

DIVERSIDADE E ASSÉDIO

Seja cuidadoso em todas
as suas relações. **O Respeito
é um valor para nós.**

Apoio:



AMMG
ASSOCIAÇÃO
MÉDICA DE
MINAS GERAIS



SINMED MG
SINDICATO DOS MÉDICOS
DE MINAS GERAIS



Realização:



Mensagem inicial:

Como médicos, temos uma responsabilidade que vai muito além do nosso cuidado na assistência à saúde. Respeito e ética em todas as relações são premissas da nossa atuação e, por meio do nosso exemplo, podemos contribuir, proteger e valorizar não apenas o trabalho médico, mas toda a sociedade.

Somos motores de transformação social e, em uma época de mudanças como a que estamos vivendo - seja nos comportamentos, nas relações, nas configurações familiares -, é preciso reforçar o nosso compromisso com os principais valores.

Por isso, a Unimed-BH, com o apoio do Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais (CRM-MG), da Associação Médica de Minas Gerais (AMMG), do Sindicato dos Médicos de Minas Gerais (SINMED-MG), da Unimed Federação Minas e da Federação Nacional das Cooperativas Médicas (Fencom), estão unidos no esforço conjunto de tratar o tema de diversidade, inclusão e assédio como indissociáveis da nossa prática, já que o respeito é um preceito contido, inclusive, no Código de Ética Médica.

Assim, trataremos de conceitos, reflexões e orientações importantes entendendo o nosso papel ético e social e conscientes do potencial transformador das instituições no relacionamento com todos os públicos: colegas, pacientes, colaboradores, prestadores de serviço, parceiros, fornecedores e a sociedade em geral.

Este trabalho é uma demonstração do nosso cuidado. Cuidado que é a base que guia a nossa atuação na medicina e nos guia enquanto seres humanos. Aqui compartilhamos informações e conhecimento para uma conduta sempre responsável com todas as pessoas. Contamos com você para exercer a prática constante desse compromisso.

Frederico Amedee Peret
Presidente da Unimed-BH

Ricardo Hernani Lacerda Gonçalves de Oliveira
Presidente do Conselho Regional de Medicina

Fábio Augusto de Castro Guerra
Presidente da AMMG

Jordani Campos Machado
Presidente do Sinmed-MG

Luiz Otávio Fernandes de Andrade
Presidente da Unimed Federação Minas

Sérgio Lages Murta
Diretor-Presidente da Fencom

Capítulo 1

Aspectos Legais e Conceitos Iniciais

Sendo um direito natural, todas as relações deveriam se pautar pelo bom senso, pela racionalidade, equidade e justiça. Porém, visando dar clareza ao que é aceitável nas relações humanas, ajudar no regramento social e proteger o cidadão para que tenha uma vida digna, podemos observar alguns códigos e leis. No que diz respeito aos princípios fundamentais do homem, podemos encontrar suas bases na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** de 1948, um marco na criação de direitos e garantias fundamentais.

Já na prática médica, encontramos o **Código de Ética Médica** que estabelece um conjunto de regras e princípios éticos para orientar a conduta dos profissionais da medicina. Essas diretrizes visam assegurar que os médicos atuem de maneira ética, respeitando os direitos e a dignidade dos pacientes, bem como mantendo padrões elevados em sua prática.

O preconceito, a discriminação e o assédio em todas as relações, sejam pessoais ou profissionais, são condutas inaceitáveis, que afetam a vida das pessoas que são vítimas das ações, ferindo sua dignidade, atentando contra sua identidade, comprometendo suas relações afetivas e sociais, bem como sua saúde física e mental.

Aspectos Legais

Na prática médica, a ética pode ser analisada sob três aspectos: a relação médico-paciente, o relacionamento dos médicos entre si e sua relação com a sociedade. A seguir trazemos uma abordagem de questões legais que reforçam a importância da conscientização como proteção ao trabalho médico e a sua relevância para a construção e consolidação de uma cultura pautada sempre no Respeito.

Constituição Federal

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição
XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial); Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997; Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 2º Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada de metade se o crime for cometido mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Código de Ética Médica

O Código de Ética Médica, cuja última atualização foi feita em 2019, “foi feita sob o prisma de zelo pelos princípios deontológicos da medicina, sendo um dos mais importantes o absoluto respeito ao ser humano, com a atuação em prol da saúde dos indivíduos e da coletividade, sem discriminações.”

Capítulo 1. Princípios Fundamentais

I - A medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e será exercida sem discriminação de nenhuma natureza.

VI - O médico guardará absoluto respeito pelo ser humano e atuará sempre em seu benefício, mesmo depois da morte.

XVII - As relações do médico com os demais profissionais devem basear-se no respeito mútuo, na liberdade e na independência de cada um, buscando sempre o interesse e o bem-estar do paciente.

XXV - Na aplicação dos conhecimentos criados pelas novas tecnologias, considerando-se suas repercussões tanto nas gerações presentes quanto nas futuras, o médico zelará para que as pessoas não sejam discriminadas por nenhuma razão vinculada à herança genética, protegendo-as em sua dignidade, identidade e integridade.

Capítulo 2. Direito dos Médicos

É direito do médico:

I - Exercer a medicina sem ser discriminado por questões de religião, etnia, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, idade, condição social, opinião política, deficiência ou de qualquer outra natureza.

XI - É direito do médico com deficiência ou com doença, nos limites de suas capacidades e da segurança dos pacientes, exercer a profissão sem ser discriminado.

Capítulo 4. **Direito Humanos**

É vedado do médico:

Art. 23. Tratar o ser humano sem civilidade ou consideração, desrespeitar sua dignidade ou discriminá-lo de qualquer forma ou sob qualquer pretexto.

Parágrafo único. O médico deve ter para com seus colegas respeito, consideração e solidariedade.

Art. 38. Desrespeitar o pudor de qualquer pessoa sob seus cuidados profissionais.

Art. 40. Aproveitar-se de situações decorrentes da relação médico-paciente para obter vantagem física, emocional, financeira ou de qualquer outra natureza.

Capítulo 14. **Disposições Gerais**

É vedado do médico:

II - Os médicos que cometerem faltas graves previstas neste Código e cuja continuidade do exercício profissional constitua risco de danos irreparáveis ao paciente ou à sociedade poderão ter o exercício profissional suspenso mediante procedimento administrativo específico.

Conceitos Iniciais

A sociedade vem passando por um período de transformações. O chamado mundo BANI (acrônimo formado pelas palavras *brittle*, *anxious*, *nonlinear* e *incomprehensible*) – em português, frágil, ansioso, não-linear e incompreensível – ganhou relevância em razão do aumento da complexidade do mundo e das relações e, especialmente, após a incidência da pandemia de coronavírus.

Vivemos uma época de mudanças e de impermanência, em que múltiplas gerações – com diferentes posturas e comportamentos – convivem nos mesmos ambientes trazendo ressignificações nos valores e crenças. Tudo isso traz uma nova ordem de expectativas em nossas relações.

Dessa forma, revisitar crenças e referências, em seus mais diversos aspectos, e abrir o olhar para o novo torna-se fundamental.

Por dentro de alguns conceitos

Discriminação:

significa fazer uma distinção de um indivíduo ou um grupo de pessoas mediante condutas, tratamentos e/ou gestos (verbais ou físicos) desiguais, injustos e desrespeitosos, por motivos preconceituosos.

Preconceito:

“O termo preconceito designa uma atitude prévia que assumimos diante de uma pessoa (ou de um grupo social), antes de interagirmos com ela ou de conhecê-la, uma atitude que, embora individual, reflete as ideias que circulam na sociedade e na cultura em que vivemos.”¹ O preconceito e a discriminação podem acontecer por questões de gênero, orientação sexual, etnia, cor, idade, crença, opção religiosa, nacionalidade, opinião política, origem social, saúde e característica física ou intelectual.

Viés inconsciente:

Na maioria das vezes, o preconceito é fruto do viés inconsciente. Este conceito, que vem da neurociência, pode ser traduzido como “preconceito inconsciente”.

Os vieses inconscientes são baseados nas nossas preferências, não intencionais. São atalhos mentais, mecanismos do cérebro humano resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral e primitiva.

Os vieses são criados através de vivências, influenciado pela cultura e o ambiente. São crenças adquiridas ao longo da vida. Muitas vezes generalizações, juízos antecipados, julgamentos e atitudes baseados em estereótipos.

Nossos VALORES E CRENÇAS são como BÚSSOLAS, que direcionam nossas atitudes e a forma como nos relacionamos tanto na vida pessoal como na vida profissional.



Para mais informações assista ao vídeo abaixo:

<https://www.youtube.com/watch?v=EQJTIRVbzO4>

¹Glossário Ceale: <https://www.ceale.fae.ufmg.br/glossarioceale/verbetes/preconceito-linguistico#:~:text=O%20termo%20preconceito%20designa%20uma,na%20cultura%20em%20que%20vivemos>. Acesso em 02/02/2024.

Também entram no conceito pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social, como idosos e pessoas com deficiência. Ironicamente, representantes desses grupos são, quantitativamente, a maioria da população brasileira.

Veja alguns dos preconceitos causados contra os grupos minorizados:

Racismo: Discriminação contra uma ou mais pessoas por pertencer a um determinado grupo racial ou étnico, tipicamente marginalizado.

Etarismo: Discriminação contra ou a favor de um grupo com base em estereótipos associados à idade, especialmente ao envelhecimento.

Capacitismo: Discriminação ou a opressão contra as pessoas com deficiência.

Machismo: Discriminação que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros.

Homofobia e Transfobia: Indisposição irracional diante da pessoa LGBTI+*

(lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, sendo que o símbolo “+” abarca as demais orientações sexuais e de gênero, representando pluralidade, colocando-os em posição de inferioridade).

Entenda a sigla:

L ésbica →	Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero
G ay →	Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero
B issexual →	Homens e mulheres que sentem atração sexual por mais de um gênero
T ransexual ransgênero →	Pessoas que se identificam com outro gênero que não aquele atribuído no nascimento. Conceito relacionado à identidade de gênero e não sexual/afetiva
Q ueer →	Pessoas que transitam entre os gêneros feminino e masculino ou em outros gêneros quais o binarismo não se aplica
I ntersexo →	Pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal não se encaixa na norma binária
A ssexual →	Pessoas que não têm atração sexual e/ou afetiva por outras pessoas
+ →	Abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual e identificação de gênero que existam

Diversidade: A diversidade é um conceito que fala sobre as características que diferenciam uma pessoa da outra, sejam elas físicas, culturais ou comportamentais. No contexto social, se traduz na convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero entre outros.

A diversidade representa a união dessas pluralidades, convivendo em harmonia, com respeito ao que é diferente e, sobretudo, visando a uma sociedade mais justa.

