

CARTILHA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Seu guia para uma comunicação inclusiva.

SUMÁRIO

1. Por que um guia para comunicação inclusiva?	3
2. Pessoas com deficiência	5
2.1 Transtorno do Espectro Autista (TEA)	12
3. Raça e Etnia	18
4. LGBTQIAPN+	32
5. Gênero	43
6. Comunicação inclusiva	17
7. Inclusão	50
8. Referências	51

Por que um guia para comunicação inclusiva?

Como você já sabe, o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) é prioridade na Orizon e este assunto precisa estar cada vez mais enraizado em nossos hábitos e cultura.

Nosso propósito para esta frente é inserir Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) como um hábito diário de aprendizado, colaboração e respeito de forma acolhedora e segura para todas as nossas pessoas.

Acreditamos que a Diversidade é garantir que os espaços de trabalho sejam representativos para os diferentes tipos de pessoas que ali convivem. Equidade é reconhecer e eliminar os obstáculos, criando assim, um ambiente de pertencimento. A Inclusão é o processo de acolhimento e integração das demandas de todas as pessoas. Esse tema é cada vez mais presente em nossa sociedade e termos consciência de que ninguém nasce sabendo de tudo e de que estamos em evolução contínua é um passo importante.

Elaboramos esta cartilha, com dicas e conteúdo que ajudarão a tornar a sua fala, escrita e atitudes mais inclusivas e respeitosas.

A comunicação tem um papel muito importante nas relações humanas, e é uma das nossas competências aqui na Orizon, por isso precisamos zelar em como transmitir o que pretendemos da melhor forma possível.

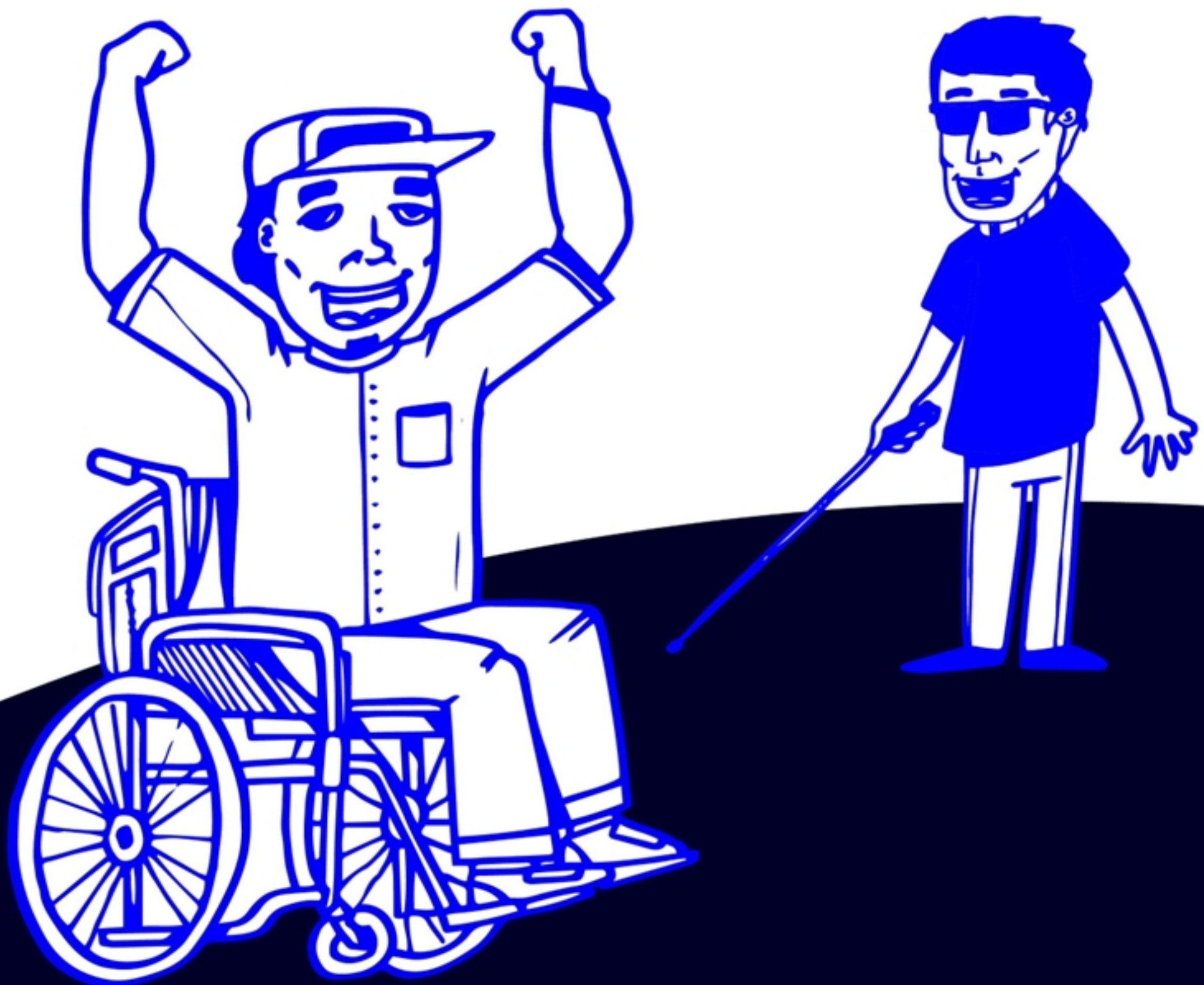
Sabemos que assim como as palavras erradas são micro agressões, capazes de marginalizar, excluir e machucar pessoas, a comunicação adequada e inclusiva é capaz de criar laços de respeito, desconstruir preconceitos e promover mudanças genuínas.

Nosso objetivo é mostrar que é possível falar tudo o que você precisa sem ofender, discriminar, excluir, desrespeitar ou deslegitimar nenhuma pessoa ou grupo.

