



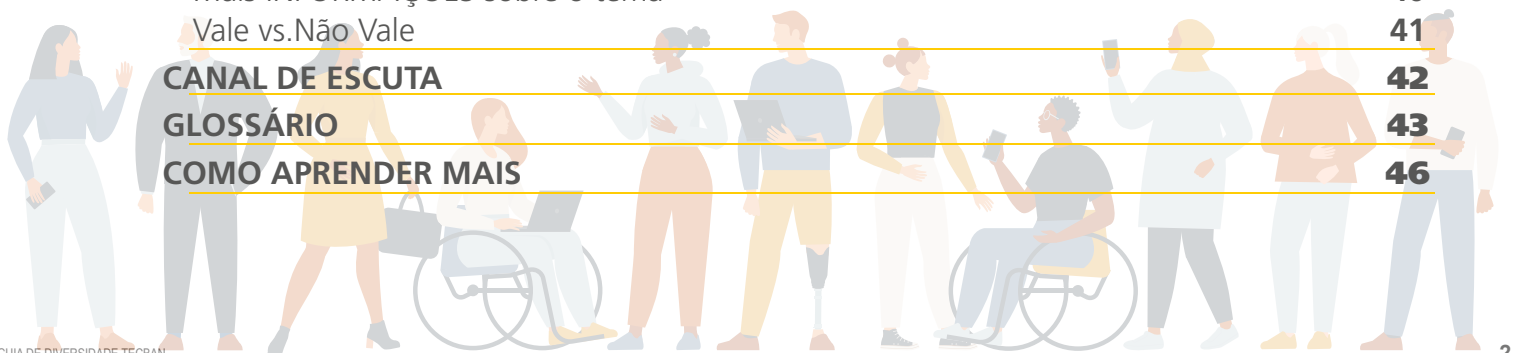
Guia de DIVERSIDADE





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
O que você verá neste GUIA DE DIVERSIDADE	4
Como aproveitar esse GUIA	5
Pilar RAÇA E ETNIA	6
O que é RAÇA E ETNIA	6
POR QUE falar sobre isso	8
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	9
Vale vs. Não Vale	11
Pilar GÊNERO E SEXUALIDADE	12
O que é GÊNERO	12
POR QUE falar sobre isso	13
Vale x Não Vale	14
O que é SEXUALIDADE	15
O que é LGBTQIAP+	16
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	17
Vale vs. Não Vale	19
Pilar PESSOA COM DEFICIÊNCIA	20
O que é DEFICIÊNCIA	20
POR QUE falar sobre isso	22
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	23
Vale vs. Não Vale	25
Pilar GERAÇÕES	26
O que são GERAÇÕES	26
POR QUE falar sobre isso	26
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	28
Vale vs. Não Vale	29
Pilar DIVERSIDADE CULTURAL	30
O que é DIVERSIDADE CULTURAL	30
POR QUE falar sobre isso	32
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	33
Vale vs. Não Vale	35
Pilar RELIGIÕES	36
O que é RELIGIÃO	36
POR QUE falar sobre isso	38
Mais INFORMAÇÕES sobre o tema	40
Vale vs. Não Vale	41
CANAL DE ESCUTA	42
GLOSSÁRIO	43
COMO APRENDER MAIS	46





Atualmente, o mercado de trabalho está se adaptando às mudanças sociais e buscando ser cada vez mais inclusivo. A TecBan tem o olhar no futuro e, ao pensarmos em nossos Valores, sentimos a necessidade de nos aprofundar no tema Diversidade. Por isso, desenvolvemos esse guia com o que acreditamos serem os temas mais relevantes da atualidade e com os assuntos apontados por vocês, colaboradores, na pesquisa que fizemos sobre diversidade.

Na TecBan, temos dois importantes pontos que nos ligam à Diversidade:

1 Nosso Propósito, que é conectar de forma segura e eficiente os Bancos à Sociedade. Hoje, nossa população é extremamente diversa e, ao refletir essa realidade também do lado de dentro das nossas paredes, nos aproximamos daqueles a quem queremos conectar.

2 Nossos Valores, que incluem a Ética, o Resultado e a Valorização de Pessoas. O conhecimento é uma peça importante para entendermos as diferenças e assumirmos um papel ativo na promoção da inclusão e diversidade.

É por isso que você verá esse tema cada vez mais presente na nossa empresa. Não só para nos adaptarmos ao mercado como um todo, mas para nos mantermos alinhados com nossos Propósito e Valores.

Para termos uma forte base de atuação, vamos nos manter alinhados aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** da Organização das Nações Unidas. São 17 objetivos interconectados que abordam os principais desafios de desenvolvimento enfrentados por pessoas no Brasil e no mundo. Entre eles, garantir que todas as pessoas possam viver com paz e prosperidade, acabar com a pobreza e proteger o meio ambiente.



Esperamos que esse material sirva de apoio para todos neste processo constante de evolução para que, juntos, possamos continuar sendo cada vez mais fortes.



O que você verá neste **GUIA DE DIVERSIDADE**

Você já parou para pensar se faz parte da Diversidade? O dicionário traz a seguinte definição da palavra:

**“Diversidade é a reunião de tudo aquilo que apresenta múltiplos aspectos e que se diferencia entre si.
Ex: diversidade cultural, diversidade biológica, diversidade étnica, linguística, religiosa, entre outros.”**

Desta forma, podemos entender que todos nós representamos uma ou mais características do que compreendemos como diversidade. Em um país plural como o Brasil, convivemos com pessoas de diferentes culturas, estilos de vida, sotaques, orientações sexuais, deficiências e idades.

Mesmo assim, convivemos com preconceito, que é definido como um prejulgamento que fazemos sobre uma pessoa sem conhecê-la, uma ideia preconcebida que temos sobre alguém, diante de alguma característica que esta possua ou a partir de rótulos atribuídos pela sociedade.

São inúmeras características que nos tornam únicos e únicas, proporcionando valor e trocas ainda mais construtivas. Pensando nisso, construímos um Guia de Diversidade que apresentará alguns dos pilares que priorizamos na TecBan, de acordo com os temas mais pedidos pelos funcionários, sendo eles: **Raça e Etnia, Gênero e Sexualidade, Pessoas com Deficiência, Gerações, Diversidade Cultural e Religião.**

Ao longo deste material preparado com muito carinho, você poderá observar que existem estruturas sociais que podem tornar o processo de inclusão desafiador por diferentes razões, mas juntos e juntas poderemos construir relações pautadas no respeito, acolhimento e alianças sólidas.





Como aproveitar esse **GUIA**

Esse guia foi criado com o objetivo de facilitar o diálogo sobre os principais temas de diversidade. Todas as informações são atualizadas, checadas e organizadas para que se tenha a melhor experiência de aprendizado possível. Você pode ler os capítulos na ordem que quiser: todos têm começo, meio e fim, além de refletir os valores da TecBan.

Como toda leitura importante, é essencial reservar um tempo para as informações de cada capítulo. Conhecermos os principais temas de diversidade é, também, estarmos atualizados com o que acontece no mercado de trabalho. Pode ser um primeiro contato com o tema ou algo que já dominamos, a leitura precisa trazer reflexões sobre o nosso papel na promoção da inclusão e da diversidade.

Esteja aberto para os temas que você conhece e para aqueles que nunca ouviu falar. Crenças como “isso sempre foi assim” ou “isso nunca vai mudar” podem até passar pela sua cabeça, mas você verá que existem outras alternativas.

Reflexões, mudanças de postura ou comportamento podem ser desafiadores, mas te convidamos a entrar em contato com esses pensamentos e embarcar nessa jornada de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal.

Confira algumas dicas:

- O sumário deste guia contém cada capítulo de diversidade. Você pode clicar na linha ou tema que mais te interessa e será direcionado para a página equivalente.
- Leve o tempo que precisar para aproveitar esse guia. Sugerimos que leia um tema de cada vez, reflita e compartilhe seus novos aprendizados.
- Ficou querendo saber mais sobre algum tema ou palavra? Fique atento ao glossário no final do guia, o saiba mais ou os vídeos anexados à cartilha que contém informações extras.
- Caso você não encontre as informações desejadas, procure, estude, troque com seus colegas ou sinta-se à vontade para procurar a área de Pessoas ou o Grupo de Diversidade.

Aproveite a leitura!



Pilar **RAÇA** **E ETNIA**

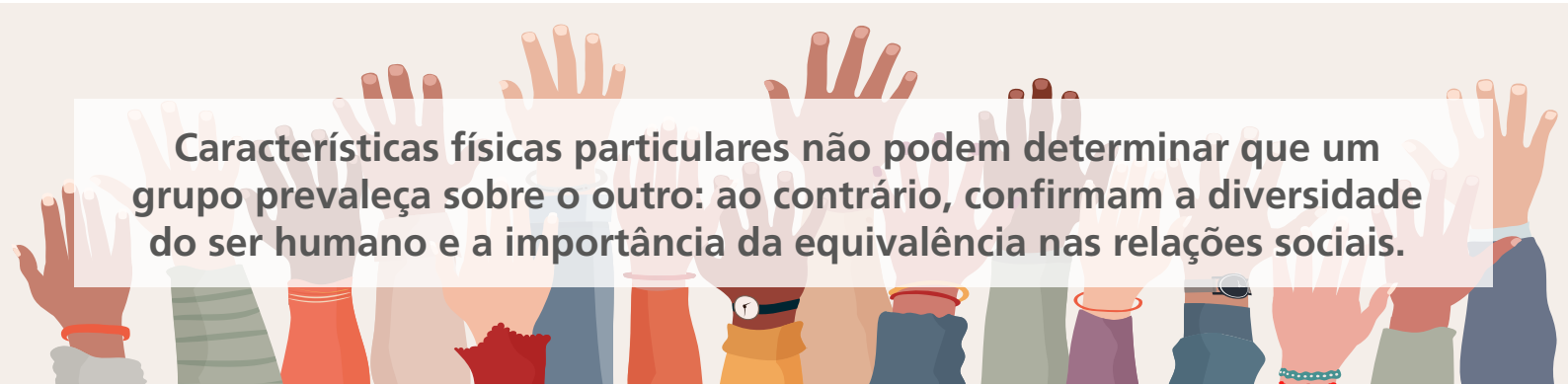
O que é **RAÇA E ETNIA**

Falar em conceitos de raça, cor e etnia atualmente não é simples como pegar a definição de um dicionário.

