



Diversidade, equidade e inclusão

(PRINCIPALMENTE)

na comunicação



Diversidade, equidade e inclusão



Já parou para observar a sua volta e ver quem são as pessoas com as quais você convive?

Quais as características que elas possuem em comum? E quais são as diferenças? Não apenas as físicas, como também os hábitos, as crenças, os valores, a situação socioeconômica, suas habilidades e competências. No Brasil, o respeito à diversidade é garantido pela Constituição Federal de 1988, a qual assegura o direito à livre manifestação cultural, étnica e religiosa. Também foram criadas leis como a de nº 9.459, de 13 de maio de 1997, que considera crime a discriminação, além da implementação de políticas públicas que incentivam o respeito à diversidade. No senso comum, Diversidade significa variedade, pluralidade. É a reunião de elementos que apresentam múltiplos aspectos e que se diferenciam entre si.

O Brasil, por exemplo, é um país formado pela miscigenação de três grandes etnias – negros africanos, brancos europeus e indígenas nativos. Por isso, é uma nação marcada pela diversidade desde sua origem. Mas será que no dia a dia esta diversidade é respeitada? Será que existe igualdade de oportunidades para este povo tão plural?

Equidade significa exatamente o respeito à igualdade de direitos. Isso é confirmado no Art. 5º da Constituição Federal, que diz: 'todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza'. Mais do que isso; equidade pressupõe que sejam oferecidas condições que compensem a falta de igualdade.

Inclusão, por sua vez, refere-se ao ato ou processo de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais, características ou origens, sejam valorizadas, respeitadas e tenham acesso igualitário a oportunidades, recursos e participação na sociedade.

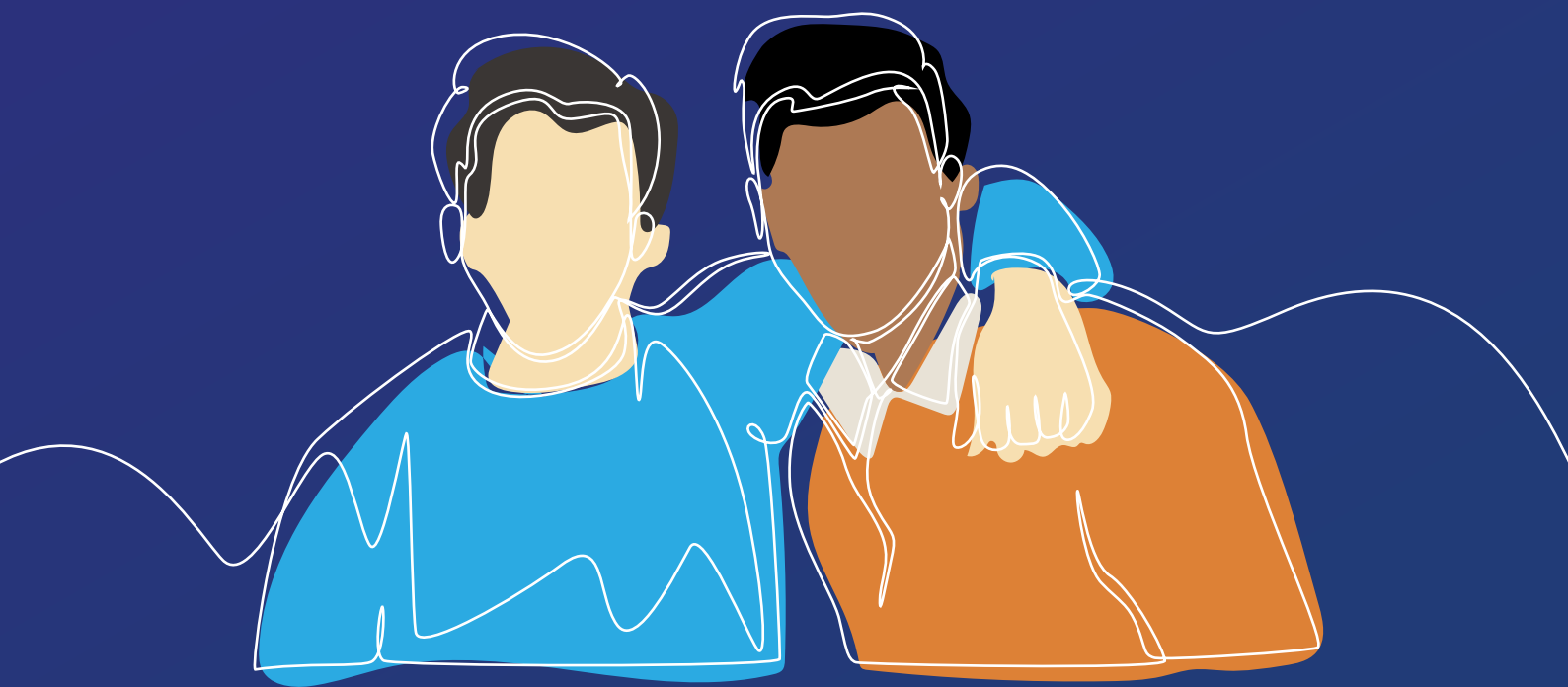
No contexto da PDCA, acreditamos que Diversidade é contar, cada vez mais, com profissionais que representem a sociedade como um todo. Equidade, para nós, é promover um ambiente em que todos se sintam pertencentes, independentemente de suas origens ou condição, e Inclusão é integrar esse ambiente de modo que as demandas de todos sejam olhadas. Percebe que não existe Diversidade e Equidade sem Inclusão?

