

C A R T I L H A



DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Dexco

Introdução

Esta cartilha é um manual de orientação sobre conceitos e comportamentos inclusivos esperados pela empresa, com enfoque em:

- 1) Gênero
- 2) Pessoa com deficiência
- 3) Raça e etnia
- 4) Pessoas LGBTI+ e outras diversidades

A Diversidade e Inclusão é uma demanda social, legal e de negócio que faz parte da cultura da empresa, relacionada aos valores da organização e aos seus objetivos de incidência na sociedade. Atuar em prol da diversidade, equidade e inclusão é condição para a construção de uma organização socialmente mais justa e amplia as possibilidades de estabelecer novos negócios, introduzir novas formas de trabalho e atrair clientes.

Com este objetivo, a cartilha de D&I estabelece e comunica valores e compromissos da Dexco na construção de uma cultura de Diversidade e Inclusão para todas as pessoas e públicos: acionistas e investidores, administradores e colaboradores, clientes e consumidores, concorrentes, fornecedores, comunidades e poder público.

Devemos estar com esta cartilha sempre à mão, não só para consultar, mas, acima de tudo, para pôr em prática todas as orientações aqui registradas. Assim, teremos uma Dexco cada vez mais diversa e inclusiva.





Ainda é comum ouvirmos que a diversidade é uma tendência ou mesmo um “modismo” passageiro. Mas, você sabe em que momento começamos a falar sobre isso nas empresas? Na verdade, embora tenha se consolidado como um tema central para a cultura de inovação das empresas recentemente, a demanda por diversidade, equidade e inclusão é antiga e foi, pouco a pouco, conquistando o mundo corporativo: das pequenas às grandes organizações.

Foi a partir dos anos 1960, sob pressão de movimentos sociais, que se começou a considerar seriamente a diversidade humana e cultural como um ponto importante dentro do ambiente de trabalho. Mas, no Brasil, foi apenas na década de 2010, com o crescimento do número de grupos historicamente minoritários ingressando em universidades e, conseqüentemente, se inserindo no mercado de trabalho formal, por meio da lei de cotas (Lei Federal nº 12.711/2012) e outros marcos legais, que começamos a observar um aumento considerável da área. Fato é que, hoje, a diversidade já é entendida como uma área estratégica e que deve ser trabalhada por toda a organização.

As empresas ocupam um importante papel na sociedade, que vai além da comum atribuição de geração de empregos e riquezas, tendo uma posição de destaque, não só financeira, mas também social e política. Nesse sentido, pelo exercício da responsabilidade social, buscamos contribuir com o combate às desigualdades sociais presentes em nossa sociedade e, claro, de suas manifestações dentro da organização: **diversidade não é tendência, é pendência (histórica).**

Para entendermos ainda mais sobre diversidade, é preciso compreender alguns conceitos!



Conhecendo alguns conceitos

DIVERSIDADE

Significa variedade de pessoas em termos de diferentes culturas, identidades e experiências. Todos somos diversos porque temos identidades e características diferentes!

EQUIDADE

Reconhece que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”. A noção de equidade está relacionada à compreensão de que é necessário oferecer condições adequadas para que todas as pessoas tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa de mais, de forma proporcional e adequada às suas circunstâncias.

6

INCLUSÃO

Refere-se a um conjunto de ações e processos que proporcionam igualdade de acesso, participação, convívio e desenvolvimento para todos. A inclusão consiste no atendimento às necessidades individuais diversas, proporcionando assim um ambiente livre de discriminação e preconceito.



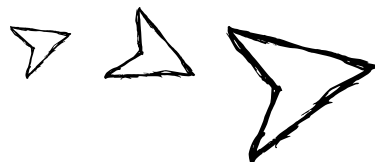
**Agora que conhecemos
termos importantes, precisamos
entender o que impede que
tenhamos comportamentos
inclusivos o tempo todo!**

7



Vieses inconscientes

Você já ouviu falar em vieses inconscientes?



Os vieses inconscientes são preconceitos incorporados ao nosso dia a dia, baseados em toda nossa bagagem de aprendizado e vivências, em estereótipos de gênero, raça, classe, orientação afetivo-sexual, idade etc.

