

**Diversidade,
Equidade &
Inclusão**



Sumário

- 04** Introdução
- 05** Por que uma cartilha sobre diversidade, equidade & inclusão?
- 06** Conceitos importantes
- 14** Vieses inconscientes
- 20** Grupos de diversidade e inclusão
- 48** Seja uma pessoa aliada
- 51** Comunicação inclusiva
- 58** Apropriação cultural
- 59** O que fazer em casos de discriminação no trabalho?
- 60** Fontes

INTRODUÇÃO

Alinhadas à nossa Cultura, fundamentada em disciplina e respeito que juntos geram confiança, e ao Propósito de Excelência, as pessoas desempenham um papel central para o alcance dos objetivos estratégicos e metas pactuadas anualmente em nosso trabalho. Dessa forma, a Fundação Norberto Odebrecht (FNO) assumiu a missão de construir um ambiente de equidade de oportunidades e livre de preconceitos em nosso dia a dia.

Após publicarmos a nossa Política de Diversidade, Equidade & Inclusão, publicamos esta Cartilha, cujo objetivo é ampliar a conscientização e o engajamento de nossos(as) integrantes, beneficiários(as) partes interessadas, orientando-os(as) a exercitarem todos os dias o respeito, à diversidade e à inclusão, bem como promover iniciativas que estimulam e potencializam ambientes de trabalho inclusivos, livres de discriminação, com respeito aos direitos humanos e às diferenças entre as pessoas e suas culturas, ratificando o que prevê o nosso Código de Conduta.

Boa leitura!

FICHA TÉCNICA

Responsável por Pessoas e Finanças - Eduardo Fraguas

Cooperação Técnica - AC Consultoria

Diagramação - Comunicação Novonor/Fundação Norberto Odebrecht

Revisão - Flávia Goulart Rosa

POR QUE UMA CARTILHA SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO?

Vivemos em um país plural e precisamos conviver com diferentes histórias de vida, formações, experiências, saberes, olhares, hábitos, comportamentos, culturas e religiões. Por outro lado, as instituições necessitam refletir essa multiculturalidade em seus espaços e em seus quadros profissionais.

Nos últimos anos, a agenda da inclusão ganhou destaque no mercado de trabalho e cada vez mais a Fundação está imbuída dessa responsabilidade. Começamos pela inclusão de pessoas das comunidades de nosso entorno. Agora, queremos ampliar nosso olhar sobre a inclusão e a diversidade de outros grupos de pessoas.

Ressaltamos que ao incluir pessoas de grupos historicamente sub-representados e, por conseguinte, promover a diversidade, não se trata de uma ação de caridade, mas investindo em um ambiente mais inovador e produtivo.

Esta cartilha foi elaborada para nossa equipe, mas cientes da importância da pauta para toda a sociedade brasileira, disponibilizamos publicamente para que todos que quiserem conhecer do tema tenham acesso.





CONCEITOS IMPORTANTES

DIREITOS HUMANOS

O conceito de Direitos Humanos reside no reconhecimento de que toda pessoa pode desfrutar de suas liberdades sem distinção de raça, cor, gênero, idioma, religião, orientação política, orientação sexual ou de outro tipo, origem social ou nacional ou condição de nascimento.

Essas prerrogativas são garantidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) e por legislações específicas no Brasil e nos entes federativos nos quais atuamos, protegendo indivíduos e grupos contra ações que interferem nas liberdades fundamentais e na dignidade humana.

DISCRIMINAÇÃO

Ação ou omissão diferenciada, que prejudica, inferioriza e/ou exclui uma pessoa ou grupo, em razão de determinada condição ou característica.

DIVERSIDADE

A palavra diversidade deriva do termo latim *diversitas* e é empregada para se referir à variedade de opções, objetos, seres, elementos ou ideias distintas que eventualmente possam integrar ou deveriam integrar o mesmo ambiente. No que se refere às pessoas, a diversidade engloba diversos aspectos: gênero, orientação sexual cultura, gerações, origem, etnia ou raça, identidade política, entre muitos outros.

Além da diversidade de pessoas por grupos minorizados, há ainda outros aspectos que são relevantes e precisam ser considerados para a construção de um ambiente de trabalho inclusivo, tais como a **diversidade cognitiva** e a **diversidade socioeconômica**.

Diversidade Cognitiva

No ambiente institucional há de se valorizar a **diversidade cognitiva** que reside na pluralidade de ideias, opiniões, competências, habilidades e experiências e que conferirá um valor ainda maior ao capital humano da organização, gerando equipes mais criativas.

Por outro lado, não basta incluir pessoas diferentes se não houver um ambiente de trabalho saudável, no qual as pessoas se sintam seguras de exporem o que pensam e sentem. Assim, as pessoas devem ter liberdade para expressar suas proposições sem censuras. Isso não significa que não haverá críticas, no entanto, o enfoque será sempre na contribuição.

Diversidade Socioeconômica

A pobreza e a extrema pobreza atingem 27,5% da população brasileira, segundo o IBGE. Assim, a promoção da diversidade socioeconômica é uma obrigação moral das organizações, haja vista sua função social. É um fundamental para a construção de uma nação mais inclusiva, onde todos têm a chance de alcançar seu pleno potencial, independentemente de suas condições econômicas.

Assim, para avançarmos como Estado Democrático de Direito faz-se necessário que as instituições adotem uma abordagem proativa para criar ambientes de trabalho que valorizem a diversidade em todas as suas formas. O momento é para dar boas-vindas a pessoas de todas as origens econômicas e construir um futuro mais brilhante e equitativo para todos.

A promoção da diversidade no ambiente de trabalho é um fator de bem-estar individual e que traz ganhos coletivos comprovados associados à inovação, colaboração, engajamento e produtividade das equipes. Atributos que se tornam ainda mais valiosos quando se trata do Terceiro Setor, uma vez que a pluralidade de opiniões, visões e experiências incorporadas à atuação dessas instituições são fundamentais para alcançar seus objetivos sociais e fortalecer as comunidades atendidas considerando as necessidades de uma variedade de pessoas de forma mais eficaz.

A pobreza e a extrema
pobreza atingem

27,5%
da população
brasileira



Empatia

É a capacidade de sentir o que outra pessoa sente caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela, isto é, experimentar objetiva e racionalmente o que sente o outro, na busca de compreender sentimentos e emoções.

Equidade

Equidade é o tratamento justo a todas as pessoas, através da identificação e eliminação das barreiras que limitam a plena participação de um indivíduo ou grupo de pessoas, bem como a promoção de facilitadores que atendam às suas necessidades específicas.

Como consequência, se desdobra na elaboração de soluções pensadas para incluir todas as pessoas na medida da sua diversidade.

Igualdade

Igualdade, no contexto dos direitos humanos, refere-se ao reconhecimento igual, em termos de dignidade, de valor e de direitos a todas as pessoas. A partir deste conceito se desdobraram diversos avanços relacionados à garantia de direitos.

Portanto, sempre que pensamos em um conceito que se oponha à igualdade podemos pensar na desigualdade e não na diferença.

Intencionalidade

Relacionada ao desejo de realizar e ao propósito que mobiliza cada pessoa, a intencionalidade apresenta o real motivo do engajamento de pessoas para realizarem um projeto: o desejo coletivo, o acordo de todos e o compartilhamento de uma mesma expectativa em alcançar um objetivo. Daí a importância de compreendermos que a diversidade e a inclusão não são apenas uma ação pontual realizada por um grupo específico, mas devem alcançar a todos os integrantes, construindo um sentimento de grupo que valorize todas as diferenças.

Interseccionalidade

É um conceito sociológico preocupado com as interações e marcadores sociais nas vidas das minorias que permite compreender melhor a interação ou sobreposição de fatores sociais que definem a identidade de uma pessoa e a forma como isso irá impactar em sua relação com a sociedade e seu acesso a direitos.

Lugar de fala

Esse conceito é explicado pela filósofa Djamila Ribeiro, em seu livro *O que é lugar de fala*, que diz que o lugar de fala acontece quando desconstruimos a ideia de um ser único que fala e representa todas as pessoas de

uma sociedade. Em troca, entendemos que a experiência de cada pessoa importa e a sua vivência ou experiência em determinado assunto é o que dá a ela a posição para falar sobre o tema.