E para fazer essas crenças virarem parte do nosso dia a dia, queremos aprender junto com você a tornar as nossas relações profissionais (e por que não pessoais?) mais respeitadas e a transformar o nosso ambiente em um espaço acolhedor e seguro.

Entendemos que um dos pontos-chave dessa transformação é zelar pela comunicação, já que ela desempenha um papel fundamental nas relações humanas. Por meio dela, conseguimos transmitir o que queremos, criar laços de respeito, desconstruir preconceitos e promover mudanças genuínas.

O objetivo dessa cartilha, portanto, é iniciar um trabalho de conscientização na PDCA e mostrar como é possível se comunicar sem ofender, excluir, discriminar ou desrespeitar qualquer pessoa ou grupo. Esse é só o começo, mas estamos dispostos a percorrer todo o caminho que pode nos levar a um lugar melhor.

Podemos contar com você?



Pessoas com deficiência

A população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária (Pnad Contínua 2022). No terceiro trimestre de 2022, a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto entre as pessoas sem deficiência essa taxa foi de 4,1%.

Apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído pelo menos o Ensino Médio, enquanto 57,3% das pessoas sem deficiência tinham esse nível de instrução. A taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência essa taxa era de apenas 29,2%. A desigualdade persiste mesmo entre as pessoas com nível superior: nesse caso, a taxa de participação foi de 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência. O rendimento médio real habitualmente recebido pelas pessoas ocupadas com deficiência foi de R\$ 1.860, enquanto o rendimento das pessoas ocupadas sem deficiência era de R\$ 2.690.

Os dados acima apresentados são do IBGE 2022 e mostram que as pessoas com deficiência no Brasil não possuem os mesmos acessos e oportunidades que as pessoas sem deficiência. A PDCA vai trabalhar nos próximos anos para se tornar mais receptiva às pessoas com deficiência. Enquanto isso, entendemos que podemos melhorar nossa comunicação com pessoas com deficiência e ao nos referirmos a elas.



A expressão “pessoa com deficiência” foi definida como a mais adequada para se referir às pessoas com deficiência física, sensorial, intelectual ou múltipla, a partir da Convenção da ONU de 2006. Quando formos nos referir a pessoas com deficiência, a recomendação é que usemos esse nome mesmo, “pessoa com deficiência”. Lembre-se sempre: a pessoa vem antes, a deficiência vem depois.

O termo “portador(a)” não deve ser usado, pois dá a impressão de que a deficiência é como um objeto, que pode ser portado e do qual as pessoas podem se desfazer. Ainda, o uso de siglas, como PCD, pode desumanizar e estigmatizar.

Podemos usar também “deficiente intelectual” ou “neurodivergente” para pessoas com deficiências intelectuais. “Deficiente intelectual” é o termo mais genérico.

