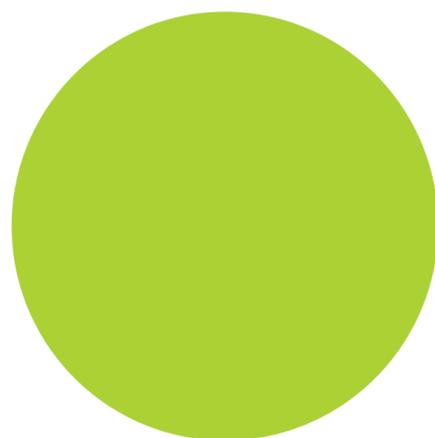


Cartilha de

DI VER SI DA DE

SUMÁRIO



APRESENTAÇÃO	03
POR QUE FALAR DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?	04
DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL	08
DIVERSIDADE DE GÊNERO	13
DIVERSIDADE LGBTQIAP+	18
DIVERSIDADE DE GERAÇÕES	24
DIVERSIDADE DE PCDs	31
GUIA DE BOAS PRÁTICAS	38
CONCLUSÃO	42

APRESENTAÇÃO



O movimento em prol da diversidade e da inclusão vai de encontro a conceitos antiquados e práticas prejudiciais a determinados grupos sociais, além de um longo histórico de tolhimento de oportunidades. O olhar mais atento sobre essas opressões, que vão de comportamentos enraizados a lacunas legais, felizmente, vem alcançando cada vez mais as empresas, e não é diferente por aqui.

Para nós, fazer Relações Públicas com propósito é um objetivo que só é atingido por meio da colaboração, que é um dos nossos valores e alicerce do nosso trabalho. Acreditamos que a combinação de diferentes pontos de vista gera os melhores resultados. Sendo assim, incluir e diversificar talentos, vivências e saberes constitui o cerne da busca pela qualidade que entregamos aos nossos clientes.

Com esta cartilha, esperamos alinhar a compreensão de conceitos e ajudar a guiar o dia a dia da nossa equipe para a construção de um ambiente – dentro e fora do mundo corporativo – acolhedor, respeitoso e seguro para todas as pessoas, independentemente de origem, etnia, gênero, idade, orientação sexual ou condição física. Equidade, justiça, dignidade e respeito são valores civilizacionais e guiam uma transformação social necessária e bem-vinda. Vamos juntos!

Vamos juntos!

POR QUE FALAR DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



POR QUE FALAR DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



Em um mundo cada vez mais interconectado, abordar a diversidade e a inclusão (D&I) nas empresas não é apenas uma escolha ética em prol de uma sociedade mais justa e equitativa, mas também uma estratégia fundamental para impulsionar o sucesso. Neste contexto, é essencial compreender o significado e o impacto desses conceitos, bem como sua relação com a sigla ESG (*environmental, social and governance*) e os benefícios que trazem para as companhias.

O que é diversidade e inclusão?

Diversidade refere-se à presença de uma ampla variedade de características e experiências entre os integrantes de uma organização, incluindo, mas não se limitando a etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, origem socioeconômica e cultural. Já inclusão diz respeito à criação de um ambiente onde todas essas diferenças são valorizadas, respeitadas e celebradas, garantindo que cada indivíduo tenha igualdade de oportunidades.

O que isso tem a ver com ESG?

A incorporação da diversidade e da inclusão nas empresas está intrinsecamente ligada aos princípios do ESG, que considera fatores ambientais, sociais e de governança na avaliação do desempenho de uma organização. Ao abraçar a diversidade e promover a inclusão, as companhias demonstram um compromisso com práticas sociais responsáveis e fortalecem sua reputação no mercado.

POR QUE FALAR DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



O que as empresas têm a ganhar?

Além de promover a justiça social, investir em D&I é uma decisão estratégica inteligente que traz uma série de benefícios tangíveis:

1. Melhor desempenho financeiro

Organizações que priorizam a diversidade e a inclusão têm um desempenho financeiro superior. Diversidade de pensamento e experiências trazem inovação, criatividade e resolução de problemas mais eficaz, levando a melhores resultados financeiros. Uma pesquisa da consultoria Mckinsey concluiu que empresas com quadro de funcionários mais diversos tendem a obter uma lucratividade 21% maior quando há diversidade de gênero e 35% quando há diversidade racial, por exemplo.

2. Atração e retenção de talentos

Uma cultura organizacional inclusiva e diversificada é um ímã para os melhores talentos ao criar ambientes mais propensos a atrair profissionais qualificados de diferentes origens e a manter uma equipe engajada e motivada.

3. Melhor tomada de decisão

Diversidade de pensamento leva a uma tomada de decisão mais assertiva e bem fundamentada. Ao incorporar diferentes perspectivas e experiências, as companhias estão mais preparadas para identificar oportunidades, antecipar desafios e tomar decisões que beneficiem a todos os *stakeholders*.

POR QUE FALAR DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



4. Resiliência e adaptabilidade

Em um mundo volátil, a diversidade capacita as empresas a se adaptarem rapidamente às novas realidades e desafios. Equipes diversas são mais capazes de se adaptar a mudanças repentinas e encontrar soluções criativas para novos problemas.

Diversidade não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia essencial para impulsionar o negócio a longo prazo e promover uma cultura organizacional vibrante, inovadora e sustentável. Ao construir ambientes inclusivos, as instituições estão investindo no seu próprio futuro e na evolução de toda a sociedade.



DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL



DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL

O que é?

A diversidade étnico-racial se refere à união de pessoas de diferentes origens, histórias, fenótipos, culturas e idiomas. Dentro das empresas, a prática da diversidade reflete em um ambiente profissional mais representativo e que compreende a pluralidade do povo brasileiro.

Entenda a diferença:



Raça: é determinada pelas características fenotípicas de uma pessoa, como a cor da pele e o tipo de cabelo.

Etnia: compreende a especificidade sociocultural de um indivíduo, como a nacionalidade, a religião, o idioma e as tradições de um determinado grupo.

Desde 2020, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) usa a classificação “cor ou raça” para a denominação étnica ou racial das pessoas no Brasil. Essa identificação é autoatribuída entre os seguintes termos:

Branca - características físicas historicamente associadas às populações europeias.

Preta - características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.

Parda - variadas ascendências étnicas e miscigenação de raças, com predomínio de traços negros.

Indígena - povos originários, seja aqueles que vivem em aldeias como também em áreas quilombolas e nas cidades.

Amarela - origem asiática, especialmente do Japão, China e Coreia do Sul e do Norte



DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL



Importante saber: O Estatuto da Igualdade Racial define como população negra o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas.

Quando falamos em raça e etnia, não podemos deixar de falar sobre o racismo.

Infelizmente, o preconceito e a discriminação contra a população negra ainda é uma realidade no nosso país e, por isso, é sempre importante lembrar que racismo é crime e está previsto na Lei 7.716/1989, conhecida como Lei do Racismo.

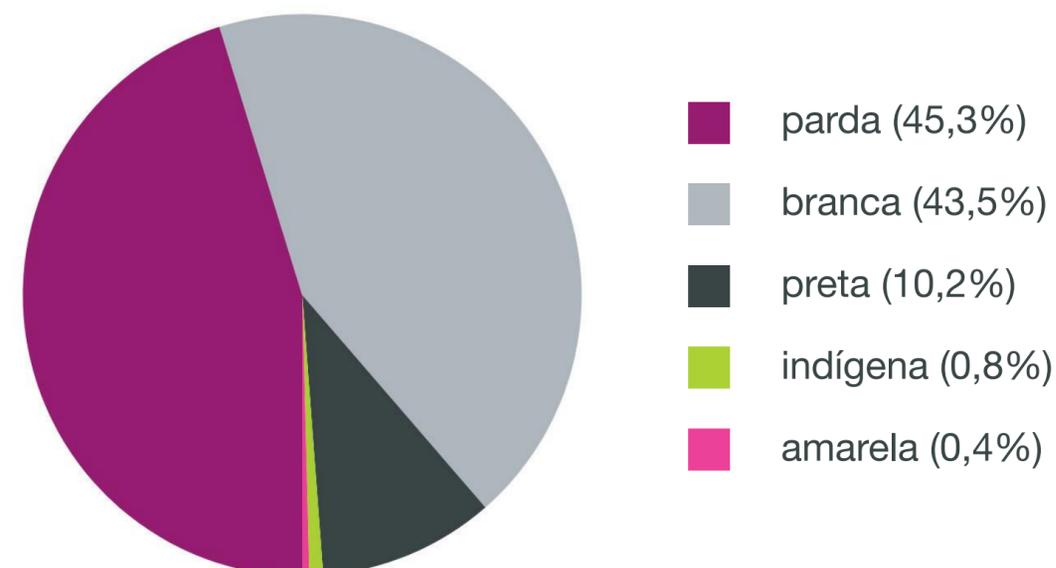
Em janeiro de 2023, foi promulgada a Lei 14.532, que alterou a tipificação do crime de injúria racial – qualquer ofensa de cunho racista direcionada a uma pessoa de cor, raça ou etnia diferente –, integrando a Lei do Racismo como prática inafiançável e imprescritível.

E o racismo reverso?

Simplemente não existe! O racismo é um sistema de opressão estrutural que atinge grupos tipicamente marginalizados e desfavorecidos na sociedade. Vale lembrar que, durante 300 anos, os negros foram escravizados no Brasil pelos europeus, e as consequências dessa prática desumana são sentidas até hoje.

Dados nacionais importantes:

- População brasileira (Censo Demográfico 2022):



- O número de pessoas negras vivendo na pobreza é duas vezes maior do que o número de brancos nessa mesma situação econômica (IBGE, 2023)
- Pretos e pardos correspondem a 54,2% da força de trabalho brasileira (IBGE, 2023)
- A população branca ganha 64,2% a mais do que a população preta ou parda (IBGE, 2023)
- Profissionais pretos ou pardos com ensino superior completo recebem 37,6% a menos de rendimento-hora do que os brancos na mesma condição (IBGE, 2023)
- Pretos e pardos ocupam somente 36,1% dos cargos de liderança (Folha de S.Paulo, 2023)
- O número de mulheres brancas com ensino superior completo é três vezes maior do que o de mulheres negras (Observatório da Branquitude e Cedra, 2023)

Palavras e expressões para tirar de vez do seu vocabulário:

1. “Denegrir”

Utilizada como sinônimo de difamar, a palavra usa negro como algo maldoso e ofensivo, que “mancha” uma reputação “limpa”.

2. “Meia tigela”

Tem origem ligada à época da escravidão. Quando os negros que eram forçados a trabalharem nas minas de ouro não conseguiam atingir as suas metas, recebiam como punição pela “ineficiência” apenas metade da tigela de comida.

