



POLÍTICA DE JUSTIÇA DE GÊNERO DA IEAB



Política de Justiça de Gênero da Igreja Episcopal Anglicana do Brasil

8 de março de 2026



Igreja Episcopal Anglicana do Brasil (IEAB)

Av. João Dias nº 150, apto. 21, Santo Amaro

04724-000 São Paulo, SP

Tel: (11) 3530-0503

E-mail: ieab@ieab.org.br

Site: <https://ieab.org.br>

Elaboração: Grupo de Trabalho

Revd. Arthur Cavalcante

Revd. Jerry Andrey dos Santos

Revda. Dilce de Oliveira

Revda. Elineide Ferreira Oliveira

Revda. Lúcia Dal Pont

Revda. Taís Feldens

Revda. Valéria Aparecida da Silva

Christina Takatsu Winnischofer

Elizabeth Christine White Rocha

Mara Margarida Barbosa Machado

Marília Albuquerque

Ricardo Issáo Ito

Sandra Mônica Schwarzstein

Sueli Catarina de Carvalho

Suzana Maria Ferreira Reis

Colaboração: Centro de Estudos Anglicanos

Revda. Lúcia Dal Pont e

Serviço Anglicano de Diaconia e Desenvolvimento

Revda. Dilce Regina Paiva de Oliveira

Organização: Secretaria Geral

Secretária Geral: Christina Takatsu Winnischofer

Bispa Primaz: Revma. Marinez Bassotto

Diagramação: Ricardo Issáo Ito

Ilustrações: Criadas com a ajuda do ChatGBT

Conteúdo

Apresentação	7
1. Introdução	9
2. Marcos históricos	11
3. Fundamentos teológicos	14
4. Atual situação do entendimento de gênero, sexualidade, inclusividade e representatividade na IEAB	18
5. Áreas temáticas de atuação	20
6. Estratégias de atuação	21
7. Glossário	24
8. Referências	29

Apresentação

Com alegria, gratidão e esperança, apresentamos neste 8 de março de 2026, Dia Internacional das Mulheres, a **Política de Justiça de Gênero da IEAB** – Igreja Episcopal Anglicana do Brasil. Recebemos este momento como sinal da graça de Deus que nos conduz na construção de uma Igreja cada vez mais fiel ao Evangelho da justiça, da dignidade e do amor.

A elaboração deste documento nasce como resposta concreta ao Planejamento Estratégico da IEAB para o período de 2024–2027. Em 2024, foi constituído um grupo de trabalho que deu início a esta caminhada, reunindo representantes das mulheres por meio da União das Mulheres Episcopais Anglicanas do Brasil, das clérigas e da comunidade LGBTQIAPN+. Foi um processo marcado pela escuta, pelo diálogo responsável, pela oração e pelo compromisso com a vida plena para todas as pessoas.

Desde os primórdios da presença anglicana no Brasil, o trabalho das mulheres sempre foi reconhecido e valorizado. Contudo, sabemos que a ocupação de espaços de liderança e decisão ocorreu de maneira gradual e, muitas vezes, desafiadora. A ordenação feminina, conquistada em 1984 após intensos processos de reflexão, debates e enfrentamentos, tornou-se marco histórico e testemunho de coragem profética. De igual modo, o reconhecimento do direito ao casamento de casais homoafetivos expressa o compromisso da IEAB com a dignidade humana e com a ampliação da compreensão do amor de Deus, que não faz acepção de pessoas.

Ao longo das últimas décadas, a IEAB tem buscado a paridade em Conselhos, Comissões e Grupos de Trabalho, tanto no âmbito provincial quanto diocesano e paroquial. Também tem desenvolvido ações significativas no enfrentamento à violência de gênero e na promoção da igualdade de direitos. No entanto, sentíamos a necessidade de reunir princípios, diretrizes e compromissos em um documento orientador que expressasse institucionalmente nossa fé encarnada na prática da justiça.

O material inicialmente construído pelo grupo de trabalho foi posteriormente compilado e aprofundado pela Comissão Nacional de Diaconia (CND) e pela Coordenação do SADD, retornando ao grupo para nova revisão e ampliação da escuta. O texto foi então submetido ao Conselho Executivo, que o aprovou em fevereiro de 2026, reconhecendo sua relevância e urgência para a vida e missão da Igreja.

Esta Política de Justiça de Gênero nasce como instrumento pastoral, profético e pedagógico. Não é apenas um conjunto de normas, mas um chamado à conversão institucional e pessoal. É uma ferramenta para promover inclusão, equidade e participação, enfrentando desigualdades, preconceitos e violências baseadas no gênero. É expressão concreta do nosso compromisso batismal de “respeitar a dignidade de todo ser humano”.

Afirmamos, contudo, que este é um documento vivo. Sua vitalidade dependerá do uso consciente, da reflexão constante e da aplicação fiel em nossas comunidades. Esperamos que cada paróquia, missão, diocese, comissão e ministério o acolha como base e orientação para seu trabalho, permitindo que ele inspire práticas transformadoras e relações mais justas.

Reconhecemos também que este é o primeiro passo formalizado em forma de política. Como toda construção humana, é um texto ainda incompleto. Por isso, deverá ser revisado a cada dois anos — ou sempre que necessário — à luz das experiências, desafios e novos aprendizados que surgirem no caminho.

Que esta Política seja semente de justiça, instrumento de cura e sinal do Reino de Deus entre nós. Que o Espírito Santo nos conduza para que, como Igreja, sejamos cada vez mais comunidade de igualdade, respeito e amor, onde todas as pessoas possam florescer segundo os dons que Deus lhes concedeu.