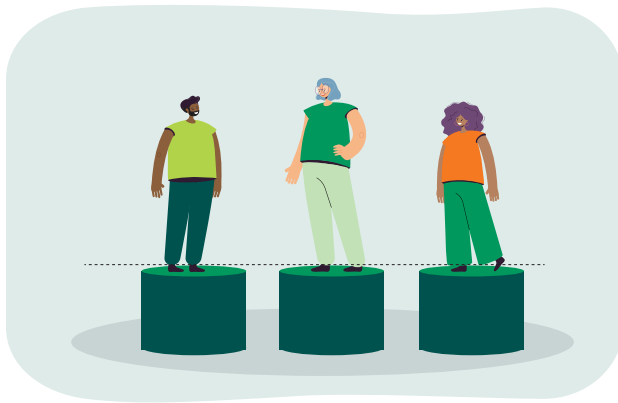
A valorização da singularidade elimina o preconceito e a discriminação.

Inclusão: Garantir que toda essa diversidade existente na sociedade tenham oportunidades iguais e justas no que chamamos de inclusão. A inclusão promove a ideia de que todas as pessoas devem ser tratadas com equidade e justiça, independentemente de suas capacidades físicas, origens étnicas, orientações sexuais, gênero, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

É a capacidade de reconhecer as diferenças, entendê-las e respeitá-las para que seja possível criar um ambiente igualitário e respeitoso.

Igualdade e Equidade: A **igualdade** está relacionada com tratar todas as pessoas da mesma forma e garantir que todos os indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades. Sendo assim, o conceito de igualdade é baseado na premissa de que ninguém deve ter menos chances em razão da forma como nasceu, do lugar de onde vem, das suas crenças e convicções, nem por nenhum outro fator desse tipo.

Já a **equidade** parte do princípio de que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”. O conceito de equidade está relacionado, portanto, a dar às pessoas o que elas precisam, de modo que todos tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas conjunturas.



IGUALDADE

Todos recebem o mesmo tratamento na oferta de oportunidades.



EQUIDADE

As diferenças entre as pessoas são ponderadas na oferta de oportunidades.

Assédio

Uma atuação comprometida com a promoção da diversidade e inclusão pressupõe a necessidade de se estabelecer um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas. Como diversidade e inclusão devem andar lado a lado, a cultura inclusiva é um alicerce para o combate ao assédio, que de qualquer tipo é um ato criminoso e que fere os DIREITOS HUMANOS.

Entenda a diferença entre os tipos de assédio.

Assédio Sexual: Ato de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Assédio Moral: É a prática de exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, para causar o desequilíbrio moral, psicológico e profissional, ocasionando danos à dignidade e à integridade do indivíduo.

Capítulo 2

Raça, Cor e Desigualdade

A Constituição Brasileira, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Código de Ética Médica declaram o respeito às pessoas independentemente de raça, cor e nacionalidade. No entanto, para além da legislação, existe uma cultura que perpetua o preconceito e a discriminação, o chamado “racismo estrutural”.

Podemos observar o racismo individual em atitudes e comportamentos preconceituosos de pessoas específicas e o racismo estrutural que está enraizado nas normas e práticas sociais que discriminam e marginalizam. Esse processo discriminatório pode dificultar a obtenção de empregos de qualidade, acesso à educação de qualidade, moradia adequada e cuidados de saúde.

Para combater o racismo é necessário um esforço coletivo que envolva a conscientização, o reconhecimento e a desconstrução de estruturas discriminatórias.

Segundo o IBGE, o Brasil tem mais de 210 milhões de habitantes, sendo 54,8% de negros. Isso significa que temos a maior população afrodescendente fora da África. Ainda segundo levantamentos feitos pelo IBGE, a disparidade econômica dentro da população brasileira visivelmente possui o teor racial: trabalhadores pretos ou pardos representam 78,5% dos 10% com menores rendimentos e apenas 24,8% dos 10% com maiores rendimentos. Além disso, a população preta ou parda está mais inserida em ocupações informais, quando comparada à população branca.

Todos esses números só reforçam a urgência de encarar o racismo estrutural, assumindo uma postura antirracista, em combate à discriminação que ainda é a realidade. É preciso empatia para perceber as consequências da discriminação racial no dia a dia e, assim, se tornar um agente na caminhada para superarmos esse cenário.

Refleta: Quando pensamos em médicos, diretores, lideranças das mais diversas áreas, que tipo de pessoa vem nas nossas cabeças? Qual a cor dessa pessoa? Como o seu viés inconsciente atua?

Pensar sobre essas referências é fundamental para começarmos a rever nossos preconceitos, que se baseiam no racismo estrutural e histórico sobre o qual falamos, e combater as desigualdades e discriminações. Para começarmos a desconstruir essas referências racistas que estão, em sua maioria, enraizados em nossos inconscientes, é necessário pensar acerca, inclusive, do vocabulário que utilizamos em nosso cotidiano.

Vamos entender melhor alguns termos e expressões que envolvem essa discussão:

Raça - Termo utilizado para identificar categorias humanas socialmente definidas. Refere-se às diferenças de fenótipo (cor de pele, tipo e textura de cabelo, formato do nariz, do crânio e do rosto), ancestralidade e as influências de manifestações culturais. Portanto, raça é algo que existe socialmente, é um conceito construído no imaginário social.

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.

Racismo - Organização da sociedade que produz desigualdade entre raças e etnias e faz com que as pessoas ajam em relação umas às outras tendo por base a ideia de que uma raça e/ou etnia é superior à outra.

O racismo se manifesta sempre que, de maneira intencional ou não, discriminamos ou julgamos uma pessoa com base em, por exemplo:

- Suas características físicas (cor da pele, textura de cabelo etc.)
- Hábitos culturais (músicas, danças, forma de se vestir etc.)
- Crenças religiosas

Essas e outras características ainda são constantemente usadas para constranger, humilhar e até negar direitos e oportunidades.

Preconceito e discriminação racial - Preconceito é uma ideia preconcebida, ou seja, anterior ao conhecimento de uma realidade. É a ideia que as pessoas têm sobre algo ou alguém quando acredita que o conhece, mas que, na realidade, não o conhece. Já a discriminação é a ação que decorre do preconceito, é o agir em relação a outras pessoas baseado nessa ideia preconcebida.

Colorismo - Trata-se da discriminação pela cor da pele, que se intensifica quanto mais escura for a pessoa, ou seja, quanto mais negra a pele, maior a discriminação.

ATENÇÃO:

O respeito é um dos principais pilares da diversidade. Para que ela seja garantida, evite tratar manifestações étnico-raciais como algo exótico ou curioso. evite também:

- Fazer comentários negativos com intenção de piada de cunho étnico-racial, algo comum no cotidiano com relação a afro-brasileiros, indígenas, árabes e pessoas com ascendência de países do sudeste asiático.
- Fazer comentários de cunho preconceituoso sobre determinados grupos étnico-raciais - como pessoas negras serem propensas à criminalidade ou árabes serem terroristas.
- Usar estereótipos como “toda pessoa negra sabe sambar” ou “todas as pessoas com ascendência japonesa são boas em ciências exatas”.

Como identificar a prática do racismo?

Estando ou não evidente, a vítima de racismo tem o direito de denunciar qualquer forma de ultraje, constrangimento e humilhação. Veja abaixo os principais tipos de práticas racistas.

- Negar ou dificultar entrada, atendimento e circulação em estabelecimentos e órgãos públicos de qualquer tipo;
- Restringir acesso às entradas e aos elevadores sociais em edifícios públicos, privados ou residenciais;
- Impedir o uso de qualquer tipo de transporte público;

- Recusar matrícula em escola pública ou privada;
- Dificultar acesso a oportunidades de trabalho e emprego em função de preconceito que considera a vítima inferior intelectualmente;
- Desprezar os costumes, hábitos e tradições da etnia.

Palavras e expressões racistas

Moreno/a - Algumas pessoas acreditam que chamar alguém de negro ou preto é ofensivo e utilizam o termo “moreno” na tentativa de embranquecer a pessoa, o que “amenizaria” o “incômodo”. O termo negro ou preto é o correto a ser usado.

Denegrir - Sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”. Use: Difamar.

Doméstica - Possui origem nas mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas e eram consideradas domesticadas. Isso porque os negros eram vistos como animais e por isso precisavam ser domados. Use: Empregada, funcionária.

A coisa está preta - A fala racista se reflete na associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil, perigosa. Use: A coisa está difícil.

Serviço de preto - Mais uma vez a palavra preto aparece como algo ruim. Desta vez, representa uma tarefa malfeita, realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado pelo negro.

Humor Negro - Usam para descrever um tipo de humor ácido e com piadas de mal gosto com temas mórbidos, sérios ou tabus com tom politicamente incorreto. Use: Humor ácido.

Cor do pecado - Utilizada erroneamente como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. Em uma sociedade pautada na religião, pecar não é positivo, ser pecador é errado, e ter a pele associada ao pecado significa que ela é ruim. Outra expressão que faz a mesma associação de que negro = negativo

Existem ainda muitas outras expressões que são utilizadas com tanta naturalidade que a maioria das pessoas sequer percebe a conotação negativa, como: mercado negro, magia negra, lista negra e ovelha negra.

Por fim, alguns comportamentos e crenças racistas:

“Hoje em dia tudo é racismo” - O racismo sempre existiu, a diferença é que hoje em dia as pessoas estão se posicionando mais contra atitudes antes minimizadas e/ou entendidas como senso de humor. Se você presenciar manifestações de racismo ou for a vítima desse tipo de preconceito, não se cale. Procure os canais adequados e denuncie.

“Mas eu sou branco e também sofro racismo, me chamam de branquelo / Isso é racismo reverso” - Você é constantemente privado de entrar em ambientes simplesmente por ser branco? Já questionou a própria credibilidade intelectual, somente pelo fato de ser quem você é? Alguma vez o segurança do shopping te seguiu pelas lojas, por você “parecer uma pessoa suspeita”? As pessoas brancas não passam por esses constrangimentos e nem são vítimas de toda a segregação sobre a qual falamos.

“Qualquer um pode ter sucesso, basta ter força de vontade” - É preciso ter consciência dos privilégios e de que as oportunidades não são as mesmas para todos.

“Até tenho amigos que são negros” - Frase de defesa quando se aponta alguma atitude ou fala racista. Não utilizar.

Glossário Antirracista

Antirracismo

A ideia de raça é uma construção social baseada na premissa de que as pessoas podem (e devem) ser classificadas segundo características físicas, biológicas e culturais.

A ideologia do racismo se fortaleceu nos Estados Nacionais, que se utilizaram das categorias raciais e de ideias evolucionistas ligadas a elas para controlar e segregar suas populações. Premissas de superioridade racial e luta pela evolução ideal das espécies foram responsáveis tanto pela escravização de pessoas negras e indígenas no século XVI, quanto pelos campos de concentração nazistas no século XX.

