

BANCO
FIBRA

GUIA BÁSICO DE **DIVERSIDADE & INCLUSÃO**



Como você sabe, aqui no Fibra, temos um **sólido compromisso com a Diversidade e Inclusão** e, acreditamos que todas as **nossas pessoas colaboradoras têm um papel fundamental nesta jornada!** Para orientar nossas pessoas sobre como ter uma comunicação inclusiva, bem como respeitando as diferenças e combatendo a discriminação e o preconceito nas relações diárias no ambiente de trabalho, desenvolvemos este guia básico.

Sabemos que, infelizmente, grupos sub-representados ainda são discriminados e, acreditamos que a **melhor forma de combater o preconceito e mudar esta realidade, é promovendo informação e conhecimento.**

Vamos juntas(os) fazer do Fibra um banco cada vez mais inclusivo e diverso?

O que você encontrará aqui:

Diversidade, Equidade e Inclusão: Definições e Diferenças . pág. 03

Comunicação inclusiva pág. 04

Raça e Etnia pág. 05

LGBTQIAPN+ pág. 09

Pessoas com Deficiência pág. 15

Equidade de Gênero pág. 19

Intolerância Religiosa pág. 22

Etarismo pág. 23

Xenofobia pág. 25

Encerramento pág. 27

Referências pág. 28



Lembre-se: as informações contidas neste guia básico, não esgotam todo o conteúdo referente aos temas de 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.

Diversidade, Equidade e Inclusão

Apesar de sempre aparecerem juntos, esses conceitos são diferentes. Conheça suas definições e diferenças:

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, nacionalidade, situação familiar ou qualquer outra condição.



Equidade significa dar às pessoas o que elas precisam para que todas e todos tenham acesso às mesmas oportunidades. Ela **reconhece que não somos todas(os) iguais, que nem todas(os) começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”**. A noção de equidade está relacionada, portanto, a dar às pessoas o que elas precisam, de modo que, assim, todas(os) tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa oferecer mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas circunstâncias¹.

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**².

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.





Cada pessoa tem identidade e características diferentes.

Adote a comunicação inclusiva!

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

Nestes casos, a comunicação inclusiva pode ser uma aliada! Ela nada mais é do que uma **comunicação que pode ser compreendida e compartilhada por todas e todos**.

E, por quê utilizá-la? **Promover a comunicação inclusiva é garantir o acesso à informação**, além de conscientizar a população sobre a diversidade e dar espaço para que as pessoas possam discutir sobre esse assunto. **Veja abaixo algumas alternativas que você pode utilizar, a partir de hoje!**

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.”*

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 sejam 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 pessoas com deficiência visual e pessoas com dislexia**. Além disso, essas letras quando utilizadas nas frases, as tornam impronunciáveis e inaplicáveis ao falar. **Quando não der para deixar o gênero indefinido, melhor usar masculino e feminino, como, por exemplo: todas e todos ou todas(as). #FicaADica**

1. Raça e Etnia

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

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 categorização³.**

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.

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

Raça ou Etnia?

A palavra etnia está ligada a 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 1994³.

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 guarani³.

Preconceito Racial: você sabe o que é?

Segundo a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial⁴ de 1968, **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:

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.

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.

Institucional: essa forma de discriminação racial **ocorre por meios institucionais, ou seja, por instituições**, mas não explicitamente. 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	v	Racismo	v	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.

Por que precisamos falar deste tema?

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), **56,1% da população brasileira se declara afrodescendente**. Porém, quando falamos do mercado de trabalho, **essa parcela da população ocupa apenas, aproximadamente, 4% dos cargos de liderança**, de acordo com dados do Instituto Ethos⁶, em pesquisa com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil.

Segundo levantamento realizado pela consultoria Etnus em 2017 na cidade de São Paulo com profissionais negros:

60%

já sentiram discriminação racial no ambiente de trabalho;

67%

já sentiram que perderam uma vaga de emprego por conta de sua cor; e

53%

admitiram ter raspado ou alisado o cabelo por conta do mercado de trabalho.



Esses dados alertam para o racismo estrutural que, infelizmente, ainda permeia a nossa sociedade, seja nas instituições, no mercado de trabalho, nas relações interpessoais e, muitas vezes pelo nosso jeito de falar e se comunicar!

A influência da linguagem na perpetuação do racismo estrutural: conheça termos e expressões racistas para excluirmos do vocabulário:

A forma como nos comunicamos também importa. Isso porque, **algumas palavras cotidianas e de uso frequente, possuem origens racistas**, demonstrando uma conotação de inferiorização e discriminação quanto à população negra.

