



DIVERSIDADE E INCLUSÃO



SUMÁRIO

O que é diversidade e inclusão	01
Por que as Empresas estão falando de Diversidade?	02
Como iniciar a Gestão da Diversidade nas Empresas	03
O que devemos fazer?	04
Vieses Inconscientes	05
Preconceito e Discriminação	06
Mulheres	07
Equidade Racial	08
Inclusão de Pessoas com Deficiência	09
LGBTI+	10
Refugiados	11
Diversidade Religiosa	12
A verdade da Inclusão	13

01

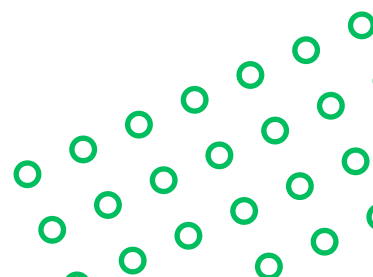
O QUE É DIVERSIDADE?

4

Cada um de nós possui uma origem, uma religião (ou não), seu gênero, sua orientação afetiva e sexual, sua cor de pele, suas habilidades, sua idade, sua classe social. Esses, e outros traços, criam uma composição e nos tornam indivíduos únicos.

Diversidade é a singularidade em cada um de nós, é a certeza de que não há em qualquer lugar do mundo duas pessoas completamente iguais. Quando falamos de diversidade, estamos assumindo a pluralidade da nossa sociedade.

Se considerarmos toda a história do Brasil, perceberemos que temos uma grande diversidade. A origem dos nossos antepassados indígenas, a colonização portuguesa, o peso do legado do período da escravidão e, mais tarde, a onda de imigração de europeus, asiáticos e árabes. Aqui, apresentamos alguns indicadores que apresentam a fotografia do nosso país:



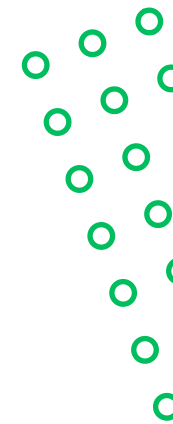
51% da população é representada por **mulheres**;

55,8% dos brasileiros se autodeclararam **negros** (pretos ou pardos);

10% da população é **LGBTI+**;

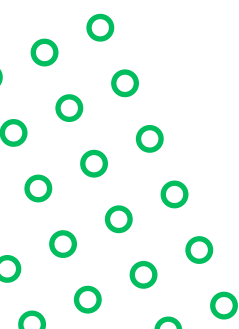
6,7% dos brasileiros possuem algum tipo de **deficiência**;

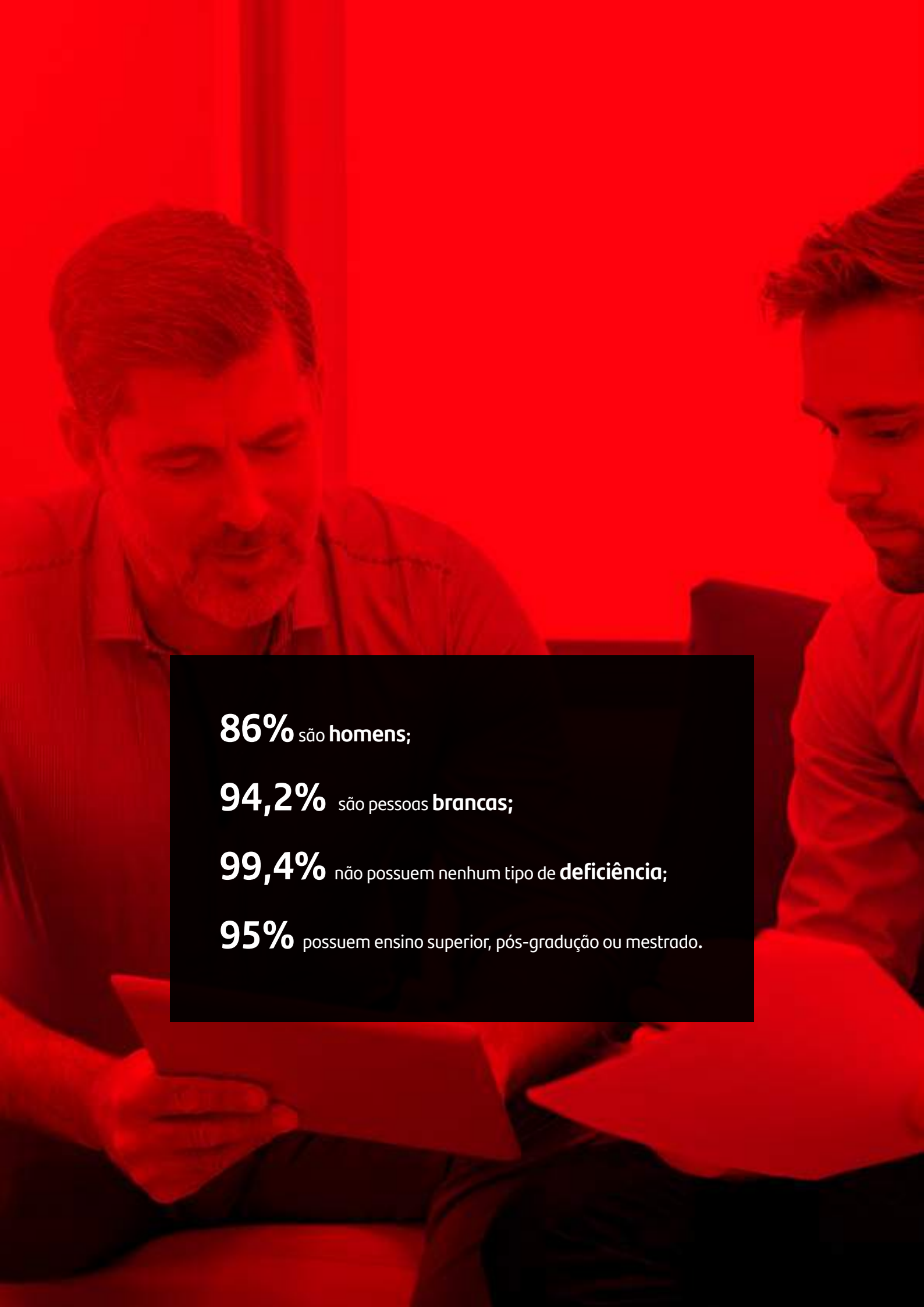
30,2 milhões de brasileiros são **idosos**.



Mesmo considerando toda a diversidade do nosso país, não observamos essa representatividade diversa em todos os ambientes. Reflita: quantos negros você encontra quando entra em algum restaurante caro? Quantas mulheres você pode contar quando assiste alguma reportagem feita no senado ou no congresso nacional? Quantos presidentes de grandes empresas são assumidamente LGBTI+?

Em espaços de poder, a maioria das pessoas são representadas por um padrão dominante. Para entender o que é o padrão dominante e exemplificar a situação nas posições de comando em empresas brasileiras, podemos analisar os indicadores do “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas” do Instituto Ethos. Abaixo, estão dados do perfil do quadro executivo destas empresas:





86% são **homens**;

94,2% são pessoas **brancas**;

99,4% não possuem nenhum tipo de **deficiência**;

95% possuem ensino superior, pós-graduação ou mestrado.

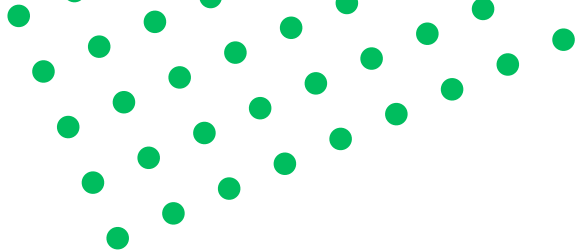
Observando esses dados, entendemos então que, apesar de não representar significativamente a população brasileira, o padrão dominante nos executivos brasileiros é um **homem, branco, sem deficiência com ensino superior**. Ou seja, este modelo é considerado como o parâmetro de “normalidade” dentro dos executivos brasileiros. E este também é o padrão dominante em outros espaços de poder: governantes de cidades, estados e países, autoridades do poder legislativo, líderes em geral.

Quanto maiores as diferenças em relação a este padrão, maiores as desvantagens sociais, criando, assim, os grupos minoritários. É importante afirmar que nem sempre as minorias referem-se a um número menor de pessoas, estamos nos referindo a **vários grupos que são sub-representados ou em desvantagem no poder econômico e político**.

A população negra no Brasil, desta forma, pode ser classificada como uma minoria. Apesar de serem a maioria da nossa população, ela é excluída dos espaços de poder, marginalizada, representando a maior parcela de pessoas em situação de pobreza. E por que isso acontece? O Brasil viveu por 300 anos um período de escravidão – onde os portugueses traficavam africanos para realizarem trabalho forçado. Naquela época, acreditava-se que os escravos eram seres inferiores e que, devido a isso, não deveriam ter o mesmo acesso a direitos que os europeus. Mesmo depois da abolição, em 1888, as pessoas negras continuaram sem acesso aos direitos humanos básicos: não receberam nenhuma assistência do Estado para educação, moradia, alimentação e saúde. Além disso, culturalmente, preservou-se a crença de que eram inferiores aos brancos e fortaleceu comportamentos como o racismo, o preconceito e a discriminação.

Ainda hoje, podemos observar os impactos negativos deste histórico. Em 2018, 99% dos brasileiros se declaravam brancos (43,1%) ou negros (55,8%). Segundo dados do IBGE, mesmo sendo maioria, **os pretos e pardos representavam 64% dos desempregados em 2018**. Os números do IBGE também apontam para duas formas de discriminação por renda: a intersecção de gênero e raça. Tanto na população negra como na população branca, os homens ganham mais do que as mulheres – 26,4% e 31,9%, respectivamente.

Como este triste legado é carregado até os dias atuais pela nossa sociedade, consideramos a população negra um grupo minoritário.



Importante ressaltar que as minorias devem ser determinadas de acordo com o contexto da sociedade que é analisada. Além da questão racial, temos outros diversos grupos minoritários no Brasil: mulheres, LGBTI+, pessoas com deficiência, pessoas em condições de pobreza, religiosos, refugiados. Todos estes grupos sofrem de algum tipo discriminação e são privados de acessos, direitos básicos, desvantagens em relação a um outro grupo, "maioritário".

E, por serem grupos não-dominantes, as minorias buscam se unir, em movimentos sociais, para lutarem contra o padrão estabelecido e, desta forma, reduzir as desigualdades. Tais movimentos possuem longo histórico: o movimento das mulheres, por exemplo, se organiza desde o século XIX para lutar pelos direitos das mulheres ao voto, a educação, a melhores condições de trabalho, entre outros.

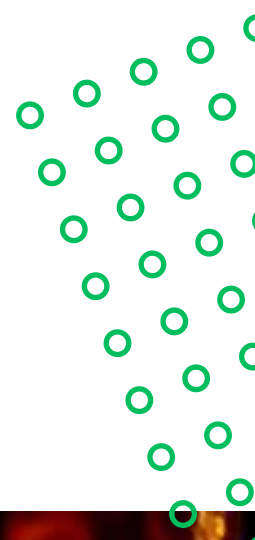
Nas últimas décadas, o mundo foi se globalizando e as pessoas foram se tornando cada vez mais próximas por meio de mídias de comunicação. Observamos pouco a pouco, o crescimento dos movimentos sociais, em prol de melhorias na qualidade de vida política, econômica e social. As redes sociais também expandiram a atuação dos movimentos tornando-os regionais, nacionais e internacionais. Com toda a revolução da informação e comunicação indivíduos que compartilham dos mesmos ideais e indignações passaram a se conectar, trocar conhecimentos e mobilizar atos e ações. Como consequência, tais movimentos ganharam ainda mais voz, relevância e impacto na sociedade.

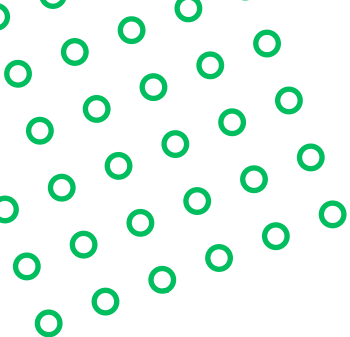
Em 2011, a propagação do movimento conhecido como Primavera Árabe mobilizou atos populares que buscavam o fim das ditaduras e melhores condições de vida em mais de 10 países no Oriente Médio e na região norte da África. Maior parte dessa organização foi realizada com recursos e dispositivos proporcionados pelas redes sociais.



Outros dois exemplos relevantes da mobilização nas redes sociais foram as hashtags **#OscarsSoWhite** (**#OscarsTãoBranco**) e o **#MeToo** (**#EuTambém**) que surgiram em resposta a opressões da indústria cinematográfica.

O **#OscarsSoWhite** foi criado em 2016. Como resposta aos dois anos consecutivos onde nenhuma pessoa negra ou latina foi indicado nas categorias de melhor atuação. Os artistas, então, anunciaram um boicote à cerimônia. Depois de toda a polêmica, a Academia aprovou uma nova composição para ampliar a diversidade entre seus membros. Um levantamento feito pelo jornal Los Angeles Times em 2012 apresentou que **94%** deles eram **brancos** e **77%, homens**. **Negros** eram cerca de **2%** e **latinos** representavam menos de **2%**.



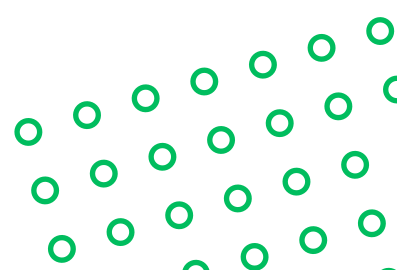


Já o **#MeToo** viralizou pouco após uma série de denúncias de assédio sexual contra Harvey Weinstein (empresário e produtor americano) virem à tona. A atriz Alyssa Milano publicou em seu Twitter uma mensagem e pediu às vítimas de assédio que escrevessem “me too”, para dar às outras pessoas uma noção da magnitude do problema.

