

CARTILHA DE
DIVERSIDADE
& INCLUSÃO

CarbonHolding



Índice

00	Introdução	04	
	• A cartilha		
01	Diversidade & Inclusão	05	
	• O que ganhamos com Diversidade e Inclusão? • Todo mundo ganha		
02	Pessoas	07	
	• Você sabe quais são os grupos minorizados?		
03	Diversidade das deficiências	08	
	• Por que “pessoa com deficiência” em vez de “deficiente”? • Tipos de deficiência • O que é capacitismo? • Lugares podem ser deficientes. Pessoas, não.		
04	Diversidade Étnico-Racial	11	
	• Elimine expressões racistas do seu cotidiano • Preconceito, Discriminação e Racismo		
05	Diversidade de Gênero	14	
	• Vamos ver aqui alguns conceitos! • Como os homens podem contribuir?		
06	Diversidade Sexual	17	
	• Mas e a sigla LGBTI+? O que é? • Identidade de Gênero x Orientação sexual • Diga não à LGBTIfobia		
07	Diversidade Etária	20	
	• Gerações • Nova realidade • Já ouviu falar sobre Etarismo? • O que é ageísmo?		
08	Boas Práticas	22	
09	Organizações e movimentos importantes	23	
10	Glossário	24	
11	Fontes	27	



“

Valorizar a diversidade é realizar esforços para além dos nossos muros pessoais institucionais, para que todos sejam respeitados, incluídos, considerados numa interação criativa e dinâmica, certos de que o diálogo adiciona valor. Incluir é ação, é disposição para o encontro, para a mudança. É gesto concreto de inclusão de pessoas e das perspectivas que elas trazem consigo. Incluir é agir para que o outro exista.

Reinaldo Bulgarelli, secretário executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

”



00 Introdução

A Carbon Holding – a cada dia – vem agindo para apoiar a expressão de grupos minorizados e garantir seu direito à dignidade e respeito **em todas as suas empresas**.

Para isso, tem estabelecido pontes, ampliado perspectivas e construído espaços acolhedores e inclusivos para toda pluralidade humana.

Um passo importante dessa trajetória é esta cartilha, elaborada com pessoas de diferentes grupos identitários, além de especialistas, para você ter acesso a informações, orientações e reflexões sobre Diversidade & Inclusão e inserir o tema em sua rotina.

Somos um negócio disruptivo que aprende e estimula comportamentos prósperos para transformar realidades. Portanto, valorizar a diversidade e incluir pessoas e suas perspectivas são fundamentos para nossa inovação.

Mas, afinal, Diversidade & Inclusão é sobre quem?

Sobre nós!

No entanto, ao longo da história, alguns grupos têm encontrado barreiras para acessar determinados espaços sociais, como, por exemplo, o mercado de trabalho. Essa realidade tem gerado impactos negativos para pessoas, empresas e sociedade.

Nesse universo, há inúmeros grupos excluídos dessa participação social que sofrem preconceitos, discriminações e barreiras múltiplas para ter seus direitos fundamentais assegurados e sua representatividade nas várias esferas da sociedade.

Dentre os grupos mais impactados, estamos trazendo para este material informações sobre **pessoas com deficiência, mulheres, pessoas LGBTI+, pessoas negras e pessoas com mais de 50 anos**.

Esperamos que todo esse conteúdo possa enriquecer, de alguma forma, suas relações e seu universo. Que você possa aproveitá-lo aplicando ao seu dia a dia e construindo pontes para conhecer pessoas com auxílio de novos saberes e entendimentos.

Juntos contribuiremos para uma sociedade mais justa para todo mundo. E juntos podemos ajudar na construção de boas e novas histórias.



01

Diversidade & Inclusão

Cada um de nós é um ser único e especial. Cada um de nós é uma das soluções que a vida encontrou dentro das composições possíveis. Cada um de nós é a expressão da força da vida querendo se fazer presente, dar certo, ser feliz.

Reinaldo Bulgarelli

Cada pessoa é um conjunto de características visíveis, invisíveis, mutáveis e imutáveis - são seus marcadores identitários. E as combinações desses marcadores tornam cada pessoa única e plural. Portanto, diversidade é sobre todo mundo! E isso inclui você também.

O grande desafio para aproveitarmos o potencial de toda essa pluralidade é estabelecer pontes e conexões entre as pessoas, para garantir um ambiente inclusivo em que todas elas possam jogar o mesmo jogo – sem ganhadores e perdedores – sem que um grupo tenha mais privilégios que outros e onde todo mundo tenha as mesmas condições de agir e se relacionar.

Isso é inclusão e vale para nossa equipe, setor, empresa, fornecedores, parceiros, clientes, mas também para nossa vida familiar e pessoal.

Ainda temos muito trabalho a fazer e um caminho a avançar. O processo é lento, mas é contínuo e urgente, ainda mais para quem vive em ambientes de exclusão social e falta de representatividade. Vivemos períodos de grandes transformações sociais e, a cada novo dia, temos a oportunidade de aprender e também de contribuir com esse aprendizado por meio das nossas atitudes.

Reconhecer a diversidade não significa promover a inclusão!

DIVERSIDADE

O que faz você ser quem é?

A gente tem um conjunto de diferenças e semelhanças que nos distingue e também nos aproxima. Falar sobre diversidade não é apenas sobre incluir grupos de pessoas excluídas da dinâmica social. Quando a gente entende que todas as pessoas são diversas, começamos a fazer um exercício de criar ambientes em que toda essa pluralidade possa se manifestar de forma justa para todo mundo, em um processo de equilíbrio de representatividade social.

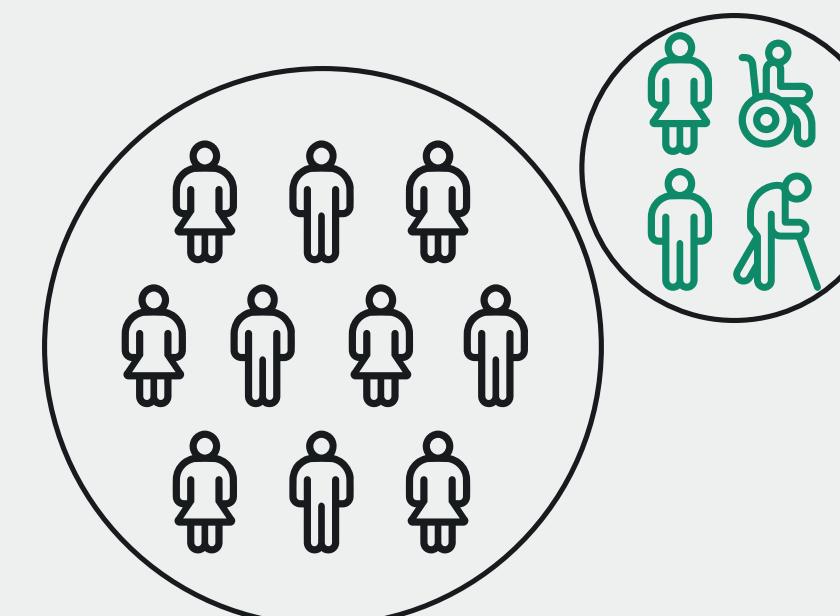
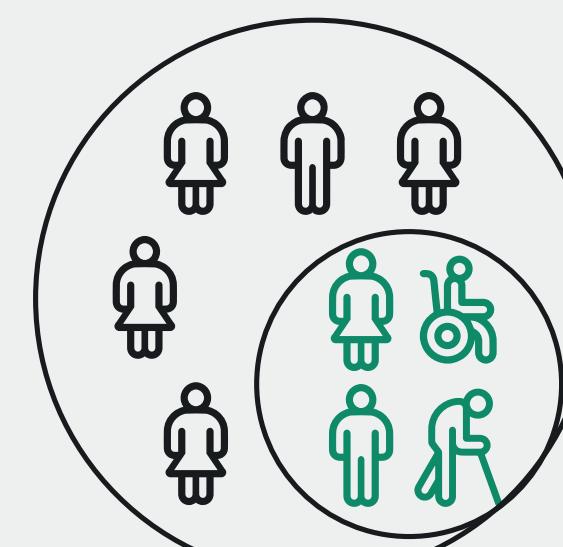
INCLUSÃO

"Se diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar"

Vernā Myers

Nós conseguimos promover a inclusão quando começamos a nos transformar por meio do contato com as outras pessoas: entendendo as histórias de cada uma, nos relacionando com jeitos diferentes de ver as coisas e de agir.

O que importa é não deixar ninguém de fora. Não anular identidades e permitir que as pessoas possam contribuir do jeitinho que elas são, respeitando o ambiente no qual todo mundo está inserido. O resultado disso? Relações e ambientes prazerosos e inovadores.

Exclusão**Segregação****Integração****Inclusão****Todo mundo ganha**

Se, ao promover a diversidade, trazemos para junto da gente pluralidade e representatividade, quando buscamos a inclusão, estamos enriquecendo nosso conhecimento sobre nós e sobre as outras pessoas, buscando equilíbrio entre todos os grupos. Essas trocas nos enriquecem! Trazem capital emocional e experiências que nos ajudam a ver coisas que antes não conseguíamos e nos convidam a adotar comportamentos alternativos. E isso não é só no ambiente de trabalho, mas em casa e na interação com qualquer pessoa.

É como estar em um jogo no qual não há ganhadores e perdedores, mas, sim, transformações positivas para todo mundo.

Enfim, todo mundo ganha!

O que ganhamos com Diversidade e Inclusão?

Relações mais justas

Variedade do capital humano

Ambiente inovador

Desconstrução de preconceitos

Valorização de pessoas

Desenvolvimento da empatia

**Igualdade**

É a ideia de que as pessoas devem receber iniciativas e condições iguais. No entanto, como as pessoas são diferentes, nem sempre o resultado que a gente alcança é, de fato, a igualdade.

**Equidade**

É a ideia de que iniciativas devem ser diferentes porque os grupos sociais possuem condições diversas. Não há uma mudança da estrutura social. O que existe é uma adaptação para que todo mundo tenha o mesmo resultado.

**Justiça**

É o movimento de mudança da estrutura social. Todo mundo pode ter acesso às esferas sociais porque as barreiras e as causas da desigualdade foram resolvidas.

Consulte os termos no Glossário da página 24.

02

Pessoas

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS



O TEMA É AMPLO

Como falamos anteriormente, diversidade é sobre nossa pluralidade, sobre todo mundo. Neste capítulo, você vai conhecer as particularidades de alguns grupos. Mas as pessoas não se limitam a um ou outro grupo.

Uma pessoa pode ser mulher e negra ao mesmo tempo. Um homem pode ser homossexual e ter uma deficiência. Outra pessoa que nasceu com o sexo biológico masculino pode ter uma identidade de gênero feminino e ter mais de 50 anos.

Chamamos isso de **interseccionalidade**, que é essa reunião de mais de uma identidade social, historicamente associada a um grupo de afinidade, em um único indivíduo. Esses grupos ainda enfrentam desafios históricos imensos por terem sido “minorizados”, ou seja, por sofrerem discriminação e por terem seus espaços reduzidos de articulação e inclusão na sociedade.

A palavra “**interseccionalidade**” começou a ser usada em 1989 nos Estados Unidos pela estudiosa Kimberlé Crenshaw para compreender como cada identidade social – raça, gênero, etc – se articulava para ganhar representatividade e conquistar espaços na sociedade.

