

Guia de
**Diversidade
e Inclusão**



Sumário

Carta da Liderança	03
Introdução	05
Conceitos	08
• Diversidade e Inclusão	10
• Igualdade e Equidade	10
Pilares	12
• Gênero	13
• Raça	17
• Deficiência	23
• LGBTI+	27
• Outras formas de preconceito	32
Compromisso	33

Carta da liderança aos colaboradores



Na Ipê e no Porto Sudeste, acreditamos que um ambiente diverso é formado por pessoas de diferentes culturas, gerações, gêneros, grupos étnicos, orientações sexuais, nacionalidades, habilidades, origens sociais e todas as outras características, únicas, que nos tornam singulares e nos permitem compartilhar os mesmos valores. Um ambiente de inclusão permite que todos tenham oportunidade de participar plenamente da criação do sucesso do negócio e sejam valorizados por suas habilidades, experiências e perspectivas próprias.

Tendo por base nossos valores, acreditamos que para vivenciar efetivamente os 5HS é essencial ter um olhar dedicado à inclusão, honesto, humilde, humano, harmônico e bem-humorado diante das nossas oportunidades de melhoria, buscando respeitar e valorizar os diferentes potenciais de colaboradores e da comunidade. Para que isso aconteça, os nossos compromissos são:

- Respeitar e valorizar todos os colaboradores no pleno potencial de suas capacidades, em busca de um ambiente harmônico;
- Tratar os desafios com leveza e bom humor, buscando um ambiente que incentive a criatividade e sabendo que respeito é o sentimento que estimulamos no outro;
- Entender que cada ser humano é único e nosso maior objetivo é que todos sejam tratados com equidade, compreendendo e valorizando as diferenças;
- Promover ferramentas para a segurança e a saúde física e mental dos colaboradores.

Jayme Nicolato
CEO

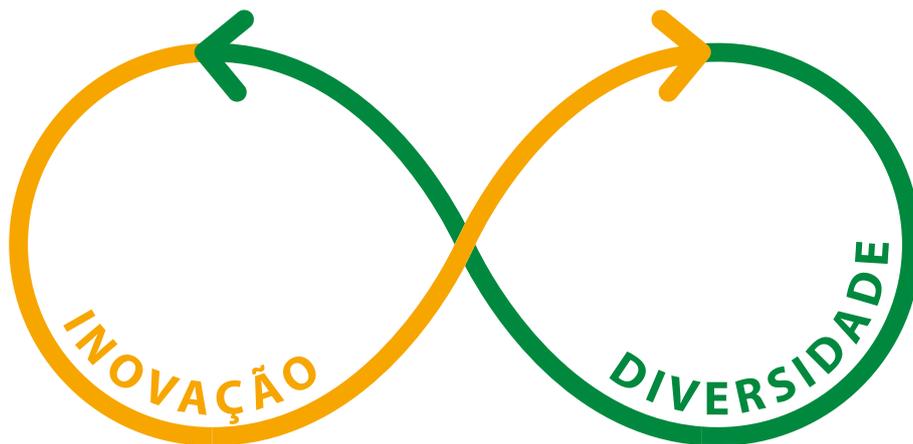


Porto Sudeste e Ipê Mineração: compromisso com a **inovação**



A nossa visão é estar entre as empresas mais inovadoras do país e ser motivo de orgulho para nossos colaboradores. Isso tem tudo a ver com diversidade.

O tema da diversidade e da inclusão nas organizações do Brasil ainda é muito jovem, apesar da imensa diversidade que temos orgulho de ver na população brasileira. Portanto, trabalhar para criar ambientes mais agregadores, plurais e humanos não é só a coisa mais certa a se fazer do ponto de vista humano e financeiro, por exemplo, mas também representa um passo a mais em nossa jornada de inovação.



E é com o objetivo de por em prática e de aprofundar nossos valores de respeito à vida, de compromisso socioambiental, de colaboração e de empatia que produzimos este guia de diversidade em parceria com a consultoria especializada *Blend Edu*. Não dá pra falar em diversidade e inclusão sem fomentar o respeito às diferenças, a espaços mais acolhedores, seguros e respeitosos.

É justamente pela importância do tema e deste material que colocamos abaixo algumas dicas para ajudar na leitura e te fazer ir além.

Vamos juntos!!!

Juntas e juntos daremos um grande passo em prol da diversidade!

Este material é só uma parte de um planejamento muito maior para que a diversidade e a inclusão se tornem cada vez mais uma responsabilidade coletiva em nossas empresas. Entendemos que a mudança começa de dentro para fora e precisamos ser exemplos para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa, empática e livre de qualquer forma de discriminação. Contamos com a sua colaboração nesse propósito.



Você não precisa ler o material de uma única vez. Que tal usá-lo para consultas sempre que precisar?



