



Harald

Guia **Diversidade**
Equidade
Inclusão

SUMÁRIO

- 03** **Política de Diversidade**
- 04** **Nosso Compromisso**
- 06** **Alinhando os Conceitos**
 - Diversidade
 - Inclusão
 - Equidade
- 18** **As Várias Faces da Diversidade**
 - Gênero
 - LGBTQIAPN+
 - Pessoa com Deficiência
 - Raça e Etnia
 - Diversidade Religiosa
 - Diversidade Geracional
- 66** **Posicionamento da Harald em relação a D&I**
 - Gestão e Prevenção de Comportamentos Inadequados
 - Ações práticas de DE&I na Harald
 - Ações sugeridas para reposicionamento
- 70** **Fale Conosco**

POLÍTICA DE DIVERSIDADE HARALD

Aceleraremos a criação e entrega de novos valores para a sociedade, buscando e desenvolvendo pessoas talentosas e promovendo uma cultura corporativa que propicie a diversidade, equidade e inclusão e na qual todos se sintam confortáveis para demonstrar suas competências ao máximo.

NOSSO COMPROMISSO

Caros colaboradores,

Ao falarmos sobre Diversidade, Equidade e Inclusão no ambiente de trabalho, lembramos que já é consenso entre as empresas que fazem parte do grupo World Class – ou seja, aquelas que se encontram entre as melhores do mundo no quesito gestão organizacional e que se destacam por suas ações e resultados – que o crescimento econômico só será sustentável se apoiado em bases sólidas, tais quais o tripé Diversidade, Equidade e Inclusão.

**Diversidade é inerente a todos os seres humanos.
Todos nós somos diversos!**

A Harald, como uma empresa referência em gestão, segue os princípios globais de ESG (Environmental, Social and Governance, em português, Ambiental, Social e Governança Corporativa) e o Pacto Global da ONU. Assim sendo, abraça as causas da Inclusão da Diversidade com Equidade, reconhecendo que precisamos ser ágeis para atingir resultados que minimizem as desigualdades sociais, as perdas de talentos humanos e os resultados para os negócios.



An illustration on the left side of the page shows several hands of different skin tones holding a white sign with the FUJI OIL logo. Above the sign are two speech bubbles: a red one on the left containing the word 'Diversidade' and a pink one on the right containing the word 'Inclusão'.

Diversidade

Inclusão

FUJI OIL

Este Guia, respeitando à individualidade e a diversidade dos talentos humanos da Harald, apresenta um diferencial, que é o de informar o porquê das coisas, e não somente indicar o que é o melhor a ser feito.

Foi elaborado para que nós, em qualquer posição na estrutura da Harald, possamos usá-lo como um norteador para a **valorização** e a **promoção** da diversidade, mantendo o nosso ambiente de trabalho inclusivo.

A Harald se orgulha de ser reconhecida por seus colaboradores por ser um “excelente lugar para trabalhar”. E com o seu posicionamento sobre **DE&I – Diversidade, Equidade e Inclusão** – espera o apoio e engajamento de todos e todas nessas diretrizes, a fim de garantir um ambiente de trabalho que será referência no mundo corporativo.

Contamos com vocês!

SÉRGIO TANGO
Presidente

GEISE ANDRADE
Gerente Administrativa e Gestão de Pessoas Sênior



ALINHANDO OS CONCEITOS

DIVERSIDADE

A população brasileira é de 215.643.461 (*) de habitantes distribuídos da seguinte forma.

SEXO: Mulheres: 51,8%
Homens: 48,2%

RAÇA: Negra: 56,2%
Branca: 42,7%
Amarela/Indígena: 1,1%

IDOSOS: 25%

PcD: 24%

LGBTQIAPN+: 10 a 15% - Censo de 2010

IBGE 2012/2019

(*) 26/01/2023 <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>

Vamos começar com esta reflexão:

“Somos todos diferentes, seres únicos, originais, iguais em direitos à vida com dignidade, tendo orgulho de ser o que se é!”

AUTORA: JORGETE LEMOS

Mas, então, por que falar sobre diversidade? Porque vários fatores interferiram e ainda interferem, deixando complicado o que parecia simples.

DIVERSIDADE - CONCEITO

Diversidade é comumente definida como a variedade de características visíveis e invisíveis existentes entre as pessoas, e vão além de **Valores, Crenças, Culturas, Condição física, Raças, Etnias, Gerações, Gênero, Maneiras de pensar, Orientação sexual, Comportamentos etc.**

Assim sendo, podemos deduzir que:



TODOS NÓS SOMOS DIVERSOS. DIVERSIDADE É UM “MIX”.

Ao longo da evolução da humanidade, houve a atribuição de valores depreciativos à grupos específicos, o que resultou em estereótipos (impressões, “rótulos” criados de maneira

generalizada e simplificada pelo senso comum), preconceitos (atitudes que combinam sentimentos e convicções frente a pessoas, grupos ou situações) e discriminação (ação orientada por preconceitos que gera a exclusão social, impede o pleno desenvolvimento e impõe barreiras de acesso, permanência e sucesso em uma organização ou na sociedade) contra as pessoas que constituíram esses “grupos que foram minorizados”.

Tais grupos tiveram pouca ou nenhuma **representatividade social, econômica e política**, mesmo sendo, por vezes, quantitativamente a maioria.

Hoje, em nosso País, constatamos essa realidade quando analisamos grupos minorizados, tais como os de negros (as) e mulheres, que são maioria em percentuais da população.

Outros grupos minorizados são os das pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+, gerações, entre outros.

PRIVILÉGIOS

Para entendermos o porquê de haver grupos minorizados, precisamos falar sobre **privilégios**. Privilegiadas são as pessoas que receberam, de alguma forma, recursos que as colocam em vantagem competitiva em relação a outras pessoas, sem terem feito nenhum esforço para merecer tal vantagem.

Os privilegiados acabam determinando um padrão, fazendo com que se desenhe uma **minoria** naquela sociedade.

Para refletir:

“Sei que não vai dar pra mudar o começo, mas, se a gente quiser, dá pra mudar o final”

AUTORA: ELIZA LUCINDA

Privilegiados não têm culpa herdarem vantagens, mas, ao tomarem consciência das desigualdades sociais, devem ter a responsabilidade por alavancar mudanças que corrijam essas desigualdades históricas.

COMO?

Sendo um aliado às causas que lutam para minimizar/eliminar as dores.

INCLUSÃO

Inclusão social é o conjunto de meios e ações que combatem a exclusão em relação aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais. Inclusão social é oferecer oportunidades **iguais de acesso a bens e serviços a todos.**

INCLUSÃO É FAZER O “MIX DA DIVERSIDADE” DAR CERTO.

A inclusão requer comportamentos proativos que criem um ambiente em que todas as pessoas sejam ativamente acolhidas, tratadas de forma justa e respeitosa, que tenham igual acesso às oportunidades e recursos e possam ser autênticas enquanto contribuem, integralmente, para o sucesso da organização.

Nós, da Harald, queremos manter o ambiente de trabalho inclusivo, com líderes e equipes inclusivas, pois só assim teremos internamente a representatividade e proporcionalidade das diversas características da diversidade existentes nos locais em que atuamos.

PROMOVER A DIVERSIDADE: IR ALÉM DA VALORIZAÇÃO!



Promover a diversidade é ter ações efetivas que favoreçam a eliminação das desigualdades, incluindo pessoas que representem as características da diversidade e cuidando para que haja proporcionalidade, comparativamente à composição demográfica local. Se não houver esse cuidado, o que ocorre é o tokenismo!

VOCÊ SABE O QUE É TOKENISMO?

Tokenismo é a prática de ter algumas pessoas representativas dos grupos minorizados no ambiente, mas não dar a essas pessoas um tratamento igualitário. Eliminar o tokenismo é um desafio para todos nós!



Atenção!

Não podemos deixar de lado algo que é vital para a inclusão:

ESTAMOS FALANDO DA INTERSECCIONALIDADE!

A interseccionalidade consiste na interação entre dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa. Questões de identidade, como gênero, etnia, localização geográfica ou mesmo idade não afetam uma pessoa separadamente. Interseccionalidade requer a nossa atenção para uma visão mais ampla das pessoas, valorizando e promovendo as suas diversas características que se acumulam naturalmente.

Exemplo:

Imagine uma pessoa que represente o sexo feminino, um grupo étnico ou racial não branco e orientação sexual não binária. São várias as características de grupos tidos como minorizados, o que nos permite identificar algo que devemos eliminar.



O ÔNUS OU
O BÔNUS
SOCIAL POR
SER O QUE
SE É.