Você sabe quais são os grupos minorizados?

Se olharmos à nossa volta, podemos perceber que alguns grupos, considerados minorizados, têm pouca representatividade em determinados espaços – organizacionais, sociais, políticos, econômicos, culturais, entre outros aspectos.

Destacamos alguns deles neste material para começarmos a entender questões urgentes na nossa sociedade e contribuir para a mudança na construção de ambientes mais justos.

Mulheres

Historicamente, a mulher enfrentou muitas dificuldades em busca da autonomia, independência e igualdade de direitos em sociedades em que os homens, tradicionalmente, ocuparam posição privilegiada. A atitude contra direitos das mulheres é conhecida como machismo.

Pessoas LGBTI+

Lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e intersexuais são apenas algumas das identidades que a diversidade sexual reúne. Por isso, há o símbolo de + no fim para mostrar que ainda há muitas outras maneiras de expressar a identidade sexual. O preconceito contra esse grupo muitas vezes é indicado como homofobia, mas também há outros termos que veremos mais à frente.

Pessoas negras

Pessoas que se identificam e são socialmente percebidas como pretas e pardas. Encontram resistências sociais históricas para conquistarem representatividade e inclusão em vários setores da sociedade. A discriminação opera em função da cor e outros traços físicos. O preconceito é o racismo.

Pessoas com deficiência

Como o nome já diz, são pessoas que possuem alguma deficiência. Pode ser física, intelectual, sensorial (auditiva, visual), entre outras. O preconceito contra quem tem uma deficiência é o capacitismo.

Pessoas com mais de 50 anos

No Brasil, pessoas com mais de 50 anos são discriminadas quanto à própria capacidade de autonomia, independência e competências. O preconceito contra esse grupo é chamado de etarismo.

Vamos conhecer um pouco mais sobre esses grupos? A seguir você verá que cada capítulo vai trazer o tema de cada um deles.



03

Diversidade das deficiências

Após ser palestrante sobre o universo das pessoas com deficiência, Camila, uma designer que usa cadeira de rodas, viu uma pessoa se aproximar e fazer perguntas sobre o conteúdo para sua amiga em vez de se dirigir diretamente para ela.

Wagner, ator e roteirista, é também um homem cego. Em muitas ocasiões em locais públicos, alguém segura seu braço de repente e o leva para lugares onde Wagner nem tinha intenção de ir, porque uma pessoa desconhecida supôs que ele precisava de ajuda sem antes conversar com ele.

Essas são situações bem comuns para milhões de pessoas com deficiência em todo o Brasil.

Por muito tempo, elas foram excluídas das próprias pautas e tiveram outras pessoas decidindo tudo pelas suas vidas. Isso só começou a mudar em 1981, no Ano Internacional da Pessoa com Deficiência, instituído pelas Nações Unidas, dando origem ao lema **"Nada sobre nós, sem nós"**.

E, apesar de a metade das pessoas com deficiência ainda não ter acesso à educação, renda, saúde, entretenimento, entre outros direitos básicos no Brasil, o movimento de inclusão vem crescendo em termos de protagonismo das pessoas com deficiência, representatividade e acessibilidade nas

empresas, produtos, serviços e entretenimento. Isso faz com que elas possam ter uma carreira, constituir suas famílias e exercer direitos e deveres na sociedade, indo além da acessibilidade e ocupando espaço na construção e tomada de decisão dentro dos contextos aos quais estão inseridas, assim como requer o lema.

As deficiências se apresentam de inúmeras maneiras e são tão diversas quanto as características humanas. Mas nenhuma delas é capaz de definir alguém.

Portanto, situações descritas anteriormente não fazem sentido. Pessoas sem deficiência devem olhar para pessoas com deficiência considerando toda a sua humanidade - alguém com habilidades, preferências, opiniões, sentimentos, entre outras tantas especificidades e potencialidades.

São mães, pais, filhos e filhas, crianças ou adultos, profissionais, mestres acadêmicos ou estudantes, professores e professoras, esposas e maridos, com suas cidadanias, direitos e deveres, entre qualquer outro papel na sociedade. Por isso é tão importante entender a maneira correta de se referir a esse público. Essa forma é **pessoa com deficiência**.



Por que “pessoa com deficiência” em vez de “deficiente”?

Pessoas com deficiência podem apresentar impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, mas isso não as fazem ser deficientes.

Esse jeito de ver a questão fez com que, em 2007, as Nações Unidas adotassem o termo “pessoa com deficiência” como o mais adequado durante uma convenção. Primeiro vem a pessoa, em toda sua dimensão humana, depois a deficiência.

Sendo assim, termos como “portador(a) de necessidades especiais” também deixaram de ser adotados, porque “portar” significa carregar objetos de que a gente pode se desfazer depois. Já a deficiência é uma característica da pessoa.

Nesse contexto vale lembrar também de evitar o uso da sigla “PcD” para se referir à pessoa (exemplo: “a PcD” ou “aquele PcD”), porque isso a desumaniza.

Outro ponto importante: o próprio conceito de deficiência e as nomenclaturas estão em constante evolução. Conforme as sociedades se desenvolvem para serem mais inclusivas, também os termos e as referências vão sendo melhor debatidos e substituídos. Fique de olho!

NÃO USE ESSES TERMOS

deficiente, aleijado, ceguinho, especial, doentinho, deformado, que sofre de (paralisia, Síndrome de Down, etc), portador de deficiência, portador de necessidade especial, pessoa com probleminha, exemplo de superação, guerreiro, super-herói.

Tipos de deficiência

Como todo um universo de características que nos fazem ser quem somos, a deficiência também é parte desse conjunto de particularidades que compõem um indivíduo. Entender a deficiência como uma característica é reconhecer que ela é parte da condição da identidade humana e não algo a ser superado ou uma doença a ser curada.

Uma pessoa com Síndrome de Down, por exemplo, não é alguém que está doente por ter essa condição. Isso vale para alguém surdo, cego, pessoa com nanismo, entre outras características identitárias.

Há uma diversidade de deficiências e é importante conhecermos porque cada uma delas tem características específicas.

Tipos de deficiência

Física – alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo que compromete a função física. Exemplos: amputação de um membro, paralisia cerebral, nanismo.

Auditiva – redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, em diferentes graus de intensidade.

Visual – redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.

Intelectual – limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que aparecem nas habilidades conceituais, sociais e práticas, antes dos 18 anos.

Transtorno do Espectro Autista – transtorno do neurodesenvolvimento que pode levar a comprometimentos em diferentes intensidades na comunicação e interação social.

Psicossocial – quadro psiquiátrico já estabilizado que acarreta limitações e prejuízos das funções mentais de forma permanente.

Surdocegueira – perda ou comprometimento simultâneo da audição e da visão, o que afeta significativamente a comunicação, a socialização, a mobilidade e a vida diária de pessoas com essa condição. Em outras palavras, pessoas que são ao mesmo tempo cegas e surdas.

Múltipla – associação de duas ou mais deficiências. Exemplos: pessoa surda e cadeirante; pessoa cega com paralisia cerebral.

O que é **capacitismo**?

Você já deve ter ouvido falar nos termos racismo ou machismo, certo? Quando falamos de preconceitos contra pessoas com deficiência, estamos falando de **capacitismo**.

O histórico de exclusão social, a falta de informação e referências sobre pessoas com deficiência são alguns dos fatores que impactam diretamente na forma como nossa sociedade aprendeu a pensar o assunto.

Quer um exemplo?

Quantas pessoas no seu entorno sabem o significado da palavra capacitismo? Você conhece? Grande parte da população ainda desconhece o termo, o que demonstra a falta de intimidade com o assunto. E é justamente nesse contexto que podemos adotar comportamentos como esse, sem nem ao menos nos dar conta!

Há muitas outras situações que podem ser consideradas capacitistas.

Alguns exemplos são:

- Contratar pessoas com deficiência para ocupar somente cargos de menor complexidade, por acreditar que elas não sejam capazes de desenvolver competências e habilidades.
- Evitar contato com a pessoa com deficiência por medo de não saber se relacionar.
- Não reconhecer que pessoas com deficiência podem ter independência e autonomia.
- Acreditar que as deficiências colocam as pessoas em lugares de inferioridade ou superação com base na sua condição.

Vale uma reflexão!

Muitas vezes podemos ter a preocupação de ajudar uma pessoa com deficiência, sem ao menos entender se ela realmente precisa de apoio. Antes de tudo, reflita se sua percepção vem apenas de uma dedução de que alguém não é capaz por ter uma deficiência. Para não errar, pergunte antes de qualquer atitude.

Não use a deficiência como algo negativo:

“você tá surdo?”, “que mancada”; “nossa empresa não tem braço para isso”; “a desculpa do aleijado é a muleta”, “deu uma de João sem braço”.

Lugares podem ser deficientes. Pessoas, não

Agora que você já entendeu um pouquinho sobre pessoas com deficiência, que tal criar oportunidades de relacionamento? Para isso, precisamos, às vezes, de “pontes”, para que possamos todos nos “acessar” e nos comunicar de um jeito mais fácil.

A acessibilidade é empoderamento. É dar condições para que todas as pessoas possam acessar os mesmos espaços, produtos, serviços e conteúdos.

Há diversas formas de promover a acessibilidade:

- eliminando preconceitos e adotando o respeito e a receptividade à pessoa com deficiência (**acessibilidade atitudinal**);
- eliminando as barreiras físicas e adaptando transporte, mobiliários, espaços e edifícios. (**acessibilidade arquitetônica**);
- adotando métodos e técnicas de treinamento, desenvolvimento e execução de tarefas que respeitem as características das pessoas com deficiência (**acessibilidade metodológica**);

- criando, instalando ou oferecendo ferramentas que tornem possíveis as atividades para pessoas com deficiência, incluindo o acesso digital (**acessibilidade instrumental**);

- eliminando barreiras invisíveis em políticas, normas, procedimentos e regras (**acessibilidade programática**);

- adaptando a comunicação escrita, virtual e nas relações interpessoais, com a sinalização de ambientes, tradução em libras e audiodescrição (**acessibilidade comunicacional**);

- desenvolvendo e disponibilizando métodos e equipamentos adaptados para interação com a natureza (**acessibilidade natural**).

Enquanto a acessibilidade é a via pela qual interagimos no mesmo ambiente, a inclusão é sobre como nos relacionamos efetivamente.





04 Diversidade Étnico-Racial

A riqueza na formação de cada ser humano, da sociedade e do mundo em que vivemos está justamente na possibilidade de conviver com uma diversidade de povos, que podem ser definidos, entre outras características, por sua cor, etnia e raça. Isso é diversidade étnica-racial.

A **cor** refere-se à variedade de tom de pele e sua identificação é feita como uma das características físicas que representam a raça de cada indivíduo.

A **etnia** diferencia-se pela especificidade sociocultural e é refletida, principalmente, no pertencimento de um indivíduo a determinado grupo que compartilha da mesma origem histórica, religião, costumes, hábitos, tradições e língua.

Já o conceito de **raça** se trata de uma construção realizada por meio de discursos e experiências sociais devido às características físicas dos indivíduos como cor da pele, narizes, bocas e cabelos, ou seja, o fenótipo.

A diversidade étnica-racial é tema de grupos identitários diferentes, como pessoas negras, povos indígenas, pessoas de origem ou descendência asiática, entre outros. Aqui, neste capítulo, vamos mergulhar um pouco nas questões com as quais pessoas negras convivem na nossa sociedade.

