



# DIVERSIDADE e INCLUSÃO

✦ Uma cartilha com informações, dicas e referências  
para uma cultura cada vez mais inclusiva. ✦

**AREZZO  
& CO**





# ♦ SUMÁRIO

## Introdução 06

De Dentro Para Fora . . . . .	8
Diversidade e Inclusão . . . . .	10
Nosso Compromisso . . . . .	16

## Guia Temático de Conceitos e Condutas 20

Começando a Conversa . . . . .	22
Raças . . . . .	32
Gêneros e Orientação Sexual . . . . .	36
Pessoas com Deficiência . . . . .	56
Gerações . . . . .	64
Culturas . . . . .	66
Crenças . . . . .	70
Corpos . . . . .	74
<hr/>	
Referências Bibliográficas . . . . .	80
Créditos . . . . .	82

# INTRODUÇÃO





# DE DENTRO PARA FORA

Ser **diversa e inclusiva** faz parte da essência da Arezzo&Co. Somos movidos pela paixão que conecta múltiplos perfis e estilos em uma só empresa. A diversidade presente em nossas vitrines também está em nossos relacionamentos.

Somos um grupo formado por dezenas de marcas, milhares de colaboradores(as) e milhões de clientes, cada uma dessas pessoas com seus próprios estilos e desejos.

Ou seja, aqui, a diversidade nasce de dentro pra fora e atitudes inclusivas e respeitosas precisam estar presentes em nosso dia a dia, pois acreditamos que **não há como crescer e gerar valor, verdadeiramente, sem incluir a todos(as)!**

Este material foi criado para ajudar nossas equipes de todas as áreas a entenderem mais sobre diversidade e inclusão. Será uma referência para todos(as) de como agir ao presenciar uma situação de preconceito, seja ela no trabalho ou em outros espaços, independentemente do tipo de discriminação.

É um guia de boas práticas sobre esses temas para fortalecer essa atmosfera plural em toda a Companhia, ajudando a entender o que é uma atitude inclusiva e o que é considerado discriminatório e deve ser eliminado do nosso dia a dia.

**Leia, compartilhe com quem quiser e ajude a fortalecer esse diálogo tão importante.**

**BOA LEITURA!**



***Somos uma empresa de marcas e clientes diversos, esse é o segredo da nossa força.***

***Aqui, respeitamos e celebramos a DIVERSIDADE!***



# DIVERSIDADE e INCLUSÃO

Se prestarmos  
atenção no mundo  
e olharmos para  
a variedade de  
pessoas, idiomas  
falados, tons de pele,  
tipos de moradia, as  
comidas e religiões  
que existem nele,  
percebemos que a  
**diversidade é algo  
muito natural.**

***Nossa sociedade é composta por pessoas diferentes,  
com infinitas particularidades e afinidades.***

***Por isso, a diversidade não é sobre um grupo  
específico e sim sobre todos e todas nós!***

SOMOS  
**MUITOS**  
SOMOS  
**DIVERSOS**  
SOMOS  
**MUITAS**  
SOMOS  
**DIVERSAS**



Cada vez mais, o tema da diversidade tem sido foco de grandes discussões e ações para transformações **positivas em nossa sociedade**.

Esse debate é muito importante porque, apesar da sociedade ser diversa, grupos minorizados ainda são alvo de **preconceito e discriminação**.

Quando falamos sobre **grupos minorizados**, isso não quer dizer que eles realmente são minoria em quantidade, mas que tiveram seu valor diminuído pela sociedade, fazendo com que ao longo da história fossem minorizados e prejudicados.

## Grupos minorizados em números no Brasil

As famosas **MINORIAS**, na verdade, são **MUITA GENTE!**  
Quando falamos em sociedade estamos falando de quem faz parte dela, ou seja, de **TODAS E TODOS NÓS** e para transformá-la precisamos mudar nossas ações.

**Nossa população tem:**

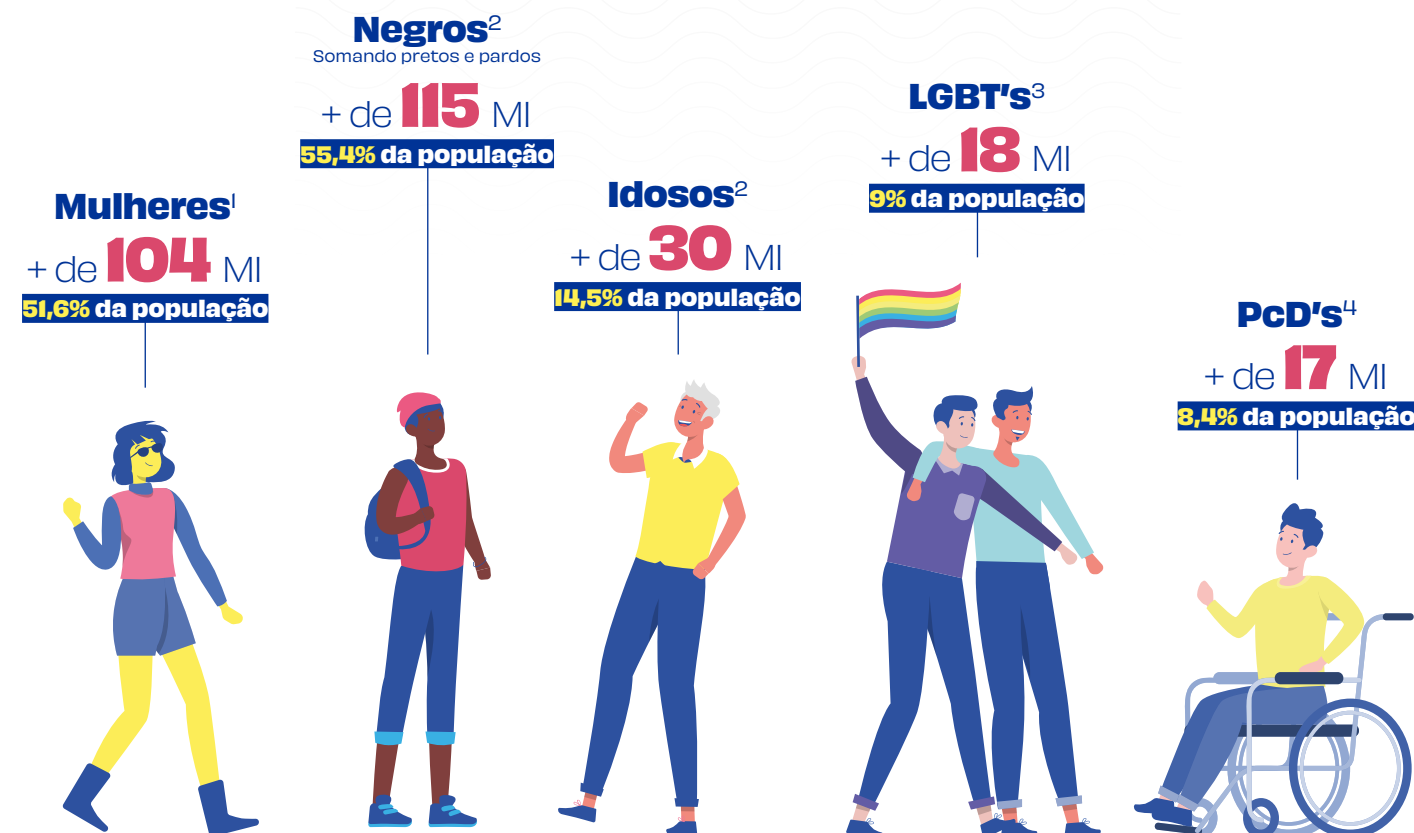


Ilustração: Storyset

**Trabalhar a inclusão é muito importante para que todas essas pessoas sejam incluídas nos espaços que lhes foram negados.** (saiba mais na pág. I3)

Fontes:

1. <https://bit.ly/3pziLfl>

2. <https://bit.ly/3pv8JMy>

3. <https://bit.ly/3aYQCrn>

4. <https://bit.ly/3dnqtUi>

## ◆ PRECONCEITO ◆

ENQUANTO ISSO NA SALA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO...



## ◆ DISCRIMINAÇÃO ◆

INFELIZMENTE O PROCESSO SELETIVO ENCERROU.

MAS CONFIRMARAM MINHA ENTREVISTA ONTEM...

DEVE TER HAVIDO ALGUM ENGANO, DESCULPE.



### PRECONCEITO

Um jeito de pensar em que uma opinião sobre algo é formada sem que a pessoa tenha um conhecimento profundo sobre o tema. É um julgamento, uma suspeita.

### DISCRIMINAÇÃO

É um comportamento, refere-se ao tratamento depreciativo a algumas pessoas. É o ato de segregar e tratar alguém de maneira diferente, pior, baseando-se em preconceitos.

## ◆ A VERDADE ◆

LAURA TEM A FORMAÇÃO IDEAL PARA O CARGO E MAIS 4 ANOS DE EXPERIÊNCIA



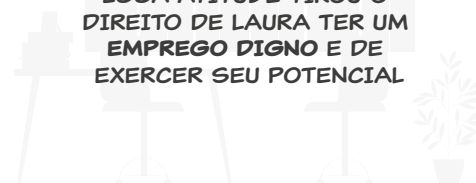
Ilustração: Storyset

## ◆ O PROBLEMA ◆

A EMPRESA PERDEU UMA ÓTIMA PROFISSIONAL

OS GESTORES PERDERAM A OPORTUNIDADE DE TRABALHAR E APRENDER COM ELA

ESSA ATITUDE TIROU O DIREITO DE LAURA TER UM EMPREGO DIGNO E DE EXERCER SEU POTENCIAL



**Respeitar a diversidade é aceitar a natureza do mundo!**

**Trabalhar a inclusão é garantir que todas as pessoas possam viver plenamente, com respeito e com os seus direitos garantidos.**

**Trate o(a) outro(a) como você gostaria de ser *TRATADO(A)*!**

Para construir essa jornada precisamos estar abertos (as) para aprender, mudar, olhar com empatia e reinventar nosso modo de ser e de nos relacionar.

Esta cartilha é um convite para que você aprenda mais sobre esses temas e seja um(a) agente da transformação na Arezzo&Co.

**Um mundo mais justo só se alcança em conjunto!**

**Vem com a gente!**

**EMPATIA** é se colocar no lugar da outra pessoa, pensar como ela se sente em determinada situação e agir da melhor maneira possível para que ela se sinta bem.



# NOSSO COMPROMISSO

Nós, da Arezzo&Co, entendemos o papel das empresas como apoiadoras fundamentais nas transformações da sociedade. Por isso, estamos trabalhando para cada vez mais garantir o acesso ao emprego, a equidade de oportunidades e remuneração a todas as pessoas, promovendo a diversidade e a inclusão em nossa Companhia.

