



# CARTILHA DIVERSIDADE & INCLUSÃO

**SODU**  
NÚCLEO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

powered by  
**FINOCCHIO & USTRA**

# SOU

NÚCLEO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Esta cartilha tem como objetivo promover o conhecimento, inspirar, fomentar e incentivar a reflexão de nossos profissionais, parceiros e clientes acerca da diversidade e da inclusão no ambiente profissional e demais segmentos de convívio social.

Nesse sentido, o **Núcleo SOU**, comitê criado em 2021 pelo escritório Finocchio & Ustra, tem se dedicado a cultivar um ambiente ético e colaborativo, que proporcione, com respeito e transparência, o desenvolvimento de pessoas sempre pautado na valorização da diversidade e inclusão de profissionais de diferentes gêneros, culturas, crenças, faixas etárias, etnias e necessidades específicas próprias, dentre outras características que compõem a singularidade de cada indivíduo.

A presente cartilha é o primeiro capítulo de uma série de ações que serão implementadas com o objetivo de promover o conhecimento e, através dele, contribuir para o fortalecimento da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho.

**Vamos juntos?**

# CARTA ABERTA

Nosso propósito é cultivar um ambiente ético e colaborativo que proporcione, com respeito e transparência, o desenvolvimento das pessoas. Acreditamos que todas as formas de manifestação merecem o máximo **Respeito!**

Nosso time é o que temos de melhor e são as pessoas, em sua **pluralidade**, que entregam resultados por meio de soluções estratégicas, inovadoras e eficazes. Para isso, entendemos que, juntos, podemos inspirar e fomentar o **respeito**, a **inclusão**, a **igualdade** e a **integração**, com **empatia** e **diálogo**, entre equipe, líderes, clientes e parceiros.

Sabemos que ainda temos muito a aprender e reconhecemos a necessidade de evoluir diariamente para a valorização da **diversidade e inclusão** de profissionais com identidades de gênero, culturas, crenças, etnias e necessidades específicas próprias.

Acreditamos na necessidade de promoção dos direitos humanos de maneira geral, sem preconceito de raça, sexo, idade, cor, origem ou quaisquer outras formas e para tanto, instituímos o **Núcleo Sou**, que visa implantar de fato na nossa cultura:

- o respeito a todas as manifestações, incluindo às diversidades étnicas, culturais, sociais, religiosas, sexuais e às pluralidades de identidade;
- o comprometimento com a inclusão de minorias e integração social;
- a promoção e garantia de valores éticos e humanos em todas as relações, contribuindo para a formação de uma sociedade justa;

Assim reafirmamos nosso dever com um ambiente de inclusão, respeitando e valorizando a diversidade e o seus impactos na sociedade!

Acreditamos que unindo esforços seremos capazes de promover mudanças efetivas na comunidade jurídica e também na sociedade com relação a esse tema tão importante. Dessa forma, convidamos todos os nossos clientes e parceiros a se unirem ao **FIUS** e aos nossos profissionais na missão do **Núcleo Sou!**

# O QUE É A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO

Partindo do conceito literal, temos que diversidade é o conjunto que apresenta características variadas; a qualidade daquilo que é diverso, plural e heterogêneo.

Trata-se, portanto, de uma característica própria dos seres humanos, na medida em que todos nós, embora tenhamos nossas afinidades e semelhanças, temos identidades e características próprias e únicas.

A diversidade, portanto, não se limita aos aspectos aparentes ou fatores demográficos. Ela vai muito além e engloba aspectos culturais, de identidade e até mesmo experiências pessoais.

Justamente em razão de suas particularidades, alguns grupos específicos de pessoas sofrem diariamente com pressões sociais, preconceitos e julgamentos negativos.

Tais grupos, conhecidos como minorias, possuem pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política, muito embora possam ser compostos por parcelas extremamente significativas da população.

Para que seja possível mudar essa realidade, é necessário agir de forma consciente, promovendo não apenas o respeito por aquele que é diferente, como também a **valorização** de suas diferenças e a sua **efetiva inclusão** no ambiente de trabalho, viabilizando, inclusive, o acesso a cargos de liderança.