A população negra, na maioria das vezes, se relaciona ao fenótipo de pele mais escura, entre outras características físicas. Aqui no Brasil, as pessoas pretas e pardas compõem o grupo racial negro.

O processo histórico da população é marcado pelo racismo e desigualdades, mas nem tudo é história do passado. O racismo é história presente e devemos combatê-lo.

Para tanto, é preciso reconhecer o racismo e agir. Mas por onde começar?

Muitas expressões que reproduzimos hoje estão relacionadas àquele período histórico de que falamos. Por isso, é sempre importante ter atenção ao vocabulário e ao uso de expressões que podem reproduzir termos racistas, reforçar estereótipos e produzir discriminação.

Repense sempre seu vocabulário para ressignificar a forma de falar e ensinar outras pessoas sobre a importância de não reproduzir expressões racistas!

Elimine expressões racistas do seu cotidiano:



Racismo

Biologicamente, nossa espécie só tem uma única raça: a humana. O conceito de raça é, portanto, uma construção social. Ou seja, ao longo da história as pessoas com características semelhantes eram identificadas como pertencentes a uma mesma “raça”. A partir daí, as relações de comércio, dominação ou integração foram moldando a percepção (justa ou injusta) acerca desses povos e das pessoas com as características pertencentes a esses grupos.

O racismo surge quando passamos a ter uma visão discriminatória e negativa sobre pessoas, geralmente relacionada à cultura e características físicas. Essa discriminação acontece quando não questionamos a herança que temos de uma construção histórica que registra as relações desiguais entre pessoas brancas e pessoas negras.

Mas racismo não é somente a manifestação direta de ódio contra uma pessoa ou grupo. Há vários tipos de situações em que ele pode ser identificado. Algumas, inclusive, são mais comuns em nosso dia a dia do que imaginamos. Conheça alguns tipos:

Racismo individual

Matheus é uma criança de 9 anos. Na escola particular em que estuda, na hora do lanche, ao ganhar uma partida de pebolim, é xingado aos gritos de “macaco”. Ele chora sempre que lembra desse dia.

Essa é a forma mais explícita de racismo. São ações que expressam o preconceito, o ódio e a discriminação com base na raça, cor, etnia ou religião de outra pessoa. No Brasil, na maioria dos casos, essa discriminação é voltada às pessoas negras e indígenas. No entanto, desde a Constituição Brasileira de 1988, assegurada pela Lei do Racismo de 1989, o racismo é crime inafiançável e imprescritível, podendo ser dividido entre dois tipos de crimes: racismo ou injúria racial.

A injúria racial é a ofensa à honra de um indivíduo, já o racismo é a ofensa em relação ao coletivo, um determinado grupo racial, étnico ou religioso.

Racismo estrutural

É o racismo embutido no conjunto de práticas, hábitos e falas pejorativas em nossos costumes que promovem a discriminação ou o preconceito racial dentro de nossa estrutura social. Ele reforça a ideia ou o inconsciente coletivo de que pessoas negras e indígenas, com todas suas culturas, costumes, padrões e hábitos, são inferiores.

A dificuldade de associar pessoas negras, indígenas a profissões, espaços ou locais antes dominados por brancos é um tipo de racismo estrutural, por exemplo. O conceito de racismo estrutural, portanto, mantém um sistema organizado que privilegia um grupo social em detrimento de outro.

Racismo institucional

Azânia participou de um processo seletivo na recepção de um hotel de luxo, mas recebeu um retorno da entrevistadora de que a empresa evita contratar “pessoas de cor” para recepção porque recebe hóspedes de alto padrão.

Azânia viveu o racismo institucional: uma forma de discriminação, silenciosa ou não, que privilegia pessoas apenas em função da sua raça dentro de instituições sociais, públicas ou privadas. Trata-se da reprodução da desigualdade racial da sociedade. Por exemplo, a dificuldade e a falta de oportunidades que pessoas negras enfrentam quando querem se especializar ou construir uma carreira no mercado de trabalho. Esse é um forte indício de racismo institucional.

Racismo cultural

O racismo cultural acredita na superioridade entre culturas, englobando costumes, religiões, hábitos, línguas e outros aspectos presentes na cultura de uma raça ou etnia. O colonialismo é um claro exemplo e justificativa histórica desse tipo de racismo. Hoje, é possível perceber o racismo cultural na utilização de estereótipos e na crença de superioridade em relação a outros grupos étnico-raciais.

Quer ver um exemplo?

João veste branco às sextas-feiras. O gestor do seu time orientou que ele não fizesse uso das vestes brancas porque alguns colegas tinham medo de que “espíritos do mal” pudessem se manifestar – relação feita pelo uso da roupa de cor branca com o preconceito com religiões de matrizes africanas. No fim, ele decidiu deixar a empresa e o cargo pelo qual tanto batalhou.

Racismo reverso

O racismo reverso é um tema recorrente nas discussões sobre racismo, manifestado quando uma pessoa não negra acredita que sofre racismo de pessoas negras. Contudo, o racismo reverso não existe. O racismo é um sistema de opressão, portanto, há relação de poder. Nesse contexto, são as populações negras e indígenas que historicamente sofrem com o racismo. Sendo assim, pessoas brancas não podem sofrer racismo (reverso) já que, material e simbolicamente, essas pessoas brancas são as que possuem poder na sociedade só por fazerem parte da população branca.

Tokenismo

O Tokenismo é um esforço superficial no processo de inclusão de um grupo identitário na sociedade ou na sua sub-representação. Na perspectiva racial, é compreender, por exemplo, que algumas lideranças negras, em um país com mais da metade de pessoas autodeclaradas negras, constituem representatividade de fato. Esse esforço superficial emite uma mensagem equivocada de democracia racial enquanto permanece o racismo estrutural.

Cotas raciais

Cotas raciais são ações afirmativas com objetivo de reduzir as desigualdades da população negra e indígena. As cotas raciais são reservas de vagas, em especial, em universidades e concursos públicos. Essa política afirmativa é uma resposta concreta ao racismo estrutural e às desvantagens materiais decorrentes, as quais ainda excluem pessoas negras e indígenas das universidades, do mercado de trabalho e da vida social.

Mulheres negras

As mulheres negras têm protagonismo histórico nas pautas e lutas antirracistas. Contudo, elas estão na base da pirâmide social e são as mais impactadas com o racismo e sexism. Na prática, as mulheres negras sofrem mais pressões estéticas, são maioria nos lares chefiados por mulheres, têm os menores salários e estão mais expostas aos trabalhos desprotegidos e a determinadas violências.

Cultura antirracista

“Não basta não ser racista, é necessário ser antirracista”. Foi com essa frase que Angela Davis, filósofa e ativista dos Direitos Humanos, alertou a sociedade sobre a importância de não somente lutar contra o racismo, mas também de instaurar uma cultura antirracista.

Como posso participar dessa construção?

Educar-se mais sobre a temática racial a fim de evitar o racismo estrutural, consumindo publicações, estudos e diferentes materiais de autores e autoras negros.

Entender que o papel social de uma pessoa branca deve ser o de aliado e o de escuta, falando de racismo com e entre pessoas brancas, entendendo o privilégio que ocupa, escutando e apoiando pessoas negras sem minimizá-las ou se apropriando de suas causas e ideias.

Sempre denunciar qualquer tipo de manifestação de racismo e apoiar manifestações e movimentos da população negra, sempre entendendo que seu papel não é de protagonista na luta, mas sim de aliado.





05 Diversidade de gênero

Historicamente, homens e mulheres sempre tiveram papéis sociais diferentes que acabaram ganhando pesos desiguais em muitas sociedades. Essa realidade começou a ser mudada há pouco mais de 100 anos, quando as mulheres passaram a exigir garantias de acesso à educação, independência financeira e, posteriormente, a processos políticos.

No entanto, o caminho rumo ao equilíbrio entre os direitos de homens e mulheres ainda é longo. O desafio é a busca da equidade de gênero para garantir o acesso às mesmas oportunidades tendo como princípio a imparcialidade no tratamento de homens e mulheres, considerando e reconhecendo suas características próprias.

Gênero é, sobretudo, uma organização da nossa sociedade em forma de hierarquia social em que mulheres e homens ocupam posições atualmente bem diferentes. Dessa forma, homens têm um privilégio social puramente baseado em seu sexo.

É evidente que gênero tem regulado o comportamento e a linguagem na nossa sociedade. Na prática, vemos perpetuados os estereótipos baseados em gênero alimentando os processos com base em preconceitos que resultam em discriminação e desigualdades.

Quem nunca ouviu a expressão que homem não chora? Mas homens choram ou deveriam chorar sempre que sentirem necessidade de chorar. É importante nominar e reconhecer sentimentos para lidar com os seus e os dos outros. São essas concepções de comportamento, atribuídos a meninos e homens, que se somam atualmente ao conceito de masculinidade, o que fortalece o sexismo e as atitudes tóxicas.

Por outro lado, ouvimos que mulheres precisam seguir o estereótipo feminino. Socialmente existe uma exigência de comportamento das mulheres com desdobramentos nocivos de controle sobre sua sexualidade, suas vidas e seus corpos.

Precisamos romper com esses ciclos. Para tanto, precisamos conhecer e compreender conceitos importantes sobre a temática.

Vamos ver aqui alguns conceitos!

Feminismo

Movimento social que busca a igualdade entre gêneros. A ideia é a construção de um mundo no qual homens e mulheres não tenham papéis de dominação e submissão, e que a mulher tenha participação na sociedade de uma forma mais justa e igualitária. Há quem associe o feminismo ao ódio e à busca pela dominação das mulheres em relação aos homens. No entanto, o movimento atua para que homens e mulheres possam conviver em uma sociedade que proporcione os mesmos direitos para ambos.

Sororidade

Conceito exclusivo para este grupo, representa a união entre as mulheres. Baseia-se no princípio de que com empatia e solidariedade feminina é possível combater a rivalidade entre mulheres e somar forças para combater injustiças e lutar por mais conquistas e direitos.

Agora vamos ver alguns preconceitos vividos pelas mulheres

Machismo

O machismo é a crença no direito à supremacia masculina. Esse preconceito, expresso por atitudes ou opiniões, traz a ideia de que homens e mulheres devem ter papéis distintos na sociedade e, por isso, a mulher não pode ter a liberdade de fazer suas escolhas e ainda assim ter igual respeito no meio social. Nesse caso há uma relação de determinação sobre a identidade feminina e o espaço que a mulher pode ocupar na sociedade. Da mesma maneira, essa crença e atitudes trabalham para desqualificação das capacidades e potencialidades femininas. O machismo atinge toda a sociedade e influencia também as mulheres que, por vezes, acabam por reproduzir comportamentos machistas não apoiando outras mulheres. É preciso atenção e prudência nas nossas falas e práticas diárias.

São aquelas frases: “mulher não consegue...”, “mulher não pode...”, “mulher tem que ter filhos...”, “maternidade faz parte da natureza da mulher”, entre outras crenças a respeito de nossas humanidades.

Mansplaining

Surgiu a partir da junção das palavras “man” (homem) e “explain” (explicar), que representam, em inglês, o ato da “explicação masculina”. O termo é usado para descrever o homem que tenta explicar para uma mulher algo que ela domina mais do que ele, subestimando sua inteligência. Algo como um homem explicar o que é a regra de impedimento no futebol, por exemplo, para uma mulher que é árbitra em campo.