“Surdo(a)”, “cego(a)” e “pessoa com deficiência auditiva” devem ser utilizados assim, em sua forma original mesmo – elas não são ofensivas dessa maneira. Por outro lado, o uso de diminutivos, como “ceguinho(a)” ou “surdinho(a)”, carrega um tom de pena, e as pessoas com deficiência não querem ser tratadas como “coitadinhas”. A deficiência muitas vezes apenas afeta uma parte de suas rotinas.

O que é capacitismo?

É o ato de oprimir ou discriminar pessoas com deficiência ou neurodivergentes, por meio de palavras ou ações. Desde 2015, essa prática discriminatória passou a ser crime com pena de um a três anos de reclusão e multa.

Você tem uma atitude capacitista quando, por exemplo, fica surpreso porque uma pessoa com deficiência concluiu a graduação (o mestrado, a pós etc). Ou quando parabeniza o profissional com deficiência por ter feito um bom trabalho (quando não faria o mesmo com um profissional sem deficiência).

Ou quando diz que a pessoa parece “normal”. Ou quando ajuda (mesmo na melhor das intenções), uma pessoa com deficiência sem que ela tenha pedido ajuda.

É só perguntar antes.





Raça

É fundamental compreender que o racismo é resultado de uma história marcada pela escravização da população negra e de outros grupos. Escravidão essa que ocorreu (e ocorre!) devido a uma série de fatores, como a busca por mão de obra barata para o trabalho nas plantações e nas minas (no caso da história brasileira em específico), bem como a ideia de superioridade racial e a crença na inferioridade de determinados povos.

Séculos de propagação desse cenário resultaram em uma atualidade na qual as raças escravizadas não possuem os mesmos acessos que aquelas que escravizaram. Hoje, no Brasil, a população negra representa cerca de 56% do total da população brasileira, mas apenas 40% daqueles que concluem a educação básica e 32% daqueles que finalizam o ensino superior no país são negros. Ao entrar no mercado de trabalho, esse grupo de pessoas ganha até 75% menos do que pessoas brancas, ainda que tenham a mesma origem social. Por outro lado, 77% dos jovens entre 15 e 29 anos mortos no país são negros; três em cada 4 brasileiros que estão entre os 10% mais pobres no Brasil são negros; e entre 1965 e 2014 apenas 10% dos livros publicados no Brasil foram escritos por autores negros. Na PDCA, estamos trabalhando para mudar esse cenário e buscando uma representação mais equitativa.

Partindo dessa premissa, é reconhecida a dívida histórica que precisa ser quitada por todos nós. O primeiro passo que pode contribuir para pagarmos essa dívida é reconhecermos que o racismo é estrutural e se manifesta por meio de ações, crenças e sistemas públicos, afetando áreas como trabalho, acesso a direitos básicos, relacionamentos e práticas culturais. Ao identificarmos essa realidade, podemos evitar a propagação do racismo no cotidiano.

E, assim, o segundo passo para combatermos o racismo é aprendermos a nos comunicar de maneira respeitosa. Isso implica evitar expressões que reforcem estereótipos ou tenham conotação negativa em relação a determinados grupos étnico-raciais.

Por exemplo, expressões como "a coisa tá preta" ou "lista negra" associam o termo "preto/negro" a algo indesejável, enquanto "humor negro" pode ser substituído por "humor ácido" para evitar conotações racistas. Da mesma forma,

expressões como "coisa, serviço ou trabalho de preto" reforçam estereótipos e devem ser substituídas. Outras expressões consideradas ofensivas, como "baianagem" (que pode ser substituída por "brega" ou "cafona") e "programa de índio" (que pode ser substituída por "chato" ou "mal planejado"), também devem ser evitadas.

Os exemplos são diversos e alguns foram expostos nesta cartilha para chamar a atenção para o cuidado que devemos ter com essas expressões que definitivamente não são inofensivas. Elas diminuem e ofendem grupos de pessoas. Repudiamos veementemente essas condutas na PDCA.