Essas medidas buscam alcançar a equidade, pois, apesar de sermos todos seres humanos, cada indivíduo detém características biológicas e socioculturais que os diferencia, de modo que para que se alcance, de fato, a igualdade, ações distintas se fazem necessárias.

Assim, a inclusão busca garantir que profissionais diversos tenham oportunidades iguais de crescimento nas organizações, bem como que possam pertencer e prosperar dentro de um ambiente seguro e justo.

# A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A diversidade faz parte da vida e a sua inclusão no ambiente de trabalho é de suma importância, não só pelo caráter mandatório de atendimento aos direitos humanos, mas também na medida em que a contribuição decorrente da convivência entres as diferenças, sejam de gênero, cor, religião ou classes, dentre outras, gera impactos diretos nos resultados de qualquer companhia.

Imagine, por um minuto, um ambiente composto exclusivamente por pessoas com exatamente as mesmas afinidades, características, orientação religiosa, sexual, faixa etária, gênero e classe social. Não é preciso muito esforço para se concluir que, muito possivelmente, as soluções apresentadas por esse grupo de pessoas seriam sempre muito parecidas.

Por sua vez, a inclusão da diversidade no ambiente profissional favorece a criatividade, a inovação, a resiliência, o fortalecimento do senso crítico e a abordagem mais ampla de diversos assuntos e soluções, impactando diretamente nos resultados do negócio.

Um ambiente composto por características diversas, como sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, costumes, hábitos, nacionalidade, naturalidade, crenças, opiniões, raça, cor ou, ainda, como ter uma deficiência ou história de vida singulares, é algo a ser valorizado, pois, através dele, as empresas podem melhor lidar com as características das pessoas e, portanto, melhor abordar os fatos da vida que permeiam as necessidades de seus colaboradores, fornecedores e clientes, além de gerar impacto público, de modo a reduzir desigualdades sociais existentes.

# ENTENDENDO A DIVERSIDADE



## **DIVERSIDADE DE GÊNERO**

Diferentemente de como muitos entendem, a diversidade de gênero não se limita ao sexo biológico, que pode ser feminino ou masculino. O termo “diversidade de gênero” por si só pressupõe a existência de uma variedade de gêneros.

Isso porque a diversidade de gênero é uma construção psicológica e sócio-cultural que está atrelada ao existencialismo. Ou seja, está relacionada ao modo como um indivíduo se identifica e se expressa na sociedade, independentemente de seu sexo biológico.

Existem diversas nomenclaturas dentro do tema tais como cisgênero, transgênero e agênero.

- **Cisgênero** é a nomenclatura atribuída ao indivíduo que se identifica com seu sexo biológico, isso é, se expressa socialmente em concordância com o sexo que nasce.
- **Transgênero**, por outro lado, é o indivíduo que não se identifica com o seu sexo biológico, mas sim com um diferente daquele que lhe foi atribuído biologicamente.
- **Agênero** é a nomenclatura atribuída aos indivíduos que não se identificam com qualquer gênero, ou seja, há uma ausência completa de identificação específica.

A identidade de gênero, portanto, nada mais é do que a forma como cada indivíduo se sente com relação aos gêneros masculino, feminino, ambos ou nenhum deles, sem levar em consideração sua orientação sexual ou seu sexo biológico.

A equidade de gênero, por sua vez, pretende alcançar a igualdade de oportunidades independentemente do gênero.

Trata-se de uma tentativa de reparação histórica que visa eliminar toda e qualquer discriminação fundada em gêneros, tendo como base o reconhecimento das necessidades e características próprias de cada um.

Nesse aspecto, destaca-se também a discussão acerca das diferenças de gênero quanto às mulheres que, apesar de comporem mais da metade da população brasileira, ainda enfrentam dificuldades para obter tratamento igualitário em razão dos papéis sociais a elas histórica e culturalmente atribuídos.

