

Guia Diversidade, Equidade & Inclusão

Programa DE&I • ArcelorMittal Brasil



ArcelorMittal





Mensagem dos CEO's	3
O que é Diversidade, Equidade & Inclusão?	4
Vieses Inconscientes	5
Lugar de Fala	6
Privilégios	7
Uma Jornada pela Inclusão	8
Equidade de Gênero	9
Raça e Etnia	15
Pessoa com Deficiência	22
LGBTQIA+	29
O que é esperado de nós	36
Cultura de Integridade	37
Código de Conduta & Canal de Denúncias	38
Fontes	39
Canais de Comunicação	40

Índice

Mensagem dos CEO's

Desde 2019, quando lançamos nosso Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão, iniciamos uma jornada de transformação cultural na empresa, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho cada vez mais justo, inclusivo e acolhedor, em que todas as pessoas são respeitadas e valorizadas em suas individualidades.

Com o intuito de transmitir conhecimento sobre essa temática e esclarecer dúvidas, produzimos este guia, no qual você encontra conceitos e práticas, bem como informações sobre as ações que a empresa vem desenvolvendo no âmbito do Programa de DE&I.

Ao valorizarmos a Diversidade, Equidade & Inclusão, proporcionamos benefícios múltiplos para as pessoas, a empresa e a sociedade.

Para nós, o respeito é a essência de tudo, pois é reconhecendo as diferenças que nossa sociedade pode evoluir.

No âmbito empresarial, equipes mais diversas trazem ganhos em produtividade, criatividade e inovação, além de estimular o desenvolvimento do pensamento crítico, gerando melhores resultados e desempenho para os negócios.

Esperamos que este guia contribua para sensibilizar e engajar ainda mais empregadas e empregados na construção de uma empresa verdadeiramente plural. Queremos que as pessoas possam se sentir livres para ser quem são e desenvolver a melhor versão de si, num ambiente de trabalho estimulante e livre de preconceitos. Acreditamos no respeito às pessoas como um grande valor.

Contamos com você nessa jornada!

Boa leitura!

Jefferson De Paula:

Presidente da ArcelorMittal Brasil e
CEO ArcelorMittal Aços Longos e Mineração LATAM

Jorge Oliveira:

CEO ArcelorMittal Aços Planos LATAM e
Vice-Presidente ArcelorMittal Brasil



O que é Diversidade, Equidade & Inclusão?

Vivemos em um mundo essencialmente diverso, com pessoas dos mais variados perfis e origens. Diversidade é justamente esse conjunto de características culturais, biológicas, sociais e econômicas que fazem de cada pessoa um ser único. Essas características englobam diferentes identidades e expressões de gênero, orientação sexual, características físicas, etc. Diversidade significa, ainda, variedade, diferença e pluralidade.

A inclusão, por sua vez, representa um passo além da diversidade. Está relacionada à valorização e à inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas. Mais que conhecer a diversidade, a empresa acredita ser necessário promover a inclusão dos nossos pilares de afinidade para promover a construção de uma sociedade melhor.

Em nossas operações no Brasil, formamos um time naturalmente diverso e plural.

Somos cerca de 20 mil empregados(as) distribuídos(as) em várias unidades pelo país, o que, por si só, representa uma enorme riqueza cultural. Buscamos, com isso, valorizar diferentes experiências, formas de pensar e agir e atributos individuais em todos os níveis da organização.

Exclusão, segregação, integração e inclusão

Exclusão

É quando uma pessoa ou grupo é excluído ou afastado do sistema socioeconômico predominante e não têm seus direitos básicos para ter uma vida digna garantidos.

Segregação

Situação em que pessoas são isoladas de suas famílias e da sociedade em razão de fatores biológicos e sociais, como raça, deficiência física ou mental, sendo-lhe negado o acesso aos mesmos direitos dos demais.

Integração

É quando as pessoas diversas começam a ter acesso aos mesmos ambientes dos demais, sem nenhuma adaptação. Ex. Linhas de ônibus que não tenham adaptação para pessoas com deficiência física. A pessoa com deficiência quem precisa se adaptar para utilizar o meio de transporte.

Inclusão

Quando o processo de participação socioeconômica acontece de maneira justa e responsável, garantido os mesmos direitos para todas as pessoas cidadãs, sem distinção de raça, classe, gênero ou qualquer outra característica.

Vieses Inconscientes

Construídos desde a infância, os vieses são padrões e estereótipos resultantes da nossa formação e organização cerebral, a partir de nossas experiências e ambientes de vida. Tais vieses influenciam a forma como tomamos decisões, reagimos, interpretamos, percebemos e interagimos com as pessoas.



Conheça os principais vieses

Viés de afinidade – Tendência de avaliar e se relacionar melhor com quem se parece conosco (ex.: selecionar um(a) candidato(a) com características físicas semelhantes à maioria dos empregados da empresa, e não pela competência).

Viés de percepção – Ocorre quando indivíduos acreditam e reforçam estereótipos (ex.: mulheres são mais delicadas e preferem trabalhos administrativos, homens são mais fortes e preferem atividades operacionais).

Viés confirmatório – Trata-se da disposição de buscar informações que confirmem nossas hipóteses iniciais, desconsiderando as informações que coloquem em xeque nossas crenças, por exemplo: ignorar o fato de que um medicamento usado para curar uma nova doença, apesar de supostamente ter salvado algumas vidas, não faz efeito em muitos outros casos, além de não ter embasamento científico.

Efeito de halo/auréola – A partir de uma informação positiva, ter a propensão de avaliar positivamente algo ou alguém, mesmo que as demais informações sejam contrárias (ex.: sou gaúcha e avalio melhor uma pessoa desse estado, ignorando outras informações sobre ela).

Efeito de grupo – É a tendência de seguir o comportamento de um grupo para não se desviar do padrão vigente (ex.: em situações em que há apenas uma pessoa discordando de uma ideia/decisão, ocorrendo pressão inconsciente do grupo, aquela pessoa acaba convergindo para a ideia da maioria).

Lugar de fala



Djamila Ribeiro, filósofa, feminista negra e autora do livro “O que é lugar de fala”, explica que, ao contrário que muita gente pensa, lugar de fala não diz respeito à experiência do indivíduo. Também não tem nada a ver com impedir alguém de falar sobre determinado assunto. Assim, não é correto dizer que só mulheres podem falar sobre machismo, pessoas negras sobre racismo, pessoas LGBTQIA+ sobre orientação sexual, etc.

O que “lugar de fala” propõe é uma discussão estrutural, um debate oferecendo oportunidade das pessoas falarem sobre a sua trajetória e serem ouvidas, demonstrar o próprio ponto de vista sobre um tema a partir de sua vivência.

Quando a gente só pensa na elaboração do mundo a partir de um grupo, isso nos empobrece enquanto sujeito, porque achamos que o mundo é só o nosso lugar social.

Para avançar como sociedade, é importante que as pessoas localizadas nas posições de poder comecem a discutir temas relacionados a racismo, LGBTfobia, machismo e outras pautas a partir de seu local social.

Para quem sempre fez parte dos grupos privilegiados, também é importante desenvolver a escuta, assim, conseguirá entender a necessidade que os grupos minorizados têm de falar.

É preciso escutar outros mundos, e pensar de que forma quem detêm o privilégio pode contribuir para que outros lugares sociais participem no lugar de fala do qual fazem parte.

Exemplos de Privilégios

São vantagens, prerrogativas e direitos válidos apenas para uma pessoa ou grupo em detrimento da maioria. Um exemplo:

71,7% das pessoas que não completaram a educação básica são pretas ou pardas.

Apesar da Constituição dizer que todos os cidadãos têm direitos iguais, a nossa sociedade é estruturada de forma desigual e nem todos têm acesso às mesmas oportunidades. Por isso, diferenciamos os conceitos de igualdade e equidade. Igualdade considera condições iguais para todas as pessoas e situações, sem considerar suas diferentes realidades. A equidade prima por considerar e respeitar essas diferenças, o que evita a desigualdade e promove a justiça social.