Não deixe de aplicar o conhecimento e as dicas deste material no seu dia a dia. Afinal, precisamos sentir, pensar e, principalmente, agir com compromisso!



Compartilhe esse material com as pessoas da sua equipe.



Diversidade e inclusão são temas bastante abrangentes, em constante construção e transformação. A cada momento, as palavras são ressignificadas e novas expressões surgem nos movimentos sociais e empresariais. Portanto, entenda que o processo de aprendizagem é contínuo e não acaba aqui, na leitura deste guia.

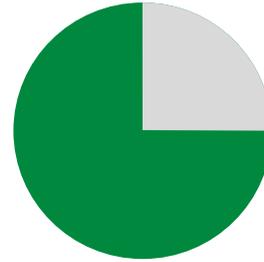
Qual a importância de falar sobre diversidade e inclusão?



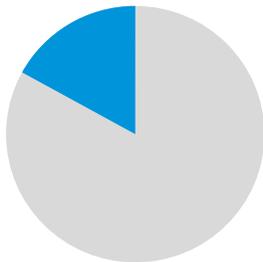
Diversidade e Inclusão não são assuntos novos, mas, ano após ano, sua importância ganha ainda mais evidência. Além de ser a forma mais inovadora de se pensar o futuro das organizações, planos e ações de Diversidade e Inclusão (D&I) oferecem vários benefícios. Entre eles:



Redução em até 50% dos conflitos no ambiente de trabalho¹



Um ambiente de trabalho 75% mais inovador²



Aumento de 17% de engajamento das pessoas colaboradoras³



Melhor resultado financeiro para a empresa⁴

Além de construir uma sociedade melhor, reduzir as desigualdades e gerar um impacto positivo no mundo, diversas pesquisas já comprovam que empresas com maior diversidade conseguem atingir melhores resultados em diversos setores. Por isso, nossa intenção é estimular as pessoas que trabalham na empresa a atuarem de forma que a inclusão aconteça na prática.

1. Pesquisa da *Hay Group* realizada em 2015 no Brasil. 2. Idem 1. 3. Idem 1. 4. De acordo com o relatório *Diversity Matters* (2015), empresas que investem em diversidade racial e étnica têm 35% mais chances de obter retornos financeiros acima de suas respectivas medianas da indústria nacional. O relatório *Mulheres na Gestão Empresarial* (2019), da *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, resultado de uma pesquisa realizada em 70 países, inclusive o Brasil, mais de 75% das companhias entrevistadas afirmam que iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuem para melhor o rendimento nos negócios. Quase três entre quatro empresas que promovem diversidade de gênero em cargos de direção dizem ter obtido aumento de 5% a 20% nos lucros.

Mas, afinal, o que é diversidade e inclusão?

→ **Diversidade, variedade, diferença, pluralidade:**

É o conjunto de diferenças e também de semelhanças que nos caracterizam e nos tornam únicos. Por exemplo: a nossa origem, religião, gênero, raça, orientação sexual, entre outras características.

→ **Inclusão**

É a ação que põe em prática a diversidade. É garantir que a diversidade esteja presente, fazendo com que todos sintam-se acolhidos e valorizados em suas singularidades. Para formar uma equipe verdadeiramente diversa e uma cultura inclusiva é preciso haver um trabalho ativo nesse sentido e uma mobilização coletiva para superar vieses inconscientes.



**Diversidade é convidar para a festa.
Inclusão é chamar para dançar.**



Vernã Myers (Vice-Presidente de Diversidade do *Netflix*)

Para fazer a diversidade acontecer, basta tratar todos de forma igual... certo?

Bom, primeiro precisamos compreender a diferença entre igualdade e equidade.

→ **Igualdade**

É o conceito que explica que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e tomar decisões sem as limitações impostas por papéis rigidamente atribuídos a determinado gênero, raça, deficiência, orientação sexual, entre outras características.

→ **Equidade**

De acordo com Aristóteles, é um conceito que está interligado à justiça. A equidade prevê que não existir particularidades e diferenças que, normalmente, não serão observadas em um tratamento generalizado. A equidade trata-se da busca por igualdade, mas considera também a realidade prática de desigualdades existentes entre os indivíduos. A partir do princípio de equidade, as pessoas são tratadas de forma justa, ou seja, de acordo com as suas respectivas necessidades e privilégios. O tratamento pode ser igual ou diferenciado, mas é sempre considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

As imagens abaixo ilustram muito bem que tratar as pessoas de maneira igualitária (disponibilizando a mesma quantidade de caixotes) não é alternativa mais justa. Que reflexões você consegue fazer?



Portanto, ao pensar em ações mais inclusivas em uma sociedade com altos índices de desigualdade entre seus diferentes grupos, nosso olhar deve estar sempre pautado pelo princípio da EQUIDADE.