Marinez Rosa dos Santos Bassotto
Bispa Primaz

Políticas de Justiça de Gênero da Igreja Episcopal Anglicana do Brasil (IEAB)

Publicado em 8 de março de 2026

“E Deus criou o homem à sua imagem; à imagem de Deus ele o criou; e os criou homem e mulher.”

Gênesis 1.27

1. Introdução

A Igreja Episcopal Anglicana do Brasil (IEAB) tem se destacado por assumir com coragem a luta pela inclusão, igualdade das identidades de gênero e a incorporação da sexualidade humana em termos de grande relevância para os conteúdos e práticas pastorais e teológicas, pautados na postura confiante de que Deus não faz acepção, as pessoas são igualmente amadas e acolhidas. *“Pelo contrário, ele aceita quem o teme e pratica a justiça, seja qual for a nação a que pertença. Deus enviou sua palavra aos israelitas e lhes anunciou a Boa Notícia da paz por meio de Jesus Cristo, que é o Senhor de todos”* (Atos 10.35-36).

Neste contexto, a Política de Justiça de Gênero da IEAB busca ser um instrumento de transformação, capaz de promover a justiça, a equidade e a plenitude de todas as mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, superando todas as formas de violência e prevaletimento promovidas pelo racismo, patriarcado e a heteronormatividade, especialmente aquelas que enfrentam as interseções de gênero, raça e classe. Ao implementar essas propostas, a IEAB reafirma seu compromisso com o Evangelho de Jesus Cristo, que nos chama a amar e servir uns aos outros, especialmente as pessoas mais vulneráveis.

Como consequência desta busca pela fidelidade ao amor de Deus por todas as pessoas, a IEAB está entre as primeiras denominações cristãs históricas brasileiras a aprovar a Ordenação de Mulheres¹, ainda em 1984. E no seu Sínodo Geral de 2018, a IEAB demonstrou novamente seu

1 IEAB TV. Lançamento do Livro: 35 Anos de Ordenação de Mulheres na IEAB. Youtube, 5 mai. 2012. 1 vídeo (1 h 43 min). Disponível em: <<https://youtu.be/yRjOWg-DDr9E>>. Acesso em: 30 abr. 2025.

compromisso com a equidade, aprovando o casamento igualitário, isto é, entre todas as pessoas independente do seu gênero ou orientação sexual (cf. Cânones Gerais da IEAB, Art. 185) e abrindo as suas portas para o casamento religioso entre pessoas LGBTQIAPN+.

Que a Divina Ruah – Espírito Santo de Deus – guie a IEAB nessa jornada de construção de uma igreja onde todas as pessoas, em sua diversidade, possam viver e servir com dignidade e alegria.

2. Marcos históricos

O mais antigo grupo organizado de mulheres anglicanas no Brasil, data de 1894, a **Sociedade de Artefactos**, incentivada pelo casal missionário Reverendo Lucien e Sra. Alice Kinsolving, na Capela do Salvador, na cidade de Rio Grande, estado do Rio Grande do Sul. Socialmente, à época, só era permitido que as mulheres saíssem de casa para trajetos demarcados: ir à igreja, cuidar dos doentes e necessitados².

Muito persistentes e motivadas, fundaram a **Sociedade Auxiliadora de Senhoras (SAS)**, em 1898, na Capela do Salvador, presidida por **Alice Brown Kinsolving**. Logo, foi estimulada a criação de núcleos femininos nas demais paróquias. Os recursos arrecadados também apoiavam a **Sociedade Missionária**, contribuindo para os salários de alguns clérigos e, conseqüentemente, para a emancipação da igreja no Brasil. Em 1933 as mulheres conquistaram o direito de participar de Juntas Paroquiais e Conselhos de Missão – isto é, do governo leigo das comunidades – compondo um 1/3 do total dos integrantes. A atuação das mulheres episcopais-anglicanas, desde os começos da organização desta igreja, até hoje, é de grande relevância de sul a norte do país, indo além das atividades de trabalhos manuais, preparação de comidas, bazares, mobilização de recursos, ensino e liderança pastoral e chegando a todas as instâncias de tomada de decisão, e todos os ministérios leigos, inclusive o ministério ordenado e dentro dele o episcopado.

A trajetória da IEAB é muito rica de relatos do fazer missionário e compromisso social das mulheres, contudo, nossa atuação ainda requer maior visibilidade e reconhecimento, para inspirar as novas gerações.

Outro legado das nossas irmãs, tem sido a **preservação da memória anglicana**, espiritual e física, com os conteúdos que escreveram, desde a missão da igreja, à manutenção de suas estruturas até o cuidado comunitário. **Para afirmar a presença feminina na organização da IEAB**, identificamos que, à medida que a Igreja foi se estruturando em dioceses, as mulheres, por sua vez, criavam diretorias diocesanas que levou, posteriormente, a se organizar em nível nacional.

2 Estamos falando do final do século XIX, de um grupo de mulheres anglicanas, predominantemente brancas, com forte herança cultural europeia. Vale salientar que mulheres pobres, negras e indígenas, a muito já estavam nas ruas, no trabalho precarizado.

As mulheres, desde 1919, têm sustentado a campanha social mais conhecida na IEAB, Oferta Unida de Gratidão (OUG), simbolizada pelas Caixinhas Azuis, para agradecer bençãos recebidas³. Só para lembrar que, 25 anos antes, elas já protagonizavam mobilizações por recursos.

A luta para a criação de uma instância/organização feminina nacional não foi fácil. A primeira **Diretoria Nacional da Sociedade Auxiliadora** foi oficializada em 1975, quase 20 anos depois, que, a Mis. Carmen Wolff presidiu a reunião que inaugurou, na prática, a diretoria nacional, em 1956. Na sequência, as mulheres conquistaram o direito de ter representantes nos Conselhos Diocesanos e, a sua Diretoria Nacional de se fazer representar no Conselho Executivo. Nos anos 1980, a SAS nacional coordenou e financiou o **Guia de Estudo Bíblico da IEAB⁴** e, como não podia deixar de ser, saudamos a dedicação de Dona Olga Nogueira, ex-presidente nacional da SAS.

