

E-book de Letramento em Diversidade, Equidade e Inclusão



OSWALDO CRUZ
HOSPITAL ALEMÃO

Objetivo



Promover ambientes mais diversos e inclusivos faz parte do nosso propósito em Servir à Vida. É uma forma de garantir perante os nossos mais diversos públicos – colaboradores, pacientes, sociedade, parceiros e fornecedores – que prezamos pelo compromisso de servir à vida.

Ser a melhor escolha em cuidados de saúde na percepção de pacientes, médicos e todo o ecossistema em transformação é a nossa visão, e isso só é possível se o respeito estiver sempre em primeiro lugar. Apoiar grupos sub representados que ao longo da história vêm encontrando barreiras para acessar determinados espaços e garantir seu direito à dignidade é um de nossos objetivos e atuaremos incansavelmente para que ele seja alcançado.

Esta Cartilha de Letramento em Diversidade e Inclusão é uma importante ferramenta de aprendizado, transformação e melhoria, que auxilia na sensibilização de todos nós para uma nova postura e consciência em relação à diversidade.

Esperamos que todo esse conteúdo possa enriquecer suas relações e seu universo. E que as práticas aqui estimuladas ultrapassem os muros HAOC e que façam parte do dia a dia de todos nós.

Aqui, vamos destacar alguns dos grupos mais impactados, trazendo informações sobre pessoas com deficiência, raça e etnia, gênero, público LGBTQIA+ e gerações, com destaque para pessoas 50+.

Juntos e juntas, podemos transformar o mundo em um lugar melhor. E este é um convite do HAOC para você.

O que ganhamos com diversidade e inclusão?

- ✓ Relações mais justas
- ✓ Variedade do capital humano
- ✓ Ambiente inovador
- ✓ Atração e retenção de talentos
- ✓ Fortalecimento da reputação corporativa
- ✓ Humanização das relações

Posicionamento HAOC



Somos protagonistas quando o assunto é desenvolvimento da saúde.

Promover um ambiente mais diverso e inclusivo faz parte dessa jornada, impulsionando relações que inspirem confiança mútua entre médicos, profissionais da saúde, pacientes e todo ecossistema envolvido.

Temos vocação para cuidar e servir à vida. E quando fazemos isso num ambiente de respeito às diferenças, buscando equidade, vamos mais além. E para cuidar e servir dos(as) nossos(as) pacientes e familiares, começamos cuidando bem de quem cuida.

Fazemos isso com equilíbrio, acolhendo a identidade de cada pessoa e contribuindo para que os nossos colaboradores e nossa rede tenham plenas condições e respeito de desempenhar suas atribuições na cadeia da saúde.

Gerar conhecimento e conscientização nas nossas pessoas para que a diversidade e inclusão sejam percebidas do acolhimento às demandas de saúde.

Mais compromisso com a sociedade. Mais formas de compreender as pessoas. Mais segurança para quem atende ou é atendido. Mais acolhimento e humanização nas relações entre as pessoas.



**Servimos à vida de todas
as pessoas, valorizando
as especificidades de
cada uma delas.**



Grupos de Afinidades



O HAOC, por meio do Comitê de Diversidade e Inclusão, criou os Grupos de Afinidades. São grupos de trabalho formados por colaboradores e colaboradoras que se identificam com os temas pessoas com deficiências, raça e etnia, gênero: mulheres, LGBTQIA+ e Gerações+ e poderão participar de forma voluntária. Cada grupo terá um líder que irá reportar para o Comitê de Diversidade e Inclusão do HAOC.

Os encontros serão espaços de segurança e apoio para compartilhar vivências pessoais e profissionais, barreiras e expectativas e acontecerão a cada dois meses.

O Comitê fornecerá as informações e direcionará os encontros e pautas, mas esperamos que os grupos sejam autogeridos, por isso, o engajamento e participação de cada membro é fundamental.

O objetivo é conectar pessoas, proporcionando um espaço de troca e importante olhar que nos ajude e buscar soluções para apoiar o HAOC e tornar o ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor, inclusivo e representativo.

Esperamos que os membros dos grupos exerçam poder de influência para que o tema se torne pauta regular no dia a dia da organização e contribuam na indicação de ações, conteúdos e formatos, que nos ajudem a avançar nos desafios de cada pilar (os grupos não serão responsáveis pela execução direta das ações).



Raça e etnia



LGBTQIA+



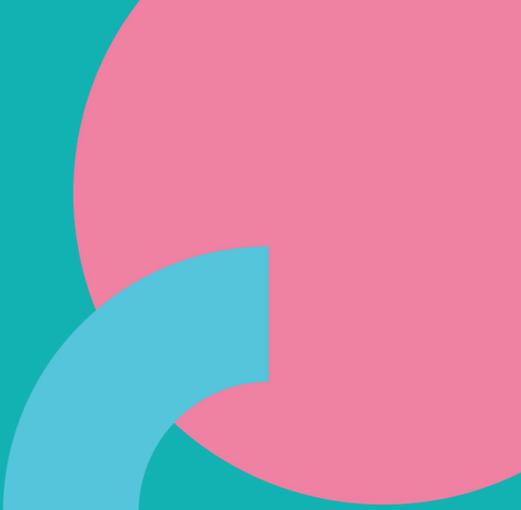
**Gênero:
Mulheres**



**Pessoas com
deficiência**



Gerações+



1

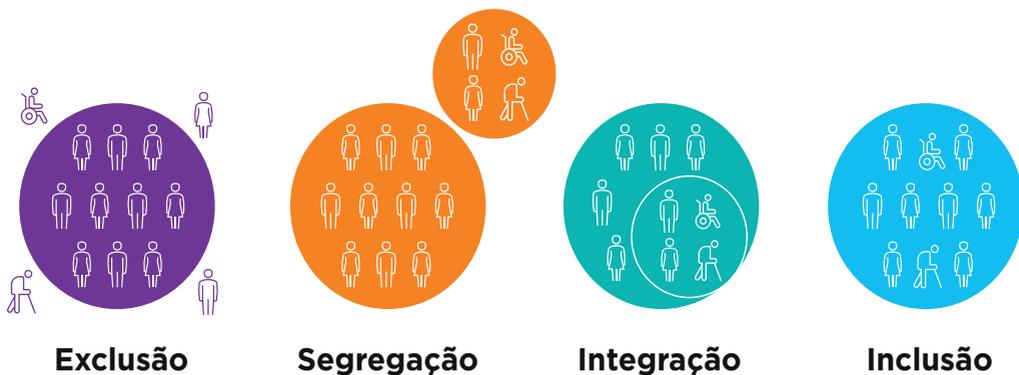
**Diversidade,
Inclusão, Equidade
e o papel do HAOC**

Ainda há certa confusão no entendimento dos temas diversidade, inclusão e equidade. Por isso, trazemos de forma clara e didática cada um deles, a fim de que os colaboradores HAOC estejam aptos, conscientes e sejam promotores de uma sociedade mais justa, segura, respeitável e plural.

