

Glossário Feminista

GT Mulheres & Gênero



Sumário

-
- | | | |
|--|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Accountability | 16. Identidade de gênero | 30. Processo |
| 2. Abertura de dados | 17. Interseccionalidades | apuratório |
| 3. Associação a cargos e funções "femininos" | 18. Lacuna de autoridade | 31. Rede de apoio |
| 4. Coisificação | 19. Machismo | 32. Revitimização |
| 5. Credencialismo | 20. Machismo em casos de assédio | 33. Segregação |
| 6. Cultura organizacional androcêntrica | 21. Masculinização do poder | horizontal |
| 7. Dados estruturados | 22. Masculinização das funções | institucional |
| 8. Dados semiestruturados | 23. Mentoría | 34. Sexismo |
| 9. Dados não estruturados | 24. Normatização inadequada | 35. Sexualização |
| 10. Diplomacismo | 25. Objetificação | 36. Síndrome do impostor |
| 11. Doenças ocupacionais em mulheres | 26. Orientação sexual | 37. Sponsorship |
| 12. Efeito Matilda | 27. Piadas e pseudoelogios sexistas | 38. Sub-representação |
| 13. Estereótipos de gênero | 28. Protagonismo | 39. Transexualidade |
| 14. Estigmatização | 29. Pressões estéticas | 40. Vazio de dados desagregados |
| 15. Etarismo (ou Idadismo) | | 41. Viés androcêntrico |
- Apêndice**
- Estereótipo Preconceito
Discriminação

1. Accountability (Prestação de contas, responsabilização)

Refere-se à obrigação de pessoas e instituições de prestarem contas, justificarem suas ações e assumirem responsabilidade por seus compromissos, decisões e resultados perante as partes interessadas. Sem accountability, políticas, planos, programas e projetos tornam-se apenas discursos vazios. Esse conceito é fundamental para garantir que diagnósticos (como a Árvore do Problema elaborada pelo GT Mulheres e Gênero Ibram) e planos de ação não permaneçam apenas como documentos, mas se tornem ferramentas de transformação concreta. No contexto organizacional, envolve transparência, responsividade e mecanismos que assegurem o cumprimento das promessas de equidade, incluindo consequências quando isso não ocorre.

Exemplo: A direção apresenta relatórios trimestrais públicos com dados desagregados (isto é, separados por grupos), mostrando o progresso da implementação de um plano de equidade de gênero.

2. Abertura de dados

Prática de disponibilizar dados e informações públicas de forma acessível, compreensível e reutilizável, permitindo que qualquer pessoa possa consultá-los, analisá-los e redistribui-los. No contexto de gênero, é fundamental para transparência e para fortalecer a accountability sobre desigualdades, pois possibilita identificar diferenças de tratamento, acesso e oportunidades entre grupos.

Exemplo: um relatório de gestão da Ouvidoria do IBRAM 2025 poderia apresentar o conjunto de dados com registros individuais e anonimizados de todas as manifestações e de todos os pedidos de informação recebidos pela Ouvidoria no IBRAM no ano de 2025, incluindo pedidos de acesso à informação via LAI.

3. Associação a cargos e funções “femininos”

Prática de direcionar ou esperar que mulheres assumam tarefas de apoio, cuidado ou organização, mesmo quando essas atividades não fazem parte de sua descrição formal de cargo. Esse padrão reforça a ideia de que mulheres seriam “naturalmente” responsáveis por acolher, organizar, mediar ou cuidar, o que desvaloriza suas competências técnicas e limita suas oportunidades de reconhecimento e liderança.

Exemplo: Esperar que mulheres organizem festas, façam anotações em reuniões, sirvam café ou façam a mediação de conflitos na unidade, independentemente de suas funções ou posição hierárquica.

4. Coisificação

Tratar uma pessoa como se fosse um objeto, ignorando sua humanidade, autonomia, sentimentos e limites. Na coisificação, a pessoa é percebida apenas pela sua utilidade para um objetivo ou tarefa, e não como sujeito com dignidade e necessidades próprias.