## **DIVERSIDADE SEXUAL LGBTQIAP+**

A sigla LGBTQIAP+ representa a diversidade de orientação sexual e o movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e direitos para a comunidade. O seu nome demonstra a sua luta por mais igualdade e respeito à diversidade. O intuito é que um número cada vez maior de pessoas se sinta representada pelo movimento e as suas pautas defendidas na sociedade.

Busca-se, primordialmente, pela aceitação e liberdade das pessoas, para que elas se sintam felizes, realizadas e seguras sendo como são, ao lhes garantir pleno respeito a todos os direitos que lhes são garantidos. Não se busca somente pela conscientização acerca da existência e resistência desses grupos sociais, mas também por garantir a extinção do preconceito que sofrem diariamente.

Com isso, a sigla foi se transformando com o passar do tempo, o que causa certas dúvidas em relação ao significado de cada letra.



L

**Lésbicas (L):** mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero;

G

**Gays (G):** homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero;

B

**Bissexuais (B):** homens e mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelos gêneros feminino e masculino.

T

**Transexuais, transgêneros e travestis (T):** a transexualidade não se relaciona com a orientação sexual, mas se refere à identidade de gênero. Dessa forma, corresponde às pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis também são incluídas neste grupo.

Q

**Queer (Q):** pessoas que se auto identificam como gênero queer transitam entre os gêneros feminino e masculino ou em outros gêneros nos quais o binarismo não se aplica.

I

**Intersexo (I):** identidade de gênero de pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal (seja por hormônios, genitais, cromossomos ou outras características biológicas) é não-binário; ou seja, não se encaixa na forma binária masculino-feminino.

A

**Assexuais (A):** pessoas que não sentem atração afetiva/sexual por outras pessoas, independentemente do gênero.

+

**Mais (+):** abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual e/ou identidade de gênero que existam. Por exemplo as pessoas que, do ponto de vista da orientação sexual, se definem como pansexuais, pessoas que sentem atração afetivo-sexual independente da identidade de gênero – seja mulher ou homem, cis ou trans, ou mesmo de outro gênero, como é o intersexo. É a orientação sexual mais fluida. Inclusive, a sigla também já tem aparecido escrita com o P ao fim: LGBTQIAP+.

## **DIVERSIDADE RACIAL E ÉTNICA**

Como se sabe, a diversidade étnico-racial é uma realidade indiscutível no Brasil, em razão de suas raízes históricas que levaram à miscigenação de indígenas nativos, africanos, imigrantes europeus e asiáticos.

Apesar dessa grande diversidade na sociedade brasileira, é fato que ela ainda não se vê refletida na mobilidade social e no acesso aos mais diversos espaços sociais, tais como universidades e cargos de liderança.

A discriminação étnico-racial é uma realidade e trata da distinção, restrição ou preferência, dificultando o reconhecimento e/ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, com base na **raça, ascendência, cor, origem ou etnia** de determinada pessoa ou grupo.

Nesse ponto, se diferencia o **RACISMO** da **INJÚRIA RACIAL**.

O crime de injúria racial está inserido no capítulo dos crimes contra a honra, previsto no parágrafo 3º do artigo 140 do Código Penal, que prevê uma forma qualificada para o crime de injúria, na qual a pena é maior e não se confunde com o crime de racismo, previsto na Lei 7.716/1989.

O que diferencia os crimes é o direcionamento da conduta: enquanto que na injúria racial a ofensa é direcionada a um indivíduo específico (normalmente, associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça, cor, ascendência, origem ou etnia com a intenção de ofender a honra da vítima), no crime de racismo a ofensa é contra uma coletividade (ou seja, não há especificação do ofendido).

Cabe destacar que a Lei 7.716/1989, elaborada para regulamentar a punição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, conhecida como Lei do Racismo, acresceu com a publicação da Lei nº 9.459/13. Os termos etnia, religião e procedência nacional tiveram sua proteção ampliada para vários tipos de intolerância étnico-raciais.

Ainda, o Brasil instituiu em 2010 o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/10), *"destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica"* (art. 1º).

Procura-se, assim, a garantia de políticas e ações afirmativas, para a correção de desigualdades e promoção da igualdade.