Para ficar mais claro, listamos alguns exemplos de privilégio:

1. Ter acesso a uma educação de qualidade;
2. Não precisar fazer dupla jornada de estudos e trabalho para complementar a renda familiar;
3. Ter estrutura familiar estável
4. Cursar os ensinos fundamental e médio em instituições privadas ou públicas de referência;
5. Não morar em área de risco;
6. Não sofrer discriminação em razão de: cor de pele, gênero ou orientação sexual, condição ou características físicas e sociais;
7. Ter acesso aos cuidados de saúde de qualidade;
8. Ter referências de pessoas de seu pertencimento racial em todas as profissões e áreas;
9. Não ser retratado(a) na mídia com base em estereótipos negativos;
10. Não sofrer violência policial direta ou de cidadãos(ãs).

Uma Jornada pela Inclusão

Em 2009, foi instituída a Política de Diversidade & Inclusão. O tema Diversidade, Equidade & Inclusão ganhou força no Grupo ArcelorMittal em 2011, quando foi criado o Conselho de Diversidade de Gênero. E, em 2018, o Grupo aderiu ao Compromisso de Líderes Europeus de Negócios com a Diversidade & Inclusão. No Brasil, o Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão teve seu lançamento oficial em 27 de junho de 2019, oportunidade em que foram definidos os 4 pilares de atuação estratégica: Raça e Etnia, Equidade de Gênero, LGBTQIA+ e Pessoa com Deficiência.



Raça e Etnia



Equidade de Gênero



LGBTQIA+



Pessoa com Deficiência

- 2009**
É criada a Política de Diversidade, Equidade & Inclusão da ArcelorMittal
- 2011**
É criado o Conselho de Diversidade de Gênero
- 2012 & 2013**
ArcelorMittal University lança cursos de treinamento, desenvolvidos por mulheres, para liderança feminina
- 2017**
Diversidade de gênero é identificada como uma das prioridades nas 10 Diretrizes do Desenvolvimento Sustentável da ArcelorMittal
- 2018**
Mr. Mittal assina compromisso dos líderes empresariais europeus com a Diversidade & Inclusão
- 2019**
Inclusão no Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg, Criação do Conselho de Diversidade & Inclusão e Lançamento do Programa de Diversidade, Equidade & Inclusão no Brasil
- 2021**
Lançamento da Meta de 25% de mulheres em posições de liderança no Grupo ArcelorMittal
Criação de áreas/estruturas dedicadas à DE&I nos segmentos de Longos e Planos
- 2023**
A ArcelorMittal foi reconhecida entre as "Melhores Empresas para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharem", pela 2ª Edição da Pesquisa HRC Equidade BR, além de receber o Prêmio AB Diversidade no Setor Automotivo.

Conceitos e Práticas

Agora que você já conheceu a nossa Jornada de Diversidade, Equidade & Inclusão, vamos te apresentar os principais conceitos relativos ao tema para que possa aprender mais sobre o assunto e nos ajudar a disseminá-lo para mais pessoas. Transformar uma empresa tradicional como a nossa em um ambiente diverso e inclusivo depende do engajamento de cada um(a) de nós.



Equidade de Gênero

A equidade de gênero busca as mesmas oportunidades na sociedade para homens e mulheres e o fim da violência e da discriminação contra elas. Os movimentos pelos direitos das mulheres remontam ao final do século XIX e início do século XX e originalmente estavam relacionados ao direito de votar e de acesso à educação. Com o passar dos anos, outras pautas entraram no debate, como oportunidades e salários iguais, direitos de reprodução e combate à violência de gênero. Para ter uma ideia, em 1879, as mulheres obtiveram autorização do governo brasileiro para estudar em instituições de ensino superior. Contudo, aquelas que seguiam este caminho eram criticadas pela sociedade. Somente em 1934, o voto feminino passou a ser previsto em nossa Constituição Federal. E até 1979, as mulheres não podiam, por lei, jogar futebol.

Apesar das conquistas e avanços, há ainda uma longa jornada para alcançar a equidade de gênero. Em razão dessa defasagem

histórica, poucas mulheres ocupam cargos políticos e de liderança nas empresas, muitos aspectos da sexualidade ainda são tabus, e a violência de gênero persiste em níveis alarmantes. Sem contar comentários e comportamentos machistas do dia a dia que reprimem as mulheres e tolhem a liberdade, tais como: “Mulher não tem aptidão para exatas”, “Sabe cozinhar, então, já pode casar”, “Vestido curto demais... Tá pedindo” e “Menina não grita”.

Mundialmente, a Organização das Nações Unidas criou a ONU Mulheres em 2010, visando unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.

Em 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, instituindo 17 objetivos globais e 169 metas. O objetivo 5, denominado Igualdade de Gênero, tem como desafio “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Conceitos



Gênero

Enquanto o sexo se refere às características biológicas e naturais entre pessoas nascidas com órgãos genitais, o gênero diz respeito aos papéis sociais relacionados com o que se entende por ser mulher ou homem. Não faz muito tempo, o papel da mulher era cuidar da casa e da família, enquanto o papel do homem era ser provedor. Meninas usavam rosa e meninos, azul. Do ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, o gênero pode ser construído e desconstruído, ou seja, pode ser entendido como algo mutável e não limitado, para que haja igualdade do ponto de vista social.

Feminismo

Feminismo deriva do latim femina, que significa mulher. Surgido no século XIX, este conceito se desenvolveu como movimento filosófico, social e político. Tem como principal característica a equidade de gêneros (homens e mulheres) e, conseqüentemente, pela participação da mulher na sociedade e no combate ao machismo. Não é o contrário de machismo e não prega a superioridade da mulher em relação ao homem. Preconiza, única e simplesmente, a igualdade de direitos, tema previsto na Constituição de 1988.

Machismo e patriarcado

É um termo determinado pelo conjunto de práticas sexistas que defende a superioridade do gênero masculino. O patriarcado é o sistema social no qual o machismo se baseia. É sob ele que se confirmaram, historicamente, os privilégios da classe masculina em relação à feminina.

Sororidade

Trata-se da união e da aliança entre mulheres, com base na empatia e no companheirismo para alcançar objetivos comuns, rompendo o estigma de rivalidade. Do ponto de vista do feminismo, a sororidade consiste em não fazer julgamento prévio entre as próprias mulheres que, na maioria das vezes, ajuda a fortalecer estereótipos preconceituosos criados por uma sociedade machista e patriarcal.

Misoginia

Repulsa, desprezo ou ódio às mulheres. Essa forma de aversão ao sexo feminino está diretamente relacionada à violência praticada contra a mulher. A misoginia é a principal responsável por grande parte dos assassinatos de mulheres, também conhecido por feminicídio, que se configura sob a forma de agressões físicas e psicológicas, mutilações, abusos sexuais, torturas, perseguições, entre outras violências relacionadas direta ou indiretamente com o gênero feminino.

Feminicídio

Significa perseguição e morte intencional de pessoas do sexo feminino, classificado como crime hediondo no Brasil. O feminicídio se configura quando são comprovadas as causas do assassinato, que ocorre exclusivamente por questões de gênero, ou seja, a mulher é morta simplesmente por ser mulher.

Comportamentos Inadequados

Há uma série de comportamentos considerados depreciativos em relação às mulheres que fazem parte da cultura machista. Assim, vale sempre fazer um exercício de empatia e se perguntar: minhas atitudes ou palavras estão agredindo a outra pessoa de alguma maneira?

Minhas atitudes ou palavras estão agredindo a outra pessoa de alguma maneira?

Interromper uma mulher

O ato de interromper mulheres impedido-as de se expressar de maneira contínua e/ou completa.

