



Diversidade e inclusão

vbsso
advogados

Índice

04 Apresentação

05 Introdução

06 Diversidade
de gênero

08 Movimento
LGBTQIAPN+

10 LGBTQIAPN+ no
mercado de trabalho

11 Mulheres como
grupo minorizado

12 Diversidade
étnico-racial

15 Diversidade
etária

18 Diversidade
PCD

22 Vulnerabilidade
socioeconômica

24 Boas práticas



Apresentação

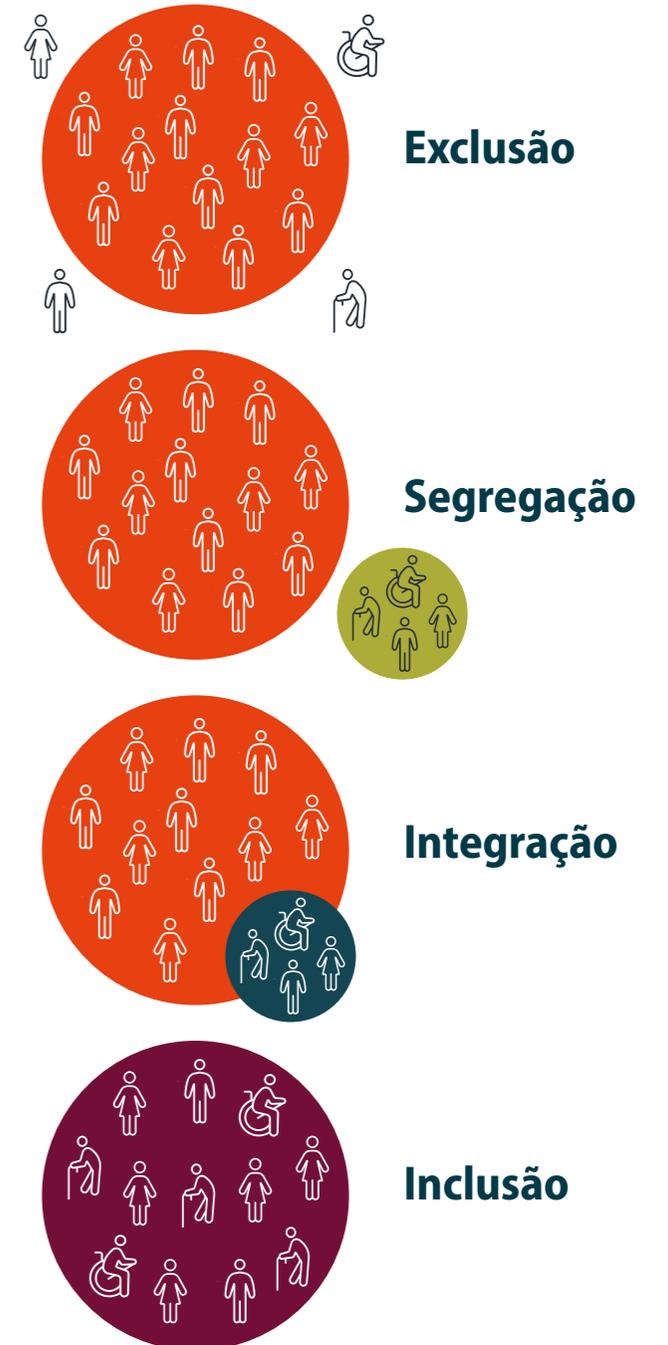
O VBSO Advogados vem agindo para apoiar a expressão de grupos minorizados e garantir seu direito à dignidade e respeito. Um passo importante dessa trajetória é esta cartilha. Esperamos que esse conteúdo possa enriquecer suas relações e que você possa aplicar no seu dia a dia e, dessa forma, construir pontes para conhecer pessoas com auxílio de novos entendimentos.

Introdução

Diversidade é o conjunto de diferenças e semelhanças que nos caracterizam. É tudo aquilo que representa pluralidade e que não é homogêneo.

Inclusão é a ação que considera a existência do outro e suas diferenças, reconhecendo que há outras perspectivas além da sua ou do padrão dominante.

Incluir é agir para o que o outro coexista em um grupo com suas diferenças, e não um movimento para tornar o outro semelhante a você ou os demais. Incluir exige disposição de todos os envolvidos para que se tenha encontro, respeito, diálogo, troca e enriquecimento mútuo.



Diversidade de gênero

Falar sobre gênero não é apenas discutir sobre a classificação de um indivíduo como do sexo feminino ou masculino, mas sim sobre como cada um se enxerga na sociedade.