Da mesma forma, queremos que todos(as) os(as) nossos(as) colaboradores(as), clientes, fornecedores(as) e demais públicos de relacionamento sejam sempre tratados com ética e respeito, valorizando a diversidade.

**Como uma empresa que cresce mais a cada dia, precisamos garantir que todos os nossos times estejam alinhados com os nossos princípios, para isso temos um Código de Conduta.**

Lá você encontra os exemplos de atitudes que todos(as) os(as) nossos(as) colaboradores(as), fornecedores(as), clientes e acionistas devem seguir para assegurar um bom ambiente de trabalho e nossa boa reputação.

## O que as empresas têm a ver com a diversidade?

Pesquisas mostram que pessoas que se sentem plenamente respeitadas no trabalho **se engajam e produzem mais**, trazendo bons resultados.

Pessoas diversas sempre trazem jeitos diferentes de fazer e pensar.  
**Equipes plurais são mais inovadoras!**

Os(as) consumidores(as) também estão cada vez mais exigentes, empresas que respeitam a todos(as) ampliam seu leque de clientes e **se destacam no mercado**, enquanto aquelas que dão espaço a condutas discriminatórias prejudicam sua reputação perdendo clientes, investidores(as) e colaboradores(as).



# PROPÓSITO

## NOSSA RAZÃO DE SER

♦ Interpretar tendências e despertar desejos ♦

# PRINCÍPIOS

## DO QUE NÃO ABRIMOS MÃO



### DESAFIO

As metas cumpridas são a base para a próxima meta.

### PAIXÃO

Curta, goste, envolva-se e seja sempre feliz!



### FLEXIBILIDADE

Esteja sempre pronto para mudanças.

### ENVOLVIMENTO

Na dúvida, aja.



### UNIÃO

Unidos venceremos! Divergências constroem, conflitos destroem.

### TRANSPARÊNCIA

O que não pode ser transparente não deve ser feito.



♦ Na dúvida, aja.<sup>1</sup> ♦

<sup>1</sup> Agir em conformidade com a legislação e regulamentação aplicáveis, este Código de Conduta, do Estatuto Social e das demais normas internas da Arezzo e de suas Controladas.



## Algo te incomoda e você não sabe como agir?

Converse com quem você se sente seguro(a), com seu gestor(a), com o time de Gente, a Área de Auditoria Interna ou acesse o nosso Cana de Ética.

**Web:** [www.canaldeetica.com.br/arezzoco](http://www.canaldeetica.com.br/arezzoco)

**Tel:** 0800-721-0731 (24h por dia, 7 dias da semana)

**Siga essa ideia!**

***Comunicação e transparência, sempre a melhor saída!***

Nas próximas páginas você poderá mergulhar ainda mais nesse tema e compreender que a diversidade amplia nossos horizontes, traz novas formas de pensar e de ver o mundo.

***Buscamos sempre um bom relacionamento com os diversos públicos externos e internos que interagimos***

Respeitar os princípios estabelecidos em nosso Código de Conduta é essencial para fortalecer nossa cultura de valorização do respeito a diversidade e a igualdade.

A Arezzo&Co não tolera discriminação de qualquer natureza e evolui a cada ano no enfrentamento dessas questões.

[bit.ly/3lhXa3g](https://bit.ly/3lhXa3g)

Acesse este link para ter acesso ao nosso Código de Conduta.



# GUIA TEMÁTICO DE CONCEITOS e CONDUTAS





# COMEÇANDO A CONVERSA



Quando falamos de diversidade, o primeiro passo para nos abirmos e olharmos com cuidado para o tema é admitir que, de alguma forma, todos(as) nós temos algum tipo de preconceito.

Infelizmente, isso faz parte da nossa sociedade, mas assim como aprendemos a ter certos tipos de julgamentos, também podemos aprender a desconstruí-los. Essa é a beleza de ser humano, somos seres em constante transformação!

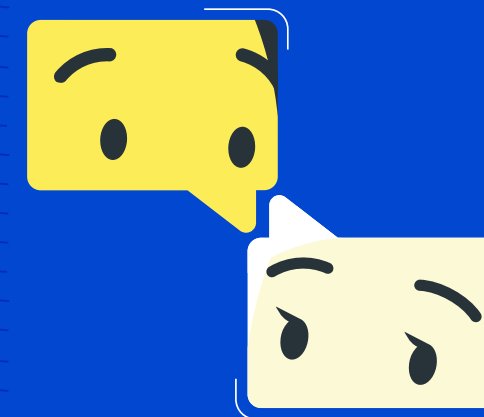
Quando convivemos com o "diferente", **temos a oportunidade de mudar nosso jeito de pensar.**

E para isso, é preciso promover a inclusão de grupos minorizados em todos os ambientes e esferas da sociedade.



## **O caminho para a transformação**

**Ao longo da vida, ouvimos coisas sobre alguns grupos de pessoas. Essas informações nem sempre são verdadeiras, mas ficam em nossa mente.**



**Vivemos em um mundo desigual. Nem todas as pessoas têm acesso às mesmas oportunidades. E vemos, quase sempre, pessoas com o mesmo perfil em certos espaços e cargos profissionais.**

**Trabalhar a inclusão ajuda a quebrar preconceitos e também transforma a realidade. Ao apoiar a diversidade, podemos ver e conviver com pessoas diferentes em todos os lugares.**



Ilustração: Storyset

# QUEM PRECISA DE INCLUSÃO?

Como falamos anteriormente, os **grupos minorizados** não são minoria em quantidade, **são pessoas que, apesar de serem muitas no Brasil, país que concentra maior parte da nossa operação, não ocupam espaços e posições de prestígio na sociedade,** porque ao longo da nossa história muitas oportunidades lhes foram negadas, como se elas tivessem "menos valor" em relação às pessoas que desfrutam dos espaços de privilégio.

## Você já parou pra pensar em:

QUANTAS

Mulheres estão na **política**?  
Pessoas negras ocupam **altos cargos** em grandes empresas?  
Pessoas com deficiência têm **emprego formal**?

Se juntarmos todas essas pessoas, elas são a maioria da população, mas não estão nesses espaços.

## Qual a justificativa?

**O MENOR ACESSO ÀS OPORTUNIDADES.**

Nossas leis dizem que somos todos(as) iguais, mas nossa realidade mostra que quando se trata de acesso à renda, trabalho, ou estudos, nem todos(as) têm as mesmas oportunidades.

## ♦ VOCÊ SABIA? ♦

O rendimento dos<sup>1</sup>  
**HOMENS** é **28,7%** mais alto  
que o das **MULHERES**

Gênero	Média Salarial
Masculino	R\$ 2.555
Feminino	R\$ 1.985

A renda mensal de pessoas<sup>1</sup>  
**BRANCAS** é **43,4%** maior do que a  
das pessoas **PARDAS E PRETAS**

Raça	Média Salarial
Branca	R\$ 2.999
Parda	R\$ 1.719
Preta	R\$ 1.673



**38%**  
das empresas brasileiras  
**Não contratariam**  
Pessoas **LGBTQIA+** <sup>2</sup>



**Pessoas com Deficiência** <sup>3</sup>  
ganham  
**11,4%**  
**a menos**  
do que o restante da população.

Estes dados mostram que as **pessoas negras, as mulheres, a comunidade LGBTQIA+ e as pessoas com deficiência** estão em uma situação desfavorável, por isso fazem parte do que chamamos de grupos minorizados.

Fontes:

1. <https://tinyurl.com/235ue945>

2. <https://tinyurl.com/8rcwvkj4>

3. <https://tinyurl.com/5b8ueddf>

## Como essas diferenças aparecem no dia a dia?



Muitas empresas, baseadas em preconceitos, não contratam pessoas negras ou LGBT's para cargos de destaque, ignorando o potencial profissional daquelas pessoas.



Se após a licença maternidade uma mulher não tem apoio para retornar ao trabalho, ela precisa abrir mão da carreira para cuidar do(a) filho(a), o que não acontece com a maioria dos homens quando são pais.



Pessoas idosas, taxadas de "defasadas" são demitidas facilmente e não conseguem recolocação no mercado. Isso menospreza tudo o que podem contribuir com sua vasta experiência.



Uma pessoa com deficiência pode até ser contratada, mas se a empresa não garante acessibilidade para suas necessidades específicas, ela não consegue desempenhar sua função devidamente.

**Além disso, esses grupos são vítimas de assédio, "piadas de mau gosto" e desrespeito. Isso gera INSEGURANÇA. E se uma pessoa não se sente bem no ambiente de trabalho, isso afeta o seu desempenho.**

No Brasil os melhores empregos e salários são direcionados a uma determinada parcela da população.

Isso causa **desigualdade**, porque quem ganha menos acessa e consome o básico, e quem ganha mais desfruta de vários privilégios.

Para que a sociedade seja menos desigual, precisamos garantir que todos(as) tenham equidade de acesso às oportunidades e possam alcançar melhores padrões de qualidade de vida.

### IGUALDADE



#### IGUALDADE

é oferecer os mesmos recursos, iguais, apesar das pessoas terem necessidades diferentes, o que faz com que muitos não possam alcançar seu pleno potencial.

### EQUIDADE



#### EQUIDADE

é criar ferramentas e soluções específicas às diversas pessoas e suas necessidades e possibilidades, eliminando os fatores limitantes para que todos tenham a mesma oportunidade.

Ilustração: Storyset



# COMO É O MUNDO QUE VOCÊ DESEJA?

Se o mundo é diverso, não é natural que algumas pessoas precisem lutar pela garantia dos seus direitos básicos, enquanto alguns grupos específicos desfrutam de coisas boas e do bem-estar.

**As ações para incluir os grupos minorizados foram criadas para diminuir essa desigualdade e reparar injustiças históricas que a causaram.**

Para a inclusão ser efetiva precisamos ter empatia, paciência e muita compreensão para entender a necessidade de cada grupo e de cada pessoa específica e, assim, criar oportunidades para que todos(as) se desenvolvam igualmente.

Apoiar a diversidade no trabalho é muito importante para essa mudança! Quando desenvolvemos ações para dar possibilidades iguais a **TODAS AS PESSOAS**, ajudamos a transformar o mundo em um lugar mais justo!

Nas próximas páginas você conhecerá melhor a particularidade de cada um desses grupos e terá boas inspirações para ajudar a transformar o seu dia a dia e deixar o ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

# RESPEITO É BOM, TODO MUNDO GOSTA E PRECISA!

Quando nos deparamos com alguém diferente, nem sempre é fácil aceitar a pessoa como ela é. Por isso, quase sempre, escolhemos conviver com quem temos mais afinidade. Isso não é errado! Todos nós temos o direito de viver do jeito que nos faz feliz (seguindo nossa essência, nossas crenças, nossos padrões de pensamento) e, na nossa vida pessoal, podemos conviver com pessoas mais parecidas com a gente.