Maninterrupting

Maninterrupting junta as palavras “man” (homem) e “interrupting” (interrompendo). Consiste no ato de o homem interromper desnecessariamente a mulher, de forma que ela não consiga concluir sua linha de raciocínio ou a própria frase durante uma conversa. Um exemplo é uma mulher que tenta apresentar algo em uma reunião de trabalho e seu superior a interrompe várias vezes para explicar o que ela quer dizer aos outros.

Micromachismo

Imagine que Helena é mãe da pequena Júlia de 2 anos. Contando sobre o negócio que acabou de fechar em uma última viagem a trabalho, ela é interrompida pelos ouvintes que perguntam, curiosos: “com quem deixou sua filha?”.

Podemos dizer que Helena vivenciou um micromachismo. São todas as pequenas e sutis atitudes discriminatórias em relação às mulheres, que são repercutidas diariamente e que já foram naturalizadas pela sociedade, fazendo parte de nosso cotidiano. Perguntar a uma mulher como ela concilia a vida profissional com a vida pessoal é um exemplo desse tipo de preconceito.

Sexismo

O sexism é o preconceito baseado no sexo ou gênero. É a crença de que existem papéis destinados aos gêneros e sexos. O sexism apoia a construção de uma hierarquia de importância social com uma visão estereotipada e reducionista.

Misoginia

Eduardo sugere não incluir mulheres no grupo de mensagens de lideranças da empresa e afirma que não é preconceito, mas mulheres falam demais e são muito emotivas e esse comportamento é extremamente irritante e improdutivo.

A misoginia refere-se ao ódio e desprezo à mulher. Diferente do machismo, a misoginia carrega um conteúdo mais emocional e pode ser manifestada de diversas maneiras: exclusão social, discriminação, hostilidade e, em casos mais extremos, violência contra a mulher, como o assédio (moral, verbal e sexual), agressão física, violência sexual e feminicídio.

Violência doméstica

É o abuso físico ou psicológico dentro de um núcleo familiar. As mulheres são a maioria das vítimas desse crime (Lei Maria da Penha). Os abusos e agressões acontecem com mulheres de todas as classes sociais e níveis de escolaridade. O ciclo de violências tende a aumentar se não for interrompido. Infelizmente, por vezes, pode culminar em feminicídio.

Feminicídio

Feminicídio é o assassinato de uma mulher pelo simples fato simples fato de ela ser mulher. A prática do feminicídio é fortalecida pela consolidação de papéis discriminatórios, de submissão e posse em relação às mulheres.

Tudo isso são concepções culturais e muito presentes em aspectos do que chamamos de uma **sociedade patriarcal**.

Já ouviu falar nesse termo?

É um sistema social que coloca o homem na posição de liderança e de poder, seja em instâncias públicas e privadas ou familiares. O centro desse sistema é a figura paterna, ocupando o topo da pirâmide familiar e social. Essa relação de poder masculino, por muito tempo, deu o tom de todas as relações sociais, replicando esse modelo doméstico nas esferas econômicas, religiosas, políticas, culturais, institucionais e profissionais.

Há apenas algumas décadas, a sociedade começou a problematizar esse comportamento, com o aparecimento de movimentos em favor da igualdade de gênero para reconstrução de um lugar que pudesse se tirar todo o peso dessa estrutura da figura masculina e trazendo mais equilíbrio com o empoderamento feminino.

Como os homens podem contribuir?

- Dividir as tarefas de casa e participar da criação dos filhos de maneira mais equitativa.
- Respeitar a vontade e as capacidades da mulher em casa, no ambiente de trabalho e em qualquer outro lugar.
- Não confundir papéis sociais com funcionalidades biológicas. Um exemplo é achar que a maternidade é um instinto que está na natureza da mulher. Mas, na verdade, a maternidade é a construção de um relacionamento entre mães e filhos, biológicos ou não.
- Reconhecer que fragilidades e vulnerabilidades físicas e emocionais fazem parte da nossa humanidade e não de um gênero específico.
- Reconhecer que as pessoas são diferentes e não associar um comportamento qualquer ao gênero feminino. Há mulheres que gostam de se maquiar e outras não. Há mulheres que são mais compreensivas e outras que não têm essa característica. Cada pessoa tem um universo de características distintas. Ninguém é igual a ninguém.
- Sempre e em qualquer situação, diga não à violência: não agrida verbalmente, fisicamente ou emocionalmente ninguém. O diálogo sempre é o melhor caminho.



LEIS DE ORIENTAÇÃO SEXUAL NO MUNDO

Da criminalização de atos sexuais consensuais entre pessoas adultas do mesmo sexo à proteção contra a discriminação com base na orientação sexual

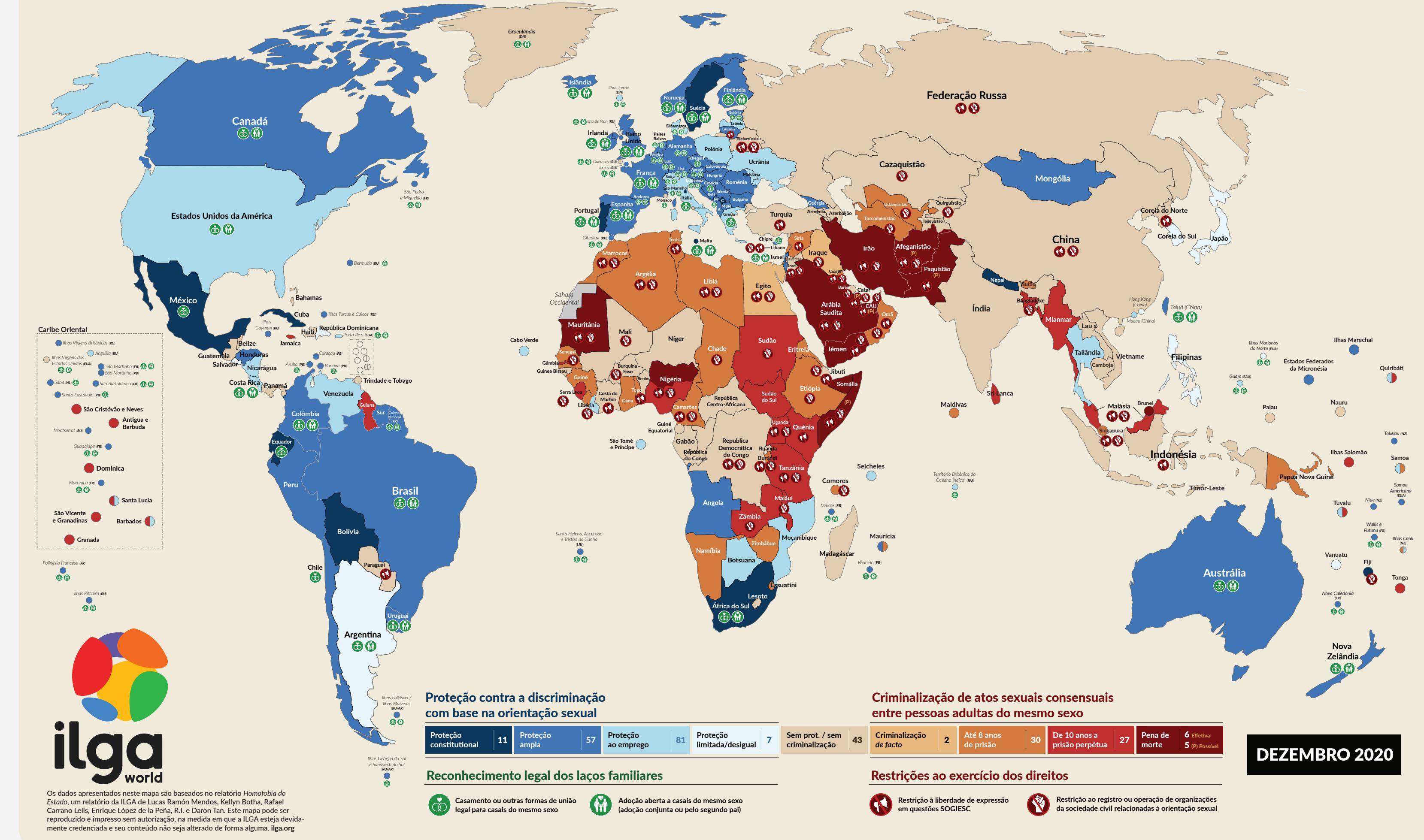
Diversidade sexual

A luta por direitos iguais da comunidade LGBTI+ é um capítulo à parte na história do mundo. A noite conhecida como “A Batalha de Stonewall”, em Nova York, é um marco importante para toda a comunidade: mudou o rumo das coisas e é considerado o pontapé para o desenvolvimento de direitos e políticas públicas para a inclusão da comunidade na sociedade. Mas isso só aconteceu no final da década de 60 e até lá as pessoas LGBTI+ tinham de lidar com o isolamento social e todo o impacto disso em suas vidas.

Leis como a de criminalização da homossexualidade vigoraram até o século XX e resultaram em inúmeras prisões, penas de morte, suicídio e tratamentos à base de choque e castração química. Hoje, cerca de 65 países ainda criminalizam a homossexualidade e não garantem todos os direitos à população LGBTI+, como acesso ao sistema jurídico, educação e saúde, criando um grande ciclo de falta de oportunidades para uma grande parcela da população.



Os dados apresentados neste mapa são baseados no relatório *Homofobia do Estado*, um relatório da ILGA de Lucas Ramón Mendos, Kellyn Botha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, R.I. e Daron Tan. Este mapa pode ser reproduzido e impresso sem autorização, na medida em que a ILGA esteja devidamente credenciada e seu conteúdo não seja alterado de forma alguma. Ilga.org



Mas e a sigla LGBTI+? O que é?

Literalmente é lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, transgêneros e intersexo.

O termo LGBTI+ engloba ainda queer, assexuais, agêneros, panssexuais, não-binários e muitas outras orientações sexuais e identidades de gêneros. É por isso que vemos a sigla também como LGBTQIAP+ ou em formas mais extensas.

O símbolo de mais (+) abraça e acolhe todas as pessoas que não se identificam com nenhum padrão e não se sentem pertencentes à sociedade. Por fim, o “mais” também simboliza um importante grupo de pessoas: os aliados, pessoas que são heterossexuais e cisgêneros, mas que lutam e defendem a causa ao lado da comunidade LGBTI+.

Todas essas letrinhas mostram que há um universo rico e plural que diz respeito à complexidade humana, fora do que chamamos de heteronormatividade e cismatatividade.

Já tinha ouvido falar nesses termos?

Heteronormatividade

Considera-se o teórico social Michael Warner como o criador do termo, em 1991. Refere-se ao sistema social que determina que todas as pessoas – independentemente da sexualidade – sigam padrões e enquadrem suas vidas dentro de um modelo heterosexual clássico. Exemplos disso são as segregações de cores e tipos de brinquedos para meninos e meninas ou que mulheres e homens não podem ter atividades e preferências semelhantes.

Cismatatividade

A cismatatividade é o sistema que determina a relação entre identidade (gênero) e sexo biológico. Esse padrão desqualifica a pessoa que não se identifica com o mesmo gênero que o sexo que tinha ao nascer.

Identidade de Gênero x Orientação sexual

Você sabe a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual? Se a resposta for “não”, tudo bem. Essa é uma dúvida comum. Pare um minuto e pense sobre a seguinte frase:

Ele nasceu homem, se identifica como uma mulher e se apaixona por mulheres.