3. “Mulata”

A palavra tem sua origem bastante debatida, mas estudos apontam que na língua espanhola era usada para se referir ao filhote de um cruzamento entre jumento e égua. Com isso, os filhos de pais branco com negro passaram a ser chamados de “mulatos”.

4. “A coisa tá preta”

A fala relaciona o “preto” como uma situação desconfortável, desagradável, perigosa.

5. “Mercado negro / magia negra / lista negra / ovelha negra”

Entre muitas outras, são expressões que associam a ideia do negro a algo ruim, prejudicial, ilegal.

6. “Inveja branca”

Em oposição às expressões anteriores, aqui o branco “suaviza” algo naturalmente ruim, pois é associado a algo bom.

7. “Índio”

O termo é, na verdade, um equívoco cometido por Cristóvão Colombo, que acreditava estar nas Índias quando chegou à América. Por isso, os colonizadores nomearam os povos originários de “índios”, palavra genérica que não considera as especificidades linguísticas e culturais de cada povo. O termo correto é indígena, que significa “natural do lugar em que vive”.

8. “Programa de índio”

Expressão que reforça estereótipos preconceituosos, pois relaciona os indígenas à ideia de algo selvagem e desconfortável.

9. “Todo asiático é igual”

Afirmar que todos os asiáticos são iguais é apagar a identidade e individualidade de pessoas amarelas, além de ignorar a existência de mais de uma etnia na Ásia, continente que abrange mais de 40 países.

10. “Pastel de ‘flango’”

Dita em forma de piada, a expressão é bastante utilizada para debochar do sotaque e da forma que imigrantes e descendentes asiáticos falam. É racista, xenofóbica e diminui um grupo que historicamente luta para se adaptar a um idioma diferente e ser aceito no país.



DIVERSIDADE DE GÊNERO



DIVERSIDADE DE GÊNERO



O que é?

A diversidade de gênero tem diferentes vieses e aspectos. A primeira camada, no entanto, é a igualdade entre homens e mulheres no ambiente profissional e na sociedade, defendendo a importância de assegurar oportunidades inclusivas para todas as identidades.

Historicamente, as mulheres sempre foram desfavorecidas e menosprezadas, uma vez que eram vistas como submissas aos homens. Foi a partir desse contexto de desigualdade que surgiu o feminismo, um movimento social, político e ideológico que tem como propósito reivindicar os direitos civis e políticos das mulheres, buscando a equidade entre os gêneros, a libertação de padrões patriarcais e o empoderamento feminino. Desde então, a mulher conquistou o direito de trabalhar, estudar, votar e, principalmente, conseguiu mais respeito.

Essa luta diária trouxe um olhar mais atento da sociedade para as pautas que envolvem a diversidade de gênero. Mas, apesar da participação feminina no mercado de trabalho ter crescido nos últimos anos, ainda existem muitos obstáculos a serem vencidos para que a igualdade entre homens e mulheres seja, de fato, uma realidade nas empresas. A diferença salarial, a ocupação em cargos de liderança, o assédio sexual e a falta de apoio para profissionais que são mães são apenas alguns deles. Essa barreira fica ainda maior quando falamos de mulheres negras ou que fazem parte da comunidade LGBTQIAP+.

DIVERSIDADE DE GÊNERO

Conheça alguns conceitos relevantes:

Misoginia: pensamentos e práticas que promovem o ódio e a violência contra mulheres, seja física ou psicológica.

Patriarcado: sistema social baseado em uma cultura que favorece os homens, colocando-os em todas as posições de poder da sociedade e em que as mulheres são vistas como subordinadas.

Mansplaining: quando um homem explica algo óbvio para uma mulher como se ela não fosse capaz de compreender.

Gaslighting: violência emocional por meio de manipulação psicológica que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela está mentalmente desequilibrada.

Sororidade: é a união entre as mulheres, envolvendo sentimentos de empatia, solidariedade e irmandade.

Dados nacionais importantes:

- 51,5% da população brasileira é feminina (Censo Demográfico 2022)
- Semanalmente, as mulheres dedicam 21,3 horas para afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, sendo 9,6 horas a mais do que os homens (PNAD Contínua 2022)
- Em média, as mulheres ganham R\$ 683 a menos do que os homens (IBGE, 2023)
- A taxa de desemprego entre mulheres é 50% maior do que a dos homens (IBGE, 2023)
- 71% dos cargos de liderança nas indústrias brasileiras são ocupados por homens, enquanto apenas 29% são mulheres (Confederação Nacional da Indústria e Instituto FSB, 2023)
- 30% das mulheres já deixaram o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, número quatro vezes maior do que os homens (Catho, 2018)



Palavras e expressões para tirar de vez do seu vocabulário:

1. “Mal amada”

A palavra – utilizada para descrever uma suposta atitude ou humor ruim de uma mulher – sugere que um homem, ou a falta dele, pode moldar a personalidade feminina.

2. “Mulher de fulano”

Indica relação de posse do homem sobre a mulher, como se ela fosse propriedade dele.

3. “Mulher de malandro”

É uma expressão que normaliza a violência doméstica ao debochar de um assunto sério que se refere à mulher que “apanha, mas não larga o marido”.

4. “Também, vestida desse jeito”

Diretamente relacionada à cultura do estupro, essa frase responsabiliza a vítima pelo crime cometido por um homem.