A etnia é um conceito que pode se referir ao sentimento de pertencer a um determinado grupo com o qual o indivíduo partilha a mesma língua, tradições e território.

Já o conceito de raça não é mais utilizado, pois perpetuou a ideia de que grupos humanos são divididos de acordo com suas características biológicas. Hoje sabemos que há apenas uma raça: a humana.

Considera-se que “raça” é uma construção social, política e cultural, que aconteceu ao longo do processo histórico para servir de instrumento de concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos.



Características físicas particulares não podem determinar que um grupo prevaleça sobre o outro: ao contrário, confirmam a diversidade do ser humano e a importância da equivalência nas relações sociais.

Segundo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são considerados negros aqueles pertencentes ao grupo formado por pessoas pretas e pardas. Nesse contexto o termo preto está relacionado à cor da pele com base na ancestralidade de traços africanos.

Tais traços são características fenotípicas que variam desde o tom da cor da pele retinta (escura) até traços do nariz, boca e textura dos cabelos. Enquanto as pessoas consideradas pardas são aquelas com a cor da pele mais clara (menos retinta) e com ascendência étnica distinta, por exemplo: pai branco com uma mãe negra. Nesta situação, a pessoa tende a apresentar traços específicos do fenótipo de uma pessoa negra ou indígena.



Dito isso, para além do termo correto para nomear o outro, temos também a autodeclaração racial. Para isso, é considerado o conceito de raça negra com suas características físicas que validam a autodeclaração como preto ou pardo.

Tendo em vista o contexto social, dirigir-se a alguém por preto ou negro tem pesos diferentes, pelo modo que se fala, mas também por questões geográficas. No período de grande visibilidade para os Movimentos Negros, identificar-se como tal era sinônimo de orgulho e identidade porque valorizava a raça e a cor da pele, deixando de lado a imagem pejorativa da época escravagista.

Atualmente o termo raça é construído a partir da cor da pele e é por isso que tal associação gera os marcadores raciais. A problemática consiste nas diversas experiências das pessoas em decorrência da cor da pele mais ou menos retinta.

O foco não está na nomenclatura correta, mas nos avanços da equiparação das desigualdades, ocupando, representando e protagonizando cada vez mais.

Lembre-se: chamar uma pessoa de preta ao invés de negra, ou vice e versa, não invalida uma atitude ou fala racista.





POR QUE falar sobre isso

Por ano, a população negra movimentava R\$ 1,5 trilhões, o equivalente a um país do G20 em consumo mundial*

*Locomotiva Instituto de Pesquisa

Diversidade racial nas empresas indicam **35% mais chances de alcançar resultados acima da média** no seu segmento.

Segundo o Instituto Ethos, **cargos executivos são ocupados por apenas 5%** de negros nas 500 maiores empresas do país.

No Brasil, a desigualdade racial está presente no cotidiano de várias formas, embora nem sempre sejam reconhecidas, vistas e/ou visibilizadas. No país, pessoas negras têm menor acesso a universidades e empregos de melhores salários e, na maioria das vezes, estão ocupando funções mais precárias. Por isso, ainda hoje, têm os menores rendimentos da população.

Isso acontece por conta da concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos. Diversas manifestações aconteceram ao longo do tempo para equalizar as diferenças sociais, mas ainda há um longo caminho para ser percorrido.





Mais INFORMAÇÕES sobre o tema

O mito da democracia racial consiste no discurso de que **“somos todos iguais”** e a valorização da miscigenação, que na realidade é o resultado do movimento eugênico brasileiro do século XX, cujo objetivo era embranquecer a população. Essa democracia racial condiz com a realidade brasileira que convive até hoje com diversos preconceitos e discriminação, nomeada como racismo. A maior problemática de enfrentamento do racismo brasileiro é exatamente a negação de sua existência, isso porque ignorá-lo implica na não realização de políticas públicas para combatê-lo.

O ato de 13 de maio é um dos maiores acontecimentos históricos e é o marco para o fim da escravatura no Brasil. Mas, é importante ressaltar que a população negra foi libertada apenas em 1888 sem qualquer tipo de aporte do estado ou indenização por quase 400 anos de violências.

Isso impossibilitou o ingresso de pessoas escravizadas e descendentes no mercado de trabalho formal e contribuiu para a marginalização, como a moradia em favelas e empregos de subalternação, sem acesso à educação e saúde.





O que podemos FAZER?

- Estarmos atentos e procurarmos entender e respeitar a diversidade – ouvirmos atentamente as críticas e melhorarmos de maneira legítima.
- Nunca deixarmos, em hipótese nenhuma, a raça/etnia ou a ascendência influenciar a avaliação profissional de algum colaborador ou parceiro.
- Ajudarmos a criar um ambiente em que existam pessoas de diversas etnias, pois isso contribui para uma empresa mais justa, saudável e produtiva.
- Não fazermos ou tolerarmos piadas, brincadeiras, comportamentos ou atitudes de cunho racista, que ofendam e desmotivem colaboradores de qualquer raça/etnia e ascendência: além de ser desumano, é crime previsto em lei (Lei 7.716/1989; Art. 140 - Código Penal).





Vale

Questionar a ausência de pessoas não brancas em espaços privilegiados, como cargos de liderança, locais elitizados, instituições de ensino e afins.

Utilizar [expressões racistas](#) que promovem exclusão e disseminação do preconceito.

Referir-se às pessoas negras com palavras como "moreno(a)" e "pessoa de cor".

Comentar ou perguntar sobre características como se fosse exótico na pessoa não branca (ex. Como se lava as tranças?).

Refleta se você perguntaria o mesmo para uma pessoa branca com um penteado novo.

Não Vale

Vale

Pesquisar a história ancestral por traz do *black power*, tranças e *dreads* para a população negra.

"Elogiar" exaltando como um diferencial por ser uma pessoa negra como "que negro bonito!". Fazemos o mesmo quando se trata de uma pessoa branca?

Interromper ou assumir o protagonismo sobre a temática racial com argumentos de [racismo reverso](#).

Não Vale

Vale

Pessoa branca utilizar seu espaço de privilégio para evidenciar pessoas negras sem oportunidades.



Pilar **GÊNERO E SEXUALIDADE**

O que é **GÊNERO?**

Gênero é como alguém se sente e se apresenta para si e para as demais pessoas, independente do seu sexo biológico ou orientação sexual. É a forma como nos reconhecemos e desejamos que os outros nos reconheçam. Podemos assumir diversos papéis em nossa sociedade, os mais conhecidos são papéis femininos e masculinos. Apesar disso, existem mais de 50 identidades diferentes de gênero, as mais discutidas são:

Agênero: uma pessoa que tem identidade de gênero neutra – não se reconhece de forma masculina ou feminina.

Cisgênero: é a pessoa que se identifica com o gênero designado no momento de seu nascimento.

Gênero fluido: pessoa que se identifica com o gênero feminino e masculino em momentos diversos de sua vida. Ela se entende como tendo gênero próprio, podendo transitar entre os dois gêneros.

Não binário: é alguém que não se identifica completamente com o “gênero de nascença” nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados ao masculino e feminino, bem como pode vivenciar uma mistura de ambos.

Transgênero: é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

Travesti: uma construção de identidade de gênero feminina e latino-americana. É quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento, vivenciando papéis de gênero feminino, em sua vida social, familiar, cultural e interpessoal, por meio dessa identidade, independente da orientação sexual.

Queer: o termo tem uma variedade de significados e pode ser utilizado como identidade, orientação afetivo-sexual e identidade de gênero.

Além das identidades de gênero, temos também o Intersexo, que são pessoas nas quais os fatores que definem o sexo biológico – cromossomos, gônadas, hormônios e órgãos externos e internos – estão variados em condições diversas, tornando difícil a classificação binária de seu sexo biológico. A medicina já mapeou mais de 40 estados de intersexualidade.



POR QUE falar sobre isso?

Como o gênero é uma construção social, podemos exemplificar a desigualdade de gênero quando pensamos nos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. A construção de masculinidade e feminilidade é aprendida desde o nascimento, envolve a maneira de agir, sentir, falar e pensar.

Homens que têm atitudes consideradas femininas podem ser percebidos como “fracos” e mulheres que tem atitudes consideradas masculinas podem ser percebidas como “machonas”.

Pense bem, você já não viu essas situações acontecerem?

Coisas de mulher

Ser emotiva

Ser sensível

Ser detalhista

Coisas de homem

Ser forte

Ser viril

Ser corajoso



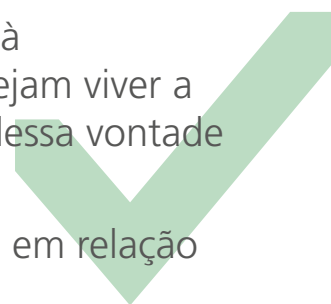
Enquanto as “coisas de mulher” são desvalorizadas, as “coisas de homem” são vistas como qualidades ou vantagens.

Dessa forma, para acabar com a desigualdade de gênero, cabe desconstruirmos ideias ultrapassadas baseadas em diferenças físicas, hormonais, vocacionais ou qualquer classificação que discrimine ou inferiorize as pessoas.



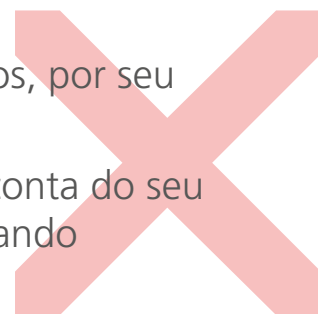
Vale

- **Promover** a equidade de gênero e combater o sexismo nas relações individuais e coletivas, respeitando individualidade de cada um.
- **Respeitar** as pessoas em sua totalidade, não assumindo que elas saibam, entendam ou conheçam de algum tema por seu gênero.
- **Respeitar** as mulheres, sua sexualidade, sua intimidade, e ajudar como puder no combate a qualquer tipo de constrangimento, assédio ou violência.
- **Entender** que o feminino não está diretamente ligado à maternidade. Ao mesmo tempo que muitas mulheres almejam viver a experiência de ser mãe, muitas outras não compartilham dessa vontade e não precisam dar explicações.
- **Adotar** atitudes colaborativas, em vez de competitivas, em relação às pessoas.



