs e investigaciones de buenas prácticas de mercado.**

Nuestros Grupos de Afinidad están divididos de la siguiente forma:



Vea el vídeo para entender mejor sobre estos grupos.

Compromisos y reconocimientos

Para potenciar nuestras acciones, firmamos compromisos globales que ayudan a guiar el trabajo de los Grupos de Afinidad y el direccionamiento estratégico de la Pluralidad en Nexa, con destaque para:



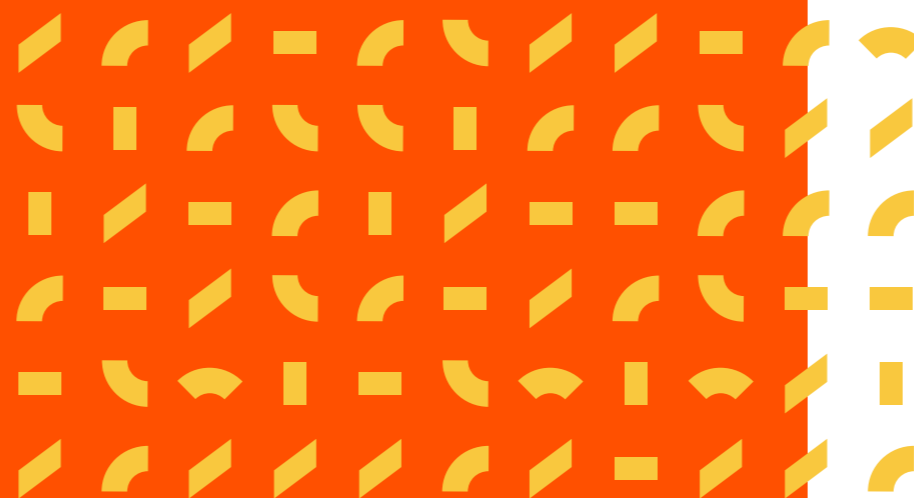
- Women In Mining (WIM Brasil y WIM Perú) – carta de compromiso con el movimiento para ampliar y fortalecer la participación de las mujeres en el sector mineral (conozca más en la página 32);
- Sello Women on Board (WOB) – reconocimiento por la presencia de mujeres en nuestro Consejo de Administración (conozca más en la página 32);
- Forum de Empresas y Derechos LGBTI+ – firmamos la carta de adhesión y los diez compromisos del Forum para la inclusión y la defensa de la comunidad y los derechos humanos (conozca más en la página 71);
- Pride Connection – En Perú, formamos parte de la red de organizaciones que promueven ambientes de trabajo inclusivos para la comunidad LGBTQIA+ en el país (conozca más en la página 71);
- Programa Talentos Plurales – iniciativa de Nexa para promover oportunidades y crecimiento profesional para PcD´s (conozca más en la página 60);



Pero para que todo esto se concrete en nuestro día a día, es necesario que todos(as) estén comprometidos(as) en la Pluralidad. ¡En las páginas siguientes, usted podrá comprender mejor la realidad de cada uno de estos grupos en nuestra sociedad, y aprender **cómo ser un(a) aliado(a) de la Pluralidad en Nexa!**

GRUPOS MINORITIZADOS

A continuación, usted conocerá un poco más sobre cada grupo minorizado prioritario para la estrategia de Pluralidad de Nexa y sabrá lo que hemos hecho para promover la inclusión de estas personas.



Mujeres



Razas y Etnias



PCDs



LGBTQIA+

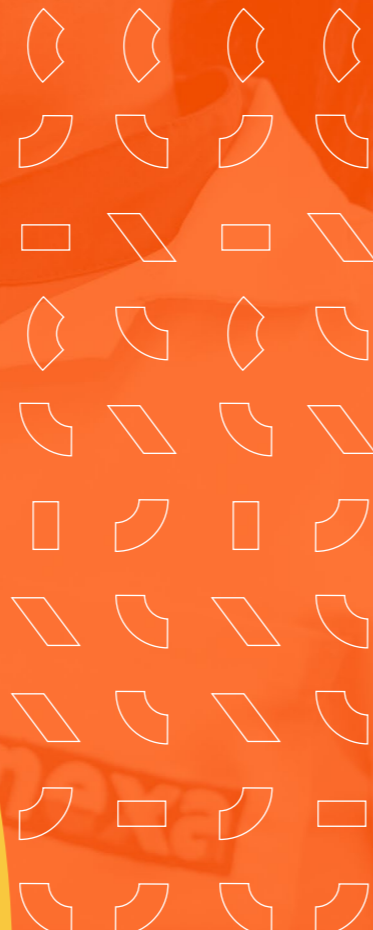


Multigeneraciones

EMPODERA

Mujeres

A pesar de todos los avances en nuestra sociedad, y de la conquista de derechos, en algunos países, las mujeres aún están en un escenario desigual.



Las relaciones entre hombres y mujeres fueron jerarquizadas en nuestra sociedad. Nuestro mundo está dividido entre "cosas de hombre" y "cosas de mujer", con atribución de valor e importancia diferentes para cada una de ellas.



Todas estas frases son resultado del machismo, algo muy presente en nuestro día a día.

Estas expresiones son muy comunes, pero **deslegitiman la competencia profesional** de las mujeres, muestran un intento de **control sobre el cuerpo de las mujeres** (modo de vestirse) y personalidad, **niegan la capacidad de que las mujeres ejecuten los trabajos** que los hombres hacen y, por eso, colocan a la mujer en una posición de inferioridad.



Vea aquí el video sobre machismo estructural.

¿Qué es el machismo? Es el prejuicio (opiniones y actitudes) contrario a la igualdad de derechos entre los géneros, favoreciendo al género masculino. Es la expresión de una masculinidad que desvaloriza y se cree superior a lo femenino.

Este comportamiento trae consecuencias graves para la sociedad. Por eso, decimos que **el machismo es estructural**: a lo largo de la historia, personas del género masculino ocuparon los espacios de toma de decisión, oprimieron y sometieron al sexo femenino, generando desigualdad.

Desigualdad de género en el mundo



75% del trabajo de cuidados no remunerados es hecho por mujeres y niñas.¹

Equivalente a **US\$ 10 billones** de contribución para la economía global.¹



Los **22** hombres más ricos del mundo tienen más riqueza que todas las mujeres de África.¹



Solamente el **18%** entre ministros de gobierno y **24%** de parlamentares del mundo son mujeres.¹



1 en cada **3** mujeres en todo el mundo sufre violencia.²

¡Este es un problema global que debe ser reparado!

¹ Fuente: Oxfam, 2020

² Fuente: OMS, 2020

El cuadro ilustra el desequilibrio entre la condición de las mujeres en el mundo. Ellas tienen un acceso a la renta menor que los hombres, tienen doble jornada (además de trabajar afuera, cuidan mayoritariamente solas de las tareas domésticas y de los hijos), son minoría en los espacios de poder, y además sufren violencia tanto en casa, como en los espacios públicos

(en el transporte colectivo, en la calle, en lugares de esparcimiento)

¡Para que nuestra sociedad sea justa, y las mujeres tengan la misma condición de vida que los hombres, debemos promover acciones para transformar esta realidad!

¿Por qué empoderar a las mujeres es tan importante?

Empoderar es darle poder a una persona o a un grupo. Vimos, hasta aquí, que las mujeres tienen una serie de derechos y accesos sociales negados. Si promovemos acciones para el empoderamiento femenino, combatiendo la discriminación, podremos insertarlas en espacios de prestigio y tornar nuestra sociedad más igualitaria.

Un buen camino para esto es garantizar el acceso al trabajo. Sabemos que es por medio del que las personas prosperan y alcanzan buenos estándares de calidad de vida. Pero, ¿las mujeres están en una situación favorable?

Analizando los datos, notamos que no. Incluso el trabajo digno y salario justo siendo un derecho universal - las mujeres están en una condición desigual en relación a los hombres, en lo que se refiere al acceso a la renta.

Es por eso que debemos crear acciones para que ellas sean reconocidas, valorizadas y que tengan participación en todos los espacios de liderazgo y toma de decisión.

Sin embargo, si las mujeres sufren acoso y su valor es disminuido (principalmente si son afrodescendientes, transgéneros o indígenas), para la debida inclusión, además de fortalecerlas, debemos transformar nuestras actitudes.

Desigualdad de género en el trabajo

Realidad de las mujeres



Luxemburgo

59% tienen empleo remunerado, **13%** menos que el porcentual masculino¹.



Brasil

ganan **20,5%** menos que los hombres.²



Perú

65% de las económicamente activas están subempleadas³.

¹ Fuente: Organización para a Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

² Fuente: Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios Continua (PNAD), divulgada por el IBGE

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

Un buen camino para esto es incentivar:

Actitud empática ante el universo femenino: no haga “bromas” que deprecien a las mujeres. Respete a las gestantes: traer una vida al mundo es algo muy serio que debe ser apoyado, valorizado.

Postura crítica ante la desigualdad para combatir la discriminación: si una persona le dice que usted tuvo una actitud machista, sea empático(a), escuche y repiense sus actitudes. Si alguien cuestiona o desvaloriza, los proyectos dirigidos al empoderamiento femenino, ¡posiciónese! Recuerde los datos de la desigualdad, sea un(a) aliado(a) de esta pauta y disemine este conocimiento.

Garantía de oportunidades: ayude a construir equipos plurales, apoye y respete a mujeres colegas de trabajo. | Considere y admire liderazgos femeninos.

Seguridad y el fin de la violencia en todas sus formas: apoye a mujeres a denunciar cualquier acoso. | Respete el cuerpo de las personas, nadie tiene el derecho de tocar al otro, a no ser que él lo pida, o lo autorice con todas las letras.



¿FEMINISMO ES EL MACHISMO AL CONTRARIO?

Este cuestionamiento es muy común, pero el **feminismo no es una forma de opresión**, por eso no es lo contrario del machismo. El feminismo no busca la supremacía de las mujeres sobre los hombres, sino la equidad entre los géneros, para que todos(as) puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades. El feminismo es un **movimiento social que lucha contra la violencia de género y la opresión de las mujeres**, el hizo y hace que mujeres conquisten muchos derechos que antes les eran negados.

¡En este vídeo, usted entenderá en la práctica por qué feminismo y machismo no son lo mismo! Haga clic aquí para verlo.



[Accede aquí para verlo.](#)



¡Haga la diferencia con pequeñas acciones!

¿Cómo las empresas apoyan la inclusión de mujeres en el mercado de trabajo?

Para aumentar la representatividad femenina, las empresas implementan acciones afirmativas que apoyan el **desarrollo profesional y permanencia de las mujeres en el trabajo**. A continuación, usted podrá conocer algunos ejemplos:

EJES

IMPORTANTES PARA ACCIONES AFIRMATIVAS ORIENTADAS PARA MUJERES

 MATERNIDAD Licencias Beneficios específicos Sala de lactancia	 LIDERAZGO Programas de desarrollo de carrera (metas de Representatividad)
 REPRESENTATIVIDAD Inclusión de mujeres afrodescendientes, indígenas trans y PcDs	 SEGURIDAD Canal de denuncia Apoyo

¡Estas acciones solo se tornan efectivas si la empresa tiene políticas claras, metas establecidas y si los colaboradores apoyan y se comprometen con esta idea!

Como a NEXA apoia as suas colaboradoras?

Formamos parte de un sector con poca representatividade feminina. Por eso, asumimos compromisos para transformar esta realidad.