Ou seja, o que podemos entender é que uma pessoa com privilégios não será a protagonista em um determinado assunto que diz respeito à ausência desse privilégio, mas ela ainda pode usar os seus privilégios e o seu lugar de fala para promover mudanças.

Marcadores sociais

Marcadores sociais podem ser tanto manifestações da natureza humana (idade, conformação física, gênero ou outros) quanto construções sociais (classe, religião ou outros). Esses fatores compõem uma espécie de sistema de classificação que cria posições, experiências e relações sociais distintas.

Preconceito

É o sentimento ou julgamento favorável ou, mais comumente, desfavorável a respeito de determinada pessoa, grupo ou elemento, sem critério abalizado.

Privilégio

O conceito de privilégio é o mesmo que conhecemos da língua portuguesa, ou seja, as vantagens, os acessos e as oportunidades que uma pessoa ou um grupo de pessoas têm, em comparação a outras.

Por ser um país com uma desigualdade social bastante alta, o Brasil é um local no qual há pessoas com muitos privilégios e outras com poucos ou nenhum. Um ótimo exemplo, é a questão racial. Ser uma pessoa branca no Brasil significa ter uma série de vantagens, como não sofrer discriminação racial e não ter suas oportunidades reduzidas por conta da cor da sua pele.

Ter consciência dos nossos privilégios nos ajuda a entender o nosso papel na busca por um mercado de trabalho (e, claro, por um mundo) mais inclusivo e equânime.

Sexismo

O termo representa o conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no gênero ou na orientação sexual. Geralmente, a pessoa discriminada é colocada em posição inferior, somente por causa da sua identidade sexual.



VIESES INCONSCIENTES

O preconceito e a discriminação são alimentados pelos chamados vieses inconscientes.

São generalizações baseadas em **estereótipos** de raça, classe, etnia, idade, gênero, orientação sexual e outros. Elas existem porque, ao pensar, fazemos julgamentos automáticos que derivam de associações armazenadas na nossa memória.

Os vieses no campo da Diversidade, Equidade & Inclusão são geralmente definidos como tendências ou preconceitos de um indivíduo a favor ou contra uma coisa, uma pessoa ou um grupo, tendo em vista seus julgamentos, pensamentos e ideias, normalmente relacionadas a repertórios, experiências, conceitos e preconceitos passados armazenados no cérebro. Sem que sejam percebidos ou mesmo reconhecidos, eles afetam as nossas atitudes e comportamentos de forma inconsciente, podendo produzir generalizações baseadas em estereótipos.

Tudo isso acontece dentro do nosso cérebro. Nós temos um sistema inconsciente que é uma grande máquina de associações mentais. Quando nos deparamos com uma pessoa nova ou com alguma situação que desconhecemos, isso faz com que haja uma varredura mental no nosso cérebro, em que ele procura por imagens mentais e referências com pessoas que já conhecemos e situações que já vivemos para fazer associações. É um processo de transformar algo desconhecido em conhecido e isso pode ocorrer de forma positiva ou negativa, pois os vieses inconscientes constroem associações com o que experienciamos culturalmente.

Ao encontrar uma similaridade, o nosso cérebro transfere a experiência que já tivemos com uma pessoa ou com uma situação para aquela que está acontecendo conosco naquele momento. E isso faz com que a gente emita para nós mesmos um alerta positivo ou negativo, a depender do tipo de referência e experiência que já tivemos (Kerr, 2022).

Na prática, isso acontece com bastante frequência. Tente se lembrar da última pessoa que você conheceu. É bastante provável que, após alguns minutos, você já tenha criado opiniões sobre ela, positivas ou negativas. Inconscientemente, esses julgamentos vão depender de uma série de coisas,

como a aparência física dela, o jeito que ela fala, o que você sabe sobre ela, os hobbies em comum, o lugar de onde ela veio, onde ela estudou, entre muitos outros elementos.

Os vieses inconscientes impactam não só as nossas opiniões sobre as pessoas, mas também as decisões que a gente toma no mercado de trabalho, principalmente, quando ocupamos cargos de liderança. Eles podem interferir, positiva ou negativamente, nas avaliações que fazemos das pessoas que lideramos, de quem escolhemos contratar, das chances que damos para as pessoas se desenvolverem e conseguirem uma promoção, entre outros.

Vieses inconscientes prejudicam muitas vezes as relações de trabalho, o clima organizacional, as relações em grupo e o sentimento de pertencimento. Quando o impacto é negativo, corremos o risco de aumentar tensões entre grupos, de tomar decisões que privilegiem determinadas pessoas em detrimento de outras e de realizarmos avaliações e julgamentos injustos, reduzindo movimentos importantes na instituição, prejudicando o senso de cooperação.



**"Vieses
inconscientes
prejudicam
muitas vezes
as relações de
trabalho"**

Há diversos tipos de vieses, a seguir aqueles mais presentes no mercado de trabalho:

Viés de afinidade ou similaridade

Se manifesta quando criamos percepções mais positivas de pessoas que se parecem conosco e mais negativas daquelas que são diferentes de nós. Por exemplo: no dia a dia, esse viés pode aparecer quando a gente opta por contratar uma pessoa que foi para a mesma universidade que a gente ou promover uma pessoa que possui o mesmo gênero, afinal de contas, as nossas similaridades geram uma conexão positiva no nosso cérebro.

Viés de efeito halo (auréola) e horn (chifre)

O efeito halo acontece quando deixamos que uma única opinião positiva sobre uma pessoa defina a nossa opinião sobre ela. Já o efeito horn é o contrário, quando uma opinião negativa afeta toda a nossa percepção sobre a pessoa. Esse tipo de viés aparece bastante na hora da liderança avaliar as pessoas lideradas. Por exemplo: perceber que um funcionário tem um talento em uma determinada área (como ser inteligente para fazer análises), muitas vezes faz com que as lideranças acreditem que aquela pessoa é a melhor da equipe para qualquer coisa e a promova, ainda que ela não tenha domínio sobre outras habilidades essenciais. Por outro lado, um funcionário que cometeu um erro uma vez pode ser interpretado como um profissional ruim e punido por isso em vários outros momentos.

Viés do estereótipo

Acontece quando criamos na nossa cabeça um certo padrão de comportamento para um determinado grupo de pessoas e, quando alguém foge desse padrão, nós tendemos a encarar isso de forma negativa. Por exemplo: socialmente, nós entendemos que os homens devem ser mais diretos e assertivos e as mulheres mais cuidadoras e sensíveis. Quando nos deparamos com um homem que tem a essência mais cuidadora e quer passar mais tempo com os filhos, por exemplo, nós temos a tendência a achar isso estranho. O mesmo acontece quando conhecemos uma mulher mais direta, que não tem papas na língua. Por vezes, interpretamos que ela é grosseira ou agressiva.

Viés de percepção

O viés de percepção é um fenômeno psicológico que ocorre quando as pessoas julgam ou tratam outras pessoas com base em estereótipos e pressupostos simplistas e inexatos sobre o grupo a que elas pertencem. É a prevalência do senso comum sobre conceitos, fatos, dados e realidade.

Viés de confirmação

O viés de confirmação é um tipo de viés cognitivo que leva as pessoas a buscarem informações que confirmem suas crenças e hipóteses, ignorando as que as contradizem. Em tempos de *fake news* e desinformação, aliado a um olhar ideológico sobre os temas de diversidade e inclusão, mensagens contendo dados e fatos distorcidos ou descontextualizados, potencializam a confirmação de informações que não correspondem à realidade.

FAKE NEWS

potencializam a confirmação de informações que não correspondem à realidade

Combatendo os vieses

Todos nós temos vieses, no entanto, não significa que nada se pode fazer a respeito.

É comum ouvirmos de alguém a frase “eu fui criado assim, não vou mudar”, no entanto, esse discurso apenas reafirma o profundo preconceito da pessoa e um reconhecimento de que as discussões sobre diversidade e inclusão não devem prosperar.