Não vale

- **Não faça** piadas ou comentários, nem utilize xingamentos e expressões que perpetuem estereótipos de gênero, como “coisa de mulher/coisa de homem”, “homens são menos emocionais”, “comporte-se como uma mocinha”, “seja homem”, “homens são assim”, “só podia ser mulher”, etc.
- **Não julgue** a maternidade ou a paternidade como um empecilho profissional: ao contrário, esta enriquecedora experiência pode agregar valor à sua equipe, no ambiente e na cultura.
- **Não interrompa** as mulheres para explicar exatamente o mesmo assunto porque julga que ela não entenda do tema.
- **Não rotule** as pessoas por expressarem seus sentimentos, por seu modo de se relacionar, seu modo de se vestir, etc.
- **Não ache** que uma pessoa não consiga fazer algo por conta do seu gênero. Exemplo: mulheres carregando peso, homens cuidando do lar/filhos.





O que é **SEXUALIDADE**

A orientação sexual de uma pessoa indica por quais gêneros ela sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente, independentemente da identidade de gênero que ela tenha.

Algumas das orientações sexuais são:

•**Heterossexual:** Indivíduo amorosamente, fisicamente e/ou afetivamente atraído por pessoas do gênero oposto.

Homossexual: É a pessoa que se sente atraída sexual, emocional e/ou afetivamente por pessoas do mesmo gênero. Lésbicas é o termo usado para mulheres e gay é o termo usado para homens.

Bissexual/Pansexual: É a pessoa que se relaciona afetiva e/ou sexualmente com pessoas independentemente de sua identidade de gênero ou sexo biológico. Bissexualidade é um termo utilizado desde o século 19 e pansexualidade, apesar de ser um termo criado no início do século 20, se popularizou apenas a partir de 1990.

Assexual: É um indivíduo que não sente nenhuma atração sexual, ou sente pouca/restrita atração, seja pelo gênero oposto ou pelo gênero igual.





O que é **LGBTQIAP+**

A **sigla** já passou por várias mudanças e está em constante atualização para ser o mais inclusiva possível. Hoje cada letra significa:

L Lésbicas

G Gays

B Bissexuais

T Transgênero ou travestis

Q Queer e Questionando

I Intersexuais

A Assexuais

P Pansexuais

+ representa as inúmeras outras possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero ainda não incluídas ou reivindicadas





Mais INFORMAÇÕES sobre o tema

Em 28 de junho de 1969, uma batida policial no bar Stonewall, em Nova Iorque, terminou em violência contra os frequentadores – em sua maioria composta por gays, lésbicas, travestis e drag queens. Esse enfrentamento deu início a uma série de protestos contra a brutalidade policial, especialmente com essas minorias marginalizadas. Mais

tarde, essa rebelião civil ficou conhecida como a Rebelião de Stonewall e serviu de base para o Movimento LGBTQIAP+ em todo o mundo.



A data tem como principal objetivo a conscientização da população sobre a importância do combate à violência para a construção de uma sociedade livre de preconceitos, independente da orientação sexual e identidade de gênero.

Existe muito preconceito contra a população LGBTQIAP+, que surge dos mitos construídos culturalmente a respeito da homossexualidade, da bissexualidade, da transexualidade e da travestilidade, entre outros. A discriminação acontece quando, a partir de um preconceito, tomamos atitudes intolerantes e segregadoras com uma pessoa. No caso de pessoas LGBTQIAP+, muitas são agredidas verbal e fisicamente, excluídas do convívio familiar e escolar, impedidas de manifestar afeto em público e até assassinadas em razão da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

O termo LGBTFobia foi estabelecido durante a III Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos Humanos LGBT, ocorrida entre 24 e 27 de abril de 2016, em Brasília, para englobar tanto a homofobia, lesbofobia, bifobia, quanto a transfobia num único termo. Com a participação do movimento social e de gestoras e gestores LGBTQIAP+ de todo o país, definiu-se que LGBTfobia refere-se ao preconceito e à discriminação em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, mulheres transexuais e homens trans.



Como mudar o cenário de DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA?

Reconhecer que existem diferenças de tratamento e de oportunidades para estes grupos de pessoas é o primeiro passo para criar um ambiente saudável.

Valorizar a diversidade e propiciar um ambiente onde a pluralidade em todos os aspectos é respeitada. Entender que, por meio da convivência com a diferença, é possível criar um ambiente respeitoso e inclusivo. Todos ganham com isso.

Educar sobre o tema e levar conhecimento são ferramentas potentes para transformar a realidade. Isso contribui para que as pessoas abram a mente e o coração e tratem temas sensíveis sob uma outra perspectiva.

Comunicar estimulando a comunicação não violenta no dia a dia das relações, pois ela tem um papel importante para inspirar, engajar e promover uma mudança positiva no ambiente e no relacionamento entre as pessoas.

Escutar e dar a oportunidade de fala dentro de um ambiente seguro, onde as pessoas sintam-se respeitadas e acolhidas ao expor seus receios, ao fazer denúncias ou oferecer sugestões de melhorias nos processos.

Rever de forma ampla as políticas, as normas, os protocolos e os processos que regem toda a dinâmica das relações e condutas que podem ser discriminatórias e excluir grupos vulneráveis.

Engajar a todos no tema de diversidade. Mais do que fazer parte do quadro de funcionários, estes profissionais precisam se sentir seguros e estimulados para desenvolver o seu potencial e serem inovadores.



Não Vale

Supor que certas atividades devam ser realizadas apenas por homens ou mulheres.

Entender que as pessoas têm características e habilidades diferentes, independentes de seu gênero, sexualidade e corpo.

Vale

Não Vale

Assumir que seus colegas sejam heterossexuais ou homossexuais.

Entender que as orientações sexuais não devem interferir nas relações de trabalho e não devem ser utilizadas como base para tratar ou se relacionar com as pessoas.

Vale

Não Vale

Fazer piadas que envolvam o gênero ou sexualidade de alguém.

Tratar o tema com respeito e seriedade.

Vale

Não Vale

Ignorar a importância do uso correto dos nomes e pronomes.

Utilizar o pronome e/ou o nome que te pedirem para usar. Quando houver engano, corrija, desculpe-se e siga em frente. Isso mostra respeito e maturidade em entender a realidade de outros.

Vale

Não Vale

Falar “Aqui somos todos iguais” ou “mimimi”.

Apoiar e legitimar o contexto das pessoas que sofrem discriminação e violência

Vale



Pilar

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O que é DEFICIÊNCIA?

Pessoas com deficiência (PcD) são aquelas que têm condições de natureza física, intelectual, sensorial ou múltipla, que podem modificar a maneira com a qual elas se comunicam, locomovem ou percebem o mundo. As deficiências podem ser de natureza congênita ou adquirida.

O último Censo Demográfico do IBGE realizado em 2010, demonstrou que 46 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, sendo visual, auditiva, motora ou intelectual.

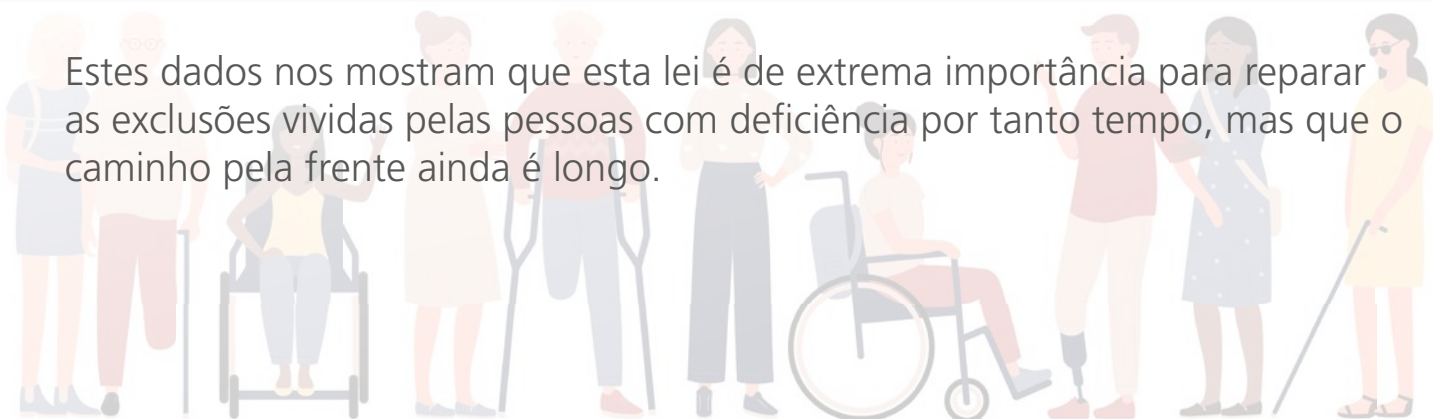
Apesar de representarem **24% da população brasileira**, não observamos adaptações significativas na sociedade para atender as necessidades dessas pessoas.

A fim de promover a inclusão e garantir o direito ao trabalho, em 1991 foi criada a lei 8213/91. Conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, estabelece a obrigatoriedade da contratação de PcDs para empresas com no mínimo 100 funcionários. No contexto organizacional, as pessoas com deficiência representam menos de 1% do total de empregos em modalidade CLT, sendo em torno de 441 mil PcDs empregados.

Em 2017, a consultoria i-Social realizou a pesquisa **'Expectativas e Percepções sobre o Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência'** com líderes e foi observado que:

30% não conheciam a Lei de Cotas
37% conheciam parcialmente
9% afirmou conhecer profundamente

Estes dados nos mostram que esta lei é de extrema importância para reparar as exclusões vividas pelas pessoas com deficiência por tanto tempo, mas que o caminho pela frente ainda é longo.





Quais são os TIPOS DE DEFICIÊNCIAS?

As deficiências podem ser leves, moderadas ou severas, aparentes ou não. Dentro dessas condições, os principais tipos de deficiência são:

Deficiência Física: engloba vários tipos de condições motoras, como paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral e amputação.