Además de promover mejorías continuas en los espacios físicos destinados a las mujeres, como dormitorios, vestidores y sanitarios, garantizando el bienestar y la seguridad, realizamos acciones para empoderar a nuestras colaboradoras, como:



MATERNIDAD

- ▶ **Año de 2022**
Revisión de la Política de Licencia de maternidad
- ▶ **6 meses de licencia**
- ▶ **4 meses completos + 4 meses de medio período**
- ▶ **4 salas de lactación**
Unidades: Tres Marías, Cerro Lindo, Cerro Pasco y Cajamarquilla.
- ▶ **Implementación de licencia de paternidad en análisis de viabilidad**
- ▶ **Ayuda para guardería** Unidades: Tres Marías, Vazante, Corporativo SP, Morro Agudo, Juiz de Fora, Aripuanã. Consulte al DHO para consultar la condición para su unidad.



LIDERAZGO

- ▶ **1ª** minera de Brasil en firmar la carta de compromiso *Women in Mining*.
- ▶ Tenemos el Sello Women on Board (WOB) por la presencia de mujeres en el Consejo de Administración.
- ▶ Participación de colaboradoras afrodescendientes de Nexa, en el programa "Aceleradora de carreras" del Grupo Mujeres de Brasil, para desarrollar esos liderazgos.
- ▶ Desarrollo de acciones en Comunidades Locales donde actuamos para fomentar la contratación local, proyectos educativos y redes de apoyo a las mujeres de la región.



REPRESENTATIVIDAD

- ▶ Oficinas para discutir temas que elevan el nivel de consciencia sobre la historia de las mujeres.
- ▶ Acciones en las redes sociales para Reputación y Atracción de Talentos con nuestras acciones afirmativas de contratación y educación de mujeres con enfoque en minería y liderazgo.
- ▶ Iniciativa "Rompiendo Tabúes" - rondas de conversación sobre temas sensibles para desconstruir nuestros prejuicios.
- ▶ Compromiso con la inclusión y meta de alcanzar al 35% de profesionales mujeres a nivel global antes del 2030.



SEGURIDAD

- ▶ El respeto a la pluralidad está previsto en el Código de Conducta de Nexa. Contamos con un proceso de investigación para el canal de denuncias y nuestro equipo de análisis cuenta con una visión femenina para apoyar la investigación de los casos.
- ▶ Contamos con Comité de acoso en Perú enfocado en ofrecer apoyo a las mujeres, en el caso que necesiten de asistencia en este sentido.

¿Cuál es su papel?

¡Para hacer la diferencia, además de incluir, debemos respetar!

Por eso, es muy importante que todo(as) nuestros(as) colaboradores(as) alineen sus comportamientos y sus actitudes con nuestro propósito.

¡Usted tiene un papel fundamental en esta transformación!

Como vimos, el machismo es estructural, y está dentro de todas las personas, de algún modo. Por eso, reflexione mucho antes de actuar e intente multiplicar estas enseñanzas en el trabajo y en la vida.

Al seguir estos consejos, abandonando algunas actitudes, usted se convertirá en un(a) aliado(a) de Empodera en Nexa, y apoyará la equidad de género en la sociedad:



¿GENTILEZA TIENE LÍMITE?

¿La respuesta es sí! Muchas veces, incluso antes de preguntar si la mujer necesita de ayuda, los hombres juzgan que ella no logrará hacer determinada tarea sola, tomando la iniciativa en la situación. Esta actitud anula la autonomía, el poder de decisión y subyuga la capacidad de que una mujer realice una tarea. Para que haya equidad, **necesitamos de colaboración, cooperación, respeto y trabajo en equipo**. Podemos ser proactivos y solícitos, sin invadir el espacio de la otra persona. Lo **correcto es preguntar antes**, mostrando su **disponibilidad para cooperar**.



“HOMBRE EXPLICANDO E INTERRUMPIENDO”

Es común que los hombres intenten explicarle a una mujer algo sobre lo que ella ya demostró conocer. Muchos tienen la costumbre de interrumpir a las mujeres mientras ellas están hablando, tomando para sí el discurso, por creer que saben más que la mujer. **Estos comportamientos desmerecen su conocimiento, disminuyen su autoconfianza e irrespetan el acceso de las mujeres al lugar de habla**. Entonces, **no interrumpa a una mujer** y al final, **solo complemente lo que ella diga si realmente tiene algo relevante que decir**.



¿TODO ES MACHISMO HOY EN DÍA?

Como aprendimos en este capítulo, el **machismo es estructural**. Nuestra sociedad fue construida con esos estándares y, por eso, desgraciadamente, el está muy presente en nuestro modo de pensar, de actuar y de juzgar. Sabiendo eso, debemos **tener empatía** y, si alguna actitud nuestra ofende a alguien, debemos **reflexionar al respecto, en lugar de negar que nuestros problemas existen**.



¡BASTA DE ACOSO!

Una de las mayores dificultades de las mujeres para permanecer en los espacios públicos son las **violencias diarias**, que van desde un silbido o gesto, hasta abusos físicos. **Aumentar el tono de voz** para intimidar a una mujer y desmerecer lo que ella está diciendo **también es acoso**. **¡Debemos acabar con estas prácticas y denunciarlas!**



SOMOS TODAS MUJERES

¡Respeten la identidad de género de las mujeres, ya sean ellas cisgénero o transgénero, todas son mujeres, merecen respeto y sus derechos deben ser garantizados!

(Conozca más sobre este tema en la pág. 63)



¡NO SOMOS UNA BROMA!

No repitan y no admitan que sean dichas frases que ridiculicen a las mujeres y las disminuyan, solamente por ser del género femenino. Si oye este tipo de cosa, **diga “eso no tiene gracia”**, o hágase el desentendido (a): **“No entendí lo que quisiste decir con eso, para mí eso no es gracioso y no tiene sentido”**.

Cambie su comportamiento, aplique estas acciones en su día a día, abandone actitudes que irrespetan a las mujeres, apoye esta transformación en Nexa.

| ¿Cuál es el papel de los hombres en este tema?

¡La sociedad es diversa, todas las personas que forman parte de ella tienen un papel fundamental en la promoción de la equidad de género!



¡Vea el vídeo para entender!

¡EMPODÉRESE!

En Nexa, Empodera es uno de los grandes responsables por el comprometimiento de todos los equipos en los temas referentes al empoderamiento femenino.

Con frentes de trabajo en las áreas de:

Maternidad | Ambiente de Trabajo Seguro (físico y psicológico) | Señales y Símbolos de inclusión de Género Diversidad de Proveedores | Mujeres en las Comunidades | Desarrollo de Talentos para el Futuro.

¡La participación en el grupo es voluntaria! ¿Quiere formar parte y ayudarnos en esta jornada?

Entre en contacto:

empodera@nexaresources.com



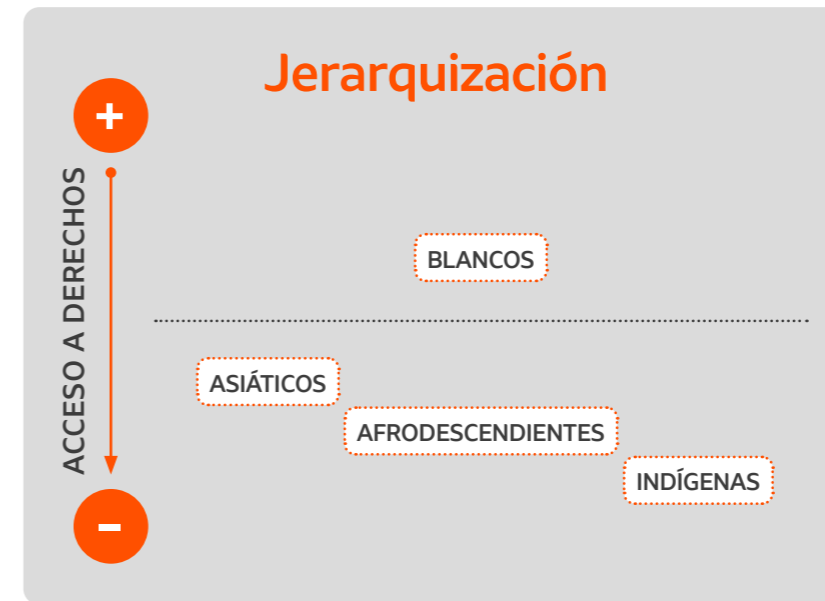
TONALIDADES

Razas y Etnias

La discriminación de personas por el color de la piel o características físicas es un problema grave en nuestra sociedad. Para combatirla, debemos desconstruir nuestros prejuicios y crear acciones que transformen esta realidad.

tonalidades

A lo largo de la historia, nuestra sociedad también fue construida con una "jerarquía entre las razas" y los seres humanos fueron clasificados de acuerdo con su pertenencia racial en:



Esta división dio privilegios (tratamientos diferenciados y poder) para unos, y pocos derechos para otros. Este tratamiento desigual dio origen al **RACISMO**.



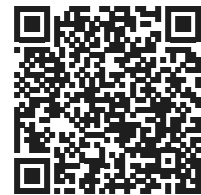
Para combatir el racismo debemos transformar dentro de nosotros la idea de que "una persona es más que la otra" o "está por encima de la otra".

Racismo es un conjunto de prejuicios, creencias y prácticas que desvalorizan, deshumanizan e hieren la dignidad de personas identificadas como pertenecientes a razas minorizadas (afrodescendientes, asiáticos e indígenas).

¿Usted sabía que RAZA no existe?

Estudios actuales comprueban **genéticamente no existen razas humanas**. Todos somos seres humanos, con características físicas diferentes, pero no tenemos diferencias biológicas que definan razas distintas entre nosotros. Pero, nuestra sociedad fue concebida y las personas fueron segregadas a partir de esta creencia.

Por eso, decimos que **raza es un concepto socialmente construido**. Como aún no encontramos otros términos para referirnos a la diversidad de colores y rasgos entre los seres humanos, aún usamos **cuestiones étnico-raciales** y la palabra **raza** para tratar de este tema.



Vea aquí el vídeo con la explicación de una bióloga sobre este tema.



NEXA, UNA EMPRESA PLURAL Y MULTINACIONAL

Abordar las cuestiones raciales en Nexa es un desafío, en cada región que actuamos enfrentamos realidades distintas en relación a este tema. Pero el motivo principal de este capítulo es mostrar que el racismo genera mucha desigualdad en el mundo, por eso debe ser combatido en todas sus formas. Cuando abordamos la realidad regional específica de algún grupo étnico minorizado no disminuimos la importancia de las opresiones que los otros sufren, al hablar del racismo enfrentado por los afrodescendientes, no dejamos de reconocer el racismo sufrido por los descendientes de indígenas y viceversa, así como por los asiáticos.

¡Debemos hablar sobre racismo!

El racismo no es solo una actitud individual (si usted discrimina o irrespeto a alguien usted es racista). Es un sistema de opresión, que está presente en nuestra forma de pensar, tratar, respetar y darle, o no, una oportunidad a determinada persona. Por eso, usamos el término:

RA CISMO ESTRUCTURAL

El racismo también estructuró a nuestra sociedad, dejando a grupos de personas, de determinadas regiones y características físicas, fuera de los espacios de poder, del acceso a derechos básicos y en condiciones inferiores de calidad de vida y bienestar



Para conocer más sobre el tema, vea: **"¿Qué es racismo estructural?"**

Los datos a continuación ayudan a ilustrar esta realidad.