Os vieses podem e devem ser desfeitos, basta um pouco de esforço e boa-fé para que uma pessoa reveja seus atos, gestos, falas, comportamentos, julgamentos e, principalmente, preconceitos.

Além disso, a proliferação de *fake news* e desinformação sobre as temáticas relacionadas às pautas de diversidade e inclusão, tratadas, por vezes, de forma ideológica ou política partidária, criam ou potencializam vieses.

Algumas dicas de atitudes que podem lhe ajudar a combater seus vieses:

1. Reconhecer quais são os seus vieses

O processo de autoconhecimento e de reconhecimento do outro é essencial para quem quer compreender a sociedade em que vivemos.

2. Buscar mais informações

Ler e informar-se, por meio de fontes verazes e científicas, sobre os temas relacionados à equidade, diversidade e inclusão, e conhecer dos conceitos relacionados ao assunto.

3. Exercitar e automonitorar a si mesmo

A reflexão diária sobre nossos gestos, atitudes e falas e o reposicionamento comportamental é parte do processo de empatia e valorização do próximo. Respeitar para ser respeitado é a tônica para um convívio harmônico na sociedade.

4. Entender as particularidades e necessidades das pessoas

O reconhecimento do outro, entender que possui privilégios em face de seus marcadores e ter a consciência de que pessoas podem ter necessidades diferentes da sua amplia a compreensão sobre a diversidade e a inclusão social.



GRUPOS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Os **grupos minorizados ou grupos sub-representados** são compostos por pessoas que, por terem determinadas características são socialmente e/ou economicamente mais vulneráveis. Essas pessoas, geralmente, estão excluídas dos espaços de poder, das oportunidades e das tomadas de decisão. São exemplos: mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, pessoas acima dos 50 anos, pessoas em situação de refúgio, entre outras.

SE LIGUE!

Prefira falar **“grupos minorizados”** ou **“grupos sub-representados”** e não minorias, pois esta expressão pode passar uma ideia equivocada de que estamos falando de minorias numéricas, o que nem sempre é a realidade. Como veremos adiante, as mulheres e as pessoas negras são a maioria da população no Brasil, por exemplo. Falar em “minorias” também pode parecer que o tema é menos importante.



A seguir abordaremos alguns desses grupos:

GÊNERO

Um dos temas mais importantes de diversidade e inclusão é a equidade de gênero, já que vivemos em uma sociedade na qual a desigualdade entre os gêneros ainda é realidade, inclusive, e especialmente, no mercado de trabalho.

O que é Gênero?

Muitas vezes, o termo gênero é erroneamente utilizado para se referir ao sexo biológico. Por isso, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo. Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais e não a características naturais.

O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

É a partir dessa construção social em torno do gênero que decorrem as diversas classificações de como ele se manifesta, as quais trataremos no grupo de pessoas LGBTQIAPN+.

É importante adiantar, no entanto, que o tema GÊNERO quando discutido na agenda de diversidade e inclusão refere ainda as diferenças de tratamento entre homens e mulheres, sejam cisgêneros ou transgêneros.

SE LIGUE!

Ninguém tem o direito de dar olhares inapropriados, fazer comentários e “piadas” com o corpo alheio.

Cuidado com a sensação de intimidade no ambiente de trabalho, isso pode constranger outras colaboradoras (es) e isso pode sim ser considerado assédio sexual ou importunação sexual.

O **assédio** ocorre quando superior(a) hierárquico (a) se vale de seu posto para obter vantagem sexual. A **importunação sexual**, ocorre entre pares ou de um(a) subordinado(a) sobre o superior(a) hierárquico(a), e consiste em praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, mas também olhares lascivos, comentários e convites para sair entre outras práticas.



Feminismo

O feminismo é um movimento social que, segundo os historiadores, surgiu após a Revolução Francesa e que se fortaleceu na Inglaterra, durante o século XIX, e depois nos Estados Unidos, no começo do século XX. Esse movimento luta pela igualdade de condições entre homens e mulheres, no sentido de que ambos tenham os mesmos direitos e as mesmas oportunidades.

É importante pontuar que feminismo não é o oposto de machismo, pois o machismo é uma construção social que promove e justifica atos de agressão e opressão contra as mulheres. Já o feminismo, conforme mencionamos, é o movimento social que luta contra as manifestações do machismo na sociedade. Assim, o objetivo final do feminismo é construir uma sociedade que ofereça igualdade de condições entre os dois gêneros.

Agressões

Existem comportamentos velados em relação às mulheres que são carregados de preconceitos “silenciosos”, que visam abalar e agredir a moral e o emocional feminino, ainda que de forma inconsciente.

Bropropriating: ocorre quando homem se apropria da ideia de uma mulher e leva o crédito por ela.

Gaslighting: violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz.

Mansplaining: se dá quando um homem explica algo óbvio a uma mulher como se ela não fosse capaz de compreender.

Manspreading: designa a atitude de homens que tomam um espaço desproporcional em locais coletivos, especialmente nos assentos de transportes públicos, abrindo as pernas, por exemplo, deixando menos espaço para seus vizinhos.

Manterrupting: quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é constantemente interrompida.

SE LIGUE!

Tratar as mulheres como “sexo frágil” e/ou lhes atribuir comportamentos que foram impostos ou construídos ao longo do tempo denota sexismo e machismo.

PESSOAS LGBTQIAPN+

A sigla LGBTQIAPN+ reúne pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e não binárias. O símbolo + indica que o termo também abarca todas as outras pessoas que não se identificam com nenhuma dessas letras e pode ser usado para abreviar a sigla, como, por exemplo, em LGBTQIA+.

Como já visto no item 5.1, gênero se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico. A seguir, vamos compreender melhor os conceitos de sexo biológico, identidade de gênero e orientação afetivo-sexual:

Sexo Biológico:

diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer. Podem incluir cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros. As intersexo são pessoas que possuem características fisiológicas, hormonais e biológicas de ambos os sexos, em qualquer proporção.

Feminino-----Intersexo-----Masculino

Identidade de gênero:

é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gosta de ser reconhecido, que pode ou não corresponder ao sexo biológico. A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação. Existem mais de 50 identidades diferentes de gênero, sendo, portanto, um espectro, porém são três os principais tipos: transgêneros, cisgêneros e não-binários, senão vejamos:

O transgênero é a pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento.

O cisgênero consiste na pessoa que se identifica com o seu gênero de nascença.

O não binário é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos. As pessoas não-binárias ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão homem-mulher.

Cisgênero-----Não Binário-----Transgênero

Expressão de Gênero:

é a maneira como demonstramos nosso gênero, por meio da forma de agir, vestir, falar e interagir.

Feminino-----Andrógina-----Masculino

Orientação afetivo-sexual:

indica por qual sexo/gênero a pessoa sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente. É importante ressaltar que orientação sexual e identidade de gênero podem se comunicar, mas um aspecto não necessariamente depende ou decorre do outro. Pessoas transgênero são como as cisgênero, podem ter qualquer orientação sexual. Aqui falamos assexual (nenhuma atração sexual), bissexual (atração pelos gêneros masculino e feminino), heterossexual (atração pelo gênero oposto do seu), homossexual (atração pelo mesmo gênero que o seu) ou pansexual (atração independente do gênero).

Heterossexual---Assexual---Homossexual
 Bissexual
 Panssexual

Para melhor compreensão, a ilustração abaixo expressa graficamente as diferenças entre orientação sexual, sexo biológico, identidade de gênero, e expressão de gênero:

Identidade

Orientação

Sexo

Expressão



Agora, vamos entender cada uma dessas letras:

LÉSBICAS: Mulheres que são atraídas afetivo e/ou sexualmente apenas por outras mulheres.

GAYS: Homens que são atraídos afetivo e/ou sexualmente apenas por outros homens.

BISSEXUAIS: Pessoas que são fisicamente, romanticamente e/ou emocionalmente atraídas por mais de um gênero.

TRANSGÊNERO: Pessoas que não se identificam com o gênero que foi atribuído a elas no nascimento (já as pessoas cisgênero são aquelas que se identificam com o gênero que foi atribuído a elas no nascimento).

QUEER: Pessoas que não se identificam com padrões impostos pela sociedade como a heteronormatividade (ser heterossexual) e a cisnormatividade (ser uma pessoa cisgênero).

