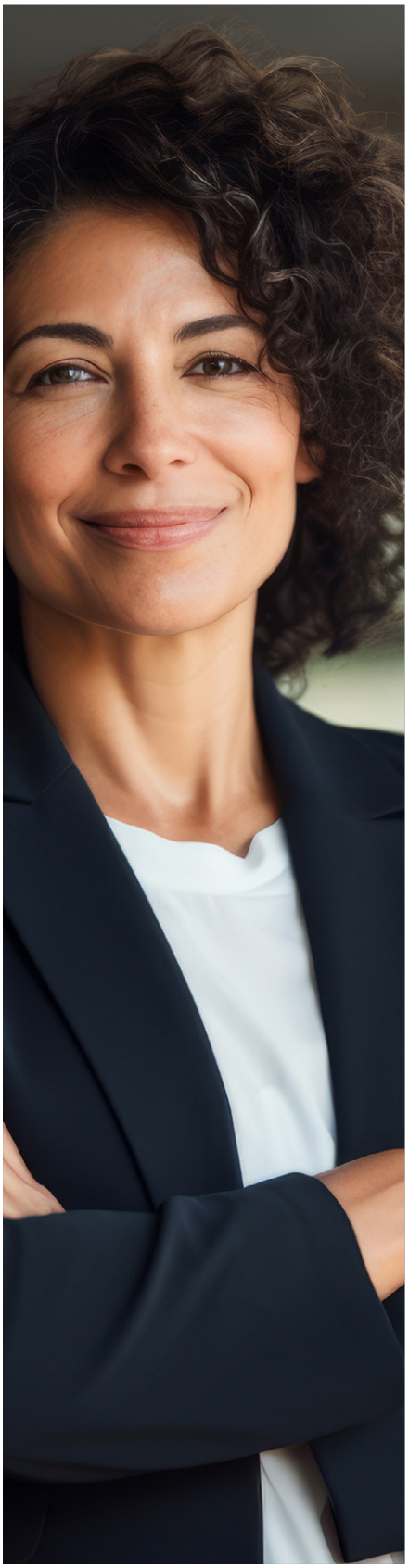
O Papel do Homem na Equidade de Gênero

TozziniFreire. TF.INCLUSÃO

2026

Sumário



01 Apresentação

02 O Papel do Homem na Promoção da Equidade de Gênero

03 Equidade de Gênero em Números

04 O Que é Feminismo?

05 Como Identificar Situações de Machismo?

06 O que Fazer em Situações Como Essas?

07 Como Contribuir na Prática

08 Outras Formas de Contribuir para a Equidade de Gênero

09 A Importância dos Homens nos Grupos de Afinidade

10 Canal de Ética

11 Mensagem Final

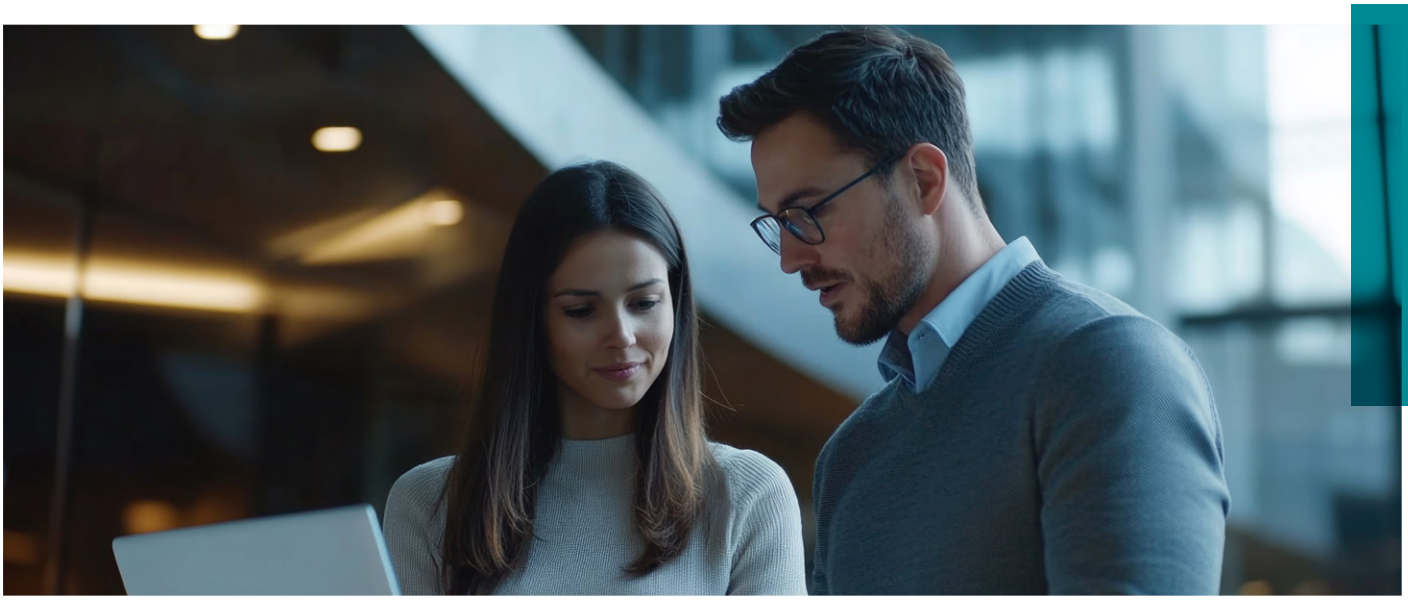
Apresentação

Promover a equidade de gênero é uma responsabilidade compartilhada e um compromisso que fortalece ambientes mais inclusivos, respeitosos, colaborativos e inovadores.

Com esse propósito, o TFporElas apresenta a cartilha “O Papel do Homem na Equidade de Gênero”, uma iniciativa voltada a ampliar a conscientização sobre o papel de cada pessoa na construção de relações profissionais mais equitativas.

Este material reúne conceitos, reflexões e exemplos práticos que auxiliam na identificação de comportamentos e situações que podem impactar a experiência profissional das mulheres, além de apresentar formas efetivas de atuação como aliado da equidade de gênero.

Mais do que um guia, este material é um convite à reflexão, ao aprendizado contínuo e ao fortalecimento de uma cultura em que todas as pessoas tenham oportunidades justas de desenvolvimento, reconhecimento e protagonismo.



O Papel do Homem na Promoção da Equidade de Gênero

A promoção da equidade de gênero depende do engajamento de todas as pessoas. Nesse contexto, a participação ativa dos homens é fundamental para a construção de um ambiente mais inclusivo, respeitoso e livre de barreiras relacionadas ao gênero.