Desigualdad racial en números



Luxemburgo

El **47%** de los afrodescendientes fueron víctimas de racismo al **buscar un empleo**, y **28%** fueron **discriminados en el acceso a la vivienda**.¹



Brasil

Diferencia salarial entre afrodescendientes y blancos es de **45%**. **Mujeres afrodescendientes reciben 42% menos** que mujeres blancas.³
El **49%** de los indígenas pertenecen a la **5ª parte más pobre** de la población.²



Perú

+ de 50% se sienten **discriminados** y **28%** identificaron al **color de la piel como la causa**.⁶

El **10%** de la población indígena no tiene **acceso a la educación**.⁵

Como promedio el **30%** de los hogares de **indígenas no poseen energía eléctrica**.⁴

¹ Fuente: Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)

² Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

³ Fuente: PNAD (IBGE), 2020

⁴ Fuente: Ministerio de la Cultura de Perú (Base de Datos de Pueblos Indígenas y Originarios)

⁵ Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2018

Nuestro modelo de desarrollo excluyó una serie de personas (de acuerdo con el color de la piel y origen geográfico) del acceso al empleo justo, vivienda digna, educación y bien vivir. **Para cambiar esto, es necesario romper con el racismo y respetar a todas las personas, independientemente de su origen o color de la piel.**

¿Usted ya pensó en lo que sucede emocionalmente con una persona, cuando ella es blanco de prejuicio y discriminación, y cómo esto afecta su socialización?

La exclusión afecta la salud mental, calidad de vida y autoconfianza de las personas.

Por ser algo fuerte en nuestras costumbres, pero no siempre tan visible, **no es fácil identificar el racismo dentro de nosotros.** Por eso, debemos hacer un ejercicio continuo de entender esta realidad, prestar atención y repensar nuestras acciones.

Además de las transformaciones individuales, ¿debemos saber que al practicar racismo infringimos leyes!



¿Ya oyó hablar de RACISMO REVERSO?

Algunas personas blancas, cuando se sienten ofendidas por personas afrodescendientes, dicen que sufrieron “racismo reverso” o que los “afrodescendientes están practicando racismo contra los blancos”. **Pero, racismo es un crimen histórico** relacionado a la opresión de personas consideradas de razas inferiores. Poblaciones africanas, indígenas y asiáticas fueron violentadas de diversas maneras por siglos, y eso trae consecuencias de exclusión y

discriminación en nuestra sociedad hasta los días de hoy. Esta violencia histórica no sucedió con las personas blancas. Además de esto, personas afrodescendientes e indígenas no poseen privilegios sociales, al punto de excluir a las personas blancas de acceder a derechos básicos.

Entonces, **si usted es blanco(a), puede haber sufrido una discriminación, una injuria ou un prejuicio, pero nunca racismo reverso.**

POBLACIÓN INDÍGENA Y MESTIZA EN PERÚ

Perú posee una enorme diversidad cultural y está compuesto por 55 pueblos indígenas que corresponden al 25% de la población¹, hablan 48 idiomas y cargan diferentes visiones de mundo y costumbres.

Esta es una parte importante del pueblo peruano, pero aún existe un largo camino a recorrer, para que sus derechos y tradiciones sean respetados.

Esto sucede por causa del racismo... Más de la mitad ² de los peruanos se sienten discriminados y 59% notan que la población quechua y aimará sufre prejuicio por su forma de hablar, vestimenta e idioma. Muchas personas acaban suavizando acentos o incluso olvidando la lengua nativa y tienen dificultades de afirmar su ascendencia indígena, para no ser blancos de prejuicios.

Para cambiar esta realidad, es importante no contribuir con la cultura de discriminación a los pueblos indígenas peruanos, sus descendientes y las personas mestizas. **¡Sea un aliado (a) en la construcción de un ambiente donde todos se sientan cómodos para expresar su origen y cultural!**



Conozca más sobre la población indígena de Perú en este vídeo.

¹ Base de datos de Pueblos Indígenas y Originarios, Ministerio de la Cultura de Perú.

² I Encuesta Nacional Percepciones y Actitudes sobre Diversidad Cultural, Ministerio de la Cultura de Perú.

¿QUÉ LAS LEGISLACIONES DICEN SOBRE EL RACISMO?



Brasil

Mucha gente no lo sabe, pero en Brasil el racismo es un crimen sin derecho a fianza, regulado por la ley nº 7716. Esta ley fue creada para la promoción del bienestar de todos (as), para castigar prejuicios de raza, origen, sexo, color, edad y cualesquiera otras formas de discriminación. Las penas legalmente previstas pueden llegar a hasta cinco años de reclusión.



Perú

En Perú, actos de discriminación son crimen, de acuerdo con el artículo 323 del Código Penal. En el está previsto que personas que inciten o promuevan actos discriminatorios en público, por motivos raciales, lengua, identidad étnica y cultural, indumentaria, entre otros, pueden ser condenadas con pena de prisión de dos años a tres o con prestación de servicios a la comunidad de 60 a 120 días.



Unión Europea

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reúne reglas básicas de derechos humanos, entre ellas el derecho a no sufrir discriminación en razón de raza, origen étnico o social y otras.

Los países de la UE deben garantizar que las víctimas de crímenes racistas consigan reparación y apoyo adecuado. Pueden hacerlo aplicando los principios orientadores relacionados al crimen de odio y el apoyo a la víctima acordados por el Grupo de Alto Nivel de la UE sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia.

Es importante saber que en su día a día, dentro de Nexa o en cualquier otro lugar, así como las demás leyes, estas también deben ser cumplidas.

¿Qué pueden hacer las empresas para promover la equidad racial?

Mirando para el mercado de trabajo en general, ¿usted ya reflexionó sobre **cuántas personas con ascendencia indígena ocupan el alto liderazgo de**

grandes empresas? ¿Cuántas **mujeres asiáticas, afrodescendientes e indígenas** están en **cargos estratégicos** o en **posición de destaque?**

Son rarísimas, ¿no es verdad? **¡Esta realidad solo cambiará con acceso a la oportunidad!**

Por eso, empresas comprometidas en fomentar un mundo más justo han trazado estrategias para transformar este escenario, implementando acciones en los frentes de:

EJES IMPORTANTES PARA ACCIONES AFIRMATIVAS ORIENTADAS PARA EQUIDAD RACIAL



EMPLEABILIDAD

- Contratación
- Cadena de proveedores liderados por personas de los grupos que sufren con el racismo



TRAINEE ESPECÍFICO

- Programas de desarrollo de trainee
- Recorte de género en el programa
- Tutoría



COMPROMISO RACIAL

- Metas estratégicas para representatividad en el liderazgo
- Programa de aceleración de carrera
- Compromisos públicos



CONCIENTIZACIÓN

- Comprometimiento para la erradicación del racismo
- Fortalecimiento del grupo de afinidad
- Educación corporativa

Para que estas acciones sean eficaces **no basta no ser racista, ¡todos(as) debemos ser antirracistas!**

Si personas con ascendencia indígena, afrodescendientes o amarillas fueron sus compañeras de trabajo, además de respetarlas, **no tolere ningún comentario que intente disminuir su valor.**



¡Acción afirmativa no es un favor! Vea el vídeo y entienda el por qué!

¿Cómo NEXA apoya las cuestiones étnico-raciales?

Nuestra actuación multinacional trae desafíos en el enfrentamiento de este tema; sin embargo, **lo más importante para usted, como colaborador(a), ¡es comprender su papel!**

¡Para avanzar en el tema de las relaciones étnico-raciales, necesitamos que usted sea un(a) aliado(a), que se comprometa a reducir conflictos y crear conexiones!

En este sentido, ya tenemos algunas iniciativas tanto para comprometer a nuestros equipos como para empoderar a nuestras colaboradoras afrodescendientes, en los siguientes ejes:



Empleabilidad

Adhesión al Aceleradora de Carreras, del Grupo Mujeres Brasil, para promover la capacitación y **desarrollo de diez mujeres afrodescendientes en el ambiente corporativo.**



Concientización

Cartilla Tonalidades Nexa, una guía práctica orientada a todos los (as) colaboradores, sobre cuestiones raciales para guiar las actitudes de nuestros equipos.



Comprometimiento Racial

Tonalidades, contamos con un grupo de afinidad para guiar las acciones de Nexa en la promoción de la equidad racial.

¿Cuál es su papel?

Si cambiamos nuestras actitudes y dejamos de lado ciertos tipos de comportamiento, lograremos combatir el racismo, con una postura inclusiva y respetuosa.

El racismo es estructural. ¡Para combatirlo, debemos estar atentos(as) diariamente!

Usted debe romper con cualquier pensamiento que te lleve a creer que, por culpa del color o ascendencia de una persona, alguien puede discriminarla.

A continuación, presentamos **algunas situaciones muy comunes en relaciones étnico-raciales que deben ser revisadas**. Si usted ya hizo o presencié alguna de ellas, ahora es el momento de **aprender lo que nunca más debe repetirse**:



¿TOCAR EL CABELLO? NO SE PUEDE.

Nunca toque ninguna parte del cuerpo de otra persona, a no ser que ella te pida y te autorice con todas las letras. **Ni emita opiniones sobre el cabello** de las personas, pues la decisión de cómo usar el peinado es algo totalmente personal.



¡RESPETE EL IDIOMA NATAL! ¡AYUDE A PRESERVARLO!

Millones de latinoamericanos de origen indígena hablan un idioma diferente del portugués y español, **si convive con alguien que sea fluente de su lengua originaria no la discrimine**. ¿Sabía que muchas de esas lenguas ya fueron extintas a lo largo de los siglos? Por eso, preservarlas es ayudar a mantener vivo un patrimonio inmaterial de la humanidad. Sea un agente de la inclusión, intente conocer más sobre ellas en lugar de colaborar con su desaparición.



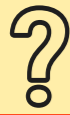
¡INDEPENDIEMENTE DEL ORIGEN, EL RESPETO ES FUNDAMENTAL!

Si convive con una **persona emigrante o refugiada, ¡acójala y trátela con dignidad!** ¿Sabía que ellas tienen derecho a la protección internacional específica definida por el Derecho Internacional, además de la protección de los Derechos Humanos? ¡Diga no a la xenofobia!



¿NEGAR EL COLOR DE LA PIEL? ¡JAMÁS!

No intente “consolar” a alguien por ser afrodescendiente, ni use frases como “pero ni eres tan afrodescendientes, tienes rasgos finos”. **No hay ningún problema en ser afrodescendiente o tener ancestralidad indígena.**



¿ADIVINAR LA PROFESIÓN? NO COMETA ESE ERROR.

Cuando vaya a un sector –o en cualquier lugar– por primera vez, donde no conoce quien trabaja allí, **no asuma que una persona afrodescendiente o con ascendencia indígena es subalterna, o está en ese lugar para servirte.** ¡Estas “confusiones” son muy comunes, pero son racistas!



¡PERSONAS AMARILLAS NO SON TODAS IGUALES!

Desgraciadamente **bromas de mal gusto y estereotipos aún son muy comunes cuando hablamos sobre personas amarillas de origen asiático.** Estos estereotipos refuerzan una supuesta homogeneidad, invalidando la identidad e individualidad de cada persona de este grupo. **Ser llamado “japa” o “china”, su nombre siendo ignorado, también es una forma de violencia.** Siempre **llame a las personas por su nombre** y si no sabe su ascendencia, es simple: ¡pregúntele!

¡Con estas actitudes usted puede apoyar una cultura antirracista en su día a día!



USAR EL “PERO”

Nunca disminuya la ascendencia de una persona con frases **“eres indígena, pero eres inteligente”** “eres afrodescendiente, pero tu cabello es bueno”. Eso **sueno como si ser afrodescendiente o indígena fuese algo malo** que debe ser compensado de alguna forma y que el estándar blanco define la calidad de lo que es un cabello bueno, o de grado de inteligencia, **que no es verdad.**



¡TONALIDADES – NEXA!

Si usted se identifica con esta pauta, y desea ser un(a) agente de la cultura antirracista en Nexa, venga a formar parte de nuestro Grupo de Afinidad, **Tonalidades.** Encabezamos una serie de acciones sobre esta temática, incluimos los recortes de género en la pauta racial, también pensamos en los caminos a ser construidos y en la importancia de la representatividad para avanzar en este tema.