INTERSEXO: Pessoas que podem ter características fisiológicas, hormonais e biológicas do sexo feminino e masculino.

ASSEXUAL: Pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas.

PANSEXUAL: Pessoas que sentem atração física, amorosa e/ou sexual por outras pessoas, independente do gênero delas.

NÃO BINÁRIO: Pessoas cuja identidade de gênero não está no binarismo homem-mulher. Ela pode estar entre esses dois polos, na junção de ambos ou além deles.

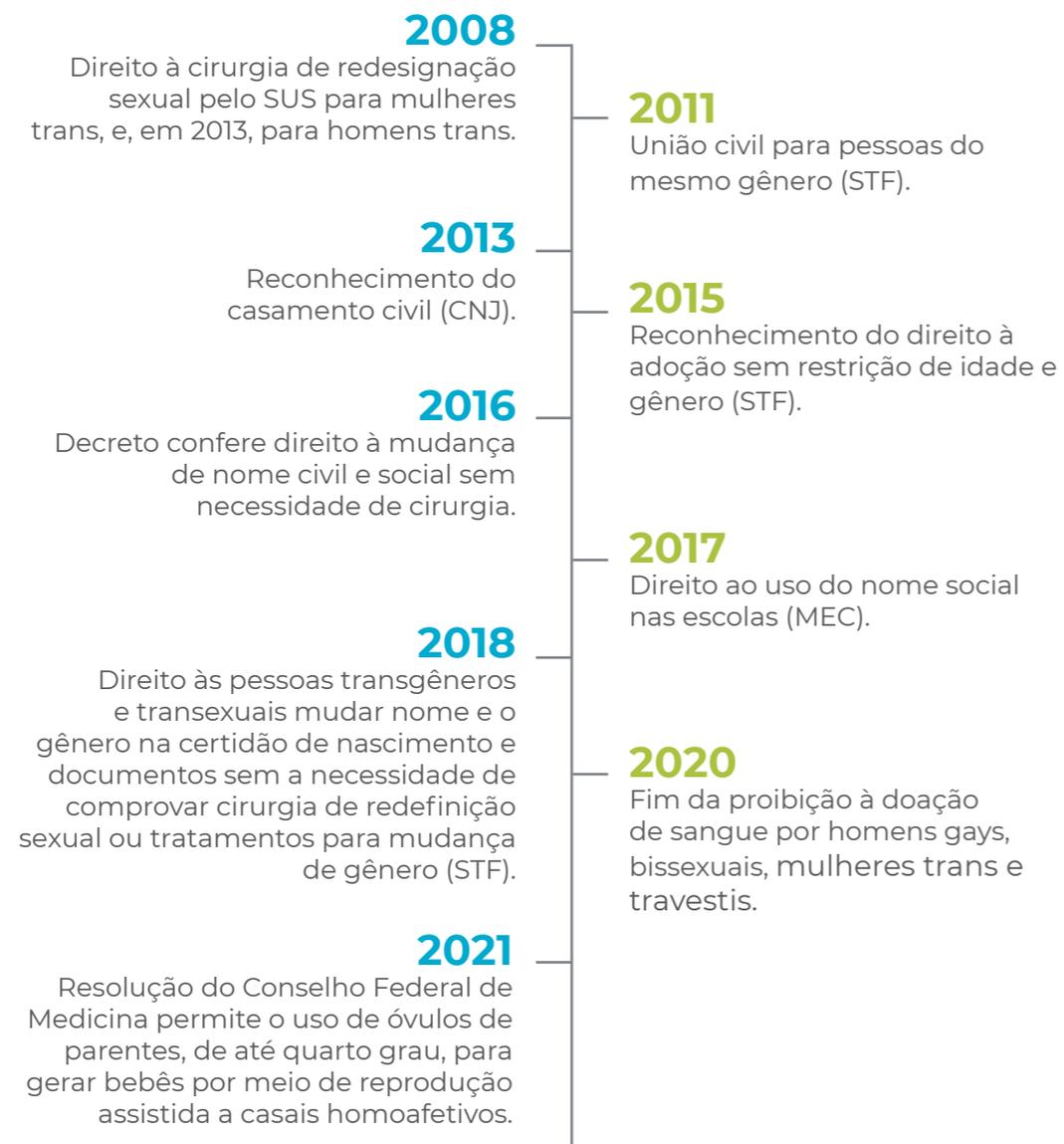
Por ser um grupo que reúne nove letras, as demandas, necessidades e vivências de cada uma delas também são bastante diversas. Isso faz com que algumas letras da sigla estejam em maior situação de vulnerabilidade, como, por exemplo, as pessoas trans e travestis.

No Brasil, embora não exista uma lei específica contra a homofobia, por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), as condutas homofóbicas e transfóbicas devem ser enquadradas nos crimes previstos na Lei de Racismo (nº 7.716/1989), que prevê prisão e multa a quem praticar atos de discriminação.

SE LIGUE!

Não trate o conjunto de letras que compõem o acrônimo LGBTQIAPN+ de forma jocosa ou com piadas. Além de desrespeitoso(a), você está sendo preconceituoso(a).

A população LGBTQIA+ tem conquistado, aos poucos, alguns direitos importantes no Brasil. De modo geral, esses direitos apontam questões importantes que deverão ser pensadas e refletidas dentro das instituições também.



Nome social:

Nome social é a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida.

Em 2016, a partir do Decreto nº 8.727, de 28 de abril, conferiu às pessoas travestis e transexuais o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. De acordo com a norma, os documentos oficiais conterão o nome social da pessoa travesti ou transexual acompanhado do nome civil.

Nos anos seguintes, o Ministério da Educação (MEC), por meio do Parecer CNE/CP nº 14/2017 publicou a normatização nacional sobre o uso do nome social na educação básica e, no ano seguinte, através da Resolução nº 1/2018, instituiu-se: a possibilidade de uso do nome social de travestis e transexuais nos registros escolares da educação básica.

Identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento.

Finalmente, em 2018, o STF, em decisão de repercussão geral estabeleceu o Tema 761:

Tema 761 - Possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo.

Tese:

I) O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação de vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa; II) Essa alteração deve ser averbada à margem do assento de nascimen-

to, vedada a inclusão do termo 'transgênero'; III) Nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial; IV) Efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar de ofício ou a requerimento do interessado a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos.

A decisão passa a ter força cogente (obrigatória), uma vez que qualquer processo que verse contra o tema é extinto, uma vez que já há entendimento firmado sobre a temática

RAÇA E ETNIA

Os termos Raça, Cor e Etnia possuem ligações entre si e trazem consigo fatores históricos relevantes especialmente no Brasil.

Raça: é atribuída pelo conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por pessoas que também possuem características físicas semelhantes, geralmente expressada pela cor da pele. Raça é a marca física de uma cultura.

Etnia: é o conjunto de costumes, tradições e crenças que resulta numa forma de identificação sociocultural.

Cor: se refere à variedade de tons de pele. A pigmentação da pele de um indivíduo é o resultado da genética.

No Brasil, a identificação de um indivíduo pode se dar de três formas:

Fenótipo: identificação baseada na aparência física do indivíduo;

Genótipo: identificação baseada na origem do indivíduo e sua constituição genética;

Autodeclaração: a forma com o indivíduo se reconhece. Segundo o IBGE, as estatísticas são baseadas na autodeclaração, pois há o entendimento que cada indivíduo possui seus próprios critérios para sua autodeclaração.

As desigualdades raciais no Brasil fazem com que as pessoas negras (junção de pessoas pretas e pardas, segundo o IBGE) também sejam um grupo minorizado. Elas são 56% da população brasileira, mas, embora sejam a maioria numérica, elas não estão proporcionalmente representadas nos cargos de poder dentro e fora do mercado de trabalho.

Por outro lado, é importante salientar que no Brasil a intersecção entre raça e gênero continua a impactar desproporcionalmente a vida das mulheres, já que as mulheres pretas têm 53% mais probabilidade de sofrer preconceito de gênero do que as mulheres brancas (Conqual, 2023).