8

Tais preconceitos (naturalizados pelo nosso cérebro) se materializam como padrões de ações e julgamentos sociais, que se repetem de forma automatizada com base no pensamento coletivo e em nossas experiências individuais anteriores.

POR EXEMPLO

Não vamos contratar um homem para essa posição. Essa posição é para uma pessoa que tenha muito cuidado, sensibilidade, até um jeito "afetuoso". Um homem certamente não desempenhará bem esse papel.

Agora que já compreendemos os vieses inconscientes e entendemos como eles influenciam comportamentos e tomadas de decisão, vamos conhecer os marcadores sociais que a sociedade está considerando no debate sobre Diversidade & Inclusão.

9



GÊNERO

Falar de gênero é falar sobre a construção social do “ser feminino” e “ser masculino”, ou seja, são os aspectos sociais atribuídos ao sexo e não a características puramente biológicas (ex.: nascer com pênis, vagina, ou mesmo uma estrutura sexual mista) ou estritamente estéticas (ex.: usar vestidos ou calças). Existem, ainda, pessoas que não se identificam totalmente nem como homens, nem como mulheres, que são as **pessoas não binárias**.



- **Identidade de gênero**
- **Orientação afetivo-sexual**
- **Sexo biológico**
- **Expressão de gênero**



Você Sabia?



A atriz Bárbara Paz contou em entrevista ao podcast ‘Almasculina’, em 2021, que se percebeu uma pessoa não binária – não se reconhecendo plenamente nem como “mulher”, nem como “homem”.

Pessoas não binárias se enquadram dentro do que entendemos por pessoas “trans”. Vamos conhecer mais sobre o termo?

O termo "transgênero", também conhecido pela abreviatura "trans", representa todas as pessoas que não se identificam com o gênero atribuído ao nascimento. De modo geral, podemos entender melhor as identidades trans pelo esquema a seguir:



POR EXEMPLO

Quando Gabriela nasceu, disseram que era uma menina/mulher (gênero feminino) e ao longo de sua vida continuou se identificando como sendo uma menina/mulher (gênero feminino). Gabriela é uma **mulher cis**.

Você é uma pessoa trans?

POR EXEMPLO

Quando Renato nasceu, identificaram nele o sexo feminino e disseram que ele era uma menina/mulher. Mas, ao longo da sua vida, Renato percebeu que se identificava como sendo um menino/homem (gênero masculino). Logo, Renato tem uma identidade binária e é um **homem trans**.

As pessoas trans (mulheres, homens, pessoas não binárias), assim como qualquer outra pessoa, desejam viver, trabalhar e se realizar pessoal e profissionalmente.

POR EXEMPLO

Se você **não** se identificou com a descrição acima, então saiba que você é uma pessoa cis! O termo "cisgênero", ou simplesmente "cis", indica que você se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no momento do nascimento.

Estima-se que cerca de 75% das pessoas cis não conheçam, tenham contato ou se relacionem socialmente no dia a dia com uma pessoa trans (Antra, 2021). Você já parou para pensar que conhecer é um ótimo começo para aprender a respeitar?

Exercitando o respeito

Agora que você já descobriu os significados de “cis” e “trans”, como podemos ter certeza de que estamos tratando adequadamente um(a) colega de trabalho?

Tratar homens,

sejam cis ou trans, utilizando pronomes masculinos (ele/dele) e pelo artigo “o”.

Tratar mulheres,

sejam cis ou trans, utilizando pronomes femininos (ela/dela) e o artigo “a”.

POR EXEMPLO

A Marina é muito prestativa. **Ela** me ajudou a preencher aquela planilha, mesmo não sendo função **dela**.



No caso de pessoas não binárias, a utilização de pronomes e artigos pode variar de acordo com a preferência de cada pessoa, então o mais adequado é perguntar: “Quais são os seus pronomes?” ou “Como você prefere que eu te chame?”.

O Ele/Dele

A Ela/Dela

De toda forma, uma regra é geral:

todas as pessoas, cis ou trans, merecem ser chamadas pelo nome que se identificam e devem ter sua identidade de gênero reconhecida e respeitada.