Exemplo: Quando uma chefia sobrecarrega uma trabalhadora continuamente, sem considerar seu esgotamento físico ou emocional, tratando-a como “máquina de produção”. O foco está apenas na entrega, e não na pessoa.

5. Credencialismo

Valorização excessiva de títulos acadêmicos, certificações e credenciais formais em processos de seleção e de promoção, em detrimento de habilidades práticas, experiência acumulada e competências socioemocionais. Essa prática pode excluir profissionais com talentos diversos e reproduzir desigualdades de acesso à educação formal, especialmente entre mulheres, pessoas negras, populações periféricas e trabalhadoras com trajetórias intermitentes.

Exemplo: Descartar uma candidata altamente experiente para um cargo de gestão porque ela não possui título de mestrado, mesmo quando essa exigência não é necessária para o desempenho da função.

6. Cultura organizacional androcêntrica

Conjunto de valores, normas, comportamentos e símbolos de uma instituição que toma a experiência e os referenciais masculinos como padrão "universal" e neutro, invisibilizando outras vivências. Essa cultura tende a apagar as necessidades, contribuições e modos de atuação das mulheres, bem como outras identidades de gênero.

Exemplo: Reuniões decisórias marcadas no horário happy hour, dificultando a participação de quem tem responsabilidades de cuidado; ou a valorização de comportamentos competitivos e agressivos, em detrimento de práticas de colaboração, escuta e trabalho compartilhado.

7. Dados estruturados

Dados organizados em formato padronizado e pré-definido, geralmente em tabelas com linhas e colunas, onde cada dado representa uma categoria específica (ex.: nome, cargo, tempo de serviço). Por serem altamente organizados, podem ser analisados de forma rápida por ferramentas automáticas, facilitando cruzamentos e comparações. No contexto de gênero, dados estruturados permitem identificar desigualdades e padrões que ficariam ocultos em dados soltos ou dispersos.

Exemplo: Uma planilha institucional que registra, para cada pessoa, gênero, raça, cargo, faixa salarial e tempo de serviço. A partir dela, é possível cruzar essas informações para verificar, por exemplo, se mulheres recebem menos ou ocupam menos cargos de liderança em comparação com homens.

8. Dados semiestruturados

São aqueles dados que não seguem um formato totalmente rígido, mas possuem algum nível de organização (como categorias, marcadores ou rótulos) que permita sua análise. Eles se situam entre os dados estruturados (como planilhas) e não estruturados (como textos livres), possibilitando combinar volume de informação com interpretação contextual.

Exemplo: Respostas abertas de um formulário que, após coletadas, foram agrupadas por temas (por exemplo, "assédio", "sobrecarga", "liderança"), permitindo identificar tendências e padrões sem perder nuances das experiências relatadas.

9. Dados não estruturados

São dados que não possuem um formato predefinido ou organização padronizada. Representam uma parte significativa das informações que produzimos no dia a dia e podem aparecer como textos livres, áudios, vídeos, e-mails, imagens ou mensagens. Por não estarem organizados em tabelas ou categorias, exigem interpretação humana ou ferramentas específicas para análise.

Exemplo: Depoimentos espontâneos em entrevistas, comentários em redes sociais, gravações de reuniões ou documentos de texto sem formatação padronizada, que precisam ser lidos e interpretados para identificar padrões e significados.

10. Diplomacismo

Viés semelhante ao credencialismo, mas com foco na supervalorização do prestígio da instituição de formação, como se o valor profissional de uma pessoa dependesse exclusivamente do "nome" da universidade ou escola em que a pessoa estudou. É uma forma de elitismo educacional que ignora talento, trajetória, experiência, contexto e potencial, reforçando desigualdades de acesso à educação.

Exemplo: Preferir sempre uma candidata formada em uma universidade "de renome" e descartar outra formada em uma instituição menos conhecida, mesmo quando ambas possuam a mesma experiência e capacidade para o cargo.