Diante deste cenário, faz-se necessário compreender três conceitos MUITO IMPORTANTES:

Racismo estrutural: é o racismo que está presente na estrutura da sociedade e faz com que as suas raízes culturais, comportamentais e sociais estejam baseadas na discriminação de pessoas negras.

Reside na organização de uma sociedade que privilegia um grupo de certa etnia ou cor, notadamente as pessoas brancas, em detrimento de outro, percebido como subalterno, inferior e marginal. A partir de um conjunto de práticas excludentes constantes e por um longo período, criando-se discriminações e que nem sempre são percebidas de forma clara. Advém de um processo histórico no qual as classes subordinadas são submetidas à opressão e à exploração das classes dominantes.

O racismo estrutural está arraigado na estrutura social e conduz as relações institucionais, econômicas, corporativas, culturais e políticas.

É certo que hoje, as pessoas negras conquistaram avanços em direitos e representatividade no Brasil, no entanto, ainda hoje se veem pouco representadas no cenário político e corporativo, são maioria entre a população pobre, assim como no sistema carcerário, além de terem menos acesso à educação. É dessa forma que se mantém o sistema de hegemonia da classe branca, com restrição de oportunidades, inclusão e ascensão social dos negros.

Racismo institucional: é o fenômeno que faz com que as organizações excluam pessoas negras, direta ou indiretamente, por meio de normas, práticas e comportamentos discriminatórios. Por exemplo: quando pessoas negras sofrem discriminação por usarem o seu cabelo natural no ambiente de trabalho.

Racismo recreativo: Quando a discriminação contra pessoas negras é feita com o intuito de diversão. Ou seja, são as agressões e microagressões que as pessoas negras sofrem e que, muitas vezes, são justificadas como “piadas” por quem as profere.

A lei brasileira tipifica os crimes de injúria racial e racismo:

Injúria racial: consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, à etnia, à cor, à religião ou à origem. Geralmente, acontece com o uso de palavras preconceituosas e discriminatórias contra alguém.

Racismo: acontece quando a pessoa agressora atinge um grupo ou coletivo de pessoas, discriminando a etnia de uma forma geral. São exemplos de racismo, segundo a Lei nº 7.716/89: recusar ou impedir acesso de um grupo a estabelecimento comercial e negar ou dificultar emprego em empresa.

SE LIGUE!

Não existe “racismo reverso”!
 “Racismo é um sistema de opressão e, para haver racismo, deve haver relações de poder. Negros não possuem poder institucional para ser racistas. A população negra sofre um histórico de opressão e violência que a exclui. Para haver racismo reverso, precisaria ter existido navios brancos, escravidão por mais de 300 anos da população branca, negação de direitos a elas. Brancos mortos por serem brancos.” (Djamila Ribeiro)



Branquitude

Essa identidade se construiu a partir de uma ficção de superioridade produzida durante o processo de colonização das Américas e, posteriormente, pelo conceito de raça forjado pela pseudociência do fim do século XIX e que legitimaria a violência racial, conferindo privilégios às pessoas brancas.

No Brasil, somos classificados racialmente ao nascermos, conforme classificação do IBGE e aquelas pessoas socialmente classificadas como brancas recebem atributos positivos relacionados à identidade racial a que pertencem, tais como beleza, educação, respeitabilidade, moralidade, inteligência etc. Esse traço de fantasia de superioridade contido na construção social da branquitude produz significados, e os sujeitos se apropriam deles, os reproduzem e transmitem às gerações seguintes, perpetuando essa falácia.

A branquitude é a base para o racismo estrutural, que cria obstáculos, ambientes e espaços em que pessoas não brancas têm enorme dificuldade de superar e penetrar.

POVOS INDÍGENAS OU POVOS ORIGINÁRIOS

Também os indígenas sofrem restrições de acesso no mundo corporativo. Importante registrar que o capítulo IV, do Estatuto do Povo Indígena (Lei nº 6.001/1973), trata das condições de trabalho asseguradas aos povos indígenas. A norma estabelece que: não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, sendo assegurado a todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social. Além disso, a legislação prevê que é permitida a adaptação de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o indígena.

A Constituição Federal brasileira reconhece aos indígenas sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) considera os indígenas como “hiper-vulneráveis” (recurso especial - REsp 1133648), e merecem proteção maior da legislação ou da interpretação de uma norma a que estão sujeitos. Esta hiper vulnerabilidade, ou vulnerabilidade agravada, pode ser definida como uma situação social fática e objetiva de agravamento da vulnerabilidade da pessoa, em razão de características pessoais aparentes ou conhecidas pela sociedade.

O modus de vida atual não deixa margem de dúvidas acerca das dificuldades desses sujeitos de direitos, ante a potencialização de lesões aos seus interesses, onde a velocidade das mudanças impõe barreira quase intransponível àqueles dotados de fragilidade de instrução sobre a vida no ambiente urbano e no mundo dos negócios, especialmente em face do dinâmico avanço tecnológico.

SE LIGUE!

Os colonizadores portugueses e espanhóis, principalmente, usavam a palavra “índio” para qualquer povo originário que encontravam pelo território. É um termo raso, que não considera qualquer traço individual desses povos. Índio, portanto, é um termo genérico, que não considera as especificidades que existem entre os povos indígenas. Indígena significa “natural do lugar em que vive”. O termo exprime que cada povo, de onde quer que seja, é único, singular. Além de indígena, utilize povos indígenas ou povos originários.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Deficiência é uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária, causada ou agravada pelo ambiente social. (Convenção da Guatemala, 1999)

A Organização Mundial da Saúde classifica as deficiências em três elementos:

Deficiência (*impairment*): perda ou anormalidade de estrutura ou função, ou seja, deficiência propriamente dita.

Incapacidade (*disability*): consequência da deficiência em termos de desempenho e atividade funcional.

Desvantagem (*handicap*): condição social do prejuízo resultante da deficiência ou da incapacidade.



No Brasil, há mais de
18,6 milhões
de pessoas com algum
tipo de deficiência

No Brasil, há mais de 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, segundo a PNAD. Tanto no mercado de trabalho quanto fora dele, essas pessoas, com bastante frequência, são vítimas de capacitismo, ou seja, a discriminação, a desvalorização e a desqualificação direcionada a pessoas com deficiência.

Aqui estão alguns dos obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho:

Barreiras arquitetônicas: por exemplo, a ausência de rampas e elevadores;

Barreiras comunicacionais: por exemplo, a ausência de intérpretes de libras;

Barreiras metodológicas: planos de carreira que excluem pessoas com deficiência ou que não considera as suas particularidades;

Barreiras instrumentais: falta de ergonomia para trabalhar;

Barreiras atitudinais: estigmas, preconceitos e vieses inconscientes.

A Lei nº 8.213/1991 prevê cotas para PCDs em instituições com mais de 100 empregados(as) para promover a maior inclusão no mercado de trabalho. A lei estabelece que as instituições com mais de 100 colaboradores devem direcionar, no mínimo, entre 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. No entanto, ainda há muitos desafios até mesmo para que a lei seja cumprida.

Apesar de ser obrigatória, afinal é uma lei, dados do Ministério do Trabalho mostram que ela ainda é descumprida por 47% das instituições no Brasil.

Acessibilidade

O conceito de acessibilidade está contido no Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146:

É a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Pessoas com Surdez ou com Deficiência Auditiva

A surdez e a deficiência auditiva decorrem do quanto há de perda auditiva por uma pessoa. Assim, aqueles que não conseguem escutar nada, são surdos. Já quem tem uma perda leve ou moderada da audição, são deficientes auditivos.

Uma pessoa surda consegue emitir sons, portanto, não é correto utilizar a expressão "surdo-mudo", mesmo porque a mudez é uma deficiência diferente da surdez e muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar.

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão no Brasil pela Lei nº 10.436/2002. A lei determina que o poder público deve garantir o uso e a difusão da Libras, incluindo a formação de recursos humanos para o seu ensino.

A Libras é uma das principais formas de comunicação entre as pessoas surdas no Brasil, sendo estimada como o principal meio de comunicação de cerca de 3 milhões de pessoas.