Diversidade é a pluralidade de identidades, culturas e de pessoas que pertencem a grupos de afinidades conforme gênero, orientação sexual, raça, cor, religião, idade, entre outros aspectos e variações físicas, psicológicas, sociais e emocionais que o ser humano pode ter. Cada pessoa é um conjunto de características visíveis, invisíveis, mutáveis e imutáveis e essas combinações tornam cada pessoa única e plural. Portanto, diversidade é sobre todo mundo! E isso inclui você também.



Inclusão é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações. Se a diversidade valoriza a singularidade de cada pessoa, a inclusão objetiva criar ambientes acolhedores e o sentimento de pertencimento dos grupos minorizados. Não adianta falar sobre diversidade sem que haja políticas que garantam a inclusão de todos.



Equidade é o sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento, de oportunidades de desenvolvimento, de condições para a concorrência com base na competência e de acesso a serviços, independentemente de gênero, raça, idade, religião, nacionalidade, entre outros aspectos.



Igualdade

É a ideia de que as pessoas devem receber iniciativas e condições iguais. No entanto, como as pessoas são diferentes, nem sempre o resultado que a gente alcança é, de fato, a igualdade.



Equidade

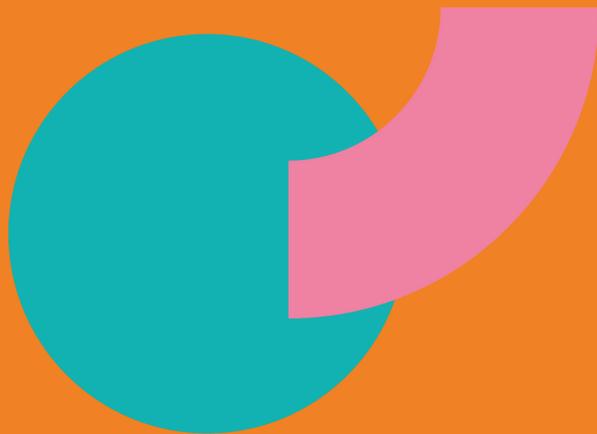
É a ideia de que iniciativas devem ser diferentes porque os grupos sociais possuem condições diversas. Não há uma mudança da estrutura social. O que existe é uma adaptação para que todo mundo tenha o mesmo resultado.



Justiça

É o movimento de mudança da estrutura social. Todo mundo pode ter acesso às esferas sociais porque as barreiras e as causas da desigualdade foram resolvidas.

Uma postura mais plural por parte das organizações e de cada um de nós é fundamental.



2

**Vamos falar sobre
pessoas com deficiência?**

Você sabia que existe uma lei que garante os direitos das pessoas com deficiência (PcD) e impõe as penalidades a quem infringi-la? O Estatuto da Pessoa com Deficiência é a denominação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei Nacional n. 13.146, de 6 de julho de 2015.

De acordo com o Estatuto, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Há diversas formas de deficiência, assim como classificações. A Organização Mundial da Saúde classifica as deficiências em três elementos:

Deficiência (impairment): perda ou anormalidade de estrutura ou função, ou seja, deficiência propriamente dita.

Incapacidade (disability): consequência da deficiência em termos de desempenho e atividade funcional.

Desvantagem (handicap): condição social do prejuízo resultante da deficiência ou da incapacidade.

Tipos de Deficiência

- Deficiência Auditiva – surdez
- Deficiência Física – função motora
- Deficiência Intelectual – cognição
- Deficiência Visual – cegueira ou baixa visão
- Neurodivergência – variações em relação à sociabilidade, aprendizagem, atenção, humor e outras funções cognitivas (por exemplo autismo, TDHA)
- Deficiência Múltipla – comprometimento de mais de uma função

Capacitismo

Capacitismo é o conjunto de atitudes preconceituosas que discriminam e subestimam a capacidade das pessoas com deficiências apenas pela sua aparência. Ao ser capacitista, o indivíduo retira das pessoas com deficiência (PcD) a sua capacidade e aptidão de realizar tarefas e alcançar a independência, em virtude de sua deficiência.

Terminologia

A terminologia mais atual, ratificada por órgãos oficiais do governo e, inclusive, determinada em uma convenção da ONU no Brasil em 2006 é: **“pessoa com deficiência”**

Não utilize:

- **Portador de deficiência**

“Portar” significa “carregar” e deficiência é uma condição permanente.

- **Deficiente**

O termo “deficiente” personifica a deficiência, trata a deficiência como sujeito,

- **Pessoas com necessidades especiais (PNE)**

Engloba um público maior, não só as pessoas com deficiência, mas também pessoas 60+, gestantes e lactantes, adultos com crianças de colo, pessoas com mobilidade reduzida temporariamente, pessoas obesas etc.

- **Especial**

Não somos especiais por termos uma deficiência, não é especial em não enxergar, não escutar, não andar etc. Pessoas são especiais, por suas qualidades e não por suas limitações.

Termos capacitistas para excluir do vocabulário:

- Louco
- Maluco
- Retardado
- Mongol
- Imbecil
- Surdo-mudo
- Capenga
- Bipolar
- Deformado
- Sequetado

Expressões capacitistas para excluir do vocabulário:

“Dar uma de João sem braço”

Dá a impressão de que pessoas com deficiência são preguiçosas.

Substitua por: “a pessoa é preguiçosa”, “fugiu da responsabilidade” ou “se fez de desentendida”.

“Dar uma mancada”

Mancar não é sinônimo de errar.

Substitua por: “fez uma gafe”, “não foi comprometido”, “sacaneou”.

“Está cego/surdo?”

Não ver ou ouvir não tem relação com prestar atenção.

Substitua por: “está prestando atenção?”, “você poderia me responder o que perguntei?”.

“Estar mal das pernas”

Soa ofensivo a quem tenha algum tipo de deficiência semelhante e não deve ser associado a algo que não vai bem.

Substitua por: “estar com problemas”, “estar em crise”.

“Fingir demência”

Demência é uma diminuição, lenta e progressiva, da função mental, que afeta a memória, o pensamento, o juízo e a capacidade para aprender. Portanto, não é uma condição que se escolhe ou que se simula e nem deve ser associado ao comportamento negativo de alguém.

Substitua por: *“fingir-se de desentendido”*.

“Não ter braço para alguma coisa”

Outro termo que coloca a pessoa com deficiência em um lugar que pode parecer de menor desempenho.

Substitua por: *“não temos pessoal para isso”, “não temos força de trabalho suficiente”, “não temos estrutura”*.

“Retardado”

Usar o termo para definir a si mesmo quando fizer algo de errado ou para ofender alguém reforça uma falsa ideia de superioridade. Existe um histórico de preconceito associado a esta palavra, já que ela era usada para se referir pejorativamente a pessoas com deficiência intelectual. E não há expressão que substitua o termo. O ideal é não julgar e criticar as pessoas. Todos são diferentes e não estão imunes ao erro.

