

somos **únicos**, somos
DIVERSOS

Cartilha da Diversidade,
Equidade & Inclusão

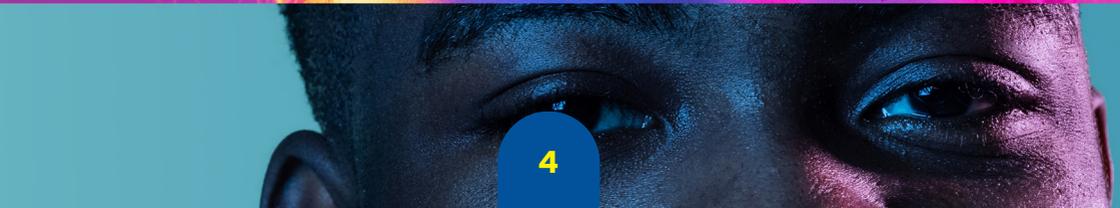
ANS - nº 34665-9

Vamos **aprender**

juntos para...

Aumentar o letramento sobre Diversidade
& Inclusão e ter a certeza de que estamos
construindo uma CASSI mais diversa e
inclusiva e um mundo muito melhor!

Diversidade, Inclusão, Autenticidade e Respeito	05
Igualdade, Equidade e Paridade	12
Identidade de Gênero, orientação sexual e sexo biológico	15
Minorias e Privilégios	16
Interseccionalidade	20
Viés Inconsciente	22
Discriminação	26
Assédio	27
Regras básicas da Diversidade e Inclusão no ambiente de trabalho	34
Grupos sub-representados	37
Gênero	39
LGBTQIA+	48
Pessoa com deficiência	56
Geracional	64
Étnico-racial	72



O que é **DIVERSIDADE?**

Diversidade é sobre uma rica e múltipla mistura de diferenças psicológicas, físicas e sociais entre os indivíduos. É um conjunto de características que incluem raça, gênero, idade, estilo, etnia, crenças, experiências, orientação sexual e tantas outras, que tornam cada pessoa única.

O que é **INCLUSÃO?**

Inclusão é sobre cada indivíduo diferente se sentir valorizado e conectado genuinamente ao todo. É quando as pessoas se sentem seguras para expressar quem são com autenticidade, e têm a possibilidade de se sentirem pertencentes a algo maior em que seu valor único é reconhecido.



DIVERSIDADE & INCLUSÃO

precisam andar juntas

Diversidade e Inclusão precisam ser complementares na sociedade e no nosso ambiente de trabalho. Quando promovemos a diversidade e a inclusão, o poder individual é amplificado por meio da união das diferenças. Ao incluir e compartilhar diversas perspectivas, possibilitamos o alcance de soluções mais inovadoras e melhores resultados.

Benefícios da

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

no ambiente de trabalho

Estímulo à criatividade, inovação, troca de ideias e experiências, melhora da comunicação e abertura para feedbacks.

Avaliação plural para resolução de problemas.

Cultura de inclusão e respeito ao próximo, melhorando o clima organizacional.

Lideranças e colaboradores mais empáticos, que se colocam no lugar de colegas e participantes, o que resulta em um atendimento mais humanizado.

Atração de novos talentos e retenção de talentos da casa com foco nos recortes de gênero, racial, geracional, LGBTQIA+ e das pessoas com deficiência.

Reputação positiva para a empresa.

Benefícios da

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

no ambiente de trabalho

Maior entendimento das pessoas, dos participantes, que também são diversos, diversas.

Aumento da possibilidade de novos negócios.

Um ambiente diverso e plural abre novas possibilidades não pensadas antes.

Todas as perguntas têm novas respostas, a empresa se reinventa, inova e cresce.

São experiências diferentes, outras visões, outros interesses, outras formações e novas oportunidades.

Precisamos de...

AUTENTICIDADE

Revelar e incentivar o melhor das pessoas para que expressem quem são, exponham seus sentimentos e opiniões sem medo e sejam respeitadas.