O primeiro **Congresso Nacional Feminino** foi realizado em julho de 1975, Ano Internacional da Mulher, em Taboão da Serra, São Paulo, e contou com 135 mulheres de quatro dioceses⁵.

Foi na gestão nacional da SAE – Sociedade Auxiliadora Episcopal, presidida por uma mulher negra, Maria Aparecida Pereira Rosa (1994-1996) *“que as mulheres começaram a expressar o incômodo por serem identificadas como ‘auxiliadoras’”* e, desde 1995, o trabalho das mulheres leigas denominado de **Sociedade Auxiliadora Episcopal (SAE)** passou a se chamar **União de Mulheres Episcopais Anglicanas do Brasil – UMEAB**. Hoje, podemos testemunhar a atuação ativa das anglicanas nos movimentos sociais pelos direitos de proteção das populações mais vulneráveis socialmente.

Para afirmar suas vozes, em 1982, a **Diretoria Nacional** passou a realizar assembleias paralelas ao Sínodo, em especial, para incentivar a presença feminina nas reuniões decisórias oficiais da igreja. Salientamos o papel das mulheres da **Diocese Sul Ocidental** com sede em Santa Maria, que foram as primeiras anglicanas a fortalecer a luta pela **ordenação feminina**, realizada pela primeira vez em 1985, com a ordenação da Revda. Carmen Etel Alves Gomes.

3 Nos EUA, as caixinhas azuis iniciaram em 1886. Até 1967 as auxiliadoras brasileiras enviavam as ofertas a OUG dos EUA e, no ano seguinte, a diretoria nacional passou a decidir o destino do dinheiro.

4 No Sínodo de 1988, foi aprovado o Regimento Interno da Diretoria Nacional.

5 Vale registrar o Congresso Regional de Mulheres, das dioceses Meridional e Sul Ocidental, em Santa Catarina.

O acesso de pessoas LGBTQIAPN+ ao Ministério Ordenado na IEAB, primeiramente se deu como em outras igrejas, homens gays e mulheres lésbicas foram ordenados, e ordenadas, sem se fazer referência a sua orientação sexual, embora, esta orientação se soubesse ou se “tolerasse”. Em 2002 e em 2004 ocorreram as Consultas sobre Sexualidade Humana na IEAB, no Rio de Janeiro, em que alguns bispos, clérigos, teólogos e pessoas leigas discutiram e refletiram sobre o tema. A partir da Conferência Nacional de Lideranças (CONFELIDER) e da aprovação no 34º Sínodo da Igreja Episcopal Anglicana do Brasil, na Diocese Anglicana de Brasília em 2018, se admite o casamento independente de identidade de gênero e orientação sexual; decisão que, indiretamente, fez com que todas as pessoas sejam consideradas igualmente dignas e participantes de toda a vida ministerial e sacramental da igreja. A participação de pessoas LGBTQIAPN+ em todos os ministérios leigos e, especialmente, no ministério ordenado, além de um reconhecimento de igualdade, é um ato de manifestação profética em favor da dignidade de todas que, no Brasil, sofrem mais violência de gênero do que em qualquer outro país do mundo. No entanto, permanece ainda o desafio de uma maior presença de mulheres lésbicas no ministério ordenado, e de ordenar pessoas trans (e outras não “cisgêneras”), o que ainda não tem acontecido.

Ao revisitar essa trajetória, reconhecemos que a busca por visibilidade, reconhecimento e participação plena tem unido diferentes vozes dentro da IEAB. As lutas das mulheres — leigas e ordenadas — por espaço, dignidade e representatividade, somam-se hoje aos esforços pela inclusão plena da população LGBTQIAPN+, reafirmando o compromisso da Igreja com a justiça, a equidade e a dignidade de todas as pessoas. A convergência dessas caminhadas fortalece a missão profética da IEAB e inspira novas práticas pastorais que celebrem a diversidade como expressão do amor de Deus em nossas comunidades.

3. Fundamentos teológicos

“De fato, vocês todos são filhos de Deus pela fé em Jesus Cristo, pois todos vocês, que foram batizados em Cristo, se revestiram de Cristo. Não há mais diferença entre judeu e grego, entre escravo e homem livre, entre homem e mulher, pois todos vocês são um só em Jesus Cristo.”

Gálatas 3.26-28

Vivemos em um sistema patriarcal, onde a vida não é vista e valorizada a partir da ótica da “superioridade” masculina, não como Dom e Graça de Deus para todas as pessoas. Olhamos para esse modelo de vida, como algo padronizado, uniformizado, onde tudo parte de um princípio, um formato. Se a pessoa não couber, é forçada a entrar nesta fôrma, mesmo que “quebre, machuque ou mate”. Aqui só existem dois padrões, masculino e feminino. Além de não considerar nenhuma outra condição humana que não seja o homem e a mulher héteros e cisgêneros; esta é colocada em posição de inferioridade e submissão, e qualquer outra que não esteja dentro deste padrão, vista como “abominação” ou anomalia.

O homem, especialmente quando é hétero, e apenas quando é cisgênero, já é o ser reconhecido pelo sistema patriarcal, a mulher, contudo, precisa se esforçar, e muito, em tudo o que faz, e mesmo assim nem sempre é reconhecida e valorizada. Precisa de muito esforço para ocupar lugar de liderança e buscar participação igualitária em todos os espaços da sociedade, para ter seu reconhecimento. Ainda assim está sujeita a sofrer toda forma de violência.