10



Os movimentos e revoluções sociais avançam a passos curtos por décadas, mas o que estamos vivenciando neste momento da história é a multiplicação das vozes exigindo maior representatividade, combatendo as desigualdades e denunciando as violências e discriminações. As minorias nunca estiveram tão empoderadas. A internet e todos os novos meios de comunicação em rede se tornaram um grande veículo de conscientização e exposição. De forma descentralizada, ações pressionam governos, pessoas poderosas e empresas a agirem dentro dos princípios da diversidade. Todos possuem um teto de vidro.





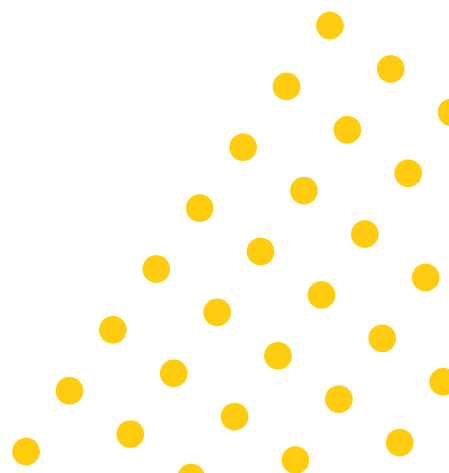
02

POR QUE AS EMPRESAS ESTÃO FALANDO DE DIVERSIDADE?

12

Entre os anos de 1960 a 1990, após sofrer pressões de vários movimentos sociais de grupos minoritários, o governo norte-americano criou uma série de ações para reduzir a exclusão e o preconceito contra minorias nas empresas e universidades. Entre essas ações, foram estabelecidas cotas de empregabilidade (a partir de um determinado número de funcionários, as empresas eram obrigadas a contratar hispânicos, asiáticos, indígenas, e pessoas com deficiência). Porém, a maior preocupação das empresas americanas surgiu apenas no final dos anos 90, após a Morgan Stanley, a Smith Barney e a Merrill Lynch gastarem milhões em pedidos de indenização por discriminação de gênero e raça. Gradativamente, as empresas iniciaram programas de gestão da diversidade por lá.

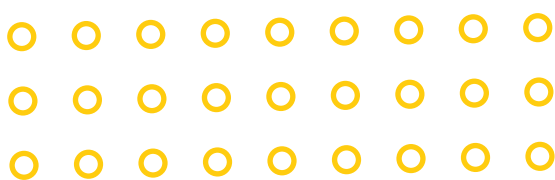
No Brasil, a nova Constituição elaborada no final da década de 80 ampliou os direitos de mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTI+, fazendo com que esses grupos expusessem suas demandas de maneira mais clara. Já na década seguinte, a abertura econômica do país e o avanço da globalização econômica promoveu mudanças significativas nos campos da cultura, da comunicação e das organizações. As empresas norte-americanas trouxeram suas práticas já aplicadas em seu país de origem, porém sem abraçar questões específicas da população brasileira. As empresas, de uma forma geral, começaram a se preocupar mais com o bem-





estar e engajamento de seus funcionários. Começaram a perceber que em ambientes onde o respeito prevalece, as pessoas produzem mais.

A partir daí, como vimos no capítulo anterior, o mundo foi se tornando cada vez mais complexo e conectado. Tivemos grandes evoluções com os movimentos sociais e suas pautas: a lei de criminalização do racismo foi tomando cada vez mais força; as pessoas com deficiência reivindicaram espaço nas empresas devido à lei de cotas; passamos pela terceira e quarta onda do feminismo, em que a luta pelo direito das mulheres tornou-se interseccional; a homossexualidade deixou de ser considerada uma doença pela Organização Mundial da Saúde; a união civil entre pessoas do mesmo gênero passou a ser reconhecida em diversos lugares do mundo.



Além do aspecto de bem-estar e produtividade dos funcionários, as empresas passaram a ser pressionadas, cada vez mais, pelos movimentos, clientes e sociedade, para refletirem a representatividade do nosso país.

Apresentamos, portanto, os principais motivadores para a criação de práticas de Diversidade nas empresas:

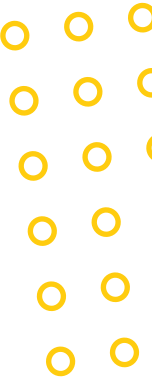


Clientes e sociedade exigem maior representatividade: Priorizar a diversidade nas empresas não é mais uma alternativa e sim uma necessidade de um mercado que é cada vez mais global. Como vimos até agora, o mundo está discutindo constantemente as pautas das minorias e os movimentos sociais estão ganhando cada vez mais voz, e poder. Assim, as empresas estão sendo constantemente questionadas sobre a ausência de representatividade de diversidade no comando das organizações, no posicionamento das marcas, e nas ações publicitárias. Apenas 11% dos protagonistas de comerciais são homens negros. Além disso, 65% das mulheres brasileiras não se sentem representadas na publicidade como um todo. Porém, o consumidor não busca apenas diversidade na mídia e na publicidade. Também é exigido das empresas um posicionamento sobre igualdade e respeito nas empresas.



B

Gestão de Diversidade também é Gestão Reputacional: Quando o assunto é marcas e diversidade existe um questionamento: Tais marcas estão realmente levando o tema além de suas campanhas de comunicação e propondo ações que reforçam os compromissos de celebração da diversidade com seus funcionários e com as comunidades envolvidas? Não é de hoje que empresas ganham destaque nas mídias por estarem vinculadas à crimes de racismo, assédio e violência contra as mulheres, intolerância a população LGBTI+. Algumas foram acusadas de realizarem propagandas de cunho racista, má conduta de algum funcionário ou declarações desrespeitosas dadas por altos executivos. Muitos desses casos, além de repercutirem na mídia e redes sociais, foram levados a esferas jurídicas, fazendo com que as empresas tivessem que lidar com uma gestão de crise em relação a marca devido aos questionamentos dos clientes, e da sociedade. Com isso, concluímos que além de ter uma equipe diversa, é necessário construir e consolidar práticas de gestão de diversidade, como treinamentos, políticas, código de ética, entre outras.



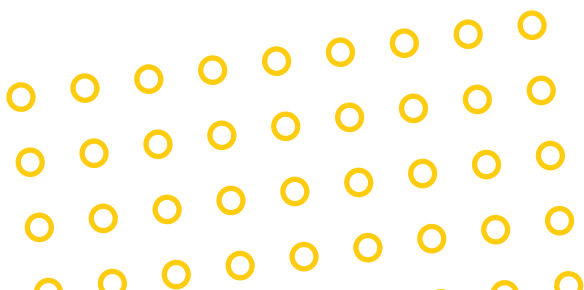


Diversidade é um fator de atração e retenção de talentos: Não só os clientes possuem um olhar crítico para as empresas. Os profissionais estão buscando lugares onde encontrem propósito, não considerando apenas os fatores financeiros. Segundo pesquisa da multinacional Randstad, 87% dos profissionais de todo o mundo valorizam o tema diversidade. Aqui no Brasil, esse índice chega a 91%. Se uma empresa é reconhecida por essa característica, cada vez mais pessoas de origens diferentes terão interesse em juntar-se a ela. Tantos pontos favoráveis para os colaboradores acabam por atrair e reter os melhores, pois esse é um dos pontos que são avaliados no momento de transição e/ou proposta de emprego.

16



As pessoas são mais engajadas, felizes e produtivas em ambientes diversos: A inclusão tem um papel fundamental no engajamento e felicidade no trabalho, melhorando o *employer-brand*. Segundo pesquisa conduzida pela Cia de Talentos, colaboradores que percebem a diversidade como ponto positivo da organização são mais engajados e dispostos a ir além de suas responsabilidades formais (17% mais engajados que nas demais empresas). Em empresas onde a diversidade é reconhecida e praticada, a existência de conflitos (que prejudicam produtividade e eficiência) chega a ser 50% menor do que nas demais organizações. A pesquisa “Black In – Como Engajar as Empresas com a Diversidade Racial”, realizada pela consultoria de engajamento Santo Caos, também demonstrou que o incentivo à diversidade racial influencia diretamente no engajamento dos colaboradores. Desta forma, em uma empresa onde a pessoa pode ser quem ela é e onde o respeito às diferenças é fortemente incentivado, o engajamento e o clima são impactados positivamente.



E

Equipes diversas geram maior inovação: A diversidade é uma forte alavanca para fomentar a inovação, elemento central da estratégia das organizações. Quanto maior for a diferença de background, origem e cultura dos profissionais, maiores são as chances de que o ambiente seja inovador. Segundo a pesquisa da Harvard Business Review, aproximadamente 76% dos funcionários das empresas que se preocupam com a diversidade, reconhecem que têm espaço para expor suas ideias e inovar no trabalho. Já nas empresas que não têm a diversidade como pauta da agenda, esse número cai para 55%. Essa característica reflete não apenas no bem-estar dos colaboradores, mas principalmente, em sucesso financeiro para as organizações. Incluir a diversidade como pauta da agenda estratégica é um excelente caminho para maximizar os resultados e diferenciar a empresa em temas relevantes como inovação, motivação, liderança e, conseqüentemente, resultados financeiros.

F

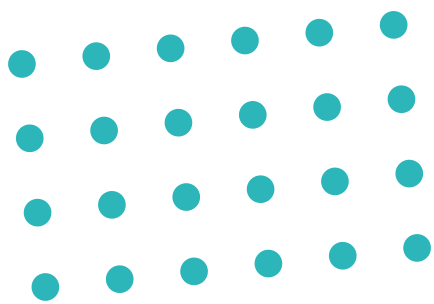
Empresas diversas têm melhores performances e resultados: Além da inovação, também é possível perceber melhores tomadas de decisões e, conseqüentemente, melhores performances e resultados. Em um estudo realizado pela consultoria Cloverpop, especializada em inovação e engajamento de funcionários, foram analisadas 600 tomadas de decisão feitas por 200 equipes com diferentes composições. Enquanto as equipes compostas só por homens chegaram à melhor solução em 58% dos casos, as com participação feminina o índice subiu para 73%. Nos casos em que havia não apenas diversidade de gênero, mas também etária, o percentual foi a 80%. As empresas que tiveram 30% de diversidade de gênero - e mais de 20% no nível sênior - apresentaram melhores resultados financeiros na comparação com as demais (1,4 de maiores chances de crescimento sustentado e lucrativo).

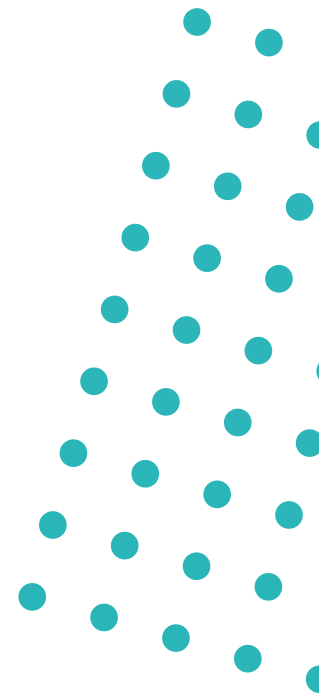




03

COMO INICIAR A GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS





Apenas valorizar a diversidade na sua empresa, sem nenhum planejamento estratégico, métricas e plano tático, não garantirá os benefícios citados anteriormente. Para que haja resultados concretos, faz-se necessário implantar um Programa de Gestão da Diversidade. Como todo projeto em implementação dentro de um negócio, a promoção da diversidade nas organizações exige um planejamento antes de ser colocada em prática. Apresentamos abaixo, algumas iniciativas para elaborar um Programa de Gestão da Diversidade:



Diagnóstico, entendimento e objetivos: Conhecer a empresa e os funcionários é o primeiro passo para entender quais são as problemáticas e definir os objetivos do Programa de Gestão da Diversidade. Neste momento, pode-se utilizar as informações demográficas dos funcionários e da sociedade e/ou aplicação de um Censo para coletar as percepções dos colaboradores. Além disso, é necessário ter um conhecimento profundo do negócio, da visão e da missão da empresa. Com isso, será possível determinar qual é a fotografia e as ambições de futuro da organização, que gerará os insumos para as prioridades de atuação e os objetivos que deverão ser alcançados.

**B**


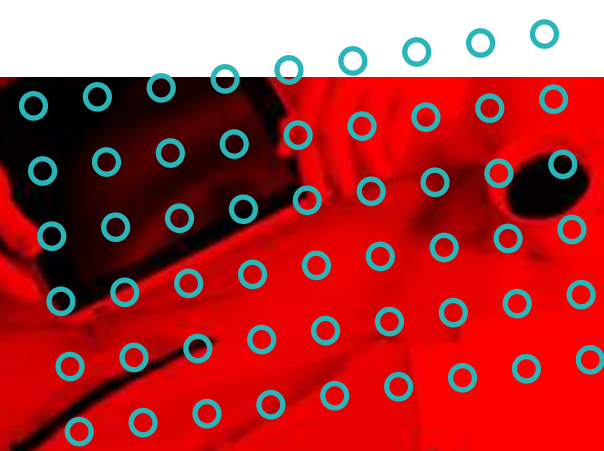
Política de diversidade nas organizações: A partir das prioridades e objetivos, é preciso explicitar os comportamentos e atitudes que não são tolerados, e aqueles que estimulam e favoreçam a diversidade na empresa. É importante ressaltar que a Política de Diversidade não deve se pautar apenas nas relações entre as pessoas, ela deve contemplar e regular questões específicas que foram mapeadas na etapa de diagnóstico. Se a empresa, por exemplo, quer aumentar a representatividade de mulheres em posições sêniores, é indicado que haja uma política de contratação.

C

Comunicação Interna e Externa: A comunicação é parte inseparável da cultura organizacional. Então, para fomentar a cultura de diversidade, inclusão e respeito, é necessário fazer uma avaliação de como anda a comunicação e verificar como a informação é transmitida e recebida pelos colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade. Algumas abordagens na comunicação podem reforçar estereótipos que não estão alinhados com os princípios de diversidade. Revisar o casting de fotos e vídeos e repensar a narrativa das comunicações, contribui para o fortalecimento da cultura de diversidade e respeito.