Entre homens, mulheres e as demais identidades de gênero, existem estruturas sociais que privilegiam a figura masculina em várias esferas da vida, por meio do **machismo**. Os homens também são afetados negativamente pelo machismo, que incentiva somente um modelo de masculinidade. Cobra-se socialmente de homens que sejam referência de virilidade, força, poder, agressividade e sexualidade.

Você Sabia?

O machismo é um preconceito/discriminação, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em comparação ao feminino.

O machismo se manifesta por uma cultura de demonstração de poder e exercício de privilégios.

Já o feminismo é uma luta histórica pela **equidade de direitos entre os gêneros!** Falamos em feminismos, no plural, para destacar a diversidade de mulheres existentes (brancas, negras, cis, trans etc.) e a variedade de movimentos e lutas feministas.



COMO ROMPER

COM O

MACHISMO:

não discrimine, com base no sexo e/ou identidade de gênero, o que uma pessoa deve ou não fazer. Pensar que o gênero pode determinar o que é adequado não faz sentido, pois cada pessoa tem aptidões e preferências diferentes, que variam mesmo entre homens e mulheres.

TINHA QUE SER MULHER!

HOMEM BEBENDO É FEIO, MAS MULHER É AINDA PIOR.

UMA MULHER É CRITICADA POR SEU ESTILO DE LIDERANÇA,

SENDO CHAMADA DE "AGRESSIVA" OU "FORA DE SI".

Nunca cometa, justifique ou ache "normal" situações de violências e assédio sexual ou moral, principalmente envolvendo mulheres. Também não se omita se presenciar qualquer tipo de agressão e/ou assédio.

MULHER PRECISA SE DAR AO RESPEITO.

ELA PROVOCOU... VESTIDA DESSE JEITO!?

PIADAS OU COMENTÁRIOS EM RAZÃO DA FORMA

DE UMA MULHER SE VESTIR OU SE PORTAR.

Não pense, sob nenhuma circunstância, que uma mulher (esposa, colega de trabalho etc.) tem, naturalmente, mais disponibilidade, habilidade ou gosto por qualquer atividade doméstica:

EU SEMPRE AJUDO NAS TAREFAS DOMÉSTICAS,

MESMO SEM SER MINHA OBRIGAÇÃO.

VOCÊ É MULHER, PODE COMPRAR A COMIDA PARA FESTA DO ESCRITÓRIO?

UM GERENTE SEMPRE PEDE QUE UMA MULHER

DA EQUIPE FAÇA AS ATAS DAS REUNIÕES.

18

DEXCO

Diversidade & Inclusão

Comportamentos que refletem o machismo:

Maninterrupting

Acontece quando um homem interrompe a fala de uma mulher. Como evitar? Não interrompa mulheres enquanto elas estiverem falando.

Mansplaining

Acontece quando um homem tenta explicar coisas a mulheres sem ao menos considerar que elas podem já saber. Como evitar? Não explique coisas óbvias ou repita frases já ditas por mulheres nos minutos anteriores da conversa.

Gaslighting

Acontece quando um homem faz a mulher duvidar de si própria. Como evitar? Nunca manipule psicologicamente, fazendo com que mulheres duvidem da própria memória, percepção ou sanidade.

Bropropriating

Acontece quando os créditos por ideias, falas e invenções de mulheres são apropriados por homens. Como evitar? Não se aproprie da ideia de mulheres sem lhes dar os devidos créditos.

Body Shaming

Acontece quando homens fazem comentários indevidos sobre o corpo de mulheres. Como evitar? Não expresse críticas, elogios ou mesmo dê conselhos, particular ou publicamente, que possam deixar uma mulher constrangida pelo corpo que tem ou supostamente deveria ter.



Para entender melhor como podemos identificar essas situações, **acesse o QR Code** e assista ao vídeo produzido pelo **Porta dos Fundos**.

19

DEXCO

Diversidade & Inclusão

Orientação

afetivo-sexual

Quando falamos em orientação afetivo-sexual, nos referimos à manifestação da sexualidade humana pelo desejo romântico e/ou sexual por outra pessoa. Por sermos seres sociais, costumamos nos autodeclarar como “hétero”, “homo” ou mesmo “bi”/“pan”, a depender de por quem nos sentimos atraídos(as).