O conceito de aliança está presente em diversas frentes de Diversidade, Equidade e Inclusão. Ser aliado significa apoiar ativamente a construção de ambientes mais equitativos para grupos que historicamente enfrentam desafios e desigualdades, como mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTI+, pessoas com deficiência, entre outros.

Nesta cartilha, o foco está especialmente no papel dos homens como aliados da equidade de gênero, reconhecendo sua importância na promoção de oportunidades justas de desenvolvimento, reconhecimento e protagonismo para as mulheres. Esse papel começa pelo reconhecimento de que ainda existem desafios estruturais que impactam as experiências e trajetórias profissionais das mulheres.

Compreender essas diferentes vivências contribui para identificar barreiras, promover reflexões e apoiar mudanças positivas no ambiente de trabalho e na vida social. Também é importante reconhecer que todas as pessoas, independentemente do gênero, podem reproduzir comportamentos, estereótipos ou vieses aprendidos ao longo da vida sem perceber. Por isso, ampliar a consciência sobre essas questões e buscar aprendizado contínuo são passos fundamentais para a transformação.

Quando falamos sobre privilégios, não nos referimos necessariamente a vantagens financeiras ou individuais, mas a benefícios sociais que podem estar associados a determinados grupos. Muitas vezes, esses privilégios se manifestam na forma de maior credibilidade, visibilidade ou acesso a oportunidades, mesmo sem intenção consciente. Da mesma forma, relatos sobre machismo, vieses inconscientes ou desigualdades não devem ser interpretados como críticas individuais, mas como oportunidades de escuta, aprendizado e evolução coletiva.