“Ceguinho, mudinho, anãozinho”

Palavras no diminutivo passam a impressão de que a pessoa é inferior. Não as utilize.

Substitua por: *“pessoa com deficiência visual”, “surdo não oralizado”, “pessoa com nanismo”*.

Atitudes capacitistas para evitar sempre:

- Ficar surpreso por uma pessoa com deficiência ter realizado um feito importante.
- Dizer que a pessoa não parece ter uma deficiência.
- Questionar demais sobre a deficiência
- Usar frases de efeito ou frases prontas

- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência
- Infantilizar, inferiorizar ou subestimar a capacidade de uma pessoa só porque ela possui uma deficiência

Deficiência Auditiva

Aproximadamente 5% da população do Brasil têm alguma deficiência auditiva, o que equivale a cerca de 10 milhões de brasileiros. Deste grupo, 2,7 milhões possuem surdez profunda. A faixa dos 60 anos de idade é a mais acometida, sendo que 9% nascem com a condição e 91% a adquirem ao longo da vida. Como a surdez é uma deficiência que se agrava com o passar dos anos e, considerando o processo de envelhecimento da população brasileira, a tendência é que os números aumentem.

A surdez tem graus, e pessoas surdas são todas aquelas que possuem algum grau de deficiência auditiva.

Língua Brasileira de Sinais

Em 2002, após grande luta da comunidade surda foi criada a Lei nº 10.436/2002, que reconheceu a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio legal de comunicação e expressão dos surdos.

- É uma língua de modalidade gestual-visual onde é possível se comunicar por gestos, expressões faciais e corporais e uma importante ferramenta de inclusão social
- A Libras é a língua natural do surdo, é a única que ele consegue aprender de maneira espontânea e mais rapidamente
- Tem estrutura gramatical (morfologia, semântica e sintaxe) das mais complexas, comparada às línguas orais
- Não é uma transposição do português para sinais e nem uma forma alternativa de representação das palavras e letras, como o Braille
- Desde 2005, a Libras é obrigatória para o curso de licenciatura, pedagogia e fonoaudiologia

- A língua de sinais é considerada a primeira língua da criança surda, para garantir o seu desenvolvimento linguístico, cognitivo e social dentro da idade esperada. Uma vez fluente na língua de sinais, a criança surda poderá partir para o aprendizado de uma segunda língua, no caso a língua oral.

Comportamento inclusivo com pessoas com deficiência auditiva

- Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca. Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas sem exagero. Use a sua velocidade normal, a não ser que lhe peçam para falar mais devagar. O volume da voz vai depender do grau de perda auditiva da pessoa. Inicie falando em tom normal e perceba se ela tem dificuldade ou pergunte se o tom está adequado.
- Procure não ficar contra a luz, e sim num lugar iluminado.
- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.
- Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.
- Se for necessário, comunique-se por meio de bilhetes. O importante é se comunicar.
- Ao planejar um evento, providencie avisos visuais, materiais impressos e intérpretes da língua de sinais

Termos corretos

Por que o termo surdo-mudo não deve ser utilizado?

A pessoa ter uma deficiência auditiva não significa que ela seja muda. A mudez é uma outra deficiência e é raro ver as duas acontecendo ao mesmo tempo. A realidade é que muitas pessoas surdas, por não ouvirem, acabam não desenvolvendo a fala.

Use pessoa com deficiência auditiva (todos os que têm algum grau de surdez considerado como Deficiência Auditiva pela lei brasileira) ou surdo (pessoas com algum grau de perda auditiva, independente de ser considerada como deficiência ou não pela lei). Não use deficiente auditivo.

Deficiência Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Comportamento inclusivo com pessoas com deficiência física

- Se a pessoa utilizar cadeira de rodas, é importante perceber que pode ser incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, ao conversar por mais tempo que alguns minutos, sente-se de modo que seus olhos fiquem no mesmo nível do olhar da pessoa.
- A cadeira de rodas é uma extensão do corpo da pessoa que a utiliza, por isso não se apoie nela.
- Mantenha muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa com deficiência.
- Ande na mesma velocidade do movimento da pessoa que utiliza muletas, bengalas ou cadeira de rodas
- Esteja atento para a existência de acessibilidade arquitetônica quando planejar encontros ou eventos em geral.

Deficiência Intelectual

Refere-se a padrões intelectuais reduzidos, significativamente inferiores à média, geralmente com manifestação antes dos 18 anos, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, segurança e autonomia.

Comportamento inclusivo com pessoas com deficiência intelectual

- Aja naturalmente, tratando-a com respeito e consideração, da mesma forma que trataria uma pessoa (criança, adolescente ou adulto) sem deficiência. Dê atenção e converse.
- Cumprimente e despeça-se. Nunca ignore.
- Não superproteja a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.
- Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.

Deficiência Visual

A deficiência visual é caracterizada pela perda total (cegueira) ou parcial (baixa visão) da capacidade visual de um ou dos dois olhos. Levando em conta a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) que é elaborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), é considerada cegueira quando os valores encontram-se abaixo de 0,05 ou o campo visual menor do que 10°. A baixa visão ou visão subnormal corresponde quando o valor da acuidade visual corrigida no melhor olho é menor do que 0,3 e maior ou igual a 0,05 ou seu campo visual é menor do que 20° no melhor olho com a melhor correção óptica.

Comportamento inclusivo com pessoas com deficiência visual

- Identifique-se sempre e seja claro. Um dos deslizes mais comuns ao se dirigir a uma pessoa que não enxerga é esquecer que o fator “visão” está comprometido. Ao cumprimentar uma pessoa cega ou com baixa visão, é preciso se identificar.
- Fale diretamente à pessoa. Um costume é falar com o acompanhante da pessoa com deficiência visual, em vez de falar diretamente com ela, como se a cegueira ou a baixa visão prejudicasse também a audição e a fala.