D

Combater vieses inconscientes, a discriminação e os preconceitos: O preconceito é resultado de uma construção social e está presente em todos os ambientes, inclusive nas empresas. Desta forma, o combate ao preconceito deve ser incluído no Programa de Gestão de Diversidade. Aqui, podem ser utilizadas ferramentas como treinamento e cursos, patrocínio de alta liderança, canal de denúncias, entre outras.





04

O QUE DEVEMOS FAZER?

Falar de diversidade é falar de nós e de todas as características que nos tornam pessoas únicas. Por isso, precisamos compreender quem somos, como somos lidos pela sociedade e quais os privilégios temos.

Os privilégios são direitos ou vantagens que temos por sermos quem somos. Ou seja, quem nasce rico tem uma série de vantagens ao longo da vida: acesso à educação de qualidade, saneamento básico, saúde. Quem teve acesso a boas escolas e não precisou trabalhar para apoiar o sustento de sua família, terá mais chances de passar no vestibular e conseguir um bom emprego, do que quem nasceu em condições socioeconômicas menos favorecidas.



Ou seja, alguns fatores e características favorecem algumas oportunidades que não são para toda a população. Apesar de ter determinadas vantagens, não significa que o indivíduo “tenha a vida ganha”, e sim, que, não passará por situações que dificultarão ainda mais o processo.

Vale salientar que o privilégio é contextual e relativo, todos nós temos individualmente certos privilégios em relação a outras pessoas, em determinadas circunstâncias ou áreas de nossas vidas.

Como falamos antes, diversidade é a singularidade em cada um de nós, é a certeza de que não há em qualquer lugar do mundo duas pessoas completamente iguais. E, a partir do ponto que assumimos essas singularidades, entendemos que todos somos diferentes no que tange a: gênero, classe social, raça, educação, orientação sexual, habilidades, entre outras características. Entender quem somos, refletir sobre os nossos privilégios e onde estamos em vantagem ou desvantagem, é o primeiro passo para começar a agir individualmente, reconhecendo nossos privilégios.





05

**VIESES
INCONSCIENTES**

Você sabia que nosso cérebro demora 1/4 de segundo para julgar se pode confiar em alguém? Todos nós possuímos um viés inconsciente, conjunto de estereótipos que mantemos sobre diferentes grupos de pessoas a partir de situações e experiências que vivenciamos ao longo da vida, como memórias de infância, conversas com amigos e até mesmo notícias que vimos na televisão. Ele funciona como um banco de dados pessoal que nos permite formar uma visão a respeito de tudo ao nosso redor, e em nosso ambiente de interação.

25

No momento em que conhecemos alguém, nosso cérebro, ao basear-se nesses julgamentos intuitivos, gera conclusões próprias, nos ajudando a criar uma imagem estereotipada da pessoa que está na nossa frente. Esse processo de percepção é tendencioso. Acreditamos que enxergamos as pessoas como elas são, mas na verdade, enxergamos da maneira que queremos enxergar, por isso tendemos a nos aproximar somente daqueles que são mais parecidos conosco e demonstramos desconfiança àqueles que se mostram diferentes.

Ou seja, sim, somos preconceituosos. Todas as pessoas possuem vieses inconscientes e, infelizmente, tendem a criar uma imagem pré-concebida de pessoas que sequer sabem algo a respeito. Mas nem tudo está perdido! Ao compreender e reconhecer esse mecanismo, conseguimos policiar melhor nossas decisões. Por isso é importante observarmos constantemente como pensamos e agimos, para não deixar que os impulsos conduzam todas nossas escolhas.



5.1

VIÉS DE AFINIDADE

Como são os seus amigos? Vocês compartilham interesses, opiniões, gostos, valores, hobbies? Não é consciente, mas nos identificamos mais com pessoas similares a nós. Buscamos encontrar afinidades nas pessoas e achamos MAIS FÁCIL trabalhar com quem é parecido com a gente.

26

O viés de afinidade tende a avaliar melhor as pessoas que se parecem conosco, que tem os mesmos gostos e opiniões. Com ele, acabamos por ignorar ou rejeitar pessoas com opiniões diferentes das nossas, nos tornando tendenciosos e intolerante às diferenças. Ele pode surgir em processos seletivos, no atendimento ao cliente e nas relações entre colegas e equipes.

Como neutralizar o viés de afinidade?

Quando se sentir desconfortável com alguém, reflita de onde vem esse desconforto, pense por que não está “indo com a cara” dessa pessoa. É porque ela é diferente de você? E qual o problema em ser diferente? É justo uma pessoa ser maltratada ou ignorada porque é diferente?



5.2

**VIÉS DE
CONFIRMAÇÃO**

Você conhece alguém que tem medo de andar de avião? Por mais que, estatisticamente, o avião seja um dos meios de transportes mais seguros, sempre que houver algum acidente ou desastre, naturalmente será confirmada a hipótese de que não é um meio de transporte seguro. Nas nossas relações acontece o mesmo. Se alguém tem alguma característica que nos desagradam, automaticamente começamos a buscar atitudes que reforcem essa característica.

27

O viés confirmatório nos faz procurar informações que confirmem hipóteses iniciais, mesmo que não sejam verdadeiras. É procurar uma realidade que você quer enxergar. Ou seja, diante de uma situação você tem maior atenção àquilo que confirma as suas crenças e ignora qualquer ponto que as contradiga.

Aqui vai um exemplo: existe uma crença de que as mulheres dirigem mal. Ao ver um acidente de carro, mesmo sem saber de quem é a culpa, se uma mulher estiver envolvida, é muito comum atribuírem a culpa a ela. Ou seja, usa-se uma informação infundada para confirmar e julgar toda a situação.

**Como neutralizar
o viés de confirmação?**

Antes de julgar alguém ou algum comportamento, tente refletir se você possui informações suficientes para tal. Uma pessoa que não está muito bem vestida, não necessariamente é menos importante que as demais, por exemplo. O viés de confirmação nos cega em relação a todas as demais características das pessoas e também das situações.



5.3

VIÉS DE EFEITO HALO

28

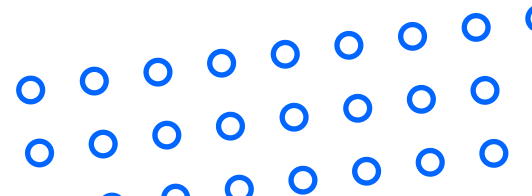
Já conheceu alguém com quem teve uma conexão rápida? Talvez nasceram na mesma cidade, torçam para o mesmo time de futebol, estudaram na mesma faculdade. Ou seja, uma única característica já te faz avaliar a pessoa positivamente em todos os aspectos.

O efeito halo faz com que a partir de um dado positivo, estejamos muito mais dispostos a avaliar positivamente o restante das informações, mesmo que elas não sejam assim.

Como neutralizar

o viés de efeito halo?

Ser bom em algo não significa ser bom em tudo. Olhe para o todo: todas as pessoas possuem qualidades e defeitos. Ao sentir essa conexão instantânea, reflita o porquê ela aconteceu e busque avaliar a pessoa por completo.



5.4

VIÉS DE EFEITO DE GRUPO

“Todo mundo se comporta assim” ou “Eu penso diferente, mas se todo mundo pensa assim, não vou nem dar minha opinião” – você já escutou essa frase? É importante questionar o comportamento de grupos e, para isso, é importante ter representatividade. É muito complexo ser a única pessoa de um grupo com uma opinião divergente.

Normalmente, seguimos o comportamento do grupo (maioria) para não desviar do padrão vigente. Muitas vezes, o desejo de ser, supera o desejo de propor novas formas de fazer.

Como neutralizar

o viés de efeito de grupo?

É normal as pessoas buscarem uma validação social, principalmente quando são novas em um grupo, ou são a minoria (exemplo, uma equipe de trabalho formada por pessoas mais experientes, com um iniciante, recém-chegado). Atente-se à pressão que os grupos dos quais você faz parte, causa em minorias. E sempre questione os comportamentos e ações que são feitos nos grupos dos quais você participa.



5.5

VIESES ESPECÍFICOS CONTRA AS MULHERES

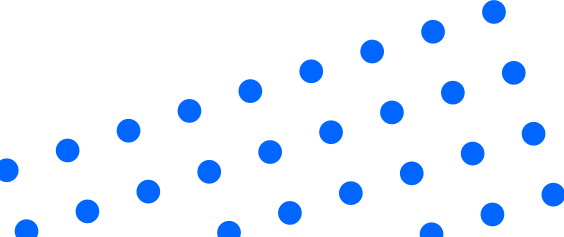
Os vieses também podem se referir especificamente ao gênero: prove novamente, corda justa, barreira da maternidade e guerra de gênero.

5.5.1

30

VIÉS PROVE NOVAMENTE

Uma pesquisa do *Journal Social Sciences* demonstrou que as mulheres em entrevistas de emprego recebem tratamento mais duro do que os homens. O estudo comprovou que elas têm de responder mais perguntas complementares a cada resposta dada, e são mais contrariadas e questionadas pela pessoa que as entrevista. Também foram analisadas entrevistas acadêmicas em universidades americanas. A amostra comprovou que as mulheres são mais questionadas durante os painéis científicos. Esta pesquisa confirmou que existe uma desconfiança constante em relação às conquistas e ao conhecimento das mulheres. Seus erros podem ser mais enfatizados, em relação aos erros que os homens cometem. E o retorno de avaliação é menor do que a dos homens, mesmo que o trabalho seja excelente.



Como neutralizar o viés de prove novamente?

Avalie o atendimento às expectativas em relação aos objetivos, e não ao gênero. Não utilize o gênero como determinante para suas análises e conclusões. Homens e mulheres podem desempenhar as mesmas atividades com competência. Ao julgar a conquista de uma mulher, questione se faria a mesma coisa com um homem.





5.5.2

VIÉS CORDA JUSTA

Quando a mulher deve escolher entre ser querida ou ser respeitada. Culturalmente, a mulher é vista como um ser frágil e dócil. É esperado que as mulheres se comportem dessa forma. Porém, caso ela se comporte assim, ela será julgada como fofa, sem autoridade e sem liderança. Caso a mulher tenha uma postura mais assertiva, fale mais alto e de forma direta, ela será julgada como agressiva, sem sensibilidade, um “trator”.

Como neutralizar o viés corda justa?

32

Evite os estereótipos de gênero. As mulheres são livres para serem o que elas quiserem. Precisamos respeitar as personalidades de cada pessoa. Além disso, evite correlacionar gênero a escopo de responsabilidade.



5.5.3

VIÉS DE MATERNIDADE

Conciliar trabalho e maternidade, continua sendo um desafio para a maior parte das mulheres que esbarram com preconceito e incompreensão em todos os ambientes, principalmente no trabalho. É comum duvidarem da capacidade de se dedicarem ao emprego, como faziam antes de se tornarem mães, já que, na sociedade brasileira, as atividades domésticas e de cuidado com os filhos são vistas quase como exclusivamente femininas.

As mulheres ainda são vistas como as principais responsáveis pela casa e criação dos filhos – cuidados diários, reuniões de pais, levar ao médico, comprar roupas. O viés de maternidade também envolve as suposições de como as mães devem se comportar. Mesmo aquelas mulheres que optam por não ter filhos, são constantemente questionadas e julgadas.

Como neutralizar o viés de maternidade?

Respeite a gravidez e a maternidade. Uma mulher não perde suas competências e suas individualidades ao engravidar. O cuidado da casa e dos filhos não é exclusividade do gênero feminino. Homens devem e precisam participar ativamente da divisão de responsabilidades.



5.5.4

VIÉS DE GUERRA DE GÊNERO

34

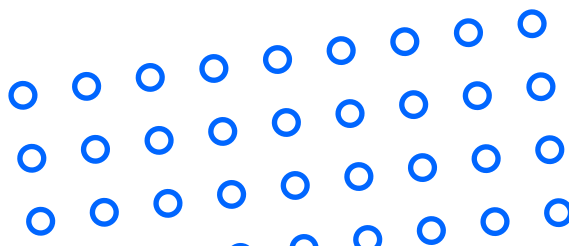
A rivalidade entre as mulheres é antiga e começa a ser perpetuada ainda na infância. Os meninos sempre andam em grupos numerosos, mas a coisa mais comum é ver as meninas andarem em duplas, no máximo, em trios. Essa menina, mais adiante, quando olhar para outra mulher, vai sentir-se ameaçada. Vai reparar mais no corpo, no cabelo. São comentários feitos com frequência. Culturalmente, as mulheres são constantemente apontadas como falsas, invejosas ou interesseiras em relação a outras mulheres. Porém, nada disso é intrínseco à condição feminina. Assim como os homens, as mulheres experimentam todos os tipos de sentimentos, sejam eles bons ou ruins.

O viés de guerra de gênero leva ao conflito entre mulheres, e o preconceito de gênero coloca mulheres contra mulheres.

Como neutralizar

o viés de guerra de gênero?

As mulheres precisam aprender a não julgar a si mesmas e, com essa flexibilidade, julgar menos as outras mulheres. Não critique o corpo de outra mulher, você não gostaria que criticassem o seu. Não cobre dela uma perfeição que nem mesmo você consegue ter. Não diminua ou ridicularize outra mulher só porque você não a entende. Respeite as escolhas pessoais de cada mulher. Perceba que pessoas diferentes têm suas histórias. Quando você entende que não precisamos ser todas iguais com o mesmo corpo, carreira, cabelo, comportamento ou nariz, fica mais fácil ter empatia.