Ao desenvolver a capacidade de ouvir diferentes perspectivas, revisar comportamentos cotidianos e incentivar práticas mais inclusivas, cada pessoa contribui para fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito, na colaboração e na equidade.

Equidade de Gênero em Números

O progresso ainda é lento

Se o ritmo atual for mantido, o mundo levará cerca de 134 anos para alcançar a igualdade de gênero. Esse dado mostra que avanços importantes aconteceram, mas ainda há desafios estruturais que exigem o comprometimento de toda a sociedade, incluindo homens e meninos.

Diversidade gera melhores resultados

Promover a equidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social. Também traz benefícios para as organizações.

- Empresas com maior diversidade de gênero e étnico-racial na liderança têm 39% mais probabilidade de superar seus concorrentes em desempenho financeiro.
- Empresas com equipes de liderança mais diversas registram, em média, 19% mais receita proveniente da inovação.
- Em pesquisa realizada com mais de 1.700 empresas em oito países, as organizações mais diversas obtiveram 45% de sua receita por meio da inovação, contra 26% nas menos diversas.

Esses resultados mostram que ambientes diversos favorecem diferentes perspectivas, estimulam a criatividade e fortalecem a tomada de decisões.

A liderança ainda não reflete a diversidade da sociedade

Apesar dos avanços, as mulheres ocupam apenas cerca de 30% dos cargos de liderança no mundo. Isso evidencia que ainda existem barreiras para o acesso e a progressão de carreira feminina.

A sobrecarga invisível

A desigualdade de gênero também se manifesta fora do ambiente de trabalho.

- Globalmente, as mulheres dedicam, em média, 2,5 vezes mais tempo aos cuidados e ao trabalho doméstico não remunerado do que os homens.
- No Brasil, as mulheres dedicam 21,3 horas por semana aos afazeres domésticos e aos cuidados, quase o dobro do tempo dedicado pelos homens.

Ambientes inclusivos atraem e retêm talentos

A diversidade também influencia a experiência das pessoas no trabalho.

Dos profissionais, 76% consideram a diversidade um fator importante na avaliação de empresas e oportunidades de trabalho.

Organizações que promovem inclusão, respeito e igualdade tendem a construir ambientes mais saudáveis, inovadores e atrativos para seus talentos.

Por que a atuação dos homens aliados faz diferença?

Os dados mostram que a equidade de gênero beneficia pessoas, equipes, organizações e a sociedade como um todo. Quando os homens se tornam aliados ativos, contribuem para acelerar transformações que promovem mais oportunidades, melhor qualidade de vida e resultados mais sustentáveis para todos.

O Que é Feminismo?

O feminismo é um movimento social, político e cultural que busca promover a equidade de gênero, enfrentando desigualdades históricas que impactam as mulheres em diferentes contextos. Seu objetivo não é estabelecer privilégios ou exclusões, mas contribuir para que mulheres e homens tenham acesso a oportunidades, direitos, reconhecimento e segurança em condições mais justas e equitativas.

Ao longo dos anos, o feminismo tem contribuído para avanços importantes relacionados à participação das mulheres na educação, no mercado de trabalho, na política e em diversos outros espaços da sociedade.

Além disso, as discussões contemporâneas sobre feminismo consideram uma perspectiva interseccional, reconhecendo que as experiências das mulheres não são iguais e podem ser influenciadas por diferentes aspectos de suas identidades e trajetórias, como raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade e condição socioeconômica.

Essa abordagem amplia a compreensão das desigualdades de gênero, ao considerar como diferentes formas de discriminação e exclusão podem se combinar e produzir impactos distintos na vida das pessoas. Assim, compreender o feminismo a partir de uma perspectiva interseccional contribui para a construção de ambientes mais inclusivos, respeitosos e equitativos, que valorizem a diversidade das experiências e promovam oportunidades de forma mais ampla e efetiva.

Como Identificar Situações de Machismo?

O machismo pode se manifestar de diferentes formas no dia a dia, desde comportamentos mais explícitos até atitudes sutis que muitas vezes passam despercebidas.

Por estar presente em diversos contextos sociais, ele também pode se refletir no ambiente de trabalho, influenciando relacionamentos, oportunidades de desenvolvimento e a experiência profissional das pessoas.

