

CAPACITAÇÃO PLATAFORMA AZUOS

INTRODUÇÃO AO CAPACITISMO

CAPÍTULO 1

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PETRÓPOLIS

Como em qualquer outro contexto social é necessário o respeito e ética para a perpetuação da igualdade, justiça, saúde e bem-estar. Dentro da empresa, um membro incapaz de seguir esses critérios deverá ser imediatamente avaliado a sua condição de permanecer em seu cargo.

Uma capacidade essencial nos dias atuais é a de saber lidar de forma respeitosa e inclusiva sobre a diversidade, sendo contra qualquer ato que exclua, humilhe ou viole uma pessoa independente da sua cor, raça, gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, aparência, deficiência, ou seja, independente das suas características sociais ou pessoais.

Um tema extremamente importante é a conscientização e negação total do capacitismo. Mas o que é o capacitismo?

Capacitismo

É qualquer prática discriminatória e/ou preconceituosa contra pessoas portadoras de deficiências (mentais ou físicas), impondo uma definição de inferioridade e incapacidade de realizar tarefas.

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), confere que é um ato criminoso. Praticar, induzir ou incitar o capacitismo configura crime, passível a prisão de 1 a 3 anos e multa.

Manifestação do capacitismo

Quando existe uma exclusão, inferiorização, infantilização, desvalorização, humilhação, constrangimento, desrespeito e violência, ali está presente o capacitismo. **Atos que devem ser totalmente proibidos e inexistentes dentro da conduta de um líder e liderado.**

→ Exclusão

Se a pessoa portadora de deficiência não tem acessibilidade e oportunidade para entrar nos ambientes ou em grupos sociais, ela está sendo excluída. Como exemplo, empresas que não aceitam a contratação de pessoas deficientes usando como desculpa a falta de recursos para incluí-la como a escassez de rampas e elevadores para cadeirantes, capacitação de libras para todos os membros da instituição, dias de conscientização para a inclusão de pessoas portadoras de doenças mentais e etc. No contexto social, manifesta-se quando uma pessoa trata a outra de maneira diferente, ou seja, ela trata pessoas sem deficiência de um jeito mais respeitoso e pessoas com deficiência de um jeito menos respeitoso Criando-se assim barreiras e divisões, sendo que todos merecem o mesmo respeito.

→ Inferiorização - Desvalorização - Infantilização

Definir alguém por sua condição como incapaz de realizar uma tarefa e até com o mesmo grau de competência que o seu, é se auto considerar superior, desvalorizando completamente as capacidades, habilidades e talentos do outro indivíduo, desconsiderando

toda sua trajetória e dedicação. Isso é agir com injustiça e isolamento: não cobrar suas habilidades, como seria cobrado com qualquer outro, mas pré-estabelecer uma visão preconceituosa e cega, que não permite enxergar o potencial do indivíduo e oportunizá-lo de forma justa.

A infantilização também é uma maneira de inferiorizar: tratar alguém que tenha a mesma faixa etária ou cargo que você de uma maneira diferente, ou seja, como se estivesse falando com uma criança, motivado pela sua dificuldade cognitiva, é rebaixar a integridade e capacidade do mesmo. Supervalorizar (valorizar de uma forma exagerada, como se a cada tarefa realizada fosse um grande feito comparado à pessoas que não portam nenhuma deficiência), ajudar em tarefas simples (sendo que a pessoa consegue realizar sem dificuldades), usar uma linguagem diferente da sua normalmente, podem ser exemplos de infantilização.

→ *Humilhação - Constrangimento - Desrespeito - Violência*

Utilizar quaisquer métodos manipulativos, maldosos, criminosos, como bullying, assédio, violência, calúnia, difamação, que colocam em risco a segurança e saúde física e mental de um indivíduo com o intuito de o fazê-lo sentir inferior, acuado, desamparado, amedrontado, inseguro é totalmente proibido acarretando como resultado uma demissão.

Tipos de capacitismo

→ *Capacitismo Médico*: Enxerga a pessoa com deficiência como “doente”, incapaz de uma rotina “normal”, necessitada de “reparos”.

→ *Capacitismo Recreativo*: Piadas e brincadeiras de mau gosto. Uso de linguagem capacitista, aquela que traz falas que diminuem as pessoas com deficiência como os termos e frases: “João sem braço”, “Fingindo demência”, “Você parece normal”, “Seu problema não tem cura?”

→ *Capacitismo Institucional*: Quando as instituições não garantem a acessibilidade e igualdade no ambiente de trabalho para essas pessoas.

É importante conhecermos sobre o tema para que a nossa visão se estenda e permita agir com empatia, a capacidade de se colocar no lugar do outro e assim contribuir para um mundo mais íntegro, saudável e inclusivo, agindo com respeito e dignidade.

CAPACITAÇÃO PLATAFORMA AZUOS

LÍDERES E LIDERADOS NA INCLUSÃO

CAPÍTULO 2

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PETRÓPOLIS

A inclusão necessita da participação integral e conjunta de todos os indivíduos. Todos têm um papel importante e indispensável pois se um não contribui, há um buraco que permite a entrada do capacitismo. A partir disso, vamos entender o conceito de inclusão.

O que é a inclusão?