Apropriar-se das ideias da mulher

Apropriar de ideias ou argumentos femininos e levar os créditos por isso.

Assumir que a mulher não conhece o assunto

Quando homens subestimam a inteligência da mulher tentando explicar algo a ela, presumindo que ela não entende sobre assunto.

Manipulação psicológica

As vítimas mais comuns são as mulheres. O agressor faz a vítima questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade.

O que não fazer

- × Menosprezar a capacidade de uma mulher.
- × Falar que tarefas de casa são responsabilidade das mulheres.
- × Estereotipar as mulheres em razão de sua profissão e/ou formação.
- × Pressupor que a responsabilidade de cuidar do(a) filho(a) seja só da mãe.
- × Supor que a mulher seja frágil e precisa de ajuda.
- × Julgar uma mulher pelas roupas que veste.
- × Classificar as mulheres como boas para casar ou não.
- × Pensar que as mulheres deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas.

O que fazer

- ✓ Reconhecer a mulher pelos seus atos, realizações e dar a ela seus devidos créditos.
- ✓ Mais que ajudar com as atividades domésticas, cabe a homens e mulheres assumir suas responsabilidades como adultos que dividem um lar.
- ✓ A profissão/formação não define as pessoas. Trate a todos(as) de forma equitativa, independentemente do gênero ou função.
- ✓ A responsabilidade é de ambos e precisa ser dividida para que os pais tenham o mesmo peso na criação dos(as) filhos(as).
- ✓ Forças e fraquezas não estão relacionadas ao gênero. Pergunte antes de fazer.
- ✓ Identificar uma mulher por suas qualidades, não por suas roupas, pois isso é só uma capa.
- ✓ Homens e mulheres têm livre arbítrio. Respeite essa prerrogativa.
- ✓ Entender que qualquer pessoa está propícia a intrigas e fofocas, independentemente do gênero.

Legislação

No Brasil, com o intuito de combater discriminações de gênero, foram criadas e aprovadas leis específicas:

Lei Maria da Penha

Lei nº 11.340/2006 estabelece que todo caso de violência doméstica e intrafamiliar é crime, deve ser apurado por meio de inquérito policial e remetido ao Ministério Público.

Lei Carolina Dieckmann ou Lei de Crimes Virtuais

A Lei nº 12.737/2012 torna crime uma série de condutas no ambiente digital, principalmente em relação à invasão de computadores, além de estabelecer punições específicas.

Lei Joanna Maranhão

batizada com o nome da nadadora e ativista brasileira vítima de abusos cometidos por seu técnico, a Lei 12.650/2012 altera o prazo para denúncia de crimes contra dignidade sexual praticados com crianças e adolescentes, para que comece a ser contado a partir da data em que a vítima completar 18 (dezoito) anos de idade.

Lei do Femicídio

Lei nº 13.104/2015. É quando o assassinato envolve violência doméstica e familiar, menosprezo ou discriminação da vítima à condição de mulher.

Lei da Importunação Sexual

O crime de importunação sexual, definido pela Lei nº 13.718/2018, é o ato libidinoso realizado na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer o próprio desejo ou de terceiro. O caso mais comum é o assédio sofrido por mulheres em meios de transporte coletivo, mas, também, enquadra ações como beijos forçados e passar a mão no corpo alheio sem permissão. O infrator pode ser punido com prisão de um a cinco anos.

Lei Parada Segura

A lei surgiu de uma parceria entre os conselhos Municipal e Estadual dos Direitos da Mulher e obriga os ônibus a parar, após as 22h, onde a mulher der o sinal, permitindo que desça próximo ao seu ponto final. Essa lei vigora em algumas cidades, como São Paulo, Porto Alegre (RS), Florianópolis (SC) e Cuiabá (MT).

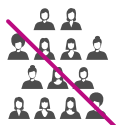


Fatos e Dados



A cada **7,2 segundos**

• A cada 7,2 segundos, uma mulher é vítima de violência física. (Relógios da Violência, do Instituto Maria da Penha).



Feminicídios batem recorde no Brasil

• Brasil bate recorde de feminicídios em 2022, com uma mulher morta a cada 6 horas (g1.com.br)



37,4% dos cargos gerenciais

• Mulheres ocupam apenas 37,4% dos cargos corporativos de liderança (edicaodobrasil.com.br)



25% dos cargos de gerente são mulheres com filhos(as) menores de 6 anos

• As mais afetadas pela desigualdade são as mulheres com filhos(as) menores de 6 anos. Apenas 25% dos cargos de gerentes são ocupados por mulheres que têm filhos(as) menores de 6 anos. O número sobe para 31% quando falamos de mulheres em cargos diretivos sem filhos(as) pequenos(as) (OIT).



48% demitidas até 1 ano após o nascimento do bebê

• 48% das mulheres são demitidas até um ano após o nascimento de seu bebê (Pesquisa FGV).



41,5% das mulheres com título universitário não trabalham

• Em âmbito mundial, 41,5% das mulheres com título universitário não trabalham, enquanto no caso dos homens, são apenas 17,2% (OIT).



54,4 horas semanais trabalhando

• Somando as horas de trabalhos remunerados com as de cuidados e afazeres diversos, a mulher trabalha, em média, 54,4 horas semanais, contra 51,4 dos homens (IBGE).



15,2% das cadeiras em conselhos de administração, fiscais e diretorias de capital aberto do país

• Os diversos afazeres domésticos estão entre os fatores que levam mulheres, mais que homens, a buscar empregos de jornada parcial, com remuneração inferior (IBGE).

• Mulheres ocupam apenas 15,2% das cadeiras em conselhos de administração, fiscais e diretorias de capital aberto do país. Os dados são do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), que entrevistou 6.160 profissionais em 389 empresas.



Igualdade entre cargos de direção executiva só aconteceria em 2126.

• Se mantido o ritmo de 1997 a 2021, a igualdade entre cargos de direção executiva só aconteceria em 2126. (<https://www1.folha.uol.com.br/>)

Raça e Etnia

A formação étnico-racial da população brasileira é essencialmente diversa em decorrência da miscigenação que se seguiu ao processo de colonização violento e criminoso, que subjugou os povos indígenas e africanos. Posteriormente, a máquina pública, em um projeto de “embranquecimento da população brasileira”, ofereceu mecanismos econômicos e políticos de subsistência para que imigrantes europeus, japoneses, sul-americanos, entre outras nacionalidades aqui se firmassem. Um acolhimento que não foi concedido aos povos indígenas e africanos escravizados.

A diversidade racial, no Brasil e em vários países do mundo, é acompanhada de desigualdade, exclusão e preconceito. No caso específico da população negra, é preciso ter em mente que fomos o último país das Américas a abolir a escravidão e que mantivemos tal modelo econômico, político e social por mais de três séculos. Mesmo após a abolição, leis instituídas pelo próprio Estado brasileiro, privaram as pessoas negras de ter acesso a terras, emprego e educação, e não havia práticas inclusivas ou discussões sobre a necessidade de inseri-las na sociedade e no mercado de trabalho.

Apesar de não existir um sistema oficial de segregação racial em nosso país, o racismo vem causando segregação social desde o fim da escravidão no Brasil.

O histórico de injustiça e marginalização da população negra deixou marcas profundas na sociedade brasileira e ainda tem consequências na atualidade.

Só para citar alguns exemplos, pessoas negras são as que mais residem em favelas, ocupam os postos de trabalho mais precários e ganham duas vezes menos que pessoas brancas. Hoje, de cada três presos(as), dois são negros(as), segundo o 14º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Também chamam atenção os índices de homicídio e pessoas com pouca ou nenhuma habilidade de escrita e leitura que, entre as pessoas negras e pardas, são praticamente o triplo do que ocorre entre as pessoas brancas.