Nanismo: transtorno causado por mutação genética que afeta o crescimento do osso, caracterizando estatura reduzida em comparação a média da população da mesma idade.

Deficiência Intelectual: condições significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que aparecem nas habilidades conceituais, sociais e práticas.

Espectro Autismo: Transtorno relacionado ao desenvolvimento neurológico caracterizado por algum grau de comprometimento no comportamento social, na comunicação e na linguagem.

Deficiência Auditiva: redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons em diferentes graus de intensidade.

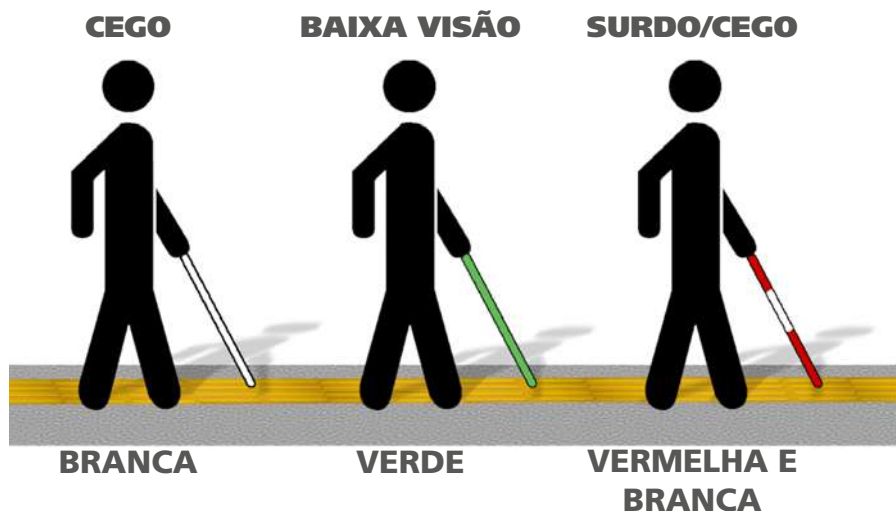
Deficiência Visual: redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.

Surdo-cegueira: deficiência única, que apresenta a perda da visão e da audição simultâneas em diferentes graus.

Deficiência Múltipla: associação de duas ou mais deficiências. Exemplo: deficiência intelectual associada a deficiência física.

Você Sabia?

Cores da bengala





POR QUE falar sobre isso

A constituição brasileira garante direitos básicos às pessoas com deficiência, como acesso ao transporte público, educação e saúde. Entretanto, com o passar dos anos, foi sendo observada a necessidade de criar leis específicas que demonstrassem mais claramente as obrigações do Estado e das próprias empresas no que se refere a inclusão e acessibilidade às PcDs.

Compreendemos que o ambiente organizacional tem um papel fundamental quanto à conscientização e compartilhamento de conhecimento, indo além do cumprimento de cotas ao estabelecer diálogos importantes em relação ao tema. Quando nos aproximamos deste assunto, estamos combatendo a discriminação e fortalecendo as potencialidades de cada pessoa.

As deficiências aparentes e/ou mais severas acabam sendo mais limitantes e podem prejudicar diversas áreas, como educacional, social e mercado de trabalho. **É importante entender a particularidade de cada pessoa e não “hierarquizar” as deficiências por serem mais ou menos aparentes.**

A fim de fortalecer o movimento, foi criado o **Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência**. Foi escolhido o dia 21 de setembro, pois marca o início da Primavera e o Dia da Árvore, transmitindo o simbolismo de renovação das reivindicações para uma participação ativa de todos em nossa sociedade.



Nesta data, é reforçado o convite para que cada indivíduo possa refletir sobre seu papel quanto à garantia dos direitos das pessoas com deficiência.



Mais **INFORMAÇÕES** sobre o tema

Reconhecer que é preciso falar sobre diversidade e inclusão

Existem barreiras sociais que podem distanciar as pessoas com deficiência das oportunidades de trabalho ou educação. Para observar este ponto, faça o exercício de se lembrar com quantas pessoas com deficiência você conviveu no decorrer da vida acadêmica e profissional.

Valorize as diferenças e aprenda com elas

O respeito é a base para qualquer relação e apesar de ser considerado um tema sensível, convidar e participar de diálogos construtivos trarão a oportunidade de aprendermos mais sobre os diversos corpos, realidades e potências. Este processo deve ser construído em conjunto e, para isso, lidar de maneira acolhedora e com naturalidade é essencial.

Respeite as tantas possibilidades humanas

Somos seres sociáveis e isso significa que nossa história de vida (familiares, religião, experiências, amigos) influencia a maneira como interpretamos e avaliamos situações e pessoas. Por isso, ao longo da vida, vamos construindo crenças e vieses inconscientes sobre diferentes contextos. Estes “saberes” contribuem para a imagem que temos das pessoas com deficiência, por exemplo.

*“Você viu que o João consegue pintar quadros sem mãos?
Ele é um exemplo de superação!”*

“Coitada da Joana, não fale assim com ela, ela é especial!”

“Depois que vi o dia-a-dia de um youtuber com deficiência na internet, que até pula de paraquedas, eu realmente não posso reclamar da minha vida...”

Você já ouviu alguma frase assim? Ela cria o imaginário de personagens super heróis ou especiais, que precisam de cuidado o tempo todo, ou são fonte eterna de inspiração. Esses personagens são **estereotipados** e **capacitistas** e afastam a inclusão de pessoas com deficiência.

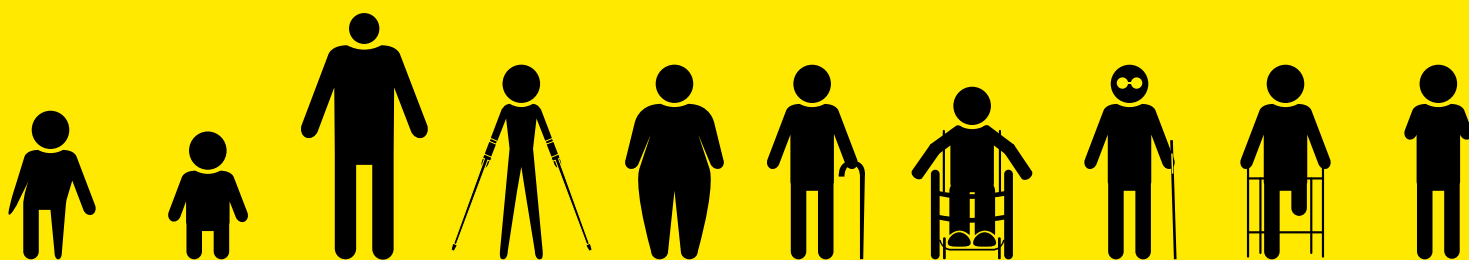


Até este ponto, já entendemos que a deficiência de alguém não determina quem ela é. O que isso significa? Que devemos aprender a conviver com as diferenças e entender que cada indivíduo é único e a maneira como enfrentarão seus desafios também.

Contribua para um ambiente **INCLUSIVO**

Todos nós temos a responsabilidade de promover ambientes inclusivos e seguros psicologicamente. Desta forma, as oportunidades para promoção da inclusão estão presentes em nosso dia a dia e se faz nos pequenos detalhes.

Não evite realizar um convite ou um pedido por conta da deficiência de alguém. **Não tenha medo** de usar palavras como correr, andar, olhar, escutar por estar convivendo com alguém que possui algum tipo de deficiência e que pode não conseguir realizar essas atividades. A naturalidade com que lidamos com diferentes pessoas tornará o ambiente mais confortável para todos.



Referências:

Gabrilli, Mara. Manual de convivência – Pessoa com Deficiência e Mobilidade reduzida
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009: Declaração Universal dos Direitos Humanos. Vitória: Ministério Público do Trabalho, 2014. 124p. acesso em http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101770.pdf>
<https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/>
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8213.htm>

Docs:

Documentário sobre o Projeto “Deficiente Residente” - <https://www.youtube.com/watch?v=Lk9B-q3S-B4>
“O que é Normal?” - Um documentário do Infame para o SESC - <https://www.youtube.com/watch?v=L8zlen0NobA>



Vale

**Perguntar qual é a melhor maneira de ajudar.
Ter bom senso e naturalidade no relacionamento
com as pessoas com deficiência.**

**Sentar-se para conversar com uma pessoa em
cadeira de rodas, para ficar no mesmo
nível de seu olhar.**

**Oferecer seu braço (cotovelo) ao conduzir uma
pessoa com deficiência visual. Não puxe pelo
braço ou pela bengala.**

**Ao iniciar uma conversa com uma pessoa surda,
acene ou toque levemente seu ombro ou braço.**

**Valorizar as potencialidades e não supervalorizar
suas dificuldades. A pessoa com deficiência
compreende normalmente a sua realidade.**

Fazer piadas ou comentários sobre a deficiência de
uma pessoa.

Ser invasivo/a e questionar excessivamente a natureza
da deficiência.

Ofender-se caso a ajuda for recusada, pois nem
sempre ela é necessária.

Apoiar-se na cadeira de rodas. Isso pode causar
incômodo à pessoa com deficiência.

Deixar de informar sobre os obstáculos existentes,
como degraus, desníveis e outros.

Brincar com o cão guia quando
ele está em atividade.

Conduzir uma pessoa com deficiência
sem o seu consentimento.

Chamar as pessoas com deficiência de especiais.

Usar palavras capacitistas, exemplo: mancada, braço
curto, dedo podre, sem braço, etc.

Não Vale



Pilar GERAÇÕES

A diversidade etária é uma realidade na sociedade, mas nem sempre reconhecida e tratada de forma adequada dentro das empresas.

O que são GERAÇÕES?

O termo ageísmo (originário do inglês *age*), assim como o termo etarismo, são usados para descrever o preconceito baseado na idade. O ageísmo ou etarismo provoca impactos na vida tanto de profissionais acima de 50 anos quanto de jovens com menos de 25.

ETARISMO: Profissionais mais velhos enfrentam o estigma de serem mais conservadores, mais caros devido a experiência, desatualizados tecnologicamente e próximos da fase de aposentadoria. Já os mais jovens são julgados pela falta de experiência e maturidade emocional e profissional.