RESPEITO

Construir um ambiente diverso, inclusivo e pautado pelo respeito, que abrace todas as pessoas, seja acolhedor e garanta que exerçam seu total potencial.

DIVERSIDADE

Construir times diversos, variados, múltiplos, plurais e criativos.

INCLUSÃO

Construir um ambiente para que todas as pessoas se sintam acolhidas, respeitadas nas suas identidades e especificidades, ouvidas e tenham voz.

O que é

IGUALDADE

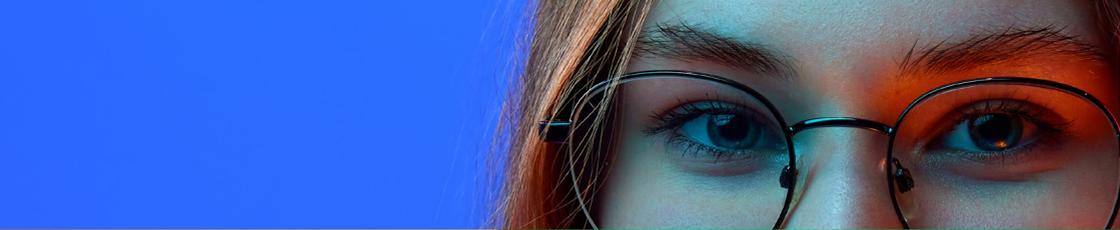
é tratar todas as pessoas da mesma forma, independentemente de diferenças. Baseia-se na premissa de que todas devem ter os mesmos direitos, independentemente de fatores que tornam as pessoas diferentes como crenças, condições sociais, raciais e de gênero, por exemplo.

EQUIDADE

é reconhecer que não somos todas iguais, portanto, precisamos ajustar o desequilíbrio que houver do ponto de vista social. Baseia-se na premissa de dar proporcionalmente às pessoas o que elas precisam para que todas consigam usufruir efetivamente dos mesmos direitos e mesmas oportunidades.

PARIDADE

Paridade de gênero, por exemplo, é quando mulheres cis e trans, ou seja, no sentido amplo de gênero feminino, ocupam o mesmo espaço que homens na sociedade. Estatisticamente, temos mais mulheres no mundo, mas elas ocupam proporcionalmente menos espaços que homens nos ambientes de trabalho. A paridade racial segue a mesma lógica.





O que é

IDENTIDADE DE GÊNERO?



É a maneira como você se enxerga, como se reconhece; o gênero pelo qual se identifica como fazendo parte podendo ser feminino, masculino e até mesmo não-binário.

Quem você é.

O que é

ORIENTAÇÃO SEXUAL?



Indica pelo que você sente atração, mostra para que lado sua sexualidade está orientada, podendo ser homossexual, bissexual, heterossexual, pansexual, assexual, dentre outras possibilidades.

Quem você ama.

O que é

SEXO BIOLÓGICO



Órgãos sexuais e cromossomos que você veio ao mundo.

Masculino | Intersexo | Feminino

O que são
MINORIAS?

Não é sobre números,
mas sobre acesso e representatividade.

Exemplo: segundo o IBGE,

negros representam

56%

da população brasileira.

mulheres são

52%

da população do país.

Mas esses números não estão representados
proporcionalmente na maioria dos lugares.



O que são

PRI VI LÉ GIOS

Referem-se a vantagens, benefícios ou direitos que determinadas pessoas ou grupos possuem em função de características sociais, culturais, econômicas ou políticas, frequentemente de maneira inconsciente.

Marcadores de **PRIVILÉGIOS**

Mais **privilégios**

Homem Branco
Heterossexual

Mulher Branca
Heterossexual

Homem Branco
Homossexual

Mulher Branca
Homossexual

Menos **privilégios**

Homem Negro
Heterossexual

Mulher Negra
Heterossexual

Homem Negro
Homossexual

Mulher Negra
Homossexual

Outros **exemplos de marcadores**

Classe social

Por exemplo:

Ser uma pessoa com
deficiência

Travesti negra
periférica e com
deficiência.