Por isso, **precisamos refletir sobre seus reais significados e repensar a forma de falarmos** no ambiente corporativo e fora dele também! Confira:



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/duro

Cabelo afro, crespo ou cacheado

Fios “rebeldes”, “carapinha”, “pixaim” e outros tantos termos depreciavam 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.

A coisa tá preta

As coisas estão ruins ou difíceis

Associação entre “preto” e uma situação desconfortável, difícil e perigosa.

Denegrir

Difamar ou depreciar

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

Veja mais alguns termos e expressões racistas para excluirmos do vocabulário:



Não utilize

Substitua por:

Saiba mais!

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.

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.

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 históricos. Mas apesar do contexto histórico, a expressão é usada para se referir a situações confusas e bagunçadas, reafirmando a discriminação aos negros.

Qual o seu papel individual na luta antirracista?

Ser antirracista significa se opor ativamente ao racismo e trabalhar para promover igualdade, equidade e justiça! Como começar?

- 1) Não minimize o racismo e denuncie-o, se você for vítima ou presenciar;
- 2) Não aceite e nem reproduza brincadeiras, piadas e/ou comentários preconceituosos, mesmo que não sejam direcionados a você!

Lembre-se: “Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É preciso ser antirracista.” - Angela Davis



2. LGBTQIAPN+

LGBTQIAPN+ 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: é uma orientação sexual e refere-se às mulheres (cis ou trans) que se sentem atraídas afetivamente e/ou sexualmente por outras mulheres (cis ou trans).

Gay: é uma orientação sexual e refere-se aos homens (cis ou trans) que se sentem atraídos afetivamente e/ou sexualmente por outros homens (cis ou trans).

Bissexual: também considerada uma orientação sexual, relaciona-se às pessoas (cis ou trans) que sentem atração afetiva e/ou sexual por homens e/ou mulheres (cis ou trans).

Transgênero e Transexual: não está relacionado à sexualidade e, sim à identidade de gênero, sendo uma pessoa cuja identidade ou expressão de gênero difere do sexo biológico designado ao nascer.

Queer: termo oriundo da língua inglesa, utilizado para 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 nasceu com a genética diferente do "XX ou XY" e 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. Mas isso não significa que não possam ter relacionamento ou envolvimento afetivo com outras pessoas.

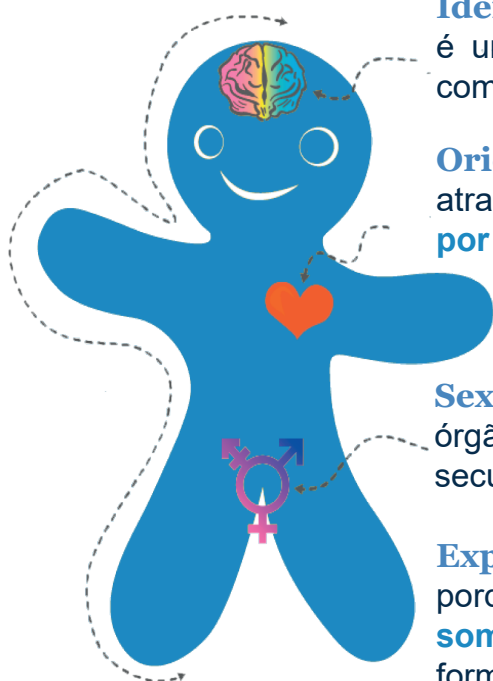
Pansexuais: são pessoas que desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independentemente de sua identidade de gênero.

Não-binárias: são pessoas que não se identificam no padrão binário de gênero.

+: é utilizado para incluir outros grupos da bandeira e a pluralidade de orientações sexuais e variações de 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**, refere-se à 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 nossa **aparência, como expressamos como somos e nos identificamos** (vestimentas, acessórios, estilo de cabelo, formas de falar, linguagem corporal e outros aspectos).

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

Quais os tipos de identidades?

Cisgênero: é o indivíduo que se identifica com o sexo biológico (masculino ou feminino) com o qual nasceu.

Transgênero: é a pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi dado no nascimento.

- Dentro do guarda-chuva da transgeneridade estão 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.

Quais as orientações mais reconhecidas?

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.

Qual a diferença entre transexual, transgênero e travesti?

Transexual é quem não se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu. Se identificam com o gênero que difere daquele designado ao nascimento.

Mulher trans ou pessoa transfeminina: nasceu com sexo biológico masculino, mas se identifica como mulher.

Homem trans ou pessoa transmasculina: nasceu com sexo biológico feminino, mas se identifica como homem.