Além disso, é essencial compreender que comentários preconceituosos dirigidos a qualquer grupo étnico-racial são inaceitáveis e podem ser enquadrados como xenofobia, não apenas como racismo. No Brasil, tais atitudes estão sujeitas a punições conforme o Código Penal Brasileiro.



LGBTQIAPN+

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

Para zelar por uma comunicação respeitosa podemos começar aprendendo algumas definições e o significado das letras da sigla LGBTQIAPN+:

Identidade de gênero - É como pensamos sobre nós mesmos, como nos sentimos, como nos enxergamos em um espectro que varia de homem a mulher. Não existe ideologia de gênero, porque o gênero não compõe uma ideologia da pessoa, mas sua identidade, ou seja, o modo como a pessoa se vê e gostaria de ser vista pela sociedade.

Orientação sexual refere-se ao desejo, por quem nos sentimos atraídos. Sexo biológico refere-se a nossa biologia – uma pessoa pode ser predominantemente feminina, masculina ou intersexual (uma combinação dos dois). Expressão de gênero é como você demonstra o seu gênero pela forma de agir, se vestir, interagir e se expressar.

L: lésbicas - Mulheres ou pessoas não-binárias que se alinham com o gênero feminino e sentem atração pelo mesmo gênero.

G: gays - Homens, mulheres ou pessoas não-binárias que sentem atração pelo mesmo gênero.

B: bissexuais - Pessoas que sentem atração por dois ou mais gêneros.

T: transgêneros, transexuais e travestis - Pessoas cujo gênero designado ao nascimento é diferente do gênero com o qual se identificam.

Q: queer - Termo vago e muito utilizado em inglês. Pode ser um termo que abrange qualquer pessoa fora das normas de gênero, sexo e relacionamentos.

I: intersexual - Pessoas que biologicamente não se encaixam no sexo feminino ou no sexo masculino em questões de hormônios, genitais, cromossomos e/ou outras características biológicas.

A: assexuais/arromânticos - Pessoas que nunca ou raramente sentem atração sexual ou que nunca ou raramente se apaixonam.

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

N: não-binário - Pessoas que não se identificam com nenhum gênero, que se identificam com vários gêneros, entre outras.

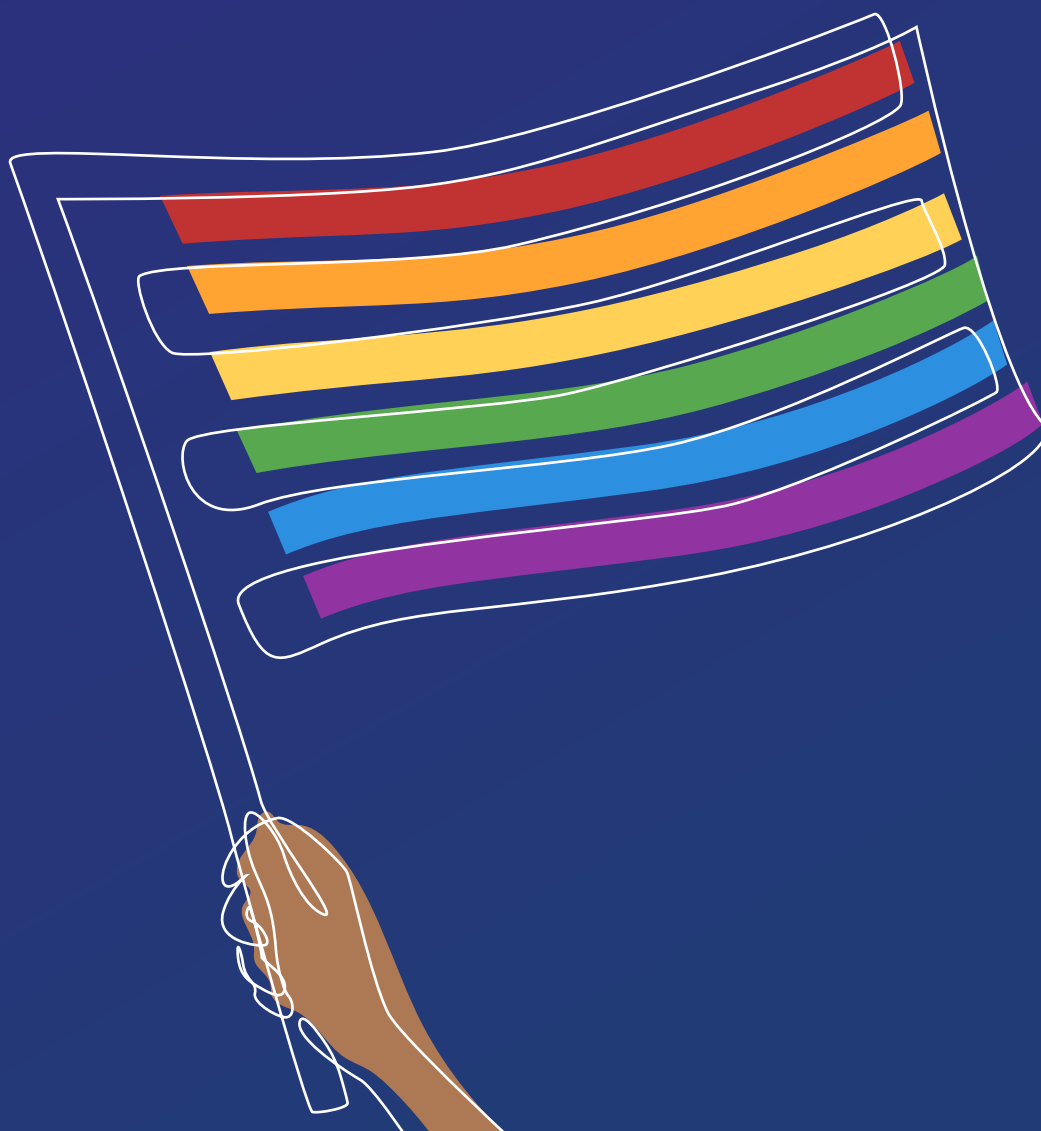
+ : o “mais” - Serve para abranger as demais pessoas da bandeira LGBTQIAPN+ e a pluralidade de orientações sexuais e variações de gênero.