A Língua Brasileira de Sinais não é a segunda língua oficial do Brasil, o país tem como língua oficial apenas e tão somente o português e a lei ainda prevê que a Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

Pessoas Cegas ou com Deficiência Visual

Quem nada enxerga é uma pessoa cega, mas quem enxerga, ainda que pouco, é uma pessoa com deficiência visual.

Pessoas cegas ou com deficiência visual podem utilizar equipamentos que as auxiliam na leitura de documentos, portanto, ao enviar uma mensagem escrita evite o uso de abreviaturas ou onomatopeias, pois, o equipamento pode não compreender o que são essas expressões e a pessoa terá dificuldade para compreender o texto.

Cães-guia são importantes parceiros das pessoas com deficiência visual e quando estão a serviço de seus tutores não devem ser importunados para que não se distraiam. É assegurado à pessoa com deficiência visual acompanhada de cão-guia o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todos os meios de transporte e em estabelecimentos abertos ao público, de uso público e privados de uso coletivo em todo o território nacional (Lei nº 11.126/2005).



O **Braille** é um sistema que foi oficializado em 1852 para possibilitar que pessoas com deficiência visual, parcial ou total, tivessem acesso à leitura. Todo o sistema é formado por caracteres em relevo que possibilitam seu entendimento por meio do tato. É utilizado em quase todos os países do mundo, com pequenas diferenças de uma região para outra. A inserção da linguagem em placas de sinalização, elevadores e outros meios, confere acessibilidade às pessoas cegas ou com deficiência visual.

SE LIGUE!

Em eventos digitais ou presenciais que contam plateia é importante que as pessoas que se dirigirão ao público, façam sua autodescrição, no entanto, esse procedimento segue regras para que não se cause confusão para as pessoas com deficiência visual. A seguir, apresentamos um passo a passo de como fazer sua autodescrição e de algumas atitudes que ajudam a ter uma comunicação mais inclusiva:

Antes de realizar uma apresentação mais extensa, pergunte se há alguma pessoa com deficiência e quais procedimentos são necessários para tornar a atividade acessível.

- 01** Descreva-se ao iniciar sua fala, fazendo uma breve descrição de você para ajudar pessoas cegas ou com baixa visão. A autodescrição é feita “de cima para baixo”, assim: Tenho cabelos pretos e curtos, uso óculos, tenho barba, uso um paletó azul com camisa branca, calça azul e sapatos pretos. **NUNCA** use a autodescrição para fazer gracinhas, seja a seu respeito ou sobre a plateia ou quanto ao ato de autodescrever-se.
- 02** Evite colocar as mãos ou objetos na frente da boca, pois, há pessoas com deficiência auditiva que podem fazer uso de leitura labial.
- 03** Inicie sua saudação falando fora do microfone para que pessoas cegas e com baixa visão possam identificar sua localização e evite andar de um lado para o outro no palco.
- 04** Quando tiver uma conversa longa com pessoas que usam cadeiras de rodas, sente-se na altura delas.
- 05** Use letras grandes e com contraste nos slides das apresentações para facilitar a leitura.
- 06** Insira legendas nas imagens para facilitar que acompanhantes de pessoas com deficiência visual descrevam para eles (“para cego ver”).
- 07** Use palavras simples e explique siglas e termos técnicos; evite expressões em língua estrangeira, ou, quando o fizer, traduza.
- 08** Não fale muito rapidamente e faça pausas entre tópicos para permitir que pessoas com deficiência cognitiva processem as informações.

GERAÇÕES

Os avanços da medicina e a incorporação de melhores hábitos de higiene, alimentação e prática de atividade física, tornaram a população mais saudável por mais tempo e, por conseguinte, mais longeva. Assim, as pessoas podem trabalhar por mais tempo, já que se encontram aptas física e mentalmente. Por outro lado, as reformas previdenciárias tornam mais distante o direito à percepção de pensões, obrigando pessoas acima de 65 anos a se manterem ativas. O etarismo é o preconceito em função da idade.

Pessoas com mais de 50 anos, têm muita dificuldade de recolocação no mercado de trabalho, sendo consideradas como “ultrapassadas” e mais propensas a se afastarem do trabalho por motivo de doença.



OUTROS GRUPOS E FORMAS DE PRECONCEITOS

Religião

Religião também é motivo de discriminação no Brasil, cuja Constituição assegura a liberdade de crença. A intolerância religiosa consiste no ato de discriminar, ofender e rechaçar religiões, liturgias e cultos, ou ofender, discriminar e agredir pessoas por causa de suas práticas religiosas e crenças.

As pessoas presas e egressas do sistema prisional recebem uma marca e passam a ser tratadas como párias. O Decreto nº 9.450/2018 instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional e proporcionar a elas a ressocialização e qualificação, por meio da sua incorporação no mercado de trabalho, e a reinserção no meio social.

Gordofobia

A gordofobia é definida como a repulsa, a rejeição e a violência enfrentadas por pessoas gordas devido ao seu peso. Trata-se também como o medo da gordura, seja o medo de ser gordo (gordofobia internalizada) ou o medo da gordura alheia. Caracteriza-se pela construção de estereótipos e preconceitos em relação às pessoas gordas, que ainda podem ser acompanhados de atos de violência física e/ou moral (*bullying*).

As pessoas gordas são julgadas a todo instante sobre saúde, hábitos, comportamento e personalidade, sendo tratadas como preguiçosas, desleixadas e outros estereótipos. Quando são acometidas de algum mal, logo se atribui ao sobrepeso, como se pessoas magras não ficassem doentes.

Criar espaços e ambientes acessíveis e com mobiliário adequado e seguro às pessoas gordas é uma forma de acolhimento necessário, especialmente ao se considerar que no Brasil, a pesquisa Vigilância de Fatores de Risco de Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico 2023, do Ministério da Saúde, aponta que 24,3% dos adultos brasileiros são obesos.



SEJA UMA PESSOA ALIADA

Uma pessoa aliada é aquela que, apesar de não fazer parte dos grupos minorizados, usa os seus privilégios para combater os preconceitos e a discriminação. No ambiente de trabalho, ela contribui para tornar o ambiente de trabalho mais respeitoso, inclusivo e acolhedor. No caso das lideranças, essa responsabilidade é ainda maior, uma vez que além de estar numa posição estratégica em relação ao desenvolvimento do negócio, a pessoa tem poder de decisão e serve como inspiração e exemplo para o seu time. Afinal de contas, sabemos que as iniciativas e ações que são adotadas de forma *top-down* têm uma adesão mais efetiva.

Para lhe ajudar a ser uma pessoa aliada, reunimos algumas práticas para você começar a colocar em ação:

Não faça “piadas” preconceituosas. O que é engraçado para você pode ofender outras pessoas;

Caso presencie agressões, manifeste o seu desconforto e eduque as pessoas, sem gerar conflitos. Se for um comportamento repetitivo, procure a Área de Pessoas ou o Canal de Ética;

Se presenciar algum episódio de agressão, desrespeito ou assédio a uma pessoa, preste acolhimento a ela e a ajude a reportá-lo;

Possibilite um ambiente de trabalho seguro para que as pessoas possam falar de si mesmas e serem a sua melhor versão;



Quando for contratar alguém, reveja os pré-requisitos da vaga e elimine algumas exigências para que não afastem bons talentos da oportunidade. Veja também se a comunicação do seu anúncio é inclusiva e não discriminatória;

Como liderança, trabalhe para que haja um equilíbrio entre vida pessoal e profissional no seu time;

Não faça perguntas invasivas às pessoas;

Repense a forma como você se comunica: será que a sua comunicação não está excluindo ou desrespeitando alguém? Isso vale para todas as comunicações: dentro da empresa, fora dela, com parceiros, nos anúncios de vagas, no que você posta nas suas redes sociais, entre outros;

Seja um exemplo para a sua equipe: participe das discussões e ações realizadas pela sua empresa, incentive seu time a participar e coíba comportamentos preconceituosos;

Eduque-se sempre: é preciso entender que a gente nunca sabe tudo e que ainda há muito o que se aprender para sermos, cada vez mais, pessoas inclusivas;

Qualquer dúvida ou contribuição sobre diversidade e inclusão, procure a área responsável por esta agenda.