Ao longo dos últimos anos, o movimento negro brasileiro obteve conquistas e avanços, como a Lei de Cotas, a Lei 7.716/89 de combate à discriminação racial e a equiparação, em 2021, da injúria racial ao crime de racismo pelo Supremo Tribunal Federal, tornando tais crimes “imprescritíveis”, ou seja, podem ser julgados a qualquer tempo, apesar da data em que foram cometidos. Impulsionada pelos movimentos de luta por direitos iguais e maior representatividade, a identidade negra está se fortalecendo no país com uma crescente valorização da aparência negra e sua autoestima. Podemos ver isso, por exemplo, nas discussões sobre respeito e representatividade dos cabelos crespos, tranças, roupas e adereços que exaltam a cultura africana. Por mais que o debate e o combate ao racismo tenham evoluído, é fundamental continuar discutindo e promovendo ações para caminharmos rumo à democracia racial.



Conceitos

Raça

O conceito de raça, tal como o conhecemos hoje, nada tem de biológico, pois a ciência já comprovou que, em se tratando de seres humanos, a classificação em raças é injustificada.

Assim, podemos concluir que o conceito de raça é social, político e carregado de ideologia, pois como todas as ideologias, ele esconde uma coisa não proclamada: a relação de poder e de dominação.

Contudo, ainda persiste a crença na existência de raças hierarquizadas, conceito segundo o qual determinadas qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais são associadas às características fenotípicas dos indivíduos, como cor de pele, formato do queixo, dos lábios etc.

Infelizmente, é a partir dessas raças fictícias ou 'raças sociais' que se reproduzem e se mantêm os racismos populares no imaginário coletivo de todos os povos e sociedades contemporâneas.

Etnia

O termo raça tem uma variedade de definições, geralmente utilizadas para descrever um grupo de pessoas que compartilham certas características morfológicas, como formato dos olhos, cor da pele etc., ou seja, características físicas.

O conceito de etnia, por sua vez, diz respeito a um grupo de indivíduos que se diferencia dos demais por sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na ancestralidade, língua, religião e maneiras de agir. Portanto, a etnia está relacionada à cultura e a origem do indivíduo de forma mais ampla.

A discussão sobre a utilização dos conceitos de raça e etnia é extensa: enquanto o segundo termo pode ser considerado menos ultrapassado e mais adequado, o primeiro é importante em certas lutas quem buscam reparações históricas, por exemplo, pelos danos que o racismo e a escravidão causaram aos grupos minorizados no Brasil.



Racismo Estrutural

Racismo estrutural é o termo usado para reforçar o fato de sociedades estruturadas com base na discriminação privilegiarem algumas raças em detrimento de outras. No Brasil e em outros países americanos e europeus, essa distinção favorece as pessoas brancas e desfavorece as pessoas negras e povos indígenas. Trata-se de algo implícito na sociedade e que só é percebido quando analisamos fatos e dados relativos às pessoas desfavorecidas (negras e indígenas, por exemplo).

Embora existam leis que garantam a igualdade entre os povos, o racismo é um processo histórico que modela a sociedade até hoje. Uma prova disso é o contraste explícito entre o perfil da população brasileira e sua representatividade no Congresso. Enquanto a maior parte da população é negra (56%), quase todo o parlamento é branco. Outro dado relevante da violência contra a população negra é que, a cada 23 minutos, um jovem negro é assassinado no Brasil.

Discriminação Racial

A Organização das Nações Unidas usa a definição de discriminação racial estabelecida, em 1966, na Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial.

“Na presente Convenção, a expressão ‘discriminação racial’ se refere a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência na origem nacional ou étnica, que tenha como objetivo ou como efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.”

Colorismo

É um mecanismo social que classifica as pessoas negras de acordo com seus tons de pele, conferindo-lhes oportunidades desiguais. Com esse fenômeno, observa-se que, quanto mais distante ela está do padrão de pele branca, mais preconceitos e desigualdades ela enfrentará. O colorismo também faz com que, muitas vezes, pessoas negras de tons de pele mais claros não consigam se ver ou se identificar plenamente como negras.

Mulher Negra

A mulher negra está na base da pirâmide social brasileira e, como consequência, mais exposta a situações de violência doméstica, subempregos, falta de escolaridade e outros direitos básicos como saneamento, moradia, alimentação saudável. No inconsciente coletivo da população brasileira, a função social da mulher negra é o serviço doméstico. A normalização dessa situação, faz da mulher negra uma exceção nas demais atividades produtivas.



O que não fazer

- × Avaliar a competência profissional de acordo com a raça ou a etnia.
- × Supor que traços raciais e étnicos sejam os aspectos mais importantes de alguém.
- × Supor que o fato de ser negro(a) é um empecilho para alcançar os objetivos e metas, sentir pena ou imaginar que a pessoa desejaria ser diferente.
- × Supor que a cor da pele da pessoa não seja um motivo de orgulho.
- × Usar termos ou gírias referentes aos traços raciais, pois essa atitude pode não incomodar algumas pessoas, mas ser totalmente ofensiva para outras.
- × Supor que o racismo não existe. Ações racistas acontecem o tempo todo.
- × Muitas vezes não são identificadas como tal e, por isso, não são levadas em consideração.

O que fazer

- ✓ Entender que a raça ou a etnia não deve interferir nas relações de trabalho e/ou ser a base para seu relacionamento com os(as) colegas.
- ✓ Entender que cada um(a) de nós é um ser humano diferente sendo a raça ou etnia apenas um dos aspectos de nossas vidas.
- ✓ Talento, sucesso e habilidade não têm raça ou etnia.
- ✓ A população negra tem os mesmos problemas que qualquer pessoa, mas, por conta do racismo, tem que lidar com a sobrecarga de mais esse desafio.
- ✓ Interferir educadamente de modo a conscientizar quando alguém fizer alguma "piada" ou comentário de cunho racista/preconceituoso.
- ✓ Estar ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhar nisso.

O que não fazer

× Reconhecer que teve uma atitude racista e não mudar o comportamento

× Supor que o racismo seja caracterizado apenas por atitudes violentas. Toda forma de discriminação em virtude da cor da pele é caracterizada como racismo, inclusive comentários (agressão verbal).

× Utilizar expressões como mulato(a), moreno(a) claro(a), "não sou suas negas", "a coisa tá preta", denegrir", "inveja branca", "nego só quer moleza", "a negada", entre tantas outras.

× Hipersensualizar o corpo negro.

O que fazer

A sociedade, da forma que a conhecemos, foi estruturada em cima do racismo. Por isso, enquanto não reconhecermos que essa estrutura racista existe e que ela pode moldar para que tenhamos pensamentos e comportamentos racistas, os(as) negros(as) continuarão a ser oprimidos(as) no Brasil. Não se trata de sentir-se culpado(a), mas devemos sempre refletir sobre os padrões estabelecidos, entender seus efeitos e assumir nossa responsabilidade na construção de uma sociedade mais justa e humana.

✓ Sair de sua zona de conforto. Buscar entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, buscar conhecimento, seja no Guia de Diversidade Racial, conversando com um(a) colega negro(a) ou com seu(sua) gestor(ra).

✓ Chamar a pessoa pelo nome e não utilizar o tom da pele como vocativo.

✓ Tratar todos os corpos com o mesmo respeito.

Legislação

A Lei nº 7.716, de 1989, estabelece as punições em relação aos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

A referida lei considera crimes diversas situações, destacando-se, entre elas:

- **negar ou obstar emprego em empresa privada ou mesmo promoção funcional por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;**
- **recusar ou impedir acesso a:**
 - a. estabelecimento comercial;
 - b. inscrição ou ingresso de aluno(a) em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau;
 - c. hospedagem em hotel, pensão, estalagem, ou qualquer estabelecimento similar; d) atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, ou locais semelhantes abertos ao público; e) ou uso de transportes públicos, como aviões, navios barcas, barcos, ônibus, trens, metrô ou qualquer outro meio de transporte concedido.

