



A POLÍTICA DE JUSTIÇA DE GÊNERO DA FUNDAÇÃO LUTERANA DE DIACONIA – UMA EXPERIÊNCIA INSTITUCIONAL E METODOLÓGICA DE TRANSVERSALIZAÇÃO

THE GENDER JUSTICE POLICY OF THE FUNDAÇÃO LUTERANA DE DIACONIA – AN INSTITUTIONAL AND METHODOLOGICAL EXPERIENCE OF MAINSTREAMING

Sabrina Senger*

*Entrevista concedida por e-mail por Cibele Kuss***

Há mais de uma década, desde o ano de 2014, a Fundação Luterana de Diaconia – FLD aprovou e iniciou a implementação de sua Política de Justiça de Gênero (PjG), assumindo o compromisso de transversalizar a perspectiva de gênero em todas as dimensões institucionais, programáticas e relacionais. Em um campo historicamente marcado por desigualdades e assimetrias, a PjG da FLD se destaca como uma experiência inspiradora no contexto das organizações da sociedade civil com base na fé, a partir de seu compromisso com a diaconia transformadora expressa em sua missão

* Sabrina Senger é teóloga feminista, Mestra em Teologia pela Faculdades EST (2020) e pesquisadora nas áreas de justiça de gênero, enfrentamento aos fundamentalismos religiosos e teologias feministas na América Latina e no Caribe. Integra os grupos de pesquisa Núcleo de Pesquisa de Gênero e Religião (NPG), da Faculdades EST; e o grupo indecências – Religião, Gênero e Sexualidade (ReGeSex), da Universidade Federal de Juiz de Fora. Colabora com o projeto “Desmantelando os fundamentalismos: a justiça de gênero como caminho para a vida digna”, desenvolvido pelo Programa de Gênero e Religião da Faculdades EST. E-mail: binasenger@hotmail.com

** Cibele Kuss é teóloga feminista, pastora luterana, Mestra em Psicologia Social pela UFRGS e secretária executiva da Fundação Luterana de Diaconia (FLD), em Porto Alegre (RS), onde atua desde 2013. Graduada em Teologia pela Faculdade EST (1998), tem sua trajetória marcada pelo compromisso com a justiça de gênero e os direitos humanos. Atuou como pastora em Belém (PA) por mais de uma década, período em que também exerceu dois mandatos como Ouvidora do Sistema de Segurança Pública do Estado do Pará, representando organizações e movimentos sociais de direitos humanos. Integra a coordenação do Fórum Ecumênico ACT Brasil. Sua atuação articula religião, diaconia, justiça de gênero, ecumenismo, enfrentamento aos fundamentalismos e fortalecimento de práticas sociais transformadoras. E-mail: cibele@fld.com.br



institucional: *defender o direito à existência com vida boa de toda a diversidade*. A Política é um documento normativo e estratégico que estabelece a justiça de gênero como critério transversal para todo o trabalho da FLD, incidindo sobre os programas e projetos, equipes, gestão, governança e públicos assessorados, parcerias. Com base em uma fundamentação teológica-diaconal feminista, a PJG promove relações justas e igualitárias entre mulheres e homens, em toda sua diversidade, reconhecendo nessas relações um potencial transformador da sociedade. Se sustenta em princípios orientadores – como linguagem inclusiva, equilíbrio representativo, superação da violência, formação contínua e análise de projetos com enfoque de gênero, e estratégias de implementação que incluem formação, participação, grupos de discussão e integração aos processos de planejamento, monitoramento, avaliação, aprendizagens e sistematização (PMAS). A política também se propõe a contribuir para que organizações parceiras, movimentos sociais, igrejas e espaços ecumênicos no Brasil avancem em equidade em seus projetos, gestão e governança.