Nesta cartilha, você vai encontrar os 4 pilares que norteiam o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão na Orizon:

Pessoas com Deficiência, Raça e Etnia, Gênero e LGBTQIAPN+.

Pessoas com Deficiência



A expressão “pessoa com deficiência” foi definida como a mais adequada para se referir às pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual ou múltipla, a partir de uma Convenção da ONU, em 2006. A pessoa vem antes, a deficiência vem depois.

Quando for se referir a uma pessoa com deficiência, utilize o termo por extenso “pessoa com deficiência”, e não a sigla PCD. O uso somente da sigla pode desumanizar, estigmatizar e excluir (além de gerar confusão em pessoas que não saibam o que significa).

Quais termos e expressões você deve usar?

Use: pessoa com deficiência.

Uma deficiência, seja ela qual for, não impede a pessoa de ter uma vida plena e de contribuir com a sociedade.

Não utilize: aleijado(a), incapacitado(a), inválido(a), deformado(a), sequelado(a), pernetta, maneta, manco, manquitola, aleijadinho(a), capenga ou paralítico.

Por quê? Esses termos dão a entender que uma pessoa com deficiência tem menos valor (inválido), menos capacidade (incapacitado), e podem ser bastante ofensivos.

Use: deficiente intelectual ou neurodivergente.

Deficiente intelectual é a expressão mais abrangente e genérica. O termo neurodivergente é utilizado por diversas pessoas que não se enquadram no padrão neurotípico, incluindo quem tem transtornos psicológicos e outras características neurológicas atípicas.

Não utilize: mongol, mongoloide.

Por quê? Esses termos, geralmente usados para se referir a pessoas com Síndrome de Down, são capacitistas e racistas (porque fazem menção ao povo da Mongólia, que evidentemente não apresenta Síndrome de Down em 100% da população).

Use: surdo(a), cego(a) e deficiente auditivo.

Utilize as palavras em sua forma original, que não são ofensivas. Deficiente auditivo é geralmente empregado para pessoas com perda auditiva, parcial ou total. Se a pessoa não escuta, nem mesmo com o uso de aparelhos, você pode se referir a ela como surda sem problemas. Surdo(a), com letra maiúscula, é para se referir a integrantes da Comunidade Surda, que têm a Libras (Língua Brasileira de Sinais) como língua-mãe.

Não utilize: surdinho(a), ceguinho(a), surdo-mudo ou surda-muda.

Todo surdo é mudo?

Surdo-mudo é um termo que precisa ser banido da sociedade. Já que a surdez não acarreta nenhuma perda no aparelho fonador, e são mínimos os casos de pessoas com problemas auditivos que não emitem qualquer tipo de som.

Uma pessoa é muda quando não utiliza o seu aparelho fonador (conjunto de órgãos e estruturas que produzem sons da fala) para conversar ou emitir qualquer manifestação vocal. Qualquer um, inclusive os surdos, que tenha esse aparelho em perfeito estado, pode desenvolver a fala, geralmente com dificuldade e acompanhamento de um especialista.

Portanto, **o uso correto dos termos são:**

Deficiente Auditivo ou Pessoa com Deficiência Auditiva: pode ser relacionado a quem tiver perda auditiva, seja moderada ou total.

Geralmente é comum para pessoas que não escutam bem, mas ainda escutam algo.

Surdo: quem não escuta nada, nem com uso de aparelho, perda total da audição.

Surdo Oralizado: pessoas com perda auditiva que usam a fala para se comunicar. No geral, fazem leitura labial para compreender a conversa. É mais comum em quem nasce ouvindo e perde a audição durante a vida ou tem uma audição parcial.

Surdo Sinalizado: indivíduo com perda auditiva e que usa Libras para se comunicar.

Outros termos a serem evitados:

Tome cuidado com termos que se referem a condições médicas, como retardado(a), imbecil, bipolar, histérico(a), depressivo(a), demente ou autista. Usar o nome de um diagnóstico ou de uma característica física de forma pejorativa reforça o estigma sobre doenças mentais ou, ainda, a classificação de pessoas nessas condições como incapazes, inúteis ou sem valor. Para se referir a pessoas com deficiência intelectual ou alguma condição neurológica, você pode usar neurodivergente ou neuroatípico(a), ou simplesmente pessoa com deficiência intelectual.

O termo “portador(a)” não se usa porque só é possível portar objetos dos quais as pessoas podem se desfazer. A deficiência é uma característica que pode ser permanente ou de longo prazo.

Não use também o termo “especial”, porque se trata de um eufemismo muito usado por pessoas sem deficiência, especificamente para se referir a pessoas com deficiência intelectual. Entretanto, essa palavra carrega um sentimento de pena ou pode até parecer uma admiração exagerada pela pessoa com deficiência.

Lembre-se: as pessoas com deficiência querem ser vistas, tratadas e respeitadas independentemente da sua condição. Use simplesmente “pessoas com deficiência”.

O que é Capacitismo?

Usar o nome de um diagnóstico ou de uma característica física de forma pejorativa força a imagem das pessoas com deficiência como incapazes, imperfeitas ou sem valor.

Esse preconceito tem nome: **capacitismo**. Precisamos mostrar, também na linguagem, que a deficiência não define ninguém.

Não use:	Você pode usar:
Dar uma de João sem braço	Se fazer de desentendido(a)
Não temos braço para isso	Não temos pessoal para isso
Fingir demência	Fingir costume
Que mancada	Que gafe
Estar ruim das pernas	Estar em crise ou com problemas

Comentários capacitistas que não devem ser

Ficar surpreso(a) porque uma pessoa com deficiência concluiu a graduação ou a pós-graduação.

“É inacreditável que você tenha conseguido isso nas suas condições!”

Não entender como essa pessoa consegue cuidar dos filhos:
“Mas você faz tudo isso sem ajuda?”

