

BANCO

FIBRA

GUIA BÁSICO

DIVERSIDADE & INCLUSÃO



Olá, esperamos que esteja bem!

Aqui no Fibra, trabalhamos em prol de um ambiente de equidade, no qual, indiferentemente de cargo, idade, gênero, condição física, orientação sexual ou origem étnico-racial, **as pessoas são respeitadas e valorizadas por suas entregas**. Porém, sabemos que por muitos anos, grupos minorizados foram discriminados e acreditamos que a melhor forma de combater a discriminação é promovendo informação.

Este guia básico pretende orientar nossas pessoas para a construção de um ambiente cada vez mais inclusivo, com foco nos pilares de **Raça e Etnia, LGBTQIAP+, Pessoas com Deficiência e Equidade de Gênero**.

ÍNDICE

Entendendo conceitos importantes pág. 03

Comunicação inclusiva pág. 04

Raça e Etnia pág. 05

LGBTQIAP+ pág. 09

Pessoas com Deficiência pág. 13

Equidade de Gênero pág. 17

Encerramento pág. 19



Lembre-se: as informações contidas neste guia básico, não esgotam todo o conteúdo referente a Diversidade e Inclusão, e por isso, te convidamos a buscar de forma constante conteúdos sobre o tema, bem como manter o olhar atento aos comportamentos que possam estar alinhados aos pilares aqui descritos.

Guia básico: Diversidade e Inclusão

MAS, ANTES DE COMEÇAR, VAMOS FALAR DE ALGUNS PONTOS IMPORTANTES?

Diversidade é qualquer forma de diferenciação de grupos e pessoas. Em resumo, trata-se de **empoderar as pessoas, respeitando e apreciando** o que as tornam diferentes, em termos de idade, gênero, etnia, deficiência, orientação sexual e nacionalidade.



Inclusão é um conjunto de ações e processos que visam garantir equidade no acesso, participação, convívio e desenvolvimento de todas as pessoas, atendendo às necessidades individuais e proporcionando um ambiente livre de discriminação e preconceito. Em **um ambiente realmente inclusivo, todas as pessoas são esperadas, refletidas e respeitadas**. Para tanto, é necessário considerar dois fatores: a singularidade e o pertencimento.

A **singularidade** considera a individualidade da pessoa, bem como as suas opiniões e ideias. O pertencimento só acontece **quando a pessoa sente que pode ser quem é, que a sua voz será ouvida, suas ideias serão consideradas e sua opinião tem importância** no ambiente em que está.

Relacionar-se com a diversidade está ligado a interagir com a **pluralidade** dos indivíduos e a entender quais são as suas necessidades, por isso é tão importante conhecer, se interessar e pesquisar sobre realidades diferentes, garantindo que preconceitos e viéses inconscientes não interfiram no convívio social.



Adote a comunicação inclusiva!



Cada pessoa tem identidade e características diferentes.

Você já reparou que algumas vezes **utilizamos frases e expressões poucos inclusivas** e que dão maior ênfase a apenas alguns grupos?

Olha esses exemplos: “**Estão todos de parabéns pela atividade**” ou “**Ficou interessado na vaga?**” Nesses casos, podemos seguir algumas alternativas simples que fazem a diferença:

Dê preferência a palavras que representam a coletividade, como “pessoas”:

*“Estão todos de parabéns!”
“Ficou interessado na vaga?”*

*“Todas as pessoas estão de parabéns!”
“Há pessoas interessadas na vaga?”*

Evite utilizar o termo “homem” para se referir a homens e mulheres. Substitua por ‘ser humano’ ou ‘humanidade’ para se referir ao conjunto da espécie humana:

*“A chegada do homem à lua.”
“É benéfico para o homem.”*

*“A chegada da humanidade à lua.”
“É benéfico para a sociedade.”*

Procure utilizar termos masculinos e femininos no lugar de apenas o masculino:

*“Seja dono da sua carreira.”
“Os colaboradores do time.”*

*“Sejam dono e dona da sua carreira.”
“Colaboradores e colaboradoras do time.”*

Escolha substantivos que se referem às instituições e não às pessoas que fazem parte delas. Assim, deixaremos de lado a ideia de que todas as pessoas que fazem parte de um determinado grupo seriam apenas homens:

*“Os diretores escolherão o nome.”
“Os líderes da associação decidiram.”*

*“A diretoria escolherá o nome.”
“A liderança decidiu.”*

Opte por falar diretamente utilizando o termo “você”. Funciona especialmente em textos que são dirigidos diretamente a quem lê:

*“O cliente determina a entrega.”
“O cliente já possui crédito liberado.”*

*“Você determina a entrega.”
“Você já possui crédito liberado.”*

“X” e “@” são recursos utilizados frequentemente, mas que **dificultam a leitura para deficientes visuais, pessoas com dislexia e são impronunciáveis e inaplicáveis ao falar.** Quando não der para deixar o gênero indefinido, melhor usar masculino e feminino, ex: todos e todas ou todos(as). **#FicaaDica**

1. Raça e Etnia

‘Raça’ e ‘Etnia’ são sinônimos? Conheça os significados:

Etnia representa uma população que possui características em comum em termos de tradição, língua, cultura e/ou religião.

Raça é um conceito mais complexo e foi inicialmente definido por critérios físicos ou biológicos para diferenciar os indivíduos, como estrutura óssea, cor da pele, do cabelo ou dos olhos e sua relação com características psicológicas, intelectuais e morais. **Com o avanço dos estudos, essa definição foi abandonada por falta de evidências que sustentassem essa categorização.**

Felizmente, o termo “**raça**” foi **ressignificado por movimentos sociais para explicitar as desigualdades (raciais)** existentes e que estão enraizadas na estrutura social brasileira, como o racismo estrutural e todas as suas manifestações, por exemplo: injúria racial, racismo recreativo, entre outros.

Raça ou Etnia?

A palavra etnia está ligada fatores sociais e culturais, sendo assim, **etnia não é considerada um sinônimo de raça, mas, por sua proximidade, pode ser utilizada com segurança por não possuir relação com uma diferenciação biológica.**

Classificação raça: negros, brancos, latinos, entre outros.

Exemplo: O apartheid foi um sistema de segregação racial, que justificou a dominação dos brancos sobre os negros na África do Sul, de 1948 a 1994.

Classificação etnia: há vários tipos de etnia, como zulus, aborígenes, bascos, guaranis, etc.

Exemplo: uma criança que cresceu em uma comunidade indígena e fala guarani. Essa criança é de etnia guarani.





Precisamos falar sobre o racismo. Você sabe o que é?

Segundo a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, racismo é **toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica** que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em igualdade de condição de direitos humanos e liberdades fundamentais.

Tipos de racismo:

Racismo individual: comportamentos, atitudes ou pensamentos que expressam o preconceito, o ódio e a discriminação com base na raça, cor, etnia ou religião de outra pessoa.

Racismo estrutural: quando o racismo está **embutido no conjunto de práticas, hábitos e falas pejorativas em nossos costumes**. Ele reforça a ideia ou o inconsciente coletivo de que pessoas negras e indígenas, com todas suas culturas, costumes, padrões e hábitos, são inferiores.

Exemplos: a dificuldade de associar pessoas negras e indígenas a profissões, espaços ou locais antes dominados por brancos, ou quando há a utilização de expressões linguísticas e piadas racistas.

Racismo institucional: essa forma de discriminação racial **ocorre por meios institucionais, ou seja, por instituições**, mas não explicitamente. Ele acontece contra indivíduos devido a sua cor ou etnia, como em lugares em que os negros são marginalizados. - trabalho, educação, etc.

Exemplos: abordagens mais violentas da polícia contra pessoas negras e até mortes decorrente dessas ações, ou a desconfiança de seguranças e de organizações contra pessoas negras, sem justificativas coerentes.

Diferenças entre:

	Preconceito	vs	Racismo	vs	Discriminação
Significado	É a opinião preconcebida sobre determinado grupo ou pessoa, sem qualquer informação ou razão.		Crença de que existiriam raças superiores a outras, com base em características ou qualidades específicas.		É o tratamento injusto ou negativo à uma pessoa por ela pertencer a certo grupo (como etnia, idade ou gênero).
Natureza	Não consciente		Consciente e não consciente		Consciente e não consciente
Exemplo	Uma pessoa achar que alguém com obesidade não emagrece apenas porque é preguiçosa.		Quando uma pessoa considera alguém mais violento e perigoso apenas pela cor da pele.		Situação na qual homens e mulheres recebem salários diferentes para realizar o mesmo trabalho.