Para tanto, cabe rememorar alguns importantes dados, que não podem ser ignorados.

Estima-se, por exemplo, que o Brasil foi o centro de cerca de **400 anos** de tráfico de escravos africanos (segundo dados da UNESCO). Enquanto isso, o Brasil também foi o último país do mundo a abolir a escravidão, no ano de 1888, o que – deve ser ressaltado – foi há, apenas, **133 anos**.

A cultura de segregação racial, portanto, é fruto de séculos.

Por esse motivo, não basta o afastamento de ações discriminatórias, mas a criação de oportunidades que estimulem, verdadeiramente, a inclusão social dos mais diversos grupos raciais e étnicos.

Em razão disso, visando promover uma sociedade mais justa, é necessário reconhecer a diversidade étnica, racial e cultural da sociedade brasileira, identificando e repudiando toda e qualquer forma de relação preconceituosa, discriminatória e excludente – mas, mais do que isso, estimulando a inclusão dos mais diversos grupos étnico-raciais, de forma efetiva.



## **DIVERSIDADE RELIGIOSA**

As religiões sempre tiveram papel fundamental na organização das sociedades. Desde as civilizações antigas, a conexão com o divino busca por autoconhecimento e sempre se mostrou presente, chegando, inclusive, em diversos casos, a nortear não apenas aspectos estritamente religiosos, mas também sociais, morais e culturais.

No entanto, se, por um lado, a religiosidade auxilia e ampara seus fiéis, por outro, conflitos entre povos com diferentes crenças igualmente marcaram a história da humanidade. Esses conflitos, sabemos, infelizmente ainda não ficaram completamente no passado e, com frequência, chega até nós a ciência sobre a existência da eclosão de uma guerra religiosa em algum lugar no mundo, normalmente geograficamente longe de nós.

Falando sobre o Brasil, somos um país conhecido, dentre outras coisas, pela rica cultura, proveniente da intersecção de todos os povos que aqui estavam e que para cá vieram durante e após o período colonial. Isso resultou, inclusive, em um forte sincretismo religioso e no consequente surgimento de algumas religiões tipicamente brasileiras.

Ainda assim e, embora não se possa falar em guerras religiosas em território brasileiro, não é possível afirmar que tenhamos superado completamente o preconceito religioso. Passando desde algumas expressões costumeiras até chegar em pontuais - porém frequentes - ataques a templos religiosos, vemos que ainda está enraizado na mentalidade brasileira o desrespeito a algumas religiões, especialmente as de matriz africana, como a Umbanda e o Candomblé. Como não se pode falar de um preconceito ou mentalidade descolados dos demais aspectos da vida em sociedade, o fato de o desrespeito religioso ser mais frequente contra religiões de matriz africana é, também, um reflexo do racismo estrutural.

Entendemos que não cabe mais, na atualidade, o preconceito contra um aspecto tão íntimo como a fé de uma pessoa. A todos, deve ser permitida e incentivada a conexão com o divino que a pessoa entenda ser melhor para si; e, tão incentivada e permitida quanto a espiritualidade deve ser o respeito a todas as práticas religiosas das outras pessoas. Vale ressaltar, ainda, que esse respeito se estende também aos ateus e agnósticos, que não são adeptos a nenhuma religião, seja por não crerem – no caso dos ateus –, ou por entenderem que não é possível confirmar a existência do divino – como os agnósticos.

## **DIVERSIDADE ETÁRIA**

Com as mudanças constantes nas estruturas da sociedade, hoje vemos um movimento de liberdade para ingressar ou mudar de carreira independentemente da idade em que a pessoa se encontra.

Pouco tempo atrás, por exemplo, causaria estranheza o fato de uma empresa contratar um estagiário com mais de 50 anos, ou um sócio com menos de 30, fato é que, com o dinamismo das profissões, hoje, a idade não define mais o lugar em que cada um deve estar profissionalmente.

A diversidade etária pode constituir um fator estratégico de crescimento organizacional, uma vez que traz a oportunidade de diversificação do cenário, unindo o melhor de cada geração pela otimização do rendimento da empresa.