Fazer o “mix da Diversidade dar certo” significa estar preparado para interagir com as diversas representações da diversidade:

Egressos de tratamento contra drogas;

Egressos de situação de rua;

Egressos de sistema prisional;

Etnias diversas: indígenas, ciganos e outras;

Religiosidade de matriz muçulmana;

Religiosidade de matriz africana;

Pessoas com 50 anos ou mais;

Jovens no primeiro emprego;

Pessoas com deficiência; Quilombolas;

Refugiados;

LGBTQIAPN+; e

Negros (pretos e pardos), entre outros.

Lembrem-se!

Ser inclusivo na sociedade requer empatia e respeito para com as demais pessoas.

E O QUE É A EMPATIA?

Na Psicologia, empatia é a capacidade de você sentir o que uma outra pessoa sentiria caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela. Ou seja, é procurar experimentar de forma objetiva e racional o que o outro sente, a fim de tentar compreender seus sentimentos e emoções.

Mas, como isso é possível, se cada um de nós caminhou diferentes caminhos e viveu experiências diversas?

EMPATIA NÃO É CALÇAR OS SAPATOS DO OUTRO.



Empatia é a habilidade de entender que o mesmo sapato pode causar diferentes sensações em diferentes pés.

Ser empático quando o “time está ganhando” é fácil. Mas, e quando as situações são adversas? Aí encontraremos a empatia genuína.

E RESPEITO?

Significa “olhar outra vez”. Assim, algo que merece um segundo olhar é algo digno de respeito.

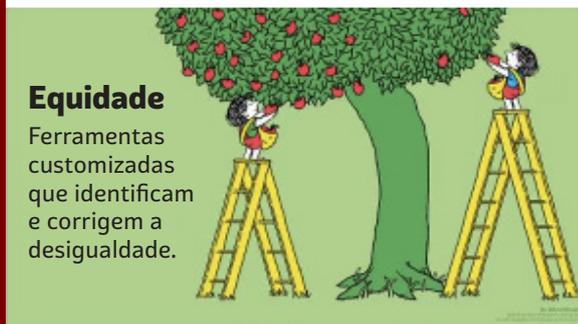
Respeito é um sentimento que impede uma pessoa de tratar mal alguém, de ser grosseira ou de agir com falta de consideração na maneira como se comporta com as demais pessoas.

EQUIDADE

Equidade consiste na adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça. É adaptar a regra a um caso específico a fim de deixá-la mais justa.

A EQUIDADE REQUER UMA BUSCA PERSISTENTE PELA JUSTIÇA, QUE TRATA CADA INDIVÍDUO SEGUNDO SUA NATUREZA PARTICULAR. EQUIDADE REQUER HUMILDADE E AUTOVIGILÂNCIA CONSTANTES.

Cada um de nós carrega múltiplas características, o que nos torna interseccionais, gerando como consequência ônus ou bônus social. Assim sendo, não podemos apoiar alternativas baseadas no critério da desigualdade ou da igualdade existente entre as pessoas.



Arte: Tony Ruth

A alternativa mais eficaz é a baseada na Equidade, porque usa ferramentas customizadas que identificam e corrigem a desigualdade, indo à análise das causas, corrigindo o sistema para que este ofereça igualmente tanto a ferramenta quanto a oportunidade.



Atenção!

“Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. Lutar pela diferença, sempre que a igualdade nos descaracterize.”

AUTOR: BOAVENTURA DE SOUSA SANTOS

POR QUÊ?

Até chegarmos a um ambiente inclusivo, poderemos passar por etapas que vão da **exclusão à inclusão**.

EXCLUSÃO

Nessa fase, os grupos minorizados simplesmente são ignorados, perseguidos e até explorados. Como exemplo, podemos mencionar a escravidão dos negros e indígenas e a mendicância imposta às pessoas com deficiência, por acreditarem ser essa a única forma de sobrevivência a qual teriam acesso.

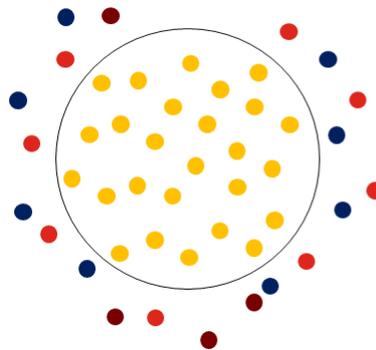
SEGREGAÇÃO

As pessoas são distanciadas da sociedade e da família, geralmente atendidas em instituições específicas, e possuem pouco ou nenhum controle sobre a qualidade da atenção recebida.

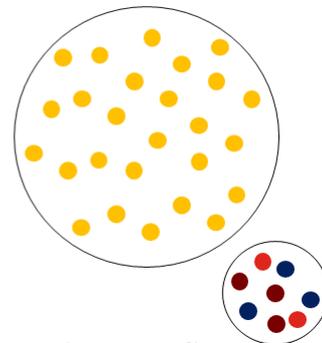
A segregação ocorre no mundo corporativo quando algumas pessoas trabalham em ambientes separados ou simplesmente não possuem o mesmo acesso e direitos que as demais.

INTEGRAÇÃO

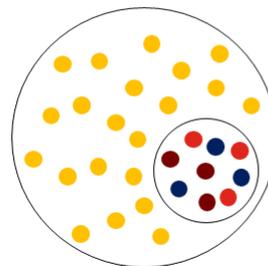
Significa haver pessoas diversas em quase todas as áreas de uma organização, mas sem alterar a estrutura e/ou a cultura dessa organização. Por exemplo, uma mulher pode fazer parte de uma área majoritariamente masculina, mas é ela quem, erroneamente, deve se adaptar ao ambiente, e não o contrário.



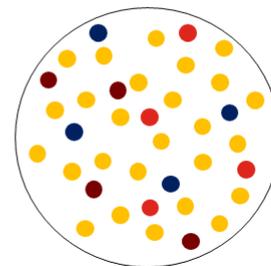
Exclusão



Segregação



Integração



Inclusão

COMO VIMOS, HÁ DIFERENÇAS BEM NÍTIDAS ENTRE AS ETAPAS E PRECISAMOS CUIDAR PARA QUE NÃO OCORRAM RETROCESSOS!

Mas nós precisamos passar por todas essas etapas?

Nem sempre. Dependendo do nível de desenvolvimento do ambiente em que estivermos atuando, poderemos saltar etapas.

Agora vamos conhecer um pouco sobre alguns dos temas prioritários quando o assunto é Diversidade, Equidade e Inclusão:

Diversidade Sexual	Gênero	LGBTQIAPN+
Pessoa com Deficiência	Raça e Etnia Religião	Gerações





AS VÁRIAS FACES DA DIVERSIDADE

DIVERSIDADE SEXUAL

A sexualidade humana é formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais.

Chamamos de Diversidade Sexual as infinitas formas de vivência e expressão da sexualidade:

- **Identidade de Gênero;**
- **Orientação Sexual;**
- **Sexo Biológico;**
- **Expressão de Gênero.**

IDENTIDADE DE GÊNERO

Como você pensa sobre si mesmo, como se sente, como se enxerga.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

Diz respeito ao seu desejo, por quem você se sente atraído(a) sexualmente.



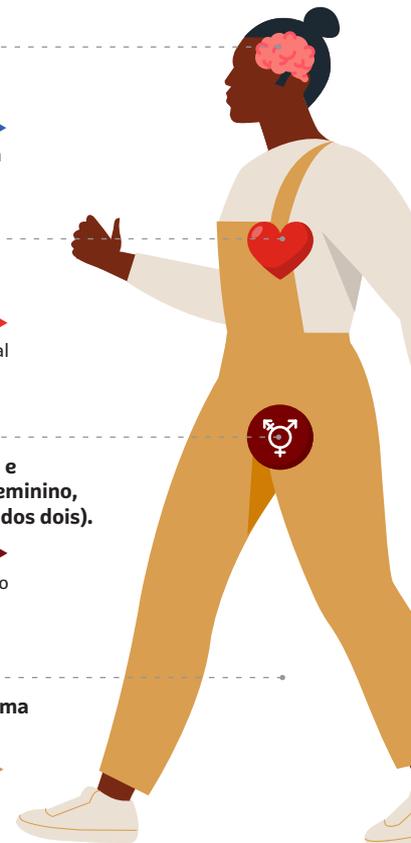
SEXO BIOLÓGICO

Diz respeito ao órgão genital, cromossomos e hormônios. Pode ser predominantemente feminino, masculino ou intersexual (uma combinação dos dois).