Además de esto, contamos con una cartilla sobre alfabetización racial (enfocado principalmente en cuestiones sobre negritud) la Cartilla Tonalidades. Allí usted puede profundizarse aún más sobre estas cuestiones.

¿Quiere ser un(a) aliado(a) de la pauta racial en Nexa? Entre en contacto con nosotros: tonalidades@nexaresources.com

ACCESADA

Personas con Discapacidad

¿Para usted qué es ser normal?



El mundo tiene **más de 7,5 mil millones de habitantes**. ¿Usted ya pensó en la diversidad de las personas alrededor del planeta?

Iniciamos esta ruta de diversidad explicando que la pluralidad es algo natural en el mundo, que **todas las personas son diferentes**, pero – desgraciadamente– algunas personas se consideran “normales” cuando se comparan a otras.



Normal: este concepto viene de “norma”, de un comportamiento estándar. Algo que fue estandarizado previamente.

A lo largo del tiempo, basada en este concepto, la sociedad creó la **idea ficticia de que lo que es más común es lo normal** y lo que es menos común no es normal.



El gran impasse de esto es que la sociedad también atribuyó juicio de valor a lo que es ser normal, como si lo normal fuese lo correcto.

Con este pensamiento, todo lo que queda más distante de esta esfera, que sale del estándar normal, fue juzgado como equivocado, como algo negativo e incluso como un “problema”.

¡La diversidad es normal!

ES NATURAL en la sociedad.

¡PERSONAS con DISCAPACIDADES nacen todo el tiempo en el **MUNDO!**

Personas con discapacidad en el mundo



1 mil millón de personas conviven con algún tipo de discapacidad.¹



Aproximadamente **14,3%** de la población.



80% viven en países en desarrollo.¹



46% de las personas con 60 años o más tienen algún tipo de discapacidad.¹



Existen cerca de **150 millones** de niños con discapacidad en todo el mundo.²



¹ Fuente: Organización Mundial de la Salud

² Fuente: Informe Mundial sobre la Discapacidad

Personas con discapacidad (PcDs) son aquellas que poseen algún tipo de alteración genética o adquirida (la persona puede haber nacido así, o adquirió la discapacidad en algún momento de la vida). Las discapacidades pueden ser físicas, sensoriales, intelectuales o mentales.

Muchos de nosotros aún tenemos **resistencia para acercarnos a personas con discapacidad y de verlas como alguien que tiene particularidades (como cualquier ser humano) y grandes potenciales.** Por eso, las personas con discapacidad también deben ser incluidas en la sociedad y en el mercado de trabajo.

¿Usted sabe qué es capacitismo?

Estas actitudes son **prejuiciosas y capacitistas**



Sorprenderse al notar que una persona con discapacidad posee una relación amorosa.



Estar incrédulo (a) o creer que es algo milagroso o sobrenatural, cuando se depare con una habilidad de una PcD.

Capacitismo es el nombre del prejuicio contra las personas con discapacidades.

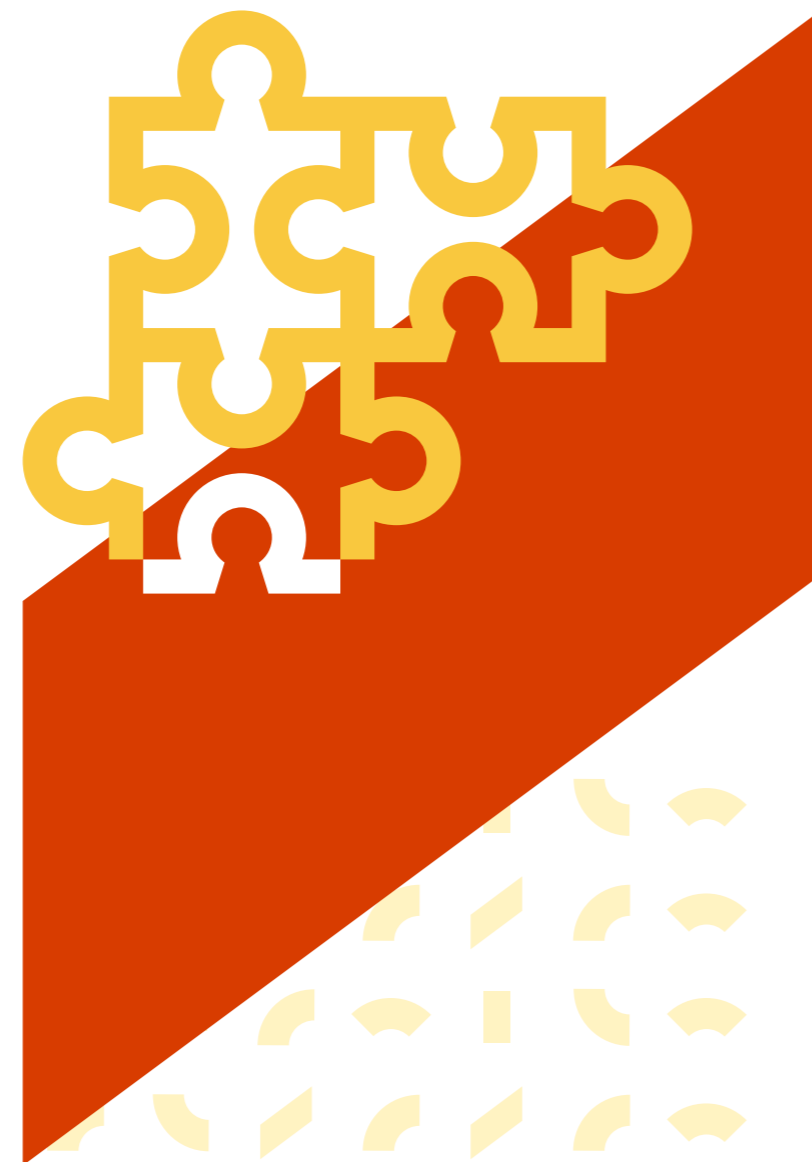
La discapacidad es muy mal recibida en nuestra sociedad. Las personas con discapacidad son vistas como **incapaces**. Es por eso que el prejuicio contra personas con discapacidad es llamado **CAPACITISMO**.

Este prejuicio (y toda discriminación pautada en él) interfiere directamente en la vida de las personas con discapacidad, impidiendo que ellas tengan buenas relaciones en sociedad, que accedan a buenos empleos y que prosperen.

El primer paso para desconstruir este prejuicio dentro de nosotros es entender que la discapacidad no define a una persona, ella es solo otra de sus características.



Vea aquí el video "Capacitismo en RR.HH" y vea cómo él está presente en nuestro día a día.



¿Discapacidad o discapacidades? ¡Un mundo de posibilidades!



Para iniciar esta conversación, vea el video "un mundo de posibilidades".

Existen muchos tipos de discapacidad y es importante que usted entienda más sobre cada una de ellas, para saber cómo interactuar con cada persona, respetando sus particularidades.

Discapacidad visual: pérdida de la precisión visual en diferentes niveles. Es considerada persona con discapacidad visual aquella que tiene acuidad visual igual o menor que 0,05 en su mejor ojo, incluso con la mejor corrección óptica. **Es correcto usar los términos ciego, ciega y persona ciega.**

Discapacidad auditiva: pérdida total o parcial de la audición, sin especificar los grados de la pérdida auditiva. **Es correcto usar los términos persona sorda, persona con sordera o persona con pérdida parcial de audición (baja audición)**, personas con pérdida parcial generalmente prefieren ser llamadas personas con discapacidad auditiva.

Discapacidad física: limitaciones relacionadas a los aspectos físico y motor, como ausencia de miembros, parálisis, entre otras.

Discapacidad intelectual: funcionamiento intelectual **significativamente inferior a la media**, con limitaciones asociadas a dos o más áreas de habilidades, como: comunicación, cuidado personal, habilidades sociales, utilización de los recursos de la comunidad, salud y seguridad, habilidades académicas, esparcimiento y trabajo.

Discapacidad múltiple: son personas que tienen más de una discapacidad.

Discapacidad psicosocial: también llamada discapacidad psiquiátrica o discapacidad por salud mental, abarca cuadros psiquiátricos – como depresión, síndrome del pánico, esquizofrenia, etc. – que se tornaron crónicas, resultando en secuelas en el comportamiento, autonomía e interacción social.

¿USTED SABÍA?

En cada país, cada cultura, cada comunidad sorda tiene su propia lengua de señas. En Brasil, usamos la Lengua Brasileña de Señas (Libras), en Perú la Lengua Peruana de Señas o Lenguaje de Señas Peruano (LSP) y en Luxemburgo usan principalmente la lengua gestual alemana Deutsche Gebärdensprache (DGS).

Note que estamos hablando de lenguas; por tanto, no es correcto usar solamente el término "lenguaje de señas".

¿Vamos a hablar sobre accesibilidad?

Para que la inclusión de las Pcd's sea plena en todos los espacios, y principalmente en el trabajo, debemos garantizar accesibilidad, para que ellas integren los espacios verdaderamente, sin impeditivos para realizar sus funciones.

¡Accesibilidad es fundamental para la inclusión y el bien vivir de PCD's!

Muchas veces, cuando pensamos en este asunto, estamos atentos solamente a la accesibilidad física (rampas, adaptaciones en los asientos, etc.), pero la accesibilidad es mucho más amplia que eso, y debe satisfacer todas las discapacidades.



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



Diseño universal

Es un concepto que propone pensar productos, ambientes, programas, tecnologías con la mayor extensión posible de accesibilidad, para que funcionen de forma equitativa, segura y autónoma para todas las personas.

¿Por qué incluir a las personas con discapacidad?

El prejuicio y la discriminación contra las personas con discapacidad excluyen a este grupo y le quitan su posibilidad de desempeñar papeles sociales como trabajar, estudiar, casarse, tener independencia, entre otros.

Si pensamos a nivel global, son 7,5 mil millones de personas excluidas diariamente de acceder a sus derechos plenamente.

Toda esta exclusión también promueve más desigualdad:

Efectos del capacitismo



Luxemburgo

El **28,7%** de la población con discapacidad vive en el **umbral de la línea de la pobreza**. Y Luxemburgo es el **único país de la UE sin legislación** sobre acceso a los medios de comunicación para personas con discapacidad.¹



Brasil

El **24%** de la población tiene algún grado de discapacidad, **46 millones de personas**.⁴

Ley de cuotas tiene treinta años y el **47%** de las plazas que por ley deberían ser destinadas a PCDs por las empresas **no están ocupadas**.⁵



Perú

Más de **3 millones de personas, equivalente al 10%** de la población son PCDs.³

Solamente en el 2022, el país registró a la **1ª mujer** con discapacidad auditiva en obtener un **Doctorado**.²

¹ Fuente: Contacto;

² Primera discapacitada auditiva en obtener doctorado en Perú;

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

⁴ Fuente: IBGE; ⁵ Fuente: Rádio Senado.

¿Qué pueden hacer las empresas para combatir la exclusión de PcDs?

Sabiendo que las empresas son hechas por personas, esta inclusión solo será posible si usted combate sus prejuicios, cree y valoriza el potencial de las personas con discapacidad sin subyugarlas.

Recuerde: una persona con discapacidad puede tener poca experiencia profesional, pero eso no quiere decir que ella no pueda desarrollarse... ¡Déle a ella esa oportunidad!

Para ser un(a) aliado(a) de las personas con discapacidad es necesario creer en su potencial y apoyar su desarrollo.

¡Transforme barreras en oportunidades!