Termos e expressões racistas para excluirmos do vocabulário:

A forma como nos comunicamos também importa. Veja **abaixo pontos de atenção para repensarmos** a forma de falarmos no ambiente corporativo e fora dele também!



Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

Meia tigela

Algo sem valor ou inferior.

Os negros que trabalhavam à força nas minas de ouro nem sempre conseguiam alcançar suas “metas”. Quando isso acontecia, recebiam como punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”.

Cabelo ruim

Cabelo afro, crespo ou cacheado

Fios “rebeldes”, “cabelo duro”, “carapinha”, “mafuá”, “piaçava”, “pixaim” e outros tantos derivados que depreciam o cabelo afro. Por vários séculos, causaram a negação do próprio corpo e a baixa autoestima entre as mulheres negras. Lembre-se: não existe cabelo ruim.

Denegrir

Difamar ou depreciar

Sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”.

Mulata

Não sugerimos substituições para esse termo

Na língua espanhola, referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua. A enorme carga pejorativa é ainda maior quando se diz “mulata tipo exportação”, reiterando a visão do corpo da mulher negra como mercadoria.

Da cor do pecado

Não sugerimos substituições para esse termo

Utilizada como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. A ideia de pecado também é ainda mais negativa em uma sociedade pautada na religião como a brasileira.



Termos e expressões racistas para excluirmos do vocabulário:



Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

A coisa tá preta

As coisas estão ruins ou difíceis

Associação entre "preto" e uma situação desconfortável, difícil e perigosa.

Criado-mudo

Mesa de cabeceira

O termo usado para nomear o móvel que fica ao lado da cama surgiu de uma das tarefas que os escravos eram obrigados a realizar: segurar objetos para os seus senhores. Por serem proibidos de falar e conversar, eram chamados de mudos.

Feito nas coxas

Mal feito

Utiliza-se esta expressão para caracterizar algo mal feito, porém, sua origem deu-se na época da escravidão, onde as telhas eram feitas de argila e moldadas nas coxas de escravos, impedindo que as mesmas fossem padronizadas.

Nhaca

Mal cheiro ou forte odor

A expressão "nhaca" vem sendo utilizada, desde o português do Brasil Colônia, para referir-se ao mal cheiro e forte odor. No entanto, Inhaca é uma Ilha de Maputo, em Moçambique, onde vivem até hoje os povos Nhacas, um povo Ban.

Samba do Crioulo Doido

Bagunça ou confusão

"Samba do Crioulo Doido" é o nome de uma música que satirizava a obrigatoriedade imposta às escolas de samba durante o período da ditadura de retratarem nos seus sambas de enredo somente fatos histórico. Mas apesar do contexto história, a expressão é usada para se referir a situações confusas e bagunçadas, reafirmando a discriminação aos negros.



2. LGBTQIAP+

LGBTQIAP+ é o movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para essa população.



Vamos conhecer cada um dos termos e os significados destas letras?

Lésbica: mulheres (cis* ou trans*) que se sentem atraídas afetivamente e/ou sexualmente por outras mulheres (cis ou trans).

Gay: homens (cis ou trans) que se sentem atraídos afetivamente e/ou sexualmente por outros homens (cis ou trans).

Bissexual: pessoas (cis ou trans) que sentem atração afetiva e/ou sexual por homens (cis ou trans) ou mulheres (cis ou trans).

Transgênero e Transexual: É uma pessoa cuja identidade ou expressão de gênero difere do sexo biológico designado ao nascer.

***Cis:** Abreviação de "cisgeneridade", que é a condição da pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

***Trans:** Abreviação de "transexualidade". Refere-se à condição do indivíduo cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico.

Mulher trans ou pessoa transfeminina: pessoa que foi designado homem, mas se entende como uma figura feminina

Homem trans ou pessoa transmasculina: pessoa que foi designada mulher, mas se identifica com uma imagem pessoal masculina.

Travesti: pessoa que está dentro do espectro feminino, mas tem identidade própria de gênero. Isso significa que ela não necessariamente se identifica como mulher. Durante muito tempo, o termo era considerado pejorativo, mas atualmente vem sendo ressignificado e passou a ter mais peso político.

Importante: ao referir-se a uma pessoa travesti, deve-se utilizar pronomes femininos.

Antes, os termos **Travesti, Transgênero e Transexual** eram diferenciados com explicações relacionadas a questões de intervenção cirúrgica ou hormonal, contudo, **hoje em dia não existe uma diferença visível entre eles**. A melhor forma de saber é perguntar para a pessoa como ela gostaria de ser tratada.