EXPRESSÃO DE GÊNERO

É como você demonstra seu gênero pela forma de agir, se vestir, interagir e se expressar.



GÊNERO

O conceito de gênero, criado nos anos 70, visa distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia divida a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social, e não decorrência direta da anatomia de seus corpos.

**Gênero é social.
Sexo é biológico.**

Quando falamos em Gênero priorizamos as questões relativas ao tratamento dado à mulher na sociedade, considerando razões históricas, culturais, que a colocaram em um patamar de inferioridade, limitando o exercício pleno de seus direitos.

MULHER



“A cultura de desigualdades parece colada na pele da humanidade desde a Antiguidade...”

Sim, na Grécia Antiga 4.000 a.C., a mulher era considerada “alma inferior”, sem direitos políticos e jurídicos, vivendo sob o regime patriarcal, enquanto o homem tinha direito aos bens materiais e à vida da família.

Apolo, o deus da razão, era o padrão no qual se baseavam para classificar as mulheres.

A história nos mostra o apagamento das ícones femininas e, para aquelas como Joana D`Arc, por exemplo, coube o julgamento por ser considerada “feiticeira” e a condenação à morte, pela igreja católica, no século XV.

Enquanto isso, no Brasil Colônia Século XVI...

As mulheres, além das indígenas, das negras escravizadas e das “senhoras”, esposas dos colonizadores, foram introduzidas na sociedade brasileira com a função de servir e procriar.

Até o início da Revolução Industrial, no século XIX, o homem era considerado o único provedor do lar, enquanto a mulher era responsável por manter o bem-estar da família e realizar todas as tarefas domésticas.

Essa situação não mudou muito com a entrada da mulher no mercado de trabalho, resultando na sobrecarga física e emocional feminina. As mulheres, ao longo dos séculos, conquistaram direitos que deveriam ter sido concedidos compulsoriamente, mas que só foram conquistados às custas de muitas lutas.

LUTAS POR DIREITOS NÃO SÃO “MIMIMI”!

- 1827 - Permissão para frequentar escola
- 1879 - Direito ao acesso às faculdades
- 1910 - Criado o 1º partido político feminino
- 1932 - Direito ao voto
- 1962 - Estatuto da Mulher Casada
- 1974 - Lei da Igualdade de Oportunidade de Crédito
- 1977 - A Lei do Divórcio
- 1979 - Direito à Prática do Futebol
- 1985 - 1ª Delegacia da Mulher
- 1988 - Constituição da República Federativa do Brasil: mulheres como iguais aos homens
- 2002 - Falta de virgindade não anula o casamento
- 2006 - Lei 11.340 - Lei Maria da Penha
- 2012 - Lei Carolina Dieckmann - Lei nº 12.737/2012. Crimes cibernéticos
- 2012 - Lei Joanna Maranhão - Lei nº 12.650/2012. Abusos sexuais
- 2015 - Lei 13.104- Femicídio
- 2018 - Lei 13.718 - Crime Importunação Sexual Feminina
- 2021 - Lei 14.192/21 - Violência Política Contra a Mulher

Luta pelo direito aos mesmos salários e condições de trabalho, direitos reprodutivos, direito à participação política, à luta contra os padrões estéticos e sua representação no discurso midiático, bem como o combate à violência contra a mulher, e ainda tendo que conviver e ultrapassar as barreiras impostas pelo machismo e a dupla jornada de trabalho.



Mas o que estamos fazendo para eliminar essas discrepâncias?

Movimentos globais, vindos de órgãos, como a ONU Mulheres, WEPS - Princípios de Empoderamento das Mulheres, Coalizão Empresarial Pelo Fim Da Violência Contra Mulheres e Meninas, Rede Brasil Pacto Global ONU, estão possibilitando mudar o cenário, principalmente no ambiente de trabalho. Ainda assim, a participação das mulheres na política e na administração das empresas é baixa. Então, cabe aqui pensarmos na equidade com o uso de ações afirmativas, para corrigir as injustiças seculares e agilizar soluções, visando a paridade entre homens e mulheres.

AÇÕES AFIRMATIVAS

São essenciais para acelerar a eliminação das desigualdades sofridas pelas pessoas dos grupos minorizados, provocadas pela discriminação e marginalização decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero, vulnerabilidade social e outros.

Ações afirmativas não são perenes. São avaliadas, recicladas, visando atingir a paridade de direitos entre as pessoas.

VOCÊ SABIA?

- As ações afirmativas surgiram em 1930, na Índia, com o objetivo de acelerar o acesso dos dálites aos cursos de nível superior? (Dalit ou intocável é um termo usado para designar as pessoas que, dentro dos costumes hindus, foram expulsas de sua casta).
- A partir de 1958, foram implantadas ações afirmativas para as mulheres no trabalho, nos países da União Europeia, consolidando-se em 1984.
- As ações afirmativas focadas em raça e etnia surgiram nos Estados Unidos da América do Norte, em 1960-1970, e se consolidaram em 1984, com a Política do Teto de Vidro.

Atualmente, a tendência é a de serem adotadas cotas para as mulheres no Conselho de Administração das Empresas, o que já está sendo praticado na União Europeia e Estados Unidos. Mas algumas barreiras comportamentais precisam ser ultrapassadas para que as mulheres sejam respeitadas plenamente no trabalho. Precisamos eliminar os comportamentos tóxicos e as microagressões.

COMO AGIR?

- Escutar o que a mulher tem a dizer e, caso queira complementar, esperar que ela termine de falar;
- Reconhecer a mulher pelos seus atos e realizações, dando os devidos créditos;
- Tratar as mulheres de forma equitativa, independentemente da identidade de gênero, da orientação sexual, da raça ou da função;
- Dialogar abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratar as pessoas de forma justa e imparcial.



JAMAIS!

- Tratar a mulher como um ser inferior;
- Estereotipar as mulheres devido à sua profissão e/ou formação;
- Ser violento moral ou fisicamente.

Esses comportamentos representam:

Machismo: Supervalorização do masculino, considerando os homens superiores às mulheres cisgênero e LGBTQIAPN+;

Sexismo: Preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo;

Misoginia: Aversão doentia às mulheres.

ALGUNS TERMOS E FRASES PARA EXCLUIR DO NOSSO VOCABULÁRIO:

MACHISTAS

“Legal que você conseguiu se estabelecer nessa profissão mesmo sendo mulher.”

“Deve estar saindo com o chefe.”

“Deve estar de TPM.”

“Ela foi muito macho.”

“Tinha que ser mulher.”
(quando há algo de errado)

“Seu marido não liga de você trabalhar fora?”

“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”

“A gravidez vai atrapalhar seu crescimento na empresa.”

MAIS TERMOS E FRASES PARA EXCLUIR DO NOSSO VOCABULÁRIO:

SEXISTAS

“Coisa de mulher.”

“Só as mulheres cuidam das crianças.”

“Mulheres não são boas em matemática.”

“Mulheres são péssimas no volante.”

“Não há mulheres na liderança de empresas porque elas não são boas nisso.”

MISÓGINOS

Odeio mulheres que...

“Trabalham fora do lar.”

“Ingressam na política.”

“Não são submissas ao homem como provedor da família.”

“Discordam do homem em público.”

“Usam roupas que eu reprovo.”

“Expõem sua imagem na mídia e em redes sociais.”



A sociedade ainda tem muito a evoluir no sentido da convivência respeitosa. E só desconstruindo valores ultrapassados, machistas, sexistas e misóginos que nós chegaremos à convivência respeitosa.

**PRECISAMOS
DE UMA
MUDANÇA,
GENUÍNA!**

COMO?

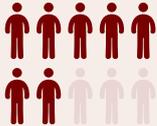
**PRECISAMOS CONVERSAR
COM OS HOMENS!**



Como poderemos esperar empatia de pessoas que nunca vivenciaram as dores do outro?

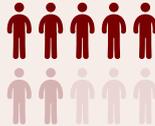
Precisamos trazer os homens para falar sobre as questões das mulheres, mas dando-lhes, também, oportunidade de falar sobre as suas dores!

PORQUE:



7/10
HOMENS

NÃO FALAM DE
SEUS SENTIMENTOS
PROFUNDOS COM
AMIGOS.



5/10
HOMENS

TÊM O PAI COMO
PRINCIPAL
REFERÊNCIA DE
MASCULINIDADE.



1/10
HOMENS

JÁ CONVERSARAM
COM O PAI SOBRE O
QUE SIGNIFICA SER
HOMEM.