Reconhecer essas situações é um passo importante para construir ambientes mais respeitosos, inclusivos e equitativos.

Mansplaining

Ocorre quando um homem explica para uma mulher um assunto que ela já domina ou sobre o qual possui conhecimento técnico ou experiência, partindo da premissa equivocada de que ela não teria capacidade ou conhecimento suficiente para compreender determinado tema.

Também pode ocorrer quando uma contribuição já apresentada por uma mulher é reapresentada por um homem como se fosse uma nova ideia ou uma explicação mais válida.

Gaslighting

Ocorre quando uma pessoa faz outra duvidar de suas próprias percepções, memórias, experiências ou julgamentos, minimizando sentimentos, negando fatos ocorridos ou distorcendo situações.

No contexto do machismo, pode acontecer quando vivências de discriminação ou preconceito relatadas por mulheres são desacreditadas, tratadas como exagero ou interpretadas como fruto de sensibilidade excessiva. Esse comportamento pode gerar insegurança, reduzir a confiança da pessoa em suas próprias experiências e dificultar a identificação de situações de desigualdade ou desrespeito.

Bropriating

Ocorre quando uma ideia, sugestão ou contribuição apresentada por uma mulher é ignorada inicialmente, mas passa a ser valorizada quando posteriormente é reproduzida por um homem.

Esse comportamento pode comprometer o reconhecimento e a valorização das contribuições femininas.

Manterrupting

Acontece quando um homem interrompe repetidamente a fala de uma mulher ou desconsidera suas contribuições antes que ela conclua seu raciocínio.

Esse comportamento pode reduzir a participação das mulheres em discussões e limitar sua visibilidade em ambientes profissionais.

O que Fazer em Situações Como Essas?

Ao identificar uma situação em que uma mulher possa ter sido interrompida, desconsiderada ou desrespeitada, algumas atitudes podem contribuir para um ambiente mais inclusivo:

- Intervir de forma respeitosa, sinalizando que a pessoa interrompida ainda não concluiu sua fala.
- Reforçar e atribuir corretamente ideias e contribuições apresentadas por mulheres.
- Garantir espaço para que a profissional exponha seu ponto de vista.
- Estimular uma cultura de escuta ativa e respeito mútuo.
- Reportar situações inadequadas aos canais apropriados quando necessário.

Como Contribuir na Prática

1. **Quando a Mulher é sua Liderada ou sua Par**

   - Esteja atento para garantir que mulheres tenham acesso às mesmas oportunidades de visibilidade e participação em reuniões, projetos e iniciativas estratégicas.
   - Incentive e reconheça publicamente suas contribuições e resultados.
   - Não distribua atividades com base em estereótipos de gênero, como atribuir automaticamente às mulheres tarefas de organização, apoio administrativo ou elaboração de atas.
   - Reaja de forma adequada diante de comentários ou comportamentos inapropriados relacionados à aparência física de colegas.
   - Respeite limites profissionais e evite perguntas invasivas ou interações inadequadas relacionadas à vida pessoal.
   - Demonstre apoio ao desenvolvimento profissional e incentive oportunidades de crescimento e liderança.

2. **Quando a Mulher Ocupa uma Posição de Liderança**

   - Reconheça e valorize publicamente a liderança feminina, especialmente em situações em que terceiros possam fazer suposições equivocadas sobre hierarquia ou senioridade.
   - Esteja aberto a aprender com diferentes estilos de liderança e perspectivas profissionais.
   - Contribua para a normalização de comportamentos assertivos e objetivos quando expressos por mulheres, evitando interpretações baseadas em estereótipos de gênero.
   - Reforce a legitimidade das decisões e posicionamentos de lideranças femininas, promovendo um ambiente de respeito e colaboração.
   - Trate mulheres em posições de liderança com o mesmo grau de confiança, reconhecimento e credibilidade que seria atribuído a líderes homens.

3. Incentivando a Participação Feminina em Funções de Gestão

A presença de mulheres em posições de liderança amplia perspectivas, fortalece a inovação, favorece a tomada de decisões e contribui para ambientes mais colaborativos.