A continuación, algunos ejemplos de cómo las empresas en general pueden apoyar esta causa:

EJES IMPORTANTES PARA ACCIONES AFIRMATIVAS ORIENTADAS PARA PCDs



INNOVACIÓN

- Inversión en tecnologías para inclusión (softwares)
- Uso de inteligencia artificial para accesibilidad



COMPROMETIMIENTO

- Metas estratégicas para Representatividad
- Reclutamiento de PCD
- Comprometimiento de los equipos



COOPERACIÓN Y CULTURA

- Apadrinamiento de PCD
- Evaluación continua de la accesibilidad
- Campaña de autoidentificación y acogimiento
- Beneficios específicos



PÚBLICOS DE RELACIÓN

- Accesibilidad en todos los canales de comunicación
- Colaboración con proveedores que promuevan la empleabilidad PCD

¿Usted ya notó si su sector tiene accesibilidad plena (física y tecnológica)?

¡Ayude a cambiar esta realidad!

¿Que tal apadrinar y tutorar a una PcD en su equipo?

¡Apoye esta jornada!

¿Usted conoce las metas del Grupo de Afinidad Acceda?

¡Intente descubrir, indique personas para trabajar con usted!

¡Las acciones afirmativas son propuestas que se tornan reales a partir de su práctica!



¿Cómo NEXA apoya a las Personas con discapacidad?

Trabajamos para fortalecer la cultura de desarrollo de Profesionales con Discapacidad y ser referencia en este tema

Para esto, promovemos oportunidades de crecimiento para PcD's, para, con ellos, mejorar nuestras prácticas empresariales, tornando a Nexa cada vez más inclusiva.

A continuación aparecen algunas de nuestras acciones en los principales ejes afirmativos:

COMPROMETIMIENTO

- Rondas de conversación en las unidades con PcD's, para empoderar, compartir y construir acciones eficaces para el desarrollo profesional;
- Ronda de conversación para el comprometimiento del liderazgo (BR y PE) en las acciones afirmativas de este grupo.
- Programa Talentos Plurales, con más de 600 inscritos en su 1ª edición;
- Programa Potenciar para desarrollar y acelerar su carrera en Nexa, para las PcDs seleccionadas por Talentos Plurales;
- Plazas Afirmativas para Mujeres PcDs

PÚBLICOS DE RELACIÓN

- Plan de acción en Perú enfocado en la atracción, mapeo de PcDs y relación con *stakeholders* (públicos de relación) para identificar PcDs.
- Banco de talentos proactivos para PcDs en todas las Unidades (BR y PE), con enfoque en atracción, análisis y contratación futura.
- Colaboración con el área de Gestión Social de Nexa para comprometimiento de la comunidad y *stakeholders* sobre el tema y apoyar la contratación de este público.

INNOVACIÓN

- Accesibilidad física y digital;
- Herramientas para accesibilidad digital para personas con discapacidad visual (Orcan Eye) y aplicación para personas con discapacidad auditiva (Pediús) que traduce y transcribe frases en tiempo real).

COOPERACIÓN y CULTURA

- *Benchmark* (comparación y encuesta de beneficios ofrecidos a PcDs) con empresas de diversos segmentos para mapear buenas prácticas plurales.

¿Cuál es su papel?

Si usted tiene la oportunidad de trabajar o convivir con una persona con discapacidad, sea gentil, receptivo(a). Con pequeñas actitudes, podemos apoyar la permanencia de estas personas en los espacios a los que tienen derecho, y además promover su bienestar.

Con los ejemplos prácticos a continuación, usted será un(a) aliado(a) de las personas con discapacidad:



TENEMOS NOMBRE

No use términos peyorativos para dirigirse a la persona, como manco, ciego, loco, entre otras.



YA SABEMOS QUE LA GENTILEZA TIENE LÍMITE

No haga algo que cree que ayudará ni insista en ofrecer ayuda sin que la persona te lo pida.



¡SOMOS ADULTOS (AS), COMO TÚ!

No infantilice a las personas con discapacidad.



¡RESPETE LA PRIVACIDAD!

No pregunte sobre la discapacidad de la persona.



NO SOMOS UNA BROMA

Nunca haga bromas con la discapacidad de alguien.



¡ACCESIBILIDAD ES AMPLIA!

No cuestione su derecho a los servicios preferenciales.



¡SOMOS PERSONAS, NO SOMOS HÉROES O HEROÍNAS!

No trate a las personas con discapacidad como pobrecitas o como ejemplo de superación.



LA DISCAPACIDAD ES SOLAMENTE UNA DE MIS CARACTERÍSTICAS

No intente consolar a las personas con discapacidad, su discapacidad es algo natural y no define a una persona.

Importante: siempre use el término Persona con discapacidad, recordando que es persona, en primer lugar. No use los términos "portador de discapacidad" o "portador de necesidades especiales". La discapacidad no es una cosa que usted porta y después ya no la porta más. ¡La discapacidad es otra de las características de aquella persona y forma parte de quien ella es, no es algo que ella deja en casa!

Y necesidades especiales muchas personas pueden tener. Un anciano, por ejemplo, puede tener una necesidad especial, por causa de algún cuidado específico. Una mujer embarazada puede necesitar ir más veces al baño. Esto es una necesidad especial, diferente de una persona con discapacidad.

ACCEDA - NEXA

En Nexa, el Grupo de Afinidad que trabaja con la inclusión de las personas con discapacidad es Acceda.

Aliados y representantes de PcDs son muy importantes para fortalecer esta cultura dentro de la Compañía.

¿Quiere ser un(a) aliado(a) de Acceda? Contáctenos:

acessa@nexaresources.com

OR GU LLO

Comunidad LGBTQIA+



¡Más que una sigla o un conjunto de letras, cuando abordamos los temas sobre la Comunidad LGBTQIA+ hablamos sobre personas!



orgulho

La primera vez que a usted le gustó alguien, ¿usted lo escogió, o simplemente lo sintió?

Orientación Sexual



¡ORIENTACIÓN SEXUAL

es un derecho de cada uno

Opción Sexual



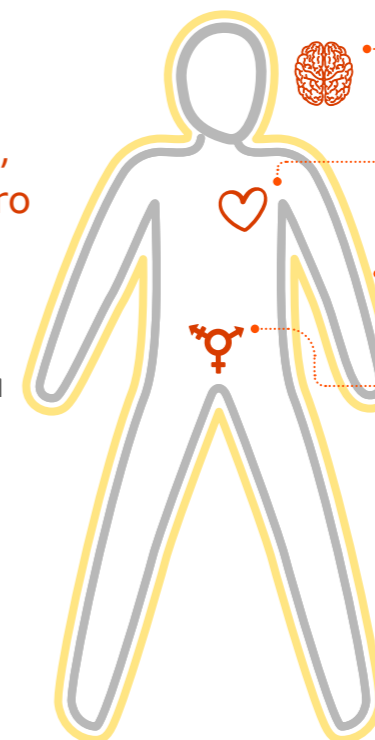
RESPETAR

es un deber de todos!

El deseo no es algo que los seres humanos "optan" o "escogen". Nuestros afectos son construidos dentro de nuestros sentidos y nos orientan. Por eso, lo correcto es decir **ORIENTACIÓN SEXUAL**.

¿Usted sabe la diferencia entre orientación sexual, identidad de género y sexo biológico?

Para profundizar los temas sobre la Comunidad LGBTQIA+, debemos entender que ella abarca una serie de grupos y conceptos sobre sexualidad y género. En la ilustración siguiente, usted podrá entender mejor estas definiciones:



IDENTIDAD DE GÉNERO

Como la persona se siente, se entiende.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Por quien la persona siente atracción y afecto.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es como la persona aparenta.

SEXO BIOLÓGICO

Es algo fisiológico, de la anatomía genital de la persona.



Para entender mejor este tema vea el vídeo ilustrativo aquí.

¿Vamos a hablar sobre género?

Cuando hablamos de género, es necesario saber que él no se refiere al sexo biológico de alguien, **no tiene que ver con cuestiones físicas, es una construcción social.**

Incluso antes de nacer, todo el mundo ya pregunta...



¿Ya sabes el sexo?

¿Es niño o niña?

¿Ya escogiste el nombre?

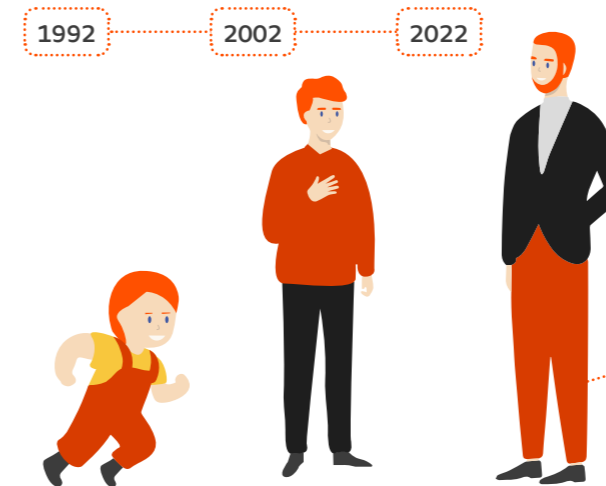


Dependiendo de las respuestas, usted será criado(a) de una forma específica.

Todo será diferente entre niños y niñas: el color de las ropas, los juguetes, el tipo de cualidades que estimularán en usted (como valentía o dulzura | timidez o atrevimiento) y, así, todos(as) **aprendemos a ser niños o niñas.**

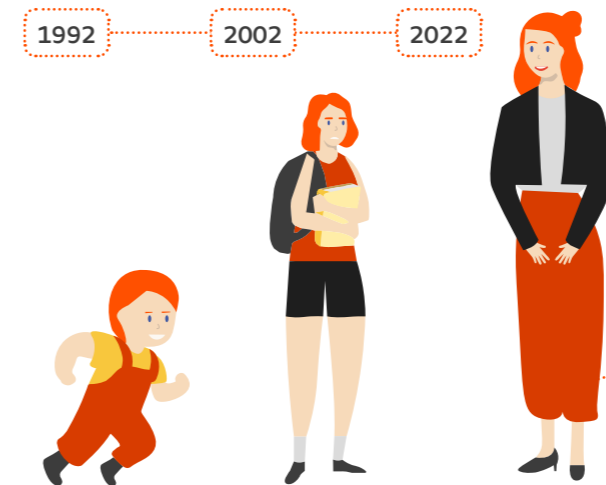
Cuando la sociedad entendió que los papeles de género no son naturales sino sociales, comenzamos a hablar sobre **identidad de género**, porque muchas veces **las personas no se identifican con el género que le fue atribuido cuando nacieron.**

¿Usted ya oyó los términos cisgénero y transgénero?



CISGÉNERO

Es la persona que se identifica con el sexo y la identidad de género que le fueron atribuidos cuando nació.



TRANSGÉNERO

Es la persona que nació con determinado sexo biológico y no se identifica con el género que le fue dado en el nacimiento. Por eso hace la transición y asume su verdadero género.

¿Usted sabía que, en Brasil, en Perú y en Luxemburgo, la modificación del nombre en el registro, y en todos los documentos, por personas trans, está garantizada por ley?

Para apoyar la pluralidad, debemos respetar la identidad de género de las personas. Si alguien se identifica como mujer, trátela de esa manera. ¡Este es un derecho de ella!

Comunidad LGBTQIA+, ¿quiénes son esas personas?

Esta sigla existe para darle visibilidad y la debida importancia a las diversas orientaciones sexuales e identidades de género existentes en nuestra sociedad.

Lesbianas: Mujeres que sienten atracción afectiva/sexual por el mismo género, o sea, otras mujeres.

Gays: Hombres que sienten atracción afectiva/sexual por el mismo género, o sea, otros hombres.