- Ofereça ajuda. Muitas pessoas com deficiência visual têm autonomia e nem sempre precisam de ajuda. Para se localizar, por exemplo, decorar caminhos e obstáculos é algo comum para pessoas cegas e com baixa visão. Já na travessia de uma rua, porém, é aconselhável ter auxílio. Em primeiro lugar, pergunte se a pessoa com deficiência gostaria de ajuda. Em caso afirmativo, fique um passo à frente e ofereça o ombro como apoio. A regra anterior, de oferecer o cotovelo, está suspensa devido a orientação sanitária de se proteger com o antebraço ao espirrar.
- Seja gentil e respeitoso. As pessoas com deficiência visual podem ser independentes, mas isso não significa que não precisem de uma ajuda, vez ou outra. Principalmente durante o processo de reabilitação, quando a identificação de caminhos, objetos, roupas e outras tarefas básicas do dia a dia estão sendo aprimoradas.
- Desobstrua caminhos. Esse cuidado é especialmente importante em locais novos e desconhecidos, nos quais a pessoa está preocupada em se familiarizar e pode não notar algum obstáculo. Retire quaisquer objetos do chão e peça licença para outras pessoas quando perceber que elas não notaram a necessidade de liberar o caminho. Tenha cuidado também para não obstruir a passagem pelo piso tátil – material emborrachado com bolinhas e ranhuras, encontrado em algumas calçadas, estações de metrô ou pontos de ônibus. Esse recurso identifica a quem não enxerga quando o caminho é seguro, sem obstáculos pela frente.
- Ofereça lugar no transporte coletivo. Nem todo mundo se lembra de avisar para uma pessoa cega ou com baixa visão que há lugares disponíveis no ônibus, metrô ou trem. Ela não está vendo se pode se sentar ou não. Inclusive, elas têm direito aos assentos preferenciais, reservados no transporte.
- Se observar aspectos inadequados quanto à aparência da pessoa cega (meias trocadas, roupas pelo avesso, zíper aberto etc.), não tenha receio de avisá-la discretamente a respeito de sua roupa.
- Tenha cuidado com o cão-guia. O cão-guia tem a responsabilidade de guiar o deficiente visual para qualquer lugar, sendo treinado para desempenhar com precisão o seu trabalho e garantir a segurança do seu dono. Por mais que seja tentador, não é adequado fazer carinho ou distrair o cão enquanto ele guia a pessoa que não enxerga, pois pode atrapalhar seu trabalho.

- Ao planejar eventos, providencie material em letras ampliadas ou em braile.

Termos corretos

Use cego ou pessoa cega para aqueles que têm perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar. Nunca use ceguinho. Use pessoa com baixa visão ou pessoa com visão subnormal para aqueles que têm comprometimento do funcionamento visual dos olhos, mesmo após tratamento ou correção. Se não souber especificar a deficiência, use deficiência visual e pessoa com deficiência visual. Não use deficiente visual.

Deficiência múltipla

A pessoa com deficiência múltipla é aquela que possui mais de uma deficiência, como o próprio nome indica. Trata-se de uma associação no mesmo indivíduo de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditivo-física), com comprometimentos que podem acarretar atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa. Assim, com grande extensão e tipos, varia bastante conforme quatro fatores: número, intensidade, abrangência e natureza.

Também é importante reforçar que a deficiência múltipla não é a simples soma de deficiências isoladas, que podem ser tratadas individualmente. É uma situação muito particular. Uma criança surdo-cega não se desenvolve como uma criança surda ou como uma criança cega, ela terá peculiaridades próprias da surdo-cegueira, por exemplo.

Tipos de múltipla deficiência

Física e psíquica. Associa a:

- Deficiência física à deficiência intelectual
- Deficiência física aos transtornos mentais

Sensorial e psíquica. Associa a:

- Deficiência auditiva associada à deficiência intelectual

- Deficiência visual à deficiência intelectual
- Deficiência auditiva aos transtornos mentais
- Perda visual ao transtorno mental

Sensorial e física. Associa a:

- Deficiência auditiva à deficiência física
- Deficiência visual à deficiência física

Física, psíquica e sensorial. Associa a:

- Deficiência física à deficiência visual e à deficiência intelectual
- Deficiência física à deficiência auditiva e à deficiência intelectual
- Deficiência física à deficiência auditiva e à deficiência visual

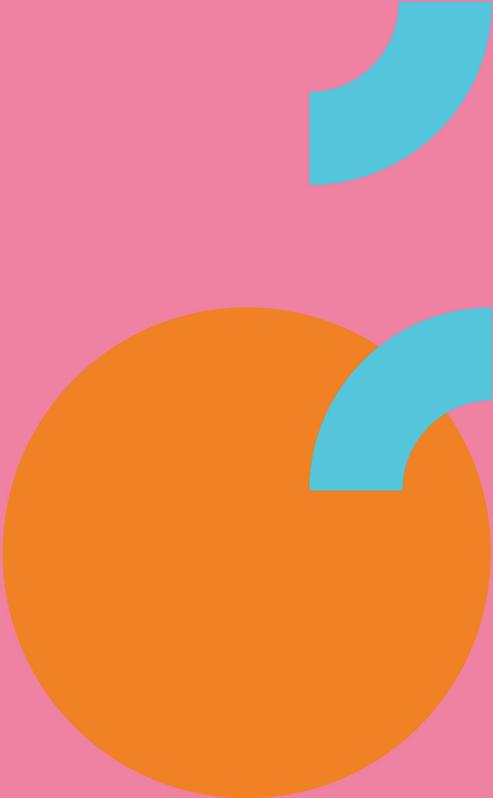
Termos corretos

Pessoa com deficiência múltipla. Não use deficiente.

“Pés, para que os tenho,
se tenho asas para voar.”

Frida Kahlo, pintora mexicana

Essa frase, bastante conhecida, está relacionada à doença que Frida desenvolveu em seus pés e pernas. Isso por consequência de diversos problemas de saúde, como a poliomelite na infância e um acidente de bonde na adolescência.



3

**Vamos falar sobre
raça e etnia?**

Raça e etnia também são conceitos comumente confundidos. Mas existem diferenças entre eles. De um lado temos algo relacionado com a biologia, enquanto do outro estão aspectos culturais do indivíduo.

Raça está ligada a características fenotípicas, como a cor da pele, do cabelo e dos olhos. Já a etnia a características sociais e culturais de determinado grupo e seu território original, compreendendo também nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições.

A diversidade étnica-racial é a união dessas pessoas, com diferentes origens, histórias, idiomas, religiões e culturas. No ambiente corporativo, significa compor equipes de trabalho que tenham reflexo na diversidade existente em nossa sociedade. Um time diverso etnicamente é composto por pessoas pretas, brancas e pardas, de classes sociais distintas, com culturas e histórias diferentes.

No Brasil, a identificação da Cor e Raça de um indivíduo pode se dar de três formas:

- **Fenótipo:** identificação baseada na aparência física do indivíduo
- **Genótipo:** identificação baseada na origem do indivíduo e sua constituição genética
- **Autodeclaração:** a forma com o indivíduo se reconhece

Racismo, preconceito e discriminação

O processo histórico da população é marcado pelo racismo e pelas desigualdades. Muito já foi conquistado nesse sentido, mas ainda hoje é um problema longe de ser solucionado. Muitas expressões que reproduzimos são inadequadas e podem ser caracterizadas como racistas, preconceituosas ou discriminatórias. É importante ter atenção ao vocabulário e ao uso de expressões, além é claro, das atitudes.

É fundamental lembrar que racismo é crime previsto pela legislação brasileira e amparado pelo Manual de Conduta Ética do HAOC.

Racismo é a denominação da discriminação e do preconceito (direta ou indiretamente) contra indivíduos ou grupos por causa de sua etnia ou cor. O preconceito é uma forma de conceito ou juízo formulado sem qualquer conhecimento prévio do assunto tratado, enquanto a discriminação é o ato de separar, excluir ou diferenciar pessoas.