Em seguida, é importante falarmos sobre alguns pontos relacionados a essas definições:

Opção sexual - A palavra “opção” dá a entender que uma pessoa pode escolher a sua sexualidade, o que não é verdade. Por isso, o termo correto a ser usado é “orientação sexual”. Usar “homossexualismo” também está errado. O sufixo “ismo” é acrescentado nas palavras para indicar doenças e nenhuma orientação sexual é um distúrbio ou uma doença. Por isso, o recomendado hoje é utilizarmos a palavra “homossexualidade”.

Algumas atitudes podem ser consideradas homofóbicas, tais como: chamar a pessoa de “viado” e “sapatão”, que são formas pejorativas de referir-se a pessoas gays; dizer que é um desperdício uma pessoa bonita ser gay; e usar a expressão “se fosse mulher/homem de verdade”.

Devemos sempre refletir sobre tantos outros termos e expressões que usamos para tomarmos cuidado e não cometermos LGBTfobia. Lembrando que atitudes LGBTfóbicas são crime.



Gênero

Ao longo da história da humanidade, a rígida divisão de trabalho entre homens e mulheres relegou à elas o cuidado da casa e de toda a manutenção do núcleo familiar. A eles, coube a tarefa de prover o sustento no ambiente externo, no início através da caça, depois na lavoura até chegar, atualmente, nas empresas.

No Brasil, a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu principalmente no pós Segunda Guerra, período que coincide com uma intensificação da industrialização, quando os homens iam para as batalhas e às mulheres coube assumir postos na indústria e cuidar dos negócios da família. Muitos empregadores tinham predileção pelas mulheres, pois o valor da sua hora de trabalho era significativamente mais barato, diferença que ainda persiste hoje.

Com o tempo, as mulheres passaram a avançar na conquista da sua independência financeira, sendo hoje, inclusive, chefes de família. Muitos homens ainda apresentam dificuldades em aceitar a mulher no mundo corporativo, enquanto as mulheres persistem na luta por independência, espaço e voz ativa.