Pessoas heterossexuais, ou ‘hétero’, são aquelas que se atraem exclusivamente por pessoas de gênero diferente do seu. Já pessoas homossexuais, ou “homo”, sentem-se atraídas apenas por pessoas do mesmo gênero. Um ótimo exemplo de orientações “homo” são “lésbicas” e “gays”, as quais representam as primeiras letras da sigla LGBTI+ que conheceremos a partir de agora. Vamos nessa?

A comunidade **LGBTI+** é formada por **lésbicas (L)**, **gays (G)**, **bis (B)**, **pessoas trans e travestis (T)**, **queers (Q)**, **intersexuais (I)** e **toda a diversidade de identidades de gênero e orientações afetivo-sexuais existentes (+)**. Apesar de, historicamente, ser uma comunidade discriminada por representar um suposto desvio da sexualidade que é considerada “normal” pela sociedade, a sigla LGBTI+ representa a organização política e social de pessoas que lutam pelo reconhecimento de sua vida como mais uma possibilidade da experiência humana.

Você Sabia?

Uma pesquisa da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), estima que existam ao menos 18 milhões de pessoas LGBTI+ no Brasil.

20



Conhecendo a sigla por dentro

L

LÉSBICAS

Mulheres cis ou trans que sentem atração afetivo-sexual por outras mulheres, independentemente de serem cis ou trans.

Ex.: Leci Brandão (mulher cis lésbica)

Primeira cantora a se afirmar homossexual no Brasil, Leci Brandão abriu portas para que as mulheres lésbicas fossem respeitadas.



21

G

GAYS

Homens cis ou trans que sentem atração afetivo-sexual por outros homens, independentemente de serem cis ou trans.

Ex.: Pablo Vittar (homem cis gay)

Pablo Vittar é um cantor que, por meio da arte drag, questiona os limites binários do gênero. Apesar de termos nos acostumado a ver o cantor de peruca, Pablo é um homem gay andrógino que atende tanto pelos pronomes masculinos (ele/dele), quanto pelos femininos (ela/dela).



B

BI

Pessoas que sentem atração afetivo-sexual por mais de um ou todos os gêneros.

Ex.: Ana Carolina (mulher cis bi)

Sucesso não apenas na música, Ana Carolina também repercutiu ao se afirmar "bi", em 2005. Na famosa capa da Revista Veja "Sou bi. E daí?", a cantora trouxe bastante visibilidade para a bissexualidade.



T

TRANSGÊNERO, TRANSEXUAL E TRAVESTI

Pessoas que não se identificam com o gênero designado, sejam elas homens ou mulheres.

Ex.: Transexual/Transgênero – João Nery (homem trans hétero)

João Nery foi um psicólogo e escritor que desempenhou importante papel de ativismo pelo direito das pessoas trans no Brasil. Nery foi o primeiro homem trans a realizar a cirurgia de redesignação sexual no Brasil, em 1977.



Ex.: Travesti – Lina Pereira/ Linn da Quebrada (travesti bi)

A artista despontou no cenário musical em 2015, mas foi com sua participação no último Big Brother Brasil (BBB 22) que o país conheceu a Lina Pereira. E foi pela participação dela que o Brasil teve a chance de entender que ser travesti é um ato político, uma demonstração de força e orgulho.



Quer conhecer mais sobre a Linn da Quebrada? **Acesse o QR Code** e assista ao trailer do seu documentário, Bixa Travesty.

I

INTERSEXO

Pessoas cujo desenvolvimento cromossômico, hormonal e/ou genital não se encaixa na norma binária (feminino e masculino), tendo, então, características ambíguas (mistas). Existem mais de 40 tipos de estados intersexo.

Ex.: Roberta Gambine/Roberta Close (mulher intersexo hétero)

Famosa pelo seu trabalho como atriz e modelo, Roberta Close chegou a ser considerada a "mulher mais bonita do Brasil". Roberta nasceu com o órgão sexual masculino e características genéticas e hormonais femininas, o que a faz uma pessoa intersexo/intersexual (termos mais adequados, que substituem as palavras "hermafrodita"/"pseudo-hermafrodita"). Ao nascer, foi identificada com o sexo biológico masculino, mas, ao longo da sua vida, Roberta passou a identificar-se como mulher, o que a faz uma mulher intersexual hétero.