Pilares da diversidade



Gênero

Por que esse tema importa?

Inúmeros dados apontam que a desigualdade de gênero ainda é uma realidade em nosso país. As barreiras historicamente impostas às mulheres seguem provocando efeitos significativos em suas vidas, atravessando o âmbito pessoal e profissional:

- Se seguirmos no ritmo atual, levaremos **132 anos** para alcançar a paridade de gênero, de acordo com o *Fórum Econômico Mundial*, em 2022.
- As mulheres trabalham, em média, **7,5 horas** a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui trabalho doméstico e remunerado (Ipea, 2015).
- **20,5%** é a média que os homens ganham a mais que as mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2018).
- **3 em cada 7** mulheres sentem medo de perder seu emprego se engravidarem e **22%** delas não conseguem voltar ao mercado após a chegada dos filhos.
- Segundo o *Instituto Ethos*, apenas **0,4%** de mulheres negras ocupam cargo de alta liderança nas 500 maiores empresas do Brasil.



Para não errar: conceitos básicos para colocar o respeito em prática

→ Gênero

Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e atributos socialmente construídos e atribuídos às pessoas (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico, mas à identidade da pessoa. Papéis de gênero: conjunto de padrões e expectativas de comportamentos que são aprendidos em sociedade, correspondentes aos diferentes gêneros e que conformam as identidades dos indivíduos pertencentes a esses grupos. Os papéis de gênero atribuídos a mulheres (cuidado, arrumação, estética) são grandes responsáveis pela criação de estereótipos. Devemos sempre tentar reduzir essa atribuição em nossas falas e comportamentos.

→ Sexo

Diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, incluindo características como a composição de cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros. Importante reforçar que sexo não é um conceito binário, no qual só existe masculino e feminino, já que também existem pessoas intersexo (veja mais sobre esse conceito no capítulo sobre a comunidade LGBTQIA+).

→ Igualdade de gênero

É o conceito de que todos os seres humanos, sem diferenciação de gênero, devem ser livres para desenvolver suas capacidades pessoais e tomar decisões. Direitos, responsabilidades e oportunidades não devem ser determinados pelo gênero (sejam homens cis, homens trans, mulheres cis, mulheres trans ou pessoas não binárias). A busca por igualdade de gênero passa por ações de equidade.



Saiba mais: Qual a diferença entre machismo e feminismo?

Machismo: é a crença e o conjunto de práticas que defendem a **superioridade do gênero masculino**.

Feminismo: refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamentos políticos, filosóficos, sociais e culturais que **defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres**. Tem como principal característica a luta pela igualdade de gêneros e, conseqüentemente, pela participação da mulher na sociedade e combate ao machismo. Existem várias vertentes feministas, não apenas uma. Hoje em dia, nos referimos aos movimentos de lutas das mulheres, no plural.

Dicas práticas: Erros e acertos na comunicação

✓ Evite falas que reforcem estereótipos, baseadas apenas em construções sociais ligadas a gêneros:

Isso é coisa de menina

Essa é uma profissão de mulher

Mulheres são mais emotivas, deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas

Ela está assim porque deve estar de TPM

Ela é muito mandona

Como assim, você não quer ser mãe?

Ela não trabalha, ela cuida dos filhos

Mas uma mulher trans não é uma mulher de verdade

✕ Não reforce estereótipos que naturalizam ou romantizam a sobrecarga feminina.

A ideia de que a mulher é forte, guerreira ou mulher-maravilha reitera um papel social inalcançável, normalizando a dupla ou até tripla jornada, gerando forte pressão em cima daquela que não o atinge. Esse estereótipo de mulher que dá conta de tudo e de todos pode gerar grandes danos à saúde mental das mulheres e fazer com que tenham dificuldade para pedir ajuda ou engajar-se em autocuidado.

✕ Não interrompa as mulheres.

Esse conceito é chamado de *maninterrupting*, uma expressão que surge a partir da junção de “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrupção). Pesquisas mostram que as mulheres são, em média, três vezes mais interrompidas do que homens, mesmo que a mulher possua o mesmo ou maior conhecimento sobre o tema. Lembre-se de que todas as pessoas merecem ser ouvidas, por isso, não as interrompa enquanto falam.

✕ Não fale com uma mulher como se ela não entendesse (ou não fosse capaz de entender) o tema.

Esse conceito é chamado de *mansplaining*, que é a junção de “*man*” (homem) e “*explain*” (explicar). Ele acontece quando um homem explica coisas óbvias à mulher, muitas vezes com um tom paternalista, como se ela não fosse intelectualmente capaz de entender algo.



Raça

Por que esse é um tema urgente?