Bisexuales: Son personas que sienten atracción afectiva/sexual por los dos géneros, tanto el masculino como el femenino.

Transexuales: Personas que no se identifican con el género atribuido en su nacimiento. Las travestis y personas no-binarias también forman parte de este grupo.

Queer: Transitan entre las nociones de género. Estas personas poseen una fluidez en sus identidades, tanto en la expresión de género, como en la orientación sexual y en la manera de vestirse. Ser queer es no formar parte de un estándar definido.

Intersexo: Alguien que nace con anatomía reproductiva o sexual, combinaciones biológicas y desarrollo corporal que no se encuadran en la norma binaria (masculino/femenino). Antiguamente llamadas hermafroditas, término incorrecto.

Asexual: Asexuales no sienten atracción sexual por otras personas, independientemente del género. Algunas de ellas no ven las relaciones sexuales como algo importante para ser practicado en sus vidas.

+: O + es utilizado para incluir otros grupos y variaciones de sexualidad y género.

Mapa de la Exclusión

A continuación, los datos ilustran esta realidad:

Las personas que forman parte de la Comunidad LGBTQIA+ son víctimas de violencia y de la exclusión, lo que las deja en una posición de vulnerabilidad en todo el mundo.



Vea el vídeo "Ciclo de violencia" para comprender mejor la jornada de exclusión y vulnerabilidad a que la Comunidad LGBTQIA+ está sujeta.

Vulnerabilidad y desigualdad: Comunidad LGBTQIA+



Unión Europea

El **59%** ya fueron víctimas de violencia.¹
1 de cada 5 se sintieron discriminados al buscar empleo. En el recorte de las personas trans, **1 de cada 3**.¹



Brasil

País con **mayor número** de personas **LGBT+ asesinadas** en el mundo.²

Inseguridad alimentaria llega al **56,7%**, **15,2%** por encima de las personas fuera de la Comunidad.³



Perú

Como promedio **10 personas** LGBT's son asesinadas por año.⁴

El **71%** de los peruanos creen que la Comunidad LGBTQIA+ es muy discriminada en el país.⁵

¹ Fuente: Unión Europea para los Derechos Humanos (FRA)

² Fuente: Dossier de Muertes y Violencias contra LGBTIAP+ en Brasil

³ Fuente: colectivo #VoteLGBT y Box1824

⁴ Fuente: Ministerio Público de Perú

⁵ Fuente: Encuesta Nacional de Derechos Humanos (Ministerio de la Justicia de Perú, 2019)



Cuando hablamos sobre inclusión de la población LGBTQIA+, mucha gente no entiende la seriedad de este asunto, pero los datos muestran que muchas personas sufren violencias, en razón de su orientación sexual o identidad de género.

¡Toda persona tiene el derecho de existir sin sufrir violencia por ser quien es!
Su papel es respetar este principio.

No podemos naturalizar que una persona sea víctima de violencia simplemente por ser quien ella es, por expresar su verdad y por vivir sus afectos. Nuestro papel es actuar para romper el ciclo de violencia contra las personas LGBTQIA+.

- **Lesbofobia:** violencia contra las mujeres lesbianas.
- **Homofobia:** violencia contra homosexuales, principalmente contra los gays.
- **Transfobia:** violencia y opresión contra las personas Transexuales y Travestis.
- **Intersexofobia:** manifestación de odio o repulsión contra personas intersexo.

¡Respetar a la Comunidad LGBTQIA+ es un deber de todos! ¿Usted sabía que diseminar la violencia contra esta población es crimen?

¿Usted sabe qué es HOMOFOBIA? El término **HOMOFOBIA** significa aversión por homosexuales, prejuicio, discriminación y violencia contra ellos. Sin embargo toda la Comunidad sufre esas violaciones y actualmente hablamos sobre la **LGBTIfobia**. Tipos de LGBTIFOBIA:



¡Combatir la violencia es positivo para toda la sociedad!

Una persona LGBTQIA+ también tiene familia, amigos, colegas de trabajo, mentores religiosos. Cuando esa persona sufre una violencia, toda su red de apoyo y afecto también es afectada.

Cuando promovemos un mundo más inclusivo, **disminuimos el miedo y el sufrimiento de muchas personas y transformamos el planeta en un lugar más fraterno donde todos puedan disfrutar del bien vivir.**



Luxemburgo

Prohíbe todas las formas de discriminación con base en la orientación sexual. Defiende la protección contra el discurso de odio y crímenes de odio motivados por la orientación sexual o identidad de género.



Brasil

Desde el 2019, el Supremo Tribunal Federal (STF) instituyó la LGBTIfobia como crimen, instituyendo pena de hasta tres años para la discriminación por orientación sexual e identidad de género.



Perú

Desde el 2017, entró en vigor un decreto nacional, prohibiendo todas las formas de discriminación y crímenes de odio con base en la orientación sexual e identidad de género en el país.

¿Usted ya oyó hablar de HETEROFOBIA? De la misma manera que el racismo reverso, no existe heterofobia, porque las personas heterosexuales no son víctimas de violencia, no son expulsadas de casa, no son hostilizadas en la escuela, no son prohibidas de estar en los espacios religiosos, no tienen accesos a derechos negados por ser heteros. Aunque una persona heterosexual crea que haya sido ofendida por su sexualidad, la discriminación contra orientación sexual solo se aplica a los grupos que **sufren históricamente con el prejuicio, marginalización e intolerancia**, lo que **no es el caso de las personas heterosexuales.**



Vea el vídeo "no existe heterofobia", para saber más sobre eso.

¿Orgullo por qué?

Toda la exclusión social que la Comunidad LGBTQIA+ sufre afecta directamente el bienestar y el estado psicológico de esas personas. Por eso, **fomentar el orgullo sirve como herramienta para que esa comunidad se sienta acogida por la sociedad, y comprenda que no hay nada mal con ella.**

¿Cómo las empresas pueden promover un ambiente de trabajo diverso y respetuoso para las personas LGBTQIA+?

Las mismas personas que practican LGBTIfobia en la sociedad también son las que trabajan en las empresas, por eso, **debemos transformar nuestra mentalidad, nuestras actitudes y cambiar nuestra cultura en el día a día.**

Convivir y conocer mejor a esa comunidad en el ambiente de trabajo es una oportunidad para desconstruir sus prejuicios y toda la intolerancia!

Para alcanzar esa transformación y apoyar la inclusión de esas personas, las empresas implementan acciones en los siguientes frentes:

EJES IMPORTANTES PARA ACCIONES AFIRMATIVAS ORIENTADAS PARA LGBTQIA+



BANCO DE TALENTOS

Colaboraciones con agencias reclutadoras específicas para garantizar la empleabilidad de esa comunidad



APOYO

Programa de apoyo a la transición de género • Licencia parental inclusiva • Garantía de los derechos y beneficios



CULTURA TRANSFORMADORA

Adequação de políticas e documentos (nome social nos crachás, folha de pagamento e etc) • Adecuación de políticas y documentos (nombre social en las credenciales, nómina, etc.) • Sensibilización de los equipos • Comprometimiento y receptividad • Política de ética que asegure la no discriminación • Derecho al uso del baño por personas trans • Respeto como valor indispensable

¿Cómo Nexa apoya el orgullo de sus colaboradores?

La pluralidad es muy importante para Nexa. Reconocer eso es uno de los primeros pasos para que usted sea un(a) colaborador(a) alineado(a) con nuestros principios.

Además de esto, promovemos el desarrollo interno de personas LGBTQIA+, la inclusión social y el perfeccionamiento de nuestro liderazgo en relación al tema.

Nuestros principales impulsores de esta jornada son:



BANCO DE TALENTOS

• Adhesión al Fórum de Empresas y Derechos LGBTI+ (Brasil) y Pride Connection (Perú) apoya a Nexa en la contratación de personas LGBTQIA+.



APOYO

• Análisis de la viabilidad de cambio en la política parental de Nexa para incluir las pautas específicas de la Comunidad LGBTQIA+ • Estructuración de la garantía de beneficios para cónyuges en áreas donde las legislaciones locales no reconocen la unión homoafectiva.



CULTURA TRANSFORMADORA

• Grupo de Afinidad: Orgullo • Acciones de concientización con los colaboradores • Cartilla LGBTQIA+ desarrollada por el Grupo Orgullo

¡Compromiso es cosa seria!

Al formar parte de esas alianzas globales para inclusión de la Comunidad LGBTQIA+ asumimos un compromiso público con esa pauta, **si usted forma parte de Nexa, ¡este compromiso también es suyo!**

¿Cuál es su papel?

Un punto importante para mejorar su relación con todas las personas, es cuidar de su comunicación. **Si usted trata a todos(as) con respeto, hará que su entorno sea un lugar seguro, sin violencia (de todos los tipos) y discriminación.**

| **¡Siga los consejos a continuación y sea un(a) aliado(a) del Orgullo en Nexa, asuma este compromiso!**



CONTRATE PERSONAS LGBTQIA+

Y ofrezca oportunidades de acceso a cargos de destaque para que todos (as) puedan valorizar su potencial y desconstruir prejuicios.



¡NO HAGA BROMAS!

Sobre la orientación sexual o identidad de género de alguien. Las personas aún sufren mucho por culpa de eso, es irrespetuoso tratar este tema como una burla.



"NO TENGO NADA EN CONTRA, PERO NO TIENE QUE ASUMIRSE PÚBLICAMENTE.."

Este "pero" después de una afirmación ya indica que vas a contradecir lo que dijiste antes. Una persona sin prejuicios respeta a los otros, sin "pero" ni "sin embargo".



RESPETE LA IDENTIDAD

No niegue el acceso de una persona a las infraestructuras por "desconfiar de su género". Los probadores y sanitarios deben ser usados por la persona de acuerdo con el género con el cual ella se identifique.



"SI FUESES HOMBRE/MUJER"

No le digas eso a nadie. La orientación sexual de una persona no interfiere en lo que la persona es ni en su género.



"¿ERES OPERADA?"

Nunca le pregunte a una persona trans si ella se hizo la cirugía de cambio de sexo. Eso es invasivo e indelicado. ¿Imagina si un desconocido te preguntase algún detalle sobre tus partes íntimas.



¿NO SABES EL GÉNERO DE LA PERSONA?

Si tiene dudas, siempre pregunte cómo la persona prefiere ser llamada. Pregunte su nombre y cuáles pronombres ella prefiere que tú uses (ej.: "el" o "ella", "tuyo" o "tuya").



PUEDO RESPETARTE PERO NO LO ACEPTO

Las personas LGBTQIA+ existen, siempre existieron, este es un hecho de la realidad, la Ley también protege la existencia de esas personas. ¿Que tal aceptar esa realidad y cooperar para la construcción de un mundo menos violento?



¡Enorgullézcase!

En Nexa, el Grupo de Afinidad para comprometer a la Compañía en las cuestiones de la comunidad LGBTQIA+ es el Grupo ORGULLO. Además de las sensibilizaciones que hacemos en las operaciones, también desarrollamos una **Cartilla LGBTQIA+**, en que usted puede encontrar más informaciones sobre esta temática.

Aunque usted no sea LGBTQIA+, necesitamos de aliados para fortalecer una cultura inclusiva y no discriminatoria entre todas las personas que forman parte de Nexa.

¿Quiere formar parte de este Grupo? Contáctenos:
orgulho@nexaresources.com

CO NEX ION

Multigeneraciones

No existe novedad sin acumulación de conocimiento. Es en la interacción entre diferentes generaciones que el mundo se transforma.