11. Doenças ocupacionais em mulheres

São problemas de saúde relacionados ao trabalho, cuja ocorrência, intensidade ou forma de manifestação podem ser diferentes entre mulheres e homens devido a desigualdades de gênero. Essas diferenças não se devem ao fato de mulheres "serem mais frágeis", mas sim a condições de trabalho, divisão de tarefas, ergonomia inadequada, sobrecarga física e responsabilidade de cuidado desproporcionalmente atribuído a elas. Postos, ferramentas, mobiliários e rotinas de trabalho frequentemente são projetados tomando corpos masculinos como referência, o que pode aumentar riscos e adoecimentos entre mulheres.

Exemplo: Mobiliário e equipamentos não ergonômicos para diferentes tipos de corpo podem intensificar LER/DORT (lesões por esforço repetitivo). Em setores com maior presença feminina, como limpeza, atendimento, conservação, é comum o surgimento de dores musculares devido a longas horas em pé, movimentos repetitivos ou esforço físico contínuo - muitas vezes somados à dupla ou tripla jornada de trabalho.

12. Efeito Matilda

É o apagamento ou apagamento sistemático das contribuições das mulheres em campos de produção de conhecimento (como ciência, tecnologia, artes, cultura e gestão), quando créditos, autoria ou reconhecimento são atribuídos a colegas homens ou instituições dominadas por homens. Esse efeito não é individual, mas estrutural, e faz com que a participação das mulheres seja subrepresentada, desvalorizada ou invisibilizada nos registros formais e na memória institucional.

Exemplo: Uma pesquisadora ou técnica desenvolve um projeto, método ou texto, mas o reconhecimento público, a assinatura final ou o convite para representar o trabalho em eventos vai para um homem do mesmo grupo, da chefia ou da equipe.

13. Estereótipos de gênero

São ideias pré-concebidas e generalizadas sobre como mulheres, homens e pessoas de outros gêneros "devem" ser, agir ou sentir. Esses estereótipos não descrevem diferenças reais, mas normas sociais que influenciam expectativas, oportunidades e formas de tratamento no ambiente de trabalho, podendo limitar trajetórias, reconhecimento e participação.

14. Estigmatização

Processo social de marcar, descredibilizar ou rotular uma pessoa ou grupo de forma negativa, reduzindo sua imagem a um estereótipo pejorativo. A estigmatização não se limita a uma opinião individual; ela modela comportamentos institucionais, influenciando como a pessoa é tratada, ouvida, reconhecida ou promovida. No ambiente de trabalho, mulheres podem ser estigmatizadas quando a mesma atitude é interpretada de forma distinta conforme o gênero.

Exemplo: A crença de que mulheres seriam "menos aptas para cargos de liderança" por serem "emocionais", enquanto homens seriam "naturalmente racionais" ou "mais preparados para decidir", o que resulta na preferência "automática" por homens em posições de poder, mesmo quando mulheres têm igual ou maior competência.

Exemplos: Uma mulher assertiva é rotulada como "agressiva" ou "difícil", enquanto o mesmo comportamento em um homem é interpretado como liderança ou determinação. Uma mãe é vista como "menos disponível" ou "menos comprometida" por ter responsabilidades de cuidado, enquanto um pai é elogiado como dedicado, recebendo prestígio por cumprir a mesma função.

15. Etarismo (ou Idadismo)

Discriminação ou preconceito baseado na idade de uma pessoa, que pode atingir tanto jovens quanto pessoas idosas. O etarismo afeta a diversidade etária nas equipes, reduz oportunidades de desenvolvimento, invisibiliza experiências e saberes, e viola o direito ao reconhecimento profissional baseado em competências reais, e não suposições sobre a idade.

16. Identidade de gênero

Dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como ela se reconhece e se expressa em relação às categorias de masculinidade e feminilidade, independentemente do sexo atribuído ao nascimento. Trata-se de uma experiência interna e pessoal, protegida pelo Decreto nº 8.727/2016, que assegura o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero no âmbito da administração pública. Uma pessoa pode se identificar como mulher, homem, ambos, nenhum ou de outras formas, e essa identidade não depende de características biológicas.