Pesquisa Precisamos falar com os homens. ONU Mulheres e Papo de homem. Ismael dos Anjos

**LEMBRE-SE DE ALGUMAS LEIS
BRASILEIRAS CRIADAS PARA GARANTIR
O RESPEITO AOS DIREITOS DAS
MULHERES!**

Lei nº 13.104/2015

Lei do Feminicídio

Perda da vida ou suicídio em razão das violências sofridas pela mulher.

Lei nº 12.737/2012

Lei Carolina Dieckmann

Crimes cibernéticos.

Lei nº 12.650/2012

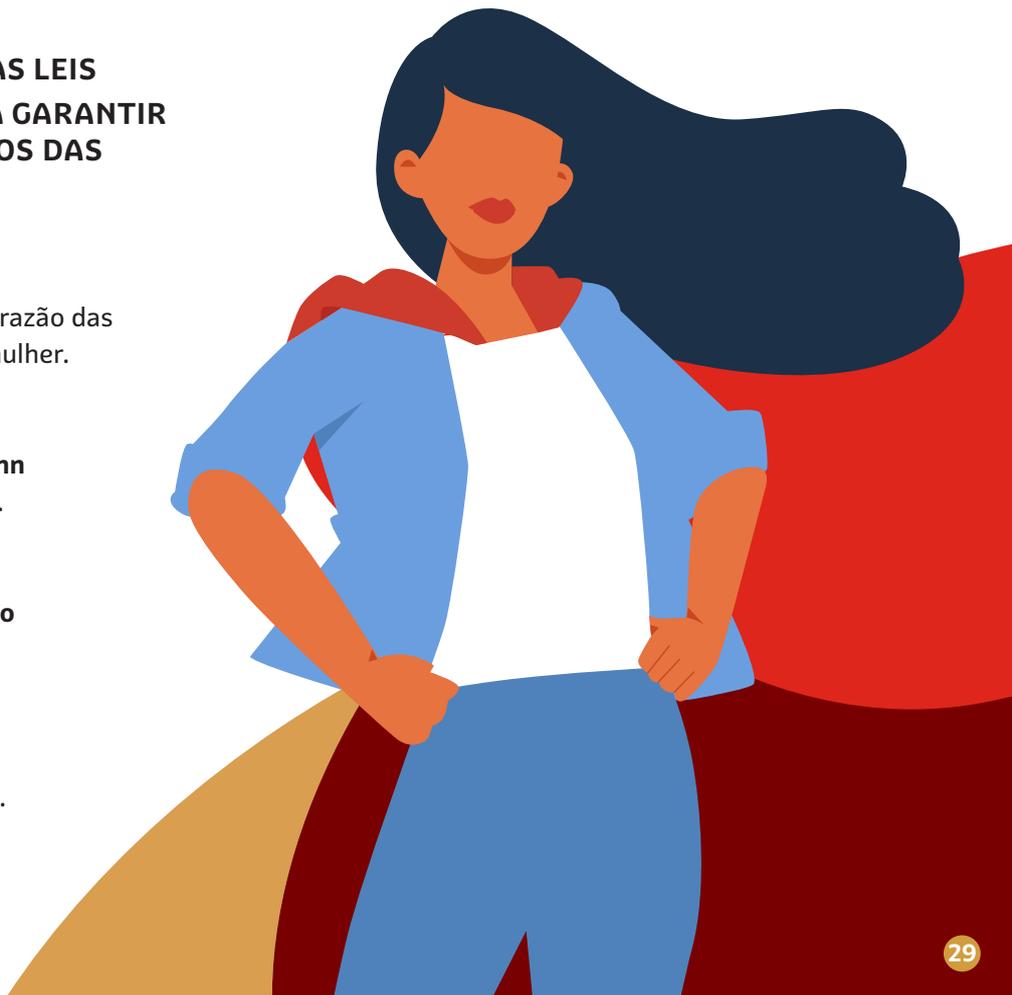
Lei Joanna Maranhão

Abusos sexuais.

Lei nº 11.340/2006

Lei Maria da Penha

Violência doméstica.



LGBTQIAPN+

Em 1969 a polícia de Nova York invadiu o bar gay Stonewall Uprising, em Greenwich Village, nos EUA, e os frequentadores se recusaram a ir presos. Começou uma rebelião que se tornaria um marco histórico na luta pelos direitos dos homossexuais. No Brasil, o movimento surgiu de forma mais estruturada, nos anos 70, a partir de reuniões que ocorriam em espaços sociais nas quais as primeiras publicações dedicadas aos homossexuais circulavam, bem como eram discutidas as pautas de reivindicação e apoio.

LGBTQIAPN+ É UM DOS TERMOS USADOS QUE ENGLOBA AS PESSOAS:

LÉSBICAS

Mulher que sente atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

GAY

Homem que sente atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

BISSEXUAL

Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.



TRANSEXUAL

Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo biológico. Homem e mulher transexual podem manifestar a necessidade de realizar modificações corporais por meio de terapias hormonais e intervenções cirúrgicas, com o intuito de adequar seus atributos físicos (inclusive genitais, por meio de cirurgia de redesignação sexual) à sua identidade de gênero.

QUEER

Pessoas que transitam entre as noções de gênero, como é o caso das drag queens. A teoria queer defende que a orientação sexual e a identidade de gênero não são resultado da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.

INTERSEXO

Pessoa que está entre o feminino e o masculino. As suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal – cromossomos, genitais, hormônios etc. – não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

ASSEXUAL

Pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero.

PANSEXUALIDADE

É uma orientação sexual em que as pessoas desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

NÃO-BINÁRIOS

Pessoas que não são somente, completamente e sempre homens ou somente, completamente e sempre mulheres. Engloba pessoas sem gênero, com vários gêneros, com gêneros separados de homem e mulher, com gêneros parecidos com homem ou mulher, entre outras. Podem se identificar trans, mas muitas não se consideram trans. Além disso, a inclusão separada da letra N ajuda a ressaltar que pessoas não binárias estão incluídas na comunidade, e não só pessoas trans binárias.

+

O + é utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero.



VAMOS CONHECER ESSES TEMAS?

HOMOFOBIA

É o medo, o desprezo ou o **ódio irracional** aos homossexuais. É o termo normalmente utilizado para se referir ao preconceito e à discriminação em razão de orientação sexual, contra gays, lésbicas (lesbofobia) ou bissexuais (bifobia).

TRANSFOBIA

Preconceito e discriminação em razão da identidade de gênero contra travestis e transexuais.

Preconceito é o julgamento que fazemos sobre uma pessoa sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua. Existem muitos preconceitos contra a população LGBTQIAPN+ que surgem dos mitos construídos culturalmente a respeito da homossexualidade, da transexualidade e da travestilidade.



Vejamos alguns exemplos:

Mito

Homossexualidade é uma doença.

Crianças são influenciadas a serem homossexuais se tiverem contato com gays e lésbicas ou se forem informadas sobre diversidade sexual.

Transexuais são pessoas confusas e com problemas psicológicos.

Realidade

A homossexualidade é uma expressão da sexualidade humana tão saudável quanto a heterossexualidade e a bissexualidade.

A atração afetivo-sexual não é uma escolha, e sua definição enquanto orientação sexual não pode ser influenciada por outras pessoas.

Transexuais são pessoas que, por terem uma identidade de gênero que não condiz com o sexo biológico, podem manifestar a necessidade de realizar alterações corporais. Isto não significa que tenham problemas psicológicos ou transtornos mentais.

CRIMES DE ÓDIO E AGRESSÕES CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+

O Relatório Brasil da “Pesquisa Latino-Americana sobre Pessoas LGBTQIAPN+ em ambientes de trabalho”, com a participação de 18 países, lançado no dia 25 março 2021, compreendeu 1.584 pessoas, das quais 74% revelaram:

- Tratamento desigual em termos de benefícios e desenvolvimento de carreira.
- Redução ou sobrecarga de tarefas, mudanças constantes de funções e/ou objetivos de trabalho.
- Cyber-bullying, assédio e perseguição por e-mail, redes sociais, blogs, WhatsApp, sites, telefone etc.
- Pedido de favores sexuais em troca de benefícios/promoções no trabalho ou como uma forma de ameaça para não perder o emprego.
- Contato físico indesejado/inadequado.
- Violência física: soco, empurrão, tapa no rosto etc.
- Abuso ou agressão sexual.
- Mudança de local de trabalho para local menos visível.
- Represálias relacionadas a vestimentas e opções estéticas, ou pedidos de discrição no ambiente corporativo.
- Humilhação ao usar o banheiro ou vestiário.

E quem eram os agressores?

- Líderes imediatos.
- Colegas de equipe e de outras áreas de ambos os sexos.
- Clientes, fornecedores e outros.

O QUE FAZER?