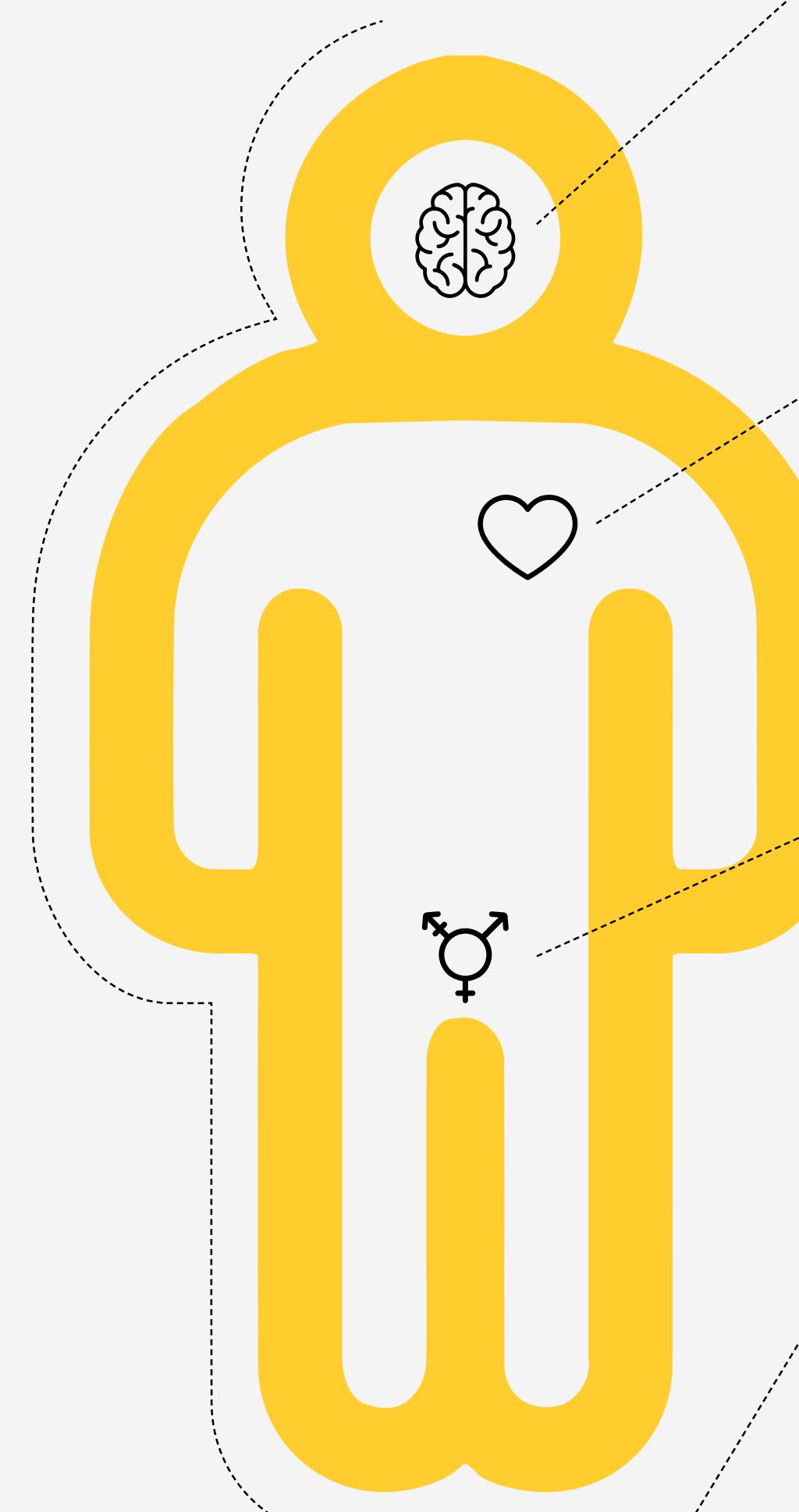
Isso significa que nascer homem não o coloca automaticamente no gênero masculino. Essa pessoa não é alguém cisgênero. Ou seja: não se vê de acordo com o sexo biológico. Essa pessoa, na verdade, se identifica como mulher (gênero feminino) e isso a transforma em transgênero.

A identidade de gênero é como a pessoa se vê, o gênero com o qual ela se identifica, seja como homem, mulher, ambos ou nenhum dos dois, os chamados não-binários (que, por sua vez, também podem se desdobrar em subclassificações). É um olhar para si mesmo, uma autoafirmação, uma questão subjetiva e identitária.

Gênero, portanto, não tem a ver com a sexualidade. E apesar de ter nascido homem, essa pessoa é uma mulher que ama outras mulheres. Por isso, sua orientação sexual é lésbica.

A orientação sexual é o olhar para o outro. Diz respeito às relações afetivas e sexuais que a pessoa desenvolve por outra pessoa. E o tipo de afetividade entre os gêneros dá o nome dessa relação. A sexualidade pode ser homossexual, heterosexual, bisexual, assexual, pansexual ou outra.

Por esse motivo, uma mulher trans pode ser heterosexual e se interessar por homens, ou ser homossexual e se interessar por outras mulheres, ou ainda ser bisexual, assexual ou outros tipos de manifestações de afetividade.



Identidade de gênero

Identidade de gênero é como as pessoas pensam sobre elas mesmas e se identificam. Há muitos tipos, que variam conforme a diversidade de pessoas e culturas. Alguns são: homem cisgênero, homem transgênero, mulher cisgênero, mulher transgênero, pessoa não-binária.

Orientação sexual/afetiva

Heterossexual Bissexual Homossexual

Tem a ver com a afetividade e com a orientação da pessoa em torno da sexualidade. Há inúmeras formas de as pessoas sentirem afetividade sexual. Alguns exemplos são: a heterosexualidade, a homossexualidade, a bisexualidade, a pansexualidade, a não-sexualidade, entre outras formas afetivas e de orientação sexual.

Sexo biológico

Feminino Intersexual Masculino

É o sexo com o qual a pessoa nasce. Há três tipos: feminino, masculino e intersexo (quando a pessoa apresenta características biológicas dos dois sexos).

Expressão de gênero

Feminino Neutro Masculino

É a maneira de se expressar da pessoa: roupas, acessórios, cabelos, forma de falar e se comportar. Tem a ver com a forma que a pessoa se apresenta socialmente. E nem sempre isso tem a ver com o gênero, sexo e afetividade. Exemplo: homens cisgêneros e heterossexuais que usam algumas peças de roupas consideradas femininas.

Para entender melhor os termos, consulte o Glossário na página 24.



Por que não falar homossexualismo?

Na língua portuguesa, o sufixo -ismo dá sentido à patologia, como, por exemplo, estrabismo, alcoolismo, tabagismo. E, de fato, a homossexualidade foi, por muitos anos, considerada uma doença pela OMS - Organização Mundial da Saúde. Apenas em 17 de maio de 1990, a instituição decidiu não tratar mais a homossexualidade como distúrbio mental e a retirou da CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde. A data é um dos grandes marcos da luta da comunidade LGBTI+ e ficou eternizada, a partir de 2004, como o Dia Internacional Contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia.

Diga não à LGBTIfobia

O Brasil é um dos países mais nocivos para a comunidade LGBTI+ e que tem mais vítimas por conta da LGBTIfobia. Transsexuais e travestis estão no topo da lista de pessoas que mais sofrem com o preconceito no país. A média de vida dessas pessoas no Brasil é de 35 anos. É possível enxergar mudanças com pessoas trans assumindo cadeiras políticas nas maiores cidades, mas ainda há muita luta pela frente. A marginalização, exclusão familiar e social e falta de oportunidades de formação e de acesso ao mercado de trabalho agravam ainda mais a situação das pessoas trans.

Veja algumas situações de desrespeito e preconceito contra pessoas LGBTI+

01 - Uma mulher trans chega para ser atendida na recepção de um estabelecimento, o colaborador pede o registro de identificação e o nome não condiz com o gênero expresso pela mulher.

- Não se deve chamá-la pelo nome que está no registro, pode ser que ainda não tenha seus documentos retificados. O melhor a fazer é perguntar o nome dela e por qual pronome gostaria de ser chamada.

02 - Uma pessoa trans está no mesmo ambiente de trabalho que você e existe uma curiosidade para saber o nome de registro.

- Não pergunte o nome de “batismo” das pessoas trans. Esse nome carrega dores e estigmas que não conhecemos. O nome social é o nome pelo qual ela se identifica e é o que nos basta. Esse exercício de empatia precisa ser praticado diariamente.

03 - Você está em um ambiente social junto a pessoas da comunidade LGBTI+ e, nas conversas, você quer saber sobre a vida sexual delas.

- Pessoas LGBTI+ são diversas e podem travar diálogos interessantes além dos temas sexuais. Existe um estereótipo preconceituoso e ultrapassado de que pessoas LGBTI+ são sexualmente exacerbadas ou promíscuas. converse sobre política, atualidades etc: muitas visões de mundo diferentes vão aparecer.

04 - Para se referir à pessoa LGBTI+, não use termos como “viado”, “sapatão”, “afeminado”, “traveco”.

- Estes termos são pejorativos e devem ser abolidos do nosso vocabulário. Chame a pessoa pelo nome! Se caso desconhecer o pronome utilizado pela pessoa (ele/ela, dele/dela), pergunte. Não é ofensa alguma.

05 - Em uma conversa, alguém do círculo se identifica como pessoa LGBTI+ e você responde: “Eu respeito, mas não aceito na minha família”.

- A LGBTIfobia está nas sutilezas também. Se não é possível aceitar essa expressão identitária é porque ainda há muros para desconstruir. O respeito é o mínimo dentro de qualquer relacionamento. Para que essas formas de pensar sejam modificadas, o contato com a comunidade LGBTI+ é uma boa forma para abrir espaço para algo novo.

Você pode contribuir com a mudança desse cenário

Participe de grupos de debate sobre os direitos de pessoas LGBTI+. Conheça entidades de acolhimento e capacitação, ofereça seu tempo para ensinar e aprender algo novo de forma voluntária. Ensine seus filhos que toda forma de amor é natural, válida e merece ser respeitada. Corrija amigos e colegas quando fizerem piadas preconceituosas. Não utilize termos como “viado” e “bicha” como xingamento durante uma discussão.

Seja o aliado para um mundo mais tolerante e respeitoso.