Esse preconceito, alimentado por estereótipos que vinculam a faixa etária ao vigor, talento e habilidades, causa prejuízo para profissionais e para organizações.

POR QUE falar sobre isso

Colocar atenção sobre a discriminação etária e abordá-la dentro das organizações é um desafio urgente, especialmente com relação à discriminação enfrentada pelos profissionais acima de 50 anos. As atuais características sociodemográficas brasileiras mostram o porquê.





Expectativa de vida: segundo dados do IBGE, a expectativa de vida da população brasileira vem crescendo desde 1940. Em 1980 era de 62,6 anos e em 2018 saltou para 76,6 anos. Em 2020, 13% da população tinha mais de 60 anos e as projeções indicam que nas próximas duas décadas essa porcentagem subirá consideravelmente.

Taxa de Fecundidade: redução gradativa da taxa de fecundidade: de 4,1 em 1980 para 1,7 em 2015, ou seja, estima-se que em 2060 haverá menos crianças e mais adultos no país.

Reforma da Previdência: elevação da idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62, resultando em profissionais mais velhos aptos ao mercado de trabalho.

Dados Populacionais:

- 54 milhões de brasileiros acima de 50 anos em 2020
- Em 2040, 57% da força de trabalho do país terá 45 anos ou mais, segundo estudos da PwC e FGV
- Estima-se que em 2050 pessoas com mais de 60 anos serão em maior número do que de pessoas entre 40 e 59 anos

Esses dados demonstram que o Brasil está se tornando um país com uma população longeva. Se não houver **medidas e políticas públicas** que possibilitem a inclusão de profissionais acima de 50 anos, ao longo do tempo, faltarão profissionais no mercado.

Para as empresas, esse cenário traz a **oportunidade** para que reavaliem suas estratégias e modelos de contratação, **rompendo com paradigmas e estereótipos** que, a cada dia mais, estão sendo questionados pela sociedade.





Mais **INFORMAÇÕES** sobre o tema

Promover a diversidade etária, incluindo tanto as pessoas mais velhas quanto as mais jovens, produz impactos positivos para a empresa, despertando o sentimento de **“orgulho de pertencer”** e o comprometimento profissional.

Para que as empresas possam, na prática, tornar-se um ambiente inclusivo e respeitoso, tanto para os profissionais mais jovens quanto para os mais velhos, é necessário:

- Saber o **perfil etário das equipes** e definir, assim, as melhores estratégias e ações para um trabalho de inclusão.
- Fazer um acompanhamento dos profissionais da empresa acima de 50 anos, oferecendo **espaço de escuta e fala** para identificar suas dificuldades, demandas e sugestões de melhoria dos processos.
- Propiciar **oportunidades de trocas intergeracionais** dentro da empresa para reduzir a distância e a tensão entre profissionais de gerações diferentes. Essa tensão ocorre pois os mais novos podem sentir-se intimidados frente à experiência dos mais velhos. Da mesma forma, os mais velhos podem sentir-se intimidados pelo potencial que trazem os mais jovens.

A inclusão de idosos e de jovens no mercado de trabalho é o mandamento para uma sociedade justa e cabe a todos nós implementá-la.

Todos somos idosos em potencial e, na maioria dos casos, queremos continuar ativos trabalhando. Para tanto, queremos que nos sejam propiciados todos os meios para que a nossa vida profissional possa ser estendida.





Vale

**Demonstrar interesse pela
experiência de vida profissional
Criar oportunidades para interação
e troca de experiências**

Usar expressões como:

Você não é capaz de entender isso porque
não é da sua época

Isso não é do seu tempo.

Velho gagá

Você é da época das cavernas.

Você é da época dos dinossauros

Não Vale

Referências:

Maturi Job (site): <https://www.maturi.com.br/>

Instituto de Longevidade: <https://institutodelongevidademag.org/>

Hype 50+: <https://hype50mais.com.br/>

Labora: <https://www.labora.tech/>

Estatuto do Idoso: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_3edicao.pdf

Lei Federal 10741: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10741-1-outubro-2003-497511-normaatualizada-pl.pdf>



Pilar

DIVERSIDADE CULTURAL

O que é

DIVERSIDADE CULTURAL?

Diversidade cultural é uma expressão que traduz os diferentes aspectos que representam a cultura de um povo que habita um determinado território. Ela se apresenta por meio de:

- linguagem (escrita e falada)
- culinária
- tipo de vestimenta
- manifestações religiosas e do folclore
- manifestações artísticas
- comportamento e das crenças
- sistema de valores e tradições
- modelo de organização familiar
- modo de viver em sociedade
- forma como a política é exercida





IDENTIDADE CULTURAL

Devido ao processo de colonização e miscigenação cultural entre a maioria das nações do planeta, quase todos os países possuem a sua diversidade cultural, ou seja, um “pedacinho” das tradições e costumes de várias culturas diferentes.

O Brasil é um exemplo de país onde a diversidade cultural é rica, devido a sua extensão territorial e a pluralidade de colonizações e influências que sofreu ao longo do processo de sua construção como sociedade. Isso é percebido, basta percorrer as diferentes regiões do país: norte, nordeste, centro-oeste, sul e sudeste. Cada uma tem seus próprios sabores, sotaques, músicas e estilos de vida diferentes.

As múltiplas culturas (o multiculturalismo) que permeiam um país ou região formam a chamada **identidade cultural** dos indivíduos ou de uma sociedade, uma “marca” que personaliza e diferencia os membros de determinado lugar do restante da população mundial.





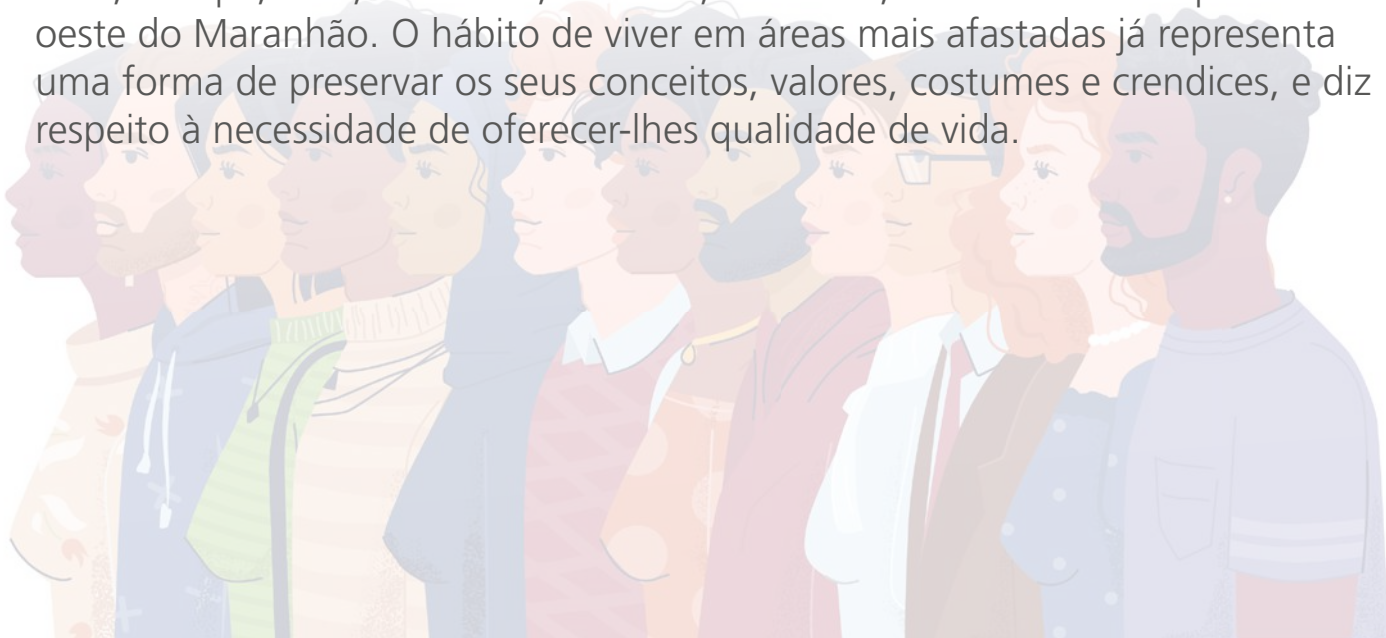
POR QUE falar sobre isso

O Brasil, mesmo possuindo uma política oficial que estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei e, mesmo sendo reconhecido internacionalmente como um país cordial que recebe bem outros povos e culturas, é um país, cuja grande parte da população discrimina, rejeita, exclui e persegue imigrantes e refugiados, especialmente os venezuelanos, haitianos e os de origem africana. Esses refugiados, comumente, são vítimas de trabalho escravo, sofrem violência física e psicológica e são marginalizados da sociedade. Este preconceito é denominado **xenofobia**.

A xenofobia atinge boa parte dos grupos migrantes, mas aqui acrescentamos o aspecto da **interseccionalidade**, ou a sobreposição dos demais pilares de diversidade citados nesta cartilha. Ao analisar os grupos que sofrem xenofobia, características, como gênero, cor, classe social, religião e faixa etária, afetam o modo como as pessoas estrangeiras são recebidas nos países de destino.

Importante ressaltar que a xenofobia não é direcionada exclusivamente a uma pessoa de outro país. Ela acontece contra pessoas de etnias, território e costumes diferentes dentro do próprio país. No Brasil, o maior alvo desse preconceito são os nordestinos, muitas vezes estereotipados e colocados numa posição de inferioridade perante as demais regiões.

Os **povos indígenas** brasileiros também são discriminados e sua cultura e saberes são pouco reconhecidos e valorizados. Grande parte dessa população vive na área chamada Amazônia Legal, que abrange os estados do Amazonas, Acre, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Mato Grosso e a parte oeste do Maranhão. O hábito de viver em áreas mais afastadas já representa uma forma de preservar os seus conceitos, valores, costumes e credences, e diz respeito à necessidade de oferecer-lhes qualidade de vida.