Mas, quando falamos da vida pública, dos ambientes de trabalho, de lazer, de estudos, todos(as) nós temos o dever de respeitar a individualidade de cada um! Isso não é uma escolha, precisamos aceitar que cada pessoa é de um jeito e que não cabe a nós julgar ou oprimir alguém porque o seu modo de ser é diferente do nosso.

**O respeito é a chave principal para uma convivência saudável entre pessoas diferentes.**

# REPRESENTATIVIDADE É IMPORTANTE PARA NÓS TIVEREMOS UM MUNDO DIVERSO E INCLUSIVO. E É POR ISSO QUE A DIVERSIDADE É TÃO IMPORTANTE!

## REPRESENTATIVIDADE

é sobre olhar o mundo e ver bons exemplos de pessoas parecidas com você.

Ela é importante para não nos sentirmos excluídos(as), nos ajuda a ter autoconfiança e a acreditar que podemos construir muitas trajetórias em nossa vida.

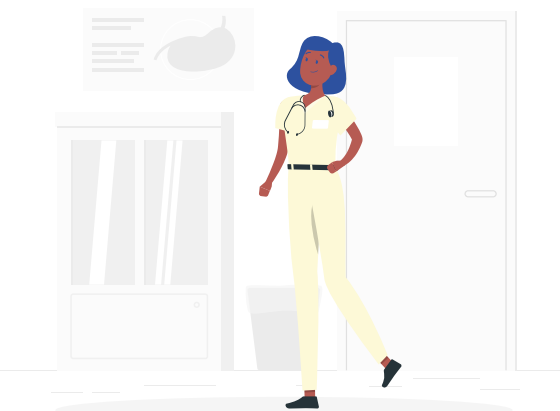
***E se você faz parte de um grupo minorizado, ao ver a diversidade em vários lugares, acredita que você pode ocupar todos os espaços!***



AOS 7 ANOS DE IDADE, MARINA SONHAVA EM SER MÉDICA.

COMO NUNCA TINHA VISTO UMA MÉDICA NEGRA, ACHAVA QUE AQUILO NÃO EXISTIA E QUE ERA ALGO IMPOSSÍVEL. QUE O CERTO SERIA SER OPERADORA DE TELEMARKETING, COMO SUA IRMÃ MAIS VELHA.

UM DIA, MARINA CONHECEU UMA MÉDICA SUPER INTELIGENTE E PENSOU "UAU! QUERO SER COMO ELA!".



DEPOIS DESSE DIA, ELA ENXERGOU NOVAS POSSIBILIDADES E TRANSFORMOU SEU SONHO EM REALIDADE.

# RAÇAS

## Racismo

Na história do Brasil, nossa sociedade também foi construída com hierarquia e os seres humanos foram classificados de acordo com seu pertencimento racial em:

- ♦ **BRANCOS;**
- ♦ **ASIÁTICOS;**
- ♦ **NEGROS;**
- ♦ **ÍNDIGENAS.**

Essa divisão deu privilégios (tratamentos diferenciados) para uns e poucos direitos para outros, esse tratamento desigual deu origem ao **RACISMO**.

Racismo é um conjunto de preconceitos, crenças e práticas que desvalorizam, desumanizam e ferem a dignidade de pessoas identificadas como pertencentes a raças minorizadas (negros, asiáticos e indígenas).

**Para combater o racismo precisamos transformar dentro de nós a ideia de que "uma pessoa é mais do que a outra" ou "está acima da outra".**

Por ser algo forte em nossos costumes, mas nem sempre tão visível, não é fácil identificar o racismo dentro de nós, por isso precisamos fazer um exercício contínuo de prestar atenção e repensar nossas ações.

**"Não sou racista, tenho até amigos negros."**

Esta frase é muito comum, mas não dá conta da profundidade do que é o racismo no Brasil.

Há pessoas que tem atitudes extremas e dizem "não gosto de pessoas negras", aqui identificamos claramente o racismo.

**Mas, quando você vê uma pessoa negra e acha que sabe:**

- Onde ela mora;
- Quanto dinheiro ou o grau de escolaridade ela tem.

E tem opiniões negativas sobre as características físicas dela, tudo isso também é racismo!

**Porque você se baseia apenas em preconceitos.**

O racismo não é só uma atitude individual, em que se você discrimina alguém você é racista, ele é um sistema de opressão, que está presente em nosso jeito de pensar, de tratar, de respeitar e de dar ou não uma oportunidade a determinada pessoa.



Acesse esse QRCode e veja o vídeo do **Canal Preto** sobre racismo no mercado de trabalho.



## Não existe racismo reverso

Mesmo que uma pessoa branca tenha sido ofendida por sua cor, ela não pode dizer que sofreu racismo reverso, pois racismo é um crime histórico relacionado à opressão de pessoas de raças oprimidas, o que não é o caso da raça branca. Essa pessoa pode sim ter sofrido uma discriminação, uma injúria ou um preconceito, mas nunca um racismo reverso.

## Racismo é crime!

Muita gente não sabe, mas no Brasil o racismo é crime inafiançável, regulado pela lei nº7716. Essa lei foi criada para a promoção do bem-estar de todos(as), para punir preconceitos de raça, origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. As penas legalmente previstas podem chegar até a 5 anos de reclusão.

## Para combater o racismo precisamos abandonar essas atitudes:



### "SE É NEGRO NÃO TEM DINHEIRO"

Nunca atenda mal ou dê pouca atenção a um(a) cliente negro(a). Todos(as) os(as) consumidores(as) devem ser tratados da mesma forma.



### TOCAR O CABELO

Nunca toque em nenhuma parte do corpo de outra pessoa, a não ser que ela te peça e te autorize com todas as letras. Nem emita opiniões sobre o cabelo das pessoas, pois a decisão de como usar o penteado é algo totalmente pessoal.

Se mudarmos nossas atitudes e deixarmos de lado certos tipos de comportamento, conseguiremos combater o racismo com uma postura inclusiva e respeitosa.



### DESCONFIAR

É humilhante para pessoas negras ficarem sob suspeita quando entram em um lugar, sendo seguidas por seguranças ou sendo tratadas pelos outros(as) clientes como se fossem criminosos(as).



### NEGAR A COR DA PELE

Não tente "consolar" alguém por ser negro(a), nem use frases como "mas você nem é tão negro, tem traços finos". Não há nenhum problema em ser afrodescendente.



### SABE SAMBAR?

Não pressuponha que toda pessoa negra gosta de samba, carnaval e pagode. Há muitos(as) negros(as) com destaque em diversas áreas do conhecimento. Se você não os conhece, procure conhecer!



### ADIVINHAR A PROFISSÃO

Não dê como certo que uma pessoa negra é subalterna, não pergunte "quem é o(a) gerente?", o mais educado é dizer o nome ou o cargo de quem você está procurando.



### USAR O "MAS"

Jamais diminua a negritude de uma pessoa com frases "você é negra, mas é inteligente" "você é negra, mas o seu cabelo é bom". Isso soa como se ser negra fosse algo ruim que precisa ser compensado de alguma forma e que o padrão branco define a qualidade do que é um cabelo bom, o que **não é verdade**.



### ENCARAR

Quando entra um(a) cliente negro(a) em uma loja e você começa a acompanhar a pessoa com o olhar, como se fosse surpreendente ele(a) estar ali.

# GÊNEROS E ORIENTAÇÃO SEXUAL

## Machismo e desigualdade

Vivemos em uma sociedade fortemente influenciada por comportamentos machistas. Fomos criados(as) em um mundo dividido entre "coisas de homem" e "coisas de mulher" e assim, como as raças, essas relações entre homens e mulheres também foram hierarquizadas e tudo o que era "masculino" tinha mais valor do que o "feminino".

### O que é machismo?

É um tipo de preconceito expresso por opiniões e atitudes que são contrárias à igualdade de direito entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino. É a expressão de uma masculinidade que se acha superior ao feminino.

O **feminismo**, por sua vez, não busca a supremacia das mulheres sobre os homens, mas sim a equidade entre e os gêneros, para que todos(as) possam acessar os mesmos direitos e oportunidades. É um movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres.

Está chata hoje,  
deve estar de TPM!

Com essa roupa,  
está pedindo!

Mulher no volante,  
perigo constante!

Mulher minha não  
sai na rua sozinha  
uma hora dessas!

**Esses comentários depreciativos. E a ideia de que os homens têm o poder de fazer o que quiserem com as mulheres, são resultados do machismo, algo muito presente em nosso dia a dia.**

Além do assédio diário, o machismo causa a **desigualdade de gênero** ao reforçar condições de privilégio dos homens em detrimento das mulheres.

Até hoje, as mulheres ainda têm salários menores do que os homens, têm dupla jornada (além de trabalhar fora, cuidam majoritariamente sozinhas das tarefas domésticas e filhos), sofrem violência nos

espaços públicos (no transporte coletivo, na rua, em lugares de lazer), entre outros.

O debate sobre as questões de gênero cresce mais a cada dia, mas as mulheres ainda se encontram em situação muito desigual e sofrem muita violência (principalmente se forem negras ou transexuais). Toda ação afirmativa para transformar nossa sociedade nesse sentido é muito importante.

## **Para promover a equidade de gênero precisamos abandonar essas atitudes:**



### **"HOMEM EXPLICANDO E INTERROMPENDO"**

É comum que homens tentem explicar a uma mulher algo sobre o que ela já demonstrou conhecer, atitude conhecida como *mansplaining*. Muitos homens também têm o costume de interromper as mulheres enquanto elas estão falando, atitude conhecida como *maninterrupting*, tomando para si o discurso por achar que sabe mais do que a mulher. Esses comportamentos desmerecem seu conhecimento, diminuindo a autoconfiança e desrespeitando o acesso das mulheres ao lugar de fala!



### **CHEGA DE ASSÉDIO!**

Uma das maiores dificuldades das mulheres em permanecer nos espaços públicos são as violências diárias, que vão desde um assédio ou gesto até abusos físicos. Precisamos acabar com essas práticas e denunciá-las!



### **EQUIDADE SALARIAL**

Precisamos que mulheres sejam contratadas, mas também que estejam em altos cargos e que tenham salários iguais aos dos homens nas funções com as mesmas atribuições.



### **NÃO SOMOS UMA PIADA!**

Não repitam e não admitam que sejam ditas frases que ridicularizam as mulheres e as diminuem apenas por serem do gênero feminino.