Após o período do Holocausto (Segunda Guerra Mundial), que causou a morte de inúmeros seres humanos pelo preconceito e discriminação, foi criada pela ONU (Organização das Nações Unidas) a carta mundialmente conhecida como "Declaração Universal dos Direitos Humanos", que como pelo próprio nome diz, garante a qualquer pessoa todos os direitos básicos à vida digna ([Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)). A Constituição brasileira também segue esses direitos.

A partir disso, a inclusão é primeiramente garantir efetivamente esses direitos a todos, principalmente aos grupos que historicamente foram excluídos socialmente (como os negros, indígenas, homossexuais, deficientes,...). Que todos tenham iguais oportunidades, relações sociais saudáveis, reconhecimento, valor e sensação de pertencimento. A inclusão é a luta contra todas as barreiras que impedem a plena igualdade. Ela não é um favor ou caridade que você faz a alguém, mas sim um dever como cidadão.

Liderança e a inclusão

Um bom líder deve estar sempre atento a garantir que as pessoas com deficiência estejam sendo respeitadas, ouvidas, com condições de acompanharem o ritmo da empresa e motivadas a se desenvolverem e evoluírem profissionalmente. O líder deve estar sempre inserido no dia a dia de seus liderados, sendo solícito e elemento fundante do progresso da equipe.

Cabe a um líder em relação aos deficientes da instituição:

- Ser respeitoso, ético, inclusivo e anti capacitista.
- Observar os ambientes físicos da empresa e analisar se estão em coerência com as necessidades do indivíduo especial;
- Incentivar a compartilhamento de ideias, melhorias e críticas;
- Atentar-se a práticas capacitistas e denunciá-las;
- Ter uma escuta ativa e plena;
- Respeitar os limites e preferências;
- Conhecer mais sobre as deficiências;
- Incentivar e organizar eventos de conscientização.

Os liderados e a inclusão

As pessoas mais próximas e constantes no nosso dia a dia também são as presentes em nosso local de trabalho. Um contato respeitoso e natural promove o sentimento de pertencimento, acolhimento e disposição para a evolução profissional, pessoal e de um ambiente agradável e ético.

Cabe a um liderado em relação aos deficientes da instituição:

- Ser respeitoso, ético, inclusivo e anti capacitista;

- Ter uma escuta ativa e olhar atento;
- Respeitar os limites e preferências do indivíduo;
- Buscar conhecer sobre as deficiências;
- Promover diálogos;
- Tratar com naturalidade e profissionalismo;
- Em grupo, criar debates de sugestões para a inclusão;
- Estar disposto ajudar.

Todas as barreiras que impedem a convivência igualitária e justa derivam das ações coletivas. Tanto os líderes e liderados devem agir em conjunto com os mesmos intuítos, disposições e objetivos em prol de um ambiente em conformidade com as leis, valores e saúde integral dos membros.

Um bom trabalho em equipe, em que há a conscientização de que todos promovem os resultados esperados, não transformam só uma vida, mas sim a vida de várias pessoas.

CAPACITAÇÃO PLATAFORMA AZUOS

PRÁTICAS DE INCLUSÃO

CAPÍTULO 3

ESTADO DO RIO DE JANEIRO
PETRÓPOLIS

Práticas de acessibilidade são de extremo valor, como apresentado anteriormente. Acessibilizar é garantir que todos estejam caminhando juntos, lado a lado, sem um estar em vantagem ou desvantagem em relação ao outro. Para isso, existem alguns tipos de acessibilidade:

→ *Física*: Espaço físico preparado, como exemplo, ter elevadores, rampas, corrimões, banheiros adaptados, sinalização adequada e adaptada,...

→ *Comunicacional*: Quando há o intuito de expor pensamentos ou ideias e outras pessoas não conseguem entender, significa que houve um ruído de comunicação. Por isso, a importância em garantir que todos tenham meios a entender e se comunicar de forma participativa. As capacitações em libras e materiais em braille são exemplos.

→ *Digital*: Que todos possam conseguir utilizar as tecnologias digitais sem dificuldades específicas. Criações de sites e apps acessíveis são exemplos.

Através disso, a possível necessidade de adaptações é um ponto a se atentar e a se dispor. Estar sempre em busca de especializações e conhecimentos nessas áreas é essencial para que haja inclusão. Quando um novo membro necessita de mudanças na empresa, todos os membros, principalmente os líderes, devem estar prontos a criarem novos métodos de ferramentas e rotina.

O trabalho dos líderes em juntar todos os indivíduos e métodos em meio a igualdade exige **organização** e constante **especialização**. Como: garantir políticas e regras inclusivas claras e eficientes e afirmá-las dentro da empresa de forma que estejam visíveis, programar treinamentos preparatórios de inclusão e formar canais seguros de denúncias e dúvidas para os liderados se sentirem mais confiáveis e assegurados.

A inclusão e luta contra o capacitismo são atitudes conscientes, morais, honestas, dedicadas **constantes** e **contínuas**, que devem sempre estar em acompanhamento e atenção. Por isso, focado em comprovar a leitura e estudo dessa trilha, será necessário que o leitor escreva uma carta de comprometimento com as causas inclusivas sobre o capacitismo dentro da empresa. A seguir, assinar e lê-la para pelo menos cinco membros da empresa.