07

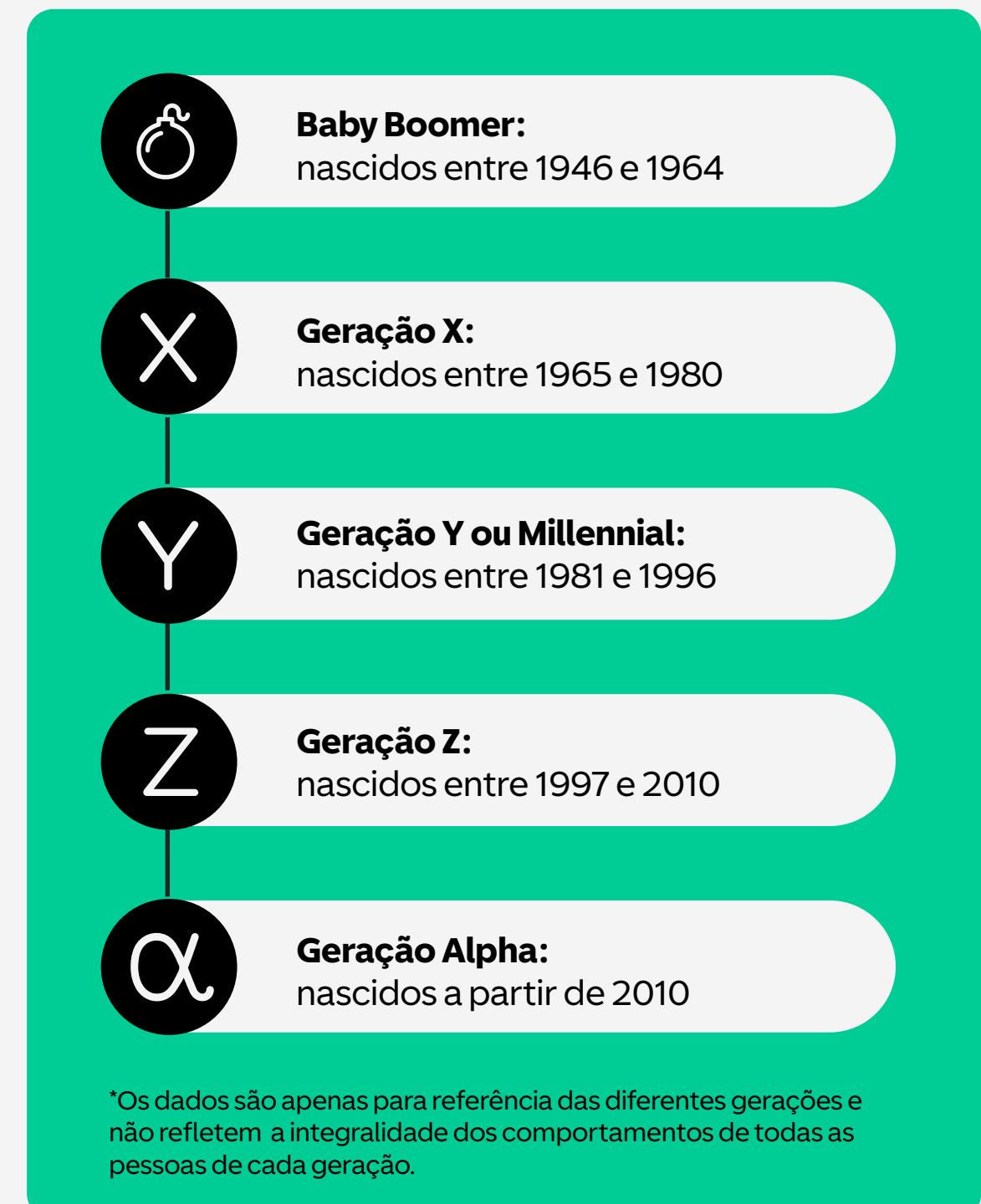
Diversidade etária

Cada geração tem características mais ou menos parecidas em muitas sociedades. Isso acontece porque há eventos globais e fenômenos sociais que acabam influenciando comportamentos de toda a população. São revoluções tecnológicas, guerras, períodos de escassez ou abundância de riquezas, movimentos sociais, entre muitos outros fatores.

Assim, cada período da história traz uma geração de pessoas marcadas por seu tempo. A grande sabedoria é como a sociedade pode se organizar para que cada uma possa ter lugar e contribuir umas com as outras para a construção de um espaço melhor.

O conflito de gerações acontece quando a relação que cada uma estabelece com a outra não é de cooperação, ou seja, quando uma geração não percebe valor na outra. Por isso, seja qual for a sua, entender que todo mundo pode contribuir com alguma coisa e respeitar o outro é o primeiro passo para garantir o equilíbrio nas relações e espaços mais justos. Permita-se ir ao encontro da diversidade etária e aproveite o que a outra geração tem a oferecer. Mostre também o que a sua tem de melhor. Assim, as relações e os espaços serão mais justos, harmoniosos e criativos.

Você sabe qual é a sua geração?*



Entender um pouco mais sobre nossa geração faz a gente enxergar com mais clareza o caminho e a evolução que estamos seguindo. Afinal, conhecer o passado pode transformar nosso futuro e consertar, de alguma forma, nosso presente, que ainda pode carregar preconceitos e discriminações.

Aqui, neste capítulo, vamos abordar um pouco das situações pelas quais pessoas com mais de 50 anos podem acabar vivenciando, devido a estereótipos e preconceitos por conta da idade.

Veja o exemplo a seguir:

Arlete é uma engenheira especialista em gestão de grandes empreendimentos, e é fluente em inglês e espanhol. Apesar de tantas habilidades, Arlete está desempregada. É que as empresas dizem que ela, com 61 anos, é muito qualificada. Ao mesmo tempo, também dizem que ela precisaria entender da última tecnologia lançada no ano passado, mas que Arlete não conheceu ainda por estar fora do mercado.

No caso de Arlete, a idade pesou de alguma maneira na contratação. E isso costuma ser só o início de um caminho de novos preconceitos que as pessoas começam a viver depois que passam dos 50 anos.

O exemplo ilustra algo vivido por milhões de brasileiros.

A exclusão social por causa da idade costuma ocorrer primeiro na vida profissional e, aos poucos, vai acontecendo em outros setores da vida pessoal. E essa desconexão é um processo difícil que vai desfazendo relacionamentos existentes e impedindo que se criem novos.

Nova realidade

A gente sabe que existem grupos de pessoas que, pela exclusão social, não alcançam a terceira e quarta idade de maneira ativa e saudável. Ainda assim, estima-se que as pessoas com mais de 50 anos serão um grupo cada vez mais expressivo no Brasil. Por isso devemos pensar que a participação dessas pessoas na sociedade não pode estar somente associada à produtividade em termos econômicos.

Há coisas que não têm valor mensurável!

E uma delas são os saberes. Fazer a ponte entre pessoas maduras e mais jovens pode contribuir para o desenvolvimento da empatia, troca de conhecimentos e um novo jeito de trabalhar.

Nas empresas, a remuneração e a necessidade de investimentos em adaptação para alguém com mais de 50 anos são os fatores que mais pesam em uma contratação. E mesmo enfrentando estereótipos por conta da idade, pessoas nessa faixa etária podem agregar valor, além de trazer complementariedade ao time. Vale ressaltar que a contribuição delas no trabalho vai muito além disso. Elas normalmente somam ao grupo habilidades interpessoais e inovação.

Já ouviu falar sobre etarismo?

O **etarismo** é a discriminação contra um grupo ou um indivíduo por conta da faixa etária. Esse preconceito pode ser manifestado de diferentes formas, desde atitudes individuais até práticas e valores institucionais que podem impactar a vida pessoal e profissional.

O etarismo não é exclusivo a um tipo de faixa etária. Crianças, adolescentes, adultos e idosos podem sofrer esse tipo de discriminação, que sempre aparece quando alguém quer subestimar ou julgar uma pessoa por conta da idade. A dificuldade que pessoas mais jovens enfrentam na busca por uma oportunidade profissional, por exemplo, é um tipo de etarismo.

Mas, apesar de acometer pessoas de diferentes idades, são os idosos que mais sofrem com essa discriminação. E, dentro do etarismo, outro tipo de preconceito atinge um grupo ainda mais específico de pessoas mais velhas – o ageísmo!

O que é o ageísmo?

São todas as atitudes, práticas e pensamentos discriminatórios e de estereótipos com um indivíduo ou grupo de pessoas que tem mais de 50 anos. Isso acaba impactando, de forma muito negativa, a saúde, a qualidade de vida e o próprio processo de envelhecimento.

Há diversas manifestações desse tipo de discriminação em nosso cotidiano. No campo profissional, por exemplo, da mesma forma que jovens encontram dificuldades para conseguir um emprego, os mais idosos também encontram. Isso acaba tornando mais difícil a possibilidade de conseguir uma promoção, receber um salário maior ou simplesmente mudar de carreira profissional.

Boas práticas

- Promova ações que aproximem pessoas de diferentes idades. Faça esse exercício consigo e perceba se existe essa diversidade etária em suas relações sociais.
- Não alimente estereótipos de que pessoas mais velhas são teimosas ou inflexíveis.
- Não conte piadas ou termos pejorativos que possam humilhar ou ridicularizar a velhice.
- Não julgue a aparência física. Criticar pessoas que assumiram os cabelos brancos, por exemplo, também é um tipo de discriminação.
- Valorize a capacidade e as experiências de pessoas com mais de 50 anos.
- Trate sempre todas as pessoas com igualdade e respeito.

Agora que você já conhece um pouco sobre a importância de cada tema, vamos colocar em prática tudo o que aprendemos para ajudar a construir uma sociedade com mais inclusão e diversidade?

08

Boas Práticas

Você já analisou seu círculo de trabalho, familiar e social? Veja, de verdade, quem está por perto. Faça um exercício: quantas pessoas ao seu redor são semelhantes a você? Quantas orientam seu trabalho e lideram seus colegas? Quantas pessoas negras cuidam da sua saúde ou fazem parte do seu círculo de amizades? Com quantas pessoas com deficiência, com mais de 50 anos ou LGBTI+ você convive, conhece e troca informações? Quantas delas te ajudaram durante a sua vida?

Suas respostas vão sinalizar se foi possível para você crescer e estar hoje em ambiente com alguns privilégios. E também o quanto você já está aproveitando a riqueza da diversidade na sua vida e o quanto está contribuindo para tornar o mundo mais inclusivo.

Quando nos abrimos para relacionamentos com pessoas diferentes, ganhamos a oportunidade de alargar nossos horizontes com realidades novas. E conseguimos garantir espaços de fala e contribuir para que todo mundo tenha voz ativa em um local que está sempre em transformação.

Lembre-se de que a inclusão só é efetiva se houver estrutura física, psicológica e social. E, para que isso aconteça, primeiro devemos corrigir algumas coisas pelo caminho, começando por nós. Assim, conseguiremos replicar mudanças positivas para todas as pessoas.

Ações concretas que você pode fazer no seu dia a dia:

- Pergunte-se quantas vezes você teve sua capacidade questionada. Ou quantas vezes se preocupou que alguém fosse atacar você verbal, física ou sexualmente só por você existir. Ou se alguma vez foi questionado sobre ser o dono do seu carro, da sua casa e outros bens? Essas são preocupações diárias de pessoas de alguns grupos minorizados. Sim! Diárias!
- Desperte para relacionamentos que vão enriquecer você e expandir horizontes emocionais e intelectuais. Receba as diferenças!
 - Todos devem ter o mesmo espaço e direitos, independentemente da origem. Exercite a empatia e contribua para que esse cenário seja real.
 - Perceba se os locais, processos e ferramentas são inclusivos. Se não são, questione!
 - Torne a Diversidade & Inclusão um valor seu e, consequentemente, da sua organização. Seja uma pessoa inovadora. Recrie-se e crie programas voltados à contratação e capacitação desses grupos.
- Não há problema algum em cometer gafes e falar errado. Lembre-se: se alguém se sentir ofendido, não tente se justificar. Pedir desculpas é o melhor caminho. Depois, reflita para compreender melhor sua atitude e aprender com a situação.
- Ofereça sua experiência e aceite as contribuições de outras pessoas. Isso é trabalho em equipe! Isso é jogar junto.
- Apoie movimentos sociais pela inclusão e busque pensar se suas atitudes são antirracistas, anticapacitistas, antimachistas, anti-homofóbicas ou antietaristas. Questionese e ajude a construir ambientes mais justos e bons para todo mundo.
- Busque conteúdos de autores, artistas e personalidades de grupos minorizados.
- Busque seu próprio engrandecimento pessoal com sensibilização, novos relacionamentos, educação e vontade de participar da construção de uma sociedade mais justa.
- Se estiver em um ambiente com uma pessoa trans, respeite o gênero pelo qual ela se identifica e utilize-o de forma natural. E pergunte por qual pronome ela deseja ser chamada.