Dentro do guarda-chuva da transgeneridade estão também as pessoas **não-binárias**, ou seja, pessoas que não se identificam com nenhum dos dois sexos (**agênera**) e pessoas que se identificam com os dois (**bigênera**) ou fluem entre os gêneros (**gênero fluido**). Logo, é necessário entender que as pessoas trans podem ter a **identidade feminina, masculina, ambas ou fluir entre elas**.

Queer: pessoa que não corresponde à heteronormatividade, seja pela sua orientação sexual, identidade de gênero, atração emocional ou pela sua expressão de gênero. A teoria queer defende que a orientação sexual e identidade de gênero não são resultado da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.

Intersexuais: a pessoa intersexo está entre o feminino e o masculino. Isto é, suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal - cromossomos, genitais, hormônios, entre outros - não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino). Por exemplo: o corpo pode ser fisicamente feminino, mas o seu código genético ser XY (X é o cromossomo feminino e Y é o masculino).

Assexuais: são pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum que estas pessoas não vejam as relações sexuais como prioridade.

Pansexuais: são pessoas que desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independentemente de sua identidade de gênero.

+: é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero. Aqui são incluídos, por exemplo, os pansexuais, pessoas que sentem atração por outras pessoas, independente do gênero.

Compreendendo as diferenças entre orientação sexual e a identidade de gênero

Você conhece ou já viu o “Biscoito de Gênero”? Ele foi criado com uma tentativa de explicar com mais detalhes os aspectos que envolvem as diversas identidades de gênero.



Identidade: representada no desenho, como o **cérebro do boneco**, essa é uma característica definida por quem pensamos que somos, por como nos sentimos e nos identificamos.

Orientação sexual: representada pelo **coração**, para remeter a relação com atração afetiva/sexual. Está relacionada a características das pessoas por quem nos sentimos atraídos de maneira romântica e/ou sexual.

Sexo biológico: refere-se ao **conjunto** de informações genéticas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem machos, fêmeas e intersexuais.

Expressão ou atitude: representada pelo **corpo como um todo**, isso porque tem a ver com o modo com nossa aparência, como expressamos como somos e nos identificamos (vestimentas, acessórios, estilo de cabelo, formas de falar, linguagem corporal e outros aspectos).

As orientações mais reconhecidas são:

Heterossexual: quando há o interesse por alguém que tem o gênero de polo oposto ao nosso.

Homossexual: quando há o interesse por alguém que tem o gênero do mesmo polo que o nosso.

Bissexual: quando o interesse pode variar entre alguém que tem o gênero de polo diferente do nosso ou do mesmo polo que o nosso.

Pansexual: quando o interesse não tem relação com o gênero, expressão, ou orientação, e sim com a pessoa, independentemente de tudo isso.

Importante: esse desenho serve para mostrarmos que estas características podem se relacionar entre si, mas não são interligadas; são todas independentes umas das outras.

Termos e expressões transfóbicas, lesbofóbicas e homofóbicas para excluirmos do vocabulário

Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

Opção sexual

Orientação sexual

Ninguém “escolhe” ser gay ou hétero.

Terminação “ismo”
(como homossexualismo e lesbianismo)

homossexualidade, lesbiandade, etc

“Ismo” pode remeter à ideia de doença e trazer um tom pejorativo e errado ao termo.

Algumas expressões estão presentes na nossa rotina e podem parecer inofensivas, mas são **formas de violência que agredem o espaço e a existência** da outra pessoa. Por isso, evite-as no ambiente profissional e pessoal:



Não utilize

Saiba mais!

"Quando virou gay/lésbica?"

Ninguém aprender a ser gay ou lésbica. Lembre-se: esse tipo de pergunta pode ser constrangedora para a pessoa LGBTQIA+.

"Que desperdício de mulher/homem"

Comentário ofensivo que coloca a heterossexualidade em um lugar superior, como se fosse um padrão na sociedade.

"Você nem parece gay/lésbica"

Considerado como positivo, essa é uma forma de diminuição do espaço para que pessoas LGBTQIA+ possam ser elas mesmas. Lembre-se: não existe cara de gay/lésbica.

"Quem é a mulher/homem da relação?"

Não tente encaixar as pessoas na sua visão de mundo. Em um relacionamento entre homens, todos são homens e um relacionamento lésbico, só existem mulheres.