Travesti: pessoa que está **dentro do espectro feminino, mas tem identidade própria de gênero**. Também engloba aqueles que não se reconhecem como homem nem como mulher (não binários), rompendo com a identificação considerada padrão, os cisgêneros. Durante muito tempo, o termo foi 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.

Segundo a Consultoria Condurú⁸, 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.**

Conheça as bandeiras LGBTQIAPN+ e saiba seus significados:



Esta bandeira **representa a comunidade transgênero**. Por isso, são cinco faixas horizontais: duas em azul claro (representa os meninos), duas em rosa claro (representa as meninas) e uma em branco no meio (é branca, para aqueles que estão em transição, são intersexo ou consideram ter um gênero neutro ou indefinido).



Existem algumas variações da bandeira tradicional, como a “**bandeira trans preta**”. Por isso, ela possui uma faixa preta ao invés da branca. Segundo Ferreira⁹ (2020), “*criada pela ativista e escritora trans Raquel Willis, visa representar os níveis mais altos de discriminação, violência e assassinato que a comunidade trans negra enfrenta em contraste com o movimento transgênero mais amplo*”.



Bandeira criada para representar pessoas não-binárias. A faixa amarela na bandeira está fora do conceito binário de gênero; o branco são pessoas de muitos gêneros; o roxo é a fluidez e multiplicidade das experiências de gênero, enquanto o preto representa o agênero¹⁰.



Bandeira do orgulho LGBTQIAPN+ lançada em 2022, inclui a figura do orgulho intersexo, as cores da bandeira trans, bem como da luta antirracista. Há o entendimento de que, pelo fato de pessoas negras e LGBTQIAPN+ passarem por situações parecidas de preconceito, a luta anti-LGBTQIAPN+fobia não pode ser separada da luta antirracista.

Por que precisamos falar deste tema?

Segundo pesquisa realizada pela organização Mais Diversidade¹¹ em 2021, **54% da população LGBTQIAPN+ não se sente segura para falar sobre sua orientação sexual no trabalho.**



Infelizmente, os dados demonstram que o **Brasil está piorando na forma como protege pessoas gays**, isto de acordo com um ranking divulgado pela revista Spartacus e veiculado pelo Amarelinho¹² em 2020. Na comparação com 197 países, **nosso país caiu da 58ª para a 69ª posição.** E, infelizmente, não para por aí. Segundo Relatório de 2021 da Transgender Europe (TGEU)¹³, as estatísticas demonstram que:

89%

das 53 pessoas trans assassinadas eram pessoas negras;

96%

dos assassinados no mundo eram mulheres trans ou pessoas transfemininas;

43%

das pessoas trans assassinadas na Europa, eram migrantes;

13 anos

é o período em que o Brasil está no topo da lista sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo;

30 anos

é a idade média dos assassinados no Brasil; sendo o mais novo com 13 anos e o mais velho com 68 anos; e

33%

das empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIAPN+ para cargos de chefia/liderança¹⁴.

Precisamos nos unir para romper este padrão que fere e mata pessoas LGBTQIAPN+.

E para mudarmos esta realidade, primeiramente, precisamos entender que todos nós possuímos algum tipo de preconceito, que pode se manifestar de forma consciente ou não. A diferença está na **forma com a qual lidamos e combatemos o preconceito.**
Como começar?

- 1) Não aceite e nem reproduza brincadeiras, piadas e/ou comentários preconceituosos, mesmo que não sejam direcionados a você!
- 2) Se você for vítima ou presenciar LGBTQIAPN+fobia, denuncie!



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

Não utilize

Opção sexual

Terminação “ismo”
(como homossexualismo
e lesbianismo)

Substitua por:

Orientação sexual

homossexualidade,
lesbiandade, etc

Saiba mais!

Ninguém “escolhe” ser gay ou hétero.

“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

"Quando virou gay/lésbica?"

"Que desperdício de mulher/homem"

“Você nem parece gay/lésbica”

“Quem é a mulher/homem da relação?”

“Mas você não é mulher/homem de verdade”

“Que afeminado”

“Você só não encontrou a pessoa certa ainda”

Saiba mais!

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

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

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

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.