- Respeitar a orientação sexual, pois é uma questão pessoal e não pode interferir no relacionamento entre as pessoas e nas relações profissionais.
- Entender que cada um de nós é um ser humano diferente e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas.
- Na dúvida, perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada.
- Atitudes discriminatórias devem ser combatidas. Se presenciar situações contra uma pessoa LGBTQIAPN+, chamar a atenção ou denunciar.



O QUE NÃO FAZER?

LGBTQIAPN+



Fóbico, EU?

Alguns termos e expressões para excluir do vocabulário:

“Quem é o homem da relação?”

Essa pergunta costuma ser feita para casais compostos por mulheres. Além de ser discriminatória, dá a entender que uma mulher só pode ser feliz ao lado de um homem.

“Nossa, que desperdício!”

A expressão é muito utilizada em “tom de brincadeira” por alguém que descobriu que a pessoa pela qual se interessou é homossexual. Essa frase é preconceituosa, pois ser LGBTQIAPN+ não tem nada a ver com “desperdiçar” a sexualidade.

“Você nem parece homossexual!”

Ao dizer isso, você reforça os estereótipos de que pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ precisam parecer ou se vestir de maneira específica. Na realidade, roupas ou gestos não são capazes de classificar a orientação sexual de ninguém.

“Eu não tenho preconceito, tenho vários amigos gays!”

A expressão dá a entender que ter amizade com pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ é um “favor”, uma vez que ninguém fala que tem amigos heterossexuais, não é mesmo?

“Olha que sapatão/traveco.”

Esses termos são utilizados para inferiorizar pessoas lésbicas ou transsexuais por não demonstrarem o comportamento feminino esperado por uma sociedade patriarcal.

“Mas é muito afeminado!”

O termo é uma ofensa tanto para homens gays quanto para mulheres trans, pois dá a entender que essas pessoas são inferiores aos homens e mulheres cis. Além disso, não há problema nenhum alguém ter “comportamentos femininos”.

“Ele é uma mocinha.”

A expressão é ofensiva, pois reforça a ideia de que um homem trans ou homossexual é inferior a um homem cis hétero.

“Mas como ela é sapatão se ela tinha um namorado?”

Ao se espantar com uma mulher lésbica que gosta tanto de mulheres quanto de homens, torna a expressão ainda mais ofensiva. As pessoas podem ser bissexuais e não há problema nenhum nisso.

“Quando você virou gay/lésbica?”

Orientação sexual não é algo que se “aprende” ou se “vira”. É algo natural do ser humano.

O QUE NÃO FAZER?

***“Vire homem /
Seja mulher!”***

Uma pessoa não deixa de ser homem ou mulher por ser gay ou lésbica. Orientação sexual não tem nada a ver com identidade de gênero.

***“Você até parece homem/
mulher de verdade.”***

Essa frase não é um elogio para pessoas trans, pois invalida sua identidade e as coloca em uma posição de subcategoria de homens e mulheres.

***“Você, que é trans, já fez
a transição completa?”***

A frase taxa como ‘transição completa’ pessoas trans e travestis que já fizeram a cirurgia de redesignação sexual, mas isso invalida a identidade de quem optou por não realizar essas cirurgias. Não existe transição completa, cada pessoa trans tem seu processo.

***“Qual seu nome
de verdade?”***

O nome de verdade é o que foi apresentado pela pessoa trans.

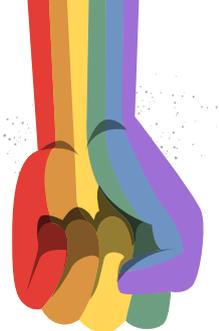
***“É tudo a mesma coisa”
ou “É tudo gay”.***

É preciso entender o significado de cada letra da sigla para não colocar todas as pessoas em uma única caixa.

***“Quase me
enganou, hein?”***

Pessoas trans e travestis não querem enganar ninguém. Associa-las a uma “enganação”, ou até mesmo achar graça sobre isso é ofensivo e preconceituoso.

LEIS BRASILEIRAS CRIADAS PARA GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTQIAPN+



1830: Código Penal do Império. Pioneiro no continente americano e um dos primeiros no mundo a descriminalizar as relações homossexuais.

1985: Conselho Federal de Medicina retirou o termo “homossexualismo” da lista de doenças e passou a denominar como homossexualidade.

1990/1992: OMS - Organização Mundial de Saúde e CID - Código Internacional de Doenças retiraram o termo “homossexualismo”.

1997/2010: Conselho Federal de Medicina regulamenta a cirurgia de transgenitalização.

2008: SUS passa a cobrir a cirurgia de transgenitalização para mulheres trans e, em 2010, para homens trans.

2010: Direito à adoção para casais homossexuais.

Portaria nº 513/2010 do Ministério da Previdência Social, reconhece a união estável entre pessoas do mesmo sexo para fins previdenciários.

2011: Regularização da união estável em todos os cartórios

2013: Casamento civil entre pessoas do mesmo gênero e bens, como pensão e comunhão de bens.

2016: Decreto nº 8.727, dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

2018: STF autorizou pessoas trans a alterarem o nome no registro civil.

2019: STF determinou que a discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+ seja enquadrada na Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo).

2020: STF declarou inconstitucional e suspendeu as normas do Ministério da Saúde e Anvisa que exigiam aos homossexuais a abstinência sexual de 1 ano para doarem sangue.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA



O QUE DEFINE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA É O SEU TALENTO, E NÃO A SUA DEFICIÊNCIA.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)

É aquela que tem impedimento a longo prazo de natureza física, intelectual, sensorial ou patologias de ordem mental que, em interação com uma ou mais barreiras, pode ter obstruída a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

E PORTADOR DE DEFICIÊNCIA?

O grande erro no uso desse termo está na ideia de que a deficiência seja algo que o indivíduo porta. Possuir uma deficiência não é algo de que a pessoa possa abrir mão, ou deixar de utilizar.

VOCÊ CONHECE OS TIPOS DE DEFICIÊNCIAS?

FÍSICA

Limitação motora, como paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral e amputação.

PATOLOGIAS DE ORDEM MENTAL

Os transtornos mentais mais comuns são esquizofrenia, depressão, síndrome do pânico, transtorno obsessivo-compulsivo e paranoia. São aceitos pelo Ministério do Trabalho e Emprego como deficiência - CID F.20.

INTELLECTUAL

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. Por exemplo, comunicação, cuidado pessoal, saúde e segurança.

DEFICIÊNCIA SENSORIAL

Do ponto de vista científico, a deficiência sensorial se caracteriza pelo não funcionamento (total ou parcial) de algum dos cinco sentidos. Classicamente, a surdez e a cegueira são consideradas deficiências sensoriais, mas déficits relacionados ao tato, olfato ou paladar também podem ser enquadrados em tal categoria.



As pessoas com deficiência tiveram, ao longo de sua trajetória na sociedade, diferentes tratamentos e entendimentos.

ELIMINAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com base na Lei das XII Tábuas (450 a.C.), Direito Romano, era permitido ao pai matar o(a) filho(a) que nascesse disforme, mediante julgamento de 5 vizinhos.

EXCLUSÃO CARIDOSA

A pessoa com deficiência era colocada na condição de pedinte, sujeitando-se às esmolas para poder angariar meios para a sua sustentação e a de terceiros.

INSERÇÃO

Cabia à pessoa com deficiência adequar-se ao ambiente, e não o ambiente estar acessível à pessoa, ignorando-se questões de acessibilidade ambiental e relacional.

O QUE É A LEI DE COTAS?

Lei 8.213 de 1991 garantiu cotas para as pessoas com deficiência, proporcionalmente ao número total de empregados da empresa. A partir daí, começamos a ter a entrada e a contribuição desses talentos nas empresas em nosso País.

Número total de empregados	% de Pessoas com deficiência a serem contratadas
100 a 200	2%
201 a 500	3%
501 a 1.000	4%
1.001 em diante	5%

**ATUALMENTE: ACESSIBILIDADE
SUBSTITUI A CORPONORMATIVIDADE**

VOCÊ SABIA?

A “corponormatividade compulsória” - uma visão secular imposta pelas sociedades baseada na ideia de corpo adequado, tanto em relação a um certo padrão de produtividade quanto a um perfil estético esperado – está ultrapassada.

Agora a deficiência passa a ser definida além de um inventário médico de impedimentos corporais e passa a ser compreendida, também, sob a ótica da acessibilidade, respeitando as necessidades de cada pessoa, e considerando a existência de barreiras físicas, de relacionamentos e de comunicação. São essas barreiras que colocam as pessoas com deficiência em situação de desigualdade.