06

**PRECONCEITO
E DISCRIMINAÇÃO**

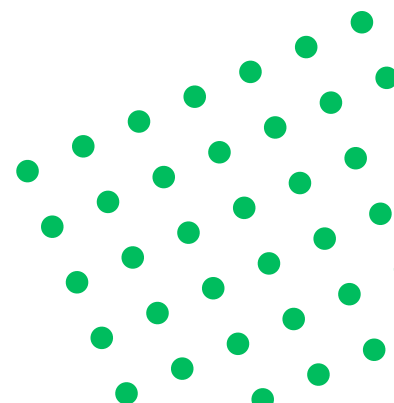
6.1

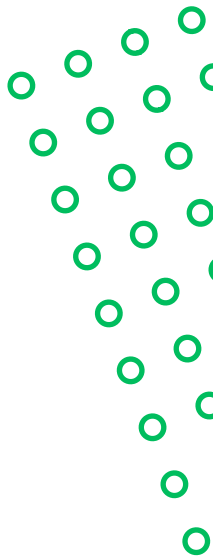
PRECONCEITO



Quando os vieses inconscientes não são neutralizados, eles se tornam preconceito, racismo e discriminação. Em 2017, a Skol e o Instituto IBOPE realizaram uma pesquisa que apresentou o panorama do preconceito no Brasil. De cada dez brasileiros e brasileiras, apenas dois assumem ser preconceituosos. Em contrapartida, 70% admitem já ter feito alguma declaração discriminatória pelo menos uma vez na vida.

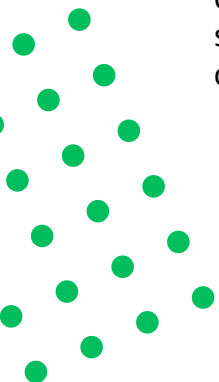
Nas palavras de Márcia Cavallari, diretora-executiva do Ibope Inteligência "O brasileiro não tem consciência de que as coisas que diz demonstram preconceito". As pessoas apresentaram respostas politicamente corretas quando são questionadas se tem preconceito. Porém, grande parte dos entrevistados admite ter falado frases como: "Mulher tem de se dar ao respeito", "não sou preconceituoso, tenho até um amigo negro" e "pode ser gay, mas não precisa beijar em público"; Estes são exemplos de comentários que expressam a reação da população diante da diversidade racial, de gênero, de orientação sexual ou estética.

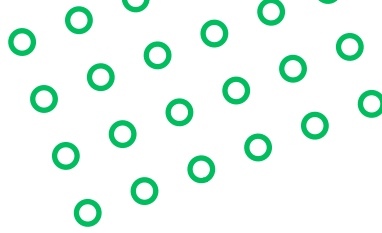




Preconceito é um conceito ou uma opinião previamente concebida, sem profundidade, com base em estereótipos ou experiências passadas do indivíduo. Ele é expresso de diversas maneiras com atitudes de intolerância, discriminação e ódio. As expressões de preconceito mais comuns no Brasil são o racismo, machismo, homofobia, transfobia (falaremos mais delas), que aparecem tanto de maneira disfarçada – por meio de piadas, insultos verbais ou gestuais, calúnias, antipatia e ironias – quanto de maneira explícita – por meio de perseguição, violência e homicídios.

O preconceito pode ocorrer para com uma pessoa ou um grupo de determinado gênero, crenças, valores, classe social, idade, religião, sexualidade, raça, etnia, nacionalidade, origem, características físicas ou outras características pessoais.





MAS NÃO É TUDO MIMIMI?

Ao passo que os movimentos sociais se fortaleceram e ganharam voz, principalmente na Internet, surgiu um termo que contrapõe as reivindicações sociais: o “Mimimi”. Esse termo expressa uma posição de que agora não podemos fazer mais piadas, brincadeiras e que precisamos ser todos politicamente corretos, que o mundo anda chato. E, normalmente, quem expressa isso, está justificando algum comentário preconceituoso. Por muitos anos, piadas, ofensas e ironias contra mulheres, negros, LGBTI+, foram toleradas. Hoje, nossa sociedade está evoluindo. Precisamos aprender a entender que a dor do outro poderia ser nossa dor. Mesmo que esse outro seja um desconhecido. Se conseguirmos nos colocar em seu lugar antes de julgar e diminuir, temos grandes chance de agirmos de forma diferente. Quantas mulheres foram agredidas e mortas e ainda ouvimos “piadas” a respeito, por viverem relacionamentos abusivos? E se pensarmos nas vítimas de LGBTIfobia. O Brasil é o país mais violento do mundo com relação a essa parcela da população. Os negros possuem o histórico de escravidão, miséria e discriminação racial – algo sério que não pode ser resumido em uma piada.

40

6.2

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação refere-se ao tratamento injusto ou negativo de uma pessoa por ela pertencer a um determinado grupo, como explicado no tópico de preconceito. A discriminação é o preconceito ou racismo em forma de ação.

Segundo a Procuradora do Trabalho Valdirene Assis, “a discriminação é preocupante porque se dá de forma estrutural e não permite um acesso adequado à saúde, educação, moradia, lazer e cultura às pessoas. Isso seja por uma discriminação direta, de algum ato contra uma pessoa, seja pelos fenômenos sociais maiores, como os problemas econômicos”.



Ou seja, a discriminação implica na rejeição, na exclusão, na privação de direitos e acessos de um certo grupo de pessoas.

Pessoas de diferentes grupos sociais enfrentam em seu dia a dia situações de discriminação: são maltratadas ou estigmatizadas por serem mulheres, negras, indígenas, LGBTI+, viverem com uma deficiência, entre outras características. Mas a discriminação também ocorre de forma estrutural. Abaixo temos alguns exemplos das consequências das discriminações estruturais:

- Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações. As trabalhadoras ganham, em média, **20,5%** a menos que os homens no país.
- **90%** das pessoas transgênero no Brasil trabalham com prostituição, pois não possuem oportunidades de estudar e trabalhar.
- Apenas **10%** das empresas brasileiras cumprem a Lei de Cotas de inclusão de Pessoas com Deficiência. Apenas **1%** dessa população está empregada.
- **75%** das vítimas de homicídio no país são negras.
- **77%** das pessoas da classe C, D e E não possuem plano de saúde.
- **48%** da população não possui rede de esgoto nas suas casas e

De acordo com o artigo 7 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, "Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação". Ao longo dos anos, a Organização das Nações Unidas tem feito vários esforços para erradicar a discriminação das nações integrantes. Porém ainda percebemos que temos muito a evoluir – nem todas as pessoas possuem os mesmos acessos a direitos, acentuando cada vez mais as desigualdades sociais.

07

MULHERES



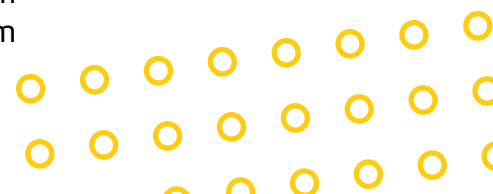
42

Existem 209,3 milhões de brasileiros, destes, 51% são mulheres. Além de serem maioria na população, são mais escolarizadas do que os homens: existem 38% mais mulheres com ensino superior do que homens. Além disso, dos 71 milhões de lares brasileiros, 45% são chefiados por mulheres, e essa porcentagem vem aumentando nos últimos anos. Mesmo assim, as mulheres continuam ganhando em média 20% a menos do que os homens. E mulheres com filhos têm 79% menos chances de serem contratadas, do que mulheres sem filhos.

Mulheres também sofrem mais violência. Cerca de **12 mulheres** são assassinadas todos os dias no Brasil, o que significa que, a **cada 2 horas**, uma mulher é **morta**. Enquanto **63% dos brasileiros** concordam que casos de **violência doméstica devem ser tratados** exclusivamente **entre os membros da família**.

Quando falamos em igualdade de gênero e feminismo, não estamos falando que as mulheres são superiores em relação aos homens. Estamos lutando para que esses indicadores negativos deixem de acontecer.

A construção da desigualdade de gênero começa já na infância. Meninos e meninas são ensinados desde muito pequenos sobre o que podem e o que não podem. Suas identidades são formadas por cores (rosa e azul), brinquedos de meninas (bonecas, panelinhas, artesanato e enfeites), ou de meninos (armas, jogos de montar, super-heróis e carrinhos). As brincadeiras que são ensinadas para as meninas, fazem com que elas tenham vontade de serem professoras, de casarem, de cuidarem da casa, etc. Enquanto os meninos expressam a vontade de serem





astronautas, engenheiros, esportistas, etc. Essas brincadeiras impactam na decisão de carreira de ambos futuramente. Ao ingressar no mercado de trabalho, o percentual de mulheres em carreiras de exatas é baixo, apenas 25% trabalha com engenharia, matemática e física, por exemplo.

E no início de carreira, muitas vezes são questionadas sobre seus interesses familiares: quer casar? Ter filhos? Quando? Quantos? E a partir do momento que tem filhos: Quem cuida? De quem é a responsabilidade? Enquanto o homem, mesmo que tenha filhos, não passa por nenhum desses questionamentos.

Existem condições diferentes para homens e mulheres: normas sociais e culturais, escolha de carreira, cultura e condições do ambiente de trabalho, maternidade, vieses inconscientes, desigualdade de representatividade na liderança e desigualdade salarial.

Vemos o impacto dessa desigualdade no relatório das 500 maiores empresas do país, as mulheres representam apenas 13% dos cargos de liderança. Já na política, esse número é ainda menor, apenas 15% dos assentos no congresso são ocupados de mulheres.

Um estudo da consultoria McKinsey apontou que empresas com diversidade de gênero apresentam resultados superiores em 21%, pois a diversidade maximiza a produtividade e a performance. Enquanto que empresas com representatividade feminina na alta liderança apresentam 84% de aumento da performance em vendas. Equidade de gênero gera resultados. Não apenas nos cargos iniciais e operacionais. Precisamos cada vez mais ampliar a representatividade de mulheres na liderança da nossa empresa. A pauta da igualdade de gênero tem grande relevância para o negócio.



7.1

MACHISMO

O machismo é um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino. Ou seja, é uma opressão das mulheres, nas suas mais diversas formas, feita pelos homens. Na prática, uma pessoa machista é aquela que acredita que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar e ter os mesmos direitos que um homem, ou que julga a mulher inferior ao homem em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

O pensamento machista é cultural e inerente aos diversos aspectos de uma sociedade, como a economia, a política, a religião, a família, a mídia, as artes. Tendo sido normalizado por muito tempo, há apenas algumas décadas esse comportamento é problematizado, especialmente pelos movimentos feministas, que lutam pela igualdade de gênero, isto é, pela extinção da cultura machista nos diversos âmbitos da sociedade. Mas não é todo mundo que concorda que o machismo deve ser combatido. O que faz com que, apesar dos esforços feministas, ele ainda esteja presente em tantos ambientes.

Sabe-se que o machismo privilegia os homens em relação às mulheres, colocando-os em uma posição hierárquica superior. Porém, atitudes machistas nem sempre transparecem essa noção de hierarquia, especialmente quando são justificadas pela ideia de que as funções distintas entre mulheres e homens é algo natural, alegando que “diferente não significa pior”.

Por exemplo, uma ideia considerada machista em relação ao funcionamento de uma família é a de que a função inerente ao homem é prover financeiramente a casa, já a da mulher é limpá-la e mantê-la organizada. O fato de designar uma função para cada gênero, excluindo a possibilidade de que a mulher opte por não ficar responsável pela limpeza – ou o homem opte por não ser responsável pelos proventos – é uma forma de limitar a liberdade de escolha desses indivíduos.

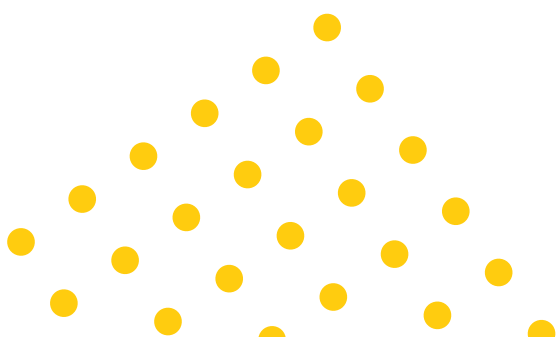
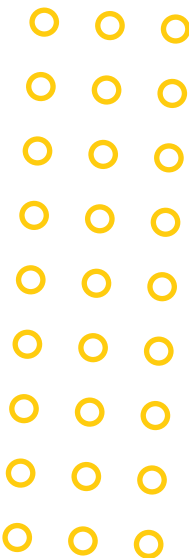


Além disso, a divisão de tarefas domésticas é desigual: para além de cuidar da casa, as mães geralmente são as responsáveis por cuidar dos filhos e educá-los. Tais responsabilidades – conhecidas como a dupla jornada de trabalho feminina – dificultam que as mulheres tenham o mesmo progresso que os homens dentro do ambiente profissional, pois não possuem a mesma disponibilidade de tempo para se dedicar à carreira.

Dados do IBGE mostram que, no Brasil, as mulheres dedicam em média quase 10 horas a mais por semana do que os homens no desempenho dos afazeres domésticos. A consequência dessa realidade é mais homens em posições de chefia dentro das empresas e com maiores salários, contribuindo com a desigualdade de gênero.

MAS TEM MUITA MULHER MACHISTA

Ser machista é compartilhar do pressuposto de que homens devem possuir privilégios em relação às mulheres, não é um pensamento exclusivamente masculino. Por se tratar de uma crença enraizada na cultura da sociedade, crianças são ensinadas desde cedo os papéis diferentes que homens e mulheres podem desempenhar, fazendo com que, ao crescerem, ambos os gêneros perpetuem essa ideia. Dessa forma, as mulheres não são machistas. Elas estão **reproduzindo e perpetuando um machismo estrutural**.



7.2

O QUE DEVEMOS FAZER PELA IGUALDADE DE GÊNERO?

Como visto, as questões de desigualdade de gênero transpassam diversas esferas sociais: a violência, a desigualdade salarial, a carreira, as questões de maternidade e a divisão de tarefas de casa.