Apesar de vivermos em um país em que mais da metade da população é negra, a forma que a nossa sociedade é estruturada ainda privilegia pessoas brancas em relação a pessoas negras, amarelas e indígenas. Veja alguns dados que ilustram essa desigualdade:

- Os negros representam **55,9%** da população brasileira, mas ocupam apenas **4,7%** dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país, segundo pesquisa do *Instituto Ethos*. As mulheres negras representam **9,3%** dos quadros dessas companhias e estão presentes apenas em **0,4%** dos altos cargos.
- A diferença salarial entre profissionais brancos e negros no Brasil é de **45%** (*PNAD 2019*).
- A população negra é a mais pobre e a renda média individual do negro, por mês, é **55%** menor que a renda do branco (*PNAD 2017*).

- Entre o 1% mais rico do Brasil, os negros representam apenas **17,8%**. Ao mesmo tempo, são **75%** da população **10%** mais pobre (*PNAD 2017*).
- Um estudo do *Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades da Universidade de São Paulo* (2021) aponta que **705 mil** homens brancos têm mais renda que todas as mulheres negras no Brasil.



Para não errar: Conceitos básicos para colocar o respeito em prática

→ Negro

Somatório de pessoas pretas e pardas, de acordo com o IBGE.

Importante: “raça” é um elemento social. O conceito de “raça” não é biológico, pois não existem diferenças genéticas entre brancos, negros e outros grupos raciais. Não há genes que possam ser considerados característicos de uma única população, por mais isolada que ela viva. No entanto, as leituras sociais de raça são responsáveis pela manutenção das estruturas sociais. Portanto, por mais que raça não exista biologicamente, ela provoca efeitos muito reais



Negro(a) ou Preto(a), qual o correto?

A classificação do IBGE determina que negros correspondem ao somatório de pessoas pretas e pardas. As duas nomenclaturas podem ser usadas. Existem pessoas que preferem ser chamadas de “pretas”. Na dúvida, fique atento(a) a como a pessoa se refere a si mesma ou pergunte para não errar.





→ Injúria Racial

Crime previsto no Código Penal, que consiste em ofender a honra de alguém usando elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça ou cor com a intenção de ofender a honra da vítima.

→ Racismo

Crime previsto na Lei nº. 7.716/1989, que diz respeito a uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade. A lei de racismo enquadra uma série de situações como: recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios, discriminar nas relações de emprego, entre outros. Conceitualmente, o racismo é mais amplo do que a injúria, pois visa atingir uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma etnia e uma raça.

Podemos entender o racismo como um sistema de opressão racial, que estrutura as relações de poder na sociedade. Desta forma, ele estabelece, socialmente, uma hierarquia entre raças e etnias.

Racismo Estrutural: Conceito usado para explicar que a estrutura da sociedade é, essencialmente, racista, fazendo com que o racismo esteja presente em nossas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. Em todas elas, pessoas brancas ocupam um maior espaço de poder, influência e de tomada de decisão em relação aos negros e indígenas.

→ Mulheres negras e a interseccionalidade das opressões

Considerando as práticas discriminatórias em relação a gênero e raça, as mulheres negras acabam por representar uma parcela da população brasileira que conta com menos oportunidades que os homens negros ou as mulheres brancas. Portanto, é um grupo que merece especial atenção no que diz respeito à inclusão.

Dicas práticas: Erros e acertos na comunicação

- ✓ Tome cuidado com o uso de termos ou gírias remetentes aos traços raciais. Uns podem não se sentir ofendidos, mas, para outros, essas palavras podem ser totalmente ofensivas.
- ✓ Nunca desqualifique alguém pela cor da pele, tipo de cabelo ou traços faciais. O uso do cabelo afro (tranças, *dreads*, *blackpower*), por exemplo, é uma manifestação cultural e deve ser respeitada.
- ✓ Crenças e manifestações religiosas de matriz africana não são exóticas nem diferentes de qualquer outra prática religiosa. Respeite todas as religiões, manifestações de fé e espiritualidade.
- ✓ Nunca suponha que uma pessoa possui um determinado comportamento ou tem menos capacidade intelectual pelo fato de ser negra.
- ✓ Ao conversar com um cliente ou um colega de trabalho, não tire conclusões precipitadas e/ou estereotipadas em função da cor da pele.
- ✓ A história das pessoas negras não se resume à escravidão. Procure conhecer mais sobre o legado da população negra para a cultura brasileira.
- ✓ Isso não é “piadinha”, é racismo! “Brincadeiras” relacionadas às pessoas negras são consideradas discriminação racial. Interfira, educadamente, de maneira a conscientizar quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho racista/preconceituoso.