### **SOMOS TODAS MULHERES**

Respeitem a identidade de gênero das mulheres cisgênero ou transgênero, todas são mulheres, merecem respeito e precisam de seus direitos garantidos!





## Identidade de Gênero

Quando falamos em gênero precisamos entender que ele não diz respeito ao sexo biológico de alguém, não tem a ver com questões físicas, ele é uma construção social.

**Mesmo antes de você nascer todo mundo já pergunta:**



Dependendo da resposta, as pessoas vão te criar de um jeito específico. Tudo será diferente entre meninos e meninas: a cor das roupas, os brinquedos, o tipo de qualidades que vão estimular em você (como valentia ou doçura | timidez ou atrevimento) e, assim, **aprendemos** a ser meninos ou meninas.

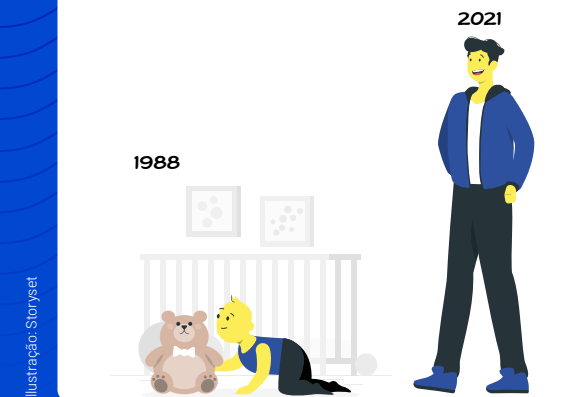
Quando a sociedade começou a entender que os papéis de gênero não eram naturais e sim sociais, começamos a falar também sobre **identidade de gênero**.

**Identidade de gênero** é uma experiência interna e individual de cada pessoa, é como ela se sente.

E a **expressão de gênero** é como ela manifesta publicamente a sua identidade de gênero.

## ✧ VOCÊ JÁ OUVIU OS TERMOS CISCÊNERO E TRANSGÊNERO? ✧

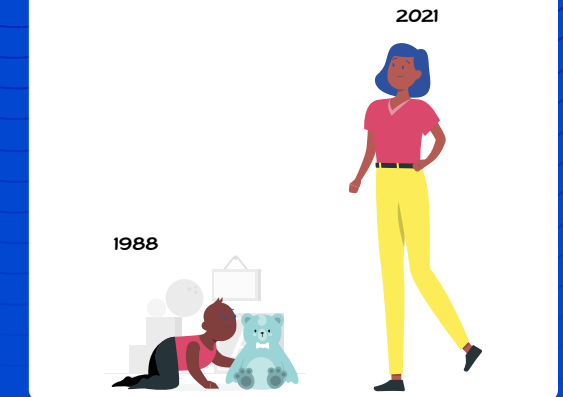
### ✧ CISCÊNERO ✧



#### CISCÊNERO

é a pessoa que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.

### ✧ TRANSGÊNERO ✧



#### TRANSGÊNERO

é a pessoa que nasceu com determinado sexo biológico e não se identifica com o gênero que lhe foi dado no nascimento. Por isso transiciona, muda de gênero.

**Quando falamos de inclusão e diversidade precisamos saber respeitar a identidade de gênero das pessoas. Se a pessoa se identifica como mulher, trate-a dessa maneira. Este é um direito garantido por lei!**



Ilustração: Storyset

Conforme a sociedade se transforma e pessoas vão assumindo a sua verdade interior e a sua real identidade, tem se falado também sobre **Gênero Fluido**, grupo de pessoas que não se identificam nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino.

Elas acreditam que o mundo não precisa ser binário (dividido apenas em duas categorias), e que as pessoas não precisam se enquadrar em nenhuma dessas duas "caixas".

*Essa pessoa se chama João, mas nunca se sentiu feliz, confortável e não se identifica com o gênero masculino.*

*Hoje, tem passado por um acompanhamento com especialistas para se entender melhor e tem trabalhado sua autoaceitação.*

*João está se preparando para transicionar e ser plenamente feliz, como Joana.*

# TODOS TODAS E TODES

**Essa discussão sobre linguagem neutra já deu o que falar, não é?**

Para pensar nessas novas propostas da língua, precisamos entender que a nossa língua é viva e está sempre passando por transformações. Nós não falamos a mesma Língua Portuguesa que os portugueses falavam quando chegaram ao Brasil. Nossa língua muda constantemente!

Existem pessoas que não se identificam com o feminino ou o masculino, por isso, é uma prática de inclusão usar um pronome neutro para representá-las. É para isso que serve a linguagem, para verbalizarmos as coisas que estão no mundo. A língua é uma ferramenta de comunicação que precisa fazer sentido, tanto para a realidade de quem está falando, quanto para quem escuta.

Se podemos somar e incluir, ao invés de invisibilizar e excluir, por que não fazer?

Sabemos que a Língua Portuguesa tem muitas regras que quase ninguém usa e algumas que não fazem muito sentido. Por exemplo, se você estiver em uma sala com 500 mulheres e de

repente chegar UM homem, você deve usar o pronome no masculino "bom dia a TODOS". Será que isso faz sentido? Fazer referência ao masculino se ele não representa nem 1% das pessoas que estão lá? Quais seriam as alternativas para melhorar esse tipo de comunicação?

Quando usamos o "todes" não é pra excluir "todas" nem "todos", mas pra agregar novas pessoas e transformar nossa comunicação. Se você não fala "ora pois" como Cabral falava há 500 anos, ou fala "você" ao invés de "vosmecê" ou "Vossa Mercê" é porque você já usa as mudanças da nossa língua! Ou seja, essa transformação toda, assim como a diversidade, também é muito natural.

Em nossa empresa, nos documentos formais institucionais – como políticas, manuais e relatórios – ainda usamos a linguagem padrão, mas nas comunicações do dia a dia, usamos a linguagem neutra como uma ação de inclusão e engajamento para aumentar a representatividade e abrir a roda da conversa.

# LGBTQIA+

À primeira vista, o significado desta sopa de letrinhas pode ser um pouco confuso.

Se você é do tempo do GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) é provável que se atrapalhe com tantas letras.

Essa sigla nasceu da necessidade de darmos **visibilidade** e a devida **importância** às **diversas orientações sexuais** e **identidades de gênero** existentes em nossa sociedade.

## ♦ A SIGLA LGBTQIA+ ♦

### Lésbicas

Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

### Gays

Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

### Bissexuais

Diz respeito às pessoas que sentem atração afetivo/sexual pelos dois gêneros tanto o masculino quanto o feminino.

### Transexuais

A transexualidade se refere à identidade de gênero. São as pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis também são incluídas neste grupo.

### Queer

Pessoas com o gênero 'Queer' são aquelas que transitam entre as noções de gênero, elas possuem uma fluidez em suas identidades, tanto na expressão de gênero, quanto na orientação sexual e na maneira de se vestir.

### Intersexo

A pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual, combinações biológicas e desenvolvimento corporal que não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

### Assexual

Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Algumas delas não veem as relações sexuais como algo importante para ser praticado em suas vidas.



O + é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero.



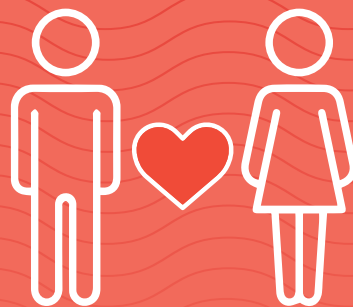
## O que é orientação sexual?

Orientação é pra onde o seu gosto te leva.

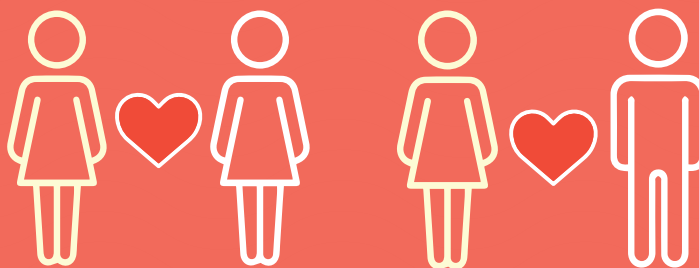
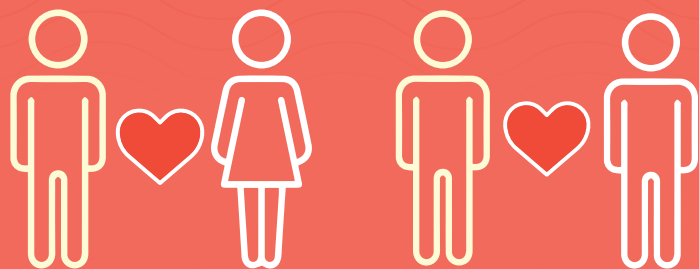
**É o desejo afetivo/sexual de uma pessoa.**

Se ela sente atração pelo sexo oposto chamamos de heterossexual, se for pelo mesmo sexo é homossexual, se for por ambos é bissexual.

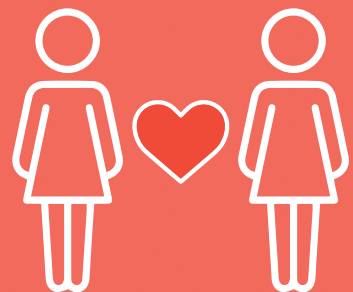
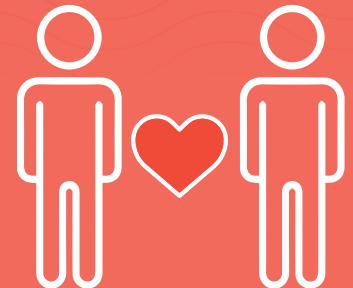
### HETEROSSEXUAIS



### BISSEXUAIS



### HOMOSSEXUAIS



## VOCÊ JÁ OUVIU FALAR EM HETERONORMATIVIDADE?

Heteronormatividade é uma crença e padrão comportamental discriminatório, que assume automaticamente que todo mundo é heterossexual e que esse é o padrão correto.

A heteronormatividade domina nossa cultura há tanto tempo, que mesmo sem consciência reproduzimos comportamentos que assumem que todos são heterossexuais.



Recém casados

Olha lá, ele está com a namoradinha!



Desde bebês até a adolescência falamos de namoradinhas para os meninos e namoradinhos para as meninas.

A maioria das pessoas assume que uma mulher casada tem um marido ou um homem casado tem uma esposa, ou que duas mulheres andando de mãos dadas são irmãs, e já coloca na sua fala esse seu entendimento.

**Quando na realidade existem múltiplas sexualidades e precisamos sempre lembrar de enxergar o mundo como ele é: DIVERSO!**



Assista o Dr. Drauzio Varella falando sobre homossexualidade.