46

Segue abaixo alguns conceitos, ações e reflexões para transformar essas realidades:

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER – ao contrário do que muitos pensam, existem vários tipos de violência, não apenas a violência física. A violência é qualquer tipo de abuso que ocorre, seja ele físico, psicológico, sexual, moral ou patrimonial. São inúmeras as formas de violência. Em termos práticos, tudo o que faz a mulher se sentir inferiorizada e insegura:



Violência física - qualquer ato que venha a ferir a integridade corporal da vítima.



Violência psicológica - ações que causem danos psicológicos, como humilhação, chantagem, insulto, isolamento e ridicularização. Além disso, formas de controle sobre o comportamento da mulher, como impedi-la de sair, também se enquadram na definição.




Violência sexual - forçar a mulher a presenciar ou participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação de qualquer natureza: ameaça, coação ou uso da força. Também impedir que a mulher faça uso de métodos contraceptivos, forçá-la a se casar, engravidar, abortar ou se prostituir.

- D** **Violência patrimonial** - quando o agressor destrói bens, documentos pessoais, instrumentos de trabalho e recursos econômicos necessários a mulher.
- E** **Violência moral** - caluniar, difamar ou cometer injúria contra a vítima.

A Lei Maria da Penha prevê punição para quem agredir fisicamente o parceiro ou parceira — na esmagadora maioria das vezes, a vítima é mulher. Ao contrário do que diz o ditado popular: em briga de marido e mulher se mete a colher sim. Quem omite-se também pode ser responsabilizado pela lei. Ser conivente, fingir que não viu ou omitir-se diante de uma agressão também é considerado uma forma de praticar violência. Se você for vítima ou testemunha, **denuncie no telefone 180**.

ASSÉDIO CONTRA A MULHER – Segundo uma pesquisa sobre assédio realizada pela YouGov, 86% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio nos espaços urbanos. É possível que uma mulher sofra diferentes tipos de assédio em um mesmo dia. Exatamente por ser algo tão comum, esse tipo de violência banalizou, o que faz com que muitas mulheres nem se deem conta de que estão sendo vítimas. Os tipos de assédio na rua mais comuns são assobios, olhares insistentes, comentários de cunho sexual e xingamentos. Muitas também já foram seguidas nas ruas, tiveram seus corpos tocados e sofreram violência sexual. Lembrando que, em 2018, entrou em vigor a nova lei de importunação sexual que pune assédio na rua e, só no estado de São Paulo foram registrados 3.090 casos após a criação da lei que pune esse tipo de crime. **Não assediem as mulheres. Além de um comportamento indesejado, é crime.**





DIVISÃO DE TAREFAS DOMÉSTICAS - Segundo uma pesquisa da Consultoria BCG, a mulher ainda arca cerca de duas vezes mais com as responsabilidades das tarefas de casa, do que o homem. Além das tarefas há também a carga mental. Isto é, a quantidade de esforço mental que é investido no planejamento do lar e da rotina dos filhos é quase sempre assumida por elas. Como consequência, as mulheres sofrem de estresse e pressão constantes, estão constantemente sobrecarregadas ao conciliar sua carreira e a gestão da casa e encontram barreiras maiores no mercado de trabalho. Aqui, vão algumas dicas para iniciar uma conversa para reduzir os efeitos dessa carga sobre as mulheres:

1

Converse: Discutam as decisões que precisam tomar, mesmo que não tenham filhos. O ideal é que as tarefas sejam divididas por habilidades e competências.

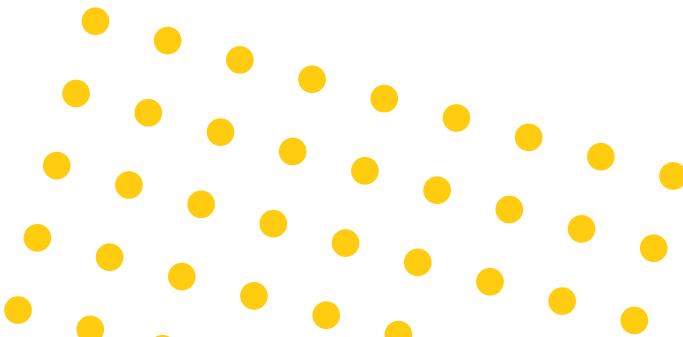
2

48

Tome consciência: Pode ser muito cansativo cumprir o papel social de mulher, mãe, esposa, funcionária. Levando-se em consideração que as tarefas domésticas também são consideradas um tipo de trabalho, a mulher precisa dedicar um tempo para o lazer e o descanso.

3

Delegue: Pode ser que as tarefas que os homens comecem a executar não sejam realizadas do jeito que a mulher está acostumada a fazer. É necessário um pouco de paciência - é bom apontar o que está errado, mas com leveza.







08

NEGROS

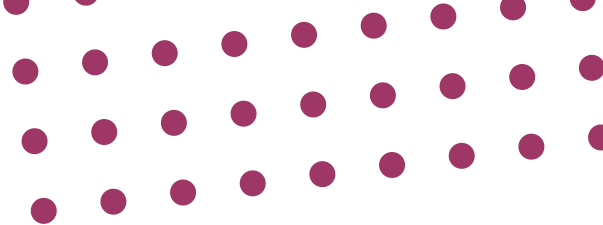
O percentual de pessoas que se declaram negras no Brasil é de 56%. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua do IBGE. Dos 209,2 milhões de habitantes do país, 19,2 milhões se assumem como pretos, enquanto 89,7 milhões se declaram pardos. Os negros – que o IBGE conceitua como a soma de pretos e pardos – são, portanto, a maioria da população. A superioridade dos números, no entanto, ainda não se reflete na sociedade brasileira.

Embora, pela primeira vez, os negros sejam maioria no ensino superior público brasileiro, eles ainda são minoria em posições de liderança no mercado de trabalho e entre os representantes políticos no Legislativo. Também são uma parte ínfima da magistratura brasileira.

Entre aqueles que não têm emprego ou estão subocupados, os negros são a maior parte. Também são a maior parte entre as vítimas de homicídio e compõem mais de **60% da população carcerária do país**. Os negros são sub-representados no cinema, sendo minoria entre os vencedores e os integrantes de júris de premiações.

Em 2018, os negros eram a maior parte da força de trabalho no Brasil – 54,9%. Porém, a proporção de pretos e pardos entre as pessoas desocupadas e subocupadas é muito maior. Ano passado, eles correspondiam cerca de dois terços das pessoas que não tinham emprego, e das que trabalhavam menos horas do que gostariam ou poderiam. Os dados são do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE.

Também são os que mais sofrem com a informalidade, que vem crescendo no Brasil nos últimos anos. Em 2018, 47,3% das pessoas ocupadas pretas ou pardas, estavam em trabalhos informais segundo o estudo do IBGE. Entre os brancos,



o percentual de pessoas em ocupações informais era menor: 34,6%. Lembrando que os profissionais informais não possuem acesso aos direitos trabalhistas: jornada de trabalho regulada, condições de segurança, suporte do INSS.


Quando falamos em renda, no Brasil, os negros ganham menos do que os brancos. Segundo o IBGE, o rendimento médio domiciliar per capita de pretos e pardos em 2018 era de R\$ 934,00. No mesmo ano, os brancos ganhavam quase o dobro. Entre os 10% da população brasileira que têm os maiores rendimentos do país, só 27,7% são negros. As taxas de pobreza e de pobreza extrema, são maiores entre a população negra. Em 2018, 15,4% dos brancos viviam com menos de US\$ 5,50 por dia no Brasil – valor adotado pelo Banco Mundial para indicar a linha de pobreza em economias médias, como a brasileira. Entre pretos e pardos, o percentual era maior: chegava a 32,9% da população. A pobreza extrema – quando a pessoa vive com menos de US\$ 1,90 por dia – atinge 8,8% da população negra no Brasil e 3,6% da população branca. Os dados são do IBGE.

52 Também pouco representados no Poder Legislativo, apesar desta representação ser vital para a construção de debates e projetos que diminuam a desigualdade no Brasil, apenas 24,4% dos deputados federais são negros, e 28,9% dos deputados estaduais foram eleitos em 2018.

Porém, sob o aspecto de violência, **pessoas negras são as maiores vítimas de homicídios no Brasil.** Segundo o Atlas da Violência, em 2017, **75,5%** das pessoas assassinadas no país eram pretas ou pardas – o que equivale a **49.524 vítimas.** A chance de um jovem negro ser vítima de homicídio no Brasil é **2,5 vezes maior do que a de um jovem branco.**

Desde 2007, o Brasil se tornou um país com mais potencial de morte para negros do que para não-negros. **A taxa de homicídios de negros cresceu 33,1% no período,** enquanto a de brancos aumentou 3,3%. Ou seja, **os negros são os que mais morrem e também são a população em que a taxa de mortes violentas mais cresce.**

Pela primeira vez, os negros são maioria no ensino superior público. Segundo o estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil do IBGE. Em 2018, 50,3% dos estudantes das instituições públicas eram pretos ou pardos.



Porém, as taxas de analfabetismo entre negros e brancos apresentam uma grande diferença: **9,1% dos jovens negros com 15 anos ou mais, são analfabetos. Entre brancos, essa taxa é de 3,9%.**

Diante todo o contexto, não podemos resumir a questão de desigualdade racial a “MIMIMI”. Estamos enfrentando um problema histórico, que é enraizado e sustentado pelas desigualdades sociais. O fato é que o racismo existe e se mostra cada vez mais presente em nossa sociedade.



8.1

RACISMO

O racismo é a crença de que os membros de cada raça possuem características, habilidades ou qualidades específicas e, portanto, algumas raças são superiores às outras. É um resultado do preconceito causado pela antipatia e pelo ódio a pessoas com cor de pele, costumes, tradições, idioma, local de nascimento diferentes.

Pode levar a discriminação ou preconceito com base na raça, causando efeitos adversos como escravidão, guerras e xenofobia. O racismo se manifesta de diversas formas: no plano individual, das relações interpessoais, no plano institucional, no plano estrutural – que é onde se revela de forma ainda mais complexa.

54

RACISMO INSTITUCIONAL

É quando a prática racista se manifesta institucionalmente, seja na esfera pública ou privada. Isso faz com que negros, indígenas e imigrantes não-brancos sejam preteridos em relação à saúde, à educação e, no tocante à segurança, tornem-se alvo (exemplo: alto índices de violência contra negros) ou sejam negligenciados (como a ausência de ações de proteção a aldeias e territórios indígenas). O Racismo Institucional é basicamente



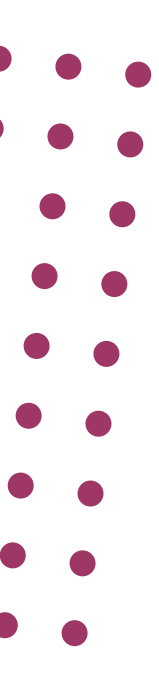
o tratamento diferenciado entre raças no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições congêneres. Os números retratados anteriormente, quando nos referimos sobre o contexto dos negros no Brasil, não são resultado de coincidência ou 'sorte', mas do racismo silencioso e discreto, aquele que não desponta na mídia, que não gera notícia nem polêmica, mas que no fim interfere diretamente na vida e nas escolhas da população negra e indígena. Apesar de todos terem o livre arbítrio, este será inevitavelmente mais dificultoso à essas pessoas.

RACISMO ESTRUTURAL

De maneira ainda mais branda e por muito tempo imperceptível, essa forma de racismo tende a ser ainda mais perigosa por ser de difícil percepção. Trata-se de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas, embutido em nossos costumes e que promove direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Podemos citar aqui o acesso de negros e indígenas ao ensino superior, que antes das leis de cotas era ínfimo. A maior parte dos estudantes eram pessoas brancas. Ao passo que a população não-branca estava relacionada, em sua maioria à falta de acesso à escolaridade, à pobreza e à exclusão social. Outro exemplo, são falas e hábitos pejorativos incorporados ao nosso cotidiano, que tendem a reforçar essa forma de racismo visto que promovem a exclusão e o preconceito, mesmo que indiretamente. Essa forma de racismo manifesta-se quando usamos expressões racistas, mesmo que por desconhecimento de sua origem, como a palavra "denegrir" ou "programa de índio". Também acontece quando fazemos piadas que associam negros, indígenas e imigrantes a situações vexatórias, degradantes ou criminosas, ou **quando desconfiamos da índole de**

estrutural muito praticado, mesmo sem intenção ofensiva, é a adoção de eufemismos para se referir a pretos, como as palavras "moreno" e "pessoa de cor". Essa atitude evidencia um desconforto das pessoas, em geral, ao utilizar as palavras "negro" ou "preto" pelo estigma social que a população negra recebeu ao longo dos anos. Porém, ser negro ou preto não é motivo de vergonha, pelo contrário, deve ser encarado como motivo de orgulho, o que derruba a necessidade de se "suavizar" as denominações étnicas com eufemismos.





Em janeiro de 1989, foi sancionada a lei nº 7716, que tipifica como crime **qualquer manifestação, direta ou indireta, de segregação, exclusão e preconceito com motivação racial**. Essa lei representa um importante passo na luta contra o racismo e prevê penas de um a três anos de reclusão aos que cometerem crimes de ódio ou intolerância racial, como negar emprego a pessoas por raça, ou acesso a instituições de ensino e a estabelecimentos públicos ou privados abertos ao público. Quando o crime de incitação ocorrer em veículos de comunicação, a pena pode chegar a cinco anos. Essa lei também torna crime a fabricação, divulgação e comercialização da suástica nazista para fins de preconceito racial.

RACISMO REVERSO

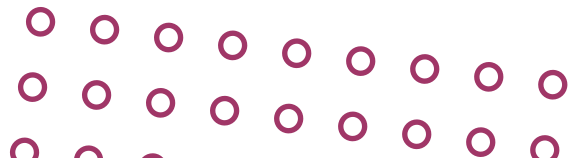
Você provavelmente já deve ter ouvido falar em “racismo reverso”, sob a justificativa de que **brancos também sofrem racismo**. Racismo reverso seria a forma clássica de preconceito motivado pela raça, cor ou etnia, porém, contra brancos. Os que concordam com esse posicionamento tendem a utilizá-lo como uma defesa, alegando que, muitas vezes, pessoas negras tecem ofensas racistas contra pessoas brancas.