O sistema patriarcal se apresenta em muitas faces, e se manifesta em várias formas de violências, em algumas situações, muito clara, como nas violências físicas, outras vezes de forma sutil, a despeito dos abusos psicológicos e práticas que as desqualificam. Se as mulheres não estiverem atentas, em alerta para a sutileza do sistema, sustentadas por uma rede de apoio, não se darão conta de que estão sofrendo agressão e violência de gênero de alguma forma.

A violência para com os grupos LGBTQIAPN+, não é tão sutil assim, é mais clara, transparente. Quanta homofobia, transfobia, lesbofobia... existem nos discursos religiosos ou de pessoas cristãs, promovendo exclusões, usando a Bíblia – lida sem considerar os contextos de época e sua diver-

sidade interna de percepções e proposições –, falam em nome de Deus, para alimentar esses discursos de ódio.

O sistema patriarcal tem várias facetas de exclusão; se olharmos um pouco mais por esta janela, veremos a gritante discriminação das populações negras, indígenas e outras originárias em nosso país. No Brasil, a taxa de homicídios de pessoas negras é praticamente três vezes maior em comparação às pessoas brancas. A Pesquisa Nacional de Violência contra Mulheres Negras, de novembro de 2024, aponta que a prevalência relatada é superior entre mulheres pretas (48%), especialmente aquelas com ensino fundamental (49%), com filhos (44%), divorciadas (65,3%) e atingindo seu ápice entre 25 e 34 anos (48,9%). Entre as mulheres que afirmaram sofrer violência no último ano, 65,6% eram negras, 29% brancas, 2,3% amarelas e 3% indígenas. Quanto à prevalência geral, mulheres negras experimentaram níveis mais elevados de violência (29,9%) do que mulheres brancas (26,3%). Os dados também revelam que o espaço de maior risco continua sendo o ambiente doméstico, onde 53,8% das vítimas sofreram violência nos últimos 12 meses. O levantamento adotou o recorte específico das mulheres negras por serem o grupo mais vulnerável à violência no país. Dados do Sistema Nacional de Segurança Pública (Sinesp, 2023) mostram que, entre as mulheres vítimas de violência sexual cujas ocorrências incluíam registro de cor/raça, 62% eram pretas ou pardas. E informações do Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM) indicam que, das 3.373 mulheres assassinadas em 2022 com raça/cor registradas, **2.277 eram negras** (67%). Estes dados quantitativos confirmam que as violências e desigualdades interseccionais não são sutis, mas estruturais e persistentes. Em relação às mulheres indígenas e de outros povos originários há muita pouca informação, chamada por especialistas de “violência de gênero invisível”⁶.

O racismo tem sistematicamente negado o direito a uma vida digna a milhões de pessoas que vivem à margem, e nossas comunidades cristãs são chamadas a se unirem no movimento de reparação destas injustiças históricas, herdadas de mais de 350 anos de escravidão.

Além disso, pesquisas recentes sobre a população LGBTQIAPN+ mostram que essas desigualdades se aprofundam quando raça, gênero e classe se cruzam. Estudos nacionais indicam que pessoas LGBTQIAPN+ negras

6 RAMOS, Wanessa Assunção et al. A violência de gênero invisível: as vítimas indígenas. Balbi B, Roters EA, Ferreira HS, Silva LAL, Kanno PH, organizadores. Mulheres e conflitos socioambientais. Curitiba: CEPEDIS, v. 4, p. 9-24, 2023.

enfrentam taxas mais altas de violência física e letalidade, maior vulnerabilidade à pobreza, ao desemprego e à expulsão familiar, além de menor acesso à educação e à saúde. No caso das mulheres lésbicas e bissexuais negras, observa-se risco elevado de violência corretiva, invisibilidade institucional e maior exposição à violência doméstica – agravada pela falta de reconhecimento legal de suas relações afetivas, quando comparadas com mulheres brancas. Entre pessoas trans, especialmente travestis e mulheres trans negras, o Brasil segue líder em assassinatos no mundo, revelando o peso brutal das interseccionalidades na produção de vulnerabilidades extremas.

Diante desse quadro, torna-se evidente que as barreiras impostas pelas desigualdades de gênero, raça e classe social criam obstáculos muito mais difíceis de serem transpostos por mulheres – especialmente mulheres negras – e por pessoas LGBTQIAPN+, que seguem lutando pelo direito básico a uma vida digna, segura e respeitada.

Nos textos bíblicos, tanto do Primeiro quanto do Segundo Testamento, prevalece a manifestação Divina em termos de misericórdia, amorosidade, compaixão, cuidado, justiça e acolhida. Um Deus que enxerga o sofrimento de sua gente. Ouve os gritos das pessoas que estão sendo violentadas, feridas, machucadas e desce para libertá-las (Ex. 3.7ss). Mesmo o Primeiro Testamento condena a violência de gênero contra as mulheres – embora num mundo patriarcal – como vemos nas narrativas do estupro de Tamar (2 Sm 13.1-22), o sequestro de mulheres (Gn 12.10-20) e a discriminação étnica (Rute). No segundo Testamento, embora também condicionado pelo sistema patriarcal, há relatos de mulheres libertadas da escravidão (Atos 16.16-22) e restauradas na sua dignidade humana diante da condenação patriarcal (Lucas 7.36-50; João 8.1-11)

Na Nova Aliança, Jesus apresenta um novo mandamento, *“Ame a Deus acima de tudo e o próximo como a si mesmo”* (Mc 12.30-34). No Segundo Testamento, é neste amor misericordioso que reside a centralidade da manifestação Divina. Como então dizer que, em nome de Deus, podemos violentar o Sagrado, que são os corpos (cf. 1Cor 6.19) e a vida (Jo 1.1-4), por não concordar com este ou aquele gênero?