Exemplo: No ambiente de trabalho, isso pode aparecer quando opiniões dos jovens são desconsideradas por "falta de experiência" ou quando pessoas mais velhas são vistas como "resistentes à tecnologia" ou "menos adaptáveis", independentemente de suas habilidades, desempenho ou histórico profissional.

Exemplo: Uma pessoa registrada como "sexo masculino" ao nascer, mas que se identifica e vive socialmente como mulher, tem uma identidade de gênero feminina.

17. Interseccionalidades

Conceito que descreve como diferentes formas de discriminação (como racismo, machismo, homofobia, gordofobia, etarismo, capacitismo, entre outras) se combinam e se sobrepõem na vida das pessoas. Essas opressões não atuam isoladamente, elas se cruzam e produzem experiências específicas de desigualdades. Assim, não é possível compreender a vivência de uma pessoa considerando apenas uma dimensão (como gênero) sem levar em conta outras (como raça, classe, corpo, sexualidade, idade, território).

Exemplo: Uma mulher negra enfrenta desafios que não são apenas racismo e machismo somados, mas uma forma específica de discriminação contra mulheres negras, que afeta oportunidades, reconhecimento e segurança de maneiras diferentes daquelas vividas por mulheres brancas ou homens negros.

18. Lacuna de autoridade

Fenômeno em que mulheres precisam demonstrar repetidamente sua competência para serem reconhecidas como tão capazes e legítimas quanto homens em funções semelhantes. Sua palavra tende a ter menor peso inicial, sua tomada de decisão é mais questionada, e sua liderança pode ser posta à prova com maior frequência, exigindo delas mais esforço para alcançar o mesmo reconhecimento.

Exemplo: Em uma reunião, uma mulher apresenta uma proposta e ela passa despercebida; minutos depois, quando um colega homem repete a mesma ideia, ela é recebida como "excelente sugestão".

19. Machismo

Conjunto de crenças, valores e práticas que colocam os homens em posição de superioridade social, intelectual, moral ou emocional em relação às mulheres. O machismo se expressa tanto como preconceito (ideias que afirmam que homens "são melhores" ou "mais capazes") quanto discriminação (ações que limitam, excluem ou desvalorizam mulheres). Ele estrutura comportamentos, expectativas e decisões em diversos âmbitos da vida – profissional, familiar, cultural e institucional – privilegiando homens e restringindo oportunidades para mulheres.

20. Machismo em casos de assédio

Manifestação do machismo que ocorre na forma como situações de assédio são interpretadas, tratadas ou encaminhadas dentro de ambientes institucionais. Envolve naturalizar o assédio como "brincadeira" ou "mal-entendido", culpabilizar a vítima, proteger o autor da conduta e dificultar ou desacreditar denúncias. Esse tipo de machismo corrói a confiança nas instituições e inibe a busca por apoio ou justiça.

Exemplo: Supor que homens são naturalmente mais competentes e confiáveis, como quando passageiros desconfiam de uma mulher piloto, ou quando um gestor prefere promover um homem porque acredita que liderança é "algo masculino". Também ocorre quando se justifica a violência contra mulheres como forma de "controlar" ou "corrigir" seu comportamento, um dos efeitos mais extremos e nocivos do machismo.

Exemplo: Uma gestão minimizar um caso de assédio dizendo que foi "exagero", ou sugerir que a vítima deveria "ter se comportado ou se vestido de outra forma", deslocando a responsabilidade do agressor para a pessoa atingida.

21. Masculinização do poder

Fenômeno em que a autoridade, liderança e tomada de decisão são cultural e institucionalmente associadas à masculinidade, resultando na concentração de cargos de chefia, direção e coordenação nas mãos dos homens. Essa dinâmica reforça a percepção de que homens seriam "naturalmente mais aptos" para liderar, enquanto mulheres precisam provar repetidamente sua competência para acessar os mesmos espaços.