Abriga todas as diversas possibilidades de orientação afetivo-sexual e identidades de gênero que existem.

*A sigla utilizada aqui é uma adaptação aprovada pela convenção do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Mas, fique atento/a: você pode encontrar outras configurações de letrinhas na sigla (ex.: LGBTQIAPN+; sendo Q de queer, A de assexuais, P de pansexuais e N de pessoas não binárias), pois constantemente novas identidades de gênero e orientações afetivo-sexuais vão ganhando destaque e reivindicando suas especificidades diante da comunidade.



Você Sabia?

A sigla LGBTI+ mistura **orientação afetivo-sexual** com **identidade de gênero** para unificar uma comunidade que, historicamente, luta de forma conjunta contra a LGBTfobia, ou seja, o ódio ou aversão a pessoas LGBTI+. Apesar disso, é importante entender que há diferenças entre esses dois conceitos. Vamos entender por meio de um exemplo?

Renato é um homem trans, ou seja, apesar de ter sido designado menina ao nascer, ao longo de sua vida foi se identificando como homem. Renato sente-se atraído por mulheres (cis ou trans), logo ele é: um homem trans heterossexual.

Como romper com a LGBTfobia?

Nunca emita comentários ofensivos direcionados à comunidade LGBTI+, negatizando a existência dessas pessoas em razão de sua identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual.

ISSO É TÃO GAY!

EU NÃO SOU HOMOFÓBICO/TRANSFÓBICO, TENHO AMIGO GAY/TRANS!

OLHA ELE DE ROSA, QUE VIADINHO! TRAVECO!

Não utilize da identidade de gênero ou orientação sexual para justificar um distanciamento de colegas de trabalhos LGBTI+. A diversidade, equidade e a inclusão só são efetivamente alcançadas por meio da interação entre pessoas diferentes. Logo, justificativas baseadas em aparência e/ou afinidade não ajudam na construção de um ambiente seguro para todas as pessoas.

NÃO DÁ PARA VIR PARA A MINHA ÁREA, ELA SE VESTE COMO UM HOMEM.

NÃO QUERO TRABALHAR PERTO DELE, PODEM ACHAR QUE EU TAMBÉM SOU VIADO.

PREFIRO NÃO CONTRATAR PESSOAS TRANS,

POIS NÃO VOU SABER COMO TRATÁ-LAS.

26

DEXCO

Diversidade & Inclusão

Raça e

Etnia

Ao apresentar a questão “étnico-racial”, precisamos falar dos conceitos de “raça” e “etnia” para entendermos as origens das desigualdades sociais entre pessoas brancas e não brancas. Raça é um conceito social, que nos mostra como nossa sociedade ainda hoje hierarquiza tipos humanos superiores e inferiores baseada em características externas, ou seja, observáveis (cor de pele, tipo de cabelo, formato de nariz e olho).

O conceito de “etnia” é mais amplo e se refere às características culturais que identificam uma comunidade, considerando ancestralidade, geografia, tradição, língua, religião etc.

27

DEXCO

Diversidade & Inclusão



Você Sabia?

No Brasil, o IBGE classifica a população brasileira entre brancos, pretos, pardos, amarelos e indígenas. Esta categorização respeita a autodeclaração do pertencimento racial de cada um/a, ou seja, como cada pessoa se identifica em relação a sua raça/cor e surge para evitar identificações como “marrom bombom”, “morena”, “mulata”, entre outras, que podem ter cunho racista ou que negativam a identidade negra. No entanto, vale a pena saber que o próprio IBGE, em diálogo com ativistas e intelectuais negros/as, aponta que o povo negro é formado por pessoas de cor “preta” e “parda”.

Apesar do Brasil ser um país formado por diferentes povos, a história da miscigenação não é tão bem contada. Aqui, pessoas brancas, negras e indígenas sempre estiveram em posições sociais desiguais, pois o contato interracial (entre raças) não foi nada pacífico ou inclusivo. Basta lembrar que, além da violência cometida contra os povos indígenas e a população negra escravizada durante o período colonial, não houve nenhuma iniciativa de proteção social, respeito e inclusão a esses grupos no pós-abolição (período histórico brasileiro, após o fim da escravidão). Por todos esses aspectos, a desigualdade racial e o racismo persistem e precisam ser enfrentados até hoje.