**COMUNICAÇÃO
INCLUSIVA**

É pela comunicação que promovemos o acolhimento e a interação entre pessoas. Pela linguagem podemos combater o preconceito e a discriminação, mas também podemos excluir e marginalizar, daí a importância de adotarmos uma linguagem inclusiva e respeitosa.

Tão ou mais importante que o uso de uma linguagem inclusiva é que ela também seja respeitosa. Isso se dá no dia a dia. Elogios, piadas e comentários que aparentemente são “normais” podem ser discriminatórios e, se praticados de forma reiterada, configurarão assédio moral.

SE LIGUE!

Ao emitir opinião sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão, atente-se ao seu lugar de fala (vide conceito no capítulo 3). O protagonismo nos debates deve ser das vítimas de discriminação ou preconceito. Cabe a todas as pessoas falar sobre o tema, mas é fundamental o reconhecimento de quem vivencia o preconceito em face de sua condição.

O professor André Fischer (2020) listou dicas para escrevermos e falarmos de forma mais inclusiva. Vamos a algumas delas:

Dica	Exemplos
Não use “homem” para se referir a homens e mulheres. Substitua por pessoa, ser humano ou humanidade.	A chegada do homem à Lua. A chegada da humanidade à Lua. É bom para os homens. É bom para a sociedade.
Evite “eles”, “aqueles” e substantivos no masculino para se referir a pessoas não identificadas/desconhecidas. Use: grupo, pessoa(s) etc.	Para eles resolverem . Para resolverem. Ela sempre pensou no outro. Ela sempre pensou nas outras pessoas.
Troque o masculino genérico por masculino e feminino.	Os alunos faltaram. Os alunos e as alunas faltaram. Caros senhores. Caros senhores e senhoras (ou Caras senhoras e senhores).
Use a palavra “pessoas”.	Interessados devem enviar. Pessoas interessadas devem enviar. Os colaboradores serão avisados. As pessoas serão avisadas.

Dica	Exemplos
Escolha substantivos que se referem às instituições e não às pessoas que as integram.	<p>Os senadores votarão O Senado votará.</p> <p>Os baianos adoram carnaval. O povo da Bahia adora o carnaval.</p>
Substitua o sujeito genérico no masculino alterando a sintaxe da frase, incluindo o "se", indicando um sujeito indeterminado.	<p>Na Idade Média, o homem queimava as bruxas. Na Idade Média, queimava-se bruxas.</p> <p>Os soteropolitanos economizam muito. Em Salvador economiza-se muito.</p>
Ao dialogar com o leitor, usando "você", evita-se o uso do masculino genérico e deixa o tom mais coloquial.	<p>O cliente dita a regra. Você dita a regra.</p> <p>O passageiro reserva o assento. Você reserva seu assento.</p>
Palavras sem gênero definido não precisam da companhia de um artigo.	<p>Os dentistas gostam de ler. Dentistas gostam de ler.</p> <p>O doente deve informar. Doentes devem informar.</p>

Por isso, como pessoas aliadas e comprometidas com a diversidade e inclusão, precisamos nos atentar sobre as palavras usadas no cotidiano.

Para ajudar, listamos algumas expressões discriminatórias para você excluir do seu vocabulário e substituí-las corretamente:

Quadro 2 – Sugestões para um vocabulário inclusivo

NÃO USE	USE
Deficiente, portador de deficiência, pessoa especial, PCD, pessoa PCD.	Pessoa com deficiência.
Pessoa normal (para se referir ao oposto de pessoa com deficiência).	Pessoa típica.
Fingir demência, dar uma de João sem braço.	Fingir desentendimento, se fazer de bobo.
A equipe não tem braços para esse trabalho.	A equipe não tem recursos ou pessoas suficientes para esse trabalho.
Capenga.	Incompleto, fraco.
Homossexualismo/Transexualismo.	Homossexualidade/Transexualidade.
Opção Sexual.	Orientação Sexual.
Viado, bicha, traveco.	Gay, pessoa transgênero.
Denegrir.	Difamar.
A coisa está preta.	A coisa está difícil, complicada ou perigosa.
Escravos.	Pessoas escravizadas.
Pessoa de cor, mulato, moreno.	Negro, preto, afrodescendente.
Tem que ser muito macho para fazer esse trabalho.	Tem que ser muito competente/ forte /corajoso para fazer esse trabalho.

Além das expressões anteriores, destacamos algumas outras que também não devem ser usadas por serem consideradas pejorativas com base em sua origem e/ou significado literal:

“Coisa de mulherzinha”, “lugar de mulher” ou “esse trabalho é para homem”: essa expressão se baseia na ideia equivocada de que existem comportamentos, atitudes e até profissões que são exclusivas de mulheres ou de homens.

Feminazi: não há nenhuma aproximação entre feminismo e nazismo. O feminismo defende a equidade entre os gêneros.

Você não parece ter a idade que tem: ao contrário do que se pensa, essa expressão não é um elogio, pois é baseada em estereótipos de que certas coisas são para pessoas jovens e outras para pessoas mais velhas.

Vovô/Vovó (se não forem os seus avós): as pessoas devem ser chamadas pelos seus nomes ou apelidos (definidos por elas mesmas).

Cor do pecado: utilizada erroneamente como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. Em uma sociedade pautada na religião, pecar não é positivo, ser pecador é errado, e ter a pele associada ao pecado significa que ela é ruim.

Judiar: significa tratar como os judeus foram tratados. É usado como sinônimo de fazer sofrer, atormentar, maltratar ou ainda com tom de pena. A palavra possui uma carga negativa e preconceituosa muito grande.

Programa de índio: é outra forma de associar as populações originárias a alguma atividade ou evento considerado chato, entediante.

“Mercado negro” e “Lista negra”: usadas para se referirem a um sistema de compras e vendas clandestino, ilegal e a uma lista de pessoas ou coisas malquistas. É vincular a palavra “negro” a características negativas.

Traveco: usar o termo traveco para se referir a uma travesti é altamente ofensivo. O sufixo diminutivo “eco” tipicamente acrescenta uma conotação negativa e, muitas vezes, pejorativa à palavra. Exemplo disso são os termos jornaleco e livreco.

“Quem é o homem e a mulher da relação?”: essa frase tenta colocar as relações homoafetivas dentro do padrão heteronormativo. Em uma relação entre pessoas do mesmo sexo, a ideia é, justamente, que não tenham pessoas do sexo oposto.

“Ele/ela virou LGBTQIAPN+”: nem de longe a orientação sexual é uma escolha. Ninguém vira ou aprende a ter ou a ser. A orientação sexual é intrínseca ao ser humano.

“Sabe aquele/a gay/lésbica?”: a orientação sexual não deve virar referência para citar uma terceira pessoa. Ninguém usa a heterossexualidade como uma característica para se referir a alguém.

O mais importante é estar disposto a aprender, a melhorar e a respeitar o próximo. Busque compreender primeiro.

Errou em alguma expressão? Ofendeu sem ter tido a intenção? Corrija, peça desculpas ou até mesmo pergunte qual a melhor forma de se expressar.

APROPRIAÇÃO CULTURAL

A apropriação cultural ocorre quando uma pessoa ou grupo social hegemônico em uma sociedade passa a reproduzir comportamentos, hábitos, vestuários, objetos, linguagens de grupos sociais minorizados. Essa prática desinveste o significado sagrado ou político que esses últimos conferem aos elementos culturais, substituindo-os por outros significados, geralmente ligados ao entretenimento e à estética, promovendo o esvaziamento e colonização desses elementos sem, em contrapartida, gerar benefícios ao grupo que produziu aquela cultura.

Quando elementos culturais não brancos são retratados de maneira caricata e estereótipos são reforçados, há a perpetuação do racismo e o esvaziamento do potencial político quando tais elementos são reduzidos a propósitos comerciais. Como por exemplo, pessoas nordestinas retratadas como exóticas, com sotaque exagerado.