Racismo não se trata de episódios isolados praticados por indivíduos, mas sim uma ideologia amplamente utilizada e profundamente enraizada em um país como o Brasil, o último das Américas a abolir a escravidão.

Nesse sentido, o antirracismo se mostra uma necessidade. Antirracismo é um termo utilizado já há algumas décadas para marcar a conduta que se posiciona contra o racismo.

Consciência Negra

Mesmo antes da escravização em massa de pessoas, no Ocidente já circulavam ideias racistas, que associavam características culturais e/ou físicas a uma suposta inferioridade racial. Durante os 300 anos de escravidão, e ainda nos dias de hoje, as características negras não só são ignoradas ou silenciadas, como são muitas vezes depreciadas, negativas e/ou caricaturizadas.

Lugar de Fala

Mais um conceito que ocupou amplamente discussões recentes. Erroneamente compreendido como “restrição do direito universal à expressão”, a consciência do lugar de fala nada mais é que a compreensão do lugar social que se ocupa ao abordar diferentes questões sociais.

Reconhecer o lugar de fala não é não deixar essas pessoas falarem, ou privilegiar apenas às ditas minorias, mas sim compreender o lugar a partir do qual se fala e refletir sobre sua experiência e conhecimento sobre o assunto. O que se pretende com esse conceito não é seguir privilegiando apenas alguns pontos de vista, mas sim compreender que

todo mundo tem lugar de fala, o que muda é justamente o lugar a partir de onde se fala. Assim, compreende-se também, por exemplo, que o racismo não é um problema apenas de pessoas negras, mas também e, principalmente, de pessoas brancas.

Racismo Estrutural

Para se combater o racismo é preciso compreender um importante traço de sua disseminação na sociedade. Diz-se Racismo estrutural à compreensão de que não são os indivíduos que reproduzem o racismo, mas sim o racismo, institucionalizado, que produz os indivíduos. Posto que a escravidão no Brasil durou trezentos anos, e suas consequências são sofridas até os dias atuais, está posto também que se mantiveram concepções culturais e, mais importante, mecanismos estruturais que, mesmo quando não são deliberadamente racistas, reproduzem lógicas herdadas do escravismo e sua ideologia. Isso significa dizer que a sociedade ainda hoje está estruturada sobre práticas racistas, que seguem inferiorizando pessoas negras.

Caso você queira conhecer mais sobre a vivência e inclusão de pessoas negras, temos boas dicas de filmes e séries:

Filmes e séries:



Infiltrado na Klan - O filme conta a história de um policial negro, que nos anos 1970 se passa por um branco para conseguir informações sobre Ku Klux Klan (movimento de grupos que defendem correntes teacionárias e extremistas, tais como a supremacia branca, o nacionalismo branco e a anti-imigração) aos lado de um colega judeu.



12 Anos de Escravidão - Filme sobre a história real de Solomon Northup, um homem negro livre que raptado em 1841 e vendido como escravo.



Selma - Uma Luta pela Igualdade - Diante de violentos ataques racistas, Martin Luther King Jr. lidera um protesto no Alabama que culmina na marcha histórica da cidade de Selma a Montgomery.



Os Panteras Negras: Vanguarda da Revolução - Informantes da polícia, jornalistas, simpatizantes e detratores contribuíram para a realização deste documentário sobre a história do Partido dos Panteras Negras.



Dear White People (Cara Gente Branca) - Série que mostra com humor satírico as complexas relações “pós-raciais” nos Estados Unidos dos anos 1960 e 1970, com um grupo de alunos negros que integra uma universidade de elite. A cada episódio curtinho, um tema importante sobre relações raciais é discutido.



Atlanta - Em Atlanta, Earn larga os estudos e se torna empresário de seu primo, o rapper Paper Boi. Em um mundo que finge que o racismo não existe mais, o protagonista e outros personagens convivem com o preconceito e a falta de oportunidades no dia a dia.



A Vida e a História de Madam C.J. Walker -

Conta a história verídica de Madam C.J. Walker, que desenvolveu uma linha de produtos de beleza para mulheres negras e criou um verdadeiro império, tornando-se a primeira mulher milionária dos Estados Unidos a conquistar a própria fortuna.



Olhos que condenam -

Baseada em uma história real, a série remonta o caso real dos cinco adolescentes negros que foram acusados pelo espancamento e estupro de uma mulher branca em 1989. Todos tiveram suas vidas interrompidas e passaram de cinco a 12 anos atrás das grades, depois de serem coagidos pela polícia a confessarem o crime, mesmo não tendo nenhum tipo de evidência que os ligasse ao ocorrido.



AmarElo - É Tudo Pra Ontem -

o rapper Emicida usa os bastidores do show no Theatro Municipal de São Paulo para resgatar a história e o legado da cultura dos movimentos negros no Brasil nos últimos cem anos.

Capítulo 3

A Revolução da Longevidade

Estamos vivendo a “revolução da longevidade”, um período de profunda transformação no qual a expectativa de vida passou de 50 para 80 anos, no curto espaço de duas gerações. Essa revolução traz uma nova perspectiva sobre a vida: a fase conhecida como “melhor idade” deixa de significar recolhimento e improdutividade, e passa a ser cheia de potências e possibilidades.

O processo de envelhecimento do Brasil tem ocorrido mais rápido do que a média internacional. Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), enquanto a quantidade de idosos vai duplicar no mundo até o ano de 2050, no nosso país ela quase vai triplicar e poderá ser a sexta população mais idosa do planeta.

A porcentagem atual, de 12,5% de idosos brasileiros, deve alcançar os 30% até a metade do século. Ou seja, logo o país será considerado uma nação envelhecida – conforme a OMS, essa classificação é dada aos países com mais de 14% da população constituída de idosos, como são, atualmente, França, Inglaterra e Canadá, por exemplo.

Além disso, estamos passando por uma redução gradativa da taxa de natalidade. Isto somado à reforma da Previdência, que aumentou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62, resultará no fato de que teremos profissionais cada vez mais velhos. Hoje, já são mais de 54 milhões de brasileiros acima de 50 anos no Brasil, o que leva a uma conclusão: cada vez mais pessoas com 50 anos ou mais estarão no mercado de trabalho.

Com isso, o cenário atual é: a primeira vez na história que cinco diferentes gerações estão atuando lado a lado e a presença de profissionais maduros no mercado de trabalho está em trajetória cada vez mais ascendente.

Alguns já podem ter ouvido a expressão “incluir é chamar para a festa e tirar para dançar” muito usada como metáfora para entendermos o que é, de fato, a inclusão. Na prática,

isso significa que a inclusão de 50+ em organizações pressupõe o desenvolvimento de ambientes de trabalho e políticas que fomentem a **intergeracionalidade**, ou seja, a *interação saudável entre pessoas de diferentes épocas. Gerações diferentes podem ter práticas e atitudes diferentes em relação ao trabalho, que, se bem administradas, podem se complementar e enriquecer o ambiente.*

Isso significa que o caminho da inclusão, quando se trata da diversidade geracional, implica compreender como o processo de envelhecimento pode agregar valor. O olhar e a vivência da outra geração complementam a organização com outras competências. O ponto de partida é aproximarmos do público sênior para sairmos dos pressupostos e preconceitos inconscientes.

É importante levar em conta que no Brasil existem leis e políticas públicas que apoiam a população idosa e asseguram seus direitos, como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso.

Política Nacional do Idoso: sancionada em 1994 e regulamentada em 1996, assegura os direitos sociais e o amplo amparo legal ao idoso, estabelecendo as condições para promover sua integração, autonomia e participação efetiva na sociedade. Objetiva atender às necessidades básicas da população idosa no tocante à educação, saúde, habitação e ao urbanismo, esporte, trabalho, à assistência social e previdência, justiça.

Estatuto do Idoso: Lei Federal 10.741/2003, destinada a regular os interesses e garantias das pessoas idosas. Esta lei está vigente desde o ano de 2004 e é um importante instrumento de cidadania e proteção às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

O Estatuto do Idoso, além de garantir a prioridade no atendimento e em acessos, entre outros, estipula que nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão. Descreve, ainda, que todo atentado ao direito dos idosos será punido na forma da lei e que é dever de todos prevenir a ameaça ou violação a esses direitos.

Entretanto, a realidade vivida não condiz com o descrito acima: os mais velhos são frequentemente considerados menos competentes e capazes que os mais jovens e um “fardo” para a sociedade e para as famílias, em vez de valorizados por sua sabedoria e experiência.

O preconceito etário tem um impacto tão forte que ganhou até nome: **etarismo ou ageísmo**. O termo, criado em 1969 pelo psiquiatra e gerontologista americano Robert Neil Butler, é empregado para descrever os estigmas associados à discriminação contra os mais velhos.

No mercado de trabalho, por exemplo, os profissionais mais velhos enfrentam o estigma de serem conservadores, desatualizados tecnologicamente, mais frágeis na questão de saúde, além de serem profissionais mais caros, já que possuem mais experiência no currículo.

O etarismo é um dos tipos de discriminação mais difundido, comum e universal. Muitas pessoas não têm consciência dos estereótipos que eles próprios têm sobre os idosos, e muitas vezes os próprios idosos de si mesmos. Acontece que a discriminação existente na sociedade contemporânea é uma tragédia inaceitável e contrária à dignidade humana, porque exclui a maioria dos idosos da vida ativa da sociedade.

Sabe-se que o combate ao etarismo não se dá por decreto, mas sim por uma construção cultural e por uma convivência intergeracional, assim como em uma família, lugar por excelência intergeracional. Portanto, é preciso políticas, programas e serviços que apontem para isso. Não basta falar de diversidade geracional, se as gerações não tenham possibilidade de estar em relação umas com as outras.

Intergeracionalidade – Saiba quem é quem

QUEM É QUEM?		
NASCIMENTO	GERAÇÃO	NAS EMPRESAS
1945-1964	Baby Boomers	15% da força de trabalho
1965-1979	Geração X	33% da força de trabalho
1980-1994	Geração Y Millennials	40% da força de trabalho
1995-Atual	Geração Z	10% da força de trabalho

Fonte:

- Classificação americana das gerações.
- Global Talent Trends: 4 trends changing the way you attract and retain talent - LinkedIn Talent Solutions, 2020.

Baby boomers: são a geração da TV, isso porque os baby boomers nasceram no período da invenção da televisão! Com isso, essa geração acompanhou de perto a evolução da comunicação e o surgimento do movimento hippie, a segunda onda do feminismo e a luta pelos direitos civis dos negros nos Estados Unidos da América. Acostumados com a estabilidade, os baby boomers tendem a ser mais conservadores e tradicionais. Desse modo, pessoas dessa geração preferem construir carreira na empresa, ou seja, passam anos na mesma organização,

Geração X: essa geração viu surgir o computador, o celular, a impressora e o e-mail. Além disso, a Geração X almeja a estabilidade profissional, assim nasceu uma geração empreendedora e proativa.