Ser uma pessoa Trans



O que é **interseccionalidade?**

Interseccionalidade é um conceito que retrata como diferentes marcadores sociais como gênero, raça, classe, sexualidade, entre outros interagem entre si, isto é, possuem intersecção, formam um conjunto que influencia a maneira como cada pessoa vive em sociedade. Esse termo nos permite compreender melhor as desigualdades e sobreposição de opressões, preconceitos e discriminações.

Exemplos para ficar mais fácil de entender:

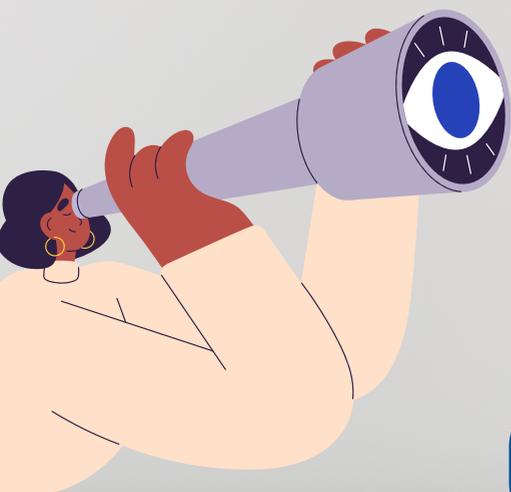
Uma **mulher negra** enfrenta uma dupla discriminação: **gênero e raça**. Uma **mulher negra e lésbica** enfrentará uma tripla discriminação, **gênero, raça e orientação sexual**.

A **mulher com mais de 50 anos** tem uma chance muito maior de ser excluída do mercado de trabalho. Enquanto o homem da mesma idade talvez ainda tenha alguma vantagem por não sofrer o **preconceito de gênero** sofrido pela mulher.

O que é **viés inconsciente?**

Vieses inconscientes são preconceitos que carregamos em nosso dia a dia, baseados em estereótipos relacionados a gênero, raça, classe, orientação sexual, idade e outros marcadores sociais que diferenciam as pessoas. São crenças profundamente enraizadas – tudo aquilo que consideramos uma verdade absoluta e raramente questionamos – moldadas por construções sociais e influências culturais. Esses vieses ditam nosso comportamento e afetam nossas ações de maneira tão natural que, muitas vezes, não percebemos sua presença. Eles representam as primeiras ideias que surgem em nossa mente, sendo formados automaticamente pelo cérebro.

Avaliação **inicial das pessoas:**



0,007 seg

Percepção inicial



0,004 seg

Resposta comportamental

Em menos de **1 segundo**, avaliamos as pessoas e “reagimos” a essa avaliação automaticamente.

Preconceitos

Sentimento ou pensamento hostil antes de termos uma experiência com a pessoa.

Estereótipos

Rótulos e generalizações que criamos a partir do grupo em que a pessoa é identificada.

Crenças

Tudo que acreditamos e interiorizamos como verdade.



Como lidar com os **vieses inconscientes?**

Qualquer tipo de preconceito, julgamento sem prévio conhecimento, generalização ou exclusão sem justificativa é um viés inconsciente em ação. Todos temos vieses inconscientes e eles não são intencionais, no entanto, formam uma barreira invisível e muito poderosa que dificulta o avanço da Diversidade e da Inclusão. Temos uma imensa dificuldade em perceber nossos próprios vieses inconscientes, é o que chamamos de ponto cego. É mais fácil identificarmos quando alguém está sendo preconceituoso ou estereotipando outra pessoa, do que percebermos a nós mesmos. Aceitar esse fato é o primeiro passo em direção a desconstrução desse hábito.

Como lidar com **vieses inconscientes**?

Veja três passos:

ACEITAR:

Reconhecer que vieses são normais

- É a natureza do cérebro.