## LGBTIfobia

Quando falamos sobre diversidade e inclusão da população LGBTQIA+, muita gente não entende a seriedade desse assunto. Infelizmente, muitas pessoas sofrem violências em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero no Brasil:

Entre 2002 e 2016, houve

# 3.100

**homicídios contra LGBTs no Brasil;**

Em 2018,

# 420

**pessoas foram mortas;**

Em 2020, o Brasil ocupou a primeira posição entre os países que

# mais matam

**pessoas trans no mundo.**<sup>1</sup>

Fonte: Homicídios da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros (LGBT) no Brasil: uma Análise Espacial. Rio de Janeiro, maio, 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3C5zBb1>



## VOCÊ SABIA?

O Termo **HOMOFOBIA** significa aversão por homossexuais, preconceito, discriminação e violência contra esses sujeitos. Porém toda a Comunidade sofre essas violações e atualmente falamos sobre a LGBTIfobia.

### Tipos de LGBTIFOBIA:

Lésbicas > *Lesbofobia*

Gays > *Homofobia*

Transexuais e Travestis > *Transfobia*

Intersexos > *Intersexofobia*

# A CADA 20 HORAS UMA PESSOA LGBT É ASSASSINADA NO BRASIL.

**Para  
transformar  
essa realidade,  
a Comunidade  
LGBTQIA+ possui  
vários grupos  
organizados  
para lutar no  
combate a essas  
violências.**

### Combater a violência é bom para todo mundo!

Uma pessoa LGBTQIA+ também tem família, amigos, colegas de trabalho, mentores religiosos e quando essa pessoa sofre uma violência todas essas pessoas também são afetadas.

**Quando promovemos um mundo mais inclusivo, diminuímos o medo e o sofrimento de muitas pessoas e deixamos nossa sociedade mais humana.**



# Orgulho

Anualmente em todo o mundo são realizadas Paradas do Orgulho LGBTQIA+ e outros eventos para dar visibilidade a essa causa. As pessoas vão às ruas para mostrar que existem, que são muitas, que têm orgulho de serem quem são e que exigem que seus direitos sejam garantidos.

Quando promovemos a inclusão das pessoas deste grupo, tiramos elas da marginalidade. Se proporcionamos que outras pessoas convivam e conheçam melhor essa comunidade, diminuimos os preconceitos e toda a intolerância.



**Não é só  
uma FESTA!**

A **1ª Parada do Orgulho LGBTQIA+** surgiu no dia 18 de junho de 1970 na cidade de Nova York.

O ato surgiu em resposta a uma ação policial, contra a comunidade LGBTQIA+, ocorrida um ano antes em um bar chamado **Stonewall**.

Naquela época, as pessoas da comunidade eram duramente repreendidas, impedidas de frequentar locais públicos, presas e agredidas.

Portanto, a **Parada** surge como um ato político para que essas pessoas possam ocupar o espaço público, exigindo a garantia do direito de **existirem como quiserem, livres de qualquer tipo de violência**.



## Como combater a **LGBTIFOBIA** no seu dia a dia?



### **CONTRATE PESSOAS LGBTQIA+**

E ofereça oportunidades de acesso a cargos de destaque para que todos(as) possam valorizar o seu potencial e desconstruir preconceitos.



### **"NÃO TENHO NADA CONTRA, MAS NÃO PRECISA BEIJAR EM PÚBLICO..."**

Esse "mas" após uma afirmação já indica que você vai contradizer o que disse antes. Uma pessoa sem preconceitos respeita os outros, sem "mas" nem "poréns".



### **NÃO FAÇA PIADAS**

Sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém. Pessoas ainda sofrem muito por conta disso, é desrespeitoso tratar esse assunto como chacota.



### **"GAYS ENTENDEM TUDO DE MODA, ME DÁ UMAS DICAS?"**

Quando você tenta encaixar uma pessoa em um padrão, é como se você quisesse controlar o modo de ser do outro(a) e impor um padrão aceitável, não faça isso.



### **RESPEITE A IDENTIDADE**

Não negue acesso de uma pessoa às infraestruturas por "desconfiar de seu gênero". Os provadores e sanitários devem ser usados pela pessoa de acordo com o gênero com o qual ela se identificar.



### **"VOCÊ É OPERADA?"**

Jamais pergunte a uma pessoa trans se ela fez cirurgia de mudança de sexo. Isso é invasivo e indelicado. Imagine se um desconhecido te perguntasse algum detalhe sobre as suas partes íntimas?



### **"ESSA ROUPA É MASCULINA/FEMININA"**

Estilo é algo muito pessoal, as pessoas têm o direito de se vestir de um jeito que se sintam bem e confortáveis, as roupas são feitas para quem gostar delas. Não reprima as pessoas.



### **"SE VOCÊ FOSSE HOMEM/ MULHER"**

Não diga isso para ninguém. A orientação sexual de uma pessoa não interfere no que a pessoa é ou no seu gênero.



### **NÃO SABE O GÊNERO DA PESSOA?**

Se você tiver dúvidas, sempre pergunte como a pessoa prefere ser chamada. Pergunte o nome dela e quais os pronomes ela prefere que você use (ex.: "ele" ou "ela", "seu" ou "sua").

Para nos relacionarmos bem com todas as pessoas, precisamos cuidar da nossa comunicação. Se tratarmos todos(as) com respeito, faremos com que o nosso entorno seja um lugar seguro, sem violência (de todos os tipos) e discriminação.

## **Não existe HETEROFOBIA!**

Da mesma maneira que o racismo reverso, não existe heterofobia, mesmo que uma pessoa heterossexual acredite que tenha sido ofendida por sua sexualidade.

Isso porque a discriminação contra orientação sexual só se aplica aos grupos que sofrem historicamente com o preconceito, marginalização e intolerância, o que não é o caso das pessoas heterossexuais.

### **Quais direitos precisamos garantir a essa comunidade:**

- ♦ O alcance da expectativa de vida da média da população brasileira;
- ♦ Autonomia financeira para que não se submetam à situações de violência dentro dos seus lares e para terem acesso a moradia digna;
- ♦ Acesso à educação, à formação contínua e à permanência nas instituições de ensino;
- ♦ Respeito no atendimento quando necessitarem de algum serviço, seja ele público ou privado.



# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Pessoas com deficiência (PcDs) são aquelas que possuem algum tipo de limitação permanente ou que não tenha cura (a pessoa pode ter nascido assim ou adquiriu a deficiência em algum momento da vida). Essas limitações podem ser físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais.



+ de **17**  
**milhões**

de pessoas no Brasil possuem  
alguma deficiência.

As pessoas com deficiência também precisam ser incluídas na sociedade e no mercado de trabalho. **Mas muitas empresas ainda não têm políticas para incluí-las.**

## Dificuldades das **PCDs** no mercado de trabalho

### **Capacitismo**

Preconceito e discriminação às pessoas com deficiência. Considera que essas pessoas são incapazes de desempenhar papéis sociais (como trabalhar, estudar, casar, ter independência).

### **Gestores despreparados**

Desde a resistência para entrevistar pessoas com deficiência até a falta de receptividade para integrá-las na equipe. Atitudes discriminatórias dos gestores dificultam o ingresso e a permanência de PcDs no trabalho.

### **Acessibilidade**

Não é apenas sobre as instalações para acessibilidade física, mas também sobre modelos inclusivos de se trabalhar, sem barreiras na comunicação, nos métodos, nas ferramentas, nas normas e nas atitudes.

Os desafios enfrentados no trabalho, também estão presentes no cotidiano das PcDs, muitas pessoas têm resistência para se aproximar de pessoas com deficiência e **enxergá-las como alguém que tem particularidades, mas que também pode ter grandes potenciais.**



# SOMOS TODOS DIFERENTES

**Considerando a diversidade e as diferenças humanas, não há uma pessoa normal.**

**Esse conceito é discriminatório e coloca o outro na condição de anormalidade.**

**Nunca use o termo em contraponto a uma pessoa com deficiência.**

***Essa, por exemplo, é uma atitude  
PRECONCEITUOSA e CAPACITISTA!***



Ilustração: Storyset

Espantar-se ao perceber que uma  
pessoa com deficiência possui um  
relacionamento amoroso

## **Cotas são Direitos e não favores**

Desde 1991, existe no Brasil uma lei (conhecida como Lei das Cotas) que obriga todas as empresas com mais de 100 colaboradores a contratarem um percentual de PcD's (o número varia de acordo com o porte da Companhia) para compor o quadro de colaboradores(as).

Essa legislação foi criada para incluir cidadãos com deficiências físicas, intelectuais, auditivas e visuais na lista de pessoas que trabalham, ganham salário, sustentam suas famílias, consomem produtos, contratam serviços e assim são devidamente inseridos na sociedade e ajudam a movimentar a economia do país.

Essa legislação precisa existir para reverter um pouco do preconceito existente na sociedade e garantir que essas pessoas tenham mais acesso socioeconômico. Essa e outras políticas inclusivas existem para que essas pessoas possam acessar os mesmos direitos, bens e serviços que todas as outras, não para favorecê-las, mas, sim, para corrigir desigualdades e abrir portas que estavam há muito tempo fechadas pelo preconceito.

**Permitir que PcD's realmente integrem a sociedade como todas as outras pessoas não é um favor, é afirmar e concretizar um direito!**

## **Uma grande diversidade!**

Existem muitos tipos de deficiência e é importante entendermos mais sobre cada uma delas para saber como é o melhor jeito de interagir com cada pessoa, respeitando suas particularidades:

### **Deficiência visual**

Perda da acuidade visual em diferentes níveis. É considerada pessoa com deficiência visual aquela que tem acuidade visual igual ou menor que 0,05 em seu melhor olho, mesmo com a melhor correção ótica. É correto usar os termos cego, cega e pessoa cega.

### **Deficiência auditiva**

Perda total ou parcial da audição, sem especificar os graus da perda auditiva. É correto usar os termos pessoa surda, pessoa com surdez ou pessoa com perda parcial de audição (baixa audição), sendo que as pessoas com perda parcial, geralmente preferem ser chamadas de pessoa com deficiência auditiva.

**Você sabia, que as pessoas cegas têm um sistema específico para ler?**

**Braille - Sistema de leitura usado por pessoas cegas, que funciona por meio do tato, com a reprodução do alfabeto a partir de caracteres em relevo.**



## Deficiência física

Designa limitações relacionadas aos aspectos físico e motor, como ausência de membros, paralisias, entre outras.

## Deficiência intelectual

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

## Deficiência múltipla

Designa pessoas que têm mais de uma deficiência.

No Brasil a língua das pessoas com deficiência auditiva se chama **Libras** (sigla para a expressão "Língua Brasileira de Sinais").

Não é correto usar somente o termo "linguagem de sinais".