Geração Y: também conhecidos como Millennials, essa geração é aberta à diversidade e teve mais acesso à educação. Fora isso, os millennials desafiam constantemente o status quo e valorizam empresas que se preocupam com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Geração Z: essa geração já nasceu conectada e, por esse motivo, os Zs também são chamados de nativos digitais. Entre as características dessa geração pode-se ressaltar o pragmatismo, individualismo, a comunicação (conversam e compartilham suas ideias a todo momento pelas redes sociais) e a ansiedade.

Segundo uma pesquisa realizada pelo LinkedIn Talent Solutions em 2020, 89% dos colaboradores acreditam que a diversidade de gerações torna a empresa mais bem-sucedida.

Outro dado do mesmo estudo revela que 78% dos brasileiros consideram que a diversidade de gerações será “muito importante” na estruturação do futuro dos setores de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção.

Vamos alimentar as relações?

Você já não é a mesma pessoa que há cinco anos, não é mesmo? Sendo assim, todas as pessoas têm o mesmo direito e a capacidade de se reinventarem, quantas vezes forem necessárias. Somos todos capazes também de aprender, sempre. Por exemplo, se você acredita que profissionais mais velhos não se adaptam bem às novas tecnologias, saiba

que a idade média dos fundadores das startups de sucesso é de 45 anos. É o que revelam estudos da McKinsey – empresa de consultoria americana. Sendo assim, está mais que claro como o preconceito em nosso país, seja de raça, gênero, etário ou por orientação sexual, tem nos atrasado, e muito.

Há ainda quem vivencie um duplo desafio: as pessoas velhas, negras, indígenas, PcDs e LGBTQIA+. Chamado de duplo preconceito, o etarismo, somado ao capacitismo, sexismo ou racismo, ainda é pouco pesquisado e pouco discutido pelo mundo.

O fenômeno sociológico do preconceito de idade tem também repercussões psicológicas para a pessoa afetada. Segundo José María Manzano Callejo, psiquiatra e diretor do Hospital Psiquiátrico de Adultos de Vilaverde, na Espanha, há uma série de estereótipos negativos ligados à idade madura, como identificar a idade cronológica com grande comprometimento cognitivo, inúmeras doenças físicas, maior perturbação mental, etc.

Ainda segundo ele, um estudo recente revela que pessoas maduras que sentiram o efeito da discriminação tinham duas vezes mais chances de sofrer de depressão do que aquelas que não tinham, uma porcentagem que aumenta dependendo da identidade sexual, dobrando no número de pessoas gays mais velhas que sofreram de preconceito de idade.

Ainda de acordo com o estudo citado, foram encontrados altos níveis de sofrimento psíquico, entendidos como um conjunto de variáveis: baixa autoestima, moderados níveis de ansiedade e sensação de vazio existencial na população madura com elevados níveis de discriminação etária.

Então, o que é fundamental para não reproduzir essa discriminação tão prejudicial?

- A igualdade em respeito, tratamento e oportunidades para pessoas de diferentes gerações, desconsiderando qualquer tipo de preconceito ou julgamento. Além disso, é bom saber que gerações distintas podem ter conceitos, crenças, fortalezas e comportamentos diferentes umas das outras. É preciso entender que, quando há um conflito, o diálogo torna-se essencial;

- Promover oportunidades de posicionamento, opinião e interação para pessoas de diferentes idades;
- Dar voz às pessoas, sem julgar como ultrapassado ou inexperiente;
- Entender as necessidades das diferentes gerações e incentivar a interação entre diferentes gerações;
- Não fazer comentários que julguem ou atinjam diretamente o outro por sua idade, experiência ou conhecimento sobre algo. Estes aspectos de vida se devolvem com o tempo, e é preciso respeitar o tempo de cada um;
- Não desvalorizar as competências de cada geração. Cada um se desenvolveu de uma maneira e de uma forma.

Caso você esteja inspirado ou inspirada a aprender mais sobre a vivência e inclusão de pessoas 60+, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



Up: Altas Aventuras - Carl é um vendedor de balões que aos 78 anos está prestes a perder a casa em que sempre viveu com sua falecida esposa, Ellie. Ao acertar um homem com sua bengala, Carl é considerado uma ameaça pública e forçado a ser internado em um asilo. Deprimido e isolado, ele tem uma ideia e quer viajar para a América do Sul, lugar onde ele e sua esposa sonharam viver. É aí que ele encontra Russel, um garoto de 8 anos que embarcou com ele nesta aventura.

Temas abordados: relação intergeracional, depressão, luto, solidão e redescoberta.



Um senhor estagiário - Com 70 anos, viúvo e aposentado, Ben Whittaker não aguenta mais levar uma vida monótona e enxerga o estágio como uma oportunidade para mudar a sua rotina e se reinventar. No novo ambiente de trabalho ele enfrenta os desafios de recomeçar e, devido à sua personalidade, conquista seus colegas e se torna um amigo de Jules, sua nova chefe.

Temas abordados: liderança, confiança, capacidade e empatia.



Diário de uma Paixão - O casal Duke e Allie vive em uma clínica geriátrica. Todos os dias ele conta para Allie, que sofre de Alzheimer, a história de amor dos dois, desde 1940. Ela não o reconhece mais e mesmo assim ele repete para ela a sua história de vida, filhos, viagens e relação amorosa.

Temas abordados: Alzheimer, relacionamento, amor, cumplicidade, lealdade, empatia.



Cartas para Julieta - Em Verona, na Itália, cidade onde se passa a história de Romeu e Julieta de Shakespeare, a jovem Sophie, junto a um grupo de voluntárias, responde cartas que até hoje são enviadas ao casal do romance Shakespeariano. Quando uma das cartas chama sua atenção, ela vai ao encontro da autora da carta e a ajuda a procurar seu antigo amor depois de 50 anos.

Temas abordados: Relação intergeracional, amor.



E se vivêssemos todos juntos? - Annie, Jean, Claude, Albert e Jeanne são amigos há mais de 40 anos. Quando a saúde de um deles é afetada e ir para um asilo parece ser o único caminho, todos eles decidem viver juntos em uma mesma casa e um jovem decide fazer um filme sobre o grupo.

Temas abordados: sexualidade, solidão, família e morte.



Morangos Silvestres - Isak Borg é um professor de medicina que revisita vários momentos marcantes de seu passado durante uma viagem de carro até sua antiga universidade, onde ele irá receber uma honraria. Acompanhado de sua nora Marianne, ele evoca a memória de sua família e de sua ex-namorada. Quanto mais Borg recorda as decepções e desilusões que viveu, mais ele se sente frio e cheio de culpa. Esses sentimentos se afloram quando ele encontra seu filho, igualmente frio e ressentido.

Temas abordados: carreira, relações familiares, afeto e culpa.



Método Kominsky - Aos 74 anos, Michael Douglas emociona e faz rir como Sandy Kominsky. Personagem-título da série "O método Kominsky", ele faz piadas sobre a passagem dos anos com graça e leveza. Em apenas oito episódios, o ator de carreira pífia que se tornou um importante professor de teatro ensina o tal "método Kominsky" para aspirantes a estrelas na Los Angeles dos dias atuais.

Temas abordados: amor, doença, morte, sexo e dinheiro.



Grace and Frankie – Duas mulheres que nunca se deram bem se unem quando seus maridos anunciam que vão deixá-las para viver um romance homossexual.

Temas abordados: sexualidade e relacionamento amoroso.



Transparent – Série sobre uma família judia de Los Angeles que tem sérios problemas de relacionamento. Tudo começa quando seu Mort, um senhor de idade, anuncia para toda a família que se tornou Marta, uma mulher trans.

Temas abordados: sexualidade, solidão, saúde, relacionamento familiar e religião.



This Is Us – A série é uma crônica da relação de um grupo de pessoas que nasceram no mesmo dia. Rebecca e Jack são um casal esperando trigêmeos em Pittsburgh. Kevin é um belo ator de televisão que está cansado de fazer papéis superficiais. Kate é uma mulher obesa que vive uma eterna luta para perder peso. Randall reencontra seu pai biológico que o abandonou quando ele era apenas um bebê recém-nascido.

Temas abordados: relação familiar, abandono e relação com o tempo.

Capítulo 4

Empoderamento Feminino

No Brasil, a luta pelos direitos das mulheres demorou para render frutos. Na época do Brasil colônia, entre os anos de 1500 e 1822, as mulheres eram propriedade de seus pais, maridos, irmãos ou quaisquer que fossem os chefes da família. Nesse período, a luta era direcionada para os direitos à vida política, à educação, ao divórcio e ao livre acesso ao mercado de trabalho.

Já durante o período do Império, entre 1822 e 1889, passou a ser reconhecido o direito à educação da mulher, área em que seria consagrada Nísia Floresta, fundadora da primeira escola para meninas no Brasil e grande ativista pela emancipação feminina.

No mercado de trabalho, mudanças começaram a ocorrer durante as greves de 1907 (greve das costureiras) e 1917, com a influência de imigrantes europeus, que buscavam melhores condições de trabalho em fábricas, em sua maioria têxtil, onde predominava a força de trabalho feminina. Entre as exigências das paralisações, estavam a regularização do trabalho feminino, a jornada de oito horas e a abolição do trabalho noturno para mulheres.

No mesmo ano, foi aprovada a resolução para salário igualitário pela Conferência do Conselho Feminino da Organização Internacional do Trabalho e a aceitação de mulheres no serviço público.

Alguns anos depois, em 24 de fevereiro de 1932, é garantido o sufrágio feminino, sendo inserido o direito ao voto e à candidatura das mulheres, porém a conquista só seria plena na Constituição de 1946.

Um ano após o Decreto de 32, é eleita Carlota Pereira de Queiróz, primeira deputada federal brasileira, integrante da assembleia constituinte dos anos seguintes. Desde então, tivemos exemplos de diversas mulheres que se engajaram na luta pelos direitos e tratamento equitativo da questão de gênero na sociedade, seja pelo direito aos

mesmos salários e condições de trabalho, ou ainda, pelos 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.

Estas são pautas que já avançaram em muitos aspectos, mas que ainda estão longe de estarem resolvidas. A caminhada ainda é grande quando se pensa em respeito aos direitos da mulher e igualdade entre os gêneros.