Jesus é apresentado como o Bom Pastor que cuida, não como o lobo que ataca, violenta e esfaçalha. Em muitas ocasiões, em nome de Deus, nos colocamos como lobo, não como pastor que acolhe e cuida. Como podemos assim agir, quando em nome daquele que falamos, a partir de

nosso compromisso de batismo, disse, *“Eu vim para que todos tenham vida, e vida em abundância”*? (Jo 10.10).

Receber o batismo, pertencer a uma instituição cristã, falar em nome de Jesus Cristo, o que fez com que as primeiras pessoas cristãs entendessem que *“Não há mais diferença entre judeu e grego, entre escravo e homem livre, entre homem e mulher, pois todos vocês são um só em Jesus Cristo”* (Gálatas 3.28), exige responsabilidade. É necessário que também a Igreja busque livrar-se das amarras dos preconceitos, das intolerâncias e, de todas as formas de discriminação. Porque Jesus de Nazaré, a Palavra Encarnada, o Filho de Deus vivo (João 1.14.38; 11.27; Mc 1.1; Lc 3.38; Mt 16.16; entre outros), viveu e falou de misericórdia, compaixão, acolhida e de amor incondicional.

Na teologia da encarnação, Deus que se faz carne em Jesus, santifica todos os corpos, vidas. Jesus em sua Kenosis (esvaziamento, Filipenses 2.7), experimentou toda fragilidade, vulnerabilidade e violência corporal. Assim sendo Jesus se solidariza de forma sacramental com todas as pessoas que têm seus corpos violados e agredidos e negado a sua dignidade, de tal forma que servir a Deus em Cristo só é possível quando as pessoas que tem sua dignidade e vida violadas são amparadas (Mt 25.34-40; 1 Jo 3.16-19). Esta convicção assumimos na IEAB quando incluímos as Marcas da Missão em nossos votos batismais, e especial aquelas que comprometem a *“responder às necessidades humanas com amor, servindo a Cristo em cada pessoa”* e *“transformar as estruturas injustas da sociedade, desafiando toda sorte de violência, respeitando a dignidade de toda pessoa humana e buscando a paz e a reconciliação”* (LOC, p. 555). A Igreja em seu papel profético é chamada a desconstruir interpretações teológicas que violentam as identidades de gênero, etnias e raças sendo convocada a ser um espaço seguro que cuida e protege, emancipa, eleva e valoriza a participação de todas as pessoas.

4. Atual situação do entendimento de gênero, sexualidade, inclusividade e representatividade na IEAB

Na atualidade (2026), podemos constatar que, predominantemente, as paróquias e missões são formadas por pessoas que também atuam fortemente como guardiãs na transmissão da fé, em suas famílias, em sua participação social e política e nas suas comunidades. Ao mesmo tempo, as mulheres anglicanas se fazem representar pela diversidade de classe social, raça e etnia, matriz cultural, orientação sexual, com deficiências, através de suas diferentes expressões culturais em contextos urbanos e rurais.

Algumas mulheres são ordenadas, outras, dentro do ministério de todas as pessoas cristãs, têm assumido postos estratégicos de decisão, nas instâncias paroquiais, diocesanas e provinciais, outras tantas têm se ocupado das tarefas de zelo, pastoral e espiritualidade. Muitas fazem tudo isso ao mesmo tempo.

Vale enfatizar o reconhecimento na atuação das mulheres leigas, especialmente as mulheres negras, descendentes asiáticas, indígenas e de outras minorias raciais, mulheres idosas, estrangeiras, migrantes, refugiadas e periféricas, que desempenham um papel fundamental na vida da igreja e da sociedade e, muitas vezes, enfrentam barreiras invisíveis que limitam sua participação e reconhecimento também nos espaços religiosos.

Queremos garantir que a Política de Justiça de Gênero da IEAB tenha um caráter interseccional, ou seja, que considere as múltiplas identidades e opressões enfrentadas pelas mulheres e pessoas LGBTQIAPN+ de forma geral, com ênfase na luta contra o racismo, o sexismo e o classicismo. Acreditamos que a Igreja deve ser um espaço de acolhimento, empoderamento e transformação, onde todas as pessoas possam florescer em sua plenitude.

Esta proposta apresenta uma fundamentação teológica e bíblica com o propósito de sermos uma igreja que busca a equidade de gênero, em todas as instâncias. Acreditamos que a Justiça de Gênero se refere a promoção, a prevenção e a proteção da dignidade de mulheres e homens, criados e criadas à imagem e semelhança de Deus Pai e Mãe (Gn 1.26a).

De maneira geral, seguindo uma ideologia e teologia patriarcal e colonialista, a Bíblica tem sido usada para excluir e silenciar as mulheres e outros grupos minorizados da sociedade e muitas vezes marginalizados

nas Igrejas. Desta forma queremos construir e fortalecer a leitura bíblica a partir das bases da Teologia Feminista e outras teologias inclusivas e libertadoras, a fim de que seja instrumento para superar as raízes patriarcais da interpretação bíblica e da tradição cristã que reforçam o lugar de subalternidade e invisibilidade das mulheres e outras identidades de gênero.

É prioritário a construção de relações de poder igualitárias, amorosas e colaborativas entre mulheres e homens, no âmbito da família, da igreja e das comunidades. Queremos atuar para que todas as pessoas compreendam nos seus cotidianos como as estruturas de privilégios econômicos, de raça/etnia, região, geracional, orientação sexual e gênero que atuam de forma entrelaçada nas relações cotidianas, reforçando os processos de discriminação e preconceitos. Cuidamos para que seja fundamentada na mensagem do Evangelho de nosso irmão Jesus Cristo, que nos exorta a *“amar a Deus e a todas as pessoas próximas”*.