Mais **INFORMAÇÕES** sobre o tema

Em sociedades [multiculturais](#) as relações entre grupos de origens culturais diferentes podem ser de aceitação e tolerância ou de conflito e rejeição. Isso vai depender da história da sociedade em questão, das políticas públicas propostas pelo Estado e, principalmente, do modo específico como a cultura dominante do território é imposta ou se impõem para todas as outras, de forma negativa ou positiva. Podemos citar o exemplo da influência da cultura americana sobre muitos povos. Após o fim da Guerra Fria e com a globalização, os Estados Unidos passaram a influenciar culturalmente todo o planeta por meio de seus produtos, filmes, músicas (o “*American lifestyle*”). Houve reações contra essa massificação, mas por outro lado, comunidades locais foram capazes de se apropriar de partes da cultura estadunidense, transformando-as em algo novo e original, como no caso do *funk* e o do *rap* no Brasil.

O Multiculturalismo no Brasil é diretamente associado ao processo migratório desde a chegada dos portugueses em 1500. O país se desenvolveu a partir de uma construção social entre os portugueses (europeus), os indígenas (povos originários) e os negros sequestrados e escravizados (de diversos territórios africanos). Ao longo dos séculos, o território brasileiro recebeu holandeses, franceses, espanhóis, italianos, japoneses, alemães e outros imigrantes, transformando a cultura brasileira.





RECONHECIMENTO E PROTEÇÃO

- A Assembleia Geral das Nações Unidas estabeleceu em 2002 que o dia 21 de maio seria o **Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento**, um ano após a aprovação da Declaração Universal da UNESCO sobre a Diversidade Cultural. A data representa a oportunidade de buscar a valorização da cultura e das suas diferentes formas de expressão, promovendo a reflexão para a necessidade de valorizar a diversidade e promover uma sociedade inclusiva.
- A ONU tem uma agência para refugiados no Brasil: **Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR)**, com o objetivo de protegê-los e proporcionar soluções efetivas para seus problemas. Dessa forma, a pessoa refugiada dispõe de proteção do governo brasileiro e pode conseguir formalizar documentos, trabalhar, estudar e exercer os mesmos direitos de um cidadão estrangeiro legalizado.
- Em maio de 2017 foi aprovada a **nova Lei da Migração** que rompeu com o Estatuto do Estrangeiro, que apresentava uma visão do estrangeiro como uma ameaça à segurança pública e nacional, devido ao histórico da ditadura militar. A lei atual garante ao migrante os mesmos direitos que um cidadão brasileiro. Entre as principais mudanças após aprovação da lei, estão: substituição do termo “imigrante ilegal” para “irregular”, pautado pela ONU, que garante a migração como um direito humano.





Informar-se sobre a região de origem do imigrante antes de emitir uma opinião ou julgamento

Informar-se sobre os costumes e tradições de um país ou determinada região, antes de fazer uma visita

Querer aprender sobre as diferenças culturais de cada local e/ou povo

Vale

Informar-se sobre determinados termos e significados de palavras utilizadas em uma determinada região

Acolher e respeitar colegas de trabalho originários de outro país ou região do Brasil

Orientar, instruir e esclarecer sobre a cultura local os colegas de trabalho que sejam de outra região ou país

Diminuir ou estereotipar qualquer traço da identidade cultural de outra pessoa

Deduzir que determinados estrangeiros possuem histórico de pobreza e falta de escolaridade, pelo estereótipo de países subdesenvolvidos

Afirmar que imigrantes estrangeiros vão roubar empregos e competir no mercado de trabalho

Pressupor que migrantes sejam pessoas aptas somente a trabalhos braçais

Afirmar que pessoas com determinadas culturas são inferiores

Perpetuar o estereótipo de migrantes islâmicos como terroristas

Reproduzir expressões estereotipadas como “cabeça chata”, “bairanos são preguiçosos”, “bairanagem” (referindo-se a falta de estilo)

Repetir sotaques diferentes do seu em conotação de piada

Não Vale



Pilar

RELIGIÕES

O que é RELIGIÃO?

A palavra religião existe no dicionário da língua portuguesa, desde o século XIII, aproximadamente. Houve uma discussão sobre a real origem etimológica da palavra “religião”. Ela vem do latim **religio**, que significa “**louvor e reverência aos deuses**”.

No entanto, muitos acreditam que tenha surgido a partir da junção do prefixo re, que funciona como um intensificador da palavra que o sucede, neste caso ligare, que significa “unir” ou “atar”, ou o ato de “voltar a unir” o humano com o que era considerado divino.

Atualmente, o conceito de religião é definido como sendo **um conjunto de crenças relacionadas com aquilo que a humanidade considera como sobrenatural, divino, sagrado e transcendental, bem como o conjunto de rituais e códigos morais que derivam dessas crenças.**





A DIVERSIDADE RELIGIOSA é composta por:

- Pessoas que creem, frequentam (templos, igrejas ou qualquer outro espaço relacionado) e seguem de forma ativa uma religião.
- Pessoas que não frequentam (templos, igrejas ou qualquer outro espaço relacionado), mas não deixam de crer.
- Pessoas que não creem em Deus ou em qualquer “ser superior”, denominadas **ateias**. A palavra tem origem no grego “atheos” que significa “sem Deus, que nega e abandona os deuses”. O ateísmo é uma “postura filosófica” dos ateus, que rejeita a ideia de existência de quaisquer deuses.
- Pessoas que consideram os temas metafísicos inacessíveis à compreensão humana e consideram inútil discuti-los, pois são realidades não alcançáveis por meio do conhecimento, são denominadas **agnósticas**. Necessitam de evidências e, por isso, não afirmam ou rejeitam a existência de Deus. O agnosticismo é a doutrina filosófica dos agnósticos.
- Pessoas que acreditam na existência de Deus, mas não têm como prová-la são denominadas **agnósticos teístas**.
- A busca pela união entre todas as religiões e diferenças, inclusive aquelas não cristãs, é denominada de **ecumenismo**. Procura estabelecer boas relações de amizade entre pessoas e instituições religiosas.

A diversidade religiosa pode ser expressa, também, por meio de vestimentas, adornos ou sinais externos, inclusive no corpo. A maior parte das religiões possuem datas sagradas, horários ou dias dedicados que devem ser considerados e respeitados.

Toda essa diversidade de crenças, presente no mundo, e, conseqüentemente, dentro das empresas reflete a riqueza que caracteriza a raça humana. Infelizmente, por desconhecimento e pré-julgamentos, acaba se tornando uma fonte de discriminação e de muitos problemas.





POR QUE falar sobre isso?

Assim como os demais tipos de diversidade citados neste guia, a diversidade religiosa também precisa ser considerada e abordada dentro das empresas. Atitudes hostis e discriminatórias devem ser reprimidas para preservar o respeito e a harmonia no ambiente de trabalho. A competência profissional não pode estar vinculada à crença ou não crença de uma pessoa.

Empresas que não tiverem um olhar sobre esse assunto, talvez por acharem irrelevante diante dos demais temas de diversidade, podem correr o risco de comprometer a saúde do clima organizacional, a produtividade e a própria imagem. Por ser um assunto pouco abordado e considerado não prioritário, está em uma zona neutra, porém bastante sensível e que pode causar impactos.

PRECONCEITO/INTOLERÂNCIA religiosa

O Brasil é um dos países com maior diversidade cultural do mundo e, por conta disso, observamos diferentes práticas religiosas. As religiões de Matriz Africana representam diversidade em nosso país e são praticadas há mais de 300 anos.

No período colonial, tudo que se referia à cultura de pessoas não europeias era perseguida, discriminada ou reprimida para que houvesse predominância de valores, línguas e religiões pautadas pelo estilo de vida europeu. Desta forma, podemos olhar para os processos de intolerância religiosa existentes em nosso país sob a perspectiva racial de pessoas africanas, indígenas e seus descendentes, que vivenciaram um triste processo de esterilização e abdicação de identidade para atender aos interesses dos colonizadores.

Referências:

<https://jornal.usp.br/atualidades/falta-de-conhecimento-sobre-outras-culturas-agrava-intolerancia-religiosa-no-brasil/>

<http://querepublicaeessa.an.gov.br/temas/68-historia/190-nas-paginas-dos-jornais.html>

<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/11/22/apesar-de-criacao-de-delegacia-templos-de-religioes-de-matriz-africana-sao-atacados-ate-durante-a-pandemia-no-rj.ghtml>





A história das [religiões de Matriz Africana](#) no Brasil é marcada pela perseguição do poder público, elite e da própria população. Era comum relacionar estas práticas religiosas às “forças malignas”, expressando (na realidade) desinformação e preconceito.

Em 1997, foi instituída a Lei 9.459 que caracteriza, entre outros aspectos, a intolerância religiosa como crime. E apesar do apoio legal e reconhecimento do valor da diversidade cultural para a construção do nosso país, o preconceito e a intolerância ainda perduram em nossa sociedade, atingindo significativamente à liberdade de expressão religiosa, dando abertura para discursos de ódio e discriminação.

Ao observarmos a história do nosso país, percebemos que a falta de conhecimento a respeito de diferentes práticas religiosas influencia significativamente os atos de intolerância. Isso nos mostra que o conhecimento é a melhor forma de promover respeito entre diferentes religiões.





Mais **INFORMAÇÕES** sobre o tema

O Estado é considerado laico quando promove oficialmente a separação entre Estado e religião. A partir da ideia de **laicidade**, o Estado não permitiria a interferência de correntes religiosas em assuntos estatais, nem privilegiaria uma ou algumas religiões sobre as demais.

O Estado laico trata todos os seus cidadãos igualmente, independentemente de sua escolha religiosa, e não deve dar preferência a indivíduos de certa religião. Permite, também, a perspectiva da escolha de ser ou não crente e garante a liberdade de escolher em que e como crer.

Apesar do princípio da laicidade estar na constituição federal de 1988, na prática vemos que essa não é uma realidade no Brasil. Podemos conferir isso desde exemplos mais sutis, como os dizeres: “Deus seja louvado” nas notas de dinheiro impressas, até exemplos mais evidentes, como a intolerância religiosa ou grupos políticos que organizam leis de acordo com suas crenças.





