



POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, INCLUSÃO E DIVERSIDADE



**Comitê
Pró-Equidade**
de Gênero, Raça
e Diversidade



**CASA DA MOEDA
DO BRASIL**

COMITÊ PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE CASA DA MOEDA DO BRASIL

A Política Pró-Equidade da Casa da Moeda do Brasil foi desenvolvida pelo Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade. Uma iniciativa que contou com a participação de pessoas representantes de diversas áreas da empresa, refletindo o caráter transversal, colaborativo e plural da iniciativa. Essa composição multidisciplinar contribuiu para o enriquecimento dos debates e para a construção de ações alinhadas aos princípios da equidade, diversidade e inclusão, a partir de diferentes perspectivas.

Rio de Janeiro, RJ
2026

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Aprovada por: CONSAD - RS/258/2026

Data da Publicação: 17/03/2026

ÍNDICE:

1. Finalidade.....	05
2. Abrangência.....	05
3. Conceitos.....	06
4. Princípios.....	09
5. Diretrizes.....	10
6. Responsabilidades.....	13





POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

1. FINALIDADE

1.1. Definir princípios e orientações para nortear as ações da Casa da Moeda do Brasil – CMB com base no respeito, na inclusão e na valorização da diversidade humana e cultural, reafirmando o compromisso em eliminar qualquer forma de desigualdade e discriminação.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Todos os empregados e empregadas, prestadores de serviços, parceiros e demais partes envolvidas em relações institucionais, comerciais ou de interesse público.

3. CONCEITOS

3.1. Para efeito desta Política, entende-se:

3.1.1. Âmbito da CMB: qualquer espaço, físico ou virtual, situado dentro ou fora de suas instalações, onde sejam realizadas atividades vinculadas à empresa;

3.1.2. Cultura Inclusiva: conjunto de hábitos e crenças que reconhecem e valorizam as diferenças, formado por ideias, perspectivas e experiências diversas que asseguram o pleno exercício da cidadania a todas as pessoas, sem distinção, sendo compartilhado por todos os membros da organização e estabelecido por meio de normas, valores, atitudes e expectativas;

3.1.3. Discriminação: qualquer forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em fatores como raça, etnia, cor, sexo, identidade ou expressão de gênero, religião, neurodiversidade, deficiência, estado civil, idade, composição familiar, posicionamento político, ascendência nacional, origem social ou qualquer outro critério que comprometa o reconhecimento ou o exercício, em condições iguais, dos direitos e liberdades fundamentais nas esferas econômica, social, cultural, laboral ou em qualquer aspecto da vida pública;

3.1.4. Diversidade: conjunto de identidades e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social, vinculados à pluralidade de características que os diferenciam, como raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, crenças, estado civil, idade, configuração familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

3.1.5. Equidade: medidas específicas e afirmativas que visam oferecer tratamento diferenciado a classes e grupos sociais minoritários ou historicamente oprimidos, com o objetivo de garantir-lhes igualdade no acesso aos direitos e oportunidades estabelecidos por lei;

3.1.6. Etnia: refere-se aos modos de viver, costumes e afi-

nidades linguísticas de um povo, que geram a sensação de pertencimento a esse grupo;

3.1.7. Gênero: termo usado para compreender, analisar e criticar as diferenças e contrastes entre o que é ser homem e ser mulher na sociedade contemporânea e suas relações com o meio social;

3.1.8. Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe e é reconhecido na sociedade, em um processo de construção e desconstrução que envolve seu comportamento ao longo da vida. No âmbito individual prevalece a liberdade, no campo social é necessário compreender as demandas específicas para criar políticas públicas inclusivas.

3.1.9. Inclusão: conjunto de estratégias e ações destinadas a combater a exclusão do acesso aos direitos e benefícios sociais, originada por desigualdades estruturais que afetam grupos minorizados contemplados por esta Política;

3.1.10. Neurodiversidade: refere-se à diversidade de condições em que os padrões neurológicos diferem do considerado típico. Inclui indivíduos com funcionamento neurológico distinto, como aqueles diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista - TEA, Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade - TDAH, entre outros;

3.1.11. Orientação sexual: refere-se ao direcionamento do desejo sexual e/ou afetivo de uma pessoa. Heterossexuais sentem atração por pessoas do sexo oposto, enquanto homossexuais se atraem por pessoas do mesmo sexo biológico. Bissexuais têm atração por ambos os sexos, e há ainda outras categorias, como pansexuais e assexuais, além de novas formas de orientação em estudo atualmente;