CAPACITISMO

É o nome dado ao preconceito contra pessoas com deficiência.

Esse preconceito pode se manifestar de diversas formas, desde ações hostis até palavras e expressões comuns que utilizamos no dia a dia. Além disso, a invisibilidade dessas pessoas, a representação estereotipada e a ideia de que elas não se adequam à coletividade, também são formas de capacitismo.

ANTICAPACITISMO - SAIBA COMO PROCEDER

- Conheça, converse e acompanhe pessoas com deficiência. Procure saber mais sobre as suas vivências.
- Analise expressões comuns em nosso vocabulário. Muitas vezes, por acharmos que uma frase ou um ditado é “normal”, não procuramos analisar mais a fundo seu real significado e suas origens.





**ALGUNS TERMOS E FRASES PARA
EXCLUIR DO NOSSO VOCABULÁRIO:**

Errado

Pessoa deficiente

*Toda pessoa com deficiência é
exemplo de superação*

Você só dá mancada

Surdinho, surdo-mudo

Ceguinho, cegueira parcial

Aleijado, inválido, defeituoso

Retardado mental

Anão, anã

Certo

Pessoa com deficiência

**Toda pessoa com deficiência tem
histórias de vida diferentes e nenhuma
é menor ou melhor que a outra**

Você só comete erros

Pessoa com deficiência auditiva ou surdo

Pessoa com deficiência visual

Pessoa com deficiência física

Pessoa com deficiência intelectual

Pessoa com nanismo

TIPOS DE CAPACITISMO

Capacitismo médico

Praticado por pessoas que associam deficiências às doenças.

Capacitismo recreativo

Piadas de mau gosto que se relacionam às deficiências ou pessoas com deficiência. Exemplo: “ele ri igual um retardado”.

Capacitismo institucional

Quando contratam apenas uma cota de pessoas com deficiência e não as tratam com equidade. A falta de preparo dos ambientes, também, pode ser considerada como capacitismo institucional.

O QUE FAZ UMA EQUIPE

SER **INCLUSIVA?**

- Nunca subestima a capacidade de um colega com deficiência, nem superestima sua dificuldade.
- Usufrui dos benefícios de se ter um(a) colega com deficiência na equipe, já que ele pode trazer uma experiência nova sobre diversos assuntos.

- É agente de acessibilidade em sua equipe, contribuindo para que o ambiente físico esteja livre de obstáculos.
- Atualiza-se sobre as deficiências e as necessidades específicas de cada uma delas.
- Inclui seu(sua) colega com deficiência na equipe e nos processos de trabalho.



LEIS BRASILEIRAS CRIADAS PARA GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Lei nº 13.146/2015

Assegura e promove, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Lei nº 12.764/2012

Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.

Lei nº 14.481/2011

Classifica como deficiência visual a visão monocular.

Lei nº 11.133/2005

Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

Lei nº 10.436/2002

Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras.

Lei nº 10.226/2001

Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737/1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o(a) eleitor(a) deficiente físico.

Decreto nº 5.296/2004

Regulamenta as leis nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098/2000, que estabelece normas gerais e

critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Lei nº 8.213/1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei de Cotas)

Lei nº. 7405/1985

Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas com deficiência.

RAÇA E ETNIA

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar.”

NELSON MANDELA

VOCÊ CONCORDA?

Esse texto é aplicável a todo o contexto que envolve a discriminação e os preconceitos à diversidade e nos ajuda a trilhar uma trajetória de ação para a convergência de sentimentos positivos.



POR QUE FALAR SOBRE DIVERSIDADE RACIAL?

A discussão racial atingiu um patamar de prioridade no mundo corporativo em âmbito global. Isso acontece em decorrência do aumento da conscientização das pessoas quanto ao papel do(a) negro(a) na sociedade por seu empoderamento socioeconômico, político e midiático, e por respeito ao seu valor como pessoa.

Um impulsionador dessa tomada de consciência no mundo dos negócios é o ESG Environmental, Social and Corporate Governance (Ambiental, Social e Governança Corporativa), reconhecido pela área financeira como o diferencial para finalização de investimentos e sustentabilidade corporativa.

E o conceito ESG está sendo estendido para o Pacto de Promoção da Equidade Racial, iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema.



QUANDO FALAMOS EM RAÇA, ESTAMOS FALANDO EM RAÇA NEGRA?



Não. No nosso país, o IBGE classifica as seguintes categorias raciais: brancos, pardos, pretos, amarelos e indígenas. Então precisamos naturalizar a abordagem sobre todas essas raças.

MAS, VOCÊ SABE A DIFERENÇA ENTRE RAÇA E ETNIA?

Raça e etnia são termos que às vezes são usados de forma descuidada, quase de forma intercambiável. Mas raça e etnia não são a mesma coisa. Ambos os termos são usados para descrever a identidade humana, mas de maneiras diferentes, se relacionadas.



RAÇA

O conceito biológico de raça não tem sustentação científica. As diferenças de fenótipo (cor da pele, tipo e textura de cabelo, formato do nariz etc.) e as influências de manifestações culturais não devem justificar a distinção hierárquica entre os povos, de forma a determinar se há raças superiores ou inferiores.



ETNIA

Refere-se a um grupo de pessoas que consideram ter um ancestral comum e compartilham da mesma língua, da mesma religião, da mesma cultura, das tradições e visão de mundo, do mesmo território ou das mesmas condições históricas.



O apagamento da história das pessoas negras (pretas e pardas) ocorreu para justificar o injustificável: a escravização (termo correto para o ato de tornar pessoas livres em escravas). Durante 300 anos, cerca de 5 milhões de africanos foram transportados para o Brasil e vendidos como escravos.

RACISMO ESTRUTURAL

É um conjunto de práticas, hábitos e falas presentes no dia a dia da população que promove o preconceito racial.

- A discriminação pela origem vem desde a Antiguidade, quando povos gregos e latinos classificavam os estrangeiros como bárbaros.
- A discriminação por raça foi alavancada nos séculos XVI e XVII, pela expansão marítima e colonização do continente americano.
- O domínio do “Novo Mundo”, o genocídio dos povos nativos e a escravização sistêmica de povos africanos, geraram um movimento de tentativa de justificação de tais relações de poder, por uma suposta hierarquia das raças.
- Os europeus consideravam que povos de origem europeia nata seriam mais inteligentes e capazes para dominar e prosperar, enquanto os negros foram, por muitas vezes, considerados animais sem alma.
- No século XIX, as ciências, as teorias científicas racistas tentaram hierarquizar as raças e provar a superioridade da raça branca pura (Ensaio Sobre a Desigualdade das Raças Humanas).
- Hoje, estudos sérios com embasamento sociológico, psicológico e genético não dão mais crédito às teorias racistas do século XIX.

OS 7 ATOS QUE ESTRUTURARAM O RACISMO EM NOSSO PAÍS

Vamos conhecê-los?

1º Ato

Século XV, a escravatura perpétua com a “Bula Dum Diversas”, assinada pelo Papa Nicolau V, que dava aos portugueses (Rei Afonso V) a exclusividade para aprisionar negros para o reino e lá batizá-los.

2º Ato

A Lei Complementar à Constituição do Império, 1824, proibia os negros (e os leprosos) de frequentarem escolas, pois eram considerados doentes, portadores de moléstias contagiosas.

3º Ato

Lei de Terras, 1850, determinava que as terras só poderiam ser ocupadas por compra e venda ou autorização pelo imperador. Com isso, ao negro escravizado, mesmo que libertado, não haveria a possibilidade de compra.

4º Ato

Guerra do Paraguai, 1864-1870. A falsa libertação: para cada branco convocado, o “escravizador” mandava 10 negros para a guerra, com a promessa de libertação se retornassem. Com isso, houve a redução de 2.5 milhões para 1.5 de negros (25-15% da população brasileira).

5º Ato

Lei do Ventre Livre, 1871. Ao nascer, as crianças eram libertas e levadas para uma “casa de acolhimento”, separadas de suas famílias. De cada 100 crianças, 80 morriam.

6º Ato

Lei do Sexagenário, 1885. Libertados aos 60 ou mais anos de idade, doentes, sem qualificação profissional e sem instrução, deram início à mendicância no Brasil.

7º Ato

Com a subida ao poder do partido Republicano, a industrialização do país passou a ser ponto-chave. A indústria precisava de matéria-prima e mão de obra. A mão de obra passou a ser um problema quando o governo descobriu que, se o negro ocupasse as vagas nas indústrias, surgiria uma classe média negra poderosa e colocaria em risco o processo de “embranquecimento” do País. A solução encontrada foi decretar, em 28 de junho de 1890 a reabertura do País às imigrações europeias e definir que negros e asiáticos só poderiam entrar aqui com autorização do congresso. Essa nova remessa de europeus ocupou os trabalhos nas indústrias paulistas e, assim, os europeus pobres são usados para marginalizar o povo negro.