De 2014 até o presente, a Política de Justiça de Gênero impulsionou a elaboração e aprovação do Código de Conduta e Mecanismo de Denúncia, da Política de Justiça Socioambiental e da Política de Gestão de Pessoas e da metodologia de assessoramento em *gestão democrática com justiça de gênero e étnico-racial*. A presente entrevista, concedida por Cibele, busca trazer à tona as principais aprendizagens, desafios enfrentados e caminhos trilhados na consolidação da PJG como uma política viva, e em constante revisão e qualificação. Ao longo da entrevista, Cibele compartilha reflexões sobre o papel da cultura institucional, os mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação adotados, além de apontar horizontes futuros diante de mudanças e demandas socioambientais, políticas, religiosas, étnico-raciais e de identidades de gênero.

A entrevista faz parte de um esforço da Revista Coisas do Gênero em documentar e valorizar iniciativas que apostam na justiça de gênero não apenas como um princípio ético, mas como uma prática estratégica, transformadora e articuladora de outras dimensões de justiça.



1. Para começar, rememore quais foram as principais motivações e contexto que levaram à criação da Política de Justiça de Gênero (PJG) da FLD, compartilhando como ela foi recebida inicialmente dentro da organização:

O cenário de elaboração e aprovação das políticas de justiça de gênero na Act Alliance, na Igreja da Suécia e na Federação Luterana Mundial foram impulsos para a FLD acreditar que era possível ter uma política que pudesse influenciar todos os seus âmbitos organizacionais e projetos, para muito além da equidade de gênero representativa. Ela nasce do reconhecimento que a equipe da FLD fez na época de que a justiça de gênero deveria ser primeiro profundamente assumida num movimento para dentro, endógeno. Ela precisava primeiro influenciar mudanças profundas internamente para superar incoerências e desigualdades antes de buscar influenciar o contexto externo. A criação de um grupo de mulheres em 2011 com participação de mulheres da equipe da FLD, da Secretaria geral da IECLB, das Faculdades EST, do Capa e do Comin¹, foi determinante para que elas pudessem identificar os maiores desafios a serem enfrentados e traçar as estratégias para conseguir com que a governança e a gestão assumissem o desafio de elaborar e aprovar a política. Foi o reconhecimento feito por mulheres sobre as desigualdades no cotidiano da instituição que levou a criação da Política como um processo em movimento e não de modo repentino e/ou hierárquico. A necessidade de ter uma Política de Justiça de Gênero foi se constituindo como uma identificação com o tema por parte das pessoas trabalhadoras da FLD, especialmente um ativo grupo de mulheres que vinha se reunindo, e como uma forma de enfrentar as realidades patriarcais, sexistas, racistas, homofóbicas e fundamentalistas existentes.

2. Considerando os mais de 10 anos de implementação, quais são as principais aprendizagens que você destaca que a FLD acumulou ao transversalizar a justiça de gênero em todas as suas áreas de atuação e dimensões organizativas?

O processo educativo para a implementação da Política de Justiça de Gênero tem um papel fundamental, pois aprofunda os temas tratados na própria Política, faz com que os mesmos sejam revisitados e aprofunda reflexões em torno da justiça de gênero. Durante o período da pandemia, houve dois momentos que reuniram, de forma online, a

¹ O Centro de Apoio e Promoção da Agroecologia (CAPA) e o Conselho de Missão entre os Povos Indígenas (COMIN) foram incorporados à FLD em 2018 e hoje são o Programa Capa de Agroecologia e o Programa Comin de Defesa de Direitos da FLD.



equipe e a governança da FLD, um deles envolvendo também instituições diaconais da Rede de Diaconia, estudantes de Teologia, secretaria geral da IECLB, Coordenação do Fórum de Reflexão da Mulher Luterana e Coordenação Nacional da OASE. A primeira formação esteve intitulada como “Justiça de Gênero como política institucional”, enfocando na fundamentação teológico-diaconal, em gênero e raça, masculinidades positivas, agroecologia e feminismo, linguagem inclusiva de gênero, violência baseada em gênero, gestão democrática com justiça de gênero e incidência em justiça de gênero.