Parabenizar o/a profissional com deficiência por ter feito um bom trabalho (quando não faria o mesmo por um profissional sem deficiência):

“Parabéns, você é surpreendente!”

Dizer que a pessoa com deficiência parece **“tão normal ou que parece não ter deficiência”**.

“Oferecer ajuda” a pessoa quando ela não te pediu (por exemplo, ajudar uma pessoa cega ou uma pessoa cadeirante sem ela ter solicitado).

Não levar em conta as dores de uma pessoa com deficiência que tenta conversar com você sobre isso e, para tentar animá-la, diz algo do tipo:
“Tem gente em situação bem pior”.

Dar parabéns para alguém por levar uma pessoa com deficiência para um show, um restaurante, um jogo de futebol ou por ter se casado com ela.

Não faça perguntas indevidas ou capacitistas: **“você nasceu assim mesmo ou foi um acidente?”**.

Transtorno do Espectro Autista (TEA)



O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por diferenças na comunicação, na interação social e por padrões de comportamento, interesses ou atividades que podem ser repetitivos ou restritos.

O TEA é classificado como um **espectro**, o que significa que **não existe um único perfil de pessoa com autismo**. Cada pessoa apresenta características, habilidades e necessidades de apoio próprias, que podem variar em tipo e intensidade ao longo da vida. Algumas pessoas com TEA podem necessitar de maior suporte em determinadas situações, enquanto outras possuem autonomia plena em suas atividades pessoais, acadêmicas e profissionais.

Para todos os efeitos legais, a pessoa com Transtorno do Espectro Autista é considerada **pessoa com deficiência**, conforme a **Lei n.º 12.764/2012**. Promover um ambiente inclusivo passa pelo conhecimento, pela empatia e pela revisão contínua de comportamentos e da linguagem utilizada no dia a dia.

Alguns exemplos de aptidões comuns entre pessoas com TEA

É importante reforçar que essas características podem ou não estar presentes e variam de pessoa para pessoa. Alguns exemplos incluem:

- Atenção a detalhes e alto nível de precisão;
- Pensamento lógico e analítico;
- Facilidade em identificar padrões;
- Comprometimento com rotinas e processos;
- Foco intenso em temas de interesse;
- Honestidade e comunicação direta;
- Capacidade de concentração prolongada em determinadas atividades.

Reconhecer e valorizar essas diferenças contribui para a construção de um ambiente mais inclusivo, respeitoso e alinhado aos princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Quais termos e expressões você deve usar?

Use: Pessoa com autismo, Pessoa com TEA , Pessoa neurodivergente ou neuroatípica (quando a própria pessoa assim preferir).

Não utilize: “Autista” como rótulo ou xingamento ou ainda de forma pejorativa ou como sinônimo de incapacidade.

Por quê?

Quando usado como rótulo, xingamento ou de forma pejorativa, contribui para a estigmatização e associa o autismo, de maneira equivocada, à incapacidade ou inferioridade.

Não utilize: “Portador de autismo”.

Por quê?

Ninguém “porta” uma condição da qual possa se desfazer; o autismo faz parte das características da pessoa.

Inclusão de pessoas com TEA no ambiente de trabalho

Pessoas com TEA podem apresentar diferentes formas de se comunicar, interagir e organizar o trabalho. Ambientes inclusivos são aqueles que respeitam essas diferenças e oferecem adaptações razoáveis, quando necessário.

Boas práticas:

- Comunicação clara, objetiva e preferencialmente escrita;
- Rotinas e combinados bem definidos;
- Ambientes mais previsíveis e com menor estímulo sensorial excessivo;
- Flexibilidade em formas de socialização e expressão;
- Respeito ao tempo de processamento de informações.

Importante:

Toda pessoa com TEA tem direito ao respeito, à dignidade e à não discriminação. Atitudes, comentários ou práticas que desqualificam, excluem ou infantilizam pessoas neurodivergentes são consideradas discriminatórias e vão contra os princípios de inclusão e equidade.

Outros conceitos importantes:

Neurodivergente (ou neuroatípico)

Termo utilizado para descrever pessoas cujo desenvolvimento neurológico ocorre de maneira diferente do padrão considerado típico. Isso pode influenciar a forma como percebem situações, processam informações e se relacionam com o ambiente.

Alguns exemplos de condições associadas à neurodivergência incluem:

- Transtorno do Espectro Autista (TEA)
- Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH)
- Dislexia
- Síndrome de Tourette
- Dispraxia

Neurotípico

É o termo usado para se referir a pessoas cujo desenvolvimento neurológico segue os padrões mais comuns relacionados à memória, atenção, cognição e interação social.



Raça e Etnia

O racismo é estrutural e é manifestado por meio de ações, crenças e sistemas públicos. Ele está presente no trabalho, no acesso à direitos básicos, nos relacionamentos e nas práticas culturais. E quando falamos de racismo, estamos nos referindo, também, às políticas de eliminação e branqueamento da população mundial, geradas pelo ódio e preconceito com pessoas negras.

Quando o assunto é preconceito racial e racismo estrutural no Brasil é preciso ter em mente alguns dados para refletir e entender melhor como essa questão se manifesta no dia a dia:

- a população negra representa aproximadamente 56% da população total brasileira. Mesmo assim, esse grupo de pessoas ganha até 75% menos que pessoas brancas, ainda que tenham a mesma origem social.
- 3 entre 4 brasileiros que estão entre os 10% mais pobres do país são negros.
- Entre 1965 e 2014 apenas 10% dos livros brasileiros publicados foram escritos por autores negros.
- Pessoas negras também representam somente 40% do público que conclui a educação básica e, no ensino superior, esse número cai para 32%. Mas os negros ganham espaço quando o tema é outro: a cada 100 pessoas assassinadas no Brasil, 75 são negras.