Tipos de racismo

Racismo individual – se manifesta nas relações interpessoais

Racismo estrutural – conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutidos em nossos costumes

Racismo institucional – manifestação por parte das instituições públicas ou privadas

Expressões racistas e preconceituosas para excluir do vocabulário:

Cor de pele: desde a infância aprende-se que a cor bege é ‘cor de pele’, mas é evidente que ela não representa a pele de todas as pessoas. Existem muitas cores de peles diferentes.

Não sou tuas negas: a mulher negra como ‘qualquer uma’ ou ‘de todo mundo’ indica a forma como a sociedade a percebe: alguém com quem se pode fazer tudo. Escravas negras eram literalmente propriedade dos homens brancos e utilizadas para satisfazer seus desejos. Além de profundamente racista, o termo é carregado de machismo.

Doméstica: os negros eram tratados como animais rebeldes que precisavam de lições corretivas, ou seja, precisam ser domesticados.

Denegrir: sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de ‘tornar negro’, como algo maldoso e ofensivo, ‘manchando’ uma reputação antes ‘limpa’.

A coisa tá preta: a fala racista reflete na associação entre preto e uma situação desconfortável, desagradável, difícil, perigosa.

Serviço de preto: representa uma tarefa malfeita, realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado pelo negro.

Mercado negro, magia negra, lista negra, humor negro e ovelha negra: outras inúmeras expressões em que a palavra ‘negro’ representa algo pejorativo, prejudicial, ilegal.

Meia tigela: os negros que trabalhavam à força nas minas de ouro nem sempre conseguiam alcançar suas ‘metas’. Nesses casos, recebiam como

punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de meia tigela, que hoje significa algo sem valor e medíocre.

A dar com pau: a expressão é originada nos navios negreiros, em que muito dos capturados preferiam morrer a serem escravizados e faziam greve de fome. Para obrigá-los a se alimentar, um ‘pau de comer’ foi criado para forçar a entrada de comida pela boca.

Ter um pé na cozinha: forma racista de falar de uma pessoa com origem negra. Teve início no período da escravidão, em que o único lugar permitido às mulheres negras era a cozinha da casa grande.

Moreno(a): racistas acreditam que chamar alguém de negro é ofensivo. Falar de outra forma, como ‘morena’ ou ‘mulata’, embranquecendo a pessoa, ‘amenizaria o incômodo’.

Cabelo ruim: fios ‘rebeldes’, ‘cabelo duro’, ‘carapinha’, ‘mafuá’, ‘piaçava’ e outros tantos derivados depreciam o cabelo afro. Por vários séculos, causaram a negação do próprio corpo e a baixa autoestima entre as mulheres negras sem o ‘desejado’ cabelo liso.

Inveja branca: expressão que associa o negro ao comportamento negativo. Inveja é algo ruim, mas se ela for branca é suavizada.

Criado-mudo: o nome do móvel que geralmente é colocado na cabeceira da cama vem de um dos papéis desempenhados pelos escravos dentro da casa dos senhores brancos: o de segurar as coisas para seus ‘donos’. Como o empregado não poderia fazer barulho para atrapalhar os moradores, ele era considerado mudo. Logo essa expressão se refere a esses criados.

Samba do crioulo doido: título do samba que satirizava o ensino de História do Brasil nas escolas do País nos tempos da ditadura, composto por Sergio Porto (ele assinava com o pseudônimo de Stanislaw Ponte Preta). No entanto, a expressão debochada, que significa confusão ou trapalhada, reafirma um estereótipo e a discriminação aos negros.

Fazer nas coxas: Essa expressão remete o temo da escravidão, em que pessoas negras escravizadas faziam telhas de argilas em suas coxas e o tamanho e formato variava de pessoa para pessoa, e isso remetia estar mal feito.

Elimine expressões racistas do seu cotidiano

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

Esteja atento

As cotas raciais são uma política pública de caráter liberal, que visa estimular a equidade entre pessoas negras e brancas.

Jamais utilize traços estéticos, como tipo de cabelo ou penteado (tranças, dreads, black10), roupas de estilo afro, cor da pele ou traços faciais, para desqualificar e ofender uma pessoa.

Algumas religiões de matriz africana exigem de seus praticantes o uso de alguns colares e roupas especiais. Elas não são motivo algum de desconfiança, medo, insulto ou desprezo, são crenças e práticas religiosas como quaisquer outras.

Ser negro ou negra não significa que a pessoa deva gostar ou não de determinado estilo musical, cores, etc. E nem que ela deva ter mais afinidades com determinados comportamentos. Também não diz nada sobre sua capacidade intelectual para quaisquer atividades.

A comunidade negra como um todo possui mais história do que somente a do período de escravidão. Assim como a África não é só um país, mas sim um continente cheio de nações e povos heterogêneos. Procure saber mais sobre a história de ambos e sua contribuição para a formação do Brasil.

'Brincadeiras' relacionadas às pessoas negras são atos discriminatórios com base na raça, e não devem ser aceitas. Constituem atos racistas ou injúria racial, podem e devem ser enquadradas como prática de racismo.

Frases

“Eu tenho um sonho. O sonho de ver meus filhos julgados pela sua personalidade, não pela cor da sua pele.”

(Martin Luther King)

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se podem aprender a odiar, elas podem ser ensinadas a amar.”

(Nelson Mandela)

“Enquanto a cor da pele dos homens valer mais do que o brilho dos olhos, sempre haverá guerra.”

(Bob Marley)



4

**Vamos falar sobre
gênero?**

Busca incessante e uma luta muitas vezes apenas feminina, a igualdade de gênero significa que homens e mulheres devem ter os mesmos direitos e deveres em uma sociedade e contribui para um mundo livre de preconceitos. Ambos precisam ter a liberdade de fazer suas escolhas e desenvolver suas habilidades individuais sem estereótipos que podem limitá-los, descriminalizá-los e diminuí-los.

A igualdade de gênero faz parte dos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS05) a serem alcançados até 2030, e tem foco em 'alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas'.

Segundo informações disponibilizadas pelo IBGE, no Brasil 37,3% de mulheres são chefes de família, ou seja, são a principal fonte de renda da casa, com pouco acesso à educação. Esse número reflete na taxa de abandono escolar fazendo com que as oportunidades de trabalho sejam escassas e apenas em subempregos. Quando possuem maior grau de escolaridade que os homens, as mulheres brasileiras ganham em média 20,5% a menos que os homens, exercendo a mesma função. Ciclos como estes devem ser rompidos, assim como toda forma de preconceito e violência física, mental, moral e social pelas quais as mulheres passam.

Existem importantes conceitos que envolvem a temática e conhecimento é o primeiro passo para a transformação.

Feminismo: movimento social que busca a igualdade entre gêneros. A ideia é a construção de um mundo no qual homens e mulheres não tenham papéis de dominação e submissão, e que a mulher tenha participação na sociedade de uma forma mais justa e igualitária. Há quem associe o feminismo ao ódio e à busca pela dominação das mulheres em relação aos homens. No entanto, o movimento atua para que homens e mulheres possam conviver em uma sociedade que proporcione os mesmos direitos para ambos.