O Fórum Econômico Mundial realiza anualmente, em 153 países, uma pesquisa que mede a desigualdade entre homens e mulheres com relação ao acesso à educação, trabalho, renda, representatividade política e outros indicadores. Você sabia que, de acordo com dados de 2020, o Brasil ocupa a 92ª posição no ranking?



Os principais problemas enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho são os gaps salariais, a falta de oportunidades e o assédio. No entanto, as empresas que adotam políticas de diversidade e equidade de gênero impulsionam seu crescimento, aumentando em 17% o engajamento dos funcionários (Fonte: Hay Group – 2015), e crescendo de 10 a 15% sua rentabilidade (Organização Internacional do Trabalho). Além disso, têm 21% maior propensão a ter uma rentabilidade acima da média quando valorizam a diversidade de gênero em suas equipes executivas. Ainda, estudos apontam que as mulheres na liderança trazem mais criatividade, inovação e possuem maior habilidade de gestão de pessoas, além de manterem um ambiente competitivo mais saudável.

Para colaborarmos com a promoção de equidade de gênero, é importante aprendermos alguns conceitos:

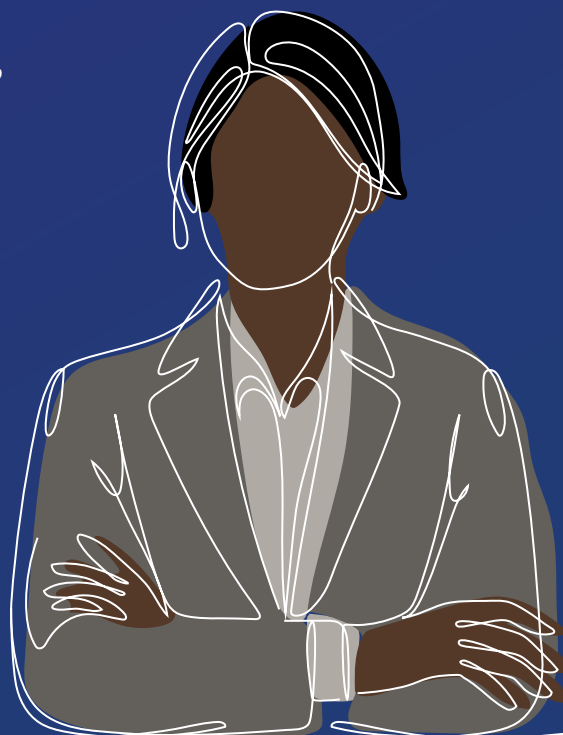
Manterrupting - É quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela termine sua fala. Esse comportamento é comum em palestras e reuniões.

Mansplaining - É quando um homem dedica o seu tempo para explicar algo óbvio e de forma didática para uma mulher, como se ela não fosse capaz de entender. Às vezes, um homem com pouco conhecimento no assunto quer explicar algo desse assunto para uma mulher que é especialista nesse tema.

Bropriating - É quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando os créditos por ela.

Expressões como “só pode estar de TPM” e “mulher tem que se dar ao respeito” são machistas. Classificar algo como “coisa de homem” ou “coisa de mulher” também. Deixar de contratar ou dar oportunidade a uma mulher porque “mulheres engravidam” também é machismo.

Essa é a pauta para a qual a PDCA talvez tenha “acordado mais cedo” e, por isso, esteja mais avançada, uma vez que temos mulheres em cargos de liderança e buscamos ativamente contratar mulheres. Mas ainda há muito o que avançarmos, especialmente no ambiente de engenharia, que historicamente é dos homens.