22. Masculinização das funções

Valorização social, simbólica e econômica de funções e carreiras associadas historicamente a homens (como engenharia, tecnologia, direção e áreas técnicas), em detrimento de funções de igual complexidade, porém culturalmente atribuídas às mulheres (como educação, cuidado, mediação e assistência). Essa masculinização produz diferenças de prestígio, reconhecimento e remuneração, mesmo quando o nível de qualificação é equivalente.

Exemplo: Em um órgão ou instituição, a maioria das chefias, direções e coordenações estratégicas é ocupada por homens, enquanto mulheres permanecem concentradas em funções de suporte, operação ou cuidado (mesmo quando possuem experiência, titulação ou tempo de serviço iguais ou superiores).

Exemplo: Um cargo técnico em Tecnologia da Informação (TI) costuma receber maior remuneração e prestígio do que um cargo na área educativa, frequentemente ocupado por mulheres, mesmo quando ambos exigem formação e responsabilidades semelhantes.

23. Mentoria

Relação profissional em que uma pessoa mais experiente (mentora) oferece orientação, escuta, troca de conhecimentos e apoio para o desenvolvimento da carreira de uma pessoa menos experiente (mentorada). A mentoria ajuda a ampliar repertórios, fortalecer a autoconfiança, entender caminhos de progressão e navegar a cultura institucional.

24. Misoginia internalizada (ou machismo reproduzido por mulheres)

Situações em que mulheres, muitas vezes sem perceber, absorvem e reproduzem ideias e comportamentos machistas aprendidos ao longo da vida. Isso acontece porque vivemos em uma cultura que historicamente desvaloriza o que é associado ao feminino. Assim, atitudes e julgamentos que prejudicam outras mulheres ou a si mesmas acabam sendo vistos como algo normal. Trata-se de um fenômeno social e cultural que influencia a forma como as pessoas enxergam e tratam as mulheres.

Exemplo: Uma servidora com mais tempo de casa orienta uma colega que acaba de assumir uma nova função, compartilhando o funcionamento de processos internos, quais são espaços de decisão e como se preparar para oportunidades de crescimento.

Exemplo:

Durante um processo seletivo para uma vaga de liderança, a coordenadora ou chefe comenta sobre uma candidata altamente qualificada: “Para esse cargo, eu prefiro homens. Mulher costuma ser emocional demais.”

E, embora menos citado, esse tipo de comportamento também pode aparecer em interações diretas entre mulheres, inclusive em formas de assédio moral, quando padrões de dominação e desqualificação são reproduzidos a partir de hierarquias de poder.

25. Objetificação

Forma de coisificação na qual o corpo de uma pessoa – ou partes dele – é tratado como um objeto separado da pessoa inteira, com foco em seu valor estético ou sexual, ignorando suas capacidades profissionais, sentimentos, experiência e inteligência. A objetificação reduz a pessoa a uma função visual ou de desejo, desconsiderando sua dignidade e agência.

Exemplo: Fazer comentários sobre a roupa, o corpo ou a aparência física de uma colega de trabalho, reduzindo sua presença profissional a "como ela está vestida" ou "como ela parece", em vez de reconhecer o seu conhecimento, trabalho ou contribuição.

26. Orientação sexual

Refere-se à atração afetiva, romântica ou sexual que uma pessoa sente por outras pessoas. A orientação sexual não depende da identidade de gênero. Heterossexual é a pessoa que sente atração por pessoas de gênero diferente do seu. Homossexual é pessoa que sente atração por pessoas do mesmo gênero. Bissexual ou pansexual é pessoa que sente atração por mais de um gênero. Assexual é pessoa que apresenta ausência de atração sexual.

Exemplo: Uma mulher que se apaixona e se relaciona afetivamente com outras mulheres tem orientação sexual lésbica, independentemente de como expressa seu gênero, de sua aparência ou de seu comportamento.