5. “Deve estar de TPM”

Fala muito comum que atribui à mulher o desequilíbrio emocional. É uma prática conhecida como gaslighting, que consiste em manipular psicologicamente uma mulher para tirar a sua autonomia ou autoridade.

6. “Mulher tem que se dar ao respeito”

Frase que afirma que para ser respeitada, uma mulher precisa se portar e se vestir de uma certa maneira, caso contrário ela é considerada vulgar e não digna de respeito.

7. “Lugar de mulher é...”

Lugar de mulher é onde ela quiser. Mulheres e homens devem ter os direitos iguais de ocupar qualquer cargo, seja no mercado de trabalho, na política e em tantos outros setores.

8. “Isso é coisa de mulherzinha”

Usada para ferir a masculinidade de um homem, essa expressão desmerece as mulheres e reforça a ideia de que homens devem ser sempre fortes e viris (física e psicologicamente).

9. “Ela pensa como um homem”

Normalmente é uma expressão que se refere às mulheres mais objetivas. É problemática pois posiciona os homens como superiores, diminuindo a capacidade intelectual das mulheres.

10. “Ela é mais macho que muito homem”

Assim como a frase anterior, relaciona o comportamento de uma mulher ao de um homem. Fortalece uma ideia sexista que atribui atitudes e habilidades específicas para cada gênero.

DIVERSIDADE LGBTQIAP+



O que é?

A diversidade LGBTQIAP+ trata das pessoas com diferentes orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Dentro das empresas, promover a diversidade LGBTQIAP+ é garantir um ambiente inclusivo que respeita e valoriza a pluralidade de identidades e vivências.

Segundo o estudo “Demitindo Preconceitos”, elaborado pela consultoria Santo Caos, 53% dos profissionais LGBTQIAP+ evitam se assumir ou revelam sua sexualidade para apenas algumas pessoas no ambiente de trabalho. Esse temor, infelizmente, é justificado: 40% dos entrevistados declararam ter sofrido algum tipo de discriminação no trabalho.

Historicamente, o preconceito prejudica todas as letras da sigla, mas, em especial, a população transsexual é uma das que mais sofre com os entraves à carreira. Apenas 4% da população trans feminina está no mercado de trabalho formal no Brasil, de acordo com dados do Dossiê Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras de 2021, publicado no ano seguinte pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra). A intolerância, no entanto, vai além do ambiente corporativo. Segundo levantamento feito em 79 países pelo Transgender Europe (TGEU), o Brasil é o lugar onde mais se assassina pessoas trans no mundo pelo 15º ano consecutivo, registrando uma média de 12 assassinatos por mês em 2023.

Pesquisa da Great Place to Work (GPTW) divulgada em 2022 revela ainda que apenas 8% dos cargos de liderança nas empresas são ocupados por pessoas LGBTQIAP+, e 24% dos profissionais desse grupo relataram ouvirem com frequência comentários e piadas preconceituosas.

Entenda a diferença:



Orientação sexual: refere-se ao padrão de atração emocional, romântica ou sexual de uma pessoa em relação a outras. Exemplos incluem gay, lésbica, bissexual, pansexual e assexual.

Identidade de gênero: é a maneira como uma pessoa se identifica internamente em termos de gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Exemplos incluem homem, mulher, não binário, transgênero e gênero fluido.



Importante saber: a sigla LGBTQIAP+ abrange uma variedade de identidades e experiências, e continua evoluindo para incluir as diversas formas de expressão de gênero e orientação sexual.

Quando falamos em diversidade LGBTQIAP+, é crucial abordar a questão da discriminação e violência enfrentada por essa comunidade.

Homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia: são manifestações de preconceito e discriminação contra pessoas LGBTQIAP+. Isso inclui agressões verbais e físicas, exclusão social, e outras formas de violência baseadas na orientação sexual e identidade de gênero.

Avanços judiciais: em 2018, o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito das pessoas transgênero de alterarem seus documentos de acordo com sua identidade de gênero, sem a necessidade de cirurgia de redesignação sexual.

Dados nacionais importantes:

- Quase 3 milhões de brasileiros se identificam como homossexuais ou bissexuais (IBGE, 2022)
- Quatro em cada dez pessoas LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho (LinkedIn, 2022)
- 95% dos profissionais LGBTQIAP+ acreditam que existam preconceitos velados dentro da empresa que atuam como barreiras para o crescimento profissional (Infojobs, 2022)

- 90% da população trans depende da prostituição para sobreviver (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2022)
- 20% dos brasileiros acreditam que a homossexualidade é uma doença (Instituto Locomotiva, 2023)
- O Brasil é o país que mais registra homicídios de pessoas transgênero no mundo (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2023)

Palavras e expressões para tirar de vez do seu vocabulário:

1. “Homossexualismo”

O sufixo “ismo” sugere uma condição patológica ou doença. O termo correto é “homossexualidade”, que reconhece a orientação sexual como uma característica natural das pessoas.

2. “Opção sexual”

Sugere que é uma escolha. O termo correto é “orientação sexual”, que reconhece a sexualidade como uma parte intrínseca da identidade de uma pessoa.

3. “Pederastia”

Refere-se a uma prática criminosa de abuso sexual contra menores. Não deve ser usada para descrever relacionamentos consensuais entre pessoas do mesmo sexo.

4. “Casamento Gay”

O termo minimiza a validade e a seriedade dos casamentos na comunidade. O correto é “casamento entre pessoas do mesmo sexo” ou “casamento igualitário”.