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

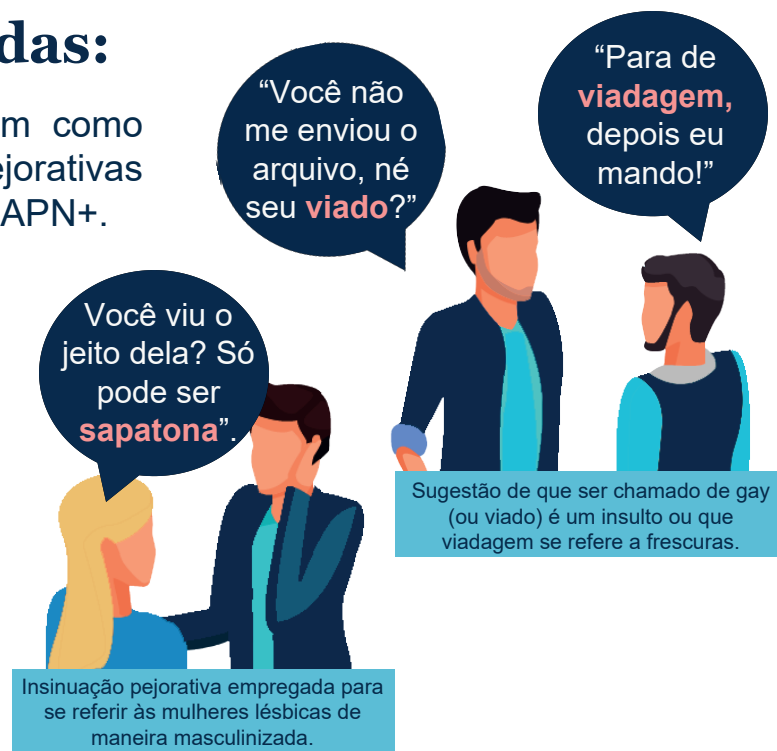
Expressão utilizada para ofender a população gay, dando a entender que eles são menos homens por terem trejeitos, que de forma estereotipada, são atribuídos às mulheres.

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 e abaixo, demonstram como utilizamos constantemente insinuações pejorativas que ferem e depreciam a população LGBTQIAPN+.

- “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 caminhada 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.



Lembre-se que:

- **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 LGBTQIAPN+, 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 (PCD)



A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência¹⁵, 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.

Qual o termo correto?

- ❌ Portador de Necessidades Especiais
- ❌ Portador de Deficiência
- ❌ Excepcional
- ❌ Inválido
- ❌ Deficiente
- ❌ Especial



Pessoas com Deficiência (PCD)

Por que? O termo “Pessoa com Deficiência (PCD)”:

- Não esconde ou camufla a deficiência;
- Mostra com dignidade a realidade da deficiência; e
- Valoriza as diferenças e necessidades originadas a partir da deficiência.



18,6 milhões de PCDs

No Brasil, temos 18,6 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais, isso **corresponde a 8,9% da população**, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022¹⁶.

Mas, quando falamos do mercado de trabalho, **1% dos profissionais contratados em regime CLT são PCDs**, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹⁷. Segundo o IBGE¹⁶, o nível de ocupação é de 26,6% entre as pessoas com deficiência, contra 60,7% entre a população brasileira total.

Para reverter este desequilíbrio, entra em cena a **Lei de Cotas!**

Criada em 24 de julho de 1991, estabelece percentuais de 2% a 5% das vagas destinadas à contratação de PCDs e prevê multas que variam entre R\$ 2.400,00 a pouco mais de R\$ 241 mil para empresas que não cumprem o que a legislação determina.

Ainda assim, segundo o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil¹⁷, **das vagas reservadas para PCDs (768.723), apenas 50.62% estão ocupadas.**



Vamos conhecer 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 empurre a cadeira de rodas ou ofereça 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, procure 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, siga 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 coloque-se à disposição, perguntando se precisa de ajuda;
2. Esteja sempre disponível para audiodescrever ambientes, objetos e outros, independentemente do tipo de deficiência visual do interlocutor;
3. 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. Coloque-se de frente para a pessoa possibilitando a leitura labial, fale devagar (não é necessário gritar), e, se necessário for, utilize mímicas, escrita e aplicativos;
2. Se a pessoa estiver acompanhada por intérprete e/ou familiar que conhece libras, comunique-se olhando para a pessoa e não para o intérprete/acompanhante;

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 ou deficiência por saúde mental: 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. Conduza a comunicação com a pessoa de maneira clara e objetiva e mantenha a calma;
2. Siga o ritmo da pessoa e não a interrompa enquanto ela estiver falando;
3. Não trate como criança ou a infantilize.

Deficiência Múltipla: É a associação, na mesma pessoa, de duas ou mais deficiências primárias (visual, auditiva, física, intelectual, psicossocial), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade de adaptação.



O que é capacitismo?

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.

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: todas (os) somos especiais em nossa individualidade.

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 IBGE¹⁸, **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 Febraban¹⁹, 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 Mundial²⁰, 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 Pereira²¹, explica que **"o machismo considera que, por suas diferenças, homens e mulheres desempenham papéis diferentes na sociedade"**.