A segunda formação, intitulada “Agroecologia feminista e antirracista”, traz, para a reflexão da equipe e da governança, uma perspectiva de agroecologia que extrapola o conceito técnico, adentrando uma perspectiva e uma ação voltada a aspectos políticos, trazendo, assim, para a pauta de quem trabalha com a agroecologia, temas como justiça de gênero, povos e comunidades tradicionais, desigualdades no trabalho, feminismo camponês popular, masculinidades positivas, no ímpeto de construir, através da agroecologia, relações que transformam a sociedade.

Uma das aprendizagens trazidas para a discussão de gênero na instituição, muito por conta da relação com o público de mulheres quilombolas e povo negro, e que constitui hoje uma área do Projeto Político Pedagógico da FLD, é o olhar interseccional para gênero, trazendo à discussão a justiça de gênero e étnico-racial. Esse olhar traz à percepção, situações e realidades de racismo estrutural, ambiental e religioso, no qual estamos imersos enquanto instituição. É um recorte para dar-se conta de que as relações, pautadas no racismo, explicitam desigualdades, preconceitos, discriminações, violações de direitos.

A gestão democrática com justiça de gênero traz em seu bojo a constante participação do público apoiado via Programa de Pequenos Projetos, potencializando trocas e trazendo aprendizagens. Nos encontros de elaboração e de gestão de projetos, ocorrem diálogos entre a equipe e os diversos públicos de redes, grupos de base, organizações da sociedade civil e movimentos sociais. O conceito compreende processos coletivos de participação de mulheres e de homens, em toda sua diversidade, na tomada de decisões, na definição de compromissos e de direitos e na construção de saberes e de conhecimentos, gerando acesso de modo equilibrado e mais justo, a espaços de poder e governança.

Ter uma Política de Justiça de Gênero serve de apoio para a equipe conseguir identificar violências e violações nas relações interpessoais, na execução de projetos e



nos diversos territórios com os quais a FLD interatua. O Código de Conduta e ao Mecanismo de Denúncia, documentos institucionais vinculados à Política de Gestão de Pessoas, são canais para enfrentar e transformar estas realidades.

Em termos de aprendizagens destacamos que a Política passou a influenciar o processo de planejamento dos grandes projetos executados pela FLD uma vez que perguntas sobre as desigualdades e as violências de gênero e doméstica passaram a ser feitas com maior intensidade e intencionalidade a fim de que a realidade analisada e os objetivos traçados levassem em consideração maiores impactos positivos na vida das mulheres. A Política influenciou que a seleção dos projetos apoiados via Programa de Pequenos Projetos tivesse a justiça de gênero como um critério de análise e mais tarde, inclusive, passou a ser exigido que todos os projetos deveriam prever ao menos uma ação voltada para sua promoção. A FLD começava a se dar por conta de que a transversalização exigia ações firmes e direcionadoras de compromissos com mudança. A Política influenciou para que grandes projetos passassem a ter grupos gestores formados por representações equitativas dos públicos beneficiários, envolvendo-as diretamente em processos de tomada de decisão. A Política passou a influenciar os processos de seleção de pessoal e de coordenações, com mais mulheres assumindo cargos de liderança.

3. Quais estratégias foram essenciais para que a PJG não significasse apenas um documento formal, mas sim se tornasse um critério efetivo na cultura da organização, nos projetos e nas produções da FLD?

Em seu texto, a Política de Justiça de Gênero traz estratégias de implementação. A primeira, embasada em uma perspectiva feminista de educação popular, é a participação, é fazer valer o direito a voz e vez, é visibilizar. Assim, a abordagem participativa é um elemento primordial, na qual todas as pessoas da equipe e da governança contribuem na própria implementação, mas também na transformação das relações, envolvendo-se em e/ou promovendo processos educativos, planejando e executando ações. Junto a esta estratégia, um programa de formação faz-se necessário, e que seja de forma contínua. Constantemente, o tema da justiça de gênero precisa ser pautado, elaborado, estudado, vivenciado, priorizando essa agenda diante de realidades atuais que preconizam um discurso antigênero. Fomentar a participação da equipe e da governança, bem como de grupos apoiados e parcerias em espaços de formação sobre



o tema, é estabelecer conhecimentos e saberes, na busca por sensibilização, construção de narrativas e relações mais respeitosas, inclusivas e diversas.