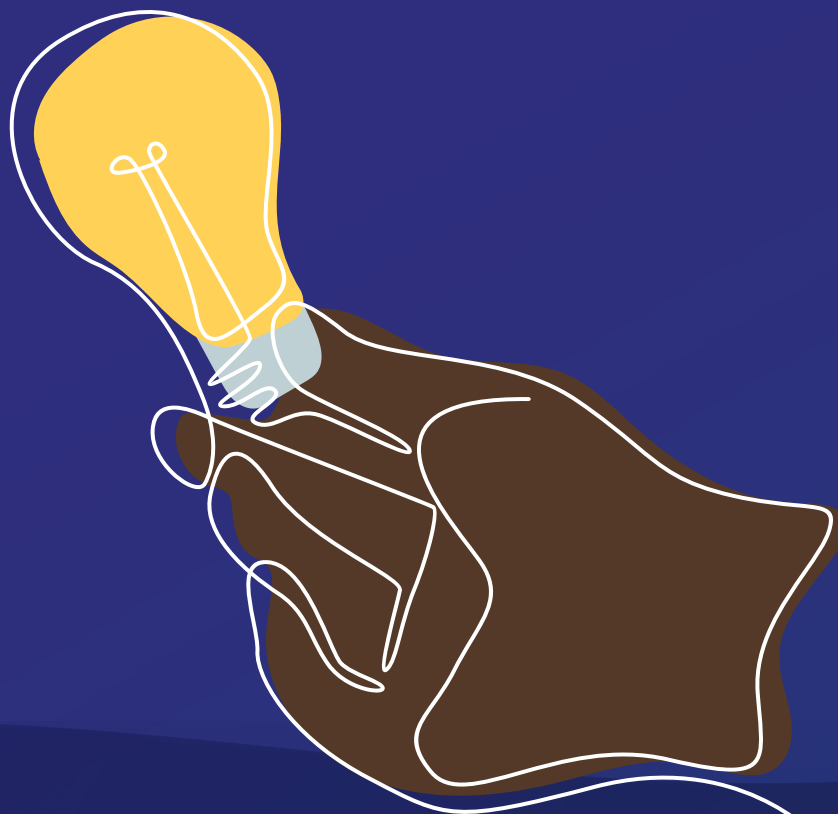


Ainda...

Escolhemos falar sobre esses quatro pilares, mas o conceito de diversidade não se restringe a eles. Pessoas gordas, por exemplo, também sofrem preconceitos e são desrespeitadas diariamente. Pessoas tatuadas são, geralmente, marginalizadas. Pessoas em situação de vulnerabilidade podem parecer invisíveis no nosso dia a dia. O tema ainda inclui aspectos como idade, religião, nacionalidade, classe socioeconômica, condição de saúde mental, entre muitos outros.

O importante é que, acima de tudo, a reflexão permaneça: somos indivíduos múltiplos, com uma infinidade de características, e devemos respeitar e ser respeitados. A nossa comunicação deve refletir esse compromisso com o respeito e a inclusão de todas as formas de diversidade, dentro e fora do ambiente de trabalho.





Dicas finais

Se não souber como se dirigir a alguém, pergunte à pessoa!

Está em dúvida se uma palavra pode ser ofensiva? Substitua por outra sobre a qual você tem certeza que não é.

Não desrespeite ou minimize a dor de alguém, chamando-a de “mimimi”. Se você não concorda, procure expor sua opinião de maneira respeitosa, não deslegitimando o sofrimento alheio.

Na hora de falar, escute ativamente o que está sendo dito, respeite ideias diferentes e não interrompa. Todos devem ter o direito de se expressar.

Acolha e busque feedback constante sobre suas falas. Se alguém te corrigir, acate e busque aprender. E ao corrigir alguém seja gentil: lembre-se que ninguém nasce sabendo. Estamos todos aprendendo!

Você já parou para pensar sobre a diversidade nos ambientes que frequenta ou nos conteúdos que consome? Como estamos lidando com isso na PDCA?

As pessoas que você segue nas redes sociais falam sobre diversidade ou são inclusivas? Você segue pessoas diversas ou que pensam diferente de você nas redes sociais?

Vamos pensar juntos sobre isso?

REFERÊNCIAS:

- Boehringer-Ingelheim
- ONU
- Santo Caos
- Orizon
- FM2S
- IBGE
- Fundo Brasil
- Blog Simple Organic
- CONJUR

Se você sofreu alguma discriminação ou se viu em alguma situação em que se sentiu desrespeitado, **por favor, clique no botão abaixo e denuncie de maneira anônima**. Caso opte por se identificar ou a situação mencionada te identifique de alguma maneira, a PDCA promete manter sigilo sobre o autor da denúncia a não ser que a parte denunciante concorde em divulgá-la.

Denuncie aqui