56

Primeiro, o que é considerado racismo vai muito além de ofensas verbais. Temos um longo processo de segregação, que mantém uma cadeia de exclusão dos negros e indígenas da sociedade, da educação e da economia. A diferença salarial entre brancos e negros, segundo cálculo do Instituto Locomotiva é de 31%, quando comparados os salários de brancos e negros com ensino superior. Menos de 5% dos executivos são negros, segundo dados do Instituto Ethos.

Em segundo lugar, é preciso levar em conta os fatores históricos. Os negros foram sistematicamente escravizados e, após a abolição do escravismo nos países ocidentais, eles seguiram excluídos e marginalizados. Isso significa dizer que existe uma cadeia de fatores históricos que tornam o preconceito em racismo contra negros. Na questão histórica, podemos refletir sobre a população indígena e também sobre os judeus, que passaram por outros processos de violência.

Portanto, é complicado tratar uma ofensa racial isolada contra pessoas brancas com a mesma gravidade com que se trata o racismo contra os negros e indígenas. O racismo é um sistema que exclui e oprime as populações não-brancas há anos.



A photograph of two men, one white and one Black, looking at a smartphone together. The image is overlaid with a red tint.

8.2

O QUE DEVEMOS FAZER PELA IGUALDADE RACIAL?

NUMA SOCIEDADE RACISTA, NÃO ADIANTA NÃO SER RACISTA, NÓS DEVEMOS SER ANTIRRACISTAS.

Angela Davis, ativista negra, durante um discurso em Oakland, em 1979.

Como você age quando vê alguma ação racista? O que você fala quando alguém faz uma piada racista? Você se cala? Se você chega a um espaço que só tem pessoas brancas, como você se move com relação a isso? Como isso te toca e te leva a uma ação? No seu trabalho, se existem apenas pessoas brancas, como você pontua isso? Colocar-se ao lado da luta antirracista é entender que isso é uma questão realmente estruturante, principalmente num país com o passado como o nosso.



PARE DE FALAR EXPRESSÕES RACISTAS

58

A sociedade brasileira continua perpetuando várias palavras e expressões em seu vocabulário que são carregadas de racismo e que, muitas vezes, nem percebemos ou sabemos a origem. Veja algumas que estão entre as mais comuns. **Precisamos eliminá-las agora do nosso vocabulário:**

1

Mulata: Na língua espanhola, referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua. Ao se referir a uma pessoa negra, nunca use esse termo.

2

Samba do crioulo doido: Título do samba que satirizava o ensino de História do Brasil nas escolas do país nos tempos da ditadura, composto por Sérgio Porto. No entanto, a expressão debochada, que significa confusão ou trapalhada, reafirma um estereótipo e a discriminação aos negros.

3

Moreno: Racistas acreditam que chamar alguém de negro é ofensivo. Falar de outra forma, como "morena" ou "mulata", embranquecendo a pessoa, "amenizaria" o "incômodo".

4

Cabelo ruim: Por vários séculos, o cabelo crespo, cacheado ou encaracolado foi depreciado, causando a baixa autoestima entre as mulheres negras. Não há cabelo ruim, existem muitos cabelos diferentes, além do liso.

moreno

mulata

cabo



denegrir

- 5 **Não sou tuas negas:** Essa expressão trata a mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo” indica a forma como a sociedade a percebe: alguém com quem se pode fazer tudo.
- 6 **Denegrir:** Sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”.
- 7 **A coisa tá preta:** A fala racista se reflete na associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil e perigosa.
- 8 **Serviço de preto:** Mais uma vez a palavra preto aparece como algo ruim. Desta vez, representa uma tarefa malfeita, realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado pelo negro.

NÃO DESCONFIE DA ÍNDOLE DE NEGROS.

Nos últimos dez anos, com melhorias consistentes nos indicadores sociais no Brasil, os cidadãos mais pobres passaram a ter acesso a outros níveis de consumo, como em lojas de shopping, aeroportos, cinemas e universidades. No caso de cidadãos negros e pardos, para muitos isso significou também maior exposição à discriminação racial nos ambientes antes frequentados majoritariamente por pessoas brancas. São inúmeras as denúncias de pessoas negras que foram barradas, abordadas e impedidas de acessarem determinados espaços comerciais, ambientes que antes eram frequentados apenas por brancos. **Essa atitude pode configurar CRIME DE RACISMO.**

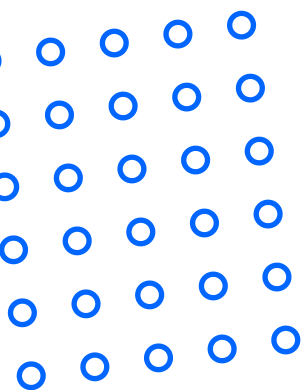


INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o Censo 2010, 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus) ou possuir deficiência mental / intelectual.

60

Ao perguntar à população sobre essa questão, o IBGE procurou captar a percepção sobre a dificuldade em ouvir, enxergar e caminhar ou subir escadas, mesmo contando com facilitadores como aparelhos auditivos, lentes de contato e bengalas. Seguindo orientações

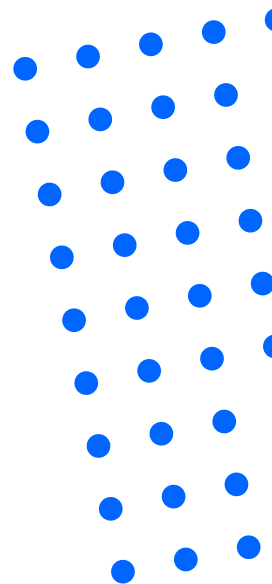


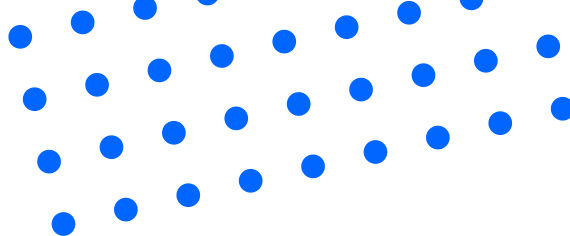
internacionais, considera-se “pessoa com deficiência” os indivíduos que responderem ter pelo menos muita dificuldade em uma ou mais questões.

A pesquisa buscou também identificar deficiência intelectual e mental através da compreensão sobre a dificuldade em realizar atividades habituais. Não foram consideradas questões como autismo, neurose, esquizofrenia e psicose.

Considerando somente os que possuem grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus (ou seja, pessoas com deficiência nessas habilidades), além dos que declararam ter deficiência mental ou intelectual, temos mais de 12,5 milhões de brasileiros com deficiência, o que corresponde a 6,7% da população.

Entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência. Mulheres e meninas com deficiência são particularmente vulneráveis a abusos. Pessoas com deficiência são mais propensas a serem vítimas de violência ou estupro, e têm menor probabilidade de obter ajuda da polícia, proteção jurídica ou cuidados preventivos. Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento, 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.





No mundo desenvolvido, um levantamento realizado nos Estados Unidos em 2004 descobriu que apenas 35% das pessoas economicamente ativas portadoras de deficiência estão em atividade de fato – em comparação com 78% das pessoas sem deficiência. Em um estudo realizado em 2003 pela Universidade de Rutgers (EUA), um terço dos empregadores entrevistados disseram que acreditam que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as tarefas do trabalho exigido. O segundo motivo mais comum para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais.

Em todo o Brasil, segundo o IBGE, apenas 4,7% das calçadas são acessíveis para pessoas com deficiência física. Em São Paulo, a maior cidade do Brasil, apenas 9% das calçadas são acessíveis a essas pessoas, o que significa que 91% não o são.

E, apesar da importância e da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% do total de pessoas com deficiência no país. Deficiência não é a mesma coisa que ineficiência, e quando se trata de profissionais, as atividades desenvolvidas e a produtividade podem ser iguais ou até mesmo superiores. Tudo dependerá se a pessoa tem perfil, da dedicação e empenho de cada colaborador, e das condições de trabalho e inclusão oferecidas pelo empregador.

62

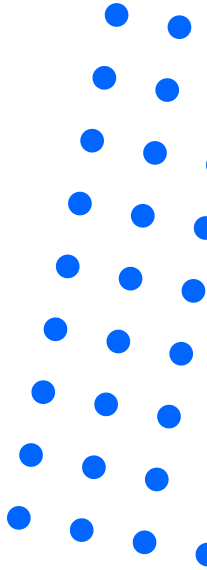
COMO SE FALA?

Atualmente, o termo oficial e correto que foi definido pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência é Pessoa com Deficiência, pois ele esclarece que há algum tipo de deficiência sem que isso inferiorize quem a tem. Pessoa portadora de deficiência (PPD) ou Portador de Necessidades Especiais (PNE) **são termos errados e devem ser evitados, uma vez que não transmitem a realidade como deveriam.** Porém, evite resumir essas pessoas apenas como Pessoas com Deficiências – elas são homens, mulheres, jovens, idosas, estudantes, profissionais. Ser PcD é mais uma das características.



9.1

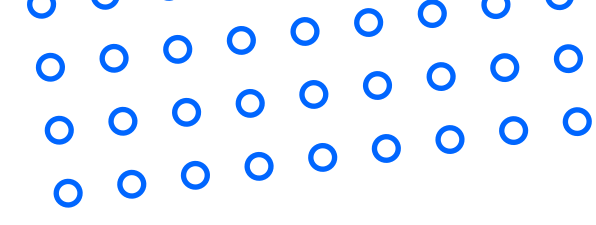
CAPACITISMO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Rótulos e termos pejorativos como inválido, incapaz, louco, doido, aleijado e muitos outros já foram e continuam sendo usados, ainda que em menor medida, para se referir a pessoas com deficiência. O fato é que o uso desses termos é uma das formas de manifestação do capacitismo, ou seja, a opressão e a discriminação praticada contra a pessoa com deficiência.

Entretanto, apesar de haver uma denominação adequada para se referir às pessoas com deficiência, uma pessoa não deve jamais ser reduzida apenas a condição funcional de seu corpo. Cada pessoa tem muitas outras características que, juntas, compõem sua identidade. Além disso, pessoas com deficiência têm autonomia, capacidade de trabalhar e tomar decisões, o que não é diferente das demais.





O problema é que o preconceito começa com a cultura de que é preciso ter um corpo perfeito e seguir determinados padrões impostos pela sociedade para que se possa ser aceito. Esse padrão não se aplica à maioria das pessoas, e, quando se trata de pessoas com deficiência, surge um preconceito velado.

Eventualmente, o preconceito pode ocorrer por falta de conhecimento. Por exemplo, uma pessoa pode nunca ter tido contato com alguém com deficiência que tenha autonomia, proatividade e uma vida regular. Por isso, em seus pensamentos aparece a imagem de pessoas fragilizadas e dependentes. Mas, quando se busca o conhecimento e visões diferentes do padrão, os pensamentos e as atitudes têm todas as chances de mudar.


64

Quando isso acontece, há uma mudança de comportamento e mentalidade que ajuda na inclusão de todos, garantindo um tratamento justo aos diferentes grupos da sociedade. O problema é, mesmo com essa nova consciência, o preconceito segue sendo o comportamento padrão. Aí temos um caso claro de discriminação.

De forma resumida, podemos definir o capacitismo como uma atitude preconceituosa e discriminatória que vê a pessoa com deficiência inapta para o trabalho e incapaz de cuidar da própria vida.

Muita gente exclui ou afasta quem é diferente e não segue um padrão. No entanto, a partir do momento que se tem consciência de que ser diferente é normal, essa atitude de exclusão deve deixar de existir.

Quando o preconceito se torna explícito e consciente, com a intenção de excluir, afastar e ofender as pessoas com deficiência, por esses serem considerados "inferiores ou incapazes" ocorre a discriminação, conforme a Lei Brasileira de Inclusão, deixa de ser uma simples ofensa e se torna um crime previsto na legislação, com suas penalidades. Somente com a mudança do pensamento da sociedade e com o conhecimento sobre o que é a deficiência será possível acabar com o preconceito e com atitudes capacitistas.





9.2

O QUE DEVEMOS FAZER PELA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

66

NUNCA SUBESTIME UMA PESSOA DEVIDO A SUA DEFICIÊNCIA

Se você não sabe se ela será capaz de realizar alguma tarefa, pergunte. Também não tenha receio em questionar se precisará de alguma adaptação/acessibilidade. Por exemplo, cadeirantes precisam de rampas de acesso ou mesas com altura diferenciada e, para eles, isso não é um problema.

NÃO SABE? PERGUNTE!

Em situações que não souber como lidar com a questão, é mais indicado questionar como tratar ou agir, do que parecer desrespeitoso ou ser ofensivo.



NÃO SEJA PROATIVO DEMAIS

Nem sempre pessoas com deficiência precisam de ajuda. Por isso, sempre pergunte antes de sair dando o braço a um cego ou empurrando uma cadeira de rodas. Espere que a pessoa responda e, em caso positivo, questione a maneira correta de proceder.

PRESTE ATENÇÃO NA SUA COMUNICAÇÃO

Quando estiver conversando com uma pessoa com deficiência intelectual, fale um pouco mais pausadamente para que ele possa compreender o que foi dito e aguarde ele formular a resposta sem o interromper. Ao conversar com uma pessoa com deficiência visual, se identifique, se houver outras pessoas, não se esqueça de mencioná-las.



10

LGBTI+

LGBTI O QUÊ? Antes de entender o significado da sigla, é importante entender a diferença entre sexo, gênero, identidade de gênero e orientação sexual.