Os diálogos acima e 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 ...”

“**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.

O que é importante você saber:

Machismo: é uma **ideia de que os homens são superiores às mulheres**, e que possuem papéis distintos somente pelo fato de serem homens.

Feminismo: é um movimento que pode ser aderido por mulheres e homens, em que é **defendida a igualdade entre os dois**. Importante: feminismo não é o contrário de machismo.

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

Abaixo estão situações que permeiam as relações pessoais e de trabalho²²:

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

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

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

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 que se dar o respeito"

"Você precisar agir como
uma mocinha"

Saiba mais!

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

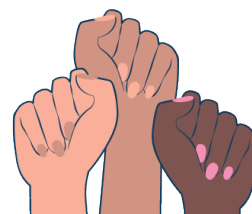
Reforça o imaginário de que as mulheres precisam agradar aos homens e não podem fazer escolhas que fujam das impostas pela sociedade.

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.

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



Não utilize

“Isso é trabalho para homem”

“Seja homem ou não seja um mulherzinha”

Saiba mais!

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 às mulheres.

Conquistas femininas no Brasil

Apesar deste cenário, ao longo dos anos, muitas foram as conquistas femininas no Brasil. Vamos conhecer algumas delas, segundo a Tree Diversity²³ e Agência Senado²⁴?



5. Intolerância Religiosa

Você sabia que a intolerância religiosa é uma **forma de preconceito por conta da religião**? Trata-se de um conjunto de ideologias e atitudes ofensivas a crenças e práticas religiosas ou mesmo a quem não segue uma religião.

Este é um crime de ódio que fere a liberdade e a dignidade humana e, geralmente, manifesta-se por meio de discriminação, profanação e agressões.

Intolerância Religiosa é Crime!

Conforme a Lei n.º 7716/89 serão punidos na forma da Lei, os **crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia e religião ou procedência nacional**. Quem praticar, induzir ou incitar a discriminação pode ser punido com reclusão de 1 a 3 anos e multa.



O Brasil é um país laico, do ponto de vista jurídico. Isto significa que o **poder do estado é oficialmente imparcial em relação a questões religiosas**, não apoia nem se opõe a nenhuma religião. A Pesquisa Datafolha²⁵ de 2019 aponta que dos brasileiros, temos:



Afinal, como a intolerância religiosa está presente em nosso dia a dia?

Os diálogos ao lado e abaixo, infelizmente, demonstram que a intolerância religiosa manifesta-se diariamente. Vivenciamos constantes ataques contra templos, profanação de imagens religiosas, ofensas contra pessoas e discriminação no tratamento em locais públicos e estabelecimentos privados.

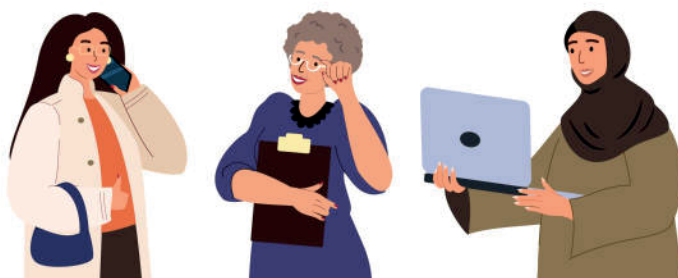
- “Sai-a daqui! Não queremos ficar perto de alguém que tem uma religião como a sua.”
- “Este povo deve mesmo pagar com duras penas por ser desta religião.”



Combate à Intolerância Religiosa

Para alertar a população para o perigo da discriminação e o preconceito religioso e, além disso, dar visibilidade à luta pelo respeito a todas as religiões, no dia 21 de janeiro, no Brasil, é celebrado o **Dia Nacional de combate à Intolerância Religiosa!**

A data foi instituída pela Lei nº 11.635, de dezembro de 2007 e foi **escolhida por marcar a morte da ialorixá Gildásia dos Santos**, conhecida como mãe Gilda de Ogum, fundadora do Axé Abassá de Ogum, na Bahia. Gilda foi atacada, no ano 2000, dentro do terreiro, e o trauma que sofreu contribuiu para os problemas cardíacos que a levaram à morte.



Para combater à Intolerância Religiosa, é necessário que cada um de nós, **respeite as particularidades e escolhas de cada pessoa**”

6. Etarismo

Se você já ouviu ou presenciou algumas das frases ao lado, sabia que elas são consideradas **preconceitos com relação à idade**?

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde)²⁶, o **etarismo é um conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados a pessoas com base na idade!** E, infelizmente, ele mais presente em nossas vidas do que imaginamos.



Sugestão de que uma pessoa não pode fazer ou usar determinada roupa por conta de sua idade.