Racismo reverso não existe: Como diz a autora e filósofa Djamila Ribeiro, “o racismo é um sistema de opressão e, para haver racismo, deve haver relações de poder. Negros não possuem poder institucional para serem racistas”. Quando se fala de racismo reverso, parte-se da ideia de que o grupo desfavorecido está oprimindo seu opressor. Os negros, no caso do Brasil, passaram por mais de 300 anos de escravidão, fazendo parte de um dos últimos países a aboli-la e, certamente, não teria a mesma força que seu opressor. E o mesmo vale para indígenas.

Não trate a beleza do negro como uma "beleza exótica": O termo reforça o estigma de animalização da população negra e reforça o estereótipo de que o negro não é humano ou belo. Retire o termo “exótico” do seu vocabulário ao elogiar pessoas negras.

Frases e expressões preconceituosas e com vieses para tirar do vocabulário:

Mulata/Mulato



Esses termos tiram a humanidade de uma pessoa negra. No passado, quando os senhores abusavam sexualmente das mulheres escravizadas e essas engravidavam, as crianças eram chamadas de mulatas. No sentido literal, mula é o animal que nasce do cruzamento do jumento com a égua. Substitua por: pessoa preta ou parda, de preferência pergunte como a pessoa se identifica.

Denegrir



A palavra denota sentido negativo ao tornar algo negro, escurecido. Prefira usar termos como difamar ou desonrar.

A coisa tá preta!!!



“Magia/lista/ovelha negra”, “mercado negro”, entre outras inúmeras expressões em que a palavra “negro” representa algo pejorativo, prejudicial, ilegal.

Inveja Branca



Evite essa e outras expressões e frases de origem preconceituosa: “Não sou tuas nega”, entre outros.

Eu não vejo cor, vejo pessoas!



Essa afirmação anula os valores culturais, expectativas e experiências de vida de pessoas não-brancas. Mesmo que um indivíduo branco ignorasse a “cor” de uma pessoa, a sociedade não o faz. Ao dizer que não enxerga “cor”, um indivíduo branco está também dizendo que não enxerga sua condição branca, negando, assim, seus próprios privilégios e desqualificando as vivências da outra pessoa.

Hoje em dia tudo é racismo...



O racismo sempre existiu, a diferença é que, hoje em dia, as pessoas estão se posicionando de forma mais contundente contra atitudes antes minimizadas e/ou interpretadas como humor.

Eu não sou racista, tenho amigos ou companheiro(a) negro(a)



Essa afirmação presume que nossas associações pessoais nos livram magicamente de nosso condicionamento racista. Isso não é verdade, o nível de intimidade com culturas e pessoas não-brancas não o torna antirracista.



Pessoa com Deficiência

Uma pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Por que precisamos falar e saber mais sobre o tema?

Apesar da existência da Lei de Cotas, que garante um percentual mínimo de colaboradores com deficiência na empresa, é importante trabalhar para atrair e reter esses profissionais dentro das organizações. A falta de espaços apropriados e acessíveis para pessoas com deficiência é um grande problema em nossa sociedade, portanto, é dever de todos pensar em estratégias adequadas para que as pessoas com deficiência sejam incluídas, de fato. Alguns dados sobre essa população mostram o longo caminho que ainda temos pela frente:

- Segundo dados de uma pesquisa realizada pelo *Instituto Ethos*, em 2016, a participação de Pessoas com Deficiência (PCD) em cargos de alta liderança representa apenas **0,6%** dos colaboradores.
- **40%** das PCDs já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho, de acordo com pesquisa do *Vagas.com*.



Para não errar: Conceitos básicos para colocar o respeito em prática

Quais são os tipos de deficiência?

- No último censo (2010), o *IBGE* mapeou as seguintes deficiências:



Auditiva



Visual



Múltipla
(duas ou mais)



Física



Intelectual

- Além destas, temos hoje também a deficiência psicossocial. A deficiência psicossocial também faz parte dos tipos de deficiência que contemplam a Lei de Cotas. Ela é oriunda de um transtorno mental grave e incurável, no qual a pessoa se encontra em estágio/fase crônica. Os transtornos mais comuns capazes de gerar deficiência psicossocial são os quadros psicóticos (inclui a esquizofrenia), quadros graves de ansiedade, depressão e transtorno bipolar e os transtornos do Espectro Autista (TEA), tais como: Síndrome de Rett, Síndrome de Asperger, Autismo, Síndrome de Willians etc (seja em grau leve, moderado ou severo).



Saiba mais: Você já ouviu falar em capacitismo?

Capacitismo é o preconceito e a discriminação contra a pessoa com deficiência.

Você sabia? Acessibilidade vai muito além da rampa!