5. “Se você fosse homem/mulher”

Além de confundir os conceitos de orientação sexual e identidade de gênero, a frase trata esses aspectos pessoais como algo negativo.

6. “Você nem parece gay”

A expressão faz entender que “parecer gay” é um demérito e é preconceituosa com outras expressões de gênero fora do padrão heteronormativo.



7. “Que desperdício!”

Outra frase que pode até ser bem-intencionada, mas reduz a sexualidade a um defeito.

8. “Viadagem”

O termo pejorativo relaciona coisas negativas, que em muitos casos nada têm a ver com a sexualidade, à homossexualidade.

9. “Tenho até amigo(a) que é”

A frase é um exemplo de homofobia velada, uma vez que trata a homossexualidade como anormal e geralmente é utilizada para justificar ações preconceituosas.

10. “Gilete” ou “Total flex”

Essas expressões desumanizam e tratam de maneira pejorativa a bissexualidade, que é uma expressão da sexualidade tão legítima como todas as outras.

DIVERSIDADE DE GERAÇÕES



DIVERSIDADE DE GERAÇÕES



O que é?

A diversidade geracional está ligada à convivência de um conjunto de pessoas que nasceram em diferentes épocas. No contexto corporativo, significa ter profissionais de idades distintas trabalhando em uma mesma empresa ou setor. Esse conceito defende que nenhum grupo etário deve ser priorizado e que jovens, adultos e idosos podem viver em harmonia em um ambiente em que prevaleça o respeito.

A força de trabalho atualmente é composta por quatro gerações, que não se distinguem apenas pela idade, mas também por uma série de características individuais. Conheça a seguir.

Baby Boomers

Pessoas nascidas entre os anos de 1945 e 1964, no contexto pós-Segunda Guerra Mundial. O termo, que na tradução literal é “explosão de bebês”, faz referência ao aumento súbito da natalidade que ocorreu em alguns países nesse período. Eles

herdaram muitos hábitos da geração anterior, como a disciplina e o respeito à hierarquia. Normalmente são vistos como workaholics, não se importam em realizar a mesma função durante anos e são leais às organizações em que trabalham.

Curiosidade: Foram marcados pela ascensão da TV

Geração X

Pessoas nascidas entre os anos de 1965 e 1979, período em que as estruturas familiares estavam mudando devido à inserção das mulheres no mercado de trabalho e ao aumento das taxas de divórcio. Cresceram em um cenário de grandes mudanças no mundo, como o começo da tecnologia e a estagnação econômica. É uma geração mais individualista e autoconfiante, que valoriza a carreira e trabalha para a estabilidade financeira.

Curiosidade: No Brasil, essa geração vivenciou as “Diretas Já” e o fim da ditadura militar

DIVERSIDADE DE GERAÇÕES



Geração Y ou Millennials

Pessoas nascidas entre os anos de 1980 e 1995, época da virada do milênio. Marcada pela globalização e pelo domínio tecnológico, essa geração já conheceu o mundo consolidado na democracia, na liberdade política e na prosperidade econômica. Acostumados às facilidades da tecnologia, são imediatistas e impacientes, mas também curiosos, criativos, proativos e multitarefas. Podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora, valorizam o trabalho em equipe e priorizam o equilíbrio com a vida pessoal, buscando satisfazer seus desejos de consumo.

Curiosidade: São engajados com causas sociais e fiéis aos seus propósitos e valores

Geração Z

Pessoas nascidas entre os anos de 1996 e 2010, é a primeira geração 100% digital e a mais nova a adentrar o mercado de trabalho. Falam abertamente sobre diferentes pautas sociais, são ativistas e usam a internet como uma importante ferramenta. Desenvolveram uma linguagem digital baseada em memes e emojis, carregada de leveza e humor. Apesar de serem comunicadores nas redes sociais, tendem a ser pessoas mais isoladas e com dificuldades de desenvolverem relacionamentos interpessoais. Além de terem muitas características da geração Y, também são colaborativos e, principalmente, transparentes. Preferem ambientes de trabalho onde existam condições iguais para todos.

Curiosidade: Geração mais diversa e bastante preocupada com pautas ambientais



DIVERSIDADE DE GERAÇÕES



Entenda o que é etarismo:

preconceito contra pessoas com base na sua idade que atinge, principalmente, os idosos. Esse tipo de discriminação é comum no mercado de trabalho e está ligado a estereótipos de que pessoas mais velhas são desatualizadas e não são capazes de acompanhar as mudanças tecnológicas. A diversidade geracional defende, justamente, que a união de pessoas de diferentes faixas etárias no ambiente profissional é benéfica para ambos os lados, pois os mais velhos podem compartilhar experiências e aprendizados de suas trajetórias, enquanto os mais novos conseguem oferecer o suporte tecnológico.