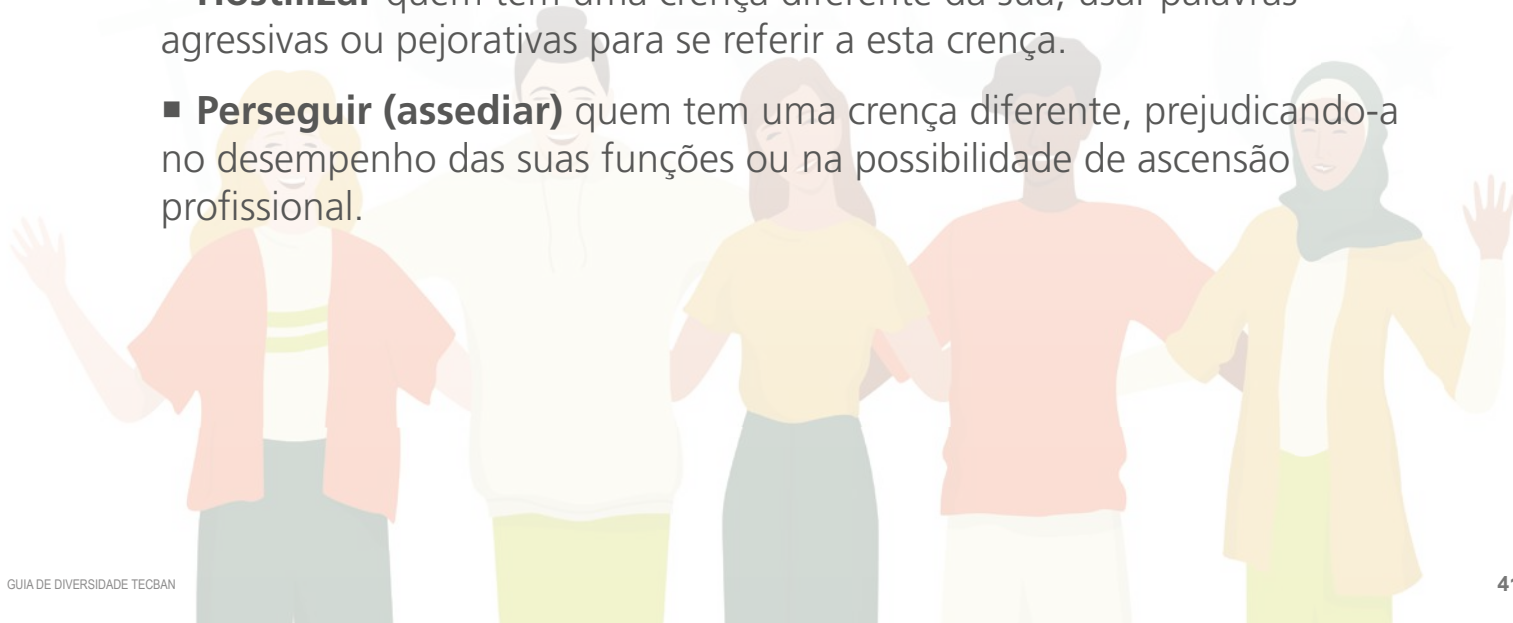
VALE

- **Construir uma cultura mais plural:** respeitando a riqueza que a diversidade religiosa pode trazer para o ambiente organizacional. Essa é uma decisão importante e que traz inúmeras vantagens, como aumento da capacidade de inovação, estímulo ao respeito mútuo e motivação. Incluir o que é diferente enriquece e soma.
- **Apresentar e valorizar** por meio dos seus canais de comunicação, outras religiões ou manifestações de crenças. Informar as datas comemorativas, festas, costumes para que todos tenham ciência dessa pluralidade.
- **Deixar explícito** em seus documentos oficiais, como políticas, normas, código de conduta, que o respeito religioso é prioridade. Evidenciar que existe um ponto comum entre todas as religiões, que é fazer o bem ao próximo e viver em harmonia com os demais e a natureza.

NÃO VALE

Pactuar com maus exemplos e atitudes de hostilidade. Comportamentos agressivos às pessoas de religiões, sobretudo as minoritárias, não devem ser repetidos.

- **Fazer chacota ou “brincadeiras”** com as manifestações religiosas, como aquelas relacionadas a roupas, adornos, cabelos, imagens na mesa de trabalho etc.
- **Hostilizar** quem tem uma crença diferente da sua, usar palavras agressivas ou pejorativas para se referir a esta crença.
- **Perseguir (assediar)** quem tem uma crença diferente, prejudicando-a no desempenho das suas funções ou na possibilidade de ascensão profissional.





CANAL DE ESCUTA

Antes de tudo, é importante lembrar que a luta pela garantia de direitos e respeito à diversidade não começou agora, neste século. Ela sempre existiu, gerou muitas manifestações, movimentos e resultou na **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, proclamada em 1948 pela Assembleia Geral da ONU, cujos **artigos 1 e 2**, respectivamente, deixam claro, que:

“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. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

O artigo da Constituição Federal Brasileira também nos assegura **“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.”**

Se a diversidade sempre existiu, o que nos falta é incluir com garantia de direitos, de forma plena, respeitando a individualidade e características de cada um.

Caso você vivencie ou presencie algum comportamento inadequado, que possa entrar em conflito com o nosso Código de Conduta, faça contato com a nossa Linha Ética. É um canal seguro e imparcial disponível para você.

Telefone: 0800 900 8002

Email: linhaeticatecban@contatoseguro.com.br

Website: contatoseguro.com.br/grupotecban

Aplicativo: A Contato Seguro disponibiliza um aplicativo gratuito nas plataformas IOs e Android (Apple Store e Google Play) para acesso via smartphones e tablets, nos quais os públicos-alvo podem registrar sua denúncia ou sugestão, sendo possível o acompanhamento das respostas e desdobramentos em tempo real no ambiente do dispositivo. O IP do dispositivo não é identificado em nenhuma hipótese.

A sua ajuda é muito importante para mapearmos os comportamentos inadequados e podermos, assim, atuar.



GLOSSÁRIO

Ageísmo/ Etarismo

Conceito que indica discriminação contra pessoas ou grupos etários, baseado na idade cronológica e/ou características que são relacionadas à indivíduos mais velhos. É o preconceito em relação à idade.

Assexual

A assexualidade possui diversas variações de afetividade e graus de intensidade diferentes. As pessoas podem ser assexuais em determinados momentos da vida e outros não. Existem pessoas que se identificam como assexuais dentro da chamada área cinza, que é bastante ampla e inclui subcategorias, como aromânticos – não sentem ou sentem pouca atração romântica; grey-assexuais – raramente sentem atração sexual; demissexuais – sentem atração sexual apenas quando estão apaixonados; fray-assexuais – sentem atração sexual apenas quando não estão apaixonados; autossexuais – sentem atração sexual apenas por si mesmos e sapiossexuais – sentem atração sexual apenas por pessoas inteligentes.

Binário

O significado do termo de forma literal consiste em dois elementos. Quando se trata de gênero binário, é a classificação em duas formas diferentes e opostas, como por exemplo, masculino e feminino.

Capacitismo

É discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência. Em sociedades capacitistas, a ausência de deficiências é vista como normal e pessoas com deficiência são vistas como exceção, algo a ser superado ou corrigido.

Cisgênero

Pessoa com compatibilidade entre sexo biológico e identidade de gênero social.

Drag Queen

Indivíduo que se monta de acordo com o gênero oposto para cunho artístico e de entretenimento.

Estereótipo

Estereótipo são opiniões e ideias generalizadas, utilizadas pelas pessoas para pré-definir alguém ou algo quanto ao seu comportamento, gênero, aparência, religião, cultura, condição social, etc. São adquiridos ao longo da nossa vivência e experiências na sociedade, partindo, principalmente, das ideias do senso comum. Eles funcionam como uma forma de rotular as pessoas ou coisas, mas sem qualquer conhecimento sobre o assunto ou sobre a pessoa que está sendo estereotipada.



GLOSSÁRIO

Eugenismo

A eugenia, também chamada de eugenismo, consiste em uma série de crenças e práticas cujo objetivo é o de melhorar a qualidade genética da população. Uma das justificativas para a existência da eugenia é a de que as raças humanas consideradas superiores prevalecem no ambiente de maneira mais adequada. As ideias da teoria eugênica foram utilizadas largamente para propagar preconceitos e discriminações entre diferentes grupos sociais, inclusive pelo regime nazista para justificar o enclausuramento e morte de judeus, negros, ciganos, homossexuais, doentes mentais e outros. Atualmente, é completamente repudiada pelos Direitos Humanos, já que essas ideias promovem a divisão da espécie humana em raças classificáveis, por consequência ferem os direitos básicos de liberdade e igualdade de qualquer ser humano.

Fenótipo

O fenótipo costuma ser definido como o conjunto de características observáveis de um organismo. Nada mais é que a totalidade das características observáveis de um indivíduo, as quais são determinadas pelo conjunto de nossos genes.

Gônadas

São órgãos responsáveis por produzir células sexuais e hormônios. Os ovários, estrogênio e progesterona no que se refere ao sexo feminino e os testículos e a testosterona para o sexo masculino.

Intersexo

Nome dado para variações do desenvolvimento corporal ou de características sexuais responsáveis por corpos que não podem ser encaixados na norma binária (fêmea e macho e/ou vagina e pênis). São conhecidas até o momento 40 variações de corpos diversos. Pessoas intersexo em muitos países, como no Brasil, sofrem mutilação genital ainda quando são bebês. Na maior parte das vezes são realizados procedimentos estéticos para encaixar estes corpos dentro da norma binária, sendo assim possível atribuir gêneros que nem sempre os representam. Esses procedimentos, além de invasivos, podem deixar sequelas permanentes como esterilidade, disfunções sexuais, inadequação de corpo e gênero, entre outras.

Não-Binário

Identidade de gênero derivada do guarda-chuva transgênero, é usada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não é homem ou mulher, tampouco são inteiramente masculinas ou femininas. São reconhecidas há milênios por culturas e sociedades em todo o mundo e em culturas não ocidentais, como o caso dos nativos norte-americanos chamados de *Two Spirit*.



GLOSSÁRIO

PcD

Sigla utilizada para se referir às pessoas com deficiência, seja ela física, visual, auditiva ou intelectual.