A filósofa norte-americana Angela Davis diz "não basta não ser racista, é preciso ser antirracista". Para ajudar a combater o racismo, trouxemos algumas dicas sobre termos e expressões que reforçam o preconceito e a discriminação, para que você possa retirar do seu vocabulário.

O que você deve falar e por quê?

Use: a coisa tá feia, a coisa tá difícil ou complicada.

Não utilize: “a coisa tá preta”.

Por quê? A expressão associa o termo preto a algo ruim, negativo, portanto, é pejorativo.

Use: difamar, depreciar, degradar ou injuriar.

Não utilize: “denegrir”

Por quê? Denegrir significa “tornar negro”, “escurecer”, usado sempre de maneira pejorativa. É racista porque parte do princípio que tornar algo negro é o mesmo que o tornar ruim.

Use: coisa, serviço, trabalho mal feito ou feito errado.

Não utilize: “coisa, serviço ou trabalho de preto”.

Por quê? Essa expressão é usada para descrever algo mal feito e é preconceituosa porque coloca as pessoas negras como incapazes.

Use: cabelo crespo, cacheado ou afro.

Não utilize: “cabelo ruim”, “cabelo de bombril”, “cabelo duro”, “seu cabelo não molha?”.

Por quê? Usar termos negativos para se referir ao cabelo das pessoas negras e depreciá-las é uma forma de racismo.

Use: mal feito, irregular, defeituoso ou imperfeito.

Não utilize: “feito nas coxas”.

Por quê? Essa expressão remonta ao período da escravização, quando os negros utilizavam as próprias coxas como molde para modelar telhas. Por ser feito de forma artesanal e os formatos dos corpos serem diferentes, as peças não se encaixavam bem uma na outra, consideradas mal feitas.

“Da cor do pecado” simplesmente não use essa expressão se você estiver tentando elogiar alguém.

Por quê? Utilizada como “elogio”, essa expressão reforça um estereótipo que, além de racista, também é misógino: o da mulher negra hiper sensualizada. Em uma coisa errada, portanto, ter a pele da “cor do pecado” é bastante negativo.



Use: mesa de cabeceira, cômoda ou simplesmente móvel.

Não utilize: “criado-mudo”.

Por quê? Este termo também era utilizado no período da escravização para se referir aos negros escravizados que deviam ficar calados em um canto segurando coisas para seus “senhores”.

Use: humor ácido.

Não utilize: “humor negro”.

Por quê? Essa expressão costuma ser usada para descrever um humor com piadas de mau gosto, o que novamente associa negro a algo ruim.

Use: inveja boa.

Não utilize: “inveja branca”.

Por quê? A palavra “branca” aqui vem em oposição ao negro, sendo usada como uma coisa positiva, uma inveja boa, enquanto que o negro é ruim e negativo.

Não utilize: “Pessoa de cor”.

Por quê? Este termo é uma forma pejorativa de se referir a uma pessoa negra.

Não utilize: “Preto de alma branca”.

Por quê? Transmite a ideia de que não existem, por natureza, pessoas negras que sejam dignas, boas ou exemplares, sendo essas características típicas apenas das pessoas brancas. Para obter tais qualidades, a pessoa negra deveria imitar uma branca..

Não utilize: “Ovelha Negra”.

Por quê? A palavra “branca” aqui vem em oposição ao negro, sendo usada como uma coisa positiva, uma inveja boa, enquanto que o negro é ruim e negativo.

Não utilize: “Cor de pele”.

Por quê? É uma expressão que pretende identificar uma cor, mais especificamente tons de bege, fazendo expressa alusão à pele branca. Na verdade, não existe uma cor capaz de representar a pele humana uniformemente, pois há uma profusão – impossível de mensurar – de tonalidades que variam de pessoa a pessoa, o que representa a própria beleza da humanidade.

Não utilize: “Escravo”.

Por quê? As palavras “escrava” e “escravo” têm origem latina e seu uso pode sugerir que a pessoa nasceu sem liberdade, ignorando o fato de que pessoas africanas foram trazidas ao Brasil e forçadas a trabalharem. “Escravidado(a)” é a alternativa mais apropriada para descrever essa condição.

Use: lista proibida.

Não utilize: “lista negra”.

Por quê? Mais um exemplo da palavra “negra” usada como algo negativo, para descrever pessoas que, por alguma razão ruim, estão excluídas de certos grupos, ou para mostrar que uma pessoa está sendo perseguida.

Use: pardo.

Não utilize: “mulato(a)”.

Por quê? A palavra vem de mula, que é o cruzamento da égua com o asno. O termo surgiu na época da escravização, quando as mulheres negras eram, muitas vezes, violentadas por seus “senhores” e tinham filhos chamados de mulatos.

Atenção: Moreno(a).

Só utilize essa palavra para se referir à pessoas que tenham cabelo escuro, não para se referir à cor da pele de alguém.

Por quê? As pessoas acreditam que chamar alguém de moreno seria mais agradável do que chamar de preto ou negro, por ser esse um termo “embranquecedor”, como se preto ou negro fossem ruins e moreno é bom porque é mais claro. Para não errar, se refira à pessoa pelo nome dela ou pergunte como ela prefere ser descrita.

Use: eu não sou qualquer um(a) ou não me trate assim.

Não utilize: “não sou tuas nega”.

Por quê? Usar essas expressões trata a mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo”, reforçando a maneira como as mulheres negras escravizadas eram vistas e tratadas. A frase deixa explícita uma ideia de que com as negras “pode tudo”, sendo racista e machista ao mesmo tempo.

Use: mau cheiro ou fedor.

Não utilize: “Inhaca ou nhaca”.

Por quê? Inhaca é o nome de uma ilha de Moçambique e é daí que vem o uso desse termo carregado de preconceito e de estereótipos, para designar um cheiro forte ou desagradável.

Use: indivíduo, pessoa ou gente.