Sororidade: conceito exclusivo para este grupo, representa a união entre as mulheres. Baseia-se no princípio de que com empatia e solidariedade feminina é possível combater a rivalidade entre mulheres e somar forças para combater injustiças e lutar por mais conquistas e direitos.

Tipos de violência e preconceitos vividos pelas mulheres

Machismo: é a crença no direito à supremacia masculina. Esse preconceito, expresso por atitudes ou opiniões, traz a ideia de que homens e mulheres devem ter papéis distintos na sociedade e, por isso, a mulher não pode ter a liberdade de fazer suas escolhas e ainda assim ter igual respeito no meio social. Nesse caso há uma relação de determinação sobre a identidade feminina e o espaço que a mulher pode ocupar na sociedade. Da mesma maneira, essa crença e atitudes trabalham para desqualificação das capacidades e potencialidades femininas. O machismo atinge toda a sociedade e influencia também as mulheres que, por vezes, acabam por reproduzir comportamentos machistas não apoiando outras mulheres. É preciso atenção e prudência nas nossas falas e práticas diárias. São aquelas frases: “mulher não consegue...”, “mulher não pode...”, “mulher tem que ter filhos...”, “maternidade faz parte da natureza da mulher”, entre outras crenças a respeito de nossas humanidades.

Mansplaining: a palavra vem da junção de “man” (homem) e “explain” (explicar), que representam, em inglês, o ato da “explicação masculina”. O termo é usado para descrever o homem que tenta explicar para uma mulher algo que ela domina mais do que ele, subestimando sua inteligência. Algo como um homem explicar o que é a regra de impedimento no futebol, por exemplo, para uma mulher que é árbitra em campo.

Maninterrupting: a palavra vem da junção de “man” (homem) e “interrupting” (interrompendo). Consiste no ato de o homem interromper desnecessariamente a mulher, de forma que ela não consiga concluir sua linha de raciocínio ou a própria frase durante uma conversa.

Gaslighting: é uma forma de abuso psicológico na qual informações são distorcidas, seletivamente omitidas para favorecer o abusador ou simplesmente inventadas com a intenção de fazer a vítima duvidar de sua própria memória, percepção e sanidade.

Micromachismo: são todas as pequenas e sutis atitudes discriminatórias em relação às mulheres, que são repercutidas diariamente e que já foram naturalizadas pela sociedade, fazendo parte de nosso cotidiano. Perguntar a uma mulher como ela concilia a vida profissional com a vida pessoal é um exemplo desse tipo de preconceito, assim como questioná-la com quem deixou os filhos durante uma viagem a trabalho.

Sexismo: é a crença de que existem papéis destinados aos gêneros e sexos. O sexismo apoia a construção de uma hierarquia de importância social com uma visão estereotipada e reducionista.

Misoginia: refere-se ao ódio e desprezo à mulher. Diferente do machismo, a misoginia carrega um conteúdo mais emocional e pode ser manifestada de diversas maneiras: exclusão social, discriminação, hostilidade e, em casos mais extremos, violência contra a mulher, como o assédio (moral, verbal e sexual), agressão física, violência sexual e feminicídio.

Violência doméstica: é o abuso físico ou psicológico dentro de um núcleo familiar. As mulheres são a maioria das vítimas desse crime (Lei Maria da Penha). Os abusos e agressões acontecem com mulheres de todas as classes sociais e níveis de escolaridade. O ciclo de violências tende a aumentar se não for interrompido. Infelizmente, por vezes, pode culminar em feminicídio.



Expressões machistas para excluir do vocabulário:

“O que ela quis dizer é que...”:

atitudes de ‘mansterrupting’ e ‘mansplaining’, que interrompem uma mulher a fim de reproduzir sua fala com outras palavras e causam o efeito de silenciá-las.

“Sempre ajudo nas tarefas de casa”:

ser mulher não quer dizer que ela seja a única responsável por funções da casa e com os filhos. Em vez de ajudar, substitua o termo por dividir.

“Você sempre dá piti” ou “Só pode estar de TPM”:

sempre que uma mulher tem uma fala ou atitude mais incisiva ela é colocada em um papel de briguenta ou descompensada, enquanto homens da mesma situação são tidos como fortes e seguros. Isso se chama ‘gaslighting’, e nada mais é do que uma manipulação psicológica para tirar a autonomia ou a autoridade de uma mulher.

“Isso é coisa de mulherzinha”:

é uma forma de desmerecer as mulheres e também perpetua a ideia de que comportamentos masculinos precisam sempre ter força e agressividade.

“Mulher tem de se dar ao respeito”:

significa que mulher que se preze tem de se portar e se vestir de uma certa maneira para ser respeitada por homens. Caso contrário, ela corre o risco de ser considerada vulgar e não digna de respeito – o que acaba justificando assédios e violências.

“Mal-amada”:

o termo pretende “descrever” a atitude de uma mulher usando uma suposta falta de afeto masculino. Contudo, quando o mal-humorado é um homem, ele é o dono do próprio estado emocional. Já a expressão “mal-amada” sugere que um homem, ou a falta dele, poderia moldar a personalidade feminina.

“Pensa como homem”:

essa expressão é empregada para se referir às mulheres mais diretas e objetivas. É uma fala problemática porque estigmatiza as mulheres em geral e ainda coloca o homem em posição de superioridade.

“Mulher precisa ser feminina”:

os estereótipos são uma das formas de atuação do machismo estrutural. E o que é feminilidade? O conceito é amplo demais para ser utilizado como um padrão a ser seguido. Além disso, todo mundo pode ser como quiser, desde que respeitem seus semelhantes.

“Lugar de mulher é”:

a não ser que a expressão seja completada com “onde ela quiser”, é bastante machista. Mulheres e homens devem ter iguais direitos para buscar espaços no mercado de trabalho, na política, no esporte e em tantos outros campos.

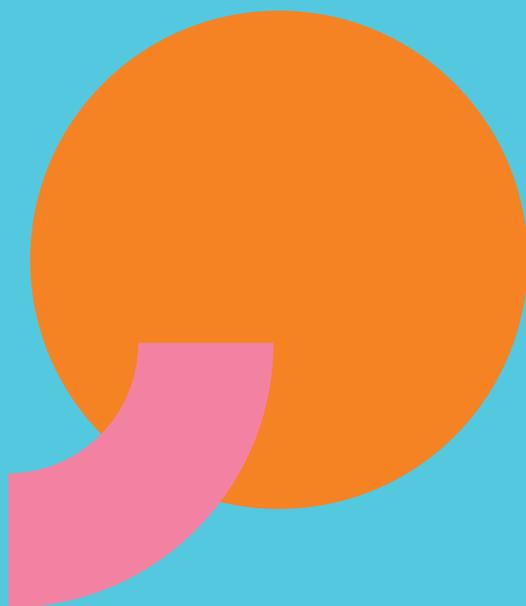
Frases

“Pela maior parte da História, ‘anônimo’ foi uma mulher.”