Vivimos una cultura de la instantaneidad, en que todo debe suceder en segundos. No hay mucho espacio para que nos profundicemos en las discusiones, y todo lo que tiene más tiempo de existencia es considerado descartable, incluso personas. A pesar de que eso parezca algo natural, es importante saber que **pensar y actuar así es una opción.**

Cuando no tenemos en consideración **diferentes vivencias**, perdemos mucho. Renunciamos a **conocimientos e infinitas posibilidades de innovación**, que solamente el contacto con quien vivió en diferentes momentos puede producir.

Por eso, incluir a todas las generaciones en la misma conversación, sabiendo oír y respetar la trayectoria de cada uno, es fundamental para nuestra evolución personal y para la construcción de un ambiente saludable para todos.

¿Usted sabe qué son generaciones?

La palabra **“generación”** se refiere a un grupo de personas que nació en un mismo período. Cada época está marcada por un determinado contexto histórico, que impacta los valores, la cultura y los comportamientos de las personas que vivieron en los primeros años de aquel período.

Entender más sobre el período en que las generaciones crecieron es importante para relacionarnos mejor con personas que tienen diferentes experiencias de vida, nos ayuda a comprender mejor como las cosas cambian a lo largo del tiempo.

No es por gusto que empresas, marcas y medios de comunicación usan cada vez más la división entre las generaciones¹ de los **Baby Boomers, X, Y y Z** para crear políticas corporativas, diseñar productos y campañas.

¹ Las definiciones utilizadas son universales y no abarcan las características específicas de cada contexto o persona

¿Usted sabe cómo las generaciones son divididas?

Las Generaciones

1946-1964

Baby Boomers

Los baby boomers forman parte de la generación post Segunda Guerra Mundial, siendo fuertemente marcada por individuos que valorizan el trabajo arduo y la búsqueda por oportunidades y estabilidad.

1965-1980

X

La generación X presenció la ascensión de movimientos que transformaran comportamientos. Está marcada por el espíritu emprendedor y por buscar libertad y derechos individuales.

1981-1996

Y

También conocida como generación de los millenials, la generación Y está marcada por su preocupación con las causas sociales, con su propósito en el trabajo y está inclinada a romper patrones. La estabilidad ya no es tan valorizada por los millenials.

1997-2010

Z

Primera nativa digital, la generación Z está altamente comprometida en causas sociales, en el uso de la tecnologías y se caracteriza por cierta fluidez de identidad.



¿Usted ya pensó como el conflicto de generaciones ocurre en su día a día?



Vea el vídeo "Conflictos generacionales" entienda más sobre esto

e inspírese a ser una persona que apoya la interacción entre diferentes generaciones.

¿Usted sabe qué es etarismo?

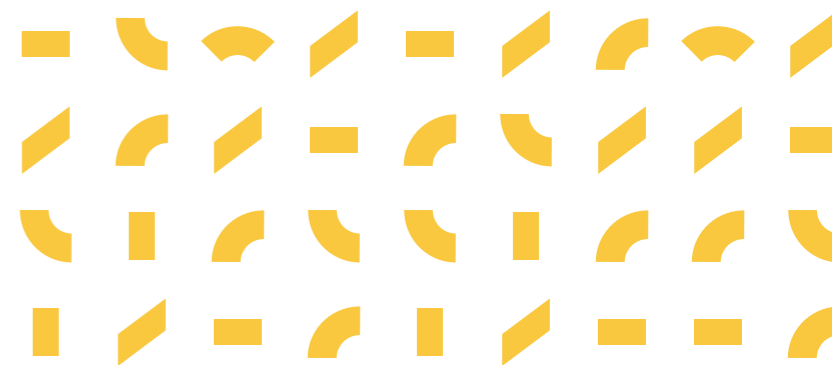
El etarismo es la discriminación basada en la edad de una persona o grupo. Tenemos este tipo de pensamiento porque nos basamos en estereotipos, o sea, rótulos creados por la sociedad que, muchas veces, tomamos como correctos, incluso antes de conocer a alguien a fondo. Esta visión acaba colocando a las personas en "cajitas", lo que genera exclusión en el acceso a oportunidades en el desarrollo personal de quien es discriminado.

Use el QR Code y conozca más sobre etarismo

La discriminación contra personas en función de su edad también es un factor de riesgo para la salud física y mental, pues afecta el bienestar de las personas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el perjuicio causado por el etarismo también tiene consecuencias económicas, llegando a los mil millones de dólares, lanzando a buena parte de la población mundial en la pobreza. ¡Esto es muy grave! Entre las principales consecuencias, están:

- enfermedades físicas;
- comportamientos de riesgo para la salud;
- trastornos mentales;
- deterioración cognitiva;
- malestar general;
- aislamiento social y soledad;
- sexualidad restringida;
- temor de la criminalidad;
- violencia y abuso;
- pobreza e inseguridad económica.



Discriminación por edad: un desafío global

Para que el etarismo acabe, cada uno de nosotros debe asumir su parte de responsabilidad en la reproducción de este tipo de prejuicio.

La idea de que una persona es de una forma o de otra por causa de su edad está dentro de nosotros.

¡Al menos una de cada dos personas en el mundo ya discriminó a alguien por culpa de su edad! Esa realidad debe cambiar.



Si crees que una persona más vieja ya está obsoleta, y no tienes en consideración lo que ella puede enseñarte, eso es etarismo.



Si no tomas en serio la proposición de una persona más joven, también estás siendo prejuicioso(a).

La verdad es que la edad no define lo que una persona sabe o no, cada ser tiene sus vivencias únicas a lo largo de la vida, y solo descubriremos lo que alguien sabe o no, conviviendo con respeto. Además de esto, este tipo de discriminación genera exclusión y trae consecuencias que, muchas veces, no tenemos la dimensión:

El Etarismo en el Mundo¹

703 millones de personas en todo el mundo tienen más de 65 años y la previsión es que este número llegue a **1,5 mil millones** en el 2050.

El **16%** de los candidatos con **55 años** o más creen que la edad es una desventaja a la hora de disputar una plaza.

El **80%** de los levantamientos identificaron una posible conexión entre etarismo y discapacidad cognitiva.

El **55,4%** de los jóvenes, según un levantamiento europeo, ya se sintieron irrespetados, ignorados o infantilizados en función de su edad.

El **96%** de los estudios sobre etarismo contienen evidencias de que la discriminación interfiere en la salud psiquiátrica de las personas.

6,33 millones de personas, en todo el mundo, desarrollaron depresión asociada al etarismo.

US\$ 33,7 mil millones es el prejuicio causado por el etarismo, según un estudio americano.

US\$ 48 mil millones es el impacto que la contratación de **5%** más de personas de más de **55 años** podría causar en la economía.



Para conocer más sobre este problema vea el video "[los perjuicios causados por el etarismo](#)"

¹ La información aparece en el Informe Mundial sobre Edadismo de la OMS



Ancianos(as) conectados(as): ¿Mito o realidad?

Es muy común que personas más jóvenes tengan objeciones para convivir con personas más viejas, principalmente en el trabajo, alegando su "falta de conectividad", como si las personas con más de cincuenta años fuesen "desfasadas".

Para apoyar la pluralidad, aprendimos que la empatía es fundamental. Debemos reconocer la exclusión de determinados grupos y construir una transformación en este sentido.

Iniciamos esta jornada con la pregunta: "¿Como es el mundo que deseamos?". Por eso, en lugar de excluir o deslegitimar a alguien que no posea conocimiento sobre determinado tema o dispositivo, su papel es incluir y apoyar el desarrollo de todos(as).

¡No existe avance en la pauta de la pluralidad sin cooperación!

Sea un(a) aliado(a) de Conexión, apoyando el desarrollo de personas con más edad. Ayude a insertar este grupo en el mundo digital.

Cuando usted inició su carrera, probablemente fue tutorado (a) por algún(a) veterano(a), ¿no? ¿Que tal retribuir esto y no dejar este ciclo romperse?


Apoyar la conectividad contribuye para la inclusión social, mejora la calidad de vida y torna el ambiente de trabajo un lugar más agradable, plural, innovador y cooperativo.

¿Cómo colaborar con personas de diversas edades en el trabajo?

Nuestro poder de acabar con el etarismo está en las acciones del día a día, construyendo **ambientes de trabajo respetuosos, creativos y diversos**. Para comenzar este trayecto de transformación – de nosotros mismos, y de nuestro ambiente de trabajo –, debemos, primero, reconocer nuestros sesgos inconscientes (conozca qué son sesgos en la página 6).

Cada individuo tiene su historia de vida y rasgos de personalidad. Concéntrese en conocerlos y practique la **escucha activa**, tenga interés genuino en comprender las razones del otro, aunque, al inicio, no haya un acuerdo.

Diferentes visiones no son sinónimo de conflicto y es totalmente posible que ellas puedan complementarse, generando una nueva visión sobre algo. Eso solo será posible, sin embargo, si ejercitamos el respeto entre quien habla y quien oye.



Ana tiene un excelente perfil para un proyecto estratégico, pero sintió mucha dificultad, porque nunca creían que ella cumpliría los plazos, lo que la dejaba más ansiosa y con dificultad de hacer las entregas.



Valter tiene perfil para el mismo proyecto estratégico, pero no ha logrado aplicar todo su conocimiento técnico, porque creían que el no era adecuado para tareas arriesgadas y desafiantes. El se sintió inseguro



Caramba, estoy desanimada con el proyecto. Creo que no es para mí.

También estoy trabajando en él. Nunca conversamos. Creo que podría ayudar con la solución X, pero nunca puedo contribuir.



¿Y por qué no trabajan juntos en la solución X? ¡Ana (con su conocimiento en tecnología) y Valter (con tanta experiencia técnica) nos llevarán muy lejos!

Meses después...

Ana y Valter alinearon tecnología y un profundo conocimiento técnico sobre el producto que la empresa ofrece. Ellos desarrollaron la solución X y el resultado fue el principal premio de innovación del año del sector en que actúan. ¡Un verdadero case de éxito!



¿Cuál es el papel de las empresas para mejorar las cuestiones de multigeneraciones?

Para enfrentar el desafío de las relaciones intergeneracionales, y mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional de personas de diferentes edades, muchas empresas promueven acciones para **transformar la cultura corporativa** en este sentido.

Estos proyectos ocurren en los siguiente frentes:



COOPERACIÓN
Existencia de espacios de cooperación e intercambios intergeneracionales.

COMUNICACIÓN
Comunicación interna y externa inclusivas, abarcando temas e imágenes de personas de diferentes generaciones.

EQUIDAD
Igualdad salarial entre colaboradores con diferentes edades que desempeñan la misma función.

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN
Incentivo al reclutamiento de candidatos con más de 50 años.

COMPROMETIMIENTO
Elaboración de estrategias y orientaciones para disminuir el conflicto generacional.

POLÍTICAS
Inclusión del tema del combate al etarismo en las normas internas de conducta.

¿Cómo se transforma una cultura? ¡Con cambios en nuestras actitudes!

Un buen camino para esto es siempre revisar sus prejuicios en este sentido, cambiar sus sesgos y apoyar la cooperación entre personas con diferentes visiones de mundo.

¿Cómo Nexa apoya a las multigeneraciones?

Nuestro Grupo de Afinidad, el Conexión, es la fuerza de Nexa para enfrentar estos desafíos. Actuamos principalmente en los siguientes frentes: **LONGEVIDAD | CULTURA | CARRERA | COOPERACIÓN**.

Sea un(a) aliado(a) de CONEXIÓN, estimule el fortalecimiento de una red de apoyo plural, con personas que se complementan.

Para cumplir las tareas y enfrentar las adversidades del día a día, **estimule la creación de puentes, en lugar de barreras.**

¿Cuál es su papel?

La actitud de cada uno es lo que definirá si el etarismo continuará existiendo, o si será interrumpido para que otras formas de relacionarse, más respetuosas y productivas, ganen espacio.