3.1.12. Pessoas com Deficiência: são aquelas que apresentam impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, ao interagir com diferentes tipos de barreiras, podem dificultar ou limitar sua participação plena e

3.1.13. Preconceito: refere-se a um conjunto de ideias formadas previamente, antes mesmo de uma experiência individual, sobre determinados assuntos, pessoas ou grupos. Essas ideias podem permanecer restritas ao pensamento, mas também podem se manifestar externamente por meio de expressões verbais, escritas ou até através de atos de violência física;

3.1.15. Racismo: é uma prática, indução, ou incitação da discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. O racismo configura-se como uma modalidade sistemática de discriminação fundamentada na raça, por meio de práticas e condutas, ou privilégios. É um sistema estrutural, que legitima privilégios para o grupo dominante, excluindo outros, com base no conceito de raça.

A diverse group of five professionals, three women and two men, are posed together against a light grey background. They are all smiling and looking towards the camera. The woman on the far left is a Black woman with her hair in a high ponytail, wearing glasses and a light-colored polo shirt. Behind her is a man with a beard and glasses, wearing a white button-down shirt. In the center is a woman with short grey hair and glasses, wearing a dark green button-down shirt with her arms crossed. To her right is a woman with blonde hair, wearing a green top and a light grey blazer. On the far right is a man with short dark hair, wearing a light grey sweater with his arms crossed.



4.1. Os princípios que regem esta Política no âmbito da CMB são:

4.1.2. A valorização dos direitos fundamentais expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas - ONU, conforme reforçado pelo Decreto nº 9.571/2018;

9

4.1.4. A valorização da pluralidade cultural e da inclusão, assegurando a diversidade em equipes e ambientes de trabalho, em conformidade com os objetivos da República, estabelecidos no Art. 3º, inciso IV, da CRFB/88;

4.1.5. A adoção de ações afirmativas voltadas para grupos sociais, étnicos e de outras naturezas minoritárias, em cumprimento ao Art. 7º, inciso XXX, da CRFB/88 e às disposições legais aplicáveis;

4.1.6. O incentivo à representatividade de grupos minoritários e à equidade de gênero em cargos de liderança e gestão, em alinhamento com as diretrizes de promoção da igualdade de condições previstas em legislações específicas;

4.1.7. O compromisso contínuo com a promoção da diversidade, equidade e inclusão, conforme os princípios éticos e legais que regem a administração pública e as políticas de direitos humanos no Brasil.

5. DIRETRIZES

5.1. A Política de Equidade Gênero, Raça, Inclusão e Diversidade será guiada pelas seguintes diretrizes fundamentais:

5.1.1. Implementar critérios e práticas que garantam a diversidade nas contratações, priorizando processos seletivos inclusivos, com recorte de gênero e raça;

5.1.2. Priorizar uma abordagem preventiva, com responsabilidade, ética e proatividade institucional;

5.1.3. Promover a consolidação da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geração e de pessoas com deficiência, bem como de outras dimensões da diversidade, integrando esses valores à cultura organizacional e a todos os procedimentos, ações ou atividades da CMB, com atenção especial para;

I. Ações de comunicação e divulgação, tanto internas quanto externas;

II. Iniciativas de treinamento, capacitação, formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes ou aptidões;

III. Atos, solenidades, cerimônias e eventos institucionais;

IV. Ações voltadas à saúde e à qualidade de vida.

5.1.4. Assegurar a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero, raça e diversidades nas funções gerenciais, por meio da promoção de cursos de capacitação que reduzam as desigualdades identificadas relacionadas às dimensões da diversidade, visando alcançar a equidade na ocupação dessas posições;

5.1.5. Promover e preservar a saúde física, mental e emocional de todas as pessoas, considerando as particularidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geração e de pessoas com deficiência, além de outras dimensões da diversidade;

5.1.6. Integrar e transversalizar o tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geração e de pessoas com deficiência, bem como outras dimensões da diversidade, nos processos institucionais, garantindo que todas as áreas da CMB estejam alinhadas em suas ações;

5.1.7. Promover uma cultura de direitos humanos no âmbito da CMB, tanto internamente quanto externamente, em suas interações com outras empresas privadas e estatais, órgãos, entidades e a sociedade em geral;

5.1.8. Fortalecer e apoiar políticas públicas voltadas para a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geração e de pessoas com deficiência, bem como outras dimensões da diversidade, incentivando sua implementação no âmbito da CMB.