(Virginia Woolf)

“Eu decidi que não há nada de errado em se considerar feminista. Então, eu sou uma feminista e todas nós deveríamos ser feministas, porque feminismo é uma outra palavra para igualdade.”

(Malala Yousafzai)



5

**Vamos falar sobre
LGBTQIA+?**

LGBTfobia é crime!

LGBTfobia: você sabe o que isso significa?

O sufixo “fobia” é um sentimento exagerado de aversão, intolerância ou rejeição. LGBTfobia é o preconceito, a discriminação e o sentimento de ódio contra todas as pessoas da comunidade LGBTQIA+.



Gênero e suas identidades

Orientação Sexual: é a maneira como uma pessoa vivencia suas relações afetivas e sexuais. Ela representa o tipo de atração sexual e/ou emocional que uma pessoa sente, ou seja, se ela se sente atraída por pessoas de um gênero diferente ou do mesmo gênero. As orientações sexuais são as seguintes: heterossexual, homossexual, bissexual, assexual e pansexual.

Identidade de Gênero: é a forma como um indivíduo identifica seu próprio gênero. Isto é, se a pessoa entende que pertence ao gênero masculino ou feminino. Também é possível que exista identificação com os dois gêneros ou mesmo com nenhum deles. Ela representa a maneira como a pessoa identifica seu próprio gênero, que pode ser igual ou diferente do seu gênero designado no nascimento. Existem muitas identidades de gênero, mas as principais são: cisgênero, transgênero e não-binário.

Cisgênero: consiste no indivíduo que se identifica com o seu gênero de nascença. Por exemplo: um indivíduo que possui características biológicas típicas do gênero masculino e que se identifica (socialmente e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que se trata de um homem cisgênero.

Você sabe quem faz parte da comunidade LGBTQIA+?

L_lésbicas:

mulheres que sentem atração por outras mulheres. Lesbofobia é o termo utilizado quando uma pessoa discrimina as mulheres lésbicas.

G_gays:

homens que sentem atração por outros homens.

B_bissexuais:

são pessoas que sentem atração por pessoas de qualquer sexo ou gênero. Quando são discriminadas, essas pessoas são vítimas de bifobia.

T_trans e travesti:

a letra T está ligada à identidade de gênero, ou seja, como uma pessoa se sente em relação ao próprio gênero. Trans são pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no seu nascimento. Travesti é a identidade adotada por pessoas que nasceram com o sexo masculino, mas que possuem identidades femininas. Dessa forma, o artigo e os pronomes são A travesti e ELA/DELA. Transfobia é o nome dado a toda forma de discriminação ou violência contra pessoas desse grupo.

Q_queer:

termo guarda-chuva para minorias de gênero, identidade de gênero e expressão de gênero, ou seja, que não se encaixam no padrão heteronormativo ou não são pessoas cisgênero.

I_intersexo:

são pessoas que nascem com características biológicas que não se encaixam nas características típicas de sexo masculino ou feminino, tais como fatores cromossômicos, hormonais ou fenotípicos, além de fatores internos ou externos. Antigamente eram conhecidos como “hermafroditas”. Porém, atualmente, esse termo é pejorativo e se encontra em desuso.

A_assexuais:

pessoas que não sentem atração sexual por nenhum gênero.

+_mais:

a sigla termina com o sinal de “+” justamente para representar que ela não termina. A inclusão é uma das pautas do movimento, e o “+” abrange todas as pessoas.

Transgênero: é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características masculinas (do ponto de vista biológico), mas que se sente do gênero feminino; ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como um homem.

Não-binário: é quando o indivíduo não se sente pertencente ao gênero masculino ou ao feminino. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão homem-mulher.



Expressões ofensivas para excluir do vocabulário:

Homossexualismo: o sufixo “ismo” geralmente é utilizado para nomear doenças. Infelizmente, até 1990 a Organização Mundial da Saúde (OMS) considerava a homossexualidade uma doença. E, com relação à transexualidade, somente em 2019 ela foi retirada do cadastro de transtornos de distúrbios mentais. O correto é Homossexualidade.

Sapatão ou camihoneira: termo pejorativo para definir uma mulher homossexual. O correto é lésbica.

Traveco: também trata-se de um termo pejorativo. O correto é travesti.

Opção sexual: uma pessoa não escolhe a sua sexualidade, e é exatamente a isso que a palavra “opção” remete. Quando conversamos sobre sexualidade, estamos abordando algo que é natural e individual. O correto é orientação sexual.

Cirurgia de mudança de sexo: termo popular, porém inadequado para se referir ao procedimento pelo qual as características sexuais/genitais de uma pessoa são mudadas com o objetivo de se ter o corpo adequado à sua identidade de gênero. O correto é cirurgia de redesignação sexual.



Exclua também:

“Você não parece gay/trans/lésbica!”

“Mas qual é o seu nome de verdade?”

“Nada contra gays, mas não precisa ficar se beijando publicamente.”

“Não precisa contar pra todo mundo que você é homossexual.”

“Vai querer virar homem agora?”

“Só pode ser falta de homem!”

“Quem é o homem ou a mulher da relação?”

“Você nunca será mãe/pai.”

“Não precisa ser afeminado.”

“Quando você virou gay ou lésbica?”

“Com quem você aprendeu a ser gay ou lésbica?”

“Não tenho preconceito, tenho até alguns amigos gays/amigas lésbicas.”

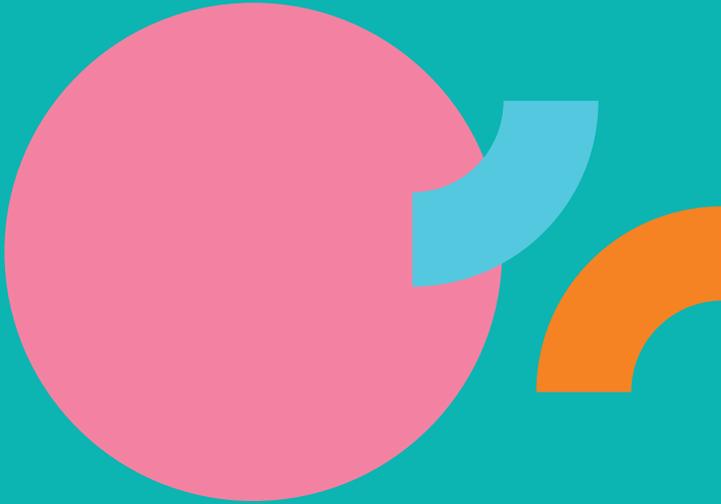
“Isso é trabalho de homem/macho.”

“É bissexual porque não sabe o que quer.”

Frase

“Você nunca tem completamente seus direitos, individualmente, até que todos tenham direito”

(Marsha P. Johnson)



6

**Vamos falar sobre
gerações?**

sionais sejam valorizados por suas competências e entregas, e não pela idade. É preciso proporcionar ambientes que estimulem o diálogo e a troca de experiências. O compartilhamento de aprendizados promove inovação.