Para ilustrar o que estamos dizendo, vamos a alguns dados:

- Quatro mulheres morreram por dia no país em 2023 por motivos relacionados à sua condição de gênero – ao todo, foram 1.463. É o maior patamar já registrado no país desde 2015, quando a lei que tipifica o crime de feminicídio entrou em vigor e, conseqüentemente, o crime começou a ser contabilizado. No total, mais de 10,5 mil mulheres já foram vítimas de feminicídio desde 2015. (Fórum Brasileiro de Segurança Pública);
- Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios mostra que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%. (Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres);
- A Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180 recebeu, ao longo do ano de 2023, um total de 568,6 mil ligações, o que equivale a 1.558 ligações diárias. (<https://www.gov.br>);
- Mesmo as mulheres representando 51,5% da população, somente 39,3% das posições de liderança no mercado de trabalho são ocupadas por elas (IBGE 2022);
- Nas 500 maiores empresas do país, apenas 11% do conselho administrativo são formados por mulheres (Ethos, 2016);
- A dupla jornada é um dos fatores que também apontam diferenças entre homens e mulheres: elas dedicam quase o dobro do tempo dos homens para afazeres domésticos. Em 2022, eram em média 21,6 horas semanais para os afazeres domésticos e/ou cuidados

de pessoas. Entre os homens, a média era de 11 horas por semana – uma diferença de 10,6 horas a mais (Estudo de Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgado pelo IBGE 2024);

- O desemprego é mais forte entre as mulheres do que entre os homens (IBGE);
- Entre a população com 25 anos ou mais, as mulheres somam 21,3% das pessoas que têm o nível superior completo, contra 16,8% dos homens. As disparidades mais expressivas, no entanto, aparecem ao fazer um recorte por cor ou raça: o número de mulheres brancas graduadas é o dobro das pretas ou pardas – 29% e 14,7%, respectivamente (IBGE 2022);
- Segundo o relatório Global Gender Gap 2016, do Fórum Econômico Mundial, se o ritmo de progresso for mantido, o Brasil levará 104 anos para equiparar homens e mulheres socioeconomicamente (Global Gender Gap, 2016).

Equidade e igualdade de gênero

A **igualdade** está relacionada com **tratar todas as pessoas da mesma forma e garantir que todos os indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades**. Sendo assim, o conceito de igualdade é baseado na premissa de que ninguém deve ter menos chances em razão da forma como nasceu, do lugar de onde vem, das suas crenças e convicções, nem por nenhum outro fator.

Já a **equidade** parte do **princípio de que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”**. O conceito de equidade está relacionado, portanto, a dar às pessoas o que elas precisam, de modo que todos tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades.

Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas conjunturas.

Como podemos ver, equidade e igualdade são princípios que levam a caminhos completamente diferentes e agir com base em uma ou em outra no ambiente corporativo traz resultados distintos.

A equidade é o que possibilita que todos tenham as mesmas oportunidades e, portanto, é o fator determinante para que uma organização seja realmente diversa e inclusiva.

Várias pesquisas recentes mostram que incentivar o protagonismo feminino e investir em equidade de gênero resultam em bons negócios. Empresas diversas e inclusivas ganham em inovação e lucratividade. **Estudos conduzidos pelo FMI e pela McKinsey Global, por exemplo, mostram que uma maior diversidade de gênero em cargos de liderança está associada a uma maior rentabilidade e a obtenção de excelência organizacional mais facilmente.**

Entretanto, diante de todas essas evidências, por que ainda não promovemos as mudanças necessárias? Quais são os empecilhos que as mulheres precisam ultrapassar para que o protagonismo feminino possa se tornar realidade?

Infelizmente, as barreiras são quase invisíveis – ou melhor, invisibilizadas. A elevação profissional das mulheres não é dificultada por aspectos relacionados à qualificação ou à competência, mas por aspectos socioculturais ligados ao gênero.

Existem muitas maneiras para as empresas ajudarem a acelerar a transformação necessária para um ambiente corporativo mais igual. O ponto de partida é o reconhecimento do problema e da necessidade de ações concretas, como: capacitação, contratações com foco na diversidade e criação de culturas de trabalho inclusivas.

As mulheres precisam ser incentivadas a irem mais longe, além, é claro, de ter acesso a oportunidades iguais de crescimento e salários equivalentes aos dos homens.

IMPORTANTE:

Feminismo não é o contrário de machismo. Machismo é a ideia de que as mulheres são subordinadas aos homens. Já o feminismo se baseia na concepção de que homens e mulheres são iguais e devem ter as mesmas oportunidades e direitos.

Para auxiliar na garantia da equidade de gênero, cada um de nós deve agir com responsabilidade social, lembrando, por exemplo, que:

- Não se deve fazer comentários de cunho desrespeitoso e preconceituoso a mulheres se baseando em estereótipos, como: “lugar de mulher é na cozinha”, “isso é coisa de mulherzinha” e “mulher não pode ser amiga de homem”;
- Pressupor que uma pessoa não seja boa em determinada função por causa do gênero é machismo. Nunca fale que determinada profissão é de mulher ou de homem, pois ambos podem ser profissionais capacitados e competentes nas mais diversas áreas;
- É inaceitável fazer comentários desagradáveis sobre a aparência da mulher baseando-se em sua vestimenta: o comprimento da saia ou tamanho do decote, por exemplo, não são um convite para “brincadeiras” constrangedoras;
- Adotar uma linguagem mais inclusiva sempre que possível. O exercício de não utilizar o padrão masculino pode parecer difícil, mas vai se tornando natural com o tempo. Exemplos: utilizar termos que não demarcam gêneros, como “pessoas”, “liderança”, “equipe”, “time”, “população” etc.

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

De acordo com os princípios de empoderamento da Organização das Nações Unidas (ONU), “a liderança feminina promove igualdade de gênero, oportunidades iguais, garantia de saúde, segurança e liberdade em cenários de violência e pleno controle da vida”.

1.

Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

2.

Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.

3.

Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

4.

Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

5.

Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres.

6.

Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.

7.

Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

Referência: Princípios de Empoderamento das Mulheres, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Empoderar as mulheres para que participem integralmente de todos os setores da economia e em todos os níveis de atividade econômica é essencial para:

- Construir economias fortes;
- Estabelecer sociedades mais estáveis e justas;
- Atingir os objetivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos internacionalmente reconhecidos;

- Melhorar a qualidade de vida para as mulheres, homens, famílias e comunidades;
- Impulsionar as operações e as metas dos negócios.

No entanto, assegurar a inclusão dos talentos, habilidades, experiências e energia das mulheres requer ações afirmativas e políticas públicas. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres fornecem um conjunto de considerações que ajudam o setor privado a se concentrar nos elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Assegurar a perspectiva de gênero em políticas e operações existentes, assim como gerar novas políticas e estratégias para a igualdade de gênero, requer técnicas, ferramentas e práticas. O Pacto Global das Nações Unidas (UNG) e a ONU Mulheres elaboraram, em um processo consultivo internacional que incluiu várias partes interessadas, uma “perspectiva de gênero” por meio da qual os negócios podem investigar e analisar as atuais iniciativas, metas e práticas de elaboração de relatórios.

Baseados em práticas empresariais reais, os Princípios ajudam as empresas a adaptar as políticas e práticas existentes — ou a estabelecer outras novas — para concretizar o empoderamento das mulheres. Os Princípios também consideram os interesses dos governos e da sociedade civil e apoiam as interações com as partes interessadas, uma vez que alcançar a igualdade de gênero requer a participação de todos e todas. Enquanto líder na igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, a ONU Mulheres traz mais de três décadas de experiência para esse esforço.

Já o Pacto Global das Nações Unidas é a maior iniciativa mundial de cidadania corporativa, contando com a participação de mais de 12.000 signatários, sendo 8.000 empresas em mais de 170 países.

Num mundo cada vez mais globalizado e interligado, a utilização de todos os ativos socioeconômicos é crucial para o desenvolvimento dos negócios e sustentabilidade do planeta. No entanto, apesar dos progressos, as mulheres continuam a enfrentar a discriminação, marginalização e exclusão, ainda que a igualdade entre homens e mulheres seja um preceito internacional universal, um direito humano fundamental e inviolável.

Caso você esteja inspirado ou inspirada a aprender mais sobre a vivência e inclusão de mulheres, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



Coisa mais linda - Conta a história da paulistana Malu que se muda para o Rio de Janeiro com o marido para abrir um restaurante, mas ele rouba seu dinheiro e foge.



Feministas: o que elas estavam pensando? -

A partir de fotos dos anos 70 que captaram o despertar do feminismo, o filme mergulha na vida das mulheres retratadas e explora a permanente necessidade de mudança.



Bom dia, Verônica - História de uma escritora na Delegacia de Homicídios de São Paulo que, após presenciar um suicídio, decide investigar por conta própria dois casos esquecidos envolvendo mulheres agredidas. Trata de temas muito sérios, como a violência doméstica, e apresenta a história de muitas personagens femininas fortes que lutam para denunciar os abusos que sofrem.

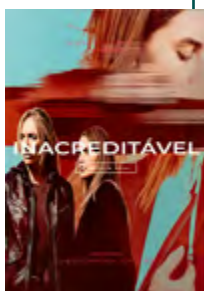


The Handmaid's Tale - O conto da Aia - A história se passa em Gilead, cidade com cultura totalitária, governada por um fundamentalismo religioso que foi anteriormente parte dos Estados Unidos. Em Gilead, as mulheres são tratadas como propriedade do estado. Conta a história de Offred que, sendo uma das poucas mulheres férteis restantes, vive na casa de um comandante, é forçada à servidão sexual como tentativa de repovoar a cidade e é submetida à crueldade das mulheres do comandante e seus servos. Seu objetivo é sobreviver e encontrar a filha que foi tirada dela.



Self Made: Inspirado na vida de Madame C. J. Walker

- Conta a história de uma mulher negra americana que luta contra a pobreza e contra as adversidades da vida para se tornar uma empresária de sucesso.



Inacreditável

- O drama, baseado em fatos reais, aborda a cultura do estupro tendo como pano de fundo a história de uma jovem que é acusada de fazer uma falsa denúncia de abuso. Anos depois, uma dupla de investigadoras encontra evidências que podem revelar a verdade do caso. Em um momento onde as vítimas de abuso ainda são desacreditadas e até culpabilizadas pela violência sofrida, a série se mostra atualíssima e necessária.

Erin Brockovich - Uma mulher de talento

- O filme é baseado na história real de Erin Brockovich, que ao ir trabalhar em um escritório de advocacia se depara com vários casos arquivados envolvendo contaminação da água. Erin assume a frente das investigações e mobiliza pessoas em busca de uma indenização junto à companhia de água. Erin Brockovich é retratada como uma mulher empoderada que enfrenta o machismo e a dúvida sobre as suas capacidades, além de conciliar sua empreitada com os desafios de ser mãe solo de três filhos.



As Sufragistas

- Obra que aborda a luta pelo direito ao voto feminino no início do século XX na Inglaterra. Tem como protagonista uma mulher comum, sem formação política, que a partir das opressões do dia a dia toma consciência e passa a lutar pelos seus direitos.