O que não é legal fazer:

- Comentários que reforçam estereótipos negativos de qualquer pessoa, incluindo piadas aparentemente inofensivas, mas que podem machucar alguém. Quando alguém vive o preconceito e outras experiências difíceis, qualquer referência a isso pode remexer em feridas.
- Comportamentos que coloquem você em posição superior a alguém.
- Atitudes capacitistas. Pessoas com deficiência são independentes e lidam com problemas e obtêm êxitos como qualquer ser humano no mundo.
- Julgar a pluralidade e outros estilos de vida. Todos têm a liberdade de ser quem são e ninguém será igual.
- Perguntar o nome de batismo para uma pessoa trans. Isso é desrespeitoso e pode criar uma situação constrangedora.
- Discursar sobre os temas que você não vive no seu dia a dia. Ninguém sabe sobre tudo! Aprenda a ouvir, respeitar e entender a trajetória das pessoas. Cada história carrega em si importâncias e autoridade.
- Achar que a luta de grupos minorizados por direitos iguais é uma batalha para ter mais direitos ou para oprimir direitos de outros. Todos querem o mesmo espaço social.

09

Organizações e movimentos importantes

A diversidade e a inclusão de diferentes tipos de pessoas em uma sociedade são muito mais compreendidas e fortalecidas quando existem ações, movimentos, projetos e iniciativas nacionais e globais que promovam isso.

Atualmente, existem muitas ações que toda a sociedade pode se envolver para garantir o respeito e a igualdade entre as pessoas. Reunimos aqui algumas iniciativas globais que buscam promover uma sociedade mais justa e igualitária.



Declaração
Universal
dos Direitos
Humanos

Criado pela ONU, o documento define os direitos básicos e fundamentais do ser humano. Os países membros se comprometem a promover o respeito universal aos direitos e liberdades de cada cidadão para o fortalecimento dos Direitos Humanos.



FÓRUM DE
EMPRESAS
E DIREITOS
LGBTI+

Movimento empresarial com atuação permanente reunindo grandes empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTI+. As empresas signatárias do fórum se comprometem a colocar em prática esses compromissos nos ambientes internos e externos da organização. Promovendo, assim, o respeito e os direitos do público LGBTI+ não somente para o ambiente empresarial, mas para toda a sociedade.



Também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a lei é um conjunto de normas para promover e assegurar a igualdade de condições, a inclusão social e os direitos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência.



Agenda mundial proposta pela ONU composta por 17 objetivos e 169 metas de Desenvolvimento Sustentável a serem atingidos até o ano de 2030. Quem integra essa iniciativa assume a responsabilidade de atingir esses compromissos.



Pacto Global
Rede Brasil

Iniciativa que une empresas do mundo todo para que desenvolvam ações e alinhem suas estratégias a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.



Trata-se do primeiro Fórum voltado a discutir a importância da troca geracional nas organizações, além do impacto das tecnologias e da automação na carreira de grupos minorizados.



Movimento formado por organizações protagonistas do cenário empresarial brasileiro que visa promover a equidade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo, nas comunidades e na cadeia de valor.



Desenvolvido pela ONU Mulheres, o movimento global incentiva homens e meninos a se envolverem mais nas questões de gêneros, sendo parceiros na luta por uma sociedade mais igualitária para homens e mulheres.



Criada em 2010, a ONU Mulheres busca unir e fortalecer esforços em defesa dos direitos das mulheres por todo o mundo, por meio de parceria com a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, empresas e organizações e a própria Nações Unidas.



Uma iniciativa conjunta entre a ONU Mulheres e o Pacto Global que propõe sete passos para alavancar a igualdade de gênero no mundo dos negócios.



SIM À IGUALDADE RACIAL

É uma ferramenta desenvolvida pelo Instituto Identidades do Brasil para auxiliar empresas na realização de boas práticas em prol da igualdade racial. Essa jornada é construída por três etapas: Compromisso, Engajamento e Influência. Seu papel consultivo busca entender quais ações de diversidade e inclusão a empresa possui e, a partir disso, produzir um plano de ação personalizado para desenvolver práticas necessárias e aprimorar as já existentes.



Empresas certificadas pelo Sistema B assumem o compromisso pessoal, institucional e legal de tomar decisões considerando todo o impacto social e ambiental na sociedade. São empresas que buscam ser melhores PARA o mundo e não apenas as melhores do mundo.

Lei de Promoção da Igualdade racial

Maior avanço na legislação brasileira voltada à população negra, a lei – ou Estatuto da Igualdade Racial – visa garantir a defesa dos direitos, o combate à discriminação e a qualquer tipo de intolerância étnica e promover a igualdade racial no Brasil.

Diversidade**Ações afirmativas**

São programas e medidas especiais, são programas e medidas especiais adotadas pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Desigualdades

Desigualdade Social é um fenômeno que determina qual espaço os desiguais podem ou devem ocupar socialmente. As desigualdades têm origem principalmente nos processos discriminatórios, políticas públicas deficitárias, poucas oportunidades de trabalho, baixa escolaridade e a dificuldade de acesso a bens e serviços básicos.

Discriminação

Toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

Diversidade

Pluralidade de identidades, culturas e de pessoas que pertencem a grupos de afinidades conforme gênero, orientação sexual, raça, cor, religião, idade, entre outros aspectos sociais.

Equidade

Sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento, de oportunidades de desenvolvimento, de condições para a concorrência com base na competência e de acesso a serviços, independentemente de gênero, raça, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos.

Esterétipo

Generalizações fixas sobre pessoas ou grupos; conjunto positivo ou negativo de crenças de um indivíduo em relação às características de um grupo.

Exclusão

Não participação de segmentos da população na vida social, econômica, política e cultural, devido à dificuldade de acesso à legalidade, ao mercado de trabalho, à educação, às tecnologias de informação, aos sistemas de saúde e proteção social.

Grupos identitários

Grupos formados a partir do conjunto de sinais que identificam um indivíduo, tais como idade, gênero, raça, etnia, orientação sexual, cor, nacionalidade entre outros.

Grupos minorizados

Segmentos sociais com pouca representação política, social e econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outros).

Igualdade

Princípio que determina a inexistência de diferenças em um grupo ou sociedade. Segundo esse conceito, todas as pessoas possuem os mesmos direitos, deveres e condições.

Inclusão

Inclusão é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana – composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos – com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações. Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minorizados, permitindo-lhes a plena participação em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

Interseccionalidade

Termo cunhado em 1989 pela ativista e acadêmica Kimberlé Williams Crenshaw ao dizer que as opressões da sociedade (racismo, sexism, capacitismo, homofobia, xenofobia, classismo) não atuam de maneira independente e que essas formas de exclusão estão inter-relacionadas e não podem ser examinadas de forma separada, pois suas interações podem potencializar a opressão e a desigualdade.

Justiça

Conceito abstrato que se refere a um estado ideal de interação social.

Justiça Social

Justiça Social é uma construção social, um instrumento para oferecer o que todas as pessoas têm por direito: oportunidades, liberdades políticas, bem-estar, saúde adequada, acesso a alimentação e ao trabalho e tantos outros direitos. A justiça social é um dos princípios que buscam remover barreiras discriminatórias.

Microagressões

Violências cometidas sob formas sutis que visam a agressão, discriminação e desqualificação.

Passabilidade

Termo que define quando uma pessoa é considerada membro de um grupo ou categoria identitária diferente da sua por conta de sua aparência ou forma como se apresenta.

Preconceito

Atitude fortemente enraizada que considera diferenças como fraquezas.

Privilegio

Vantagem que se concede a alguém em desfavor de outros.

Vieses inconscientes

Preconceitos e tendências incorporados ao cotidiano, baseados em estereótipos sociais de algum grupo ou indivíduo.

10

Glossário

Diversidade de gênero

Equidade de gênero

Quando homens e mulheres têm oportunidades equiparadas no meio social, econômico, educacional, entre outros aspectos.

Feminismo

Movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende que as mulheres devem ter os mesmos direitos dos homens.

Machismo

Crença de que o homem é superior à mulher e, portanto, esta deve estar sempre submissa e sujeita ao homem.

Machismo estrutural

Quando as relações sociais e de papéis entre homens e mulheres oferecem desvantagens e desempoderamento feminino dentro da estrutura social.

Masculinidade tóxica

Conjunto de estereótipos nocivos em torno da masculinidade, atribuídos a um homem.

Misoginia

Ódio ou depreciação das mulheres e, por extensão, de tudo que está associado aos estereótipos tradicionalmente femininos.

Sexismo

É o preconceito ou discriminação baseado no sexo ou gênero de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente vinculado às mulheres. Tem sido ligado a estereótipos e papéis de gênero e pode incluir a crença de que um sexo ou gênero é intrinsecamente superior a outro.

Diversidade sexual

Agênero ou Genderqueer ou não-binária

Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.

Assexual

Pessoa que não tem atração e interesse na atividade sexual, ou o tem apenas em contextos específicos, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo sexo/gênero igual. Alguns especialistas reconhecem a assexualidade como orientação sexual, outros discordam.

Bissexual

Pessoa que sente atração afetiva, sexual ou emocional por mais de um gênero. A diferença entre a bissexualidade e a homossexualidade é que, no primeiro caso, também pode haver hipótese de atração entre pessoas do sexo oposto.

Cisgênero

Pessoa cuja identidade de gênero é a mesma de seu sexo biológico (de nascimento). Pessoas que não são transgênero (mulheres trans, travestis, homens trans).

Expressão de gênero

É a maneira pela qual a pessoa expressa o gênero por meio de ações e aparência, incluindo roupas, fala e comportamentos.

Gay

Palavra inglesa utilizada para designar a pessoa (homem ou mulher) homossexual. Embora, algumas vezes, gay seja usado para designar homens e mulheres homossexuais e bissexuais, tal uso tem sido constantemente rejeitado por implicar na invisibilidade da lesbianidade e da bisexualidade. Sendo assim, a palavra gay é utilizada no senso comum, para se referir a homens que sentem atração afetivo/sexual por outros homens.

Heteronormatividade

Expressão usada para descrever um sistema (discursos, valores, práticas) que estabelece a heterossexualidade como única possibilidade natural e legítima de viver e expressar-se, tornando marginais outras orientações性uais, identidades e expressões de gênero.

Homossexual

Pessoa que sente atração sexual, emocional ou afetiva por pessoas do mesmo sexo ou gênero.

Identidade de gênero

É a experiência individual do gênero de cada pessoa que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos ou cirúrgicos, por exemplo.

Intersexual

Pessoa que possui variação de caracteres sexuais incluindo cromossomos, gônadas e/ou órgãos genitais que dificultam sua identificação como totalmente feminino ou masculino. Essa variação pode envolver ambiguidade genital, combinações de fatores genéticos e aparência.