AVALIAR:

Identificar seus principais vieses e o impacto que podem ter no ambiente

- Listar suas situações mais desafiadoras.
- Avaliar de forma consciente o processo usado.

AMENIZAR:

Reduzir o efeito do viés ampliando sua visão sobre o mundo.

- Aprender mais sobre as outras pessoas.
- Buscar perspectivas diferentes.
- Definir hábitos antecipados para cada situação.



O que é **DISCRIMINAÇÃO?**

Negar injustamente igualdade de tratamento e/ou oportunidade* com base em uma ou mais características da pessoa.

*tratamento e/ou oportunidade inclui, por exemplo, decisões de contratação, demissão, promoção e treinamento

O que é **ASSÉDIO?**

Condutas inadequadas que criam um ambiente desrespeitoso, intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

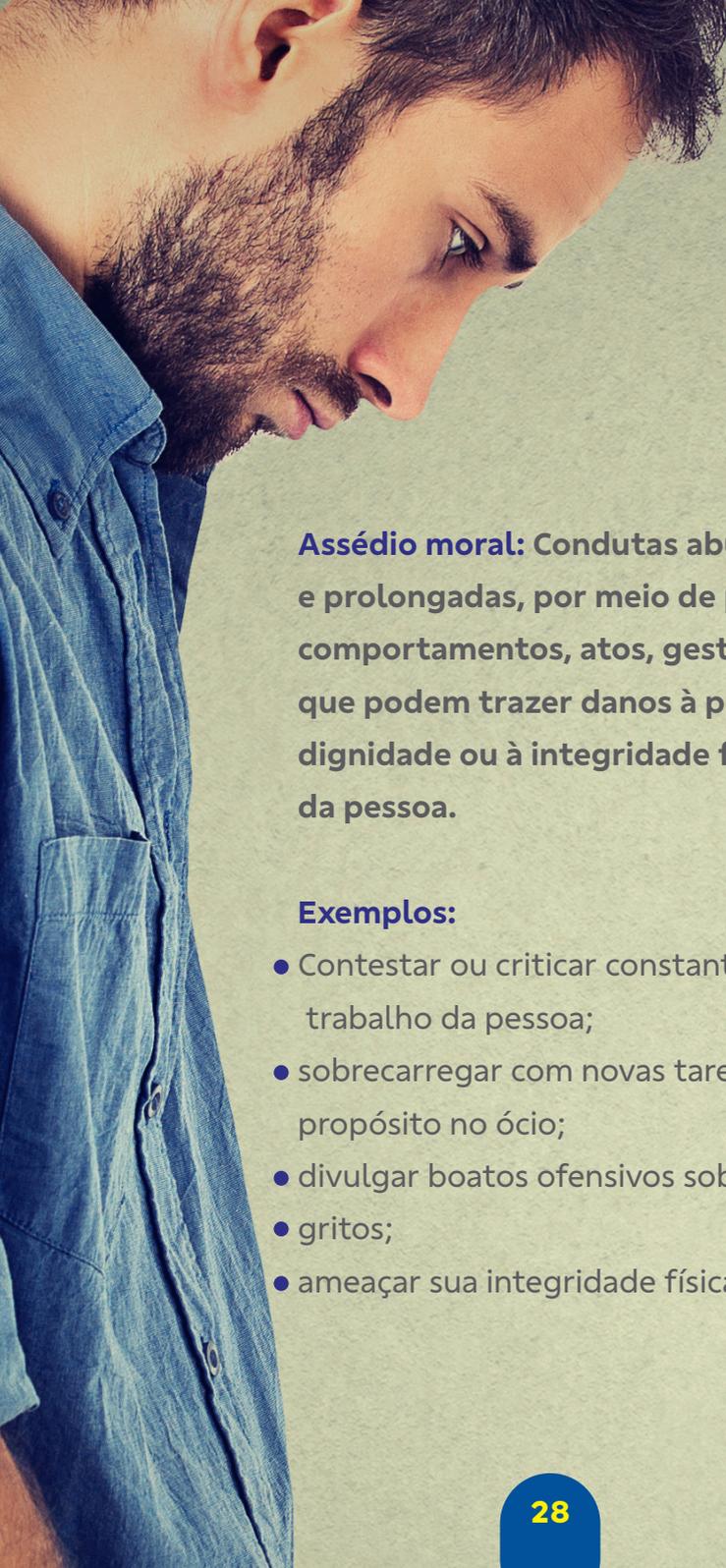
Tipos de Assédio:

Sexual | **Moral** | **Psicológico**

Assédio sexual: Toda conduta indesejada que gere o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Pode haver chantagem ou intimidação.

Exemplos:

- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido, que constranjam sexualmente outra pessoa;
- conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- contato físico, de forma não razoável, com contexto sexual.



Assédio moral: Condutas abusivas, reiteradas e prolongadas, por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica da pessoa.

Exemplos:

- Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- sobrecarregar com novas tarefas ou deixar de propósito no ócio;
- divulgar boatos ofensivos sobre a pessoa;
- gritos;
- ameaçar sua integridade física.

Assédio psicológico: Conduta que vai contra a dignidade e integridade física, violência sutil que causa instabilidade emocional.

Exemplos:

Gaslighting

o abusador mente, distorce a realidade e omite informações. O objetivo é fazer com que a vítima duvide de sua memória e até da sua sanidade mental.

Manterrupting

quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela conclua sua frase.

Mansplaining

quando um homem explica algo óbvio a uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender.

Bropriating

quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela.

ASSEDIÔMETRO

Se aproximar

Conversar

Amizade



Apelidos como "princesa"

Contato físico



Comentários indecentes como “gostosa”;

Carícias

Olhar fixo para o corpo

Buzinadas

Relação sexual não consensual

Beijo forçado

Insistência após o não!



Se está passando por alguma situação de assédio, o espaço de confiança da CASSI para esse relato é a **Ouvidoria Interna da CASSI**.

Caso seja preciso, disque 180.

A Central de Atendimento à Mulher – é um serviço de utilidade pública essencial para o enfrentamento à violência contra as mulheres. A ligação é gratuita e o serviço funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.

Procure ajuda!

Dicas práticas **do que fazer** no dia a dia
para tratar todas as pessoas com

RESPEITO



• Chamar sempre pelo nome (social, se for o caso) e principalmente respeitar a identidade de gênero das pessoas trans.



• Cobrar conforme orientações de feedbacks.



• Celebrar e reconhecer melhores resultados.



• Respeitar a autenticidade das pessoas e quem elas são e querem ser.



• Falar com todas as pessoas de maneira gentil sem distinção por cargo ou escolaridade.



• Avaliar candidatas/os por suas competências.

Cuide dos seus vieses inconscientes

Dicas práticas **do que NÃO** fazer no dia a dia
para tratar todas as pessoas com

RESPEITO

-  • Chamar por apelidos desrespeitosos.
-  • Usar nomes ou termos pejorativos.
-  • Exigir demanda desproporcional (acima da legal) e de forma desmedida (exposição, gritos, etc.)
-  • Julgar pessoas por “achismos”, crenças, preconceitos e estereótipos.
-  • Julgar pessoas pelo nível de escolaridade ou hierarquia.
-  • Avaliar candidatos pela aparência e/ou vieses de afinidade.

Cuide dos seus vieses inconscientes

Regras básicas da

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

no ambiente de trabalho

1 **Nunca interromper uma pessoa durante sua fala** e, se ocorrer por qualquer razão, às vezes inevitável (não em razão do gênero ou orientação sexual, por exemplo), puxe de volta imediatamente e recoloca a pessoa na conversa.

2 Sempre buscar incluir todo mundo na conversa nos momentos de interação, encontrando pontos em comum que possam ser compartilhados entre todas. Atenção com comportamentos exclusivamente masculinos em grupos ainda pouco diversos nas ocasiões cotidianas da área, bem como deduzir padrões sobre a vida das pessoas.