A acessibilidade pode ser:

- Acessibilidade arquitetônica
- Acessibilidade comunicacional
- Acessibilidade metodológica
- Acessibilidade instrumental
- Acessibilidade programática
- Acessibilidade atitudinal
- Acessibilidade tecnológica

Dicas práticas: Erros e acertos na comunicação

Frases para tirar do vocabulário: que tal analisar algumas frases capacitistas e pensar em novas formas mais inclusivas de comunicar a mesma ideia?

Ele é deficiente



A pessoa não é deficiente, ela “tem uma deficiência”. Use: pessoa com deficiência.

Nossa, que mancada!



Não use também: “dar uma de João sem braço”. É uma expressão ofensiva, comparando a deficiência com algo ruim. Cuidado com a subjetividade, pois ela pode estar carregada de preconceito.

Você é surdo?



Não use também: “Você está cego?” em frases do dia a dia. Frases como essas ridicularizam a deficiência. Use: “Você ouviu o que eu disse?” ou “Você poderia prestar atenção?”

Você é um exemplo! Nem parece que tem deficiência.

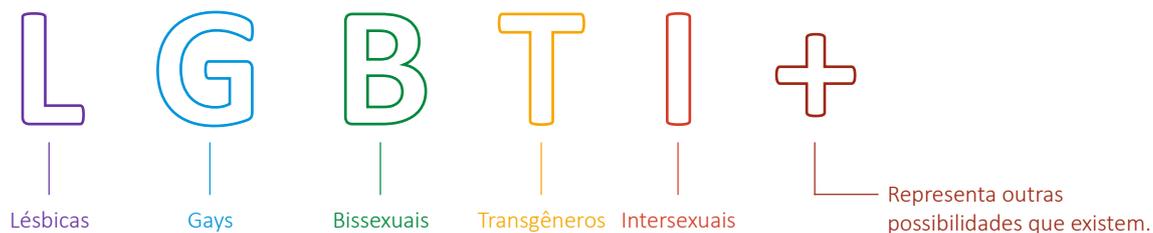


Não use também: “Ela é um exemplo de superação.” Da mesma forma que não devemos subestimar, também não devemos superestimar as pessoas com deficiência, considerando-as exemplos por realizar as atividades do dia a dia.

Comportamentos inclusivos:

- Verifique se o seu ambiente de trabalho e alternativas de almoço / *happy hour* têm acessibilidade. Muitas vezes, a solução está em pequenas adaptações.
- Sempre que estiver acompanhando ou interagindo com alguma pessoa com deficiência, busque se adaptar ao ritmo dela.
- Não é a deficiência que define uma pessoa. Nunca utilize frases, como: “É cadeirante, mas é eficiente.” ou “Apesar de cego, é bastante competente.” Você pode dizer simplesmente que “Ele é um bom profissional.”
- Para se referir a uma pessoa sem deficiência, nunca use “pessoa normal”. Utilize apenas “pessoa sem deficiência.”





Na maioria dos manuais e materiais da ONU e organizações internacionais você vai ver essa sigla sendo utilizada, porém, vale ressaltar que muitos movimentos e pessoas da comunidade têm adotado o termo LGBTQIA+ ou até LGBTQIAPN+. Esses também estão corretos, apenas são siglas que contemplam mais identidades. O sinal de “+” representa outras possibilidades de orientações sexuais e identidades de gênero que existem.

Por que falar sobre esse tema?

A população LGBTI+ é invisibilizada em nosso país e poucos dados oficiais são produzidos considerando esse grupo.

- **35%** de profissionais LGBTI+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho.
- **33%** das pessoas heterossexuais que têm colegas LGBTI+ afirmaram ter presenciado algum tipo de discriminação contra esses profissionais no ambiente de trabalho (*LinkedIn*, 2019).



Para não errar: conceitos básicos para colocar o respeito em prática

Antes de começarmos a explicar cada letra da sigla LGBTI+, que tal começarmos entendendo alguns conceitos básicos, que se popularizaram pela internet como o “biscoito de gênero e sexualidade”? Esses conceitos servem como base para aprofundarmos o debate.

1. Sexo

O conceito diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, incluindo características como a composição de cromossomos, genitália, composição hormonal etc. Em um primeiro momento, isso infere que a pessoa pode nascer com o sexo masculino, sexo feminino ou ser uma pessoa intersexo.