"Mas você não é mulher/homem de verdade"

Esse tipo de comentário pode afetar a saúde mental da pessoa LGBTQIA+, fazendo com que ela busca incansavelmente a aceitação dos outros.

"Que afeminado"

Expressão utilizada para ofender a população gay, dando a entender que eles são menos homens por terem traços, que de forma estereotipada, são atribuídos às mulheres.

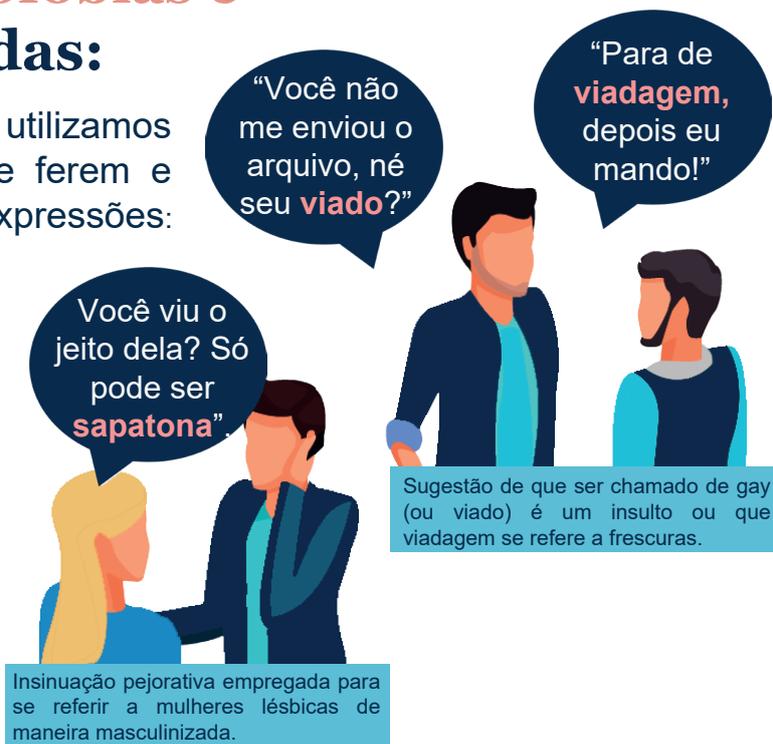
"Você só não encontrou a pessoa certa ainda"

Ideia de que a sexualidade é uma escolha ou é influenciada por decepções amorosas, quando na realidade, ela se baseia em atrações, que podem ser pelo sexo oposto ou não.

Como as transfobias, lesbofobias e homofobias estão enraizadas:

Os diálogos ao lado, demonstram como utilizamos constantemente insinuações pejorativas que ferem e depreciam a população LGBTQIA+. Outras expressões:

- “Que voz de traveco”
- “Você está vestido igual um travesti.”
- “Que coisa mais gay.”
- “Que bichona/maricona/bichinha.”
- “Vinte quatro, número de viado.”
- “Esse cara só pode ser viado.”



Piadas sobre a sexualidade. Se a pessoa não se importa está ok, certo?

Não! Mesmo se a pessoa com quem você estiver falando lhe disser que não se importa, outra pessoa que esteja por perto pode ouvir e se sentir ofendida. Respeite a individualidade de cada pessoa e tente se colocar no lugar do próximo!

E se eu errar ou não souber como falar, o que devo fazer?

Lembre-se: estamos aprendendo juntos nessa caminha da Diversidade & Inclusão. Por isso, saiba que erros podem e provavelmente acontecerão. A **diferença está na forma como lidamos com os erros**, seja nos corrigindo ou corrigindo a pessoa que está ao nosso lado.



- **Errou? Peça desculpas e procure evitar** expressões preconceituosas, homofóbicas, racistas, capacitistas, entre outros.
- Presenciou algum comportamento ou comentário de outra pessoa? **Corrija-a educadamente e explique** que aquele comentário é inadequado.
- Ao comunicar-se com a pessoa LGBTQIA+, devemos usar **o pronome de gênero com o qual ela se identifica**. Se você não sabe qual pronome utilizar, pergunte o nome dela para ajudar a entender com qual gênero ela se identifica; e se mesmo assim você ainda tiver dúvida, **pergunte, de maneira delicada e gentil, por qual pronome** esta pessoa gostaria de ser tratada.