Porém, não se ignora que a diversidade etária no trabalho tornou-se um desafio cultural, e para auxiliar nessa adaptação, é importante que a empresa identifique os valores e objetivos de cada geração, possibilitando um diálogo e coexistência destes.



Para facilitar a compreensão da identificação de gerações, estas são apresentadas da seguinte forma:

- Baby boomers: nascidos entre 1946 e 1964;
- Geração X: nascidos entre 1960 e 1980;
- Geração Y: nascidos entre 1981 e meados da década de 1990;
- Geração Z: nascidos a partir do fim dos anos 1990.

De acordo com o relatório 'Visão Geral do Trabalho na América Latina e no Caribe de 2019' da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as habilidades fundamentais para alcançar a máxima eficiência e produtividade são as socioemocionais, como comunicação e trabalho em equipe; as cognitivas não rotineiras, como criatividade, pensamento crítico e a interpretação de problemas complexos; e as digitais, como programação, design de informações e gerenciamento de banco de dados. Todas elas podem ser encontradas em bons profissionais, independentemente da idade.

Com esse fluxo de melhorias contínuas e ações que identificam as particularidades das diferentes gerações e promovem a boa convivência entre elas, a retenção de talentos, sem a limitação de idade que antes era imposta para determinados cargos, torna-se outra vantagem. O gerenciamento da diversidade etária no trabalho pode significar a permanência dos profissionais mais qualificados e a otimização da produtividade.



## **DIVERSIDADE PCD**

Segundo o Censo do IBGE de 2010 e o relatório da RAIS (2013), apesar de contar com mais de 1,2 milhão de pessoas com deficiência, no Brasil, menos de 1% dos trabalhadores com carteira assinada são pessoas que pertencem a esse grupo.

Apesar de algumas medidas governamentais direcionadas a mudar essa realidade, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) que têm como objetivo promover e garantir direitos fundamentais da pessoa com deficiência de maneira igualitária, objetivando, no âmbito da educação, da empregabilidade, entre outros, a inclusão social e a sua cidadania, os dados demonstram que ainda se está muito longe de uma realidade de inclusão efetiva das pessoas com deficiência não só nos ambientes de trabalho, mas em na vida em sociedade de forma geral.

A inclusão de pessoas portadoras de deficiência e a garantia de sua acessibilidade vão muito além de medidas como rampas de acesso e botões em braile no elevador. Isso porque, para que se alcance a equidade, é preciso ter em mente que existem diversos tipos de deficiência: visual, física, pessoas com múltiplas deficiências, deficiência intelectual, deficiência auditiva, dentre outras.

Além disso, nem todos pensam e processam as informações da mesma forma, com a mesma velocidade, com um mesmo modelo. Assim como as pessoas com deficiência física, pessoas neurodiversas (autistas, altas habilidades e outros) e pessoas com “transtornos” psicossociais também podem ser consideradas, por lei, como pessoas aptas a exercer atividades profissionais e serem enquadradas na Lei de Cotas.

Neurodiversidade é um conceito que desconstrói a ideia de que indivíduos com funcionamento neurocognitivo diverso sejam caracterizados como portadores de transtornos ou pessoas doentes e que precisam de cura.



Garantir o acesso das pessoas com deficiência aos mais diversos ambientes e a igualdade de condições para sua efetiva inclusão é, portanto, imprescindível para um ambiente de trabalho diverso.

## **DIVERSIDADE SOCIAL**

A Diversidade Social é o conjunto das diferenças e dos valores partilhados pelos seres humanos na vida social e se materializa nas diferentes expressões culturais, estilos de vida diversos, comportamentos inusitados, etc.

Esse aspecto da Diversidade deriva das diferentes origens, crenças, contextos, lugares de vivência e, claro, das diferentes classes sociais nas quais os indivíduos se encontram inseridos.