A Lei Áurea não é somada aos 7 atos, porque, quando foi assinada, só 5% do povo negro vivia ainda sob regime escravocrata. Os demais haviam conseguido a libertação pelos seus próprios esforços ou das irmandades. Além disso, a lei não conteve qualquer medida de promoção ou proteção aos negros libertos.

*Fonte: Sete atos oficiais que decretaram a marginalização do povo no Brasil.
Frei David Santos*

RACISMO RECREATIVO – O QUE É?

São piadas, imagens, que reforçam a ideia de que os não negros são superiores. O humor racista é estratégico, reproduz estereótipos que servem para legitimar estruturas de superioridade e poder.

Dr. Adilson Moreira

COMUNICAÇÃO ANTIRRACISTA

Se antes algumas expressões eram livremente usadas, atualmente estão sendo retiradas do vocabulário cotidiano. São hoje consideradas ofensivas, pois fazem alusão à época da escravização. Vejam alguns exemplos:

ERRADO SUBSTITUIR OU ELIMINAR

- A coisa tá preta* • *A coisa tá difícil*
- Dar com pau* • *Bastante, muito*
- Amanhã é dia de branco* • *Amanhã é dia de trabalho*
- Até tenho amigos negros* • *Eliminar essa expressão*
- Barriga suja* • *Eliminar essa expressão*
- Cabelo ruim, duro* • *Cabelo crespo, cacheado, afro*
- Cor de pele* • *Rosa claro, bege*
- Cor do pecado* • *Eliminar essa expressão*
- Coisa/serviço, trabalho de preto* • *Trabalho errado*
- Criado mudo* • *Mesa de cabeceira*
- Crioulo, negão* • *Negro(preto/pardo), afrodescendente*



ERRADO **SUBSTITUIR OU ELIMINAR**

- Denegrir* • **Difamar**
- Disputar a nega* • **Eliminar esta expressão**
- Doméstica* • **Empregada, funcionária**
- Escravo* • **Pessoa escravizada**
- Fazer nas coxas* • **Malfeito**
- Inveja branca* • **Inveja**
- Lista negra* • **Lista proibida/restrita**
- Magia negra, Macumbeiro, Chuta que é macumba* • **Eliminar estas expressões**
- Meia tigela* • **Algo sem valor, medíocre**
- Mercado negro* • **Mercado ilegal**
- Mulato/a* • **Pardo/a**
- Não sou tuas negas* • **Eliminar esta expressão**
- Nasceu com um pé na cozinha* • **Eliminar esta expressão**
- Nega maluca* • **Bolo de chocolate**
- Negrinho/branquinho (doces)* • **Brigadeiro/beijinho**
- Nhaca* • **Odor ruim**
- Preto de alma branca* • **Eliminar essa expressão**
- Samba do crioulo doido* • **Confusão**
- Tem caroço nesse angu* • **Tem algo oculto**



COMPORTAMENTO ANTIRRACISTA

Antirracismo

É uma forma de ação contra o ódio, o preconceito racial, o racismo sistêmico e a opressão estrutural de grupos marginalizados racial e etnicamente.

Ser antirracista é engajar-se, reconhecendo privilégios pessoais, enfrentando atos e sistemas de discriminação racial e/ou trabalhando para mudar preconceitos raciais pessoais.

COMO É A AÇÃO DO ANTIRRACISTA?

O antirracista genuíno, ao reconhecer seus privilégios, não se sente culpado porque substitui a vergonha da culpa pela ação responsável.

Ação responsável requer:

Conhecimento e reconhecimento de que não sabemos tudo o que deveríamos saber, da forma verdadeira que merecíamos saber.

Engajamento. Assumir práticas pautadas na equidade.

Ação. Não se ocultar sob o manto cômodo do “não é comigo...”, reconhecendo que a questão é de todas as pessoas.

Empatia.

Respeito.

Autovigilância às formas de comunicação.

**RACISMO
REVERSO EXISTE?**



“Vivemos em uma sociedade tão imersa no racismo estrutural que há até quem acredite que não exista racismo... Além disso, dizer que existe ‘racismo reverso’ é justamente seguir o que essa estrutura racista quer nos fazer acreditar”.

Fonte: Dra. Caroline Ingrid de Freitas Vidal, presidente da Comissão de Diversidade Racial e Etnia do Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM.

LEIS BRASILEIRAS CRIADAS PARA GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS DAS PESSOAS NEGRAS

1989: *Lei nº 7.716*

Define os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

2003: *Lei 10.639*

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”.

2010: *Lei nº 12.288*

Institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

2023: *Lei 14.532/23*

Injúria Racial. Altera a pena de 2 a 5 anos, podendo ser dobrada se o crime for cometido por duas ou mais pessoas. Agora, a injúria relacionada à raça, cor, etnia e procedência nacional se equipara ao crime de racismo e também protege a liberdade religiosa. Além disso, a nova Lei estabelece que as penas serão aumentadas de 1/3 até a metade quando a injúria ocorrer em contexto ou com intuito de descontração, diversão ou recreação.



DIVERSIDADE RELIGIOSA

A liberdade religiosa **é um direito fundamental assegurado por lei** (Constituição Federal, no artigo 5º, VI), garantindo que as pessoas pratiquem suas crenças sem temor de perseguição ou discriminação.

No entanto, apesar dos avanços significativos nesse campo, ainda **persistem os casos de intolerância**, especialmente **contra crenças de matrizes africanas**.





O PORQUÊ DA INTOLERÂNCIA?

Devido ao racismo e à discriminação racial, desde a escravização no Brasil colônia, a população começou a rotular as religiões de matriz africana pelo simples fato de serem de origem africana.

Para uma sociedade verdadeiramente inclusiva e respeitosa, **é fundamental reconhecer e aceitar a diversidade de crenças religiosas**. Isso não apenas honra a lei, mas também enriquece nossa sociedade como um todo.

DIVERSIDADE GERACIONAL

Idade?

“Não me pergunte a minha, porque tenho todas as idades. Eu tenho a idade da infância, da adolescência, da maturidade e da velhice.”

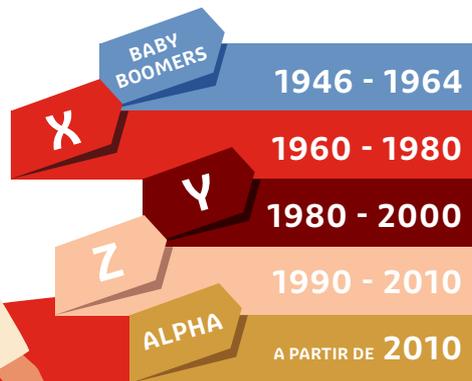
CORA CORALINA



POR QUE DIVERSIDADE GERACIONAL?

1

Estamos convivendo com pessoas de diversas gerações ao mesmo tempo, em todos os espaços de convivência, e precisamos buscar a convergência intergeracional e eliminar os conflitos!



2

A expectativa de vida – cada vez maior – é de alcançar a longevidade, hoje estimada em 100 anos! O mundo envelhece e, no Brasil, isso acontece quatro vezes mais rápido do que em países desenvolvidos, como a França e os Estados Unidos.

A chamada Revolução da Longevidade faz com que os brasileiros precisem trabalhar por mais tempo enquanto envelhecem.

VAMOS FALAR SOBRE ENVELHECIMENTO?

O tema envelhecimento aterroriza, principalmente, os mais jovens. Esse tema deveria ser pauta obrigatória nas empresas em seus programas de Qualidade de Vida, mas nem sempre isso ocorre. Precisamos ser preparados para questões óbvias como o envelhecimento, pois é um processo natural ao qual todos nós estamos submetidos. Tratar o envelhecimento como doença ou problema é a chave para desencadear estereótipos, preconceitos, discriminação e medo de se tornar velho. Envelhecimento é assunto para todas as idades, principalmente para as crianças e adolescentes.

Envelhecimento & Trabalho

Atualmente já baixamos a régua e chamamos de idosos para o trabalho as pessoas 50+!



O QUE DEVEMOS FAZER?