Lei de Cotas

A Lei nº 12.711, conhecida como Lei de Cotas, sancionada em agosto de 2012, garante reserva de 50% das matrículas por curso e turno em universidades federais e institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos(as) oriundos(as) integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos, que são preenchidas por candidatos(as) autodeclarados(as) pretos(as), pardos(as) e indígenas, em proporção no mínimo igual à presença desses grupos na população total da unidade da Federação onde fica a instituição.

A Lei nº 12.990, de agosto/2014, reserva aos(às) negros(as) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos.

Em 2019, pela primeira vez, a população que se declara de cor negra ou parda passou a representar mais da metade dos estudantes do ensino superior da rede pública, de acordo com a pesquisa de Desigualdade Social por Cor ou Raça no Brasil. O número exato é de **50,3%**, um grande marco no país.



Fatos e Dados

Proporção de pretos e pardos entre os pobres chega ao dobro em relação aos brancos (IBGE).

- Entre os(as) mais ricos(as) do Brasil (1%), os(as) negros(as) representam apenas 17,8%, mas são 75% da população mais pobre (10%) (PNAD).
- A população miserável é composta por mais de 80% de negros(as).
- Afrodescendentes brasileiros(as) têm 2,5 vezes mais de probabilidade que os(as) brancos(as) de viver em situação de pobreza crônica. (Cartilha pela Diversidade de Raça - KPMG e Faculdade Zumbi dos Palmares)
- Em 2021, a taxa de informais entre a população branca era de 32%; entre os pretos, de 43%; e entre os pardos, de 47%.
- Os cargos ocupados por trabalhadores(as) de cor preta ou parda tem rendimento médio equivalente a apenas 48,4% da remuneração dos cargos ocupados por aqueles(as) de cor branca. (Cartilha pela Diversidade de Raça - KPMG e Faculdade Zumbi dos Palmares)

- Nas 500 maiores empresas que operam no Brasil, os níveis de gerência, executivo e conselho têm apenas 5% de representação negra (Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas).

Mais da metade (53,8%) dos trabalhadores do país em 2021 eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto os brancos ocupavam 69% deles. (IBGE)

- As mulheres brancas têm 2,3 vezes mais escolaridade que mulheres pretas, assim como uma mulher negra recebe aproximadamente 60% do salário de uma mulher branca, desenvolvendo exatamente a mesma função.



Pessoa com Deficiência

Deficiência é a perda permanente, total ou parcial, de uma ou mais funcionalidades do corpo.



Conceitos

Deficiência Física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física.

Deficiência Auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total, da audição, sendo que uma das formas de aprendizado da comunicação ocorre por meio da Língua Brasileira de Sinais - Libras. É importante ressaltar que os(as) "surdos(as) oralizados(as)" podem ler lábios, falar (ou não), dominar o português escrito (e outros idiomas) e usar ou não a tecnologia para voltar a ouvir.

Deficiência Visual

Cegueira: perda total ou resíduo mínimo de visão, que exija métodos, recursos e equipamentos especiais para a realização das tarefas do cotidiano.
Baixa visão: não há visão nítida mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares.
Visão monocular: é caracterizada pela capacidade de enxergar por apenas um dos olhos, ficando a noção de profundidade limitada.

Deficiência Intelectual

São variações no funcionamento intelectual e no desempenho de habilidades adaptativas como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Deficiências Múltiplas

Caracterizam-se como a associação de duas ou mais deficiências.

Capacitismo

É a discriminação praticada contra as pessoas com deficiência. É a atitude preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação de seus corpos a um ideal de capacidade funcional, tratando-as como incapazes - incapazes de trabalhar, de frequentar uma escola de ensino regular, de cursar uma universidade, de amar, de sentir desejo etc.

São exemplos de capacitismo no convívio com pessoas com deficiência:

- Presumir que pessoas com deficiência sempre precisam de ajuda, infantilizando-as ou acreditando que são inferiores, ainda que de forma inconsciente.
- Usar termos pejorativos ou rotular a pessoa como inválida, incapaz, louca, doida, aleijada.
- Referir-se à pessoa como um "número da cota", e supor que ela possui privilégios por isso.
- Destacar a deficiência ao invés da pessoa e outras características que a definem, colocando apelidos ao invés de chamá-la pelo nome.

Podemos acrescentar, ainda, o **Capacitismo Recreativo** que é uma forma de naturalizar o preconceito contra as pessoas com deficiência. A deficiência de alguém **não é motivo de piada**.

Ex.: mexer as mãos imitando a linguagem de sinais, brincar em uma cadeira de rodas sem ser deficiente ou sair mancando, tudo em nome "da brincadeira", sendo que isso não tem graça.



O que não fazer

- × Dizer "Portador de Deficiência", pois a pessoa com deficiência não é "portadora" de algo que é uma característica sua de nascimento ou adquirida ao longo da vida. Usar os termos "deficiente", "pessoa com necessidades especiais" ou "PcD".
- × Desmerecer a capacidade da pessoa com deficiência para o trabalho.
- × Ignorar a deficiência de uma pessoa.
- × Superproteger a pessoa com deficiência.
- × Utilizar termos pejorativos como excepcional, aleijado, inválido, retardado, incapaz, defeituoso, maneta ou pernetá.
- × Ajudar a pessoa com deficiência sem antes perguntar.
- × Infantilizar a pessoa com deficiência.
- × Evitar ter contato com a pessoa com deficiência.

O que fazer

- ✓ Dizer "pessoa com deficiência". Além de ser um termo internacionalmente adotado, ressalta a pessoa em primeiro lugar, à frente de sua deficiência e independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.
- ✓ Apesar das dificuldades em realizar algumas atividades específicas, o(a) profissional pode ter outras habilidades, tornando-se destaque em sua função.
- ✓ Reconhecer as limitações. Elas existem, e devemos saber mais sobre elas.
- ✓ Também é preciso reconhecer o potencial da pessoa com deficiência e propor atividades de acordo com suas habilidades.
- ✓ A pessoa com deficiência é autônoma para tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por seus atos.
- ✓ Procure se informar sobre termos técnicos internacionalmente adotados, por exemplo, "cegos", "surdos" e "pessoa com deficiência física, visual, auditiva, intelectual ou múltipla".
- ✓ Caso queira oferecer ajuda, pergunte primeiro se a pessoa aceita e qual a melhor forma de ajudar.
- ✓ Tratar a pessoa de acordo com a idade que ela possui.
- ✓ O contato com pessoas diferentes de nós é muito importante. Além disso, se tiver qualquer dúvida no momento da interação, pergunte!

O que não fazer

- × Tirar a bengala, cadeira de rodas ou qualquer equipamento de auxílio por estar atrapalhando algum espaço de trabalho.
- × Ficar em pé por muito tempo conversando com um(a) cadeirante.
- × Falar alto com a pessoa com deficiência visual ou física.
- × Falar alto quando se dirigir a pessoas com deficiência auditiva.
- × Chamar uma pessoa com deficiência auditiva de surdo(a)-mudo(a).
- × Pegar uma pessoa com deficiência visual pelo braço.