## Deficiência psicossocial

Também chamada de deficiência psiquiátrica ou deficiência por saúde mental, engloba quadros psiquiátricos – como depressão, síndrome do pânico, esquizofrenia, etc. – que passaram por processo de cronificação, resultando em sequelas no comportamento, autonomia e interação social.

## Desenho universal

Conceito que propõe pensar produtos, ambientes, programas, serviços, tecnologias tudo com a maior extensão possível de acessibilidade para que funcionem de forma equitativa, segura e autônoma por todas as pessoas.

## Como ser mais inclusivo(a) com as pessoas com deficiência?

Não use termos pejorativos para se dirigir à pessoa, como manco, ceguinho, louco, entre outras.

Não faça algo que acha que vai ajudar ou insista em oferecer ajuda sem que a pessoa te peça.

Nunca faça piada com a deficiência de alguém.

Não trate as pessoas com deficiência como coitadas ou como exemplo de superação.

Não infantilize pessoas com deficiência.

Não pergunte sobre a deficiência da pessoa.

Não questione seu direito aos serviços preferenciais.

Não tente consolar pessoas com deficiência por serem deficientes.

Apesar da "Lei das Cotas" as PcD's ainda são a minoria no mercado de trabalho. Se você tiver a oportunidade de trabalhar com alguma delas seja respeitoso, gentil, receptivo. Com pequenas atitudes, podemos apoiar a permanência dessas pessoas nesse espaço que lhes é de direito!

## Fique atento(a)!

Muita gente ainda tem atitudes capacitistas, que discriminam pessoas com deficiência. Entenda quais são essas atitudes para não as repetir.

### E NÃO use expressões como:

- ✦ Fingir demência;
- ✦ Dar uma de João sem braço;
- ✦ Precisamos de braço para esse trabalho;
- ✦ Que mancada;
- ✦ Em terra de cego quem tem olho é rei;
- ✦ Retardado, lesado, mongol, entre outras.



# GERAÇÕES

O termo geração refere-se a um **conjunto de pessoas que nasceram no mesmo período histórico** (mesmo ano, mesma década, "mesma época"), sendo afetadas direta ou indiretamente pela vivência dos mesmos eventos políticos e culturais, além de mudanças sociais, avanços tecnológicos, entre outros.

Ter um ambiente de trabalho com pessoas de diferentes gerações também faz parte da diversidade. Saber respeitar pontos de vista e jeitos de olhar o mundo e entender que toda contribuição é valiosa e enriquece muito o nosso dia a dia.

## ***Como lidar com a diferença de gerações no seu dia a dia?***

NÃO JULGUE NINGUÉM POR SUA IDADE!  
Repense falas e pensamentos como:

você ainda é jovem demais para saber disso!

não é do seu tempo

tal pessoa é muito nova para ter experiência neste assunto!

***Pergunte honestamente para a pessoa em questão sobre suas experiências. Independentemente da idade do interlocutor, seja alguém inclusivo e tente compartilhar o que sabe, com respeito à vivência de cada pessoa.***

Vivemos em uma sociedade em que as novidades surgem a todo instante e o que é antigo é considerado ultrapassado. Infelizmente, nossas relações com pessoas idosas também assumem essa regra excludente.

Falar sobre inclusão também é pensar nas questões etárias. Uma pessoa que já viveu muito com certeza tem um vasto leque de experiência e sempre pode contribuir e ensinar. Afinal, se não fossem os mais velhos, as pessoas que "chegaram antes" nós não saberíamos de nada.

É preciso muita empatia para saber ouvir diferentes pontos de vista e respeitar as vivências de cada um. Sempre podemos aprender algo com alguém e novas visões não precisam destruir as antigas, muitas vezes o melhor caminho é encontrar um meio termo, pautado no respeito, na escuta e na empatia de todos os lados.



# CULTURAS

A cultura é um conceito da antropologia que tem um sentido amplo, representando um **conjunto de hábitos, crenças, conhecimentos de um povo, uma região, uma nação ou um grupo.**

Conforme vamos crescendo, buscamos e agimos para encontrar semelhanças entre as pessoas do nosso entorno. Nos identificamos por bairro, time, cidade, região, país, idioma, etc. Temos as coisas que nos separam de outros grupos, mas se nos olharmos como seres humanos, habitantes do planeta Terra, que nascemos da barriga de alguém, temos grandes afinidades com a maioria das pessoas.

## O que nos impede de respeitar as diferentes culturas?

Intolerância é a não aceitação das diferenças, ausência de paciência ou empatia em relação a ouvir opiniões contrárias.

A intolerância tem sido um grande problema em nossa sociedade. Do mesmo jeito que a pauta da diversidade ganha força, muita gente ainda quer negar a realidade diversa do mundo e acaba criando mais conflitos ao invés de apenas compreender as diferenças e respeitar a diversidade.



O DISCURSO DE ÓDIO É BASEADO NA **NÃO ACEITAÇÃO** DAS DIFERENÇAS. QUANDO PROPAGAMOS ESSAS FALAS, GERAMOS MAIS VIOLÊNCIA NA SOCIEDADE. PORQUE A **INTOLERÂNCIA** FAZ ALGUNS GRUPOS TENTAREM DESTRUIR A EXISTÊNCIA DE OUTROS.

Ilustração: Storyset

Se olharmos o Brasil de norte a sul, vemos que a beleza do nosso país está completamente ligada à diversidade cultural. Respeitá-la é preservar o nosso patrimônio mais rico.

# TODAS AS CULTURAS E IDENTIDADES MERECEM RESPEITO

Não associe o nome de regiões a usos pejorativos, como "tal coisa é do Paraguai", "aquilo é xing ling", "coisa de baiano/paraíba".

Não faça piadas ou valorize estereótipos associados a um povo, isso é discriminação. Frases como "carioca é malandro", "baiano é preguiçoso", "português é limitado".

Não compare sua religião à do outro, dizendo frases preconceituosas como "sua religião não é de Deus", e não imponha às pessoas rituais da sua religião a menos que a pessoa tenha te pedido.

Não peça para alguém falar algo novamente só para ouvir o sotaque, não imite outro sotaque e nem adicione qualquer juízo de valor a isso "adoro sotaque nordestino, falam tão bonitinho".

Não use elementos típicos ou características de outras culturas ou religiões como acessório de moda ou fantasia (ex.: fantasia de índio, black face, turbante, burca, etc.) Essa atitude é desrespeitosa e opressora, pois esvazia ou deprecia símbolos que carregam significados culturais.

Não use características culturais e raciais para descrever alguém (ex.: aquele japinha ali). Além de serem potencialmente ofensivos, esses termos reduzem as pessoas a características físicas e estereótipos raciais, que ignoram a multiplicidade de povos e culturas.

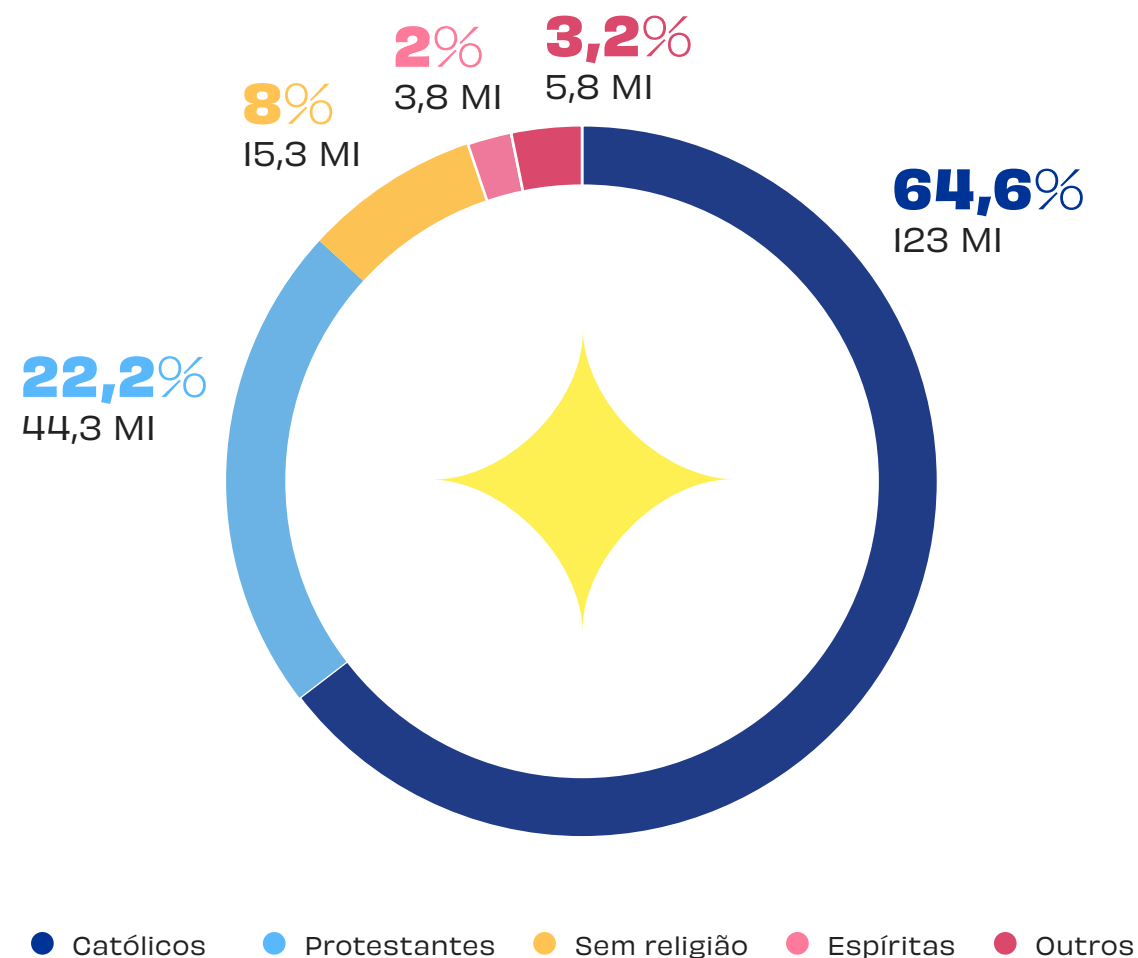
Não julgue o estilo de outra pessoa com frases discriminatórias e preconceituosas, como: vestido como um favelado, não se dá ao respeito com essa roupa curta, vestida igual um homem, etc.

No carnaval ou no Halloween, lembre-se: ÍNDIO NÃO É FANTASIA!