5. Áreas temáticas de atuação

As cinco áreas temáticas que norteiam a atuação da IEAB na questão de Política de Justiça de Gênero têm como inspiração a quarta das cinco marcas da missão: *“4. Procurar a transformação das estruturas injustas da sociedade, desafiar toda espécie de violência, e buscar a paz e a reconciliação”*.

Estas áreas são:

- 1. Enfrentamento à violência de gênero:** Enfrentar a violência de gênero envolve a conscientização da sociedade, das Igrejas e a implementação de políticas públicas, e o fortalecimento de mecanismos de denúncia e proteção às vítimas de qualquer ato de agressão física, psicológica, religiosa, sexual ou simbólica devido à sua identidade de gênero ou orientação sexual. Esse tipo de violência afeta principalmente mulheres, mas também pode atingir pessoas de outras identidades de gênero que se encontram em situação de vulnerabilidade;
- 2. Espaços de decisão e gestão:** Garantir a participação equitativa de homens e mulheres, considerando a representatividade racial, étnica, de identidade de gênero e etária, em espaços de liderança, de decisão, de representação e de gestão, em todas as instâncias da IEAB;
- 3. Formação e capacitação:** Assegurar formação e capacitação bíblico-teológico e sociológica numa perspectiva libertadora sobre Justiça de Gênero para todas as pessoas da IEAB;
- 4. Comunicação e mobilização:** Produzir em diversas mídias conteúdo que aborde temas relevantes para as mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, como espiritualidade, justiça social, empoderamento, comunicação não violenta e saúde mental, entre outros;
- 5. Linguagem inclusiva:** Adoção de uma linguagem inclusiva em todos os espaços e materiais produzidos pela Igreja.

6. Estratégias de atuação

Para conseguir desenvolver as cinco áreas temáticas em nossas Comunidades e nos níveis diocesano e provincial, indicamos as seguintes estratégias de atuação:

6.1. Enfrentamento à violência

- Dar visibilidade e atuar nas situações que envolvem o enfrentamento e a superação de toda e qualquer forma de violência, inclusive assédio moral e sexual, em âmbito doméstico e nas instâncias da igreja.
- Promover espaços seguros (Igreja Segura) para todas as pessoas sem distinção de identidade de gênero, idade, escolaridade, etnia, classe social, deficiências.
- Atuar na luta pelo respeito à diversidade, a todas as formas de organização familiar e no combate à LGBTfobia e aos discursos de ódio.
- Promover e apoiar ações de sensibilização, prevenção e enfrentamento de violência doméstica, violência contra as mulheres, feminicídio, assédio sexual, moral e religioso.
- Criar e apoiar ações de formação em acolhimento e acompanhamento de pessoas ordenadas e pessoas leigas em situação de violência, violência doméstica e as que praticam a agressão.
- Promover encontros (Rodas de Conversas) presenciais e online com mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, especialmente, negras, indígenas e outras, para que possam compartilhar suas experiências, desafios e necessidade de apoio e orientação.
- Estabelecer grupos de apoio para pessoas em situações de vulnerabilidade (mãe solo, mães atípicas, vítimas de violência doméstica e pessoas LGBTQIAPN+).

6.2. Espaços de decisão e gestão

- Garantir a participação equitativa de homens e mulheres, considerando a representatividade racial, étnica, de identidade de gênero e etária, em espaços de liderança, de decisão, de representação e de gestão, em todas as instâncias da IEAB.

- Garantir a participação de mulheres leigas, especialmente negras e indígenas, em espaços de liderança e gestão paroquiais, diocesanas e provinciais e outras instâncias de decisão da IEAB.
- Promover ações que contribuam para o fortalecimento de mulheres e pessoas LGBTQIAPN+ através de formação e capacitação, contribuindo para o desenvolvimento do empoderamento, de liderança e do exercício de processos decisórios, em todos os âmbitos da IEAB.
- Garantir o acesso justo a recursos e oportunidades disponibilizados pela IEAB, a paridade de gênero, considerando especificidades (idade, classe social, etnia e deficiências), nas atividades ministeriais, cargos seletivos ou contratuais, com mesma remuneração para atividades iguais.
- Definir e aplicar instrumentos quantitativos e qualitativos para avaliar a plena participação de mulheres e homens, nas ações/projetos teológicos e comunitários propostos para equidade de gênero.

6.3. Formação e capacitação

- Assegurar formação bíblico-teológica sobre Justiça de Gênero para todas as pessoas da IEAB, visando a relações justas e igualitárias, por meio da realização e/ou apoio a seminários, cursos, materiais e campanhas sobre justiça e combate à violência de gênero, como parte do discipulado.
- Promover reflexão e debate sobre Justiça de Gênero como eixo transversal na comunicação, liturgia, música, reflexão bíblica, em cultos e encontros comunitários, nas organizações vinculadas e nas vivências ecumênicas.
- Rejeitar as formas de comunicação que desqualificam e ferem a dignidade das mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ e de todas as pessoas na sua diversidade de classe, raça, etnia, religiosidade, idade, sexo, gênero e deficiências.
- Oferecer formações sobre temas como interseccionalidade, enfrentamento ao racismo e ao sexismo, teologias feministas, negras e indígenas.
- Criar um programa de formação de lideranças para mulheres leigas, com foco em habilidades como comunicação, assertividade,

empoderamento, capacidade de gestão, sustentabilidade e *advocacy*.

- Criar e fortalecer pastorais da diversidade de gênero dentro das interseccionalidades desse grupo (racial; portadores de HIV; idosos; em situação de rua; dependentes de substâncias químicas; privados de liberdade etc.).
- Capacitar clérigos e clérigas, além das pessoas vocacionadas para oferecer acompanhamento pastoral sensível às questões de gênero, raça e sexualidades.