O que fazer

- ✓ O equipamento auxiliar (cadeira de rodas, bengala etc.) é uma extensão do espaço da pessoa com deficiência. Portanto, antes de mover o equipamento, avalie a necessidade da mudança e pergunte à pessoa se é possível fazer o reposicionamento para facilitar o contato com ela.
- ✓ O melhor a fazer é sentar-se em uma cadeira para que ele(a) não fique muito tempo olhando para cima.
- ✓ Pessoas com deficiências visuais e/ou físicas possuem boa capacidade auditiva, assim, você pode falar em tom normal com elas. Eleve o tom de voz apenas se a pessoa te solicitar, para melhor te compreender.
- ✓ Fale sempre em um tom de voz normal, pois se a deficiência auditiva for total, de nada adiantará você falar alto. Se for parcial, é provável que a pessoa use aparelho auditivo. Nesse caso, eleve sua voz apenas se te pedirem. Para se comunicar, faça gestos ou use LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), e mantenha o contato visual, para que a pessoa possa fazer a leitura labial.
- ✓ Grande parte dos(as) surdos(as) não são mudos(as), só não aprenderam a falar. Muitos, inclusive, são oralizados. Para se comunicar com deficientes auditivos(as), mantenha o contato visual para ajudá-los(as) na leitura labial e, ainda, use gestos ou LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), especialmente na comunicação com surdos(as) sinalizados(as).
- ✓ Se for ajudar uma pessoa com deficiência visual a caminhar, ofereça-lhe seu braço ou ombro ao invés de segurá-la.

Legislação

A Constituição Federal de 1988 garante os direitos das pessoas com deficiência, com destaque para:

- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do(a) trabalhador(a) portador(a) de deficiência;
- reserva de percentual dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência;
- promoção da habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;
- garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao(a) idoso(a) que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;
- atendimento educacional especializado aos(as) portadores(as) de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
- criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do(a) adolescente e do(a) jovem portador(a) de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação;
- necessidade de adaptação dos logradouros, edifícios de uso público e veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.



A Lei nº 8.213/1991 estabelece a obrigação legal de preenchimento de 2% a 5% dos cargos com beneficiários(as) reabilitados(as) ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados(as), sendo 2% até 200 empregados(as), 3% de 201 a 500, 4% de 501 a 1.000 e 5% de 1.001 em diante.

Além disso, a dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário(a) reabilitado(a) da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro(a) trabalhador(a) com deficiência ou beneficiário(a) reabilitado(a) da Previdência Social.

Outro marco legislativo muito importante é a Lei nº 13.146/2015 que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é dividido em três grandes partes:

1. Dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência, como, por exemplo, direito à vida, à saúde, ao transporte e à educação.
2. Da acessibilidade, que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social.
3. Do acesso à justiça, sendo que o poder público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à justiça, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, garantindo, sempre que requeridos, adaptações e recursos de tecnologia assistiva.

Fatos e Dados

- O Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, considerando a população com idade igual ou superior a dois anos, segundo estimativas feitas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base na Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022. Esse número representa 8,9% de toda a população brasileira a partir de dois anos de idade.
- Pouco menos de 1% dos(as) trabalhadores(as) no mercado formal têm algum tipo de deficiência.
- Dados relativos a pessoas com deficiência inscritas no Cadastro Único*:
 - › 4,3 milhões é o número de inscritos(as) nessa condição
 - › Três em cada quatro pessoas com deficiência que trabalham exercem atividade informal
 - › 53% desse total são homens
 - › 20% são idosos(as)
 - › 24% são jovens com idade até 25 anos
 - › 112 mil famílias extremamente pobres têm pelos menos uma pessoa com deficiência que trabalha no mercado informal
- 7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor (IBGE).
- A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é reconhecida legalmente como um meio de comunicação e expressão, de acordo com a Lei Nacional 10.436/2002. É uma linguagem gestual-visual, utilizada pela comunidade surda brasileira, expressa através da combinação de sinais com as mãos combinados com expressões faciais.

(*) Cadastro Único: instrumento do Governo Federal que identifica famílias de baixa renda no Brasil para fins de inclusão em programas de assistência social e transferência de renda.

21 de setembro, Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência, criado oficialmente a partir do Decreto de Lei Nº 11.133, de 14 de julho de 2005, e que tem como objetivo conscientizar a população sobre a importância do desenvolvimento de meios de inclusão na sociedade das pessoas com deficiência.



LGBTQIA+

Diversidade sexual e de gênero são as distintas possibilidades de expressão e vivência social das pessoas dadas por aspectos como a orientação sexual e a identidade de gênero. Desde o início das civilizações, a história nos mostra como a expressão sexual e afetiva dos seres humanos é variada. Porém, por muito tempo, nossa cultura tem tratado as expressões divergentes do padrão heterossexual com intolerância, discriminação, preconceito e violência.

A sociedade vem passando por transformações. Reconhecer todas essas possibilidades e ainda outras que podem surgir, perceber a diversidade sexual e respeitar a diversidade humana contribuem para uma sociedade e um ambiente de trabalho justos, diversos, igualitários e livres.



Conceitos

LGBTQIA+

É a sigla para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Trans e Intersexuais, com o sinal de "+" representando outras diversidades de características sexuais e de gênero não contempladas por essas cinco letras. A sigla consiste em denominar os diferentes tipos de orientação sexual e de gênero.

LGBTfobia

LGBTfobia é o termo usado para se referir a qualquer forma de discriminação, preconceito, violência ou ódio contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, travestis, etc. (LGBTQIA+).

Orientação sexual

É a atração afetiva/sexual que uma pessoa manifesta em relação a outra. Uma pessoa pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, assexual ou pansexual.

Heterossexual

Pessoa que sente afeto e/ou atração sexual apenas por pessoas de gênero diferente do dela.

Homossexual

Pessoa que sente afeto e/ou atração sexual por pessoas do mesmo gênero, como gays e lésbicas.

Bissexual

Pessoa que sente afeto e/ou atração sexual por pessoas do mesmo gênero ou de gêneros diferentes do dela.

Assexual

Pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual. Contudo, a comunidade assexual é muito ampla e diversa. Algumas pessoas sentem atração parcial ou condicionada à atração romântica.

Panssexual

É a atração sexual, romântica ou emocional, em relação a uma pessoa, independentemente de seu sexo ou identidade de gênero. Pessoas panssexuais consideram que gênero e sexo não são fatores determinantes em sua atração sexual ou romântica.

Queer

O termo é frequentemente usado como uma expressão inclusiva para abranger diversas identidades fora das categorias tradicionais de heterossexualidade e cisgeneridade. A intenção é criar um espaço aberto e inclusivo para pessoas cujas identidades podem não se enquadrar perfeitamente nas categorias mais tradicionais. É importante notar que o significado e a aceitação do termo "queer" podem variar entre indivíduos e comunidades. Algumas pessoas podem se identificar positivamente como queer, enquanto outras podem preferir outras identidades específicas dentro da sigla LGBTQIA+. O respeito pela autoidentificação e pela diversidade de experiências é fundamental ao discutir essas questões.

Importante:

- Não utilize a expressão "opção sexual" por não se tratar de uma escolha. A expressão correta é orientação sexual.
- Não use as palavras "homossexualismo" e "bissexualismo", pois o sufixo "ismo" caracteriza doenças ou patologias. A terminologia correta é homossexualidade, bissexualidade etc.
- Pessoas trans devem ser chamadas da forma com se identificam. Utilize sempre o nome social e a concordância apropriada em situações do dia a dia, processos de recrutamento, tratativas com clientes e parceiros, crachás, e-mail e afins.
- Profissionais transgêneros devem utilizar o toalete correspondente ao gênero pelo qual se apresentam

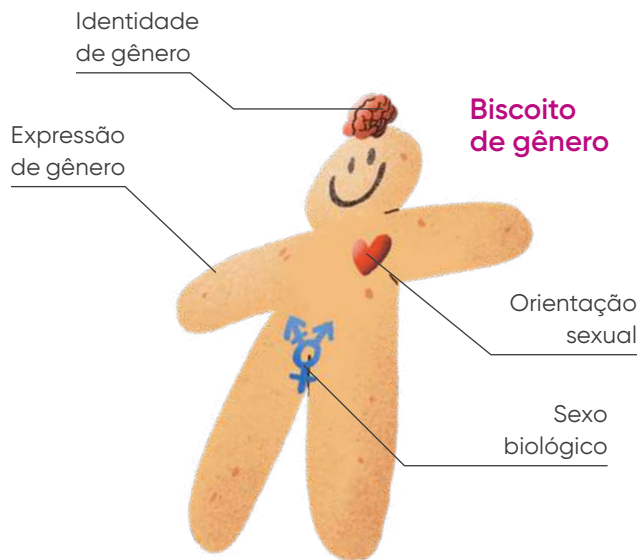
Gênero

Muitas vezes o termo gênero é erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico. Contudo, o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo. Ou seja, o gênero está vinculado a construções sociais, não às características naturais.