Como ter uma boa comunicação com as diferentes gerações:

Baby Boomers

- Prefira conversas cara a cara
- Responda as perguntas de maneira clara e completa

Geração X

- Seja direto ao apresentar fatos e peça opiniões
- Use o e-mail como principal ferramenta de comunicação

Geração Y / Millennial

- Opte por uma comunicação mais informal
- Dê preferência a e-mails e mensagens instantâneas

Geração Z

- Ofereça feedbacks individuais honestos
- Priorize a troca direta, use e-mails e mensagens como forma de comunicação secundária

Dados nacionais importantes:

- 15,6% da população brasileira é formada por pessoas com 60 anos ou mais (Censo Demográfico 2022)
- 7 milhões dos trabalhadores brasileiros têm acima de 60 anos (IBGE, 2022)
- 78% das empresas consideram-se etaristas e têm barreiras para contratação de trabalhadores com mais de 50 anos (Ernst & Young e Maturi, 2022)
- 24% dos trabalhadores já foram demitidos por serem considerados muito velhos (Vagas.com, Coletivo e Talento Sênior, 2022)
- Somente 1% dos cargos nas empresas é ocupado por pessoas com mais de 65 anos (FGV e PwC, 2013)

- Pessoas com 60 anos ou mais foram as mais afetadas pela pandemia também no mundo corporativo, representando 64% dos mais de 2 milhões de brasileiros que deixaram a força de trabalho no primeiro trimestre de 2020 (BBC News Brasil, 2020)

Palavras e expressões para tirar de vez do seu vocabulário:

1. “Você não acha que está velho demais para fazer essas coisas?”

Essa frase é bastante comum e é um dos maiores exemplos de etarismo, pois impõe limites de idade para certas atividades, além de questionar a capacidade de pessoas mais velhas.

2. “Você não aparenta ter essa idade”

Disfarçada de elogio, essa expressão é carregada de estereótipos que associam o velho a algo ruim.

3. “Você ainda tem muita energia”

Mais um “elogio” que sugere que uma pessoa ser ativa em uma idade avançada é algo incomum, como se o envelhecimento fosse relacionado à incapacidade de fazer algo.

4. “Você deve ter sido muito bonito(a)”

A expressão passa a ideia de que para ser bonito, é preciso ser jovem. A beleza pode existir em todas as fases da vida.

5. “Está conservado(a)”

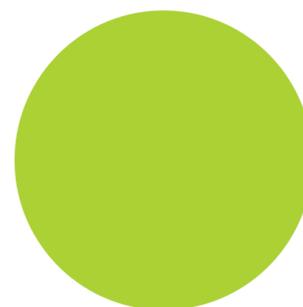
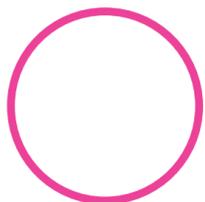
Mais uma vez, o envelhecimento é visto de forma negativa, pois para algumas pessoas manter a aparência jovial é o padrão ideal.

6. “Tá querendo parecer mocinha/garotão”

Atividades como sair, beber, dançar, namorar, viajar, estudar e até mudar de carreira não são exclusivas para os jovens. As pessoas têm o direito de serem felizes independentemente da idade.

7. “Ele(a) não entende dessas coisas porque está velho(a)”

Não existe idade certa para se interessar e entender sobre assuntos “da juventude”, como, por exemplo, tecnologia e redes sociais.



8. “Esse tipo de roupa não combina com pessoas da sua idade”

O direito de expressar a sua personalidade por meio de roupas e acessórios é de todos, a moda não tem idade.

9. “Solteiro(a) nessa idade?”

Seres humanos não têm data de validade. Essa expressão desvaloriza a busca pela felicidade e sugere que o relacionamento afetivo não deveria ser explorado por pessoas mais velhas.

10. “Desculpa perguntar, mas quantos anos você tem?”

Comumente direcionada às mulheres, a pergunta é entendida como algo ofensivo justamente pelo preconceito existente com pessoas mais velhas. A expressão deixa implícito que envelhecer não é algo bom, portanto, seria “proibido” revelar a idade ou perguntar sobre.



DIVERSIDADE DE PCDs



O que é?

A diversidade de pessoas com deficiência (na sigla, PCD) defende a participação daqueles que têm alguma limitação, seja física, intelectual ou sensorial, de nascença ou adquirida ao longo da vida, em todos os contextos da sociedade.

A Lei 13.146/2015 considera pessoa com deficiência aquela que *“tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”*.

Conheça os tipos de deficiência:

- **Deficiência física**

Alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, acarretando comprometimento da função física. Se apresenta sob as formas de paresia, plegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, deformidades congênicas ou adquiridas, nanismo, entre outros. Geralmente, pessoas com

deficiência física ou mobilidade reduzida fazem uso de equipamentos como cadeira de rodas, muletas, bengalas ou andadores.

- **Deficiência auditiva**

É a perda parcial ou total da audição que pode ser causada por defeito congênito, lesão, doença, uso de certos medicamentos, exposição a ruído alto ou desgaste relacionado à idade. A pessoa com deficiência auditiva pode ser identificada como surda, mas é importante destacar que o termo “surdo-mudo” é errado, pois a mudez não está relacionada à surdez. Pessoas surdas podem se comunicar emitindo sons de diversas formas ou pela Língua Brasileira de Sinais (Libras). Também há aqueles que conversam por meio da leitura labial ou utilizam aparelho auditivo.

- **Deficiência visual**

A pessoa com deficiência visual é aquela que apresenta redução ou ausência total da visão. É dividida em dois tipos, sendo baixa visão em diversos níveis e cegueira. O deficiente visual pode contar com a assistência de cães-guias ou bengalas especiais, que, inclusive, usam um padrão mundial de cores para identificar cada tipo de deficiência:

Bengala branca – para pessoas cegas

Bengala verde – para pessoas que têm baixa visão

Bengala vermelha – para pessoas surdocegas

- **Deficiência intelectual**

Caracterizada pelo funcionamento intelectual significativamente inferior à média e pelas limitações no comportamento adaptativo em pelo menos duas das seguintes habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, sociais e interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança. A deficiência é manifestada antes dos 18 anos e prejudica a realização de atividades do dia a dia e a interação no ambiente em que a pessoa está inserida.