Nas últimas décadas, houve uma mudança na estrutura etária brasileira decorrente de fatores como queda das taxas de mortalidade e de natalidade, bem como elevação de expectativa de vida. Com isso, é natural que o envelhecimento populacional cause mudanças. Em 15 anos, o número de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho dobrou e a tendência é aumentar ainda mais. E é importante lembrar: todos nós envelheceremos um dia.

Geração se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época, com ensinamentos e estímulos culturais e sociais similares que impactam nos comportamentos e interesses em comum.

Podemos citar cinco gerações: baby boomers, geração X, geração Y, geração Z e Alpha.

Você sabe qual é a sua geração?



Baby Boomer:

Nascidos entre 1946 e 1964



Geração X:

Nascidos entre 1965 e 1980



Geração Y ou Millennial:

Nascidos entre 1981 e 1996



Geração Z:

Nascidos entre 1997 e 2010



Geração Alpha:

Nascidos a partir de 2010

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

No trabalho:

Dicas de uma boa comunicação entre gerações



Baby Boomer:

- Fale diretamente cara a cara
- Responda as perguntas de maneira franca e completa
- Não use linguagem controladora e manipuladora



Geração X:

- Seja direto ao apresentar fatos, ouça e mostre respeito pela opinião deles
- Desafie-os, peça sua opinião, use um estilo de comunicação informal
- Use o e-mail como principal ferramenta de comunicação



Geração Y, Millennial:

- Use verbos de ação para desafiá-los
- Busque constantemente seus feedbacks e use humor
- Use e-mails, mensagens de texto e mensagens instantâneas



Geração Z:

- Dê feedback individual, honesto e aberto
- Comunicação direta como primária
- Use e-mail e mensagens de texto como forma de comunicação secundária

Já ouviu falar sobre etarismo?

O etarismo é a discriminação contra um grupo ou um indivíduo por conta da idade. Esse preconceito pode ser manifestado de diferentes formas e não é exclusivo a um tipo de faixa etária. Crianças, adolescentes, adultos e idosos podem sofrer esse tipo de discriminação, mas são os idosos que mais sofrem.

As causas do etarismo

A forma como é vista a existência humana e como experienciamos a vida, além dos avanços diários das diversas áreas de conhecimento, contaminam os conceitos relacionados ao envelhecimento. Estas são algumas das causas que promovem o etarismo:

- Extrema valorização da juventude, que é vista, muitas vezes, como a melhor fase da vida, e reforça a crença de que os mais velhos não podem agir de determinada maneira ou fazer determinadas coisas.

- Grande discrepância do modo vida entre as diferentes gerações. O aumento da expectativa de vida, graças aos avanços da medicina, e a constante atualização da tecnologia e sua valorização na vida contemporânea.
- O errôneo estereótipo do idoso doente, frágil, debilitado, dependente, improdutivo e incapaz que segrega e limita a população idosa.

Expressões etaristas para excluir do vocabulário:

Você nem aparenta a idade que tem! Você está fabuloso (a)

Você deve ter sido muito bonito (a)

Ela é muito bonita (o) para a idade que tem

Você não tem mais idade para usar isso

Desculpa perguntar, mas quantos anos você tem?

Solteira nessa idade? / Vai ficar para titia

Ela poderia ser a mãe dele

Tá esquecido (a) por causa da idade

Só vai velho naquele lugar!

Você não vai entender...

Frase

“O etarismo é um preconceito
contra si mesmo no futuro”

(Cris Pàz)



7

**Seu papel dentro
e fora do HAOC**

Agora que já temos mais conhecimento acerca dos temas, é inaceitável termos comportamentos preconceituosos ou ainda não nos colocarmos à frente na defesa pelos direitos de todos. É papel de cada um buscar uma sociedade mais justa, segura e respeitosa.

Dicas de como você pode adotar uma postura mais inclusiva no seu dia a dia e nas suas relações de trabalho

Tenha abertura e disponibilidade para descobrir o que ainda não conhece

Reduza o receio e amplie a abertura em relação ao próximo, que não é parecido com você, reflita sobre o que o diferente pode agregar para sua vida e lide com as diferenças a partir do ponto de vista do que ela pode gerar de impactos positivos.

Resumindo, não tenha receio de quem é diferente de você e lembre-se que você também é diferente para alguém.

Exercite sua capacidade de ouvir e perguntar

Evite generalizar ideias a partir da sua vivência pessoal. Busque sempre dados concretos, com fontes confiáveis. Nossa experiência pessoal ou aquilo que a gente “acha”, muitas vezes, não correspondem à realidade.

Não limite sua capacidade de escuta apenas aos grupos que predominam ao seu redor. Lembre-se que somos mais de sete bilhões de pessoas no mundo.

Tenha disponibilidade para reconhecer e desconstruir preconceitos

Não existe situação em que nossas ações e escolhas não tenham influência da bagagem de vida que já carregamos. Por isso, precisamos estar constantemente com atenção plena e disponibilidade para identificar vieses e não permitir tomadas de decisões automáticas baseadas em estereótipos, que podem levar à discriminação.

É fundamental aceitar que sofremos influência de nossos próprios preconceitos e estereótipos e que muitos deles, inclusive, são reforçados por nossos círculos de convívio pessoal – família, amigos e profissional – colegas de trabalho, líderes etc.

Aceitar que todas as pessoas têm preconceitos e vieses, no entanto, não é aceitar a prática dos mesmos, mas sim compreender que estamos sujeitos(as) a eles e, também, que temos responsabilidade em superá-los e evitá-los.

Mantenha esse debate sempre vivo nos seus círculos pessoais e profissionais

* Muitas vezes precisamos sair do “piloto automático” e “nadar contra a corrente”, pois, por mais que nos esforcemos para ter um olhar mais amplo e diverso, nossa cultura ou círculos de convivência às vezes nos levam a perpetuar situações de preconceito e discriminação. Por isso, trazer à tona questões nos nossos círculos de convivência pessoal e profissional é fundamental. Observe como é o ambiente ao seu redor e reflita:

- No meu dia a dia, eu convivo com pessoas de diferentes grupos sociais?
- Meu ambiente de trabalho pode ser considerado diverso e inclusivo? Se não, por quê? Como posso contribuir?
- Eu reconheço nos meus círculos pessoais e profissionais situações de discriminação e preconceito? Eu lido com essas situações de maneira positiva, não me omitindo nem negando a sua gravidade?

Lembre-se sempre de apoiar e oferecer um ambiente acolhedor. Seja rede de apoio dos grupos minorizados e sempre se posicione: informação é uma das armas contra o ódio e o preconceito. Não permita piadas de mau tom, tenha empatia e incentive a representatividade. E mais: não hesite em denunciar atos preconceituosos e racistas.



OSWALDO CRUZ
HOSPITAL ALEMÃO