Alguns conceitos são frequentemente usados de forma equivocada, como sinônimos, mas essa desinformação pode levar muitas pessoas ao sofrimento. Portanto, precisamos conhecer e compreender conceitos importantes sobre a temática:

Diferença de sexo: Distinção biológica entre homens e mulheres.

Gênero: Não se refere somente a características físicas sexuais, mas aos papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos, que uma cultura considera apropriados para homens, mulheres e pessoas não-binárias.

Identidade de gênero: Diz respeito a como uma pessoa se sente em relação ao próprio gênero.

Tipos de identidade de gênero:

Cisgênero: É a pessoa que se identifica com sexo biológico designado no momento da sua concepção;

Transgênero: É quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento; e

Não-binário: É alguém que não se identifica com nenhum dos papéis comuns associados aos homens e mulheres.

Expressão de gênero: É como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por exemplo, através do seu nome, vestimenta, corte de cabelo, entre outros.

Igualdade de gênero: Igualdade de condições sociais, corporativas e culturais entre todos os gêneros.

Orientação: Indica por qual sexo ou gênero uma pessoa sente-se atraída, seja física e/ou emocionalmente.



Fonte: Singificados



Movimento LGBTQIAPN+

É o movimento que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para a população pertencente aos seguintes grupos:

LÉSBICA

Mulher que sente afeto e atração apenas por outras mulheres.

GAY

Homem que sente afeto e atração apenas por outros homens.

BISSEXUAL

Pessoa que sente afeto e atração por mais de um gênero.

TRANSEXUAL

Pessoa cuja identidade de gênero não corresponde às expectativas culturais assinaladas aos seus sexos de nascimento. Não tem ligação alguma com a orientação sexual da pessoa.

QUEER

Pessoas 'queer' são aquelas que transitam entre as noções sociais de gênero.

INTERSEXUAL

Pessoa que nasce com anatomia sexual que não pode ser classificada como tipicamente masculina ou feminina.

ASSEXUAL

Pessoa que não sente atração sexual por outras pessoas, independente do gênero.

PANSEXUAL

Pessoas que desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independentemente de sua identidade de gênero.

NÃO-BINÁRIO

Pessoas que não se identificam com nenhum gênero, que se identificam com vários gêneros, entre outras.

+

O símbolo de "mais" no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão dos grupos anteriores.

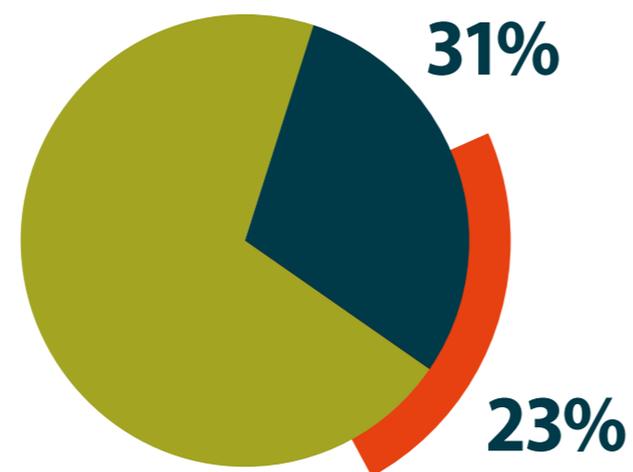


É correto falar opção sexual?

Não, o correto é dizer orientação sexual, pois pertencer a um desses grupos não se trata de uma opção.

LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho

Neste grupo, entre as pessoas que não se assumem publicamente no mercado de trabalho, 31% temem perder as conexões com os colegas e 23% temem perder oportunidades de desenvolvimento ou promoção:



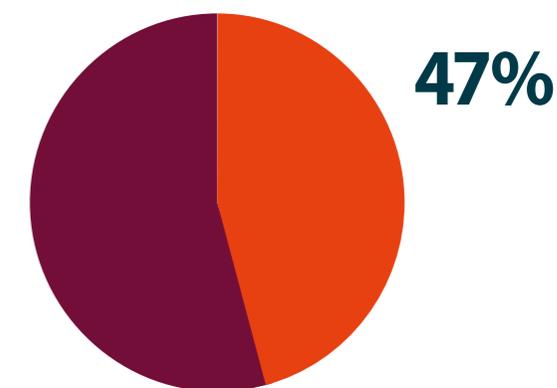
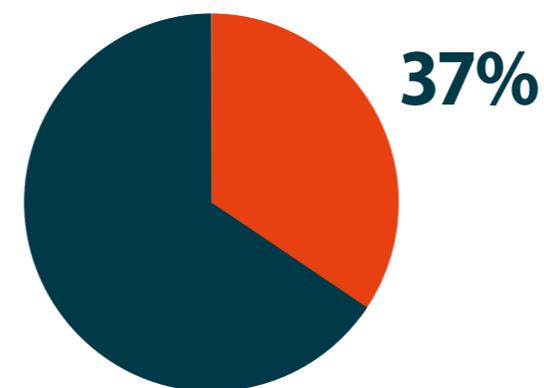
Fonte: Catalyst