Não utilize: “nego(a) ou neguinho(a)”.

Por quê? Geralmente é usado para se referir a alguém de identidade desconhecida, de forma pejorativa.

Por que devemos desconstruir a afirmação do racismo reverso?

Devemos desconstruir essa noção de racismo reverso porque ela é falsa. É uma expressão usada para negar a estrutura racista e faz parte do mesmo repertório de expressões como “o pior racista é o próprio negro”, “e se fosse ao contrário?” etc.

Expressões como essas são usadas por quem prefere confundir e encobrir o verdadeiro debate aqui proposto. O racista não se vê como injusto, porque justiça é um termo que não importa para ele. A não ser que ele se sinta injustiçado. Mas o mais interessante é que no contato com sua família ele pode ser extremamente afetivo, assim como muitos homens machistas são extremamente espirituosos, a ponto de não ser tão fácil provar seus atos.

Termos que não se referem a pessoas negras, mas que também são preconceituosos:

“Baianagem ou baianada”

Referência pejorativa aos nascidos no estado da Bahia, substitua por brega ou cafona.

“Judiar”

É um verbo de carga depreciativa, pois seria “tratar como os judeus foram tratados”, ou seja, “maltratados como os judeus”.

“Indiada ou programa de índio”

Associar as culturas dos povos indígenas a algo que não deu certo ou que seja um incômodo, além de discriminatório, reforça o apagamento cultural de povos cujas crenças, conhecimentos e costumes são extremamente ricos). Substitua por evento chato ou uma furada.

Povos Indígenas:

Os povos indígenas são parte fundamental da diversidade cultural e étnica do Brasil, contribuindo para a construção da identidade nacional. No entanto, ao longo da história, enfrentaram e ainda enfrentam uma série de desafios, incluindo a marginalização, discriminação e perda de territórios.

Neste contexto, é essencial que como empresa, cultivemos um ambiente inclusivo e respeitoso, onde todas as formas de discriminação sejam rejeitadas veementemente. Isso inclui o uso de termos que historicamente têm sido utilizados de forma pejorativa e discriminatória em relação aos povos indígenas.

Como a sociedade evolui e a cultura é fluida, podemos adquirir consciência e mudar nossos hábitos de uma forma positiva, excluindo expressões que ofendam esse povo tão diverso. Portanto, retirar “expressões anti-indígenas” do vocabulário não é frescura ou exagero, mas essencial para tornarmos o Brasil um país mais inclusivo.

Índio:

O estereótipo do ‘índio’ alimenta a discriminação, instigando a violência física e preconceitos trazidos da colonização. O correto é utilizar a palavra “indígena”.

Tribo:

Desconsidera as mais de 300 etnias que nós temos no Brasil. Remete à ideia de uma população primitiva e desorganizada, além de carregar um imaginário depreciativo de esteriótipos e preconceitos. Para se referir ao local, utilize os termos “aldeia” e “comunidade”.

Tabajara:

É comumente utilizado para designar algo falsificado ou ruim. Mas trata-se do nome de uma aldeia com cerca de 2.881 indígenas vivendo no Ceará e no Piauí.

Quem fala mim é índio:

Afirmar isso é uma forma de discriminação, como se os povos indígenas não tivessem capacidade intelectual ou não conseguissem construir uma frase de acordo com a norma culta da Língua Portuguesa.

Muito cacique para pouco índio:

A expressão “muito cacique para pouco índio” é uma expressão tradicional brasileira que sugere excesso de autoridades para um reduzido número de seguidores.

De acordo com a antropóloga do Museu de Arqueologia e Etnologia da UFPR, a expressão demonstra o incômodo que as sociedades não-indígenas sentem com a forma de organização política das comunidades indígenas.

O que é colorismo?

Colorismo é uma forma de diferenciar a cor de pele da pessoa negra e, por meio desta separação, determinar como ela deve ser tratada. O termo aparece em referências bibliográficas desde a década de 1980.

Diferenças de traços e tons de pele entre a população negra interfere na forma como cada pessoa será vista pela sociedade.

Importante:

É necessário saber que comentários preconceituosos sobre determinados grupos étnicos-raciais como exemplificados acima são enquadrados como preconceito racial ou racismo e considerados crimes previstos no Código Penal Brasileiro.



LGBTQIAPN+

O **ORGULHO** representa o contrário da vergonha. A vergonha, ao longo da história, controlou e oprimiu os indivíduos e a comunidade LGBTQ+ como um todo. Ou seja, o **ORGULHO** é uma afirmação e um reconhecimento coletivo e individual, consigo e com a sociedade, em relação a própria identidade. É não ter mais vergonha de se reconhecer LGBTQ+. Por isso ele é tão importante para a comunidade LGBTQ+, é um símbolo da história e da luta.

A **REPRESENTATIVIDADE** desempenha um papel crucial no fortalecimento não só da democracia, mas também no combate às desigualdades sociais e da violência. Ao se verem representadas as pessoas LGBTQIAPN+ se sentem mais seguras e confiantes para exercerem os seus papéis, no nosso caso profissional, sendo quem elas são, sem ter que negar ou esconder suas características intrínsecas.

O grupo de afinidade e o pilar dentro do Comitê tem o papel fundamental de acolher, transformam o ambiente em um espaço acolhedor e seguro, e sobretudo de representar esse grupo que ao longo da história sempre foi oprimido e subjugado.

Somos seres plurais e apesar dessa afirmação, e de termos a pauta LGBTQIAPN+ em destaque nos últimos anos, a LGBTQfobia ainda é uma realidade.

Segundo descreveu o Supremo Tribunal Federal (STF), entende-se por LGBTfobia qualquer conduta “homofóbica ou transfóbica, real ou suposta, que envolva aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido em sua dimensão social”.