Queer

Palavra em inglês que no sentido literal significa estranho e era utilizada para ofender pessoas LGBTQ+. Atualmente a comunidade LGBTQ se apropriou do termo e é utilizada por pessoas que não se encaixam como heterossexuais e cisgênero (heterocisnormatividade).

Religião

Sistema comum de crenças e práticas que se referem a seres sobre-humanos dentro de universos históricos e culturais específicos.

Retinto

Sinônimo de escuro, dentro da teoria do colorismo, essa palavra é usada para se referir aos negros de pele escura.

Sexo biológico

Consiste nas características biológicas que a pessoa possui à partir do nascimento. Desde cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros. E de início tais características definem o indivíduo como macho, fêmea ou intersexual.

Travesti

Atualmente no Brasil adquiriu um teor político de ressignificação de um termo que historicamente foi tido como pejorativo. Em algumas línguas estrangeiras o termo está desatualizado e não seria considerado uma identidade de gênero. O termo deve ser sempre acompanhado do artigo feminino: “a travesti”.

Travestilidade

Expressão de gênero em que pessoas vivenciam o papel de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou mulheres necessariamente, podendo também se reconhecerem com outro gênero ou nenhum.

Viés Inconsciente

Os vieses inconscientes são geralmente definidos como tendências ou preconceitos de um indivíduo a favor ou contra uma coisa, uma pessoa ou um grupo, tendo em vista seus julgamentos, pensamentos e ideias relacionados a experiências passadas armazenadas no cérebro. Ou seja, sem que percebamos, eles afetam as nossas atitudes. Trata-se, portanto, de generalizações baseadas em estereótipos de raça, classe, etnia, idade, gênero, orientação sexual e outros. Elas existem porque, ao pensar, fazemos julgamentos automáticos que derivam de associações armazenadas na nossa memória. Essas crenças foram incorporadas sem que nos déssemos conta e ditam o nosso comportamento de forma quase que “natural”.



COMO APRENDER MAIS

Filmes/documentários	NOME	PILAR
	Eu Não Sou Um Homem Fácil (2018) O Renascimento do Parto (2013)	Gênero
	A Juventude (2015) Antes de Partir (2007) Cocoon (1985) O Curioso Caso de Benjamin Button (2008) Tomates Verdes Fritos (1991) Um Senhor Estagiário (2015) UP – Altas Aventuras (2009)	Gerações
	As Crônicas de São Francisco (2019) As Manhãs de Setembro (2021) Seu Nome Gravado em Mim (2020)	LGBT
	Moonlight: Sob a Luz do Luar (2016) Pose (2018)	LGBT + Raça
	Desobediência (2017)	LGBT + Religião
	Extraordinário (2017) Intocáveis (2011) O Som do Silêncio (2019)	PCD
	Hoje eu Quero Voltar Sozinho (2014)	PCD + LGBT
	A 13ª Emenda (2016) Cidade de Deus (2002) Dois Estranhos (2020) Histórias Cruzadas (2011) O Ódio Que Você Semeia (2018)	Raça
	Estrelas Além do Tempo (2016)	Raça + Gênero
	Deus Não Está Morto (2014) Espaço Além – Marina Abramovic e o Brasil (2016) Híbridos – Os Espíritos do Brasil (2017)	Religião



Obras Literárias

LIVRO	AUTOR	PILAR
Coleção Feminismos Plurais O Gênero da Dádiva	Coordenação Djamila Ribeiro Marilyn Strathern	Gênero
Viver Muito Zonas Azuis	Jorge Félix Dan Buettner	Gerações
A Garota Dinamarquesa Devassos no Paraíso Guardei no Armário	David Ebershoff João Silvério Trevisan Samuel Gomes	LGBT
Olhe nos Meus Olhos Toda Luz Que Não Podemos Ver	John Elder Robison Anthony Doerr	PCD
12 Anos de Escravidão O Genocídio do Negro Brasileiro O Ódio que Você Semeia O Perigo de Uma História Única Pequeno Manual Antirracista	Solomon Northup Abdias Nascimento Angie Thomas Chimamanda Ngozi Adichie Djamila Ribeiro	Raça
Hibisco de Roxo	Chimamanda Ngozi Adichie	Raça + Religião
Eu sou Malala O Diário de Anne Frank	Christina Lamb e Malala Yousafzai Anne Frank	Religião



Músicas, Podcasts e TedTalks

NOME	AUTOR	CANAL
Inclassificáveis	Arnaldo Antunes	
Haiti	Caetano Veloso	
Povo Guerreiro	Criolo	
Eu Não Sou Racista	Nego Max	
Masculinidades	AfroPausa	AfroPausa - Ep. 22
O Perigo da História Única	Aimeé Silva, Asindayle Apangesy e Juju Denden	AfroPausa - Ep. 23
O Que é Lugar de Fala?	AfroPausa	AfroPausa - Ep. 8
Religiões em Tempo de Ódio	Andrey Coutinho e Lucas Bernardino	Além da Bolha
O Que é Branquitude?	Lia Vainer Shucman	Canal Futura - Temp. 24 - Ep. 1
Neurodiversidade	João Torres e Ricardo Sales	DiversiTalk - Ep. 21
História do Movimento LGBTI+	João Torres e Ricardo Sales	DiversiTalk - Ep. 23
Longevidade, Envelhecimento e as Organizações	João Torres e Ricardo Sales	DiversiTalk - Ep. 31
Pessoas com Deficiência nas Organizações	João Torres e Ricardo Sales	DiversiTalk - Ep. 9
Olhares Cruzados: a Conversa	Cris Mendonça, Kiara Felipe e Preta Rara	Influência Negra
Pretas e Empresárias - Quanto Vale o Nosso Dinheiro?	Cris Mendonça, Kiara Felipe e Preta Rara	Influência Negra
A Invenção de Uma Bela Velhice	Miriam Goldenberg	Ted Talk
A Luta Pela Equidade de Gênero	Joanna Burigo	Ted Talk



FONTES

Pilar Raça e Etnia

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etnia.htm>

<https://www.sanofi.com.br/pt/responsabilidade-corporativa/diversidade-e-inclusao>

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/Diversos_Mulheres/Cartilha%20gest%C3%A3o%20discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf

<https://www.geledes.org.br/liberdade-pelas-maos-do-povo-preto-a-verdadeira-historia-do-13-de-maio-e-da-abolicao/simaigualdaderacial.com.br/site/e-preto-ou-negro-uma-releitura-e-reflexao-sobre-esta-classificacao/>

<https://simaigualdaderacial.com.br/site/mergulhe-no-tema/>

<https://www.geledes.org.br/artigo-13-de-maio-dia-da-nao-abolicao-da-escravatura/>

https://www.youtube.com/watch?v=Wzj_-o9FZaM

https://www.youtube.com/watch?v=Wzj_-o9FZaM

Pilar Gênero e Sexualidade

<https://diversitybbox.com/padroes-de-conduta-para-empresas/>

<https://treediversidade.com.br/>

<https://grupodignidade.org.br/consultapublica/2-sexualidade-genero-e-sexo-biologico/>

<https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/glossario-lgbt-entenda-o-que-e-queer-intersexual-genero-fluido-e-mais>

<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/01/12/o-que-e-uma-pessoa-cisgenero.htm>

faac.unesp.br/#!/noticia/2051/drag-queen-historia-e-perspectiva-de-quem-vive-a-arte

<https://www.vittude.com/blog/identidade-de-genero/>

<https://mid.curitiba.pr.gov.br/2021/00314876.pdf>

<http://www.adolescencia.org.br/site-pt-br/orientacao-sexual>

http://www.recursohumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha_diversidade.pdf

<https://www.vittude.com/blog/identidade-de-genero/>

Pilar Pessoa com Deficiência

<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/o-que-significa-pcd/61686>

<https://www.youtube.com/watch?v=L8zlen0NobA>

<https://www.youtube.com/watch?v=Lk9B-q3S-B4>

https://www.maragabrigilli.com.br/wp-content/uploads/2017/10/manual_web.pdf

<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei8213.htm>

<https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/>

http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101770.pdf>



FONTES

Pilar Gerações

<https://www.em.com.br/app/colunistas/juventude-reversa/2021/06/17/noticia-juventude-reversa,1276982/etarismo-preconceito-em-relacao-a-idade-existe.shtml>

https://www.youtube.com/watch?v=Wzj_-o9FZaM

<https://www.maturi.com.br/>

<https://institutodelongevidademag.org/>

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_3edicao.pdf

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2003/lei-10741-1-outubro-2003-497511-normaatualizada-pl.pdf>

<https://hype50mais.com.br/>

<https://www.labora.tech/>

Pilar Diversidade Cultural

https://www.pucsp.br/rever/rv2_2004/p_silva.pdf

<https://guiadoestudante.abril.com.br/>

<https://www.significados.com.br/>

<https://www.youtube.com/watch?v=4vji3JUEg84>

<https://iparadigma.org.br/biblioteca/declaracao-universal-sobre-a-diversidade-cultural-unesco/>

<https://www.educamaisbrasil.com.br/>

<https://www.infoescola.com/sociologia/multiculturalismo/>

<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/67062>

Pilar Religiões

<https://jornal.usp.br/atualidades/falta-de-conhecimento-sobre-outras-culturas-agrava-intolerancia-religiosa-no-brasil/>

<http://querepublicaeessa.an.gov.br/temas/68-historia/190-nas-paginas-dos-jornais.html>

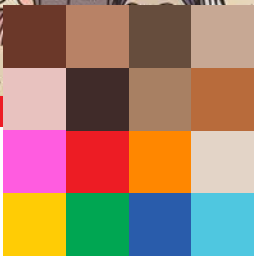
<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/11/22/apesar-de-criacao-de-delegacia-templos-de-religoes-de-matriz-africana-sao-atacados-ate-durante-a-pandemia-no-rj.ghtml>

<https://jornal.usp.br/atualidades/falta-de-conhecimento-sobre-outras-culturas-agrava-intolerancia-religiosa-no-brasil/>

<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/as-religoes-no-mundo.htm>

<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/estado-laico.htm>

<https://www.jota.info/justica/entenda-o-que-e-estado-laico-e-seu-papel-na-constituicao-16022022>



TecBan 