Mulheres como grupo minorizado

Os avanços femininos na busca por autonomia, independência e igualdade de direitos em sociedades são inegáveis, mas as diferenças persistem. Ainda há um longo caminho a percorrer, o que enfatiza a necessidade de refletir sobre o tema, estudar as realidades existentes e contribuir para mudanças no ambiente de trabalho e na sociedade.

Segundo pesquisas recentes, apenas 37% dos cargos de liderança no mundo são ocupados por mulheres. Enquanto cerca de 47% das mulheres afirmam que já enfrentaram alguma situação de assédio no ambiente de trabalho norte-americano apenas por serem mulheres.



Fontes: Instituto Patrícia Galvão, Instituto Locomotiva e Laudes Foundation; Global Gender Gap Index.

Diversidade étnico-racial

A diversidade étnico-racial representa a pluralidade entre as pessoas a partir da perspectiva de sua etnia ou raça. Enquanto raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, a etnia compreende fatores culturais, como a nacionalidade, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.

Esse tema pode ser discutido dentro de diferentes grupos identitários, como pessoas negras, povos indígenas, pessoas de origem ou descendência asiática, entre outros. Aqui nessa cartilha, vamos abordar a inclusão do negro na sociedade como parcela historicamente marginalizada social, política e economicamente.

Fonte: Scielo: Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar

O que é racismo?

Racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento. A manifestação é por meio de práticas conscientes ou inconscientes.

Existem três concepções sobre racismo:

CONCEPÇÃO INDIVIDUALISTA

Trata o racismo como uma espécie de “patologia” social. Esse tipo de racismo é notado de forma direta.

CONCEPÇÃO INSTITUCIONAL

Resultado do mau funcionamento das instituições que atuam numa dinâmica que indiretamente confere desvantagens e privilégios a partir da raça.

CONCEPÇÃO ESTRUTURAL

Decorrencia da própria estrutura social, ou seja, do modo como se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares.

Fonte: Enciclopédia Jurídica PUC/SP



O que é discriminação racial?

Discriminação racial é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados.

A discriminação pode ocorrer de forma direta, com repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos, motivado pela condição racial, ou indireta, marcada pela ausência de intencionalidade explícita.

Fonte: Enciclopédia Jurídica PUC SP

Elimine expressões racistas do seu cotidiano

Criado mudo	TROQUE POR	Mesa de cabeceira
Fazer nas coxas	TROQUE POR	Mal feito
Humor negro	TROQUE POR	Humor ácido
Denegrir	TROQUE POR	Difamar
Samba do crioulo doido	TROQUE POR	Confuso
Mulato	TROQUE POR	Negro
Inveja branca	TROQUE POR	Inveja
Quarto de empregada	TROQUE POR	Quarto

Diversidade etária

Cada período da história forma uma geração de pessoas e, por isso, a sociedade precisa se organizar para que cada geração possa contribuir uma com as outras na construção de um espaço melhor.

O conflito de gerações acontece quando a relação que cada uma estabelece não é de cooperação, ou seja, quando uma geração não percebe valor na outra.



Você sabe qual a sua geração?



Baby Boomer

nascidos entre 1946 e 1964



Geração X

nascidos entre 1965 e 1980



Geração Y ou Millennial

nascidos entre 1981 e 1996



Geração Z

nascidos entre 1997 e 2010



Geração Alpha

nascidos a partir de 2010

*Os dados são apenas para referência das diferentes gerações e não refletem a integralidade dos comportamentos de todas as pessoas de cada geração.



Pessoas idosas

Dos cerca de 210 milhões brasileiros em 2021, 37,7 milhões são pessoas idosas, ou seja, com 60 anos ou mais. Dessa população 18,5% ainda trabalha e 75% contribuem com pelo menos metade da renda familiar. Os direitos dos idosos são assegurados na Constituição Federal que, em seu Artigo 230, define que família, sociedade e Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando a sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, promovendo seu bem-estar e garantindo o direito à vida.