O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo, e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico, ou seja, homem e mulher.

Sexo Biológico

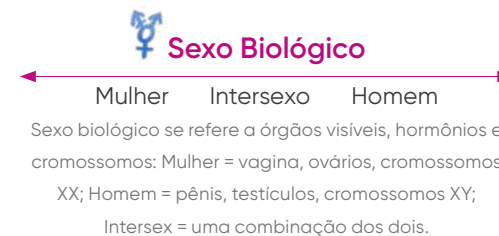
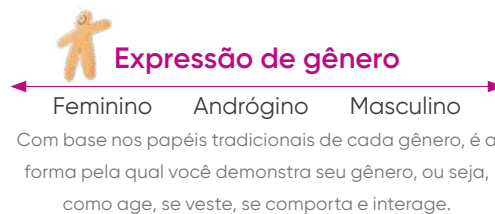
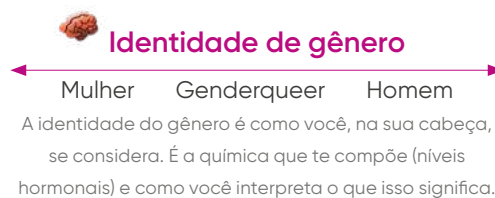
É o sexo definido pelo conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais e capacidade reprodutiva que distinguem o "macho" e a "fêmea". Há também pessoas que podem apresentar anatomia reprodutiva ou sexual ambígua e, nesses casos, usamos o termo intersexo.



Identidade de Gênero

É como a pessoa se percebe, o entendimento que tem de si mesma e a forma como deve ser reconhecida. Independentemente do sexo biológico, sua identidade de gênero pode ser de mulher, de homem e outras como não binária, agênero e gênero fluido. Entre as identidades de gênero, podemos citar:

- **Pessoas Cisgênero ou Cis:** Pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, ou seja, pessoas que nasceram com órgãos genitais masculinos ou femininos e que, no decorrer da vida, se identificam, respectivamente, com o gênero masculino e feminino.
- **Pessoas Trans:** pessoa que se identifica com o gênero oposto ao que lhe foi atribuído ao nascimento. Por exemplo, uma pessoa que nasceu com o órgão sexual feminino (cromossomo XX) é identificada como mulher, mas que no decorrer da vida, se sente, se vê e deve ser reconhecida como homem. Assim como Cis, o termo Trans tem três caminhos: transexual (termo pouquíssimo utilizado atualmente), transgênero e transgeneridade. A transgeneridade é um termo para indicar que aquela pessoa não vive, não se direciona e não se identifica com um modelo cisnormativo de entendimento das identidades de gênero
- **Travesti:** Uma construção de identidade de gênero feminina e latinoamericana. Atualmente no Brasil, o termo travesti adquiriu um teor político de resignificação de um termo que historicamente foi tido como pejorativo. Não por acaso, é possível estabelecer recortes de classe e de raça sobre a população travesti dada a marginalização e a substituição compulsória a qual são submetidas. O termo deve ser sempre acompanhado do artigo definido feminino: "a travesti"..



O que não fazer

- × Supor que o(a) colega seja heterossexual ou homossexual.
- × Por mera curiosidade, questionar o(a) colega a respeito de sua sexualidade.
- × Presumir que a característica mais importante de alguém consista em ser LGBTQIA+.
- × Supor que ser homossexual em nossa sociedade é algo difícil, cheio de problemas, sentir pena ou imaginar que a pessoa desejaria ser heterossexual.
- × Julgar que a homossexualidade seja um problema na vida de alguém.
- × Usar gírias, brincar ou fazer piadas com assuntos relacionados à sexualidade ou ao gênero das pessoas.

O que fazer

- ✓ Entender que a orientação sexual não deve interferir nas relações de trabalho e/ou ser base para seu relacionamento com as pessoas.
- ✓ Respeitar a privacidade das pessoas e agir com discrição.
- ✓ Entender que cada um(a) de nós é um ser humano diferente, multifacetado, e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas.
- ✓ Conscientizar-se de que a atração pelo mesmo sexo é tão legítima quanto a atração pelo sexo oposto.
- ✓ As pessoas LGBTQIA+ têm os mesmos problemas que qualquer outra pessoa, mas, por conta do preconceito, têm que lidar com mais esse desafio.
- ✓ Tratar o assunto com respeito e seriedade, pois esse tipo de atitude pode não incomodar algumas pessoas, mas ser totalmente ofensivo para outras.

O que não fazer

- × Fazer suposições sobre a identidade de gênero dos(as) colegas.

- × Tentar ser o 'advogado' da sexualidade ou gênero de alguém.

- × Ignorar a importância do uso correto dos pronomes.

- × Ignorar quando alguém usar o pronome incorreto para um(a) colega.

- × Dizer "eu já sabia", sem se preocupar em constranger o(a) colega que demorou tanto tempo para conseguir se abrir e falar sobre a orientação sexual dele(a).

- × Oferecer aconselhamento político ou religioso que não foi solicitado.

O que fazer

- ✓ Procurar, em caso de dúvida, utilizar linguagem de gênero inclusiva ou perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada.

- ✓ Procurar conversar com a pessoa antes de falar em seu nome ou defesa.

- ✓ Utilizar o pronome que te pedirem para usar. Se você se enganar, corrija, desculpe-se e siga em frente.

- ✓ Corrigir, com respeito e educação, e continuar a conversa, repetindo a sentença com o pronome correto.

- ✓ Agradecer a confiança. Provavelmente, a pessoa respeita e valoriza sua amizade, o que a faz se sentir confortável em compartilhar algo tão pessoal com você.

- ✓ Respeitar as liberdades individuais de cada pessoa quanto a crença, orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Legislação

Outros exemplos do que FAZER

- Interferir, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer “piada” ou comentário de cunho homofóbico, transfóbico ou heterossexista.
- Perguntar como as pessoas gostariam de ser chamadas. Na dúvida, chame-as pelo nome.
- Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso.
- Lembre-se de que, se você conhece uma pessoa LGBTQIA+, você apenas conhece alguém LGBTQIA+. Não espere que uma única pessoa represente uma comunidade inteira.
- Seja honesto(a) quando não entender algo, mas lembre-se de manter o respeito e de ser gentil, empático(a) e educado(a).

Homofobia, lesbofobia, assim como transfobia, são violações do direito fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, revelando um comportamento discriminatório.

A Constituição Federal de 1988 determina que é dever promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sob pena de punição.

Em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que a LGBTfobia fosse considerada crime equivalente ao racismo até que o Congresso Nacional criasse lei específica criminalizando a LGBTfobia. Assim, ninguém pode ser exposto(a) a vexame,

humilhação e constrangimento, ser impedido(a) de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado(a) com preços ou serviços diferenciados, ser impedido(a) de locar imóveis, ser demitido(a) ou deixar de ser admitido(a) em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Considera-se também como discriminação proibir os LGBTQIA+ do mesmo tipo de afetividade permitida aos heterossexuais no mesmo local.

Outro ponto trata da violação de direitos humanos e responsabiliza o Estado pelo enfrentamento às diversas formas de violência doméstica. Reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais.



Fatos e Dados

- Atualmente, no Brasil, conforme pesquisa OutNow, 68% dos(as) empregados(as) LGBTQIA+ já ouviram comentários preconceituosos, muitas vezes, disfarçados de piada.