Mulheres e o etarismo

As mulheres são as que mais sofrem quando falamos de preconceito em relação à idade. Os preconceitos enraizados na sociedade em que vivemos e, em muitas ocasiões, aliados ao machismo, exalta a aparência feminina em detrimento das habilidades e competências das mulheres.

No dia a dia, infelizmente, mulheres com mais idade são invalidadas e consideradas incapazes. As profissionais mais experientes podem não ser mais consideradas ativas psicologicamente e intelectualmente, por questão de idade.



Insinuação que pela idade a pessoa não deveria ter determinada aparência!

Por que precisamos falar deste tema?

Segundo a Pesquisa Global Learner Survey, realizada pela Pearson em parceria com a Morning Consult²⁷, divulgada em 2022:

74%

das entrevistadas
sofreram discriminação
na hora de buscar
novas oportunidades
profissionais.

65%

afirmaram que o
etarismo no trabalho é
um tema que deve ser
discutido e combatido
nas empresas;

87%

das profissionais
acreditam possuir menos
oportunidades – como
assumir postos de
liderança nas empresas.

Conheça frases que reforçam o etarismo para excluí-las do dia a dia:

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



Não utilize

“Você está muito velha(o) para
usar essa roupa”

“Você deve ter sido muito bonita(o)
quando era jovem”

“Ele(a) não entende dessas
coisas, pois já está velho(a)”

“Nossa você tem essa idade?
Não parece!”

“Solteiro(a) nessa idade? Vai ficar
para titio(a)”

“Está esquecido(a) por
causa da idade”

Saiba mais!

Lembre-se: cada pessoa tem o direito de vestir ou fazer o que
tiver vontade, independentemente de sua idade!

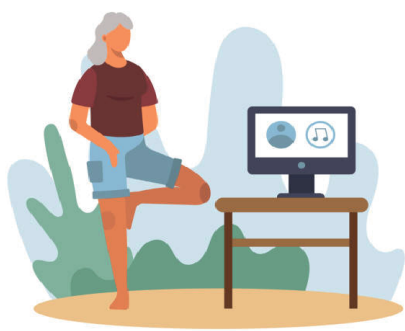
Essa frase parece um elogio, mas na verdade é um comentário
ofensivo que sugere que, para ser belo (a), é necessário ser
jovem. A beleza pode existir em todas as fases da vida!

Esse tipo de comentário sugere que existe um limite de idade
para aprender ou se interessar por coisas diferentes.

Expressão que associa uma pessoa mais velha a uma coisa
feia ou errada. Apesar de parecer um elogio, sugere que
pela idade a pessoa não deveria ter determinada aparência!

A frase sugere que relacionamentos amorosos não são
comuns para pessoas mais velhas. Lembre-se: é necessário
respeitar as escolhas de cada pessoa!

Lembre-se que esquecer faz parte da vida e não é algo
exclusivo de certa idade!



Lembre-se: “**Negar o envelhecimento de outras pessoas é negar a própria vida, pois haverá o mesmo processo de envelhecer para todos (...)**” - Priscila G.Fernandes, Neuropsicanalista da USP²⁸

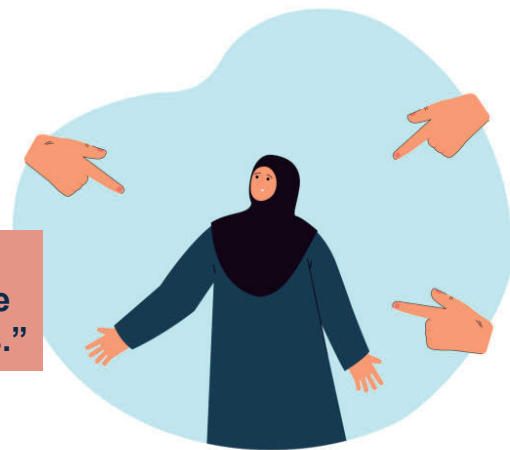
7. Xenofobia

“Tinha
que ser
boliviano.”

“É Paraguai
mesmo,
né?”

“Que
coisa de
haitiano.”

“Isso é
coisa que
português.”



Você já ouviu estereótipos como estes acima? Estas são frases que reforçam a **xenofobia**, isto é, **aversão e o preconceito contra pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes**, em especial, contra refugiados e imigrantes.

E qual a diferença entre imigrantes e refugiados?

Imigrante é aquele que **escolheu sair de seu local de origem**. Normalmente as imigrações são praticadas por pessoas que buscam melhores condições de vida, no entanto, o imigrante escolhe a mudança²⁹.