Também podemos entender a LGBTfobia como a atitude de colocar a pessoa LGBTQIAPN+ na condição de inferioridade, de anormalidade, baseada no domínio da lógica heteronormativa, ou seja, da heterossexualidade como padrão, utilizando-se para isso, muitas vezes, de violência física e/ou verbal.

Desde 2019, a homofobia e a transfobia são crimes passíveis de punição penal no Brasil.

O Brasil é o país onde mais morrem pessoas transexuais no mundo. Por isso, o aprendizado e a conscientização em prol de ações de equidade e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ são muito importantes para que possamos avançar como sociedade.

Opção sexual

A palavra “opção” dá a entender que uma pessoa pode escolher, entre várias opções, a sua sexualidade, mas é importante ressaltar que essa possibilidade de escolha não existe. Quando se trata do assunto sexualidade, não há opções, por isso o termo correto a ser utilizado é **orientação sexual**.

Homossexualismo

Na Língua Portuguesa, o sufixo “ismo” acrescentado no final das palavras é utilizado para nomear doenças e, de fato, a homossexualidade foi considerada uma doença até a OMS (Organização Mundial da Saúde) retirá-la da lista de distúrbios mentais. Nenhuma orientação sexual é um distúrbio ou anomalia. O correto é utilizar a palavra **homossexualidade**.

Você sabe o que significa cada letra da sigla LGBTQIAPN+?

L

Lésbicas: são sempre mulheres ou pessoas não-binárias que se alinham com o gênero mulher de alguma forma, que sentem atração pelo mesmo gênero.

G

Gays: historicamente homens, mas hoje é também aceito que mulheres ou pessoas não-binárias utilizem a palavra gay para se identificarem como pessoas que sentem atração pelo mesmo gênero e por pessoas que se consideram de gêneros parecidos.

B

Bissexuais: pessoas que sentem atração por dois gêneros.

T

Transgêneros: pessoas cujo gênero designado ao nascimento difere do gênero que possuem. Travesti é um termo usado por pessoas que resistem ou demonstram inconformidade em relação ao padrão cis. Transexual é um termo associado com pessoas trans que querem fazer um ou mais tipos de transição corporal, embora nem todas as pessoas que se definam como transexuais façam ou queiram fazer isso.

Q

Queer:

termo vago e muito utilizado em países de língua inglesa. Significa, basicamente, “estranho(a)”. Algumas pessoas definem sua orientação como queer, por não quererem/ saberem definir. Mas, queer também pode ser um termo que abrange qualquer pessoa fora das normas de gênero, sexo e relacionamentos.

I

Intersexual:

pessoas que, biologicamente, não se encaixam no termo binário conhecido como sexo feminino e sexo masculino, em questões de hormônios, genitais, cromossomos e/ ou outras características biológicas.

A

Assexuais/ aromânticos:

pessoas que nunca, ou que raramente, sentem atração sexual. Pessoas aromânticas são aquelas que nunca, ou que raramente, se apaixonam.

+

Pansexuais, polisexuais, agênero, não-binário e outros:

pessoas agênero não possuem gênero, ou se sentem mais ou menos contempladas por esta definição. Pessoas pan sentem atração por todos os gêneros, ou independentemente do gênero. Pessoas poli sentem atração por muitos gêneros. Pessoas não-binárias são as que não são somente, completamente e sempre homens ou mulheres.

Transexualidade:

Em 2018 a OMS retirou a transexualidade da lista de transtornos mentais por entender que não há patologia, no entanto ainda existem muito desconhecimento e preconceito sobre a realidade destas pessoas. Trazendo para o ambiente de trabalho, algumas ações básicas devem ser adotadas para que a relação seja sempre respeitosa e inclusiva:

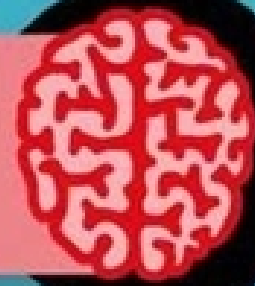
Nome social: é o nome pelo qual as pessoas transexuais, travestis ou qualquer outra identidade de gênero prefere ser chamada. Utilize SEMPRE o nome social para chamar estas pessoas e jamais pergunte “o nome de verdade” ou “o nome antigo”, a sua curiosidade fere a existência do outro.

Uso de artigos e pronomes: sempre utilizar artigos e pronomes de acordo com a identidade de gênero da pessoa. Ex.: ela/dela, ele/dele. Na dúvida? Pergunte por qual pronome a pessoa gostaria de ser chamada.

Linguagem inclusiva e neutra: utilize então uma linguagem inclusiva: dê preferência a palavras que representam a coletividade, por exemplo usar “a juventude” ao invés de “os jovens”, “pessoas beneficiárias” ao invés de “beneficiários”, “diretoria” ao invés de “os diretores”, etc.

Você conhece essas definições?

IDENTIDADE DE GÊNERO



É como você, na sua cabeça, pensa sobre si mesmo, como se sente, como se enxerga.

ORIENTAÇÃO SEXUAL



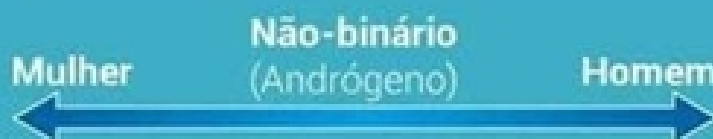
Refere-se ao seu desejo, por quem você se sente atraído/atraída sexualmente.

SEXO BIOLÓGICO



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

EXPRESSÃO DE GÊNERO



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

Veja exemplos de frases e perguntas que são ofensivas à comunidade LGBTQIAPN+:

Quando você virou gay? A orientação sexual não é escolhida. Ninguém aprende a ser, ela é intrínseca ao ser humano.

Você não precisa ficar se beijando na frente dos outros, tem crianças aqui. O respeito deve ser ensinado às crianças desde cedo, não existe nada de errado em demonstrações de afeto. Orientação sexual não é definida ao ver pessoas se beijando.