Es muy importante que usted no concuerde con expresiones o comportamientos prejuiciosos, ni los reproduzca. A continuación, usted podrá conocer algunos ejemplos prácticos:

Abandone las expresiones:

No tienes edad para eso.	El no entiende de esas cosas, no es de su tiempo.	Anda olvidada por causa de su edad.	¡El (ella) es joven de corazón!	No lo vas a entender, no es de tu generación.
--------------------------	---	-------------------------------------	---------------------------------	---

Así como una serie de otros temas que abordamos en esta ruta de aprendizaje, la edad no define a una persona, es solo una característica dentro de las innumerables otras características que ella posee en su existencia.

Por eso, no debemos rotular a nadie por causa de su edad.

¡Una buena herramienta para combatir el etarismo es el acercamiento!

Acérquese a personas con edades distintas de la suya, intercambie experiencias, evite juicios prejuiciosos y entienda que **“no importa si usted es más joven o si tiene más edad, el tiempo presente es de todos los que están vivenciando y compartiendo sus experiencias en él”**.

Además de expresiones que debemos abandonar, a continuación mostraremos algunos ejemplos prácticos que usted puede usar en su día a día, para mejorar la relación multigeneracional.

¡Conéctese!

El Grupo CONEXIÓN está de brazos abiertos para recibir a colaboradores(as) que quieran ayudar a Nexa a construir acciones para las multigeneraciones.

Si usted se identifica con este tema, y le gustaría formar parte del Grupo, entre en contacto por el e-mail:

conexao@nexaresources.com

Prácticas para su día a día



Evite asociar envejecimiento a la fragilidad.



Tenga cuidado para no infantilizar a las personas más viejas con exceso de cuidado.



Envejecer no significa perder la autonomía. Por eso, no ayude, sin que eso haya sido solicitado.



No use términos estigmatizantes. Llame a las personas por sus nombres.



No reproduzca ni alimente conflictos generacionales. Apoye la **CONEXIÓN**.

Estamos todos aprendiendo a convivir con las diferencias.

Sea franco en las relaciones e intente saber cómo a cada persona le gustaría ser tratada.

Ante la duda, siempre pregunte.

PARA CONOCER MÁS

¡Esta es una invitación para que usted reserve un momento de su día para conocer más sobre pluralidad y contribuir en la construcción de un mundo más inclusivo y diverso!

Para alcanzar el objetivo de promover la pluralidad e incluir a todas las personas en Nexa, es importante intentar saber más, estar abierto(a) al diálogo, y no tener miedo de equivocarse. Para eso, seleccionamos películas, artículos, libros y otros materiales que conversan con cada uno de los ejes de pluralidad de la Compañía. Estos materiales pueden traer nuevas informaciones, nuevas ideas, descubrimientos y preguntas. Así, caminando, aprendiendo y preguntando, cada uno y todos podemos contribuir para acoger y promover la diversidad, al final la pluralidad es también riqueza, en sentido material e inmaterial.

Calendario de la Pluralidad – Fechas Importantes

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

21 de mayo

Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo

ORGULLO LGBTQIA+

25 de enero

Día Nacional de la Visibilidad de las Personas Travestis y Trans

17 de mayo

Día Internacional Contra la LGBTQIA+fobia

28 de junio

Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+

29 de agosto

Día da Visibilidade Lésbica en Brasil

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

21 de septiembre

Día Nacional de la Lucha de las Personas con Discapacidad

11 de octubre

Día Nacional de la Persona con Discapacidad Física

3 de diciembre

Día Internacional de la Persona con Discapacidad



EMPODERAMIENTO FEMENINO

8 de marzo

Día Internacional de la Mujer

15 de junio

Día Internacional de la Mujer en la Minería

25 de julio

Día Internacional de la Mujer Negra Latinoamericana y Caribeña

25 de noviembre

Día Internacional de la No—Violencia contra la Mujer

EQUIDAD RACIAL

21 de marzo

Día Internacional por la Eliminación de la Discriminación Racial

13 de mayo

Abolición de la esclavitud

20 de noviembre

Día Nacional de la Conciencia Negra

Empodera



FEMINISTAS: ¿QUÉ ELLAS ESTABAN PENSANDO?

A partir de fotos del movimiento feminista de los años 70, la película se sumerge en la vida de las mujeres retratadas. [Enlace](#)



ESTUDIO REVELA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

215 empresas de Brasil comparten sus prácticas, políticas y perspectivas en diversidad, equidad e inclusión. [Enlace](#)



ÁNGELA DAVIS Y LÉLIA GONZÁLES: DOS TEÓRICAS DEL FEMINISMO NEGRO EN LOS EE.UU. Y EN BRASIL

Artículo explicando qué es interseccionalidad, y sobre el legado de dos importantes pensadoras del feminismo negro. [Enlace](#)



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

La antropóloga maya Aura Cumes habla sobre las relaciones entre la identidad indígena y la superación del patriarcado. [Enlace](#)



WOMEN, RACE & CLASS

Libro de 1981 de la filósofa y teórica feminista estadounidense Ángela Davis sobre las relaciones entre las opresiones de género, raza y clase social.

Autora: Ángela Davis



MUJERES QUE CORREN CON LOS LOBOS

Clarissa Pinkola Estés cree que, en nuestra sociedad, las mujeres están siendo tratadas de una forma semejante. Al investigar el aplastamiento de la naturaleza instintiva femenina, Clarissa descubrió la clave de la sensación de impotencia de la mujer moderna.

Autora: Clarissa P. Estés

Conexión



PEQUEÑA LITTLE MISS SUNSHINE

Una niña embarca con su padre, su abuelo, su hermano, su tío y su madre en una travesía para realizar su gran sueño, participar del concurso Pequeña Miss Sunshine.

Disponible en Amazon Prime.



DIVERSIDAD GERACIONAL

Culture Rocks es una empresa especializada en cultura corporativa, retención y atracción de talentos. El texto, en el sitio web de la empresa, da un panorama sobre la importancia de la diversidad generacional en el ambiente de trabajo.

[Enlace](#)



UP: ALTAS AVENTURAS

Carl Fredricksen es un vendedor de globos de 78 años. Carl quiere viajar para un bosque en América del Sur, pero descubre que un problema también embarcó: Russell, un niño de ocho años.

Disponible en Disney +



ENCUENTRO GENERACIONAL

El artículo trae reflexiones sobre las potencialidades y desafíos de los encuentros generacionales. [Enlace](#)



WHY WE NEED DIFFERENT GENERATIONS IN THE WORKPLACE

El artículo publicado por el Forum Económico Mundial sobre la riqueza y posibilidades generadas por los encuentros generacionales en el local de trabajo. [Enlace](#)

Accede



CAPACITISMO

Mariana Torquato, creadora del canal en Youtube "Vai uma mãozinha aí?" explica el concepto del Capacitismo y habla sobre el Día Internacional de la Persona con Discapacidad. [Enlace](#)



MINERÍA POR ELLAS: MUJERES CON DISCAPACIDAD

El 3º episodio de nuestra webserie Minería Por Ellas cuenta historias de mujeres con discapacidad que trabajan en diversas áreas en nuestras operaciones en Pará, Minas Gerais y Espírito Santo. [Enlace](#)



PCD LEGAL: ACCESIBLE PARA TODOS

Biblioteca virtual que ofrece conocimiento sobre temas importantes para el desarrollo de la ciudadanía, con contenido accesible a todos. [Enlace](#)



THE WAY YOU LOOK

La película cuenta la historia de un adolescente con discapacidad visual en busca de la libertad y de su primer beso. **Disponible en NETFLIX**



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

Relato de personas con discapacidad sobre situaciones de prejuicio y discriminación en el trabajo. [Enlace](#)



COLEGAS

Tres amigos con síndrome de down deciden dejar la institución donde vivían y emprender un largo viaje en auto. **Disponible en NETFLIX**



UN ANTROPÓLOGO EN MARTE: SIETE RELATOS PARADÓJICOS

El neurólogo Oliver Sacks trae siete relatos de personas con discapacidad y su relación con el mundo y con el trabajo. **Autor:** Oliver Sacks

Tonalidades



PORTAL GELEDÉS

Fundada en 1988, Geledés es una Organización de mujeres negras que tienen por misión institucional la lucha contra el racismo y el sexismo. [Enlace](#)



ENTREVISTA COM SILVIO DE ALMEIDA

Autor del Libro Racismo Estructural habla sobre cómo el racismo es un mecanismo complejo que crea vulnerabilidad y poder. [Enlace](#)



PEQUENO MANUAL ANTIRRACISTA

El ensayo de la filósofa y profesora Djamilia Ribeiro defiende que el racismo es un desafío para toda la sociedad brasileña, debido al pasado esclavista que el país posee. Con diez lecciones breves para entender sus orígenes y combatirlo. **Autora:** **Djamila Ribeiro**



TALENTOS OCULTOS

Historia real sobre tres mujeres afrodescendientes de la NASA en una de las mayores operaciones espaciales de la historia. **Disponível na Netflix e Disney+**



RETABLO

Un niño de 14 años, en lo alto de las remotas montañas de Perú sigue el oficio de su padre produciendo retablos, hasta que un secreto cambia su percepción de las cosas. **Disponible en Netflix**



DO THE RIGHT THING

La película es un clásico y retrata conflictos raciales en un barrio estadounidense. **Disponible en Amazon Prime**



LO BUENO, LO MALO LO CHOLO

El escritor Marco Avilés debate el racismo en Perú, México, Colombia y Brasil. [Enlace](#)



WIÑAYPACHA

La película, grabada en lengua aimará, cuenta la historia de una pareja en los Andes, sobreviviendo al frío y a la miseria. **Disponible en Amazon Prime**

Orgullo



ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRAVESTIS Y TRANSEXUALES - ANTRA

Portal de la Rede nacional que articula 127 instituciones en todo Brasil en la promoción de la ciudadanía de la población trans y travesti. [Enlace](#)



MOONLIGHT SOB A LUZ DO LUAR

En la ruta de una jornada de autoconocimiento, Black encuentra el amor en locales sorprendentes. [Enlace](#)



INTERSEXO

Primera obra a abordar la intersexualidad en sus variados aspectos. El libro es un "grito de liberación" de este segmento de nuestra población. **Autora:** Maria Berenice Dias **Revista de los Tribunales, 2018.**



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

El artículo aborda y trae relatos de personas LGBTQIA+ que sufrieron con prejuicio y discriminación en el trabajo. [Enlace](#)



LOS DERECHOS LGBT EM AMÉRICA LATINA

El artículo del Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (CELAG) aborda los avances recientes y lo que sea necesario avanzar en los derechos LGBTQIA+ en América Latina. [Enlace](#)

PLURALIDAD



LA INVENCIÓN DE LA INFANCIA

Documental sobre privilegio y desigualdad en la infancia. [Enlace](#)



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: UNA ERA DE CAMBIOS

¿Vamos a pensar en diversidad e inclusión con un potencial de beneficio para las empresas y pensar en el riesgo que la homogeneidad puede traer? [Enlace](#)



M8 - WHEN THE DEATH RESCUES LIFE

Un estudiante de medicina se sorprende al ver que la mayoría de los cadáveres en sus clases de anatomía eran también personas afrodescendientes, como el. **Disponible en NETFLIX**



IDEAS TO POSTPONE THE END OF THE WORLD

Una visión de los pueblos tradicionales de América del Sur sobre los desafíos de la humanidad actual. **Autor:** Airton Krenak



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

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



SAMBA

Un inmigrante Senegalés lucha contra el prejuicio e intenta establecerse en Francia. **Disponible en NETFLIX**

nexa