O Brasil é o país que mais mata homossexuais e transexuais no mundo.

A cada hora, uma pessoa homossexual sofre violência no Brasil, apenas por ser quem é, lembrando que não se trata de uma escolha.

- Com base em produtividade, turnover e processos judiciais, esta mesma pesquisa realizada pela OutNow estima que a homofobia custe R\$ 405 milhões por ano à economia brasileira.
- Conforme a pesquisa da Outnow, 75% dos empregados(as) LGBTQIA+ acreditam ser mais produtivos(as) após se assumirem.

- 57% dos trabalhadores já escutaram algum tipo de piada ou comentário preconceituoso direcionado à comunidade LGBTQIA+. (Fonte: CNN Brasil, 2022)

O pink money (dinheiro de pessoas LGBTQIA+) representa 7% do PIB nacional, ou seja, a homofobia perde cerca de 763 bilhões de reais em consumo. (Fonte: CNN Brasil, 2023)

- 60% dos estudantes se sentiram inseguros na escola devido à sua orientação sexual, 73% foram agredidos verbalmente e 36% sofreram agressões físicas. (Fonte: Universidade Federal do Paraná, 2019)
- 10% dos trabalhadores empregados no mercado se autodeclararam LGBTQIA+, dentre eles 8% ocupam cargos de liderança. (Fonte: Great Place To Work, 2022)

- 70% dos funcionários LGBTQIA+ não se sentem seguros para falar sobre sua orientação afetivo-sexual no trabalho. (Fonte: Mais Diversidade, 2021)

- A união civil estável e o casamento civil entre pessoas do mesmo gênero são algumas das mais recentes e mais importantes conquistas do Movimento LGBT brasileiro. O casamento entre pessoas homossexuais foi legalizado, em 2013, pelo Conselho Nacional de Justiça.

- A utilização do nome social e as mudanças de registro civil para as pessoas trans é uma conquista importante. Desde 2009, os nomes sociais podem ser utilizados no SUS e, desde 2013, no ENEM. Em 2018, o STF determinou que as pessoas trans pudessem alterar oficialmente e em cartório, seus nomes e registros de sexo.



O que é esperado de nós



No ambiente multinacional da ArcelorMittal, existe a possibilidade de uma pessoa se sentir ofendida por ações que podem não ser ofensivas para outra pessoa.

Por isso, é importante que todos(as) os(as) empregados(as) sejam sensíveis e respeitosos(as) em suas interações com os(as) outros(as).

Na ArcelorMittal, estamos convencidos(as) que a diversidade de nossa força de trabalho é um ativo, que traz novas ideias, perspectivas e experiências em um ambiente acolhedor, que apoia nossos valores de Liderança, Qualidade, Segurança e Sustentabilidade. A chave para alcançar este objetivo é garantir a remoção dos comportamentos discriminatórios em todas as etapas do trabalho e em todos os níveis hierárquicos.

Os(as) empregados(as) que sentem seu local de trabalho em desconformidade com os princípios acima, são encorajados(as) a levantar seus questionamentos e a relatar qualquer circunstância desrespeitosa ao RH, seu(sua) superior imediato(a), área de Relações Trabalhistas ou Departamento Jurídico.

Sua participação é importante!

A ArcelorMittal respeita a dignidade, a privacidade e os direitos de todos(as) os(as) empregados(as) e está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação e garantir que cada um(a) de nós seja tratado(a) com justiça e dignidade.

Assim, não será tolerada qualquer prática discriminatória relacionada a identidade e expressão de gênero, orientação sexual, aparência física, saúde, opiniões políticas, situação familiar, e qualquer atitude que possa constranger ou difamar outra pessoa.

Vamos juntos(as)?

Cultura de Integridade

A ArcelorMittal está comprometida a ser uma empresa eticamente responsável e altamente respeitada, que promove a integridade em todos os seus negócios. Para reforçar ainda mais esse compromisso, a cultura é apoiada em três pilares:

1. honestidade e transparência
2. respeito e dignidade
3. e exemplaridade

A ArcelorMittal respeita a dignidade, a privacidade e os direitos de todos(as) os(as) empregados(as) e está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação e garantir que cada um(a) de nós seja tratado(a) com justiça e dignidade. Assim, não será tolerada qualquer prática discriminatória relacionada a identidade e expressão de gênero, orientação sexual, aparência física, saúde, opiniões políticas, situação familiar, e qualquer atitude que possa constranger ou difamar outra pessoa.

A empresa procura proporcionar a cada um(a) oportunidades de crescimento, sem discriminação. No entanto, distinguir pessoas com base em suas aptidões ou qualificações exigidas para um emprego específico não constitui discriminação.



Código de Conduta

O Código de Conduta da ArcelorMittal reforça nossos valores e deve ser usado como guia para ajudá-lo(a) a tomar decisões corretas e a resolver problemas éticos que você possa encontrar. Ele se aplica a todos(as) os(as) conselheiros(as), diretores(as) e empregados(as) da ArcelorMittal e de suas controladas em todo o mundo, bem como a quaisquer terceiros agindo em seu nome. Clique aqui para acessar:

<https://www.arcelormittal.com.br/governanca-transparente/cultura-integridade/codigo-de-conduta>

Embora o documento não contemple todas as situações que possam surgir, sua intenção é estabelecer as diretrizes a serem seguidas nas situações em que a conduta a ser adotada não esteja clara.

Cada um(a) de nós é responsável por observar os valores da ArcelorMittal em nossa vida diária como empregados(as) da empresa, e, ainda, dedicar todos os esforços para garantir que nossas regras de conduta sejam respeitadas por todos. Uma conduta contrária a essas regras é punível por medida disciplinar que pode chegar até a rescisão do contrato de trabalho, segundo as leis e procedimentos aplicáveis.

Canal de Denúncias

Um(a) empregado(a) que tenha sido vítima ou testemunha de uma situação envolvendo assédio ou discriminação deve informar imediatamente ao seu(sua) gestor(a), ao jurídico ou Compliance Officer. É possível também usar o canal de denúncias de forma anônima. Cem por cento das denúncias são apuradas e as informações tratadas de forma confidencial. Além disso, quando uma denúncia é feita, são tomadas medidas para proteger o(a) autor(a) de qualquer retaliação.

Como denunciar?

Telefone

0800 891 4311 (24 horas)

Site

<http://arcelormittal.ethicspoint.com>

Correspondência dirigida à
Auditoria Interna - Forensic
(Av. Carandaí, 1115 / 25º andar
Belo Horizonte - MG - CEP 30130-915).

Fontes

- Código de Conduta ArcelorMittal
- Código de Conduta - Exposure
- Guia de Diversidade - diverSym
- Guia DiverSifica - Siemens
- Guia Siemens
- IBGE
- Jornal O Estado de São Paulo - Estadão
- Lei de Cotas em Perguntas e Respostas, Ministério Público do Trabalho
- LinkedIn
- Livro "O que é lugar de fala", por Djamila Ribeiro
- ONU na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008
- Política de Diversidade & Inclusão da ArcelorMittal
- Portal Nexo
- Portal Uol
- Projeto "Precisamos falar com os Homens?" ONU Mulheres, Papo de Homem, Questto Nó Research e grupo Boticário
- QG Feminista
- Vieses Inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo: lições da oficina de "Vieses Inconscientes" - PwC, Insper, Movimento 360 e Onu Mulheres
- YouTube



Canais de Comunicação

Siga nossas redes sociais!

 ArcelorMittal Brasil

 ArcelorMittal Brasil

 /arcelormittalbrasil

 /ArcelorMittalBR

Visite o site



ArcelorMittal

brasil.arcelormittal.com.br

O respeito é a essência de tudo

 ArcelorMittal Brasil

 ArcelorMittal Brasil

 /arcelormittalbrasil

 /ArcelorMittalBR