Não tenho nada contra gays, tenho amigos que são. O fato de uma pessoa usar ofensas, mas tem amigos LGBTQ+ não faz dela menos preconceituosa.

Vira homem. O gay não deixa de ser homem porque é gay, a mulher não deixa de ser mulher porque é lésbica. Orientação sexual é diferente de identidade de gênero.

Você não parece lésbica. Lésbica não tem cara, não tem padrão, isso só reforça estereótipos.

Quem é o homem da relação? Em um relacionamento lésbico, não há presença nem necessidade de atribuição da significação do homem, apenas mulheres.

Qual é seu nome “de verdade”? Independentemente de ser o nome social ou de registro, o nome de verdade da pessoa é o que ela usa para se apresentar, podendo se sentir extremamente desconfortável com a exposição do seu nome civil.

O acolhimento para a comunidade:

Alguns LGBTQIAPN+ optam por não se expor por uma variedade de motivos. Alguns dados nos mostram que 1 a cada 5 empresas recusam contratar pessoas LGBTQIAPN+. Dentro das empresas 68% dos colaboradores já presenciaram alguma forma de homofobia e 40% dos LGBTQIAPN+ já sofreram homofobia.

Frequentemente a decisão de não se expor vem do receio em sofrer retaliação, preconceito, discriminação de seus colegas e líderes, ou ser prejudicado em suas avaliações de desempenho e crescimento na carreira.

Na Orizon respeitamos as diferenças e trabalhamos para a construção de um ambiente mais seguro e acolhedor. Se você se sentir desrespeitado busque o Canal de Ética e os líderes do grupo de afinidade para orientação e proteção.

Algumas atitudes homofóbicas que devem acabar:

- Demonstrar desconforto diante de um casal gay;
- Chamar as pessoas de “viado” ou “sapatão” de maneira pejorativa;
- Falar que é um “desperdício” uma pessoa bonita ser gay;
- Usar a expressão “se fosse homem/mulher de verdade”.



Gênero

Quando uma sociedade privilegia uns e discrimina outros, há uma enorme perda nos aspectos sociais, políticos, intelectuais e econômicos.

Para iniciar a discussão sobre gênero é importante ter clareza de que estamos nos referindo aos dois gêneros mais comuns e aceitos na nossa sociedade: o feminino e o masculino, e, principalmente, que ambos não possuem o mesmo status social.

É nesse contexto de desigualdade que surge o **feminismo**. Ao contrário do que muitas pessoas pensam, o feminismo não busca a superioridade feminina, e, sim, a equidade de direitos entre os gêneros. É um movimento social, político e ideológico que preconiza a ampliação legal dos direitos civis e políticos das mulheres, buscando a igualdade em relação aos homens e, também, mudanças culturais e comportamentais que reflitam a igualdade no âmbito social.

O Fórum Econômico Mundial realiza, anualmente, uma pesquisa que compara a paridade de gênero entre 146 países. Conforme dados de 2022, o Brasil ocupa a posição 94.^a no ranking que mede a igualdade entre homens e mulheres, considerando acesso à educação, trabalho, renda, representatividade política, entre outros.

Para elaborar o ranking, a pesquisa relacionou temas como remuneração, assédio sexual, ocupação de cargos políticos, entre outros. Com forte desigualdade racial, os critérios analisados apontam que mulheres negras sofrem muito mais, tendo, por exemplo, menor acesso à escolaridade e ocupando profissões não especializadas e que pagam menos.

Manterrupting é quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. A palavra é uma junção de “man” (homem) e “interrupting” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homem que interrompe”. Esse comportamento é muito comum em reuniões e palestras mistas, quando uma mulher não consegue concluir sua frase por ser constantemente interrompida pelos homens ao redor.

Mansplaining é quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é uma junção de “man” (homem) e “explaining” (explicar).

Bropropriating é quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela. O termo é uma junção de “bro” (de brother, irmão ou mano) e “appropriating” (apropriação). É algo que acontece muito em reuniões.

Falas e atitudes machistas para você excluir do seu dia a dia:

Classificar algo como coisa de "mulher ou homem".

Chamar alguém, em especial um homem, de "mulherzinha", como se ser mulher fosse uma coisa ruim ou pejorativa.

Chamar uma mulher de "mal-amada", como se seu valor ou seu humor fosse determinado unicamente pelos seus relacionamentos com homens.

Deixar de contratar ou de dar uma oportunidade profissional a uma mulher, com a desculpa de que "mulheres engravidam".

Sou eu que uso calças nessa casa.

Só pode estar de TPM.

Mulher tem que se dar ao respeito.

Comunicação Inclusiva



Veja algumas dicas para uma comunicação mais inclusiva para todas as pessoas.

Ainda na escola, aprendemos que o gênero masculino é escolhido como genérico e é predominante na língua portuguesa, o que oculta o uso do gênero feminino na comunicação e contribui para perpetuar a invisibilidade e exclusão das mulheres.

A língua é viva e está sempre em movimento, por isso já passou da hora de mudarmos esse hábito de adotar o gênero masculino como universal e refletirmos formas de termos uma comunicação que inclua todas as pessoas.

A Diversidade, Equidade e Inclusão envolve garantir que todos se sintam representados nos espaços que ocupam e por isso é tão importante nos expressarmos de uma maneira que não exclua ou inviabilize nenhuma pessoa ou grupo.

Te convidamos a usar uma linguagem mais inclusiva, utilizando ambos os gêneros ou neutra.