- Apoiar as percepções positivas sobre os profissionais mais velhos vistos como pessoas com fidelidade à empresa, comprometimento com o trabalho, equilíbrio emocional, preocupação com a gestão de riscos e comportamento ético.
 - Conhecer esse grupo etário, para compreender suas necessidades e expectativas.
 - Eliminar os estereótipos para evitar ageísmo no ambiente de trabalho.
 - Promover um ambiente que facilite o encontro de pontos de convergência entre as pessoas.
- Conhecer os diferentes processos de comunicação interna e externa, visando acessibilidade à diversidade de pessoas e perfis.
 - Como líder, analisar a composição geracional da equipe. É essencial conversar e conviver com pessoas mais velhas e mais novas que você para observar e perceber quais aspectos você pode ensinar e quais pode aprender para sua carreira e para a vida.
-

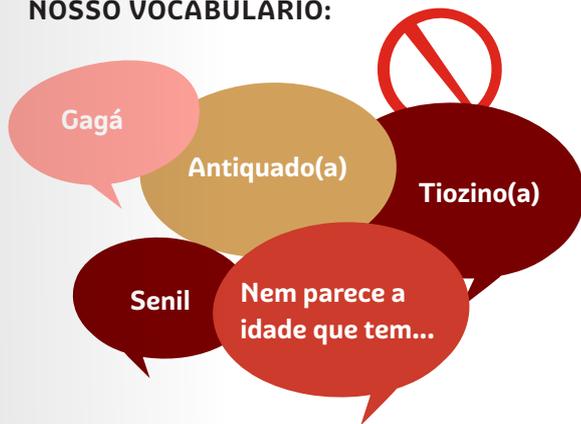
O QUE NÃO DEVEMOS FAZER?

Manter as percepções negativas sobre os profissionais mais velhos vistos como menos criativos, resistentes às novas tecnologias, geradores de custos elevados com saúde, lentos e inadaptáveis às lideranças mais jovens.

Estas percepções negativas são exemplos do ageísmo, preconceitos e discriminação etária, inclusive contra os jovens.



DEVEMOS ELIMINAR DO NOSSO VOCABULÁRIO:



Devemos, sim, ficar atentos ao contexto sociodemográfico atual e sua projeção para os próximos anos!

EM 2060, 25% DA POPULAÇÃO BRASILEIRA TERÁ 60 ANOS OU MAIS E SERÁ MAIOR QUE A POPULAÇÃO DE CRIANÇAS EM 14%! Fonte: IBGE

“A idade não determina sua capacidade de aprendizado...”

LEIS BRASILEIRAS CRIADAS PARA GARANTIR O RESPEITO AOS DIREITOS DAS PESSOAS IDOSAS

1994: *Lei nº 8.842, de 04/01*

Criação da Política Nacional do Idoso (pessoa com 60 anos ou mais).

2003: *Lei nº 10.741, de 01/10*

Conhecida popularmente como Estatuto do Idoso.

LEI BRASILEIRA CRIADAS PARA GARANTIR ACESSO AO TRABALHO PELOS JOVENS

Lei 10.097/2000

Lei do Aprendiz que determina que as médias e grandes empresas tenham em seu quadro de colaboradores de 5% a 15% de jovens aprendizes, com idade entre 14 e 24 anos. Esses jovens devem estar cursando o ensino fundamental ou médio e, também, devem frequentar um curso técnico conveniado com a empresa.

**Pense nisso!
VOCÊ É IDOSO QUANDO AINDA
APRENDE. VOCÊ É VELHO
QUANDO JÁ NÃO ENSINA!**





POSICIONAMENTO DA HARALD EM RELAÇÃO A D&I

AÇÕES PRÁTICAS DE DE&I NA HARALD

Alinhados aos princípios e diretrizes da Fuji Oil Group, estamos conduzindo diversas ações para diferentes públicos para acelerar a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais diverso e inclusivo.

Conheça algumas dessas iniciativas:

- Instauração do Comitê de Diversidade, Equidade & Inclusão.
- Sensibilização da liderança e dos(as) colaboradores(as) para o tema por meio de ações de comunicação interna, treinamentos e workshops.
- Definição de metas anuais de contratação de pessoas dos grupos minorizados (mulheres, pessoas com deficiência, etnias, profissionais com mais de 50 anos, LGBTQIAPN+, entre outras).
- Análise de currículos às cegas para novas contratações (os candidatos não precisam apresentar dados pessoais como idade, gênero e outras informações que possam ser objeto de preconceito por parte dos entrevistadores).
- Instalação e ampliação de banheiros e vestiários inclusivos.
- Implementação de benefícios inclusivos, como o plano de saúde e odontológico e licença-maternidade/paternidade (180 dias) estendida (20 dias).

E temos muito mais ações a serem implementadas. Fique atento(a)!

A promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão possui um longo caminho a ser percorrido e deve ser constantemente reciclado. Podemos seguir algumas alternativas nessa caminhada: realinhar e reposicionar.

Realinhar: reconsiderar posições já tomadas; desenvolver uma nova organização.

Reposicionar: mudar a posição que um conceito ocupa na nossa mente, identificando as conexões já existentes, desalinhando-as com novas informações.

AÇÕES SUGERIDAS PARA REPOSICIONAMENTO:

1. Autoconhecimento:

- Como me comporto frente às questões da DE&I?
- Meus valores: que histórias me contaram?
- Reconheço que tenho preconceitos?
- Preciso realinhar meus valores?

2. Imersão:

- Busque informação em fontes confiáveis.
- Analise com calma e busque confrontar suas opiniões com a de pessoas que pensam diferente de você.

3. Tomada de decisão:

- Construa seus posicionamentos.
- Novamente debata com pessoas de pensamentos diversos aos seus, de preferência.
- Elabore e divulgue seus aprendizados – teste a validade.

4. Legado:

- Identifique o que você está construindo para as futuras gerações.

GESTÃO E PREVENÇÃO DE COMPORTAMENTOS INADEQUADOS

Como previsto no Código de Conduta (Green Book), a Harald, sendo uma das empresas do Grupo Fuji Oil, mantém um local de trabalho sem assédio em todas as bases empresariais, onde os colaboradores respeitam os seus colegas de trabalho e parceiros empresariais.

A política em relação ao assédio proíbe o assédio aos colaboradores e aos trabalhadores da parceria empresarial, tais como fornecedores. A política também proíbe os trabalhadores da parceria empresarial de tal ato nas instalações do Grupo Fuji Oil.

A política se aplica a operações externas e aos eventos relacionados.



Que tipo de atitude é considerada assédio e, portanto, é estritamente proibida?

- Assédio com palavras, contato físico ou apelo visual contra a condição pessoal, que deve ser protegida (por exemplo, raça, cor da pele, crença religiosa, gênero, identidade de gênero e expressão relacionada, preferência sexual, nacionalidade, família, deficiência mental / física, idade, estado de saúde, histórico conjugal).
- Insulto, violência física, ferir os outros intencionalmente, comportamento anárquico, comportamento hediondo e ameaça.
- Sedução sexual, solicitar obscenidades e outros assédios sexuais com contato físico, palavras ou apelo visual.





FALE CONOSCO

A HARALD ESTÁ DE BRAÇOS ABERTOS PARA ACOLHER NOVAS IDEIAS E SUGESTÕES SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO, DEMONSTRANDO SEU COMPROMISSO EM PROMOVER UM AMBIENTE INCLUSIVO E COLABORATIVO EM QUE TODAS AS VOZES SEJAM OUVIDAS E VALORIZADAS.

Quanto tiver dificuldades ou dúvidas na tomada de decisão sobre questões éticas ou de DE&I nas atividades relacionadas ao trabalho ou a esse Guia, questione-se utilizando as seguintes perguntas:

Minha atitude está consistente com os valores ou os princípios indicados na “Filosofia de Gestão”?

Será que os nossos clientes, outras partes interessadas, as pessoas em geral e a minha família considerariam isso como correto?

Minha atitude está transgredindo as leis, este Guia ou as normas e procedimentos estabelecidos em cada empresa do Grupo Fuji Oil?

Qualquer comportamento que não esteja de acordo com esse Guia ou com o Green Book pode ser sujeito a ações disciplinares, com base nas legislações brasileiras, regras do Grupo Fuji Oil, Código de Conduta (Green Book) e da Harald.

Se, mesmo depois disso, ainda tiver dúvidas sobre leis e ética, consulte este guia de Diversidade, Equidade e Inclusão da Harald, o Código de Conduta (Green Book), seu superior direto, a área de Gestão de Pessoas ou o Canal de Denúncia descrito neste guia.

Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

E-mail: de&l@harald.com.br

Canal de denúncia Brasil

Site: contatoconfidencial.com.br/harald

Telefone: 0800 799 8550

Conteúdo técnico: Jorgete Lemos



Harald