Refugiado, por sua vez, não tem escolha. São **pessoas que deixam seus países de origem devido a situações de pressão, ameaças, perigo e perseguição** relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também por conta da grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados. O refúgio não é opcional²⁹.

O refugiado solicita asilo em um país, ou seja, ele solicita a permissão para viver ali por motivo de força maior que o impossibilita de ficar em seu país de origem. Segundo a Agência da ONU para refugiados³⁰, até 2022, o **Brasil reconheceu mais de 65 mil pessoas como refugiadas**, sendo a maioria deles composta por venezuelanos e haitianos.

Quais as causas da xenofobia?

Em geral, as causas podem estar relacionadas a questões históricas, sociais, econômicas, culturais, religiosas, entre outros. Segundo o historiador, Daniel Neves Silva³¹, formado pela Universidade Estadual de Goiás (UEG), **“a xenofobia sempre é fruto do desconhecimento do outro e surge acompanhada de estereótipos que reforçam o preconceito sobre determinado grupo. Este preconceito também pode ser acompanhado de etnocentrismo, a noção de que a própria cultura é superior à outra.”**

Como a xenofobia está presente em nosso dia a dia?

Ela pode se expressar de diferentes formas, desde **ataques, agressões físicas, verbais ou psicológicas** e, infelizmente, de forma silenciosa ou **disfarçada de brincadeiras e piadas**.



No Brasil, além do preconceito contra aqueles que imigram ou buscam refúgio, há aquele que é **reproduzido contra os próprios brasileiros que são originários de outras regiões** e que se deslocaram para outros lugares do país, como ilustrado abaixo:



Essas são algumas agressões disfarçadas de brincadeiras que ridicularizam a cultura do outro (como se o baiano tivesse menos estilo, etc) e as escolhas de cada pessoa.



Em geral, esta brincadeira é feita quando uma pessoa diz ser do Acre. Esta é uma agressão disfarçada de brincadeira que desrespeita a existência e particularidade do estado do Acre.

Estes são exemplos de frases preconceituosas contra pessoas que migram de um estado para outro dentro do Brasil. Apesar de ser um **tipo de agressão disfarçada de brincadeira**, são estereótipos pejorativos que desrespeitam as peculiaridades e características de cada pessoa!

Como ser um(a) aliado(a) na luta contra xenofobia?

- Não aceite e nem reproduza **brincadeiras, piadas e/ou comentários preconceituosos** que ridicularizem a cultura do outro;
- Não dê risada ou faça piada de alguém por conta de seu **sotaque**;
- Respeite às **diferenças culturais**, como por exemplo, os nomes diferentes que existem para falar sobre um determinado item em cada região, como por exemplo, mandioca e macaxeira.



Contamos com você!





É papel de cada um de nós a construção de um Fibra cada vez mais diverso e inclusivo!



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.

Aqui no Fibra, não é aceitável fazer comentários ou perguntas relacionados às roupas, cabelos, cor de pele, nariz, boca, peso e/ou quaisquer características das pessoas. 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 omita. 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**