27. Piadas e pseudoelogios sexistas

Comentários que se apresentam como elogios ou brincadeiras, mas que reforçam estereótipos de gênero, diminuem a competência das mulheres e deslegitimam sua presença profissional. Esse tipo de discurso opera de forma velada, oferecendo um "carinho que humilha", no qual a mulher é reconhecida com condições ou exceções, e não por seus méritos.

Exemplo: Comentários como "Você é muito inteligente... para uma mulher" ou piadas como "Até que ela foi bem hoje, deve ter sido a saia nova que deu sorte!", que atribuem resultados ao corpo ou ao acaso, e não ao trabalho, ao esforço ou à capacidade.

28. Protagonismo

Ter um papel central, de liderança e de destaque em uma situação, projeto ou decisão. Garantir o protagonismo das mulheres significa assegurar que elas não apenas participem, mas que também liderem, proponham, decidam e influenciem os rumos das ações.

Exemplo: Em um projeto institucional, as mulheres não apenas executam atividades, mas assumem coordenação, voz nas reuniões, poder de decisão e reconhecimento público por suas contribuições.

29. Pressões estéticas

Expectativas sociais e culturais – muitas vezes implícitas – sobre como uma pessoa, especialmente mulheres, “deve” aparecer no ambiente de trabalho. Essas pressões vão além da apresentação profissional e envolvem padrões idealizados e difíceis de alcançar de corpo, roupa, maquiagem, idade e estilo. No contexto laboral, elas criam uma carga adicional para as mulheres, que passam a ser avaliadas pela aparência antes da competência. A não conformidade pode resultar em julgamento, desrespeito, perda de oportunidades, assédio moral ou invisibilização. Trata-se de uma forma de objetificação, pois reduz a mulher ao seu valor visual.

30. Processo apuratório

Conjunto de procedimentos formais que a instituição adota para receber, analisar, investigar e encaminhar denúncias, como nos casos de assédio, discriminação ou outras violações. Um processo apuratório adequado deve garantir sigilo, transparência, proteção contra a retaliação, prazos claros e responsabilização. Quando há demora, falta de informação ou medo de represálias, a confiança nas instituições é enfraquecida e as violações tendem a se repetir.

Exemplo: Exigir que mulheres em funções de atendimento ao público usem salto alto e maquiagem, enquanto homens na mesma função não recebem exigências equivalentes.

Exemplo: Uma servidora registra denúncia de assédio, mas o processo não informa prazos, não oferece acolhimento, e a pessoa denunciada continua em posição de poder sobre ela – gerando risco de retaliação e silenciamento.

31. Rede de apoio

Conjunto de suportes sociais, emocionais, materiais e institucionais que permitem que uma pessoa, especialmente mulheres que enfrentam dupla ou tripla jornada, possa desenvolver sua carreira e manter seu bem-estar. Inclui divisão justa de tarefas domésticas, apoio familiar e comunitário, acesso a creches e serviços de cuidado, além de redes profissionais que compartilham oportunidades, orientações e indicações. Uma rede de apoio sólida reduz sobrecarga e amplia condições reais de permanência e crescimento no trabalho.

Exemplo: Uma servidora precisa viajar para representar sua instituição e conta com arranjos de cuidado confiáveis (como creche, familiares ou serviços) e com colegas que indicam e valorizam seu trabalho, possibilitando sua participação sem prejuízo pessoal ou profissional.

32. Revitimização

Processo pelo qual uma pessoa que sofreu violência é submetida a nova forma de sofrimento pelas próprias instituições que deveriam acolher, proteger ou garantir seus direitos. Ela ocorre por meio de descrença, questionamentos invasivos, julgamento moral ou pela exigência de repetir várias vezes o relato do trauma, o que provoca dor emocional adicional e desencoraja novas denúncias.

Exemplo: Uma vítima de assédio sexual é obrigada a recontar o ocorrido diversas vezes, tem sua palavra colocada em dúvida ou recebe perguntas que insinuam culpa, como "mas você tinha certeza?" ou "Tem certeza de que não interpretou errado?".