Veja alternativas para uma comunicação mais inclusiva:

Palavra/Expressão	Alternativas
Os líderes	A liderança
Ficou interessado	Interessou-se
Bem-vindo	Boas-vindas
Nascido em	Data de nascimento
O homem	A humanidade
O requerente...	Quem requer...
Os participantes...	Quem participa...
Precisamos falar com os leitores...	Precisamos falar com que lê...
Os candidatos...	Quem se candidata...
Vamos conhecer o responsável por...	Vamos conhecer quem é responsável por...
O candidato deve enviar o formulário de candidatura até...	O formulário de candidatura deve ser enviado até...
Eles ressaltam a importância de...	Foi ressaltada a importância de...
Você foi registrado...	Seu registro está completo...
Ficou interessado?	Você se interessou?
Os defensores...	As pessoas que defendem...
Os recrutadores...	As pessoas que recrutam...
Os premiados...	As pessoas que foram premiadas...
Os presentes...	As pessoas aqui presentes...

Inclusão: Pratique essa ideia

- Se não souber como se dirigir a alguém, pergunte!
- Na dúvida se uma palavra é ofensiva, substitua por outra sobre a qual você tem certeza. É melhor prevenir do que ofender ou magoar!
- Escute ativamente o que está sendo dito, respeite ideias diferentes e não interrompa! Todos e todas devem ter o direito de se expressar;
- Procure utilizar palavras com gênero neutro ou citar sempre os dois gêneros (ex.: todos e todas, bem-vindos e bem-vindas);
- Acolha e busque feedback constante sobre suas falas. Se alguém te corrigir, acate e busque aprender.
- Ao corrigir alguém, seja gentil: lembre-se de que ninguém nasce sabendo. Estamos em aprendizado contínuo!

E agora que chegamos ao fim, gostaríamos de propor algumas provocações.

- Já parou para pensar sobre a diversidade nos ambientes em que você frequenta ou nos conteúdos que consome?
- As pessoas que você segue nas redes sociais falam sobre diversidade ou são inclusivas?
- Você segue pessoas diversas: mulheres, homens, negros, brancos, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, ou que pensam diferente de você?
- Você assiste séries e filmes ou lê livros que trazem à tona a diversidade que existe no mundo? Você trabalha com pessoas diversas?
- Ao escolher um produto para consumir, você escolhe comprar de um empreendedor diferente de você?

Este guia, para além de dar dicas práticas, se propõe a trazer reflexões sobre diversidade, equidade e inclusão.

Caso necessite fazer alguma denúncia anônima, entre no canal de Ética e registre o seu pedido:



Referências:

- <https://www.opovo.com.br/noticias/brasil/2021/05/17/para-abolir--expressoes-lgbt-fobicas-que-falamos-no-cotidiano-sem-perceber.html>
- 12 frases racistas que todo negro já ouviu na vida (geledes.org.br)
- Por que você deve parar de afirmar que o racismo reverso existe? (almapreta.com)
- Entenda como se referir a uma pessoa com autismo (revistareacao.com.br)
- Entenda porque não é correto falar a expressão surdo-mudo (guiaderodas.com)
- Negros ganham 17% menos do que brancos da mesma origem social, aponta estudo da PUCRS | Rio Grande do Sul | G1 (globo.com)
- 8 expressões capacitistas - Trip (uol.com.br)
- IBGE apura: negros ganham menos e estão mais sujeitos ao desemprego - Sindicato dos Químicos de São Paulo (quimicosp.org.br)
- Pesquisa aponta grande desigualdade entre brancos, negros e pardos na educação básica (correiodopovo.com.br)
- Guia de Comunicação Inclusiva | Boehringer Ingelheim (boehringer-ingelheim.com.br)
- <https://www.tramaweb.com.br/voce-esta-se-comunicando-para-gerar-inclusao-ou-exclusao/>
- Diversidade e inclusão: como criar um ambiente de trabalho inclusivo (ifood.com.br)
- <https://blog.nubank.com.br/perguntas-capacitistas-para-excluir-do-vocabulario/>
- <https://simaigualdaderacial.com.br/site/saia-da-bolha-expressoes-relacionados-a-indigenas-que-nao-devemos-usar/>
- <https://portal.ciee.org.br/diversos/palavras-que-ofendem-termos-homofobicos-para-pararmos-de-usar-ja/>
- <https://www.hypeness.com.br/2021/06/11-frases-homofobicas-que-voce-precisa-tirar-agora-do-seu-vocabulario/>
- <https://www.opovo.com.br/noticias/brasil/2021/05/17/para-abolir--expressoes-lgbt-fobicas-que-falamos-no-cotidiano-sem-perceber.html>
- <https://movimentomulher360.com.br/mm360-explica-os-termos-gaslighting-mansplaining-bropropriating-e-maninterrupting/>
- <https://portal.ciee.org.br/institucional/palavras-que-ofendem-termos-machistas-para-pararmos-de-usar-ja/#:~:text=J%C3%A1%20sabe%20cozinhar%2C%20pode%20casar,substitu%C3%ADa%20por%3A%20voc%C3%AA%20cozinha%20bem.>
- <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/03/14/12-comentarios-rotineiros-que-reforçam-o-machismo-no-dia-a-dia.htm>
- <https://www.politize.com.br/linguagem-inclusiva-e-linguagem-neutra-entenda/>
- <https://diversitybbox.com/um-guia-para-promover-a-linguagem-inclusiva-em-portugues/>
- <https://www.tramaweb.com.br/voce-esta-se-comunicando-para-gerar-inclusao-ou-exclusao/>
- <https://www.politize.com.br/racismo-como-e-estruturado/>
- <https://wickbold.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Cartilha-Diversidade-Wickbold.pdf>
- <https://www.geledes.org.br/sobre-racismo-e-suas-multiplas-manifestacoes/?gclid=Cj0KCQjwjLZBRDLARIsAKT6fXz0wCim9BoYZ7OPE3bMOS246hy40zlSNNJLLmZcOUUn2TCUusQSNKREa>
- <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>
- <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/quase-320-pessoas-lgbti-morreram-no-brasil-em-2021-diz-entidade/>
- <https://thinkeva.com.br/pesquisas/>
- <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>



Orizon