3. Pessoa com Deficiência

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146, de julho de 2015 em seu artigo 2, **considera a pessoa com deficiência o indivíduo com impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial**, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em iguais condições com as demais pessoas.

Quando alguém não possui convivência ou conhecimento sobre as pessoas com deficiência (PCDs), **pode-se acreditar que toda pessoa com deficiência precisa de ajuda, agindo de forma capacitista** (tipo de raciocínio que estigmatiza o ideal de corpo normal e discrimina as pessoas a partir de sua deficiência como incapaz, não normal ou disfuncional).



É preciso ter em mente o seguinte:

- Nem toda pessoa com deficiência precisa de ajuda, portanto **evite perguntar constantemente ou se oferecer para ajudar** sem a permissão da pessoa.
- Se a pessoa com deficiência disser que precisa de ajuda e você não souber como ajudá-la, pergunte: “como posso te ajudar?”
- As causas das deficiências são diversas, podendo ser Congênita, Adquirida, Hereditária e Doença Rara.
- **Achar que é um elogio dizer que uma pessoa não parece ter uma deficiência parte do princípio de que ter uma deficiência é algo ruim**, ou que deve ser escondido, o que não é verdade.
- **A deficiência não é um problema nem uma doença**, é uma característica – e, portanto, ela não precisa ser curada.

Conheça alguns tipos de deficiência:

Deficiência Física: Pessoa com alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, causando o comprometimento de sua função física.



1. Nunca empurrar a cadeira de rodas ou oferecer o braço para uma pessoa de muletas, sem que seja solicitado. A cadeira de rodas ou muletas funcionam como uma extensão do corpo da pessoa, portanto, só devem ser manuseadas com consentimento;
2. Ao falar com uma pessoa que esteja de cadeira de rodas ou uma pessoa com nanismo, se for possível, procurar se sentar para que a pessoa não tenha que ficar numa posição desconfortável;
3. Se a pessoa com deficiência estiver acompanhada, atentar-se para falar diretamente com ela e não somente com seu acompanhante;
4. Ao acompanhar uma pessoa com mobilidade reduzida, seguir o ritmo dela;
5. O banheiro acessível deve sempre estar disponível e limpo e nunca ser utilizado para outros fins;
6. Respeite a utilização de vagas preferencias nos locais em que você circular, como mercados, lojas, shoppings, entre outros

Deficiência Visual: Pessoa com perda parcial (acima de 40%) ou total da visão, em diferentes graus.



1. Ao cumprimentar a pessoa, deixá-la perceber onde está através da sua comunicação e colocar-se à disposição, perguntando se precisa de ajuda;
2. A Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia;
3. Estar sempre disponível para audiodescrever ambientes, objetos e outros, independentemente do tipo de deficiência visual do interlocutor;
4. Ofereça o antebraço ou ombro para que a pessoa se apoie e seja guiada se for necessário.

Deficiência Auditiva: Pessoa com perda parcial ou total da audição.



1. É recomendável que haja pessoa com conhecimento em Libras em ambientes com grande circulação de pessoas;
2. Colocar-se de frente para a pessoa possibilitando a leitura labial, falar devagar (não é necessário gritar), e, se necessário for, utilizar mímicas, escrita e aplicativos;
3. Se a pessoa estiver acompanhada por intérprete e/ou familiar que conhece libras, comunicar-se olhando para a pessoa e não para o intérprete/acompanhante;
4. Evitar a expressão surdo-mudo. O surdo, na maioria das vezes, não é mudo, só não aprendeu a falar.



Deficiência Intelectual: Pessoa com funcionamento cognitivo significativamente inferior à idade, podendo estar relacionada a uma Síndrome, como por exemplo, Síndrome de Down, ou às sequelas em razão de acidentes, doenças ou complicações durante o parto ou nos primeiros anos de vida.

Deficiência Psicossocial: A deficiência psicossocial ou “deficiência por saúde mental”, foi incluída na classificação das deficiências pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 13/12/06 e refere-se a pessoa com sequela de transtorno mental. Os transtornos mentais mais comuns são: esquizofrenia, mania, entre outros.

1. Conduzir a comunicação de maneira clara e objetiva e manter a calma;
2. Seguir o ritmo da pessoa, não a interromper enquanto ela estiver falando;
3. Não tratar como criança/infantilizar.