33. Segregação horizontal institucional nas funções

Concentração de homens e mulheres em áreas diferentes da mesma organização, de acordo com estereótipos de gênero sobre "trabalhos de homem" e "trabalhos de mulher". Essa divisão não reflete competência, mas sim expectativas culturais que direcionam mulheres para áreas sociais, administrativas e de cuidado e homens para áreas técnicas, tecnológicas ou de liderança, limitando trajetórias, remuneração e reconhecimento.

34. Sexismo

Sistema de preconceitos e discriminação baseado na ideia de que existem apenas dois gêneros (homem e mulher) e de que cada um deve corresponder a papéis, comportamentos e características consideradas "naturais" e imutáveis. O sexismo atribui maior valor social e autoridade ao masculino, enquanto limita a expressão, participação, mobilidade e reconhecimento das mulheres, das pessoas trans, das pessoas não-binárias e de homens que não reproduzem padrões tradicionais de masculinidade. O sexismo pode excluir, restringir ou anular direitos, oportunidades e legitimidade profissional.

Exemplo: Em um órgão público ou museu, mulheres são maioria no Educativo, Mediação, Comunicação e Administrativo, enquanto homens se concentram em Tecnologia da Informação, Segurança, Manutenção ou Direção, mesmo quando mulheres possuem formação e experiência para atuar nessas áreas de maior prestígio e salário.

Exemplo: Em um processo seletivo para diretoria de museu, em que duas pessoas são finalistas: uma mulher com 9 anos de experiência em gestão de instituições culturais e um homem com 5 anos de experiência. Durante a deliberação, uma pessoa da banca afirma: "Precisamos de uma liderança forte e assertiva para este cargo. Embora a candidata tenha um currículo excelente, tenho receio de que possa ser muito "emocional" para lidar com as pressões do cargo". O candidato homem é então selecionado, sem que tenha sido questionada a sua capacidade de controle emocional. Considerar que mulheres não podem viajar a trabalho, visando "protegê-las", é um preconceito e uma discriminação contra elas, que são excluídas de oportunidades profissionais. Julgar homens cisgêneros que demonstram sentimentos. Negar uso do banheiro correspondente à identidade de gênero de pessoas transgêneros e não-binárias. Perguntar a pessoas homossexuais, lésbicas e

bissexuais "quem é o homem da relação?" ou afirmar que "isso é só uma fase".

35. Sexualização

Ato de atribuir um sentido ou um valor sexual a uma pessoa em situações em que isso é inadequado, indesejado ou não solicitado, como no ambiente de trabalho. Diferente da objetificação (que reduz a pessoa a um "objeto visual"), a sexualização reduz a identidade da pessoa ao seu suposto apelo sexual, como se sua presença estivesse sempre relacionada à sedução, desejo ou disponibilidade. Esse mecanismo anula a competência profissional e produz constrangimento, assédio e exclusão.

Exemplo: Esperar que uma mulher tolere, ria ou participe de comentários ou "brincadeiras" de conteúdo sexual para "não ser chata" ou "fazer parte da equipe", como se sua aceitação social dependesse de aceitar a sexualização de si mesma.

36. Síndrome do impostor

Fenômeno psicológico em que uma pessoa, mesmo diante de evidências concretas de competência e reconhecimento, não consegue internalizar suas conquistas, acreditando que seu sucesso se deve à sorte, acaso ou erro de avaliação alheia. Essa sensação vem acompanhada do medo constante de "ser descoberta" como fraude. Atinge de forma desproporcional mulheres e grupos minorizados, especialmente em ambientes onde suas contribuições não são reconhecidas, legitimadas ou valorizadas, reforçando insegurança e autossabotagem.

Exemplo: Uma educadora que recebe reconhecimento por seu trabalho – como convite para ministrar uma formação ou falar em um evento – mas acredita que só foi escolhida por "simpatia", "timing" ou "falta de opção", e vive com receio de que "descubram" que ela "não é boa o suficiente".