6.4. Comunicação e mobilização

- Produzir conteúdo em áudio e vídeo (Podcasts e Webinars) e outros meios (cartilhas, revistas, notas) digitais ou impressos, que abordem temas relevantes para as mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, como espiritualidade, justiça social, empoderamento, comunicação não violenta e saúde mental, entre outros;
- Criar redes de apoio entre mulheres e pessoas LGBTQIAPN+ leigas e ordenadas de diferentes regiões do país, facilitando o compartilhamento de experiências, ações e recursos.
- Dialogar institucionalmente e participar de atos políticos e inter-religiosos, seminários e congressos ao estabelecer parcerias públicas, privadas e civis que tratem dos temas de justiça, inclusão e respeito à diversidade de gênero e sexualidade.
- Celebrar datas especiais alusivas ao calendário civil de direitos humanos.

6.5. Linguagem inclusiva

- Sensibilizar e assegurar o uso da linguagem (falada e escrita) justa e inclusiva, em todos espaços e materiais produzidos pela Igreja.

7. Glossário

Advocacy – É o conjunto de ações, estratégias e mobilizações voltadas à defesa, promoção ou garantia de direitos, causas ou interesses coletivos, especialmente de grupos em situação de vulnerabilidade ou exclusão. Pode envolver atividades como sensibilização pública, articulação política, produção de conhecimento, engajamento comunitário e atuação em espaços institucionais para influenciar políticas, práticas e normas sociais.

Assimetria de gênero – Refere-se à desigualdade sistemática entre homens e mulheres em diversos aspectos da vida, como poder, recursos, oportunidades e direitos. Essa desigualdade é frequentemente enraizada em normas sociais, culturais e institucionais que favorecem o gênero masculino e limitam ou impedem o acesso das mulheres a certos espaços e recursos.

Cisgênero – É o termo utilizado para designar pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento.

Classicismo – Refere-se a um conjunto de ideias, práticas ou estruturas sociais que hierarquizam, valorizam ou discriminam indivíduos e grupos com base em sua posição socioeconômica ou classe social.

Comunicação não violenta – É uma abordagem de comunicação que visa melhorar os relacionamentos através da empatia e da compreensão mútua. Em vez de julgar ou culpar, a CNV encoraja a expressão clara de necessidades e sentimentos, promovendo a conexão e a resolução de conflitos de forma pacífica.

Deficiências – Referem-se a condições físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais que podem, de modo temporário ou permanente, impactar a forma como uma pessoa interage com o mundo, acessa direitos ou participa da sociedade. Essas condições não são, por si só, limitantes, mas as barreiras atitudinais, sociais e arquitetônicas presentes nos ambientes podem criar obstáculos à autonomia, inclusão e participação plena.

Equidade – É um princípio que busca garantir justiça nas relações sociais, econômicas e políticas, reconhecendo e corrigindo desigualdades históricas e estruturais. Ao invés de oferecer tratamento igual para todos,

a equidade propõe considerar as diferenças e necessidades específicas de cada pessoa ou grupo, promovendo condições justas para o acesso a direitos, oportunidades e bem-estar.

Estereótipo de gênero – São ideias preconcebidas e simplificadas sobre como homens e mulheres devem ser, agir e pensar, baseadas em crenças sociais, religiosas e culturais. Esses estereótipos podem limitar as oportunidades e o desenvolvimento pessoal, tanto para homens quanto para mulheres, ao impor expectativas rígidas sobre seus papéis e comportamentos.

Empoderamento – É um movimento social, político e filosófico que busca promover a autonomia e a força das mulheres, visando a igualdade de gênero em todas as esferas da sociedade. Ele envolve a conscientização das mulheres sobre seu poder de decisão e ação, incentivando-as a lutar por seus direitos e a desafiar as desigualdades existentes.

Eixo transversal – O conceito refere-se à integração de temas, valores ou princípios que permeiam diferentes áreas do conhecimento, políticas e práticas sociais, funcionando como linhas condutoras que conectam e dialogam entre diversos campos.

Feminicídio – É todo homicídio praticado contra a mulher por razões da condição do gênero feminino e em decorrência da violência doméstica e familiar, ou por ódio ou discriminação à condição de mulher. Embora a legislação não trate especificamente do feminicídio de mulheres trans, a jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer que mulheres transexuais também podem ser vítimas de feminicídio, especialmente quando o crime é cometido devido ao ódio ou discriminação à sua identidade de gênero.

Geracional – Este conceito está relacionado às dinâmicas, valores e experiências compartilhadas por grupos de pessoas nascidas em períodos históricos semelhantes. Está relacionado a faixa etária.

Gênero – O conceito de gênero vai além de uma simples classificação biológica, sendo entendido como um espectro amplo de identidades, expressões e experiências vividas pelas pessoas. Gênero está relacionado com a forma como cada indivíduo se percebe, se sente e se expressa no mundo, podendo ou não coincidir com o sexo atribuído ao nascimento.

Interseccional – O conceito de interseccionalidade refere-se à compreensão de que as experiências e identidades de uma pessoa são formadas pela combinação de diferentes marcadores sociais, como gênero, raça, classe, orientação sexual, deficiência, entre outros. Esses aspectos não atuam de maneira isolada, mas se cruzam e se sobrepõem, influenciando vivências, oportunidades e desafios de cada indivíduo.

Identidade de gênero – Se refere à vivência interna e individual de cada pessoa em relação ao seu próprio gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Ela é construída a partir de múltiplos fatores, incluindo experiências pessoais, culturais, sociais e psicológicas, tornando-se um aspecto essencial para o entendimento da diversidade sexual humana.