Acesse o QR Code e descubra mais sobre o tema: **Desigualdade Racial no Brasil - 2 minutos para entender.**

Como romper com o racismo:

não se baseie nas características raciais ou étnicas das pessoas para fazer juízos de valor ou julgamentos sobre elas.

SÓ PODIA SER PRETO.

PRETA TEM QUE SABER SAMBAR!

PRETO/A É MALANDRO/A.

Não estigmatize pessoas indígenas e negras, como se os seus cabelos, adereços ou qualquer outra característica fossem menos “normais” que as suas.

NOSSA, ADOREI SUAS TRANÇAS... SÃO TÃO EXÓTICAS!

POSSO PEGAR NO SEU CABELO?

COMO VOCÊ LAVA O CABELO?





PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Desde 2006, o termo utilizado pela ONU é pessoa com deficiência, pois dá foco para a pessoa e enxerga a deficiência apenas como uma característica. O termo PNE (Pessoa com Necessidades Especiais) não é mais utilizado para referir-se exclusivamente à PcD.

Outros termos, como “especial”, não devem ser utilizados, pois diminuem e infantilizam a pessoa com deficiência. Todos nós somos especiais por motivos diferentes.

Além disso, fique atento aos apelidos! Adjetivos como “mudinho”, “surdinho”, “cegueta”, “manquinho”, por mais que ditos em tom de brincadeira, podem soar ofensivos.

30

DEXCO

Diversidade & Inclusão

Você Sabia?

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), deficiência é a perda permanente, parcial ou total de uma das funcionalidades do corpo. Ela pode ser congênita (de nascença) ou adquirida ao longo da vida. Pessoas com deficiência total ou parcial são vítimas de capacitismo. Capacitismo é um tipo de discriminação específica que pressupõe que alguém que tem deficiência é incapaz de realizar tarefas.

Como romper com o capacitismo?

A deficiência é apenas uma de inúmeras características de alguém. Por isso, ela por si só não define quem uma pessoa é. Sendo assim, devemos olhar para uma pessoa com deficiência como qualquer outra que tem um jeito de ser, uma história de vida, família, amigos, hobby, relacionamentos, preferências, sentimentos etc.

Converse com naturalidade. Caso sinta necessidade, diga que nunca conviveu com uma pessoa com aquele tipo de deficiência e que precisa de apoio.

Fale sobre a deficiência. Entender sobre ela é importante para que o dia a dia seja inclusivo. Perguntar qual a deficiência detalhadamente, as possíveis necessidades de adaptação do ambiente de trabalho ou qualquer outra questão que você deva ter de atenção, são bons pontos de partida para um diálogo franco.

Explique os motivos dos questionamentos. E cuidado com a curiosidade!

#ficadica: quando você estiver em uma situação em que não sabe como lidar com uma pessoa com deficiência, questione. Pergunte como você pode ajudar ou se ela precisa de ajuda. Lembre-se: ela convive com sua própria deficiência todos os dias. Por isso, ela é a melhor pessoa para dizer como é possível ajudar, não você!

31

DEXCO

Diversidade & Inclusão

Você conhece os tipos de deficiências físicas?

Então, aprenda aqui!



DEFICIÊNCIA FÍSICA

É aquela que apresenta alteração total ou parcial de uma ou mais funcionalidades do corpo humano, resultando em um comprometimento da função física:

- ▶ Ao manter uma conversa longa com uma pessoa em cadeira de rodas, sente-se. Dessa forma, o diálogo será mais confortável para ambos.
- ▶ Sempre tome cuidado com obstáculos no caminho ao conduzir uma pessoa em cadeira de rodas.
- ▶ Mantenha bengalas e muletas sempre perto da pessoa que as utiliza.
- ▶ Cadeiras de rodas, bengalas e muletas, muitas vezes, fazem parte de um indivíduo. Por isso, não apoie, pendure coisas ou mexa sem permissão.
- ▶ Ao cumprimentar uma pessoa com deficiência nos membros superiores pela primeira vez, aguarde para que ela o faça primeiro.
- ▶ Utilize naturalmente as palavras “andar” e “correr”, as pessoas com deficiência física também costumam usá-las.
- ▶ Se a pessoa andar mais devagar, acompanhe o passo dela.