Não confundir com “doença mental” que, apesar de também afetar o desempenho da pessoa na sociedade, pode causar alterações de humor, bom senso, concentração e alteração na percepção da realidade. Os transtornos mentais estão mais relacionados à psicologia e psiquiatria.

- **Transtorno do Espectro Autista (TEA)**

Uma pessoa diagnosticada com TEA apresenta alterações nas áreas de socialização, comunicação e no comportamento. Também é comum que autistas tenham comportamentos repetitivos e cultivem interesses restritos sobre determinado tema. Os sintomas geralmente são apresentados a partir da primeira infância, mas é possível que o diagnóstico demore anos. Denomina-se como “espectro” porque cada pessoa apresenta características diversas e em graus diferentes de intensidade, variando de leve a grave.

- **Deficiência múltipla**

Associação de duas ou mais deficiências. Importante destacar que a deficiência múltipla não pode ser vista como a somatória de duas deficiências isoladas. Uma pessoa surdocega, por exemplo, se desenvolve com peculiaridades próprias da surdo-cegueira, não apenas como uma pessoa surda ou cega.

Capacitismo: É a discriminação e o preconceito social contra pessoas com algum tipo de deficiência. Ações capacitistas são fundamentadas na suposição de que ter uma deficiência é indesejável e que PCDs são menos capazes ou menos dignos de respeito e oportunidades.

A Lei 13.146/2015, também conhecida como **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**, tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

O que é acessibilidade?

De acordo com a Lei 10.098/2000, a acessibilidade é a *“possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”*. Em resumo, é garantir que todas as pessoas consigam acessar um local, informação, produto ou serviço de maneira simples e independente.

A acessibilidade procura assegurar a inclusão social de pessoas com deficiência e promove uma maior autonomia desses indivíduos, permitindo que consigam realizar as atividades do dia a dia sem precisar da ajuda de terceiros.

Dados nacionais importantes:

- O Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência (PNAD Contínua 2022)
- Educação básica: 63,3% das pessoas com deficiência de 25 anos ou mais não têm instrução ou não completaram o fundamental, enquanto 11,1% têm o ensino fundamental completo ou médio incompleto (PNAD Contínua 2022)
- Cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham estão em situação de informalidade (PNAD Contínua 2022)
- O rendimento médio real do trabalho entre pessoas com deficiência é de R\$ 1.860, 30% a menos do que a renda de pessoas sem deficiência (PNAD Contínua 2022)
- Só 1% dos cargos de liderança são ocupados por profissionais com deficiência (Catho, 2023)

São exemplos de acessibilidade:

- Rampas, elevadores e plataformas de elevação
- Sinais de trânsito com avisos sonoros
- Aplicação de metodologias especiais em sala de aula, como o uso de Libras
- Investimento em ambientes virtuais mais acessíveis
- Contratação de intérpretes de Libras
- Uso de técnicas de comunicação inclusiva

Palavras e expressões para tirar de vez do seu vocabulário:

1. “Nem parece que você tem deficiência / Você parece normal”

Ambas as frases sugerem que ter deficiência é algo negativo, além de reforçar o estereótipo de que pessoas com deficiência têm uma aparência diferente.

2. “Essa pessoa é um exemplo de superação”

É importante reconhecer as conquistas individuais de pessoas com deficiência, mas usar a superação como única narrativa para PCDs é ignorar as lutas reais que são enfrentadas diariamente, como a falta de acessibilidade nos espaços públicos e a escassez de oportunidades no mercado de trabalho.

3. “Fingir demência”

A expressão relaciona a demência com a atitude de não entender alguma coisa e ainda sugere que a deficiência é uma escolha.

4. “Que mancada”

Essa frase associa a deficiência a erros ou falhas, o que contribui para a marginalização de pessoas com deficiência física.

5. “Você está cego/surdo?”

Na mesma linha da colocação anterior, aqui a deficiência é associada à falta de atenção de alguém, o que é extremamente desrespeitoso.

6. “Você é retardado?”

Usar o termo “retardado” como insulto é ofensivo e preconceituoso com pessoas com deficiências intelectuais.

7. “Apesar de deficiente, você faz muita coisa sozinho”

Estimula a ideia de que pessoas com deficiência são incapazes de realizarem por conta própria atividades do cotidiano.

8. “Não temos braço/perna pra isso”

Essa expressão utiliza deficiências como metáforas para situações de dificuldade, o que minimiza as experiências das pessoas com deficiência.

9. “A gente só recebe o fardo que aguenta carregar”

Não existe idade certa para se interessar e entender sobre assuntos “da juventude”, como, por exemplo, tecnologia e redes sociais.

10. “Pessoa com necessidades especiais / portador de deficiência / pessoa especial”

A nomenclatura correta a ser usada é pessoa com deficiência (PCD).



GUIA DE BOAS PRÁTICAS



Agora que você conhece os diferentes tipos de diversidade, que tal colocar em prática pequenas ações que fazem toda a diferença na convivência em um ambiente profissional? O guia a seguir tem como objetivo incentivar a reflexão sobre como podemos acolher, sem preconceitos, todas as pessoas ao nosso redor e aceitar as suas diferenças individuais.