Estrelas além do tempo - No auge da corrida espacial travada entre Estados Unidos e Rússia durante a Guerra Fria, uma equipe de cientistas da NASA, formada exclusivamente por mulheres afro-americanas, provou ser o elemento crucial que faltava na equação para a vitória dos Estados Unidos, liderando uma das maiores operações tecnológicas registradas na história americana e se tornando verdadeiras heroínas da nação.

Capítulo 5

Pessoas com Deficiência

O termo “pessoa com deficiência” é mencionado na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, promulgada no Brasil por meio do decreto 6.949/2009, e é considerado o mais adequado para se referir às pessoas que possuem deficiências física, sensorial, intelectual ou múltipla.



Física: diz respeito a limitações motoras, como paraplegia, tetraplegia, amputação e paralisia cerebral.



Auditiva: redução ou ausência da capacidade de ouvir.



Surdocegueira: perda concomitante da audição e da visão



Intelectual: limitações nas habilidades mentais gerais para atividades que envolvem o raciocínio e resolução de problemas, entre outras.



Visual: redução ou ausência total da visão



Múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Já ouviu falar de capacitismo?

Capacitismo é o termo utilizado para nomear todo tipo de discriminação cometida contra pessoas com deficiência (PCDs) e neurodivergentes (NDs), pessoas que possuem autismo, bipolaridade, demência, entre outros.

O capacitismo é toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (lei 13146, 2015, art 4§1º).

O preconceito gera uma associação desses grupos de pessoas e características negativas e se configura, por exemplo, quando alguém imagina que uma pessoa com deficiência é incapaz de trabalhar ou de ser independente. Ou quando uma pessoa com deficiência não é escolhida para uma vaga de trabalho porque a empresa não tem acessibilidade ou ainda quando é tratada de forma infantilizada.

Capacitismo, resumidamente, é esse conjunto de atitudes preconceituosas que segregam e subestimam a capacidade das pessoas com deficiências. O capacitismo pode ocorrer de muitas formas: desde comentários aparentemente inocentes até a discriminação consciente, com intenção de excluir ou ofender. Isso acontece sobretudo devido à falta de conhecimento e/ou aceitação em relação à capacidade profissional das pessoas com deficiência. A prática do capacitismo atinge a pessoa com deficiência de diferentes maneiras, desde o acesso ao meio físico até a criação de barreiras para que exerçam atividades de forma independente.

Por isso, é fundamental trabalhar o conceito de capacitismo dentro das organizações, dando mais visibilidade e centralidade ao tema no desenvolvimento de iniciativas com os diversos funcionários, terceiros, fornecedores, clientes, parceiros e comunidade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei N° 13.146, de 6 de julho de 2015, orienta que as discriminações contra as pessoas com deficiência sejam encaradas como violações de direitos.

Dessa forma, praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência tem pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa (art. 88, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Quais são os termos e atitudes capacitistas?

Termos capacitistas são palavras e expressões normalizadas e usadas no dia a dia, que banalizam as deficiências das pessoas e possuem conotação negativa em torno de palavras que definem condições humanas.

Alguns exemplos de termos capacitistas são: “dar uma de João sem braço”, “não temos braço para isso”, “desculpa de aleijado é muleta”, “cego de raiva”, sequelado, maluco, retardado, mongoloide, demente, capenga, deformado, surdo/mudo.

Já atitudes capacitistas acontecem, por exemplo, quando:

- Ficamos surpresos porque uma pessoa com deficiência concluiu a graduação, a pós ou outro curso;
- Não entendemos como uma pessoa com deficiência consegue cuidar dos filhos, morar sozinha ou ser independente;
- Dizemos que a pessoa com deficiência parece “tão normal”;
- Damos parabéns para alguém por ter levado uma pessoa com deficiência para um show/ um restaurante/um jogo de futebol ou por ter se casado com ela;
- Nos oferecemos para ajudar quando a pessoa com deficiência não pediu ajuda.

DICAS PARA SUBSTITUIÇÃO DE TERMOS CAPACITISTAS DO SEU COTIDIANO

ERRADO	CERTO
Se fazer de surdo	Parece que não ouviu/entendeu
Parece que é cego	Não entendeu ou percebeu algo
Dar uma de João sem braço	Fugir das obrigações
Deu mancada	Faltou com o compromisso
Está muito autista	Está distraída, alheia
Fingir demência	Se fez de desentendido
Sem pernas para isso	Sem condições de executar
Colocar o projeto de pé	Elaborar o projeto
Está mal das pernas	Está com algum problema
Igual a cego em tiroteio	Está perdido
Retardado	Imaturo, brincalhão, com dificuldades de aprendizado etc.

Lei de Cotas: fique por dentro

A Lei Federal 8.213, mais conhecida como Lei de Cotas, foi criada em julho de 1991 e, entre outras providências, reserva entre 2% e 5% das vagas em empresas com mais de 100 funcionários para contratação de pessoas com deficiência.

De acordo com a Fiesp: “A lei surgiu em um país muito diferente do atual no que se refere à garantia de direitos e, de fato, ajudou a transformar o cenário nacional da inclusão. Associado a um significativo fortalecimento dos movimentos sociais que lutavam por equiparação das igualdades, bem como por uma intensificação da fiscalização para cumprimento da lei junto às empresas, já no final da década de 90 foi possível perceber o impacto positivo que a Lei de Cotas teve para a abertura do mercado de trabalho para cidadãos com deficiência.”

Entretanto, mesmo que a Lei continue tendo um papel importante, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta muitos desafios. Existe bastante desconhecimento em relação à legislação e, em decorrência disto, poucas empresas realmente seguem essa lei da forma correta.

Além disso, muitos empregadores acreditam que não há pessoas com deficiência disponíveis no mercado de trabalho. Na realidade, em 2022, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estavam dentro do mercado de trabalho, enquanto 12 milhões não tinham nenhuma ocupação, formal ou informal. Em outras palavras, 29,2% das pessoas com deficiência estão empregadas, contra 66,4% daquelas sem deficiência (Censo, 2022).

As pessoas com deficiência possuem total capacidade e força de trabalho e, portanto, o tratamento diferenciado só se justifica quando existe alguma necessidade especial devido ao tipo de deficiência.

É preciso informar para educar, educar para incluir, incluir para transformar, transformar para criar as mesmas condições e oportunidades para o desenvolvimento individual.

Exclusão social das pessoas com deficiência no Brasil

- Famílias brasileiras com pelo menos 1 pessoa com deficiência foram mais afetadas pela fome no pós-covid.

- Pessoas com deficiência têm menos oportunidade de trabalhar e maior chance de apresentarem baixa escolaridade. Para pessoas negras ou indígenas com deficiência, o acesso à educação é ainda pior.

- A vulnerabilidade à violência depende do tipo de deficiência.

- Pessoas com deficiência intelectual apresentam os piores indicadores sociais.

:: Pessoas com deficiência encontram barreiras diversas para ocupar os mesmos espaços que pessoas sem deficiência. Essas barreiras variam em função do tipo de deficiência, raça e cor, etnia, gênero e condição socioeconômica.

- A participação de uma pessoa com deficiência nos espaços sociais não significa que todas as outras poderiam estar lá se quisessem.

- Não romantize o esforço que pessoas com deficiência fazem para conseguir ocupar os espaços sociais.

Reconheça a existência de marcadores sociais e atue para eliminar barreiras à participação.

Caso você queira aprender mais sobre a vivência e inclusão de Pessoas com Deficiência, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



Intocáveis - Conta a história de um homem rico, tetraplégico e seu cuidador, um homem negro que nunca trabalhou como cuidador e nem conviveu com pessoas com deficiência. O filme aborda as temáticas independência, autonomia, desenvolvimento pessoal e importância da relação entre pessoas com deficiência e seus cuidadores.



Extraordinário - História de um menino com deformidade facial que, após passar anos tendo aulas em casa com a mãe, vai pela 1ª vez à escola. O filme fala de preconceito, diversidade e inclusão.



Colegas - Conta a história de três amigos com Síndrome de Down que fogem da instituição em que vivem para ir em busca de seus sonhos: ver o mar, voar e se casar. O filme trata da diferença entre integração e inclusão, independência e realização pessoal.



Milagre na Cella 7 - História de um pastor de ovelhas com deficiência intelectual, que vive com a filha e a avó em uma vila. Sua rotina muda drasticamente quando ele é acusado de matar a filha de um comandante. Preso numa cela com outros prisioneiros, aos poucos ele vai mostrando a todos sua condição. Sua filha de 6 anos também luta para tirar o pai da prisão. O filme aborda os temas vieses inconscientes e capacitismo.



Special - História de um jovem gay com paralisia cerebral em busca de sua identidade e desenvolvimento pessoal.



A Teoria de tudo - Baseado na história de Stephen Hawking, um cientista que fez importantes descobertas para o mundo da ciência. Aos 21 anos, descobriu que sofria de ELA (Esclerose Lateral Amiotrófica). Resiliência é o principal tema abordado.



Crip Camp: Revolução pela Inclusão -

Documentário que conta a história de um acampamento de verão com um grupo de pessoas com deficiência. O filme aborda a luta pelos seus direitos.



Forrest Gump - Conta a história de Forrest Gump, que tem deficiência múltipla (física e intelectual), torna-se astro do futebol americano, sargento e vai lutar no Vietnã. O filme aborda relação familiar, independência, capacitismo e superação.



The Good Doctor - História de um jovem cirurgião residente que é autista e também possui Síndrome de Savant. Ele tem um incrível talento, porém sofre com as limitações comuns para um autista. Neste contexto, o personagem precisa lidar com a descrença de seus colegas enquanto mostra suas habilidades e seu desejo em ajudar as pessoas.



Speechless - Com 3 filhos, o casal Maya e Jimmy tem que conciliar as necessidades de seu filho mais velho JJ, que tem paralisia cerebral, e dos seus outros dois filhos mais novos, Dylan e Ray, que não possuem deficiência.



O milagre de Tyson - Tyson Hollerman (Major Dodson) é um garoto de 15 anos portador de autismo. Após anos sendo educado em casa pela mãe, Tyson começa a frequentar uma escola tradicional. Porém, infelizmente, ele começa a sofrer bullying. Querendo conquistar a aprovação e o orgulho do pai, o garoto decide competir em uma maratona.

Capítulo 6

O respeito à orientação sexual e a identidade de gênero

Assim como o racismo, o preconceito contra a mulher, o etarismo e o capacitismo, o respeito a toda e qualquer pessoa independentemente da sua orientação sexual ou ao gênero com o qual se identifica é mais uma importante temática quando falamos de diversidade e combate ao assédio.

No que se refere à comunidade LGBTQIA+, a sociedade atual ainda precisa conhecer com mais profundidade tudo que se relaciona a essa população, entendendo a importância do respeito, da inclusão e da equidade.

Atualmente, aproximadamente 20 milhões de brasileiros (10% da população) se identificam como LGBTQIA+, segundo a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT).