Algumas formas de apoiar esse desenvolvimento incluem:

- Reconhecer e valorizar competências técnicas e comportamentais.
- Incentivar a participação em projetos estratégicos e visibilidade junto a clientes.
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento e exposição profissional.
- Criar espaços seguros para que mulheres exerçam protagonismo em reuniões, apresentações e tomadas de decisão.
- Reconhecer a relevância de suas contribuições para o sucesso de equipes, clientes e negócios.

4. Quando Falamos das Mulheres em Nossa Vida Pessoal

A equidade de gênero não se limita ao ambiente profissional. Ela também está presente nas relações pessoais, familiares e sociais.

É importante reconhecer que, em muitos contextos, mulheres ainda assumem uma parcela significativa das responsabilidades de cuidado, organização familiar e gestão doméstica.

O compartilhamento equilibrado dessas responsabilidades contribui para relações mais saudáveis e para a ampliação das oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional de todas as pessoas.

Ao promover relações mais equitativas em casa e em outros espaços de convivência, também fortalecemos mudanças positivas na sociedade e no ambiente de trabalho.

Outras Formas de Contribuir para a Equidade de Gênero

Ser um aliado significa desenvolver uma postura contínua de aprendizado, reflexão e revisão de possíveis vieses que possam influenciar decisões, comportamentos e relacionamentos profissionais.

Algumas perguntas podem estimular essa reflexão:

- Minhas referências profissionais refletem diversidade de gênero?
- Mulheres participam dos meus círculos de networking e desenvolvimento profissional?
- Tenho promovido oportunidades de forma equitativa?
- Estou atento a situações em que mulheres possam estar recebendo menos visibilidade ou reconhecimento por suas contribuições?
- Tenho contribuído para criar um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas e valorizadas?

Pequenas atitudes diárias podem produzir transformações significativas ao longo do tempo.

Tenha Mulheres Como Referências

Valorizar mulheres também significa reconhecer e incentivar suas contribuições intelectuais, acadêmicas, técnicas e profissionais.

Isso pode ocorrer por meio da utilização de referências produzidas por mulheres, do reconhecimento de seus trabalhos, da participação em eventos liderados por especialistas mulheres e da valorização de suas contribuições em projetos e discussões.

Dessa forma, ampliamos a visibilidade de talentos femininos e fortalecemos uma cultura de reconhecimento baseada em mérito e competência.

Construa Relações Profissionais Inclusivas

É natural que as pessoas criem redes de relacionamento com perfis semelhantes aos seus. Entretanto, ampliar essas conexões é uma oportunidade de aprender com diferentes perspectivas e fortalecer a inclusão.

No ambiente profissional, procure desenvolver relações baseadas em respeito, confiança e colaboração com pessoas de diferentes gêneros, experiências e trajetórias.

Ambientes verdadeiramente inclusivos são construídos quando todas as pessoas são reconhecidas como pares e têm suas contribuições igualmente valorizadas.

Não Relativize Temas Sérios

Questões como assédio, discriminação, violência contra a mulher e outras formas de violação de direitos devem ser tratadas com responsabilidade, respeito e seriedade.

Comentários inadequados, piadas ofensivas ou comportamentos que possam gerar constrangimento não contribuem para um ambiente saudável e acolhedor.

Diante dessas situações, é importante agir de forma responsável, sinalizando comportamentos inadequados e incentivando o respeito mútuo.

Uma postura ativa fortalece a cultura organizacional e demonstra compromisso com a dignidade e o bem-estar de todas as pessoas.

Não se Omita. Posicione-se Contra o Machismo.

Ser aliado significa agir quando situações inadequadas são identificadas.

O silêncio diante de comportamentos discriminatórios pode contribuir para sua perpetuação. Por isso, é importante promover reflexões, incentivar comportamentos respeitosos e demonstrar, por meio de atitudes concretas, compromisso com a equidade de gênero.

A transformação cultural acontece diariamente, por meio das decisões, exemplos e comportamentos que escolhemos adotar.

Inclua Mulheres nos Espaços de Networking

Relações profissionais frequentemente são fortalecidas por meio de eventos, reuniões, grupos de interesse e oportunidades de networking.

Por isso, é importante refletir sobre quem está sendo incluído nesses espaços e buscar ampliar a participação de diferentes perfis profissionais.