A estratégia de estímulo a grupos de discussão, seja de mulheres, seja de homens, complementa os processos educativos, que se dão não somente em momentos mais formalizados de estudos, mas também em encontros regulares de pessoas que buscam aprofundar o tema da justiça de gênero, a partir das suas experiências, vivências e leituras. Essa estratégia empodera as mulheres, fomenta a discussão de masculinidades entre grupos de homens, gerando oportunidades de encontros para grupos de discussão mistos. Poucos passos foram dados para que estes grupos sejam criados e se mantenham ativos. Especialmente, os homens que atuam na FLD ainda têm muito da caminhada a ser feita.

Em todos os âmbitos de atuação da FLD, justiça de gênero é tema transversal, estratégia usada com ênfase como critério para projetos. A busca por implementar o tema por meio do Programa de Pequenos Projetos se expressa nos editais que exigem ações de justiça de gênero, independente das áreas temáticas e territórios, nos formulários de apresentação de projetos e de relatórios, nas oficinas de formação aos grupos, na publicação de materiais, a exemplo do “Grupos em roda: democratizando a gestão de projetos sociais com justiça de gênero”².

No âmbito do Programa COMIN de Defesa de Direitos, a justiça de gênero sustenta a ênfase da atuação junto às mulheres indígenas e seu papel na defesa dos territórios, com destinação de recursos e indicadores para ampliar sua participação em espaços regionais e nacionais de mobilização e incidência.

No Programa CAPA de Agroecologia, a justiça de gênero se expressa na ênfase de trabalho de assessoramento à grupos de mulheres, ao fortalecimento de seu protagonismo na gestão de empreendimentos e organizações, ao apoio para participação ativa em espaços de incidência.

No Programa de Educação Antirracista, a Política sustenta a atuação para o fortalecimento identitário de mulheres quilombolas e indígenas e a ênfase no público docente das redes públicas de educação, maioria mulheres na educação básica, para

² FUNDAÇÃO LUTERANA DE DIACONIA. *Grupos em Roda: Democratizando a Gestão de Projetos Sociais com Justiça de Gênero*. Disponível em: <https://fld.com.br/publicacoes/justica-de-genero/grupos-em-roda-democratizando-a-gestao-de-projetos-sociais-com-justica-de-genero/>. Acesso em: 20 out. 2025.



engajá-las e fortalecê-las para atuação em favor de relações étnico raciais justas e para que as escolas se tornem ambientes livres do racismo.

Na Nem Tão Doce Lar, a Política tem influenciado no fomento a criação de grupos de homens para discutir masculinidades não tóxicas.

Seja em documentos, publicações, seja em falas e apresentações, uma estratégia que busca transformar as relações de desigualdade estabelecidas entre os gêneros, é a adoção da linguagem inclusiva de gênero. No processo educativo mencionado antes (“Justiça de gênero como política institucional”), o tema foi trazido ao público em um dos encontros, para relevar o papel da comunicação escrita e falada, na perspectiva de gênero. A linguagem constrói realidades, atitudes e decisões, não sendo neutra, e precisa ser adotada de forma apropriada, através da disponibilização de manuais, formação continuada, utilizando a Política de Justiça de Gênero como base para a elaboração de futuros documentos.

Todos os processos de planejamento, monitoramento e avaliação acontecem de forma participativa, no trabalho em equipe, na escuta atenta e na busca ativa de dados, informações, atualizações estatísticas, incluindo a justiça de gênero em todos estes processos.

A estratégia de replicar grupos de gênero em outros espaços quer elencar a importância da continuidade e assiduidade na discussão da justiça de gênero, dando força a uma narrativa necessária para o rompimento com ciclos de violência, violações de direitos, potencializar desconstruções de culturas de ódio, misoginia, sexism, racismo. A FLD incentivará que grupos apoiados, organizações e parcerias discutam a temática, sinalizando e sensibilizando para a importância de adotar uma Política de Justiça de Gênero, impulsionando processos em diversos territórios de atuação.