Como o capacitismo está presente nas nossas falas do dia a dia:

Os diálogos ao lado e as frases abaixo, demonstram como utilizamos constantemente insinuações pejorativas que ferem e depreciam pessoas com deficiência.

- “Você não tem cara de autista.”
- “Se fosse comigo, nem sei o que faria.”
- “Coitado (a) dessa pessoa!”
- “Você fala também, nem parece que é surda.”
- “Você nasceu assim, foi acidente ou foi doença?”



Conheça termos e comentários capacitistas para evitarmos no dia a dia:

Veja abaixo pontos de atenção para repensarmos a forma de falarmos no ambiente corporativo e fora dele também!



Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

A pessoa é deficiente

A pessoa tem uma deficiência

Todos nós temos características diversas. A deficiência é apenas mais uma característica da pessoa.

Pessoa com necessidades especiais

Pessoa com deficiência

Alguns usam essa expressão tentando ser gentis, mas, por baixo dela, existe a mensagem oculta de que aquela pessoa não seria “normal”. Lembre-se: todos somos especiais em nossa individualidade.



Conheça termos e expressões capacitistas para evitarmos no dia a dia:



Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

Que mancada

Que errado/falha

Mancar não é sinônimo de erro ou falha de alguém. Pode parecer simples, mas é ofensivo a pessoas com deficiência.

A equipe não tem braço para isso

A equipe não tem estrutura suficiente

Não ter um membro do corpo não significa incapacidade, por isso, não utilize o termo como sinônimo para referir-se a algo que não é possível realizar.

Fingir demência

Fingir-se de desentendido

Expressão pejorativa utilizada para dizer que vai ignorar alguém ou fingir que esqueceu de algo é desrespeitoso com quem tem esse quadro.

Está cego/surdo?

Você prestou atenção/me ouviu?

Poder ver ou ouvir não tem nada a ver com a capacidade de prestar atenção no que está sendo dito ou mostrado..

Estar mal das pernas

Estar com problemas/crises

Expressão pejorativa utilizada para dizer que algo que não vai bem. Pode ser ofensivo a pessoas que tenham algum tipo de deficiência nas pernas ou redução de mobilidade,

Retardado

Estar com problemas/crises

O retardo mental ou deficiência intelectual é um transtorno neuropsiquiátrico, que necessita de diagnóstico médico. Portanto, usar do termo para se autodefinir quando fizer algo de "errado", ou chamar alguém de "retardado" para xingar ou ofender aquela pessoa é outra forma de manifestar o preconceito frente quem é PCD, reforçando essa falsa ideia de superioridade.



4. Equidade de Gênero

Em 2021, segundo o IBGE, **54,5% das mulheres do Brasil ocupavam o mercado de trabalho, frente à 73,7% de homens.** Além disso, apenas 37,4% dos cargos gerenciais em 2020 eram ocupados por mulheres, e 46,8% dos docentes de ensino superior em 2019 eram posições femininas.

Esses dados são resultados de anos de **opressão pela estrutura social, que, por muitos anos, ditou quais eram os lugares que poderiam ser ocupados por mulheres.** No setor financeiro, segundo a Febraban, 49% do quadro de funcionários é composto por mulheres. Este cenário vem aos poucos mudando e precisamos continuar nesta direção, garantindo a equidade de gênero em todos os contextos.



Segundo o World Gender Gap 2020, do Fórum Econômico Mundial, no ritmo atual, **seriam necessários 99,5 anos para que a igualdade de gênero fosse alcançada** no mundo.

Vamos entender mais sobre o tema?

Infelizmente, o cenário descrito acima revela como vivemos em uma sociedade machista. A desigualdade de direitos entre homens e mulheres, diferença salarial, altos índices de violência, assédio e estupro, objetificação da mulher, entre outros, são algumas das diversas manifestações do machismo.



Nossa, mas como assim, **você não quer ter filhos?**

Insinuação de que às mulheres cabem apenas o papel de mãe e não de profissionais, entre outros.

Mas, o que é o machismo?

O machismo é um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que defende a existência de diferenças entre homens e mulheres, na qual os homens são considerados superiores.

A especialista em gênero e raça e doutora em sociologia pela Universidade de Brasília, Bruna Cristina Jaquetto Pereira¹, explica que **"o machismo considera que, por suas diferenças, homens e mulheres desempenham papéis diferentes na sociedade"**.

Os diálogos ao lado demonstram como o machismo defende a ideia de que às mulheres cabem apenas os cuidados com a casa e às pessoas dependentes, definindo que elas não podem ocupar outros lugares na sociedade.