Apesar disso, esse grupo ainda é vítima de diversos tipos de violência, entre elas física, psicológica e financeira.

Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)

Já ouviu falar sobre etarismo e ageísmo?

O etarismo é a discriminação que afeta um grupo ou um indivíduo por conta da faixa etária. Esse preconceito pode ser manifestado de diferentes formas, por exemplo, em práticas individuais e valores institucionais.

Ageísmo são todas as práticas discriminatórias com pessoas idosas.



Diversidade PCD

O Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência delimita as PCD como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.



Sensorial

Relacionada à perda parcial ou total dos sentidos, como audição e visão, por exemplo.

Múltipla

Quando a pessoa possui mais de um tipo de deficiência.

Intelectual

Relacionada ao funcionamento das atividades cerebrais que faz com que o indivíduo tenha um nível cognitivo e comportamental que não corresponde à média esperada do que é previsto para a sua idade cronológica.



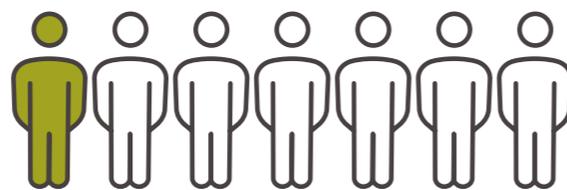
Física

Relacionada à alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, causando comprometimento da função física.



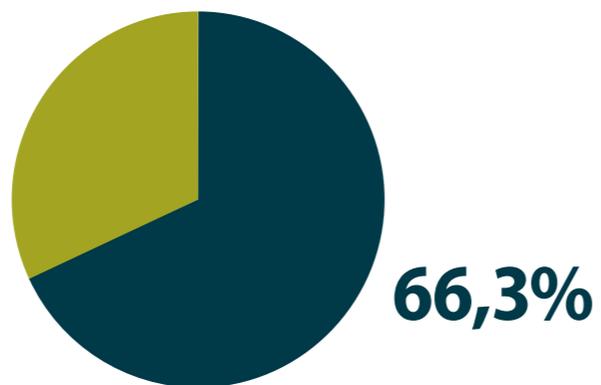
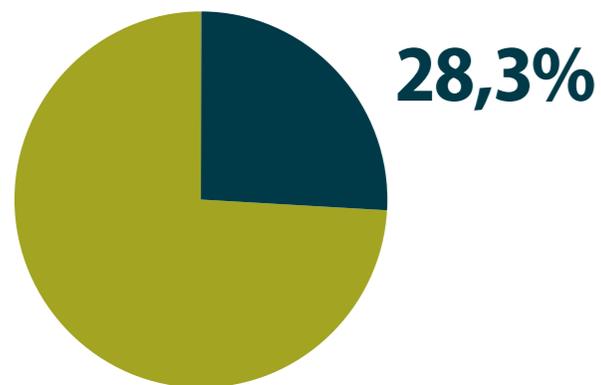
Ainda existe um caminho considerável para a inclusão dessas pessoas:

1 em cada 7 pessoas do mundo convivem com alguma deficiência = mais de 1 bilhão de pessoas



Fonte: BLS e ONU

Apenas cerca de **28,3%** dos brasileiros com deficiência estão no mercado de trabalho em comparação com **65%** das pessoas sem deficiência.



Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde, IBGE

Podemos nos referir a pessoas com deficiência como pessoas com necessidades especiais?

Evite o uso da palavra “especial” com o intuito de suavizar ou minimizar o peso da palavra deficiência. Esse termo geralmente vincula a Pessoa com Deficiência à ineficácia de algumas atividades devido à falta de acessibilidade nesses ambientes. Ter uma deficiência não define quem a pessoa é.

Portador de deficiência ou pessoa com deficiência?

O termo “portar” diz respeito a carregar alguma coisa e geralmente quando você carrega algo tem a oportunidade de deixá-lo. Por isso não é o melhor termo para se referir a uma deficiência, já que não há uma escolha para que se deixe de tê-la.

Em uma Convenção das Nações Unidas, ficou definido que o termo correto para deficientes é Pessoa com Deficiência PcD. A decisão foi pautada em afastar termos pejorativos que possam ser utilizados para inferiorizar essas pessoas.

Vulnerabilidade socioeconômica

Esse tipo de vulnerabilidade tem a ver com parte da população que dispõe de poucos recursos para lidar com questões, como renda, moradia, trabalho e educação e por isso têm pouca representatividade em determinados espaços: organizacionais, sociais, políticos, econômicos, culturais, entre outros.