Ambientes mais diversos favorecem a troca de experiências, fortalecem a colaboração e contribuem para que todas as pessoas se sintam pertencentes ao ambiente corporativo.

A Importância dos Homens nos Grupos de Afinidade

Homens como Aliados: Uma Participação que Transforma

Ao longo da vida, os homens constroem relações significativas com mulheres em diferentes contextos: mães, avós, irmãs, tias, primas, amigas, colegas de trabalho, mentoras, namoradas, esposas e filhas, dentre outras.

Essas conexões fazem parte de suas histórias, influenciam suas experiências e contribuem para a formação de seus valores. Olhar para a equidade de gênero a partir dessas relações amplia a compreensão sobre os desafios enfrentados pelas mulheres e reforça o papel que cada homem pode exercer como aliado na promoção de ambientes mais respeitosos, seguros e inclusivos.

Quando falamos sobre equidade de gênero, muitas pessoas associam essa pauta exclusivamente às mulheres. No entanto, construir ambientes mais justos, inclusivos e equitativos é uma responsabilidade coletiva.

Em TozziniFreire, o grupo de afinidade TFporElas representa um espaço de diálogo, aprendizado, conscientização e ação voltado ao fortalecimento da equidade de gênero.

Embora o grupo tenha como foco o desenvolvimento e a valorização das mulheres, seu propósito se fortalece quando homens também participam como aliados.

Ambientes mais diversos são mais inovadores, colaborativos e capazes de desenvolver talentos de forma ampla. Quando homens se engajam nessa agenda, ampliam o alcance das discussões e contribuem para uma cultura organizacional mais inclusiva.

A participação masculina em grupos de afinidade não tem como objetivo ocupar espaços de protagonismo, mas fortalecer a causa por meio da escuta, do aprendizado e do compromisso com mudanças positivas.

Como os Homens Podem Contribuir

Participando das iniciativas e conversas
A presença em eventos, palestras, rodas de conversa e ações do grupo demonstra comprometimento com a pauta e favorece a sensibilização coletiva.

Promovendo o diálogo em suas equipes
Conversas cotidianas podem gerar grandes transformações, estimulando reflexão e aprendizado contínuo.

Patrocinando e apoiando talentos
Líderes e colegas podem contribuir oferecendo oportunidades de desenvolvimento, ampliando visibilidade e apoiando o crescimento profissional de mulheres.

Atuando como exemplo
Respeito, escuta ativa, colaboração e corresponsabilidade são atitudes que inspiram outras pessoas e ajudam a fortalecer mudanças culturais.

Assumindo a corresponsabilidade pela transformação
A equidade de gênero é uma pauta organizacional, social e humana. Quando todos participam dessa construção, os avanços tornam-se mais consistentes e sustentáveis.

Canal de Ética

Como parte do compromisso com a promoção da equidade, do respeito e da inclusão, TozziniFreire conta com seu Código de Ética e Conduta, que orienta as relações e comportamentos esperados de todas as pessoas que fazem parte da organização.

Dúvidas, orientações ou relatos de possíveis violações podem ser encaminhados ao nosso Canal de Ética por e-mail ou, de forma confidencial e/ou anônima, por meio da plataforma disponível na intranet.

Todas as manifestações são tratadas com confidencialidade, responsabilidade e imparcialidade, não sendo admitida qualquer forma de represália ou retaliação contra pessoas que relatem preocupações de boa-fé ou que cooperem com processos de apuração.

Mensagem Final

A construção de uma cultura mais inclusiva depende do compromisso diário de cada pessoa.

O respeito, a escuta ativa, a valorização das diferenças e a promoção de oportunidades equitativas são atitudes que fortalecem nosso ambiente de trabalho e contribuem para o desenvolvimento sustentável de talentos.

A mudança acontece quando transformamos consciência em ação.

Juntos, podemos deixar TozziniFreire cada vez mais inclusivo, respeitoso, colaborativo e equitativo.

TozziniFreire.

TF.INCLUSÃO

O conteúdo foi construído de forma colaborativa por sócios(as) e advogados(as) de TozziniFreire, integrantes do grupo de afinidade TFporElas e revisado e validado pelo GT do TFInclusão.