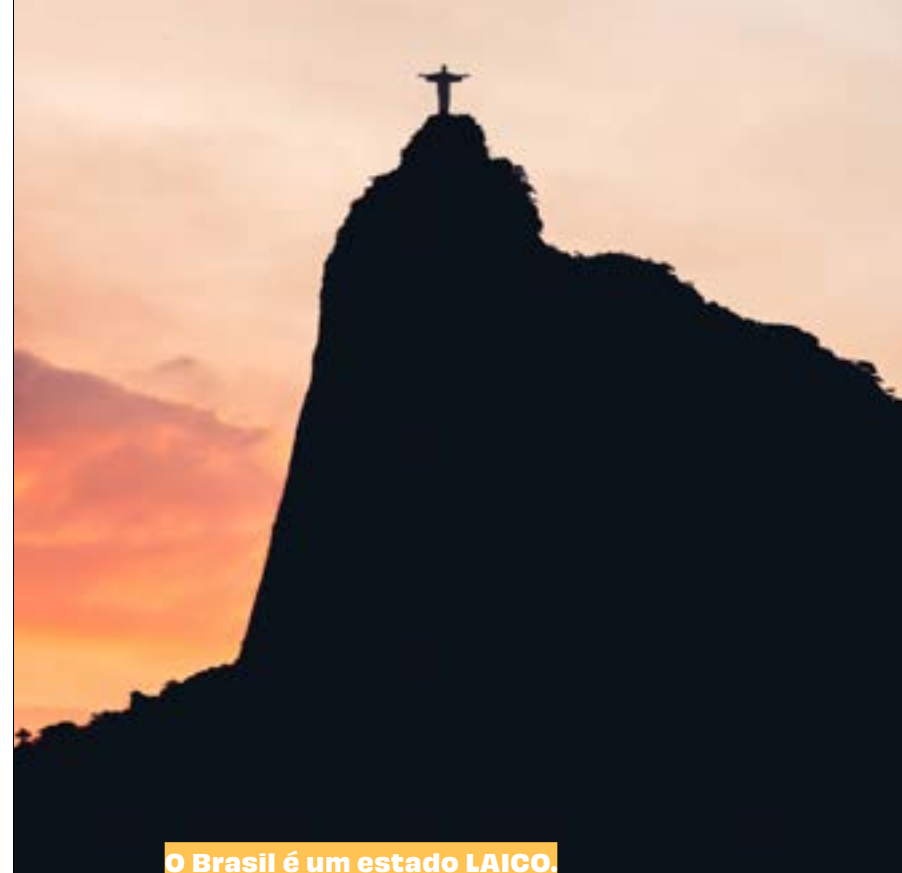


# CRENÇAS

## Religiões no Brasil



Fonte: Censo IBGE (2010) Disponível em: <https://bit.ly/2ZzaDCW>



## O Brasil é um estado LAICO.

Isso significa que as leis que regem o país são as que estão na nossa Constituição, por isso ninguém pode usar as regras da sua religião para comandar ou impor regras à sociedade.

E cada cidadão tem o direito de exercer, ou não, a crença com a qual se identifica, não importa se uma determinada religião é cultuada por um número maior de pessoas, todas as crenças ou até mesmo as pessoas que não possuem nenhuma religiosidade ou crença devem ser respeitadas.

**O Brasil tem uma religiosidade muito forte e plural.**

E todas as religiões devem ser respeitadas, pois ninguém tem o direito de obrigar alguém a seguir as suas crenças.

A religião é algo muito particular que deve ser propagada e cultuada em seus devidos templos religiosos ou apenas entre as pessoas que fazem parte daquela religião.

**No ambiente de trabalho, devemos respeitar o direito religioso de cada um, sem buscar impor nossa religiosidade.**

**Imagine se um chefe ateu tenta obrigar um subordinado que tem uma religião a não acreditar mais em seu Deus?**

**Como o colaborador se sentiria?**

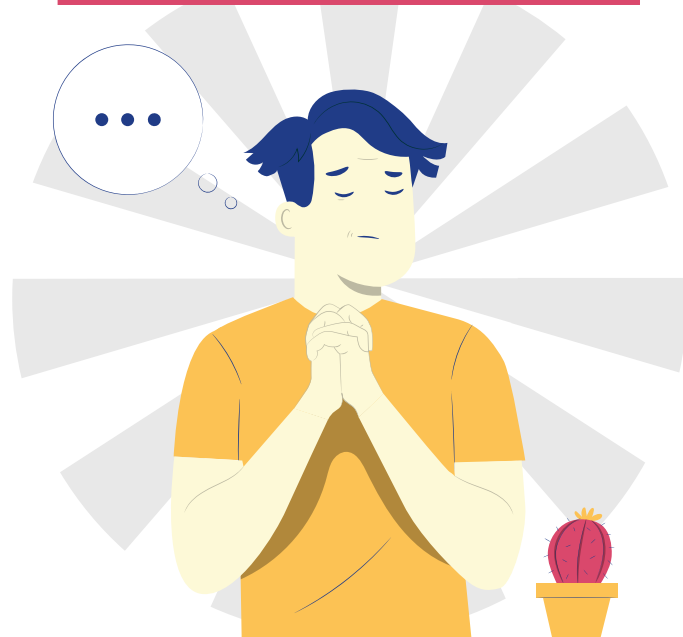


Ilustração: Storyset

## **INTOLERÂNCIA RELIGIOSA É:**

- ♦ Ter preconceitos e discriminar a religiosidade do outro ♦
- ♦ Obrigar alguém a seguir a mesma religião que você ♦
  - ♦ Dizer que a religião da outra pessoa é ruim ♦
  - ♦ Não respeitar o direito de uma pessoa de não querer ter religião ♦

# ATENÇÃO

***Alguns termos que usamos mesmo que a gente "não saiba" ou diga "sem pensar" também são preconceituosos e expressam a intolerância religiosa.***

***Por isso, vamos cortar do nosso vocabulário frases como:***

***"Que judiação" ou "Que judiaria"***

- ♦ Isso é um desrespeito com os judeus que sofreram nos campos de concentração.

***"Não seja xiita"***

- ♦ Os xiitas não são radicais ou terroristas, são apenas os muçulmanos xiitas, um grupo que segue o islamismo (assim como temos diferentes grupos que seguem o cristianismo, outras religiões também tem essas diferenciações).

# CORPOS

Apesar de sabermos que o mundo é diverso e termos conhecido ao longo dessas páginas diversas comunidades e jeitos de existir, ainda somos regidos por um padrão de beleza.

**Um modelo do que é bonito e o que não é.**

***Quase sempre o padrão de beleza que nos é imposto é algo impossível de alcançar, porque não representa a realidade!***

O grande desafio é saber tratar todos os corpos com respeito e não propagar preconceitos.

E, por isso, surgem movimentos para que as pessoas aceitem seus corpos como são, se amem e não achem que há algo errado com elas, como o **Movimento Body Positive (positividade corporal).**



O movimento defende a quebra de um padrão dominante de beleza, ressaltando e valorizando a beleza de todos os corpos, independente de peso, tamanho, formatos e características a fim de que todas as pessoas tenham um olhar positivo em relação ao seu corpo.

O **"body positive"** abriu a discussão para que muitas pessoas pudessem aceitar os seus corpos, sem se esconderem, essas ações contribuem para combater a gordofobia, discriminação e exclusão contra pessoas gordas que se manifestam na vida afetiva, social ou profissional.



# SAÚDE NÃO TEM CARA

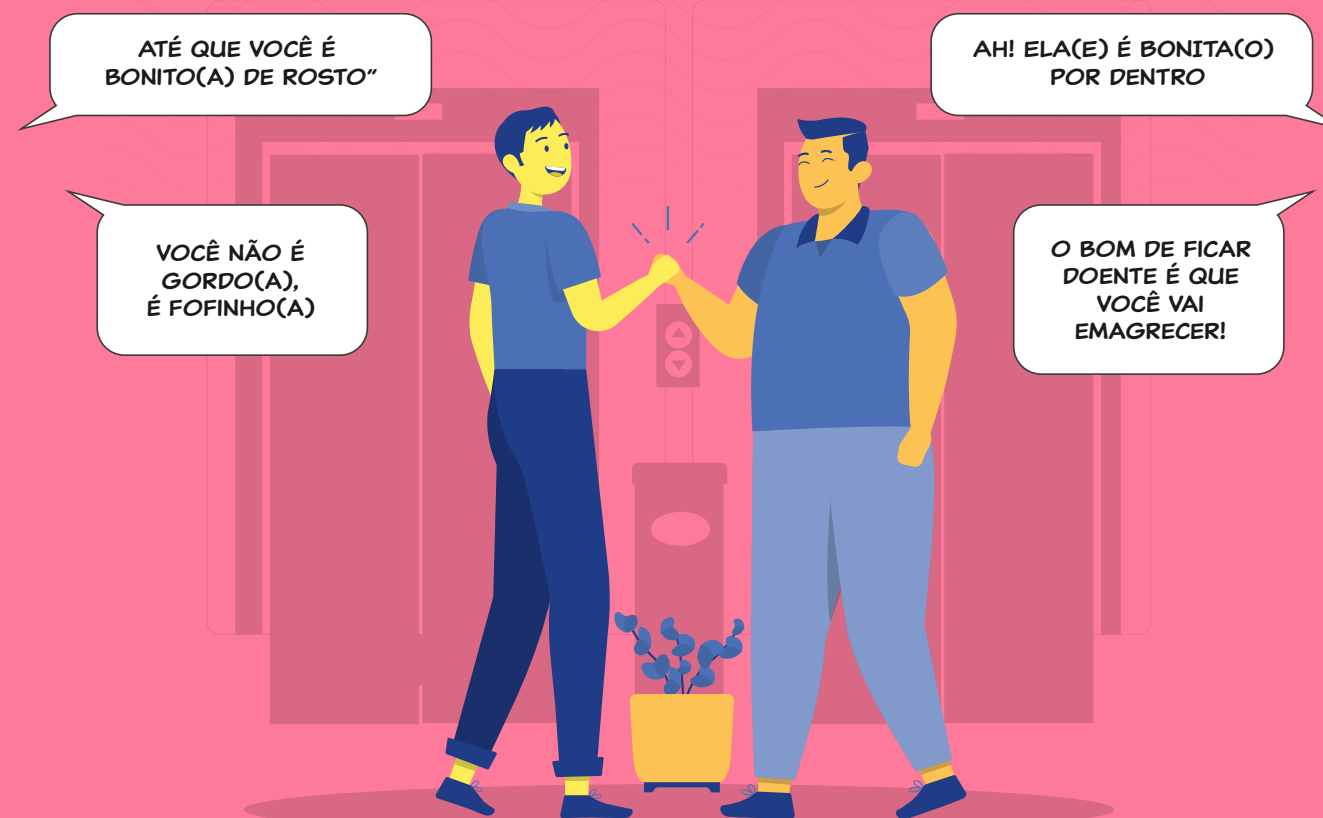
Alto ou baixo peso não é necessariamente resultado de comer demais ou de menos, nem sinal de problema de saúde. É totalmente possível ter peso alto ou baixo e ser um indivíduo saudável.