37. *Sponsorship* (ou Patrocínio profissional)

Quando uma pessoa em posição de influência (sponsor) usa seu poder, reputação e rede de contatos para promover ativamente a visibilidade, o reconhecimento e a ascensão profissional de outra pessoa. Diferente da mentoria (que orienta), o sponsorship intervém diretamente em processos decisórios e abre portas concretas para oportunidades estratégicas – especialmente importante para mulheres e grupos historicamente excluídos de aspectos de liderança.

Exemplo: Durante a escolha da coordenação e uma nova exposição, uma diretora indica ativamente o nome de uma colega mulher, apresenta evidências de sua competência, sustenta sua indicação diante da equipe e enfrenta vieses que poderiam questionar sua capacidade por ser mulher ou por ser mais jovem.

38. Sub-representação

Presença significativamente menor ou ausência de um grupo social em determinado espaço, função ou narrativa, resultado de processos históricos e estruturais de exclusão. No campo museológico, ocorre quando produções e perspectivas de mulheres (e de outros grupos minorizados) são negligenciadas, apagadas ou tratadas como exceção nos acervos, exposições e políticas curatoriais.

Exemplo: Um museu de arte que possui centenas de obras em seu acervo, mas apenas uma pequena fração é de artistas mulheres, e essas obras raramente são incluídas em exposições ou materiais educativos – reforçando a ideia de que mulheres seriam “menos relevantes” para a história da arte.

39. Transexualidade (ou pessoa trans)

Refere-se à situação em que a identidade de gênero de uma pessoa (sua experiência interna de ser mulher, homem, ambos ou nenhum dos dois) é diferente do sexo designado no nascimento. Pessoas trans podem realizar transição social (nome social, roupas, pronome, aparência) e/ou transição corporal (como hormonioterapia ou cirurgias), mas a transição não é o que define se a pessoa é trans. Pessoas cuja identidade de gênero coincide com o sexo biológico designado ao nascimento são chamadas de pessoas cisgênero ou cis.

Exemplo: Uma pessoa registrada como “sexo masculino” ao nascer, mas que se identifica e vive socialmente como mulher, adotando nome social feminino e expressão de gênero feminina, é uma mulher trans – independentemente de cirurgias ou intervenções corporais.

40. Vazio de dados desagregados

Situação em que não há coleta, sistematização ou divulgação de dados separados por gênero, raça, idade, território, função, salário e outras variáveis sociais relevantes. Quando os dados aparecem apenas de forma geral (agregada), a desigualdade não aparece – e, quando ela não aparece, ela não é enfrentada.

Exemplo: Um museu divulga o número total de pessoas na equipe, mas não informa a distribuição por gênero e faixa salarial. Sem essa separação, não é possível identificar se mulheres estão concentradas nos salários mais baixos ou se homens ocupam a maioria das chefias.

41. Viés androcêntrico na alocação de cargos e posições estratégicas.

Apêndice

Tendência, consciente ou não, de designar homens para funções de liderança, decisão e visibilidade, por meio da crença implícita de que eles seriam "mais preparados", "mais racionais" ou "mais adequados" para assumir responsabilidades estratégicas. Esse viés não se baseia em competência real, mas em normas de gênero que associam homens ao poder e mulheres ao suporte.

Exemplo: Em um processo interno de distribuição de chefias, homens são indicados automaticamente para coordenações e diretorias, enquanto mulheres - mesmo com experiência equivalente ou superior - são direcionadas a funções administrativas, educativas ou de cuidado, consideradas "apoio" ou "execução".

Estereótipo

Crença generalizada sobre um grupo social, atribuindo características supostamente comuns a todas as pessoas membros. Está no pensamento.

Preconceito

Julgamento ou sentimento negativo direcionado a um grupo ou a uma pessoa com base em estereótipos. É afetivo/emocional.

Discriminação

Ação ou comportamento que nega oportunidades, direitos ou tratamento igualitários a uma pessoa ou grupo com base no preconceito. Está na ação. É comportamental.