DEFICIÊNCIA AUDITIVA/SURDEZ

É a perda parcial ou total da detecção sonora. Se a perda for parcial, dizemos que a pessoa tem deficiência auditiva, caso a perda seja total ela é denominada uma pessoa surda.

- ▶ Para chamar uma pessoa com deficiência auditiva ou surda, toque levemente em seu ombro ou acene para ela. Não grite nem encoste bruscamente.
- ▶ Utilize seu tom de voz normal. Fale mais alto apenas se a pessoa solicitar.
- ▶ Ao conversar com uma pessoa com deficiência auditiva ou surda, mantenha-se de frente para que haja contato visual e, caso necessário, ela possa fazer leitura labial.
- ▶ Nem toda pessoa surda entende o português, pois seu primeiro idioma é Libras (Língua Brasileira de Sinais). Caso precise conversar, procure alguém que tenha conhecimentos neste idioma para auxiliá-lo. Você também pode contar com aplicativos que fazem a tradução.
- ▶ Veja se a opção de legenda está disponível sempre que for exibir um vídeo.
- ▶ A pessoa surda não é muda. Como ela não escuta não aprendeu a falar, mas ela tem voz. Por isso, não a chame de surda-muda.
- ▶ O termo surdo não é pejorativo e as pessoas com perda total de audição têm orgulho deste adjetivo. No entanto, cuidado para não o aplicar de maneira negativa.
- ▶ Caso não entenda o que a pessoa está dizendo, peça para ela repetir quantas vezes forem necessárias. Não tente fingir que entendeu se não tiver entendido.
- ▶ Comunicar-se por bilhetes ou ferramentas de chats pode ser útil e efetivo.
- ▶ A comunicação com as pessoas com deficiência auditiva ou surdas pode ser mais lenta. Tenha paciência!

DEFICIÊNCIA VISUAL

É a perda parcial ou total da visão. Caso a perda seja parcial, dizemos que a pessoa tem deficiência visual e, caso seja total, dizemos que ela é cega.

- ▶ Antes de iniciar uma conversa com uma pessoa com deficiência visual ou cega, identifique-se, principalmente se a pessoa ainda não te conhecer.
- ▶ Não estenda a mão para cumprimentá-la. Aguarde que ela o faça primeiro.
- ▶ Para conduzi-la, deixe que ela apoie em seu cotovelo ou ombro. Ande no seu ritmo, ela acompanhará o seu passo.
- ▶ Ao dar orientações de espaço para uma pessoa com deficiência visual/cega, descreva de maneira clara e detalhada. Palavras como “aqui” e “ali” não auxiliam na comunicação.
- ▶ Ao se afastar, sinalize que está indo para que a pessoa não fique conversando sozinha.
- ▶ O termo cego não é pejorativo, mas cuidado para não o aplicar de maneira negativa.
- ▶ Utilize naturalmente as palavras “ver” e “enxergar”, as pessoas com deficiência visual também costumam usá-las.



DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É a pessoa que tem funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas como comunicação, cuidado pessoal, trabalho, dentre outras.

- ▶ Ao falar com um adulto com deficiência intelectual, não o trate de maneira infantil.
- ▶ Seja amigável e atencioso.
- ▶ Faça orientações e utilize palavras simples.
- ▶ Confirme se a pessoa entendeu o que foi dito e, caso necessário, repita.



MÚLTIPLAS DEFICIÊNCIAS

É a pessoa que tem duas deficiências ou mais

- ▶ Ao conviver com uma pessoa com múltiplas deficiências, observe como ela se comunica e se locomove e acompanhe o seu ritmo.
- ▶ Dependendo da combinação de deficiências, a pessoa pode ter necessidades particulares. Sempre pergunte a melhor maneira de ajudar ao invés de deduzir como ajudar.
- ▶ Não subestime a pessoa pelas suas limitações. Procure entender quais são as necessidades de adaptações e a melhor maneira para que ela execute bem o seu trabalho.