É preciso considerar não só os aspectos materiais da vulnerabilidade socioeconômica, mas também os aspectos emocionais, que impactam muitas estruturas familiares.

Essa vulnerabilidade pode abranger diversas áreas, como:

Marginalização e exclusão: pessoas que residem em moradias em situações precárias, com baixo nível de renda e educação;

Vulnerabilidade na área da saúde: pessoas vulneráveis em relação a doenças ou possíveis riscos de desastres, muito por conta da localidade que habitam;

Vulnerabilidade territorial: Pessoas marginalizadas em relação aos centros urbanos e que, rotineiramente, sofrem com a discriminação social.

Fonte: Oxfam



Boas práticas

Promova ações que aproximem pessoas de diferentes idades.

Não conte piadas ou use termos pejorativos que possam humilhar ou ridicularizar pessoas e repreenda comportamentos desse tipo.

Cuidado com atitudes capacitistas. Pessoas com Deficiência são independentes e lidam com problemas e êxitos.

Ao lidar com pessoas trans, respeite o gênero pelo qual ela se identifica e utilize-o de forma natural. É normal perguntar por qual pronome a pessoa deseja ser chamada. Jamais pergunte o nome de batismo de uma pessoa trans, isso é desrespeitoso e pode criar uma situação constrangedora.

Evite discursar sobre os temas que você não vive no seu dia a dia. O melhor caminho é aprender a ouvir, respeitar e entender a trajetória das pessoas. Respeite o lugar de fala de cada um.

Caso cometa algum erro, não tente se justificar, pedir desculpas é o melhor caminho. Depois, reflita para compreender melhor a sua atitude e aprender com a situação.

Apoie movimentos sociais pela inclusão social e busque pensar se suas atitudes são antirracistas, anticapacitistas, antimachistas, antihomofóbicas e antietaristas.

Não reforce estereótipos negativos de qualquer pessoa, incluindo piadas aparentemente inofensivas, mas que podem machucar alguém.

Não use termos como: deficiente, aleijado, ceguinho, especial, doentinho, deformado, que sofre de (paralisia, Síndrome de Down, etc), portador de deficiência, portador de necessidade especial, pessoa com probleminha, exemplo de superação, guerreiro, super-herói.

Participe de grupos e promova debate sobre os direitos de pessoas LGBTQIAPN+.

Conheça entidades de acolhimento e capacitação, ofereça seu tempo para ensinar e aprender algo novo de forma voluntária.

Evite qualquer tipo de piada sobre a característica de alguém, mesmo se a pessoa não se importar. Mesmo na ausência de uma reclamação, este tipo de piada pode ser considerada uma agressão verbal. E mesmo se a pessoa com quem você estiver falando lhe disser que não se importa, outra pessoa que esteja por perto pode ouvir e se sentir ofendida.

Ensine seus filhos que toda forma de amor é natural, válida e merece ser respeitada.

Corrija amigos e colegas quando fizerem piadas preconceituosas.

Tire o racismo do seu vocabulário. Muitas palavras possuem origem e tom pejorativo e acabamos repetindo algumas dessas palavras sem termos consciência sobre seu real significado.

Esteja sempre aberto a aprender. Inclusão e diversidade beneficiam a todos.

A large, colorful fingerprint graphic is positioned on the left side of the page. The fingerprint is rendered in a vibrant rainbow spectrum, with colors ranging from yellow and orange at the top to red, purple, and blue at the bottom. The background is a dark, textured blue with subtle, wavy patterns. The text 'DNA VBSO' is placed to the right of the fingerprint, in a bold, white, sans-serif font.

DNA VBSO

No VBSO Advogados, nos preocupamos em tornar o ambiente mais inclusivo. Não toleramos comportamentos discriminatórios e em desacordo com nosso Manual de Conduta. Incentivamos a candidatura de pessoas do grupo LGBTQIAPN+ e de todas as idades, gêneros e raças em nossos processos seletivos, que incluem provas sem informações dos candidatos para evitar influência de vieses inconscientes. Criamos formulários inclusivos, que respeitam a diversidade nas etapas

de admissão. Temos um canal de ouvidoria aberto a todos os colaboradores de modo a criar e manter um canal direto e anônimo de denúncias. Em nosso escritório, possuímos opção de banheiro sem divisão de gênero. Temos um comitê interno responsável por desenvolver ações, promover palestras e materiais informativos sobre temas de diversidade. Nossas diferenças nos completam e buscamos seguir evoluindo para termos um ambiente de trabalho cada vez mais diverso.

 **vbs0** advogados