4. Quais desafios internos, culturais ou estruturais mais impactaram o processo de implementação da PJG e como eles foram enfrentados?

Uma vez elaborada e aprovada a Política de Justiça de Gênero, sua implementação é um passo decisivo, tanto para a transversalização da temática, para a construção de narrativas que contra-argumentem fundamentalismos, como para a percepção de que estudos de gênero e feminismos querem alcançar equidade, sororidade e vida plena, seja internamente, seja da instituição para fora, no âmbito do seu território de atuação. Um dos desafios nesse processo de implementação é a



diversidade de públicos com os quais a FLD atua. Cada público e cada território traz questões que pautam constantemente a prática da instituição, desafiando a pensar e realizar a implementação, a partir da realidade destes públicos diversos, em diálogo intercultural. O engajamento de homens nessa pauta é um desafio constante, sejam eles da equipe, da governança, dos grupos. Ampliar o conceito de gênero para uma perspectiva de justiça étnico-racial é o desafio que a FLD assume evidentemente, através de seu Projeto Político Pedagógico. Justiça de gênero e étnico-racial é uma das áreas temáticas que direcionam e orientam as ações institucionais. A violência de gênero tem se tornado parte da vida de muitas pessoas, percebendo-se, notoriamente, um aumento na sua frequência, brutalidade e impunidade. Essa realidade, tantas vezes naturalizada e, por isso, tão impregnada no cotidiano de muita gente, não está distante da FLD e o desafio é o acompanhamento a pessoas da equipe em situações de violência de gênero. Esse acompanhamento às pessoas trabalhadoras exige não só um olhar para essa violação de direitos específica, mas também exige, no acompanhamento, a percepção das relações marcadas por raça, classe, orientação sexual, identidade de gênero, pertencimento religioso. No âmbito da contratação de novas pessoas que venham a participar das equipes de trabalho da FLD, está o desafio de implementar o uso da linguagem inclusiva de gênero. Há processos de imersão que precisam ser feitos neste espaço. Nos espaços de governança, as iniciativas de sensibilização e implementação têm ocorrido a partir de um engajamento para que integrantes de diretoria, conselho deliberativo e conselhos de filiais participem de momentos conjuntos de espaços de formação em parceria com a IECLB.

5. A PJG estabelece a justiça de gênero como critério transversal para todas as áreas e projetos da FLD. Como essa perspectiva dialoga com outras dimensões de justiça, como a socioambiental, étnico-racial e econômica, no dia a dia da instituição?

A Política de Justiça de Gênero tem pautado vários processos de elaboração de documentos institucionais da FLD. É possível relacioná-la, por exemplo, com a Política de Gestão de Pessoas, onde se explicita que o período de licença maternidade é de 6 meses, enquanto, por lei, são 4 meses. A FLD possui um Código de Conduta, documento que é assinado para ciência de todas as pessoas que trabalham na instituição, seja enquanto equipe, ou governança, ou organizações públicas e privadas contratadas. O



Código de Conduta leva ao compromisso institucional de responder à diversidade de contextos, respeitando e cumprindo direitos baseados em raça, etnia, gênero, religião, classe, geração, orientação sexual e realidades ambientais. Para registrar violações e violências ocorridas, percebidas ou sentidas, ou seja, para fazer uma denúncia, recorre-se ao Mecanismo de Denúncia, instrumento que busca a promoção de um espaço seguro e sigiloso para a acolhida e o encaminhamento de denúncias. A PJG, em seu sexto princípio, afirma a superação da violência, que se expressa na preparação e instalação deste Mecanismo.

6. A FLD mantém vínculo institucional com a Igreja Evangélica de Confissão Luterana no Brasil (IECLB). Como a PJG tem influenciado o diálogo e as práticas dentro da Igreja e no movimento ecumênico nacional e internacional?