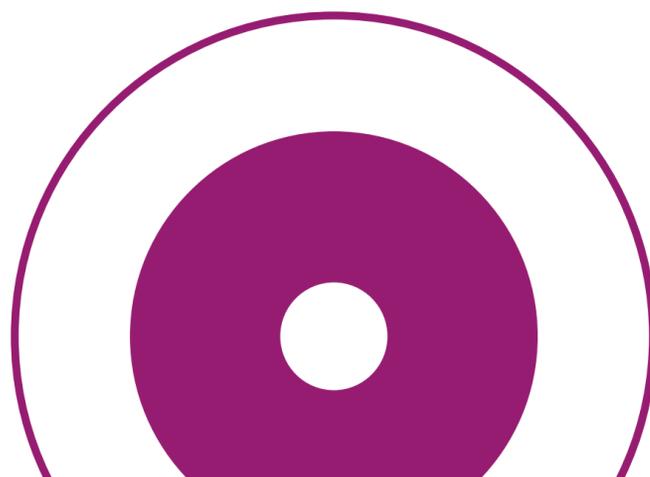
Lembre-se: é preciso estar aberto a aprendizados contínuos, buscando sempre melhorar não só como indivíduo, mas também como sociedade.

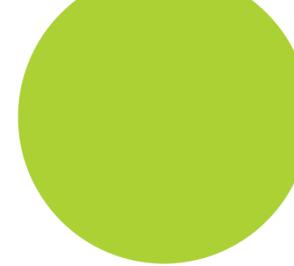
Respeite e seja gentil

Para sermos respeitados, precisamos respeitar. Ser gentil é o primeiro passo para ter uma boa relação com as pessoas do seu convívio profissional, por isso, ainda que as opiniões sejam divergentes, procure sempre manter um diálogo respeitoso e educado.

Entenda a diversidade

Entender e respeitar as diferenças individuais das pessoas é fundamental para criar um ambiente profissional mais confortável para todos. Procure se informar sobre questões de diversidade e faça a sua parte promovendo a inclusão.





Tenha empatia

Ainda que seja difícil, colocar-se no lugar do próximo nos ajuda a entender melhor suas escolhas e opiniões. Praticar a empatia faz com que nos identifiquemos cada vez mais com outras pessoas e possamos compreender os sentimentos alheios.

Reconheça seus erros

Errar é humano, então não tenha medo de assumir a responsabilidade por um equívoco cometido e pedir desculpas. Isso só demonstra o seu desejo em querer mudar e passar a fazer o certo dali em diante.

Aceite críticas

Escutar atentamente as críticas, identificar os seus pontos de melhoria e se empenhar para corrigi-los é fundamental para o seu crescimento profissional, além de melhorar a qualidade do seu trabalho e da equipe que você faz parte.

Não ultrapasse os limites alheios

Forçar conversas desconfortáveis ou pressionar uma pessoa a fazer algo que ela não queira é desrespeitoso e impacta negativamente nas suas relações profissionais. Saiba quais são os limites dos seus colegas e procure não se exceder.

Esteja interessado no que o outro fala

Prestar atenção e demonstrar interesse no que o seu colega fala, além de ser um sinal de respeito, fortalece o seu laço com essa pessoa. Conversas genuínas resultam em conexões verdadeiras.

O que fazer como colaborador:

- Fale abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratamento justo para todos
- Comprometa-se com as discussões sobre diversidade dentro da empresa
- Seja respeitoso e promova um ambiente seguro e saudável
- Não compactue com a discriminação
- Eduque demais colaboradores acerca da diversidade e inclusão
- Relate qualquer tipo de violência discriminatória aos superiores

O que fazer como líder:

- Dê espaço para que todas as vozes sejam ouvidas
- Crie vagas afirmativas
- Conheça bem cada profissional da sua equipe
- Permita que todos tenham oportunidades iguais de desenvolvimento na companhia
- Demonstre empatia com todos os seus colaboradores
- Considere todos os tipos de diversidade na comunicação com a equipe e na distribuição de atividades

CONCLUSÃO



CONCLUSÃO



Uma cartilha de diversidade e inclusão é um trabalho contínuo e em constante evolução, que deve ser sempre atualizada conforme novas demandas sociais surgem e transformações sociais ocorrem – jamais deixando de ouvir os protagonistas de cada grupo abordado. Afinal, o tempo presente tende a não ser uma boa lente para enxergar determinadas questões que ainda não se tornaram visíveis.

Um bom exercício, nesse sentido, é comparar as ideias propostas nesta cartilha e vigentes atualmente com o comportamento de não muito tempo atrás, avaliando o quanto mudamos os nossos hábitos, conversas e atitudes desde então. Nesse cenário, a comunicação, área de atuação da Aliá RP, é um dos principais campos em que essas mudanças ocorrem, o que só fortalece a importância do tema para a nossa empresa.

A Cartilha de Diversidade e Inclusão deve servir para facilitar o percurso evolutivo rumo a uma realidade mais acolhedora e respeitosa, recuperando e reforçando a compreensão sobre o que sabemos no momento e preparando a cultura organizacional para um futuro mais aberto e inclusivo.



CRÉDITOS



Projeto editorial

Amanda Guarany
Maitê Rodriguez

Produção de conteúdo

Douglas Mota
Maitê Rodriguez

Revisão

Lígia Batista
Priscilla Caetano

Layout e diagramação

Amanda Guarany