Justiça de gênero – É um conceito que busca garantir a igualdade de direitos, oportunidades e acesso a recursos entre homens e mulheres, considerando as desigualdades históricas e sociais que afetam as mulheres e outros grupos minorizados.

Linguagem inclusiva – Evita o uso de palavras, termos e expressões que possam reforçar estereótipos, preconceitos ou discriminação. É uma forma de comunicação que busca promover a inclusão e a representatividade de todas as pessoas.

Letramento de gênero – Refere-se ao desenvolvimento da capacidade de compreender, analisar e criticar o impacto do gênero na sociedade e nas relações interpessoais. É um processo que envolve reconhecer como o gênero influencia papéis sociais, oportunidades, e como ele pode ser uma fonte de desigualdades e violências.

LGBTQIAPN+ – A sigla representa uma comunidade diversa que abrange lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e não binários. Cada letra representa uma identidade ou orientação distinta e específica, refletindo o rico espectro da experiência humana e da autoexpressão:

- **L — Lésbica:** mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.
- **G — Gay:** homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens; em alguns contextos, pode se referir a pessoas que se relacionam com pessoas do mesmo gênero.

- **B — Bissexual:** pessoas que sentem atração por mais de um gênero, geralmente tanto por homens quanto por mulheres.
- **T — Transgênero:** pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído no nascimento, englobando homens trans, mulheres trans e identidades não-binárias.
- **Q — Queer:** pessoas que não se identificam com as normas de gênero e sexualidade impostas pela sociedade. Dentro da comunidade LGBTQIAP+, “queer” passou a ser usado como um termo guarda-chuva para aquelas que não se encaixam na heteronormatividade.
- **I — Intersexo:** pessoas que nasceram com características biológicas sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.
- **A — Assexual:** pessoas que não sentem atração sexual ou sentem pouco; pode também incluir “agênero”.
- **P — Pansexual:** pessoas que sentem atração por indivíduos independentemente do gênero.
- **N — Não-binária:** pessoas cuja identidade de gênero não se limita à categoria de homem ou mulher.
- **+:** o símbolo “mais” inclui outras identidades e orientações que não estão representadas nas letras anteriores, reconhecendo a diversidade contínua dentro da comunidade.

Mãe solo – O termo é utilizado para designar uma mulher que assume, de forma individual e autônoma, a responsabilidade pela criação, cuidado e sustento de filhos e filhas, sem contar com a presença ou o apoio permanente de outro responsável parental.

Mães atípicas – O termo refere-se àquelas que exercem a maternidade cuidando de filhos e filhas que apresentam condições de neurodiversidade, deficiências, doenças crônicas ou outras demandas de saúde ou desenvolvimento que fogem dos padrões considerados típicos.

Orientação sexual – Refere-se à atração afetiva, emocional ou sexual que uma pessoa sente por outras, podendo se manifestar de diferentes formas ao longo da vida. Ela é uma dimensão da identidade humana, que pode ser fluida e multifacetada, e não determina sozinha quem cada indivíduo é.

Políticas – Constituem o conjunto de diretrizes, princípios e decisões que orientam a organização e a gestão de sociedades, governos ou institui-

ções. São fundamentais para estabelecer normas de convivência, promover justiça social, garantir direitos e deveres, e definir estratégias para o desenvolvimento coletivo.

Identidade de gênero – Refere-se à vivência interna e individual de cada pessoa em relação ao seu próprio gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Ela é construída a partir de múltiplos fatores, incluindo experiências pessoais, culturais, sociais e psicológicas, tornando-se um aspecto essencial para o entendimento da diversidade sexual humana.

Racismo – É a crença, prática ou sistema que atribui valor, direitos ou capacidades distintas a pessoas ou grupos com base em características raciais ou étnicas, resultando em discriminação, exclusão ou opressão. Essas atitudes e estruturas podem se manifestar em nível individual, institucional ou estrutural, afetando o acesso a oportunidades, reconhecimento social, participação política e direitos básicos.

Sexismo – É um conjunto de crenças, práticas ou sistemas que promovem a desigualdade, a discriminação ou o preconceito com base no gênero ou sexo. Pode se manifestar tanto em atitudes individuais quanto em estruturas institucionais, restringindo direitos, oportunidades e reconhecimento social, especialmente para mulheres, pessoas não-binárias e outras identidades de gênero.

Sustentabilidade – É um conceito que envolve a busca por equilíbrio entre as necessidades humanas, o uso dos recursos naturais e a preservação dos ecossistemas para as gerações atuais e futuras. Compreende práticas, valores e sistemas que promovem o desenvolvimento econômico, social e ambiental de modo integrado, respeitando os limites do planeta e assegurando o bem-estar coletivo. A sustentabilidade implica repensar padrões de produção, consumo e convivência, incentivando responsabilidade ambiental, justiça social e viabilidade econômica.

Violência de gênero – Refere-se a qualquer ato de violência direcionado a uma pessoa com base em seu gênero, seja ele real ou percebido, e que cause danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Essa violência é frequentemente enraizada em relações de poder desiguais e pode ocorrer em diversos contextos, como em casa, no trabalho, na Igreja ou em espaços públicos.

8. Referências

- CARVALHO, Leidiainy Pereira. Definição e alcance da violência de gênero. 29 abr. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/definicao-e-alcance-da-violencia-de-genero/2420731349>. Acesso em: 30 abr. 2025.
- GALLARDO, Claudia Pradas. Violência de gênero: definição, tipos e características. 12 mar. 2020. Disponível em: <https://br.psicologia-online.com/violencia-de-genero-definicao-tipos-e-caracteristicas-42.html>. Acesso em: 30 abr. 2025.
- KICKHOFEL, Oswaldo. Mulheres anglicanas vida e missão. Editora e Gráfica Universitária UFPel, 1998.