Desde os anos 70 – quando o movimento LGBTQIA+ começou a se organizar no Brasil – inúmeras conquistas foram obtidas, porém, as questões relativas ao preconceito quanto à orientação sexual e a identidade de gênero ainda continuam longe de uma solução. Ao analisar os dados da violência contra LGBTs no Brasil, percebe-se que ainda há um longo caminho pela frente. E esse caminho passa pela informação, pela conscientização e pelo respeito.

O Brasil ainda é um dos países com os maiores índices de assassinatos e suicídios causados pela LGBTfobia, superando até mesmo nações onde a existência dessas pessoas é considerada ilegal pela constituição.

Apesar da criminalização da homofobia desde 2019 (atrelada à Lei de Racismo nº7716/89), na prática, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero

segue aumentando. Não é à toa que 65% da nossa população LGBT teme andar de mãos dadas por causa da violência.

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, em 2022, o país foi, pelo décimo quarto ano seguido, o que mais matou pessoas trans e travestis no mundo. Somos responsáveis por 29% do total mundial de mortes dessa população, ou seja, quase um terço, de acordo com relatório do Projeto Transrespeito versus Transfobia Mundial (TvT).

Em meio a esse panorama, sabemos que as empresas e organizações possuem um papel essencial no sentido de apoiar, respeitar e valorizar a diversidade em todas as suas manifestações, já que se trata de uma questão de direitos humanos universais.

Na economia, a homofobia também tem um impacto negativo. Segundo o Relatório Brasil LGBT 2030, o custo anual da homofobia para a economia brasileira é de aproximadamente 405 bilhões de dólares, considerando indicadores como produtividade, turnover e processos judiciais.

Além disso, um estudo da Outnow Global (2017) revelou que 68% dos brasileiros já presenciaram LGBTfobia no ambiente de trabalho, posicionando o país como líder no ranking de homofobia no ambiente profissional.

Diversidade Sexual

Chamamos de diversidade sexual as infinitas formas de vivência e expressão da sexualidade. Formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais, a sexualidade humana é basicamente composta por: sexo biológico, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.

1. Sexo biológico

Conjunto de informações dos cromossomos, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem “machos” e “fêmeas”. Há também pessoas que nascem com uma combinação diferente destes fatores e que podem apresentar características de ambos os sexos. Essas pessoas são chamadas de Intersexos.

2. Orientação Sexual

É a atração emocional, afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente em relação à outra. Existem três tipos majoritários de orientação sexual:

- Heterossexual - Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto.
- Homossexual - Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero.
- Bissexual - Pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

ATENÇÃO

Não se utiliza a expressão **“opção sexual”** por não se tratar de uma escolha. Por isso dizemos **“orientação sexual”**.

Também não se utiliza a expressão **“homossexualismo”** pois, neste caso, o sufixo **“ismo”** denota doença. A homossexualidade não é considerada como patologia pela Organização Mundial da Saúde - OMS desde 1990, quando modificou a Classificação Internacional de Doenças - CID declarando que **“a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão”**.

Homossexuais podem ser:

Gays - Homens que sentem atração sexual e afetiva por outros homens.

Lésbicas - Mulheres que sentem atração sexual e afetiva por outras mulheres.

3. Identidade de Gênero

É a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou da combinação dos dois, independentemente do sexo biológico. A identidade traduz o entendimento que a pessoa tem sobre ela mesma, como ela se descreve e deseja ser reconhecida. Como a identidade de gênero não é sinônimo de orientação sexual, pessoas transgêneras, transexuais e travestis podem ser heterossexuais, homossexuais ou bissexuais.

As identidades de gênero são compostas por:

Transexual

Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo biológico. Homens e mulheres transexuais podem ou não manifestar a necessidade de realizar modificações corporais, chamado de processo transexualizador, por meio de terapias hormonais e intervenções médico-cirúrgicas, com o intuito de adequar seus atributos físicos (inclusive genitais - cirurgia de redesignação sexual) à sua identidade de gênero.

Travesti

Pessoa que nasce com sexo biológico masculino e tem identidade de gênero feminina, assumindo papéis de gênero diferentes daqueles impostos pela sociedade. É também uma identidade de gênero, mas em uma categoria que foge ao padrão de homem e mulher, o que significa dizer que a travesti não se considera nem homem e nem mulher.

Muitas travestis modificam seus corpos por meio de terapias hormonais, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, mas, em geral, não desejam realizar a cirurgia de redesignação sexual.

Transgêneros

Pode-se afirmar que é um conceito mais amplo que engloba travestis e transexuais, dentre tantas outras pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído ao nascimento. A transgeneridade não é uma doença ou distúrbio psicológico.

MULHER TRANSEXUAL (MULHER TRANS)

é aquela que nasceu com sexo biológico masculino, mas possui uma identidade de gênero feminina e se reconhece como mulher.



HOMEM TRANSEXUAL (HOMEM TRANS)

é aquele que nasceu com sexo biológico feminino, mas possui uma identidade de gênero masculina e se reconhece como homem.

Nem todas as pessoas transexuais manifestam a necessidade de realizar a cirurgia de redesignação do sexo, portanto não é a realização do procedimento que determina se uma pessoa é ou não trans, mas sim o fato de a pessoa possuir identidade de gênero incompatível com o seu sexo biológico.

Desde 2018, a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a transexualidade da lista de doenças ou distúrbios mentais.

Na 11ª edição do CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde), que deixou de incluir o chamado “transtorno de identidade sexual” ou “transtorno de identidade de gênero.”

A mudança na classificação da OMS significa que as pessoas trans não são mais vistas como pacientes psiquiátricos, mas sim como indivíduos que podem precisar de cuidados médicos, principalmente durante a transição de gênero.

Independentemente da forma como se reconhecem, pessoas travestis são identificadas com a utilização do artigo feminino “a”, portanto não dizemos o travesti, e sim a travesti.

A sociedade estigmatiza fortemente as travestis, que sofrem com a dificuldade de ocuparem espaços no mercado de trabalho, mesmo que tenham qualificação. Historicamente, a palavra “travesti” esteve ligada a contextos de marginalização, mas, ao longo do tempo, o termo tem sido ressignificado por quem se identifica como tal.

4. Expressão de Gênero

Expressão de gênero é como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome social, vestimenta, corte de cabelo e comportamentos. A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico.

EXPRESSÃO DE GÊNERO:

é a forma e o comportamento pelo qual a pessoa expressa seu gênero. Inclui como se veste, se expressa, interage e se comporta.

- **Feminina**
- **Não-binária**
- **Masculina**

SEXO BIOLÓGICO:

refere-se aos órgãos sexuais, hormônios e cromossomos da pessoa.

- **Feminino**
- **Intersexual**
- **Masculino**



IDENTIDADE DE GÊNERO:

é como a pessoa se identifica, se enxerga – independentemente das características biológicas.

- **Homem cisgênero**
- **Mulher cisgênero**
- **Homem transgênero**
- **Mulher transgênero**

ORIENTAÇÃO SEXUAL:

diz por quem você se sente atraído emocional e fisicamente, de acordo com o sexo e gênero (seu e da outra pessoa).

- **Homossexual**
- **Bissexual**
- **Heterossexual**

Dicionário LGBTQ+

Assexual - Indivíduo que não sente nenhuma atração sexual por outras pessoas.

Bissexual e Pansexual - Uma pessoa que sente atração, desejos e vontades sexuais pelo mesmo gênero e por outros gêneros. A proporção da atração pode variar de indivíduo para indivíduo.

Gay - Homem que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero.

Heterossexual - Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do gênero oposto.

Homossexual - Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero (gays ou lésbicas).

Lésbica - Mulher que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero.

Já a sigla LGBTQIA+ é a junção das letras que representam os subgrupos que compõem a comunidade.

L	ésbica	→	mulheres que se sentem atraídas por outras mulheres.
G	ay	→	homens que se sentem atraídos por outros homens.
B	issexual	→	pessoas que se sentem atraídas por ambos os sexos/gêneros,
T	ransexuais e travestis	→	pessoas cuja identidade de gênero é incompatível com o seu sexo biológico.
Q	ueer	→	pessoas que não se sentem representadas pelas demais expressões e desafiam estereótipos de gênero.
I	ntersexo	→	pessoas cuja aparência física não é expressa por características exclusivamente masculinas ou femininas.
A	ssexual	→	pessoas que não sentem atração sexual por nenhum sexo/gênero ou que não possuem orientação sexual definida.
+		→	representa a inclusão de todas as possíveis variações de sexualidade e gênero.

A sigla tem sido expandida ao longo do tempo para refletir a crescente conscientização e visibilidade das diferentes identidades de gênero e orientações sexuais. O objetivo é garantir que todas as pessoas se sintam representadas e incluídas, especialmente aquelas que estão fora do espectro binário de gênero ou da heteronormatividade.

As atualizações na sigla ocorrem conforme novas identidades e orientações ganham visibilidade e reconhecimento social. A evolução constante da sigla mostra como o entendimento sobre gênero e sexualidade não é fixo, mas fluido e em constante transformação.

Agênero - Pessoa que tem identidade de gênero neutra. Não se identifica com nenhum gênero.

Binário - É a classificação do gênero e sexo em duas formas distintas e opostas, tal como masculino ou feminino. **Não-binário**, por definição, é a pessoa que não se identifica nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino.

Cisgênero - Pessoa que se identifica com o gênero atribuído no nascimento.

Queer - Pessoa que transita entre outras identidades de gênero e percebe os demais termos como rótulos que restringem as possibilidades das relações.

Transexual - Pessoa que possui identidade de gênero oposta ao do nascimento.

Mulher Trans - Nascida com o sexo biológico masculino, mas se identifica com o gênero feminino.

Travestis e Travestilidade - Refere-se a pessoas que vivenciam diariamente o gênero feminino. Elas possuem aparência, formas e adotam comportamentos atribuídos às integrantes do gênero feminino, mas seus corpos misturam características masculinas e femininas. Preferem ser tratadas no feminino e o que buscam é o reconhecimento da sua identidade para além dos parâmetros binários (masculino-feminino) socialmente impostos.

Expressão de gênero

Androginia - Termo genérico usado para descrever qualquer indivíduo que assuma postura social, principalmente a relacionada à vestimenta, comum a ambos os gêneros.

Sexo biológico

Intersexual - Pessoas que nascem com anatomia reprodutiva e sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos. Sua taxa de ocorrência é cinco vezes mais comum do que gestações de trigêmeos. Uma pessoa pode nascer com genitália ambígua entre os usuais masculino e feminino e pode acontecer, também, de o intersexo não ser pautado pelos órgãos sexuais. Por exemplo, alguém pode nascer com genitálias tipicamente femininas, mas sua anatomia interna é tipicamente masculina.

O movimento LGBTQIA+, de forma organizada, surgiu no Brasil na década de 70, a partir de pequenas 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.