Em instâncias internacionais em que a FLD participa há um reconhecimento pelo fato de a FLD ter, entre seus documentos institucionais, a Política de Justiça de Gênero. A FLD é uma das organizações que integra a coordenação do FEACT Brasil, o Fórum Ecumênico Brasil da Aliança ACT. O FEACT Brasil é composto por 23 organizações baseadas na fé (OBFs), que, há 23 anos, promovem a incidência e cooperação ecumênica no país, em defesa do Estado Democrático Laico e de Direito. O Fórum integra a Aliança ACT, que é uma coalizão global, reunindo 151 organizações e igrejas atuantes em mais de 125 países. Em sua reunião anual de planejamento, a coordenação do FEACT refletiu sobre o movimento ecumênico e construiu seu plano de ação bienal. Um dos temas discutido foi a atuação conjunta em torno da agenda de gênero e direitos. Enquanto OBF, a FLD partilha e se fundamenta no conceito de diaconia transformadora e diaconia ecumênica, ambos partindo de contextos de ações diaconais para além de seus limites confessionais e geográficos, envolvendo-se no apoio a pessoas, grupos, movimentos e coletivos em situação de vulnerabilidade, trabalhando para alcançar vida digna. Um dos temas prioritários da ação diaconal ecumênica é a justiça de gênero, entendendo seu compromisso diaconal a partir dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e afirmando, assim, a diaconia ecumênica como prática transformadora, que busca justiça. Através do FEACT Brasil a FLD participa da Comunidade de Prática sobre Justiça de Gênero da América Latina e Caribe – Aliança ACT. No âmbito da IECLB, a política de justiça de gênero foi também um dos documentos de referência para a elaboração da política da igreja, aprovada em Concílio em 2022. A



Política da FLD foi também utilizada pela Faculdades EST para elaborar o seu documento e também foi determinante junto à Rede de Diaconia para que passasse a ser pauta cotidiana em grande parte das instituições diaconais, envolvendo formação e, especialmente, mudanças em seus projetos político-pedagógicos.

Há parceria com a Coordenação de Gênero, Gerações e Etnias, vinculada à Secretaria da Ação Comunitária, da IECLB, espaço para diálogos sobre a Nem tão doce lar e sobre justiça de gênero. E a parceria com o Programa de Gênero e Religião da Faculdades EST. O PAMI-Plano de Ação Missionário também movimenta e aproxima para este diálogo, por conter, entre suas prioridades, a diaconia, buscando ser uma igreja diaconal, que promove justiça e reconciliação. Dentro desta área prioritária, encontramos a justiça de gênero e étnico-racial.

7. Quais experiências ou boas práticas consolidadas na FLD podem inspirar outras organizações, especialmente aquelas vinculadas a igrejas e movimentos ecumênicos, a adotarem políticas similares de justiça de gênero?

A Nem tão doce lar vem sendo uma prática da FLD desde 2006, mesmo ano da promulgação da Lei Maria da Penha. É uma boa prática consolidada completando, esse ano, 19 anos de caminhada. A casa-exposição é itinerante e interativa, que busca popularizar o debate sobre a violência doméstica e familiar, atuar na incidência por efetivação de políticas públicas, na constituição e fortalecimento de redes de apoio e proteção, no empoderamento de grupos e na superação de violências. A metodologia se orienta pela Política de Justiça de Gênero, para a discussão da violência de gênero e religiosa, esta última percebida, cada vez mais, como justificadora e perpetuadora da violência doméstica e familiar, não permitindo o rompimento com o ciclo da violência. A iniciativa também tem priorizado o debate sobre masculinidades transformadoras, pautando a necessidade de constituição de grupos de homens, para que se responsabilizem e assumam compromissos na superação das violências, bem como o tema da diversidade.

Destacamos ainda as práticas da linguagem inclusiva oral e escrita, dos critérios para apoio a projetos e para priorização de projetos a apresentar para fontes de financiamento, de produção de materiais, de seleção de pessoal, especialmente, contratação de pessoas negras, indígenas e LGBTQIAPN+, de atualização da marca.



8. Como a PJG impactou a atuação da FLD junto a seus parceiros, comunidades e movimentos sociais, especialmente no campo dos direitos humanos e da diaconia?