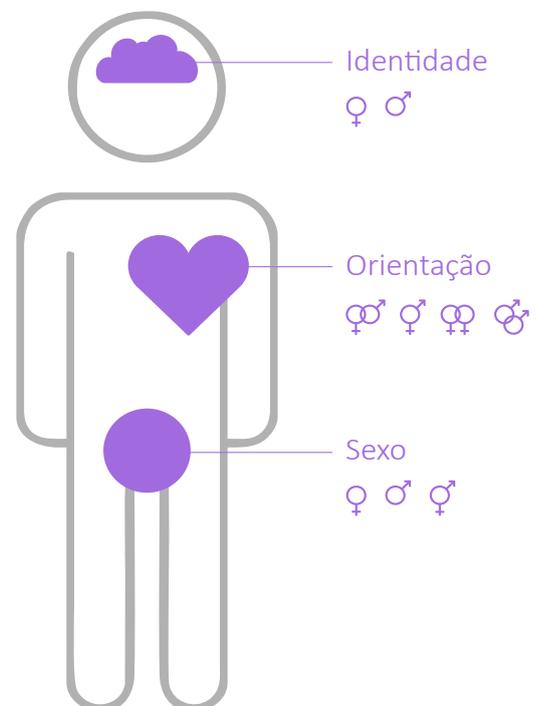
Saiba mais: Antigamente, pessoas intersexo eram chamadas de "hermafroditas", termo que está em desuso e já não é mais aceito. A ONU estima que 1,7% da população mundial seja intersexo.

2. Identidade de gênero

A identidade de gênero é o termo que explica o gênero com o qual uma pessoa se reconhece, que pode ou não estar de acordo com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento. Alguns exemplos: mulher (cis, trans e travesti), homem (cis e trans) e pessoas não-binárias (agênero, bigênero, gênero fluido).



Saiba mais: Cisgênero (“cis”) é um termo usado para pessoas que se identificam com o mesmo gênero que lhe foi atribuído ao nascimento. Já transgêneros (“trans”) é utilizado para se referir às pessoas que não se identificam com o gênero atribuído ao nascimento.



3. Orientação sexual

A orientação sexual se refere à atração física e sexual de uma pessoa em relação à outra, de maneira involuntária e inerente.



Saiba mais: Com base no conceito orientação sexual, podemos entender que:

- Heterossexual: pessoa que sente atração apenas pelo gênero oposto.
- Homossexual (lésbicas e *gays*): pessoa que sente atração apenas por pessoas do mesmo gênero.
- Bissexual: Pessoa que sente atração por mais de um gênero
- Pansexual: Pessoa que sente atração sexual por outras pessoas, independente de gênero.
- Assexual: pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual.

Como falar com compromisso sobre o tema? Erros e acertos na comunicação

Incorreto	Correto
Opção, escolha ou preferência sexual As pessoas não escolhem sua orientação, ou seja, elas desenvolvem sua sexualidade ao longo da vida.	Orientação sexual
Homossexualismo/transsexualismo O sufixo “ismo” denota doença e, portanto, não deve ser utilizado.	Homossexualidade, transsexualidade
GLS é uma sigla em desuso: termo usado na década de 80 e 90 para referir-se a Gays, Lésbicas e Simpatizantes. A sigla “GLS” caiu em desuso.	LGBT, LGBTI+, LGBTQIA+
Hermafrodita é um termo que caiu em desuso	Pessoas intersexo ou intersexuais
Não utilize traveco, trava e “o travesti”: são termos pejorativos para referir-se a transexuais e transgêneros - não use. O artigo correto antes de travesti é o “a” (feminino), pois tratam-se de mulheres travestis.	Pessoa trans, transgênero, A travesti

Banheiros: a empresa disponibiliza banheiros neutros para que cada colaborador possa escolher o mais adequado, de acordo com a sua orientação sexual. A intenção é deixar todas as pessoas confortáveis e com a privacidade necessária nesses locais.

Importante: ninguém pode ser impedido de utilizar banheiros e vestiários da empresa.



Frases e expressões preconceituosas e com vieses para tirar do vocabulário:

É uma fase!



Bicha!!!!



Quando usado de forma pejorativa para referir-se a pessoas LGBTI.
Da mesma forma que: "Que viagem!" ou "para de viagem!".

Não sou preconceituoso, tenho vários amigos *gays*/lésbicas/trans



Ser amigo de pessoas não-heterossexuais / não-cisgêneras não faz alguém ser uma pessoa menos preconceituosa. Usar como argumento pessoas do seu círculo de relacionamentos é usar uma experiência particular para justificar uma opinião generalista preconceituosa.

Tudo bem ser da comunidade LGBTI, mas não precisa...



Nossa, você nem parece *gay* / *lésbica* / *bissexual* / *trans*!!!

Que desperdício! Você é tão bonito(a) para ser *gay* / *lésbica* / etc.

Essa pessoa é *gay* / *lésbica*, mas ninguém diz!

O que faz de uma pessoa homossexual é ela se atrair por uma pessoa do mesmo gênero. Qualquer outra coisa que seja usada para delimitar a sexualidade de uma pessoa é um estereótipo.

Quem é o homem / mulher da relação?

Você é homem ou mulher?