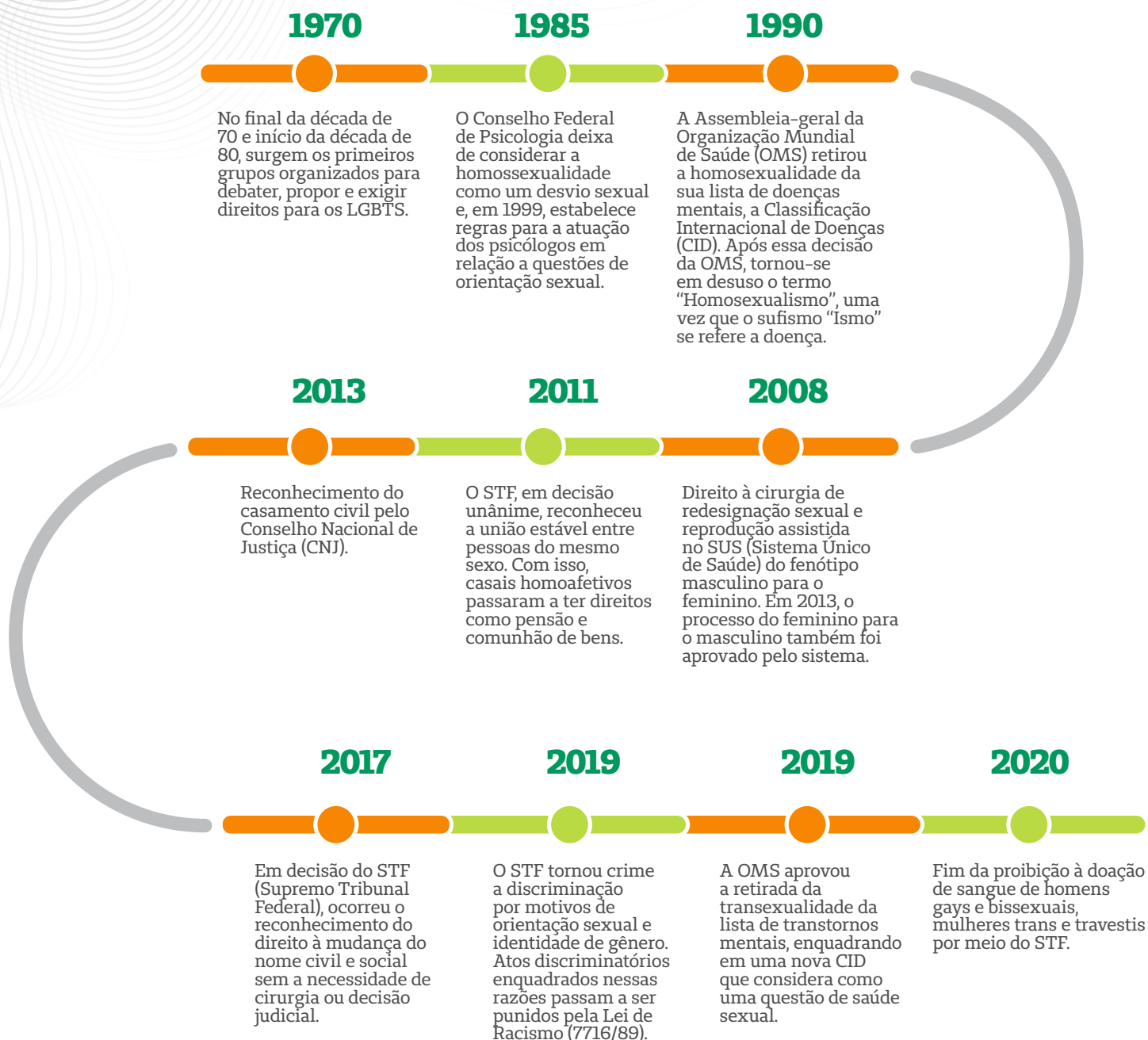
Porém, mesmo após 50 anos do início desse movimento no país, o Brasil ainda é um dos países em que há maiores índices de assassinatos e suicídios em decorrência da LGBTfobia, superando inclusive países que encaram a existência dessas pessoas como uma prática ilegal na sua constituição.

Em meio a esse panorama marcado pela intolerância, sabemos que as empresas e organizações possuem um papel essencial para a superação das desigualdades e do preconceito, uma vez que, ao apoiar, respeitar e valorizar a diversidade em todas as suas manifestações, as instituições não estão somente agindo pelo politicamente correto, mas por se tratar de uma questão de direitos humanos universais.

Segundo o Relatório Brasil LGBT 2030, a homofobia custa, aproximadamente, 405 bilhões de dólares anualmente para a economia brasileira (com base nos indicadores de produtividade, turnover e processos judiciais).

Já de acordo com o Outnow Global (2017) 68% dos brasileiros já presenciaram LGBTfobia no ambiente de trabalho, o que faz com que nosso país lidere o ranking de homofobia no mercado de trabalho.

Além disso, 90% das travestis se prostituem por não conseguirem emprego, mesmo tendo bons currículos, segundo a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais).



O respeito ao nome social

Considerando esse cenário, na semana das Conferências Nacionais Conjuntas de Direitos Humanos, em abril de 2016, foi publicado o Decreto Presidencial N° 8.727/2016, que 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.

Nome social se refere ao nome pelo qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida. Apesar do nome com o qual foi registrada quando nasceu.

Na Unimed-BH, os clientes transexuais podem solicitar a carteirinha do plano com seu nome social e, portanto, devem ser tratados por ele, e não pelo nome de registro.

Mas, para além do nome social, muitos passos são necessários para que possamos incluir e integrar pessoas LGBTQIA+ com empatia, dignidade e respeito, sendo elas clientes, colaboradores ou médicos.

Nossa sociedade foi construída com base em ideais que colocam o homem e pessoas hétero como referências. Pessoas LGBTQIA+ enfrentam diversas dificuldades por não se encaixarem nesse padrão.

Para a inclusão é necessário reduzir as desigualdades causadas por esses fenômenos sociais:

- Compreender as dificuldades e preconceitos que essas pessoas enfrentam ao longo de sua vida e ter empatia;
 - Eliminar possíveis barreiras de acesso à educação e oportunidades de trabalho;
 - Contratar e desenvolver pessoas LGBTQIA+ nos diversos níveis da organização;
- Promover ambientes de segurança psicológica, garantindo a participação de pessoas LGBTQIA+ para que possam expressar suas opiniões, ideias, perguntas e principalmente, saberem que serão acolhidas:
 - Criar/divulgar nosso canal de denúncia e garantir sigilo das denúncias;
 - Identificar e evitar vieses inconscientes;
 - Deixar claro comportamentos não tolerados;
- Perguntar como a pessoa trans deseja ser chamada, respeitar e utilizar sempre o pronome de gênero que a pessoa trans pedir (ele/ela/ile);
- Entender a diferença entre sexo biológico, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero;
- Compreender que pessoas trans podem ser gays, lésbicas, bissexuais, ou assexuais como qualquer outra pessoa, e compreender também que elas não necessariamente sentem a necessidade de fazer a cirurgia de redesignação do sexo;

- Nunca fazer piadas ou contar histórias que ridicularizem e discriminem lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais ou qualquer forma de expressão da sexualidade ou gênero.

Lembre-se, cada indivíduo é único e singular, respeite e valorize as diferenças.

Caso você esteja inspirado ou inspirada a aprender mais sobre a vivência e inclusão de Pessoas LGBTQIA+, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



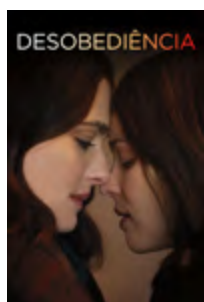
Me chame pelo seu nome - Conta a história de Elio, filho único de família americana com ascendência italiana e francesa, que está de férias na casa dos pais e tem uma reviravolta em sua vida quando conhece um acadêmico que ajuda seu pai em uma pesquisa. O filme aborda as temáticas homossexualidade, descobertas da sexualidade, relacionamento familiar e interpessoal.



Disclosure - Documentário que conta a história de influentes da arte e do pensamento transgêneros e o impacto de Hollywood na comunidade trans. Fala sobre a transexualidade e o combate a estereótipos.



Milk, a voz da igualdade - Baseado em uma história real, retrata os Estados Unidos na década dos anos 70 e conta a história de Harvey Milk, que enfrenta violência e preconceito quando decide morar com seu namorado. Aborda a importância dos aliados, homofobia, igualdade de direitos.



Desobediência - Conta a história de Ronit, que após o retorno a sua cidade natal, reencontra e relembra a paixão “proibida” pela melhor amiga de infância, atualmente casada com seu primo. Fala de bissexualidade, orientação sexual e aceitação.



Hannah Gadsby: Nanette - A comedianta australiana Hannah Gadsby reinventa o stand-up, misturando piadas com revelações pessoais sobre gênero, sexualidade e problemas na infância.



A morte e vida de Marsha P. Johnson - A ativista e travesti Marsha P. Johnson, uma das mais importantes personagens na Rebelião de Stonewall, em 1969, um marco da luta da comunidade LGBTQIA+, foi encontrada morta em 1992 com apenas 45 anos. A misteriosa morte dela foi dada como suicídio, mas 25 anos depois, sua amiga Sylvia Rivera começa um processo de investigação da morte de Marsha, que leva a crer que ela foi assassinada em um bem arquitetado crime de transfobia.



Meu nome é Jacque - A história de vida de Jaqueline Rocha Côrtes, uma mulher transexual brasileira. Jacque tem a vida marcada por lutas e conquistas, chegando a trabalhar como representante do governo brasileiro e na Organização das Nações Unidas. Atualmente, é casada e mãe de dois filhos, mora em uma pequena cidade e leva uma vida voltada para a maternidade, família e espiritualidade.



The L Word: Generation Q - Sequência de The L Word, série dos anos 2000, The L Word: Geração Q se passa 10 anos após o programa original. A produção é ambientada em Silver Lake, Los Angeles, e acompanha um grupo de personagens LGBTQIA+ de diferentes idades e personalidades que moram no local.



Pose - É uma série que se passa na NY dos anos 80 e 90 e acompanha a vida de um grupo de pessoas, dentre elas gays, transexuais e lésbicas que participam de competições conhecidas por bailes, uma maneira que a comunidade LGBTQIA+ encontrou de viver seus sonhos numa época marcada por lutas pela sobrevivência e contra a AIDS.



Divinas Divas - Mostra a trajetória de oito artistas travestis pioneiras, ícones da primeira geração de artistas do gênero no Brasil, a partir da década de 1960. O documentário acompanha o reencontro das artistas para a montagem de um espetáculo, trazendo para a cena as histórias e memórias de uma geração que revolucionou e desafiou uma época.