I. As ações institucionais baseadas nesta política devem incluir estagiárias e estagiários, empregadas e empregados terceirizados, além de contar com a participação das entidades representativas de classes dos empregados públicos da CMB.



6. RESPONSABILIDADES

6.1. Compete ao Comitê Pró-Equidade de Gênero, Raça, Inclusão e Diversidade da CMB

- 6.1.1. Apresentar iniciativas, eventos e projetos relacionados aos temas abrangidos por esta Política no contexto da CMB;
- 6.1.2. Atuar no acompanhamento, quando solicitado, de denúncias relacionadas a violações de direitos humanos,

discriminação ou conflitos nas relações de trabalho que contrariem esta Política, podendo participar, sempre que viável, de grupos de trabalho, comissões ou fóruns estabelecidos para investigar tais infrações e/ou discutir medidas de prevenção;

6.1.3. Colaborar para a promoção e o fortalecimento de uma cultura inclusiva, bem como para a prevenção da discriminação e dos assédios moral e sexual;

6.1.4. Sugerir a criação de normativos específicos que promovam a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, faixa etária, neurodiversidade e inclusão de pessoas com deficiência no âmbito da CMB;

6.1.5. Planejar, realizar as interlocuções internas necessárias e acompanhar a execução das ações aprovadas pelo Comitê, especialmente as contidas nos termos de compromissos assinados pela CMB com Ministérios e outros organismos.

6.2. Compete à Diretoria Executiva - DIREX da CMB

6.2.1. Garantir a manutenção de um ambiente de trabalho acessível, plural e inclusivo;

6.2.2. Zelar pela implementação das ações previstas nesta Política, promovendo diretrizes que garantam um ambiente livre de discriminação e preconceitos;

6.2.3. Garantir a alocação dos recursos necessários para que o Comitê realize eventos e projetos alinhados aos objetivos desta Política, além de participar, incentivar e apoiar essas ações;

6.2.4. Determinar a adoção de procedimentos para o encaminhamento à Ouvidoria de denúncias de violações, omissões ou casos de discriminação, preservando o sigilo das fontes e assegurando o cumprimento das diretrizes desta Política;

6.2.5. Incentivar a participação dos empregados e empregadas, estagiárias e estagiários, empregadas e empregados terceirizados, jovens aprendizes nos eventos promovidos pelo Comitê;

6.2.6. Articular-se com outras organizações, públicas e privadas, nacionais e internacionais, mobilizando-as para o desenvolvi-

mento de ações que fortaleçam a cooperação em favor dos objetivos estabelecidos nesta Política;

6.2.7. Orientar e supervisionar o tratamento de dados, estudos e diagnósticos voltados à identificação do perfil de diversidade da organização e suas prioridades estratégicas;

6.2.8. Garantir a acessibilidade das pessoas aos espaços físicos e digitais;

6.2.9. Adotar a comunicação inclusiva em suas interações com o público interno e externo;

6.2.10. Posicionar-se, de forma assertiva, consistente e visível, diante de situações que possam comprometer os objetivos desta Política;

6.2.11. Fomentar a criação e manutenção de grupos de diversidade, afinidade e fóruns de discussão sobre o tema;

6.2.12. Apoiar iniciativas, internas e externas, que tenham por objetivo o desenvolvimento educacional ou o aumento da participação de pessoas pertencentes a grupos sub-representados no mercado de trabalho, observados eventuais requisitos legais ou normativos;

6.2.13. Garantir a transparência e divulgação das ações desenvolvidas no âmbito desta Política, contribuindo para o aumento da confiança dos diversos públicos e a responsabilização das empresas;

6.2.14. Determinar que as áreas da CMB, sempre que demandadas pelo Comitê, colaborem com o fornecimento das informações solicitadas, desde que não classificadas em algum grau de sigilo.



Esta cartilha foi desenvolvida pelo Comitê Pró-Equidade
de Gênero, Raça e Diversidade da Casa da Moeda do Brasil.



**Comitê
Pró-Equidade**
de Gênero, Raça
e Diversidade



**CASA DA MOEDA
DO BRASIL**