Quando pensamos no ser enquanto parte da sociedade, é importante nos lembrarmos de que cada indivíduo é único, que os indivíduos estão inter-relacionados com seus contextos sociais e culturais e que as sociedades e culturas são dinâmicas. Porém, muitas vezes nos esquecemos desses fatores e deixamos de respeitar, valorizar e acolher aquele que é diferente de nós.

Quando falamos em Diversidade Social, o foco deve ser a luta contra a marginalização do “diferente”, daquele que não se enquadra em um padrão esperado, seja por nós mesmos, seja pela parcela economicamente e/ou culturalmente dominante da sociedade.

Aqueles que “não se encaixam”, que não compartilham dos valores e/ou padrões dominantes, sofrem forte pressão social para “se adequar”, e, caso não consigam, muitas vezes são levados direta ou indiretamente à marginalidade.

Embora possam ser compostos por parcelas extremamente significativas da população, esses grupos, conhecidos como minorias – conforme já indicado no início da Cartilha – possuem pouca ou nenhuma representatividade social, econômica e política e, constantemente, são alvo de comportamentos discriminatórios e preconceituosos justamente por não se enquadrarem à norma.



Essa situação se torna ainda pior quando falamos em Diversidade Social decorrente de valores compartilhados pelas classes sociais menos privilegiadas. É que a junção desses dois fatores – classe social baixa e individualidade diversa do padrão aceito pela parcela dominante da sociedade – acaba dificultando de forma ainda maior a conquista de indivíduos por espaços na sociedade e a possibilidade de mudança de classe econômica.

Nesse sentido, podemos destacar a situação dos moradores de favelas, que, apesar de constituírem grandes mercados consumidores e contarem, conforme levantado pelo Instituto Locomotiva, com 69% de seus habitantes conectados à internet e bancarizados – o que corresponde a um número maior do que os habitantes de diversas cidades do Brasil, ainda são um mercado subestimado pelas grandes empresas, que não atribuem a esta população características buscadas para representar suas marcas.

Diante disso, ao nos depararmos com a Diversidade Social, ou seja, com pessoas que não compartilham dos mesmos valores, comportamentos ou formas de expressão que os nossos, é importante nos lembrarmos de que nossas experiências individuais moldam nossas perspectivas, interpretações e decisões, e que cada pessoa tem uma vivência única, baseada em sua própria bagagem cultural, social e econômica, de modo que não devemos entender que existem expressões culturais “superiores”, estilos de vida “aceitáveis” ou comportamentos “adequados”.

Conhecer, compreender, respeitar e estar aberto a vivenciar culturas, tradições e contextos socioeconômicos diferentes dos nossos vai nos trazer novos aprendizados, habilidades e uma visão mais ampla e menos egoísta de nós mesmos, além da possibilidade de construção de uma sociedade mais justa.

Aceita esse desafio?!



# BOAS PRÁTICAS



Quando falamos de Diversidade & Inclusão, abordamos mais do que conceitos, falamos sobre vidas, vivências e histórias, algumas de dor, outras de luta e algumas de sobrevivência.

Todos nós pertencemos a grupos, nos encaixamos em uma ou em várias “caixas” que indiretamente moldam a nossa singularidade e expressam a nossa identidade, e ainda há pessoas que sofrem por refletir um determinado “conjunto de caixas” em sua individualidade, por isso convidamos você a refletir sobre os seus privilégios seja eles de cor, crença, classe social, gênero, padrão cisnormativo, etário, capacitista, a olhar com respeito e empatia para essas representações.

De acordo com o dicionário, empatia é a ação de se colocar no lugar de outra pessoa, buscando agir ou pensar da forma como ela agiria ou pensaria nas mesmas circunstâncias. É a aptidão para se identificar com o outro, com o que ele sente, com o que ele deseja, com o que ele pensa, com o que ele aprende. É ter a sensibilidade de ouvir alguém na própria essência.

Para desenvolver a empatia é preciso:

- Estar disposto a sempre ouvir a outra pessoa. Atente-se para estar realmente ouvindo e não fazendo outras coisas ao mesmo tempo (ex: mexendo no celular);
- Deixar de lado os preconceitos e julgamentos;
- Não fazer comparações com outras pessoas ou outros acontecimentos;
- Estabelecer um laço de confiança com as pessoas, sendo gentil;
- Ter vontade de ajudar as outras pessoas e se colocando à disposição para isso.