SEXO: É biológico e diz respeito às características físicas que nasceram com você e outros animais. Aqui, o que nos diferencia são os órgãos genitais, o sistema reprodutor, os hormônios e os cromossomos. Podemos dizer que as pessoas se dividem entre:

- **DIÁDICO:** nome que descreve indivíduos que tem 100% das características de MACHO ou de FÊMEA.
- **INTERSEXO:** nome que descreve indivíduos que não tem 100% das características físicas de macho ou de fêmea. Entre 1% e 2% da população é diagnosticada como intersexo ao nascer. O termo “hermafrodita”, usado antigamente para descrever pessoas Intersexo está ultrapassado e caiu em desuso. Se empregado hoje, pode ser considerado ofensivo.

68

GÊNERO: Muitas vezes o termo gênero é erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico. Por isso, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo. Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais, não a características naturais. O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

A nossa sociedade, costuma dar papéis para meninas e meninos desde cedo, ao associar brincadeiras ou cores com determinado sexo. Frequentemente, escutamos frases como “cuidar da casa é coisa de mulher”, “futebol é coisa de homem”. O que está por trás de frases desse tipo é justamente a questão de gênero: afinal, a biologia de uma pessoa não faria diferença na hora de desempenhar tarefas. Esse tipo de atribuição de “coisa de homem e coisa de mulher” é algo que vai além do sexo biológico. Esse “algo além” é, justamente, o gênero. Os estudos de gênero



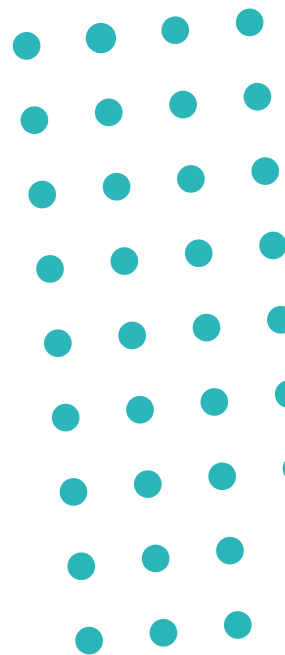
mostram que a biologia não está necessariamente ligada com a construção da identidade de uma pessoa como mulher ou homem.

A construção do que é regra para mulheres e homens é social e varia conforme a história e a cultura, entre outros fatores.

IDENTIDADE DE GÊNERO: É como a pessoa se reconhece. Em 2014, o Facebook mapeou 52 identidades de gênero. Ou seja, se identificar como homem ou mulher são apenas duas possibilidades dentre de uma diversidade muito ampla. Quando nascemos, nos atribuem um gênero a partir da nossa genitália. O fato de uma pessoa ter nascido com marcadores biológicos masculinos não significa, por exemplo, que ela se reconhecerá como homem e nem que se comportará de acordo com a forma que a sociedade espera que um homem se comporte. Aqui, vão dois conceitos muito importantes:

- **Cisgênero** – são pessoas que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer.
- **Transgêneros** – são pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento. Inclui transexuais, travestis, todo espectro não-binário e todas as outras identidades de gênero que possam existir.

Um Homens Trans é uma pessoa que se identifica como homem, mesmo não tendo sido designada como tal quando nasceu.





Já uma Mulheres Trans é uma pessoa que se identifica como mulher, mesmo não tendo sido designada como tal quando nasceu. Para se identificar como Homem ou Mulher, não é obrigatório realizar a cirurgia de redesignação sexual. Lembre-se, o conceito de mulheres e de homens é puramente social.

Já a identificação de Travesti, diz respeito a uma identidade latino-americana. A maior parte não se reivindica nem como homem, nem como mulher, mas como uma identidade autônoma. Apresentam-se na forma com que a sociedade espera de uma mulher, em geral gostam de ser tratadas no feminino. Não existem “os travestis”.

ORIENTAÇÃO SEXUAL: Para quem é direcionada a atração física e emocional de um indivíduo. Segundo o portal Orientando.org, foram mapeadas mais de 80 orientações sexuais. Aqui, vamos explorar algumas orientações sexuais:


70

- **Heterossexual** – Homens que têm amor/afeto direcionado a mulheres ou mulheres que tem amor/afeto direcionado a homens (neste caso, podem ser considerados heterossexuais pessoas homens e mulheres cisgêneros ou transgêneros).
- **Gay** – Pessoas que sentem atração pelo mesmo gênero, normalmente homens que tem amor/afeto direcionado a outros homens.
- **Lésbica** – Mulheres que têm amor/afeto direcionado a outras mulheres.
- **Bissexuais** – indivíduos que sentem atração física/emocional por dois gêneros.

Agora, podemos explorar os significados de cada letra da sigla. A sigla varia engloba conceitos diferentes e que não tem nenhuma relação de causa-efeito. Os desafios vividos pelos indivíduos de cada letra são muito diferentes.

L	ORIENTAÇÃO SEXUAL	Lésbicas
G		Gays
B		Bissexuais
T	IDENTIDADE DE GÊNERO	Transsexuais
		Travestis
I	SEXO BIOLÓGICO	Intersexo
+	IDENTIDADE / ORIENTAÇÃO	Agênero, Queer, Assexual, etc.





A sigla varia de acordo com a região/instituição (LGBT, LGBTI, LGBTI+, LGBTQ, LGBTQIA+). Neste momento, a sigla recomendada pela ONU é a LGBTI.

10.1

LGBTIFOBIA

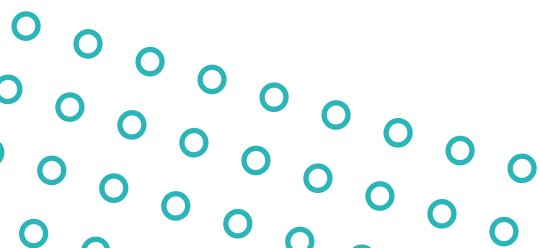
A busca de direitos LGBTI+ foi marcada em junho de 1969, com as Revoltas de Stonewall. Até os anos 60, os Estados Unidos tinham uma legislação anti -LGBTI muito rígida e cruel: era crime amar alguém do mesmo gênero e podia levar à prisão perpétua.

Hoje, a **homossexualidade não é considerada doença** pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A população LGBTI+ passou por diversos tipos de violência: castração, choque elétrico e lobotomia — cirurgias que retiram parte do cérebro do paciente — foram usadas para tentar “curar” essas pessoas, já que a homossexualidade e a transexualidade eram consideradas doenças, transtornos mentais.

Apesar de hoje, o cenário ser mais positivo do que naquela época, ainda há muita transformação a ser feita. O Brasil é o país com a maior Parada do Orgulho LGBTI+ do mundo. Em contrapartida, somos o país mais violento para essas pessoas. Segundos estudos do Grupo Gay da Bahia, a violência contra o público LGBTI (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e intersexuais), em 2017, ocasionou 445 mortes. De acordo com a entidade, 52% dos homicídios contra LGBTI no mundo ocorrem em terras brasileiras, colocando o país como um dos mais violentos contra esse público.

Repressão sexual, fanatismo religioso, conceitos culturais e machismo são alguns dos fatores que impulsionam atitudes de violência, opressão, preconceito e discriminação contra LGBTI.

Ser LGBTI é difícil em qualquer lugar do mundo. Mas em alguns lugares, é ainda mais difícil: é crime ser gay ou lésbica em 70 países. Dentre as penas estão: reclusão, prisão (inclusive a perpétua) e pena de morte.



Terapias de Reorientação Sexual (cura-gay) são liberadas em 39 estados dos Estados Unidos. Esse tipo de tratamento não possui nenhuma comprovação científica de eficácia, muito pelo contrário, causa depressão e sofrimento.

Considerado um marco histórico na defesa de direitos LGBTI no Brasil, em 2019, crimes de ódio contra a população passaram a ser punidos da mesma forma que crimes de racismo, cuja pena é inafiançável e imprescritível. A pena varia entre um e cinco anos de reclusão, de acordo com a

10.2

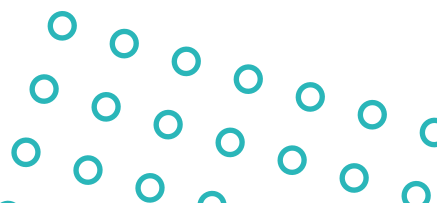
72

O QUE DEVEMOS FAZER PELA CULTURA DE RESPEITO À POPULAÇÃO LGBTI?

CUIDADO COM A SUA COMUNICAÇÃO

Alguns termos, colocações e julgamentos são ofensivos.

- **O CERTO É ORIENTAÇÃO SEXUAL:** Preferência e opção sexual devem ser evitados, pois orientação não é uma escolha.
- **NÃO SEI SE TRATO NO FEMININO OU NO MASCULINO:** Preste atenção em como a pessoa se refere a si mesma, se for no feminino, trate-a no feminino ou vice-versa. Pergunte: "como prefere que eu te trate? "



- **HOMOSSEXUALISMO NÃO SE FALA:** O sufixo “ismo” denota patologia. Desde a década de 1980 a OMS define que orientação sexual não é doença. Falar as palavras corretas nos ajuda a entender que todas as sexualidades são naturais e legítimas.
- **PIADA NÃO É ENGRAÇADA SE FOR OFENSIVA:** Viado, sapatão, bicha, traveco. Estes termos são ofensivos, desrespeitosos e impróprios para quaisquer ambientes.
- **É CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL:** Os termos comumente usados “mudança de sexo” ou “operação sexual” são considerados errados pela comunidade médica e pela militância transgênero.
- **VOCÊ É GAY? MAS PARECE HOMEM DE VERDADE:** Lembre-se identidade de gênero não está relacionada a orientação sexual. Amar e se relacionar com outros homens, não faz de ninguém “homem de mentira”.

NÃO TIRE NINGUÉM DO ARMÁRIO

As pessoas LGBTI estão vulneráveis a sofrer preconceito, discriminação e violência em todos os espaços: na rua, na escola, no trabalho. Devido a isso, muitos não “saem do armário” não falam ou vivem abertamente sua orientação sexual e sua identidade de gênero. Isso não diz respeito a ninguém, apenas a pessoa. Respeite o momento de cada um. Não faça comentários, fofocas e especulações.

QUEM É TRANS USA QUAL BANHEIRO?

Aquele em que ela se sente mais segura e confortável. Em geral homens trans preferem o banheiro masculino e mulheres trans, o feminino.





REFUGIADOS

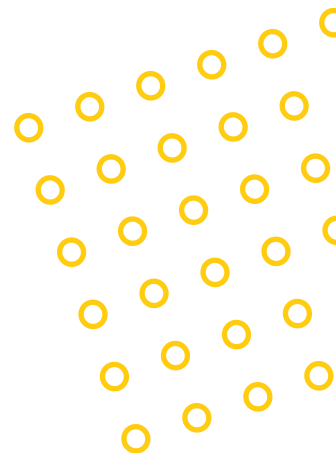
Os refugiados estão fora de seu país de origem devido a temores de perseguição relacionados à sua raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Também são consideradas refugiadas aquelas pessoas que foram obrigadas a deixar seus países devido a conflitos armados, violência generalizada e graves violações dos direitos humanos.

Todos os anos, ao redor do mundo, milhões de refugiados são forçados a abandonar tudo – suas casas, seus empregos, familiares, amigos e bens – para preservar sua liberdade, garantir sua segurança e assegurar sua vida. Não se trata de uma escolha, mas sim, da única opção possível.





Imagem: Melih Cevdet Teksen



Enquanto as pessoas refugiadas estão em uma situação muito vulnerável, pois não têm proteção de seus respectivos países e sofrem ameaças e perseguições, os migrantes internacionais escolheram viver no exterior principalmente por motivações econômicas, podendo voltar com segurança a seu país de origem se assim desejarem.

Em 2017, o Brasil registrou uma população de 10.141 refugiados reconhecidos, provenientes de mais de 80 países diferentes. A grande maioria dos refugiados no Brasil vive em cidades, estando estes concentrados nos grandes centros urbanos.

Apesar de o Brasil ser internacionalmente reconhecido como um país acolhedor, os refugiados podem encontrar dificuldades para se integrar à sociedade brasileira. Geralmente, os obstáculos iniciais estão relacionados ao idioma português e às questões culturais. Problemas comuns aos brasileiros também são enfrentados pelos refugiados, como dificuldades no mercado de trabalho e acesso à educação superior ou aos serviços públicos de saúde e moradia.

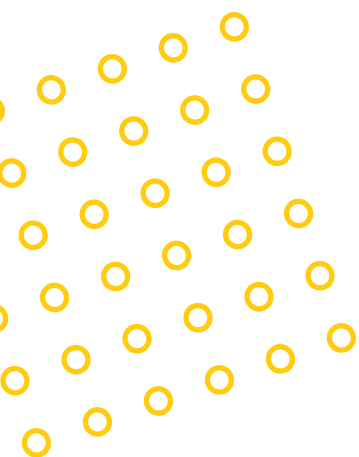
11.1

DIREITO DOS REFUGIADOS

A condição de refugiado no Brasil garante uma série de direitos a essas pessoas:

NÃO SER DISCRIMINADO: Ninguém pode ter seus direitos restringidos em razão da cor da sua pele, pelo fato de ser mulher ou criança, por sua orientação sexual, por sua situação social, por suas condições econômicas ou por suas crenças religiosas. O racismo é considerado crime no Brasil, e também considera o preconceito e a discriminação contra refugiados.

76



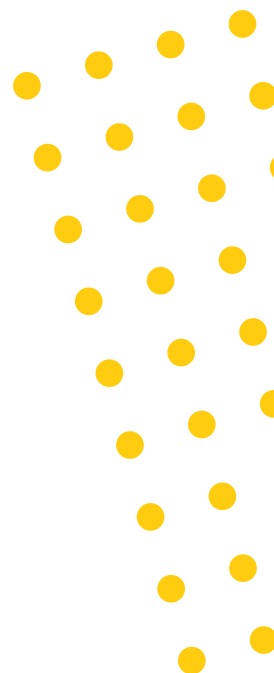
TRABALHO: Os refugiados têm direito a carteira de trabalho, podem trabalhar formalmente e são titulares dos mesmos direitos inerentes a qualquer outro trabalhador no Brasil. O Brasil proíbe o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, o trabalho em condições análogas a de escravo, e a exploração sexual.