Ou "Qual o seu nome verdadeiro?" Procure, em caso de dúvidas, utilizar linguagem neutra ou perguntar, por exemplo: "por qual pronome você gostaria de ser chamado?". Sempre trate a pessoa pelo seu nome social e não o de registro e, se necessário, pergunte como ela deseja ser chamada.

Até parece homem / mulher de verdade

Ao se referir assim a uma pessoa *trans*, essa fala acaba sendo uma frase / pensamento transfóbico, que considera apenas pessoas cis legitimamente homens ou mulheres. Não use!

Bissexualidade não existe!!!



Essa é uma fala muito violenta, pois deixa de reconhecer a individualidade, a identidade e/ou a existência de um grupo.

Você gosta mais de homem ou mulher???



(Fazendo a pergunta para alguém bissexual): pessoas bissexuais não são atraídas por todos os homens ou todas as mulheres de uma maneira uniforme. Não é algo objetivo como ter 75% interesse em mulheres e 25% interesse em homens.

Outras formas de preconceito: esteja atento!

→ Gordofobia

É o termo utilizado para descrever preconceito com pessoas gordas ou fora dos padrões físicos estabelecidos na mídia.

→ Xenofobia

É o termo para descrever a aversão a pessoas ou coisas estrangeiras. É, portanto, atitude preconceituosa com diferentes culturas e regiões.

→ Etarismo

É a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade.



A diversidade é um pilar do Porto Sudeste e da Mineração Morro do Ipê



Conheça nossos compromissos para tornar o ambiente ainda mais inclusivo.

Com esse guia de diversidade, firmamos nosso compromisso com a diversidade, equidade e inclusão. Esperamos que você possa exercitar um olhar mais empático sobre as pessoas que são diferentes de você e busque cada vez mais entender que essa é uma postura inovadora e transformadora.

Estamos dando os primeiros passos na construção de um ambiente mais acolhedor, para que todas as pessoas se sintam seguras, ouvidas e representadas. Nessa jornada, o diálogo e a transparência são fundamentais, afinal, estamos todos aprendendo. E nessa construção coletiva, nós contamos com você!

Que tal começar hoje mesmo a colocar a diversidade em prática?



Pesquise mais sobre o tema:

A leitura e o estudo são formas bastante eficazes de ir ganhando mais familiaridade com os temas de diversidade. Acione sua curiosidade: pesquise, troque com colegas e peça referências.



Seja sincero quando não entender algum tema.

E lembre-se de manter o respeito e a cordialidade ao tratar da sua dúvida.



- ✓ **Interfira, de maneira a conscientizar**, quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário desrespeitoso.
- ✓ **Tenha e incentive a voz ativa nas reuniões**: é importante abrir um espaço seguro, respeitoso e participativo para todos colocarem suas opiniões. Isso é uma peça fundamental para a inclusão.
- ✓ **Use uma comunicação inclusiva**: como a própria expressão sugere, a comunicação inclusiva é pensada para todos. Na prática, é fazer a informação chegar às pessoas de maneira simples, fácil e direta, independentemente de o receptor ter ou não algum tipo de dificuldade. Siga algumas dicas:
 - Evite termos em inglês. Se precisar usá-los, tenha o cuidado de traduzi-los.
 - Busque usar palavras que são naturalmente neutras em termos de gênero. Por exemplo, ao invés de falar “os alunos saíram”, fale “estudantes saíram.”
 - Neutralize suas perguntas para abarcar vários tipos de vivência. Por exemplo, ao invés de perguntar para uma mulher “você tem namorado?” (partindo do pressuposto de que ela é heterossexual), experimente perguntar “você está em um relacionamento?”.



Referências

<https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/public.1565114562.a7baa79b-578b-4b56-91cd-200e4a240c7d.guia-diversidade-siemens.pdf>

<https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/viavarejo/docs/Guia+de+Diversidade+Via+Varejo.pdf>

<https://vaipe.com.br/blog/guia-sobre-diversidade/>

<https://www.geledes.org.br/13-microagressoes-sofridas-diariamente-por-quem-e-negro/>

https://www.blend-edu.com/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Importancia-da-Diversidade-vol-1.pdf

<http://www.igdrh.org.br/igdrh/Content/themes/base/docs/publicacao3.pdf>

http://agenciasabia.com.br/wp-content/uploads/2013/07/GuiaDe-Diversidade_PG_170x225_vsG_DUPLAS.pdf

<https://www.aba.com.br/wp-content/uploads/2020/05/NOVOaba-abordagem-marketing-af.pdf>

Cada ser humano é único e
nosso maior objetivo é que
todos sejam tratados com
**equidade, compreendendo
e valorizando as diferenças,
para que tenhamos um
ambiente sempre harmônico,
respeitoso e inovador!**

Jayme Nicolato
CEO