A empatia é responsável por criar laços de confiança e colaboração e, com isso, o trabalho em equipe acaba sendo muito mais proveitoso e efetivo. Já parou para analisar quantos conflitos poderiam ser evitados se a empatia fosse aplicada em nosso dia a dia? E sabe o que acontece quando temos menos conflitos? Temos menos ansiedade e menos estresse.

Para aplicar a empatia é muito importante respeitar não só a outra pessoa, mas as suas vivências e o seu lugar de fala. Muitos preconceitos e julgamentos são justificados como “é apenas uma brincadeira”, porém, a “brincadeira” que fere ou inferioriza o outro não é brincadeira. Esse tipo de conduta afeta a autoestima e o bem-estar das pessoas, podendo causar ansiedade, estresse e até mesmo depressão. Brincadeira ou piada é para ser engraçado para todos.

O Lugar de Fala é o lugar que uma pessoa ocupa socialmente e que faz com que ela tenha experiências e perspectivas distintas de um grupo social específico, por exemplo. Ou seja, é difícil entender em plenitude a posição de uma pessoa com vivências extremamente diferentes da sua, mas é possível aplicar a empatia dando espaço para fala, sem interrupções, com escuta ativa, respeito e sem comparações com acontecimentos relacionados a uma pessoa que não pertence ao grupo “minoritário” que aquela pessoa representa.

O lugar de fala não se trata de calar ninguém, mas de abrir espaço para que diversas vozes sejam ouvidas e levadas a sério, com isso é importante descontinuar o conceito do “mimimi”. O “mimimi” é muito utilizado para definir e identificar como “vítima” a pessoa que está sofrendo de preconceitos e julgamentos e possui uma conotação pejorativa, que remete ao choro e é normalmente utilizado para diminuir a manifestação de ideias ou defesa de uma pessoa.

É preciso repensar nossas atitudes e parar com falas e comportamentos que intimidem, desrespeitem e inferiorizem o próximo, principalmente quando não sabemos o impacto desse comportamento. É preciso ser mais responsável com a “dor do outro”. Todos nós estamos em um processo constante de evolução e aprendizado; e esperamos que esta cartilha tenha contribuído com o seu processo de desconstrução e para te ajudar separamos algumas “boas práticas” que utilizadas no dia a dia podem contribuir para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

- Respeite sempre!
- Evite diminuir as vivências e lutas de outras pessoas. Reflita se o que você considera “mimimi” não invalida a dor/percepção do outro;
- Na dúvida sobre a identidade de gênero de alguma pessoa, pergunte qual pronome você pode atribuir a ela;
- Na dúvida sobre a sigla LGBTQIAP+, use apenas “LGBT+”;
- Palavras como morena, mulata, moreninho, neguinho, nego, e expressões como “Não sou tuas nega”, “Criado Mudo”, “Cabelo Duro” abordam de forma pejorativa a cor de pele preta. Evite-as!
- Não use as palavras “Viado”, “Viadinho”, “Boiola”, “Bixinha”, “Menininha”, “Biba”, “Traveco”, “Caminhoneira”, “Sapatão”, como forma de xingamento.
- Não é de bom tom questionar a posição sexual de casais homoafetivos com perguntas como “Quem é a mulher/homem da relação”, assim como questionar se uma pessoa trans foi submetida a cirurgia de transição de sexo ou qual é o seu nome de batismo;
- Nunca use o termo “Chuta que é macumba”, “Macumbeira”;
- Se um dia usar o mesmo banheiro que uma pessoa trans, não questione o motivo dessa pessoa estar ali, afinal esse é um direito da pessoa trans! Ficou incomodado(a), retire-se.
- Em uma discussão, sempre mantenha o respeito, a empatia, o diálogo e a mente aberta.



SDU  
NÚCLEO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

powered by

 FINOCCHIO & USTRA