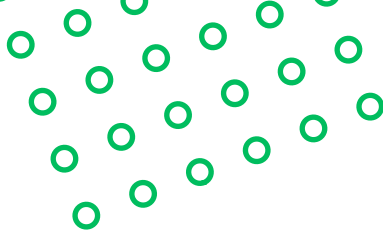
SAÚDE: Os refugiados, assim como qualquer estrangeiro, podem e devem ser atendidos em quaisquer hospitais e postos de saúde públicos em todo o território nacional.

EDUCAÇÃO: Os refugiados têm o direito de frequentar as escolas públicas de ensino fundamental e médio, bem como de participar de programas públicos de capacitação técnica e profissional. Também podem acessar instituições de ensino superior, nos mesmos moldes dos brasileiros ou através de programas de ingresso especiais para refugiados.

PRATICAR LIVREMENTE SUA RELIGIÃO: O Brasil é um país laico que assegura a plena liberdade de culto, religião e crença.

DOCUMENTAÇÃO: Os refugiados reconhecidos no Brasil têm direito de obter o Registro Nacional de Estrangeiros (RNE), documento de identidade dos estrangeiros no Brasil; uma Carteira de Trabalho e Previdência Social definitiva (CTPS); um número de Cadastro de Pessoa Física (CPF) e um documento de viagem.





12

DIVERSIDADE RELIGIOSA

78

Nos últimos 200 anos, novos movimentos religiosos floresceram. Nunca houve tanta diversidade de correntes religiosas como agora. Em países que receberam múltiplas influências culturais como o Brasil, sincretismos e crenças originais enriquecem a experiência da humanidade. O pluralismo religioso é uma característica marcante do País.

É sempre difícil respeitar o que não conhecemos, e quando tratamos do complexo mundo das crenças, experimentamos dificuldades de compreensão, entendimento e respeito às religiosidades alheias. Daí a importância do diálogo, pois é ele que nos permite a troca, o conhecimento e o reconhecimento das vivências religiosas dos outros.

É muito comum conhecermos pessoas de diferentes religiões e, conseqüentemente, com tradições e hábitos diversificados. Respeitar essas diferenças é fundamental, principalmente porque o objetivo principal das religiões é transmitir os aspectos positivos dos seres humanos, relacionados à sua natureza, princípios e valores, tendo sempre em mente a compreensão do outro.

A Constituição Brasileira garante a liberdade de culto e o direito de todas as pessoas exercerem livremente a religião que quiserem. A Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 alterada pela Lei nº 9.459 de 15 de maio de 1997, considera crime a prática de discriminação ou preconceito contra religiões.







13

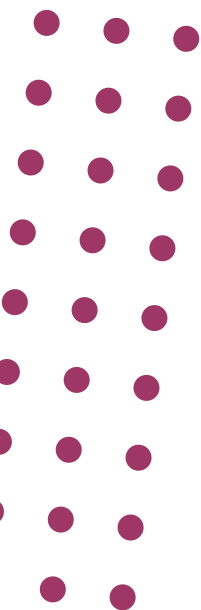
A VERDADE DA INCLUSÃO

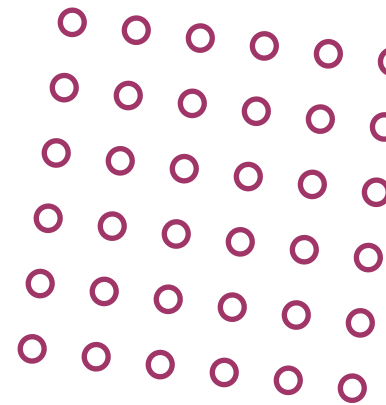
80

A inclusão é corrigir um erro que ocorreu quando do estabelecimento de modelos como representantes de uma sociedade.

Incluir é promover a participação ativa de agentes diversos como sujeitos na construção de políticas, produtos, soluções, ações e qualquer coisa que os envolva. É por exemplo, colocar uma pessoa com deficiência de mobilidade num cargo com poder decisório ou com influência suficiente para poder dizer o que pode ou não funcionar numa solução dedicada ao seu grupo.

Tendemos a fazer escolhas inconscientes, construímos nosso conjunto de vieses e preconceitos ao longo do tempo, e esses, são os responsáveis por nossos julgamentos. É dessa forma que excluimos todos aqueles que de alguma forma diferem da nossa





visão idealizada de um mundo. Excluimos quando não conseguimos ler nuances e, ao invés de celebrarmos características diferentes, lemo-las como opostas.

Somos seres sociais e estamos constantemente apresentando nosso ponto de vista, para que nossas opiniões não sejam preconceituosas, vazias ou simplesmente erradas, é primordial estudar.

Pratiquemos a humildade, é somente dessa forma que podemos identificar e entender que existem pontos cegos e problemas na nossa formação de opinião e convencimento.

Pressupor verdades baseadas em nosso achismo é uma violência com aqueles cujas oportunidades dependem do fomento de discussões e promoção de ações propositivas, é desdenhar do trabalho daqueles que se dedicam a estudar e desenvolver um diálogo saudável.

Não podemos esquecer o que nos disse Jean Paul Sartre:

“A violência, seja qual for a maneira como ela se manifesta, é sempre uma derrota.”

Texto disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/voc%C3%AA-realmente-sabe-o-que-significam-diversidade-e-inclus%C3%A3o-ana-bavon>

***“DIVERSIDADE É CHAMAR PARA O BAILE.
INCLUSÃO É CONVIDAR PARA DANÇAR.”***

Vernã Myers, Vice Presidente de Inclusão e Estratégia do Netflix

REFERÊNCIAS

ACNUR, **A AGÊNCIA da ONU para Refugiados (ACNUR)**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

AFONSO, Nathália. **Dia da Consciência Negra: números expõem desigualdade racial no Brasil**. [S. l.]: Piauí, 2019. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/lupa/2019/11/20/consciencia-negra-numeros-brasil/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BBC Brasil, **#OSCARSSOWHITE: Após polêmica, Academia promete aumentar diversidade de seus membros**. [S. l.]: 2020. Disponível em: <https://talentoinclusir.com.br/emprego/o-que-significa-o-capacitismo-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

82 BBC. **Arab uprising: Country by country - Egypt**. [S. l.], 2010-2016. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-12482291>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BERTONI, Estêvão. **O que é ser antirracista? Estes 4 ativistas respondem**. [S. l.]: Nexo Jornal, 2018. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/11/19/O-que-%C3%A9-ser-antirracista-Estes-4-ativistas-respondem>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BHUMI, Raga. **Diversidade Religiosa**. [S. l.]: Extra, 2011. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/religiao-e-fe/comissao-de-combate-a-intolerancia-religiosa/diversidade-religiosa-2621952.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BORIN, Fernanda; FIENO, Priscila; SAMPAIO, Bernardo. **Diversidade: inclusão ou estratégia?**. [S. l.]: Harvard Business Review, 2015. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/diversidade-inclusao-ou-estrategia/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CARMO, Cláudio Márcio do. **Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in)tolerância: uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro**. Rev. Inst. Estud. Bras. [online]. 2016, n.64, pp.201-203. ISSN 2316-901X. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i64p201-223>.

CASELATO, Sandra. **Afinal, o que é privilégio?**. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://sandracaselato.blogosfera.uol.com.br/2020/01/28/afinal-o-que-e-privilegio/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CASTRO, Brunna. **Representatividade na publicidade: "Ainda tem muita marca em cima do muro"**. [S. l.]: Época Negócios, 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Marketing/noticia/2018/09/representatividade-na-publicidade-ainda-tem-muita-marca-em-cima-do-muro.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CRISCUOLO, Isaque. **Marcas e diversidade: como ir além?**. [S. l.]: Meio & Mensagem, 2017. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/marketing/2017/06/17/marcas-e-diversidade-como-ir-alem.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

de Carvalho, Talita. **O QUE É INTOLERÂNCIA RELIGIOSA?**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/o-que-sao-minorias/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

DIAS, Tatiana. **Gênero: conceitos, visão científica e desafios para a população trans**. [S. l.]: Nexo Jornal, 2015. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2015/11/05/G%C3%AAnero-conceitos-vis%C3%A3o-cient%C3%ADfica-e-desafios-para-a-popula%C3%A7%C3%A3o-trans>. Acesso em: 2 jun. 2020.

DOBBIN, Frank; KALEV, Alexandra. **Why Diversity Programs Fail**. [S. l.]: Harvard Business Review, 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ENRICONI, Louise. **A desigualdade racial do mercado de trabalho em 6 gráficos**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/A-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-gr%C3%A1ficos>. Acesso em: 13 nov. 2019.

ENRICONI, Louise. **O QUE SÃO MINORIAS?**. [S. l.], 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/o-que-sao-minorias/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Quando a diversidade ultrapassa 30%, empresa lucra mais, diz estudo.** [S. l.], 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2018/02/quando-diversidade-ultrapassa-30-empresa-lucra-mais-diz-estudo.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

GAÚCHAZH. **Pesquisa aponta que mulheres enfrentam entrevistas de emprego mais duras do que os homens.** [S. l.], 2017. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2017/07/pesquisa-aponta-que-mulheres-enfrentam-entrevistas-de-emprego-mais-duras-do-que-os-homens-cjpk6op2b003ydrone9vabfxm.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

Gohn, MariadaGlória. **Movimentos sociais na contemporaneidade.** Rev. Bras. Educ., Ago 2011, vol.16, no.47, p.333-361. ISSN 1413-2478.

GUERRA, Luiz Antonio. **Preconceito.** [S. l.]: Infoescola, 2006-2020. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociologia/preconceito/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

84

IBGE EDUCA. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** [S. l.], 2010. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/religiao-e-fe/comissao-de-combate-a-intolerancia-religiosa/diversidade-religiosa-2621952.html>. Acesso em: 2 jun. 2020.

Instituto Ethos. **PERFIL Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** São Paulo, 2016. 93 p. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 6 dez. 2019.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **Como entender os movimentos sociais contemporâneos: para além da luta de classes, dos Fóruns Sociais Mundiais e do 2º “impeachment” brasileiro.** [S. l.], 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/573932-como-entender-os-movimentos-sociais-contemporaneos-para-alem-da-luta-de-classes-dos-foruns-sociais-mundiais-e-do-2-impeachment-brasileiro>. Acesso em: 2 jun. 2020.

LUZ, Camila. **PRIMAVERA ÁRABE: O QUE ACONTECEU NO ORIENTE MÉDIO?** [S. l.]: Politize, 2015. Disponível em: <https://www.politize.com.br/primavera-arabe/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

MANFREDA, Primoz. **What Is the Arab Spring?: An Overview of the Middle East Uprisings in 2011.** [S. l.]: ThoughtCo., 2019. Disponível em: <https://www.thoughtco.com/definition-of-the-arab-spring-2353029>. Acesso em: 2 jun. 2020.

MARTINS, Thays. **Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos.** [S. l.]: Correio Brasiliense, 2018. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoeformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>. Acesso em: 2 jun. 2020.

MÉNDEZ, Chrystal. **18 expressões racistas que você usa sem saber.** [S. l.]: Portal Geledés, 2016. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/18-expressoes-racistas-que-voce-usa-sem-saber/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A ONU e as pessoas com deficiência.** [S. l.], 2011. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

Orientando. **Um espaço de aprendizagem.** [S. l.], 2020. Disponível em: <https://orientando.org/listas/lista-de-orientacoes/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

PETRINI MOYA, Isabela. **Machismo: você entende mesmo o que significa?** [S. l.]: Politize, 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/o-que-e-machismo/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

PORFÍRIO, Francisco. **Minorias.** [S. l.], 2018. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/minorias.htm>. Acesso em: 2 jun. 2020.

R7 NOTÍCIAS. **Discriminação no trabalho gera impactos na economia brasileira.** [S. l.], 2018. Disponível em: <https://noticias.r7.com/record-news/cartao-de-visita/discriminacao-no-trabalho-gera-impactos-na-economia-brasileira-18042018>. Acesso em: 2 jun. 2020.

REIF, Laura. **Violência doméstica: o que é e quais são os tipos.** [S. l.]: AzMina, 2019. Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/violencia-domestica-o-que-e-e-quais-sao-os-tipos/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ROCK CONTENT. **Empresas que pregam diversidade na publicidade devem praticar inclusão real em todo seu negócio.** [S. I.], 2019. Disponível em: <https://inteligencia.rockcontent.com/diversidade-na-publicidade/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

SAHUQUILLO, María; MARS, Amanda. **'Eu também' reforça revolução das mulheres que responsabiliza o assediador, e não mais a vítima.** [S. I.], 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/573932-como-entender-os-movimentos-sociais-contemporaneos-para-alem-da-luta-de-classes-dos-foruns-sociais-mundiais-e-do-2-impeachment-brasileiro>. Acesso em: 2 jun. 2020.

SALES, Ricardo. **O primeiro passo para trabalhar a diversidade nas empresas.** [S. I.], 2020. Disponível em: <http://www.aberje.com.br/blogs/post/o-primeiro-passo-para-trabalhar-a-diversidade-nas-empresas/>. Acesso em: 2 jun. 2020

86 Talento Incluir, **O que significa o capacitismo para pessoas com deficiência.** [S. I.], 2020. Disponível em: <https://talentoincluir.com.br/emprego/o-que-significa-o-capacitismo-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 2 jun. 2020.

UOL. **#MeToo e Time's Up: entenda as iniciativas de Hollywood contra o assédio.** [S. I.], 2018. Disponível em: <https://cinema.uol.com.br/noticias/redacao/2018/01/19/metoo-e-times-up-entenda-as-iniciativas-da-hollywood-contra-o-assedio.htm>. Acesso em: 2 jun. 2020.



 Santander