O QUE FAZER EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

Recomendamos que esse tipo de situação seja reportado à liderança, Área de Pessoas ou para o Canal de Ética disponibilizado pela FNO.

www.canalconfidencial.com.br/novonor
Telefone: 0800 377 8011



Fontes

92% DAS MÃES em home office são responsáveis pelos filhos, diz pesquisa. **G1 Economia**, Rio de Janeiro, 7 maio 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/07/92percent-das-maes-em-home-office-sao-responsaveis-pelos-filhos-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: julho de 2024

ALBERNAZ, I. 76% veem racismo no Brasil, mas só 36% admitem preconceito contra negros. **Poder 360**, Brasília, DF, 30 set. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poderdata/76-veem-racismo-no-brasil-mas-so-36-admitem-preconceito-contra-negros/>. Acesso em: julho de 2024

ARIADNE, Q. Só 15% dos LGBTQIAP+ falam sobre sexualidade com os chefes. **O Tempo**, Contagem, MG, 26 jun. 2023. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/mais/esg/so-15-dos-lgbtqiap-falam-sobre-sexualidade-com-os-chefes-1.2906168>. Acesso em: maio de 2024

BOEHM, C. Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese: possibilidades de ascensão são desiguais para população negra. **Agência Brasil**, São Paulo, 21 nov. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese>. Acesso em: junho de 2024

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: maio de 2024

BRITO, L. Com pandemia e crise econômica, igualdade de gênero no mundo só será alcançada em 132 anos. **CNN Brasil**, São Paulo, 13 jul. 2022.

Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/com-pandemia-e- crise-economica-igualdade-de-genero-no-mundo-so-sera-alcancada-em-132-anos/#:~:text=Em%202021%2C%20o%20relat%C3%B3rio%20do,anos%20-no%20%C3%ADndice%20global%20geral>. Acesso em: agosto de 2024

CABRAL, U. Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 11 nov. 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento>. Acesso em: agosto de 2024

CAMPOS, A. C. Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%: dados são da pesquisa pessoas com deficiência e desigualdades, de 2019. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 21 set. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: junho de 2024

CASTILHO, P. Diversity matters: América Latina. **McKinsey Insights**, [s. l.], 2 jul. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>. Acesso em: agosto de 2024

CAVENAGHI, C. Por mais mulheres em cargos de liderança. **Exame**, São Paulo, 23 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/por-mais-mulheres-em-cargos-de-lideranca/amp/>. Acesso em: julho de 2024

COQUAL. **Disabilities and inclusion**. [S. l.]: Center for Talent Innovation, 2017. Disponível em: https://coqual.org/wp-content/uploads/2020/09/CoqualDisabilitiesInclusion_KeyFindings090720.pdf. Acesso em: julho de 2024

COQUAL. **Equity and ethnicity at work**: a global exploration. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2022/02/Coqual-Equity-Ethnicity-At-Work-Key-Findings-2.pdf>. Acesso em: abril de 2024

COQUAL. **New study reveals gender inequity continues to persist for employees around the world**. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://coqual.org/wp-content/uploads/2023/07/Gender-Press-Release-FINAL-07.10.pdf>. Acesso em: maio de 2024

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 10, p. 171-188, 1. semestre 2002 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: maio de 2024

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim Especial**, São Paulo, p. 1-8, 10 nov. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.html>. Acesso em: julho de 2024

DE SMET, A. Segurança psicológica e o papel crucial do desenvolvimento da liderança. **McKinsey Insights**, [s. l.], 12 abr. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/psychological-safety-and-the-critical-role-of-leadership-development/pt-BR>. Acesso em: junho de 2024

DI MICELI, A.; DONAGGIO, A. Women in business leadership boost ESG performance: existing body of evidence makes compelling case. **Private Sector Opinion**, Washington, n. 42, p. 1-28, 2018. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/664621544706845932/women-in-business-leadership-boost-esg-performance-existing-body-of-evidence-makes-compelling-case>. Acesso em: junho de 2024

DONAGGIO, A. ESG: tendência de diversidade transversal. In: AMATO, L. (coord.). **Diversidade e inclusão e suas dimensões**. São Paulo: Literare Books, 2022.

FISCHER, A. **Manual prático de linguagem inclusiva**: uma rápida reflexão, 12 técnicas básicas e outras estratégias semânticas. São Paulo: Tecidas Consultoria 360, 2020.

FUNDO BRASIL. **As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA+**. [S. l.], [202-]. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/as-dificuldades-enfrentadas-pelas-pessoas-lgbtqia/>. Acesso em: Agosto de 2024

INSTITUTO ETHOS. **Social racial, and gender profile of the 500 largest brazilian companies**. São Paulo: Instituto ETHOS: Inter-American Development Bank 2016. Disponível em: <https://publications.iadb.org/pt/publications/english/viewer/Social-racial-and-gender-profile-of-the-500-largest-Brazilian-companies.pdf>. Acesso em: agosto de 2024

INSAPER. Diferença salarial em relação a negros e mulheres persiste por uma década. **Insper Conhecimento**, São Paulo, 30 nov. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/conhecimento/conjuntura-economica/diferenca-salarial-em-relacao-a-negros-e-mulheres-persiste-por-uma-decada/#:~:text=Na%20diretoria%2C%20essa%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,mulher%20negra%20recebeu%20R%24%2036>. Acesso em: julho de 2024

KERR, C. **Viés inconsciente**: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas. São Paulo: Literare Books International, 2021.

NAÇÕES UNIDAS. Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro. **Instituto Ethos Notícias**, São Paulo, 28 mar. 2018. Disponível em:

<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/>. Acesso em: maio de 2024

NAKAMURADA, J. Negros e pardos são maioria no mercado de trabalho, mas rendimentos de brancos são 61,4% maiores, aponta IBGE. **CNN Brasil**, São Paulo, 6 dez. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negros-e-pardos-sao-maioria-no-mercado-de-trabalho-mas-rendimentos-de-brancos-sao-614-maiores-aponta-ibge/>. Acesso em: maio de 2024

NERY, C.; BRITTO, V. Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas#:~:text=A%20divis%C3%A3o%20das%20tarefas%20dom%C3%A9sticas,cuidado%20de%20pessoas%20em%202022.> Acesso em: abril de 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Guia Incluir**: o que é, como e por que fazer. [Brasília, DF]: OIT: MPT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/incluir-o-que-e-como-e-por-que-fazer#:~:text=Produzido%20pela%20OIT%20e%20pelo,formal%20de%20trabalho%20%C3%A9%20mencionado.> Acesso em: julho de 2024

PEREIRA, M.; CHALMES, P. H. Os atravessamentos raciais do mercado de trabalho. **Humanista**, Porto Alegre, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/humanista/2023/08/24/pessoas-negras-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: setembro de 2024

PESSOAS com deficiência ainda são invisibilizadas pelo mercado de trabalho, mesmo com qualificação profissional. **Diário PCD**, [s. l.], 1 maio 2024. Disponível em: <https://diariopcd.com.br/2024/05/01/pessoas-com-deficiencia-ainda-sao-invisibilizadas-pelo-mercado-de-trabalho-mesmo-com-qualificacao-profissional/>. Acesso em: julho de 2024

PIANEGONDA, N. Desigualdade salarial entre homens e mulheres evidencia discriminação de gênero no mercado de trabalho. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-evidencia-discrimin%C3%A7%C3%A3o-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho.> Acesso em: junho de 2024

RIBEIRO, **D. Lugar de fala**. São Paulo: Jandaíra, 2019.

RIBEIRO, D. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RODRIGUES, J. F.; TADEU, V. LGBTQI+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho. **CNN Brasil**, São Paulo, 11 jul. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: julho de 2024

SERRANO, L. Em ritmo lento, paridade entre homens e mulheres na liderança pode demorar até 2053, diz estudo. **Exame**, São Paulo, 6 mar. 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/em-ritmo-lento-paridade-entre-homens-e-mulheres-na-lideranca-pode-demorar-ate-2053-diz-estudo/>. Acesso em: abril de 2024

TOKARNIA, M. Quatro em cada 10 LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no trabalho: Pesquisa foi feita pela rede social LinkedIn. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 22 jun. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho.> Acesso em: julho de 2024

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades. **Glossário da diversidade**. [Florianópolis]: UFSC, SAAD. 2017. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3ointerativa.pdf. Acesso em: agosto de 2024



Fundação
Norberto
Odebrecht