**É urgente quebrar o estereótipo preconceituoso de que pessoas gordas são desleixadas, preguiçosas e doentes. Muitas vezes os padrões de magreza impostos levam ao adoecimento físico e psicológico.**

## ATENÇÃO

*Muitas falas e termos que usamos são carregadas de preconceito e perpetuam a gordofobia.*

**DIGA NÃO A GORDOFOBIA**



ATÉ QUE VOCÊ É BONITO(A) DE ROSTO"

AH! ELA(E) É BONITA(O) POR DENTRO

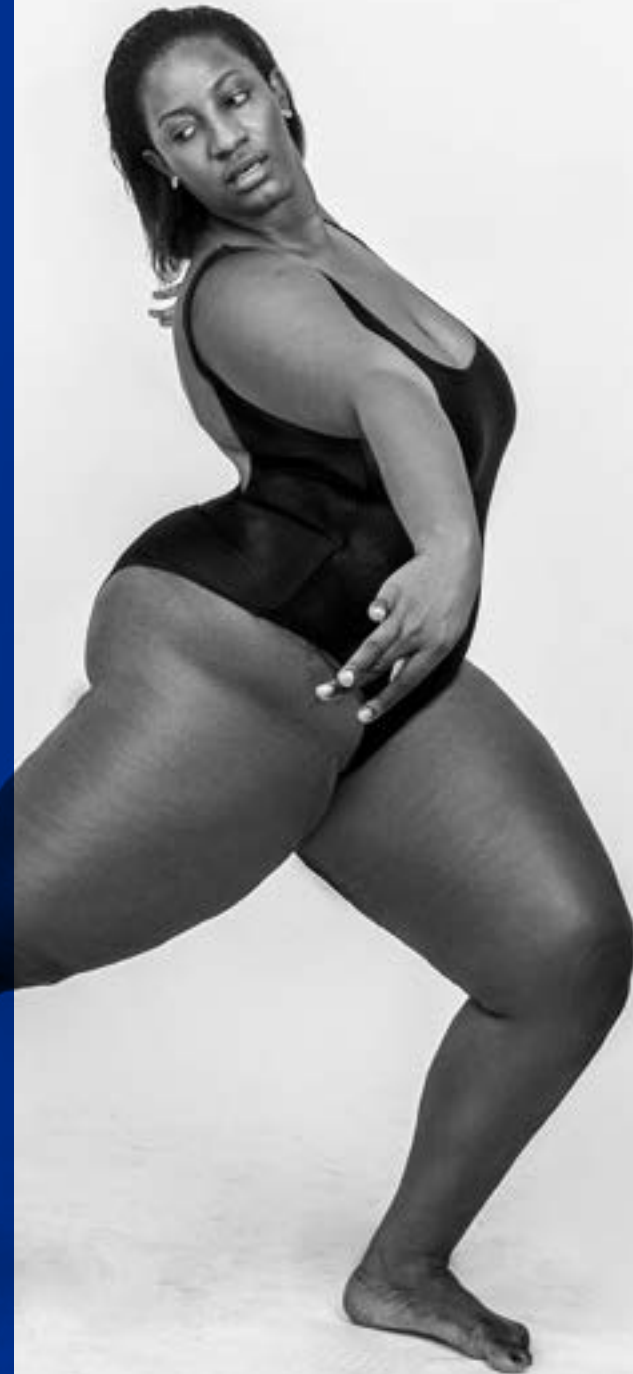
VOCÊ NÃO É GORDO(A), É FOFINHO(A)

O BOM DE FICAR DOENTE É QUE VOCÊ VAI EMAGRECER!

Essas novas discussões trouxeram visibilidade tanto para corpos considerados "fora do padrão" quanto para muitas questões relacionadas ao que é um corpo saudável. Nossa sociedade celebra os corpos magros, mas nem sempre eles são sinônimos de que aquele corpo está bem.

A magreza excessiva pode ocorrer por diversas causas psicológicas e comportamentais – como anorexia e bulimia –, e físicas, a exemplo de distúrbios metabólicos, genéticos e/ou hormonais.

**Da mesma maneira que a discriminação afeta pessoas gordas, ela pode afetar pessoas com dificuldades de ganhar peso que se sentem fora do "padrão".**



Apelidos e piadas que fazem referência aos aspectos físicos dos outros, além de *bullying*, ferem a autoestima e contribuem para o sentimento de deslocamento e não pertencimento das pessoas.

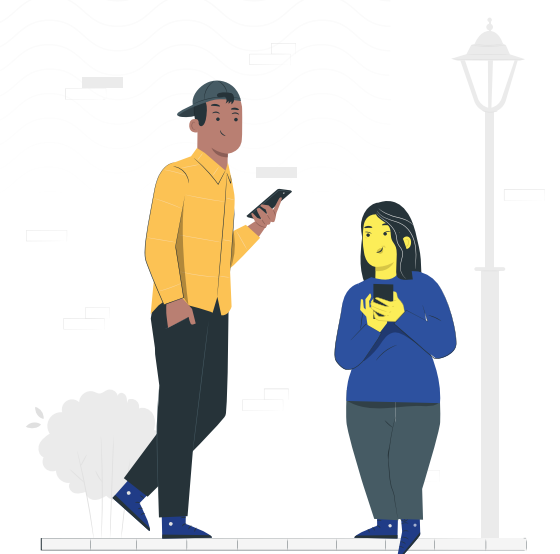
**ESTES CORPOS SÃO NATURAIS, DIVERSOS, E TAMBÉM MERECEM RESPEITO!**



Ilustração: Storyset

### **ALBINISMO**

O albinismo existe em toda a natureza – tanto no reino animal quanto vegetal –, sendo presente em diferentes espécies, e ocorre em seres humanos de todas as raças, com variados graus de impacto entre as pessoas que têm.



### **NANISMO**

#### **A ESTATURA QUE IMPORTA É A DA SUA ÉTICA!**

Todos os corpos são diversos e todas as pessoas estão de uma forma ou outra conscientes deles. Evite comportamentos e termos carregados de discriminação como "anãozinho", "tampinha".

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A força da diversidade está gerando cada vez mais mudanças e muitos padrões que nos foram impostos por muitos anos, atualmente, são questionados, todos os dias.

**Se olharmos para trás e pensarmos no mundo há 50 anos, vamos perceber que muita coisa mudou!**

A mudança, assim como a diversidade, é natural, por isso precisamos estar antenados(as) nas transformações e sempre atualizar nosso jeito de pensar, para construir um modelo de mundo que não exclua as pessoas e sim, uma sociedade em que sempre haja espaço para o novo!



**Apresentamos a seguir referências bibliográficas para quem quiser saber mais sobre os diversos assuntos abordados nessa cartilha:**

- **ALMEIDA, Silvio.** *Coleção Feminismos Plurais: "Racismo Estrutural"*. Editora Pólen, 2019.
- **AKOTIRENE, Carol.** *Coleção Feminismos Plurais: "Interseccionalidade"*. Editora Pólen, 2019.
- **BENSON, Buster.** *Cognitive Bias Codex*. 2016. Disponível em <https://busterbenson.com/piles/cognitive-biases/>
- **BROWN, Jennifer.** *Inclusion: Diversity, The New Workplace & The Will To Change*. Publish Your Purpose Press, 2017.
- **CARNEIRO, Sueli.** *Racismo, Sexualidade e Desigualdade*. Selo Negro Edições, 2011.
- **COX, Taylor.** *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. Berrett-Koehler Publishers, 1994.
- **DAVIS, Angela.** *Mulheres, Raça e Classe*. Editora Boitempo, 2016.
- **DIAS, Maria Berenice.** *Intersexo*. Editora Revista dos Tribunais, 2018.
- **ECO, Umberto.** *Migração e Intolerância*. Editora Record, 2020.
- **FERRAZ, Carolina Valença.** *Direito à Diversidade*. Editora Atlas, 2015.
- **HILL COLLINS, Patrícia e BILGE, Sirma.** *Interseccionalidade*. Editora Boitempo, 2021.
- **JOHNSON, Stefanie.** *Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa*. Editora Bonvirá, 2020.
- **KORN FERRY.** *The 5 Disciplines of The Inclusive Leaders – Unleashing the power of us all*. 2020. Disponível em <https://infokf.kornferry.com/rs/494-VUC-482/images/Korn-Ferry-The-Inclusive-Leader-5-Disciplines.pdf>
- **LIMA DÓREA, Egídio.** *Idadismo: Um mal universal pouco percebido*. Editora Unisino, 2020.
- **LIVERMORE, David.** *Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation Through Diversity*. AMACON, 2016.
- **MUNIZ DE ALBUQUERQUER JR., Durval.** *Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro*. Editora Cortez, 2016.
- **NELSON, Todd.** *Ageism: Stereotyping and Prejudice against Older Persons*. MIT Press, 2004.
- **ONU.** *Nascidos Livres e Iguais*. 2017. Disponível em [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_Portuguese.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf)
- **ONU.** *Padrões de conduta para empresas: "Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo"*. 2018. Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>
- **ONU.** *Livres e Iguais: "Pessoas Refugiadas e Solicitantes de Refúgio"*. 2018. Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugees-PT.pdf>
- **ONU.** *Livres e Iguais: "Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais ou transgêneros"*. 2018. Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/Violence-PT.pdf>
- **RIBEIRO, Djamila.** *Coleção Feminismos Plurais: "Lugar de Fala"*. Editora Pólen, 2019.
- **SWEENEY, Charlotte.** *Inclusive Leadership: The Definitive Guide to Developing and Executing an Impactful Diversity and Inclusion Strategy: Locally and Globally*. Pearson, 2016.
- **WOLF, Rosa.** *O Mito da Beleza: Como as imagens de beleza são usadas contras as mulheres*. Editora Rosa dos Tempos, 2018.





***Sempre que você presenciar uma  
situação de preconceito, não se cale e  
tome uma atitude!***

***Use tudo o que você aprendeu  
aqui para dialogar com as pessoas  
envolvidas e ajude a construir uma  
sociedade em que a discriminação  
não seja mais aceita.***



## **Créditos**

Cartilha de

# **DIVERSIDADE e INCLUSÃO**

**Arezzo&Co 2021**

Uma produção



**Ilustrações:**  
<https://storyset.com/>

**Capa:**  
Adobe Stock

**Fotos:**  
<https://www.pexels.com/>  
Acervo Arezzo&CO



**AREZZO**  
& CO