A política de justiça de gênero impactou a gestão institucional e a gestão de programas e projetos pois exigiu que a equipe ampliasse sua compreensão e capacidades de atuação. E esse é um desafio permanente uma vez que há sempre novas pessoas integrando a equipe e os contextos estão atravessados por narrativas como a da “ideologia de gênero” que ao longo dos últimos anos vem sustentando a manutenção e aumentos das violências. Neste período houve parceiros que mudaram junto com a FLD e assumiram a justiça de gênero com muito compromisso e também organizações e inclusive movimentos que passaram a atacar a FLD por conta da pauta de gênero ter ficado mais explícita, mais evidente e mais assertiva.

Os diferentes públicos com os quais a FLD atua colocam a instituição a pensar gênero e identidades de gênero a partir e junto com eles. O conceito passa a ser dinâmico, vivo. O cotidiano da FLD é impactado pela percepção das diversas realidades de povos e comunidades tradicionais em seus territórios. Fica a pergunta de como as relações de gênero são percebidas nestas dinâmicas culturais e sociais, quais construções são feitas, como trabalhar o tema sem impor um ponto de vista, uma lógica, um padrão? Também toda a interface entre emergência climática e justiça de gênero precisa ser considerada como um impacto, pois a FLD se pauta por sua Política de Justiça Socioambiental e trazer esta perspectiva interseccional faz perceber que nem a questão do clima, nem a questão de gênero, por si sós, trazem soluções, pois tudo está muito inter-relacionado e é interdependente. A pluralidade precisa aparecer, para trazer respostas a questões complexas que estão dadas e isso é possível através de parcerias com comunidades, movimentos sociais, coletivos e grupos.

9. Quais são os desafios e horizontes futuros para a PJG na FLD, especialmente diante das mudanças sociais, políticas e identitárias emergentes no Brasil e no mundo?

Há grandes desafios no âmbito da decolonialidade. Assim, segue necessário o respeito pelas diversas identidades, pela diversidade e pluralismo de comunidades originárias e tradicionais, pois a discriminação, a intolerância, a violência e os racismos



seguem fortalecidos em uma sociedade colonizada, onde outras formas de poder, saber e ser são estruturalmente desvalorizadas. Incluir a perspectiva decolonial nos estudos e políticas de gênero torna-se um passo que desconstrói visões de realidade única, fortalece narrativas de autonomia e traz, ao nível da atuação institucional, uma postura questionadora do status quo estabelecido e naturalizado.

O avanço das políticas antigênero está ancorado nesta sociedade colonizada, mas, também, machista, sexista, fundamentalista e racista, que enxerga o mundo exclusivamente de forma binária, hierárquica, unilateral, estabelecendo realidades através de medidas legislativas, manifestações públicas, ações do poder executivo e discursos distorcidos. Os impactos destas políticas se dão no âmbito dos direitos, na educação e nas relações entre as pessoas. E o desafio está em fazer frente a estas atitudes, mentalidades e discursos, promovendo gênero como construção social, cultural e histórica, buscando equidade, espaços familiares diversos, acolhimento a pessoas LGBTQIAPN+, articulando-se com agendas ecumênicas, regionais e/ou internacionais, bem como com o tema da migração e a educação antirracista.

Nestes contextos amplos de luta por decolonialidade e contra políticas antigênero, cabe realizar, enquanto organização, uma gestão de pessoas que atue pautada em relações étnico-raciais e de gênero, assim, entrelaçadas, para diversificar a própria equipe de trabalho e pluralizar a governança, intensificar a elaboração, execução e apoio a projetos de forma mais aberta e acolhedora das diversidades, dos saberes, das identidades e das religiosidades. O trabalho participativo, dinâmico e dialogal constante, promovem espaços de trocas e aprendizados para seguir a caminhada como movimento e processo, defendendo o direito à existência com vida boa de toda a diversidade.

Recebido em: 06 nov. 2025.

Aceito em: 06 nov. 2025.