Referências

- 1) MORAGAS, Vicente Junqueira. **“Diferença entre Igualdade e Equidade”**; TJDF. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>.
- 2) Tree Diversidade. **“Qual a diferença entre Diversidade, Equidade, Igualdade e Inclusão?”** Disponível em: <https://treediversidade.com.br/diferenca-diversidade-equidade-igualdade-inclusao/>.
- 3) MENEZES, Pedro. **“Raça e Etnia”**; Diferença, Disponível em: <https://www.diferenca.com/raca-e-etnia/>.
- 4) **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial** (1968). Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/convDiscrimina.pdf>.
- 5) ROCHA, Roseli da Fonseca. **“Especial O Ministério da Saúde e o PNI | A cor da desigualdade: a Política de Saúde da População Negra”**; Casa de Oswaldo Cruz. Disponível em: <https://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/2478-especial-o-ministerio-da-saude-e-o-pni-a-cor-da-desigualdade-a-politica-de-saude-integral-da-populacao-negra.html>.
- 6) LESSE, Sônia. **““Pretos no topo”? A falta de representatividade nos cargos de liderança”**; Resultados Digitais. Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/noticias/pretos-no-topo-representatividade-lideranca/>,
- 7) MELO, Luísa. **“60% dos negros dizem ter sofrido racismo no trabalho, aponta pesquisa”**; G1 Globo. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/60-dos-negros-dizem-ter-sofrido-racismo-no-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>.
- 8) Condurú Consultoria. Disponível em: https://www.linkedin.com/posts/conduruconsultoria_travesti-transgaaeanero-transexual-activity-6901858234362404864-OPOK?utm_source=share&utm_medium=member_desktop.
- 9) FERREIRA, Renata Rocha Mendes. **“Bandeira LGBTQIA+ e bandeira trans: significado, cores e história”**; Bicha da Justiça. Disponível em: <https://bichadajustica.com/blog/bandeira-lgbt-significado-cores-e-bandeira-trans/>.
- 10) FERNEDA, Gabriel. **“Conheça as bandeiras LGBTQIA+ e saiba seus significados”**; CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/conheca-as-bandeiras-lgbtqia-e-saiba-seus-significados/>.
- 11) MARQUES, Karina; BARROS, Adriana De. **“Dia do Orgulho LGBTQIA+: Entenda as dificuldades enfrentadas pela comunidade no mercado de trabalho”**; Cultural UOL. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/50196_dia-do-orgulho-lgbtqia-entenda-as-dificuldades-enfrentadas-pela-comunidade-no-mercado-de-trabalho.html.
- 12) O Amarelinho. **“As dificuldades dos LGBT+ no mercado de trabalho”**. Disponível em: <https://noticias.oamarelinho.com.br/empregos/comportamento/4507-dificuldades-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>.
- 13) PINHEIRO, Ester. **“Há 13 anos no topo da lista, Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo”**; Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/01/23/ha-13-anos-no-topo-da-lista-brasil-continua-sendo-o-pais-que-mais-mata-pessoas-trans-no-mundo>.
- 14) Catcho. **“Comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e seus desafios”**. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/comunidade-lgbtqia-mercado-de-trabalho/>.
- 15) Planalto. **“Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)”**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.
- 16) Gov.br. **“Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC”**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>.

Referências

- 17) Vagas Profissões. **"Mercado de trabalho para PCD: cruel realidade"**. Disponível em: <https://profissoes.vagas.com.br/mercado-trabalho-pcd/>.
- 18) Agência IBGE. **"Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos"**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>.
- 19) FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. **"FENABAN assina aditivo à Convenção Coletiva sobre violência doméstica contra mulher bancária"**. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/noticia/3417/pt-br>.
- 20) DIVERSIHUB. **"Equidade de Gênero"**. Disponível em: <https://diversihub.einstein.br/equidade-de-genero/>.
- 21) VICENZO, Giacomo. **"O que significa machismo? Entenda o conceito e evite replicá-lo"**; ECOA Uol. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/ultimas-noticias/2021/04/06/o-que-significa-machismo-entenda-o-conceito-e-evite-replica-lo.htm>.
- 22) FURQUIM, Gabriella. **"Apesar da baixa representatividade, mulheres conquistam espaço na política"**; Correio Braziliense. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2018/01/31/interna_cidadesdf,656811/mulheres-conquistam-espaco-na-politica.shtml.
- 23) TREE Diversidade. **"Conquistas femininas ao longo da história do Brasil"**. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/conquistas-femininas-ao-longo-da-historia-do-brasil/>.
- 24) Agência Senado. **"Sancionada lei de igualdade salarial entre mulheres e homens"**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/sancionada-lei-de-igualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens>.
- 25) G1 Globo. **"50% dos brasileiros são católicos, 31%, evangélicos e 10% não têm religião, diz Datafolha"**. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/01/13/50percent-dos-brasileiros-sao-catolicos-31percent-evangelicos-e-10percent-nao-tem-religiao-diz-datafolha.ghtml>.
- 26) National Geographic Brasil. **"Etarismo: o que é e como isso afeta a vida das pessoas?"**. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/cultura/2023/03/etarismo-o-que-e-e-como-isso-afeta-a-vida-das-pessoas>.
- 27) GRANATO, Luísa. **"Etarismo: para 65% das mulheres, tema deve ser uma prioridade"**; Exame. Disponível em: <https://exame.com/carreira/etarismo-para-65-das-mulheres-tema-deve-ser-uma-prioridade/>.
- 28) SENA, Letícia. **"Etarismo: Psicóloga explica preconceito sofrido por diversas famosas"**; IstoÉ Gente. Disponível em: <https://istoe.com.br/etarismo-psicologa-explica-preconceito-sofrido-por-diversas-famosas/>.
- 29) PORFÍRIO, Francisco. **"O que é refugiado?"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-refugiado.htm>.
- 30) UNGCR ACNUR – Agência da ONU para Refugiados. **"Brasil reconheceu mais de 65 mil pessoas como refugiadas até 2022"**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2023/06/20/brasil-reconheceu-mais-de-65-mil-pessoas-como-refugiadas-ate-2022/>.
- 31) SILVA, Daniel Neves. **"Xenofobia"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/xenofobia.htm>.