Intergênero

Pessoa que não se identifica totalmente como homem ou como mulher e rejeita a ideia de gêneros binários. Seu gênero é influenciado ou definido pela intersexualidade.

Lésbica

Mulher que sente atração sexual, emocional ou afetiva por outras mulheres.

LGBTI+

Sigla que reúne questões de orientação sexual e identidade de gênero. Significa lésbicas, gays, bissexuais, transgênero e intersexuais. O + representa outras possibilidades de orientação sexual e identidade e expressão de gênero, como por exemplo assexuais, pansexuais, pessoas não-binárias, aliados, etc.

Orientação sexual

Diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos. Ela geralmente também envolve questões sentimentais, e não somente sexuais. Ela pode ser assexual (nenhuma), bisexual (atração por mais de um gênero), heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero) ou pansexual (atração por todos os gêneros).

10

Glossário

Pansexual

Pessoa que sente atração sexual, afetiva ou emocional por todos os gêneros e suas manifestações.

Sexo biológico

Entendido como características sexuais biológicas que as pessoas têm ao nascer. Podem incluir cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros.

Transgênero

Pessoa cuja identidade de gênero, aparência física, expressão e/ou anatomia não se encaixam no que é convencionalmente esperado das pessoas nascidas com seu sexo biológico (feminino ou masculino). O termo reúne, contudo, realidades como a de travestis e transexuais.

Travesti

Identidade histórico-política, construída socioculturalmente, da pessoa que é designada como sendo do sexo masculino e transiciona do masculino ao feminino, vivendo 24 horas no gênero feminino.. Em reconhecimento e respeito a essa identidade deve-se sempre dizer a travesti e nunca o travesti.

Diversidade racial

Antirracismo

Prática de identificar e mudar valores, estruturas e comportamentos que perpetuam o racismo sistêmico.

Branquitude

Grupo socialmente percebido com identidade racial branca e que ocupa posição de privilégio, superioridade e poder dentro da estrutura social. Social e historicamente, os brancos reforçam a reprodução de discriminação racial de forma estrutural.

Colorismo

Discriminação que ocorre a partir da cor da pele. Diferente do racismo – que pode atingir amarelos, latinos, indígenas e outros – o colorismo ocorre seguidamente ao racismo caso a pessoa tenha a pele mais escura. Ou seja, quanto mais escura a pele da pessoa negra, mais discriminação e exclusão ela irá sofrer ou quanto mais clara a pele, mais aceita será.

Lugar de fala

Consciência do indivíduo sobre seu local social, para melhor entendimento sobre seu papel de protagonista ou coadjuvante em um cenário de discussão.

Raça

Do ponto de vista biológico, existe apenas uma raça que é a humana. O conceito de raça surgiu para justificar a dominação colonial europeia e branca na África e América, sobre negros e indígenas; este conceito está atualmente ligado à discriminação racial, que pode variar de país para país, sendo que no Brasil é de marca (aparência ou fenótipo) em relação a negros, étnico (em relação a indígenas) e outros, e em outros países pode ser de origem (ascendência) inclusive para negros. (Habeas Corpus 82424 do Supremo Tribunal Federal e Oracy Nogueira).

Racismo

São práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Essas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político. O racismo é crime no Brasil (Lei 7716/89).

Racismo estrutural

Naturalização de ações, hábitos, situações, falas e pensamentos que já fazem parte da vida cotidiana e se reproduzem na economia e na política, além de promover, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial, atingindo fortemente a população negra.

Representatividade

Organização e expressão dos interesses de grupos na forma de um representante. É sobre o direito à lugar social e igualitário em proporcionalidade.

Diversidade das pessoas com deficiência

Acessibilidade

Possibilidade ou condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.

Capacitismo

Discriminação e preconceito social contra pessoas com algum tipo de deficiência.

Tecnologias assistivas

Todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover uma vida independente e inclusiva.

Tipos de deficiência

Na legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: deficiência física, auditiva, visual, mental (atualmente intelectual, função cognitiva) e múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência.

Diversidade etária

Ageísmo

Preconceito, discriminação e hostilidade para com pessoas de determinada idade.

Etarismo

Preconceito, discriminação e hostilidade contra pessoas ou grupos baseado na idade, podendo acometer crianças e jovens.

Intergeracionalidade

Interação entre membros de diferentes gerações.

Fontes

- BENEVIDES, B.** "Mapa de assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil". ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em 18 jun. 2021.
- Brasil. Decreto 5296/94, de 2 de dezembro de 2004.** "Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida". Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 de dezembro de 2004, Seção 1, páginas 5 a 10. Acesso em: 11 jun. 2021. (Nota: a terminologia atual substitui "pessoas portadoras de deficiência" por "pessoas com deficiência", conforme texto da Cartilha)
- CAPELAS, B.; Mans, M.** "Idosos conectados geram demanda por inovação". Estadão. Disponível em: <https://link.estadao.com.br/noticias/geral/idosos-conectados-geram-demanda-por-inovacao>, 10000069420 Acesso em: 18 jun. 2021.
- Ecycle. "Ageismo: o que é, causas e impactos".** Ecycle. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/ageismo/>. Acesso em: 17 jun. 2021.
- Ecycle. "Etarismo: o que é, consequências e como combatê-lo".** Ecycle. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/etarismo/>. Acesso em: 17 jun. 2021.
- ETHOS, Instituto.** "O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais". Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em 20 jul. de 2021.
- FERNANDES, N.** "Revolta de Stonewall: tudo sobre o levante que deu início ao movimento LGBT+". Revista Galileu. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2019/06/revolta-de-stonewall-tudo-sobre-o-levante-que-deu-inicio-ao-movimentolgbt.html>. Acesso em 15 jun. 2021.
- FERREIRA, M. T.** "O que é racismo estrutural?". Brasil de Direitos. Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/noticias/488-o-que-racismo-estrutural>. Acesso em 18 jun. 2021.
- ILGA World.** "Maps - Sexual orientation law". ILGA World. Disponível em: <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>. Acesso em 16 jun. 2021.
- Instituto de Olhos e Otorrino de Bauru.** "Quais são as principais causas da deficiência visual?". Instituto de Olhos e Otorrino de Bauru. Disponível em: <http://www.ioabbauru.com.br/quais-sao-as-principais-causas-da-deficiencia-visual/>. Acesso em 17 jun. 2021.
- Instituto Dorina Nowill para Cegos.** "O que é deficiência". Instituto Dorina Nowill para Cegos. Disponível em: <https://fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/o-que-e-deficiencia>. Acesso em 17 jun. 2021.
- IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.** "População idosa brasileira deve aumentar até 2060". IPEA. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=33875. Acesso em 19 jun. 2021
- JUSTO, G.** "Pelo 12º ano consecutivo, Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo". Revista Exame. Disponível em: <https://exame.com/brasil/pelo-12o-ano-consecutivo-brasil-e-pais-que-mais-mata-transexuais-no-mundo/>. Acesso em 17 jun. 2021.
- LOURENÇO, B.** "Dicionário feminista: conheça termos importantes para o movimento". Revista Galileu. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/03/dicionariofeminista-conheca-termos-importantes-para-o-movimento.html>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- MACHADO, B.** "Qual a diferença entre drag queen, travesti e transgênero?". Super Interessante. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/qual-a-diferenca-entre-drag-queen-travesti-e-transgenero/>. Acesso em 15 jun. 2021.
- MISKOLCI, R.** "A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização". Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/BkRJyv9GszMddwqpncrJvdn/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 22 jun. 2021.
- MOYA, I.** "Machismo: você entende mesmo o que significa?". Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/o-que-emachismo/>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- ONU.** "Relações entre pessoas do mesmo sexo permanecem um crime em 69 países". ONU - Organização das Nações Unidas. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/05/1750752>. Acesso em 16 jun. 2021.
- PALETTA, D.** "LGBTI Right - updates factsheets on un special procedures"; ILGA World, 2020. Disponível em: <https://ilga.org/lgbtrights-updated-factsheets-un-special-procedures>. Acesso em 15 jun. 2021.
- PONTO, L.** "Por que não usar o termo homossexualismo?". Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=sZzs3UgykyE>. Acesso em 16 jun. 2021.
- PORFÍRIO, F.** "Racismo". Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/racismo.html>. Acesso em 14 de junho de 2021.
- Rede Empresarial de Inclusão Social.** "Lançamento Guia de Comunicação Inclusiva e Acessível para pessoas com deficiência". Rede Empresarial de Inclusão Social. Disponível em: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/noticias/lancamento-guia-de-comunicacao-inclusiva-e-acessivel-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 14 jun. 2021.
- SALES, Ricardo Gonçalves de.** Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. 2017. Dissertação (Mestrado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017pf. Acesso em: 24 de jul. 2021.
- SASSAKI, R. K.** "As sete dimensões da acessibilidade – 1". Ed. – São Paulo: Larvatus Prodeo, 2019. 200 p. Acesso em 18 jun. 2021.
- SALVATTI, A.** "Movimento feminista: história no Brasil". Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-feminista/>. Acesso em: 15 jun. 2021.
- SASSAKI, R. K.** "Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2". Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 58, set./out. 2007, p.20-30. Acesso em: 14 jun. 2021.
- SASSAKI, R. K.** "Visões atuais sobre a condição da deficiência". Disponível em: <https://www.acessibilidadesenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/pessoas-com-deficiencia-psicosocial-transtornos-mentais>. Acesso em: 14 jun. 2021.
- Síndrome de Usher Brasil.** Disponível em: <https://www.sindromedeusherbrasil.com.br/>. Síndrome de Usher Brasil. Acesso em 17 jun. 2021.
- TALARICO, I.** "Racismo: o que é, raízes históricas e impactos". Ecycle. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/racismo/>. Acesso em: 14 jun. 2021.
- TISMOO.** "Nova classificação de doenças CID-11 unifica transtorno do espectro do autismo". Disponível em: <https://tismoo.us/saude/diagnostico/nova-classificacao-de-doencas-cid-11-unificatranstorno-do-espectro-do-autismo-6a02/>. Tismoo. Acesso em 17jun. 2021.
- TISMOO.** "O que é autismo ou transtorno do espectro do autismo?". Tismoo. Disponível em: <https://tismoo.us/saude/o-que-e-autismo-outranstorno-do-espectro-do-autismo-tea>. Acesso em 17 jun. 2021.
- TOURINHO, F.S.V. et al.** "Glossário da Diversidade". Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3ointerativa.pdf. Acesso em 11 de jun. 2021.
- VEIGA, E.** "Há 30 anos, OMS retirava homossexualidade da lista de doenças". Deutsche Welle. Disponível em: <https://www.dw.com/ptbr/h%C3%A1-30-anos-oms-retirava-homossexualidade-da-lista-dedoenc%C3%A7as/a-53447329>. Acesso em 17 jun. 2021.
- VERGUEIRO, V.** "Pensando a cisgêneridade como crítica decolonial". Scielo. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/mg3c9/pdf/messeder-9788523218669-14.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2021.

Quer falar com a gente? Estamos aqui:

E-MAIL
faleconosco@c6bank.com.br

CHAT - 24H
No app do C6 Bank

CENTRAL DE RELACIONAMENTO - 24H
3003 6116
Capitais e regiões metropolitanas

0800 660 6116
Demais localidades

SAC - 24H
0800 660 0060

OUVIDORIA
0800 660 6060
9h às 18h - Segunda a sexta, exceto feriados