Precisamos compreender que essas atitudes são estruturais, ou seja, **suas práticas estão enraizadas** na estrutura da sociedade e infelizmente, **ditam a forma como as pessoas se relacionam.** Por isso, é necessário barrarmos essas atitudes e continuarmos buscando a equidade de gênero.



"Você viu? A fulana foi promovida a diretora ..."

Pois é, **como será que ela conseguiu?** Estranho tudo isso."

Sugestão de que uma mulher não pode alcançar um cargo de alta liderança pela sua capacidade e desempenho., diminuindo as conquistas femininas.

¹ Referência: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2021/04/06/o-que-significa-machismo-entenda-o-conceito-e-evite-replica-lo.htm>

Você consegue identificar atitudes ou situações de machismo no ambiente de trabalho?

Abaixo estão situações que permeiam as relações pessoais e de trabalho:

Manterrupting: situação na qual uma mulher é interrompida constantemente sem necessidade, não permitindo com que ela consiga concluir sua frase.

Bropropriating: situação na qual um homem se apropria de uma mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela.

Mansplaining: atitude na qual um homem tenta explicar algo óbvio a uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender.

Gaslighting: atitude considerada um tipo de abuso psicológico, na qual um homem leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto.

Que tal dar uma olhada em frases e comentários considerados machistas?



Não utilize

"Que comida boa! Já pode casar"

"Homem não gosta de mulher assim"

"Você só pode estar de TPM/
naqueles dias"

"Mulher tem de se dar ao respeito"

"Você precisar agir como
uma mocinha"

"Isso é trabalho para homem"

"Seja homem ou
não seja um mulherzinha"

Saiba mais!

Associa as qualidades da mulher a necessidade do casamento e, sobretudo, à ideia de que o papel da esposa é servir o marido.

Reforça o imaginário de que as mulheres precisam agradar aos homens e não podem fazer escolhas que fujam das impostas pela sociedade.

Essa é uma tentativa de desqualificar o discurso da mulher em situações na qual ela está expressando sua opinião, posicionando-se sobre algo ou discordando de algum tema.

Reforça regras de comportamento, como se a mulher, ao vestir-se de uma certa forma, ou falar de um certo modo, não será digna de respeito.

Utilizada frequentemente para ensinar "boas maneiras", essa frase reforça os estereótipos de como a mulher deve se portar em sociedade.

Expressão que limita a participação de mulheres em algumas profissões, vagas no mercado de trabalho ou quaisquer outras tarefas.

Utilizado para fragilizar a figura feminina, reforçando que sentimentos como sensibilidade e tristeza são traços de fraqueza reservados as mulheres.

Diversidade & Inclusão



O tema “diversidade e inclusão” é discutido cada vez mais dentro e fora do ambiente de trabalho. Ele abrange os grupos retratados anteriormente e muitos outros, bem como fala sobre o respeito à todas as características próprias de alguém.

Não é aceitável fazer comentários ou perguntas relacionados às roupas, cabelos, cor de pele, nariz, boca, peso e/ou quaisquer características das pessoas aqui no Fibra. Lembre-se que elogios também podem ser mal interpretados, dependendo do contexto.

Não é necessário apenas parar de reproduzir o preconceito e o desrespeito, é preciso combatê-los:

Ao perceber que uma pessoa, no ambiente de trabalho ou não, está agindo de maneira preconceituosa, ofensiva ou violenta, não se omite. Tente estabelecer um diálogo de maneira educada e amistosa, e esclarecer as razões pelas quais aquele comportamento é inadequado. Caso não surta efeito ou não haja segurança, busque ajuda, inclusive de autoridades competentes caso seja necessário.

Aqui no Fibra, você poderá contatar de forma anônima ou identificada nosso Canal Alô Ética, disponível no site (<https://aloetica.com.br/bancofibra>) e canal de voz (0800 718 2837), bem como pelo email bancofibra@aloetica.com.br.

O Fibra repudia toda e qualquer atitude preconceituosa, discriminatória e racista.

Faz parte de nossa cultura **reconhecer a excelência das pessoas, sempre, em todas as suas formas e características**. Estamos constantemente buscando um ambiente de trabalho onde nossas pessoas se sintam à vontade para ser e expressar quem são!

Vamos juntas e juntos?

**Abraços,
Fibra**