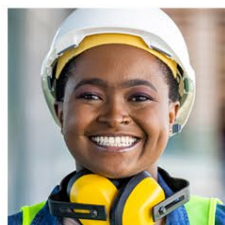
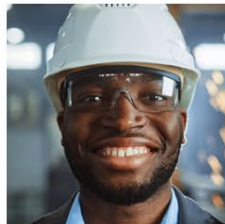
Outras

Diversidades

A diversidade da espécie humana se manifesta pelos marcadores já citados, como gênero, sexualidade, raça/etnia, mas também na diversidade geracional, na manifestação de diferentes crenças, religiões, culturas entre outros aspectos. Afinal, somos diversos, somos plurais e isto é potência!

Somos seres complexos, acumulamos diversas identidades sociais, como também sistemas de opressão uma vez que, como vimos, nem todas as identidades são vistas de forma positiva. Um conceito que resume bem esta ideia se chama “interseccionalidade”. Interseccionalidade é a sobreposição ou intersecção de identidades sociais. Uma mulher negra, de 60 anos, com deficiência física, acumula todas essas identidades sociais e sofre com o racismo, etarismo e machismo.

Já deu para perceber que o mundo está cada vez mais diverso e a inclusão dessa diversidade em nossa sociedade é o futuro, né?



Qual meu papel?

Construir uma cultura de diversidade, equidade e inclusão é ter um plano para todas as pessoas da empresa, que contemple todas as áreas da organização, todas as relações, internas e externas, sendo um compromisso assumido por todos e todas. Para garantir um ambiente seguro e inclusivo com todas as pessoas, invista em:

- Eliminar expressões machistas, LGBTfóbicas, racistas, etaristas, capacitistas etc.
- Não reforçar estereótipos
- Eliminar vieses inconscientes
- Conhecer as possibilidades da diversidade humana
- Desmistificar preconceitos
- Respeitar todas as pessoas
- Interagir, conviver e aprender com pessoas diferentes
- Ampliar nosso repertório cultural

Referências

A história de João W. Nery, o primeiro trans-homem operado no Brasil. Disponível em: <<http://www.leya.com.br/blog/um-amor-extraordinario/>>.

ALVES, M. & GALEÃO-SILVA. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** São Paulo: Revista de Administração de Empresas (FGV/EASP), 2004.

Bixa Travesty Trailer | 2018 Platinum Features. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yKx_OYkb6m4&ab_channel=Outfest>. Acesso em: 11 maio. 2022.

CORTELLA, Mario Sergio. **A diversidade: Aprendendo a ser humano.** São Paulo. 3DA; 1ª edição. Junho 2020.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** tradução Heci Regina Candiani. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

Desigualdade Racial no Brasil - 2 minutos para entender! Superinteressante. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ufbZkexu7E0&t=4s>>. Acesso em: 11 maio. 2022.

#GENTE - Diversidade é o futuro. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=q_v7N2VFwec>. Acesso em: 11 maio. 2022.

MANSPLAINING. Porta dos Fundos. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=PkpKn-Navsc&t=4s&ab_channel=PortadosFundos>. Acesso em: 11 maio. 2022.

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S. de.; DINIZ, A.; MARCONDES, M. M. **Inclusão e Diversidade na Administração: Manifesta para o Futuro-Presente.** São Paulo: Revista de Administração de Empresas (FGV/EASP), 2021.

Teixeira, Juliana Cristina, Oliveira, Josiane Silva de, Diniz, Ana, & Marcondes, Mariana Mazzini. (2021). **INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: MANIFESTA PARA O FUTURO-PRESENTE.** *Revista de Administração de Empresas*, 61(3), e0000-0016. Epub 17 de maio de 2021. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020210308>.

Thomas, Roosevelt R. Jr. (1990). **From affirmative action to affirmative diversity.** *Harvard Business Review*, 68(2), 107-117. Recuperado de <https://hbr.org/1990/03/from-affirmative-action-to-affirming-diversity>.

TREE Diversidade. **A evolução da pauta de diversidade nas empresas.** Disponível em <<https://treediversidade.com.br/a-evolucao-da-pauta-de-diversidade-nas-empresas/>>. Acesso em: 20 de abril de 2022.

SASSAKI. Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** São Paulo. WVA; 7ª edição. Janeiro, 2010.

Dexco

Deca

portinari

Hydra

Duratex

castelatto

ceusa

Durafloor