Pergunte tudo, não deduza nada!

**INCLUA
TODO MUNDO!**

3

Não ter receio de se colocar nas conversas que tratam de **Diversidade e Inclusão** e de estar aberta a feedbacks respeitosos que buscam ajudar a educar em temas que ainda não compreendemos por completo. **Faça perguntas sobre o que não entende, escute, tire dúvidas, mas também busque letramento por conta própria.**

Lembre-se: determinadas experiências no ambiente de trabalho, historicamente, por sermos um time que foi homogêneo por muito tempo nunca aconteceram, então, precisamos buscar entender as óticas mais diversas.

4

Não existem “áreas duras demais” para mulheres, nem “que não combinam” com pessoas LGBTQIA+, por exemplo, e ter gente com garra e foco é bom para o time todo. Ao invés de agir com espanto ou desdém quando souber que pessoas de grupos sub-representados vão pleitear uma vaga, reforce positivamente o quanto é bom ver alguém que não se prende a estereótipos, buscar oportunidades e aceitar desafios. Controle a sua comunicação para garantir o respeito e evitar micro agressões, que são formas sutis de insultos verbais, não verbais e visuais direcionadas a indivíduos e, frequentemente, feitas de maneira inconsciente pelos agressores. **Seja uma apoiadora e não uma detratora.**

5

Lider, abra seu canal de comunicação, gere segurança psicológica e faça disso um compromisso pessoal: **desenvolver o grupo diverso que você lidera e faz parte. Você é a referência desse time.**

Fomente o desenvolvimento e a evolução em diferentes áreas sem se deixar levar por crenças, preconceitos e estereótipos. Converse e avalie a pessoa pelo potencial, competências e habilidades.

Tenha cuidado e atenção sempre com os vieses inconscientes. A equipe precisa que você seja fonte de inspiração, confiança, empatia e acolhimento.

6

Lider, tenha a preocupação e atenção de estruturar e desenvolver times diversos e promova uma liderança inclusiva sempre. A representatividade é importante para inspirar e mostrar para todas que é possível fazer parte e crescer em qualquer área. Invista tempo em recrutar pessoas diferentes de você. Ajude a sua equipe e pessoas de outros times a se sentirem parte do ecossistema da empresa. **Compartilhe a importância da diversidade e inclusão!**

The background of the page features a close-up of two hands, one larger and one smaller, holding each other. The larger hand is at the top, and the smaller hand is at the bottom. The background is a bright, sunlit outdoor scene with blurred greenery and a warm, golden glow. The text is overlaid on this image.

Vamos construir

uma CASSI e um mundo melhor e

entender mais

as pautas de grupos
sub-representados



GÊNERO



LGBTQIA+



**PCD/
NEURODIVERGÊNCIA**



GERACIONAL



ETNICO-RACIAL

GÊNERO: realidade

No Brasil, o nível de escolaridade das mulheres é superior ao dos homens, entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior, entre elas, 29,75%, segundo a pesquisa Estatísticas de Gênero, do IBGE, divulgada em março de 2021.

Porém o mercado de trabalho não reflete essa situação. Historicamente, mulheres possuem desvantagens na área, como menor participação na força de trabalho, ocupação de setores, cargos menos valorizados e menores salários.

54,5%

das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019.

Em 2019, as mulheres receberam

77,7%

do montante recebido pelos homens.

Entre diretores e gerentes, elas receberam

61,9%

do rendimento dos homens.

Fonte: IBGE, 2021



Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), a força feminina no mercado de trabalho caiu de **53,3%** no terceiro trimestre de 2019 - para **45,8%**, no mesmo período de 2020. Essa é a taxa mais baixa desde 1991. Já entre os homens, a participação é mais expressiva e a queda foi menor: de **71,8%** para **65,7%**. Analisar a sub-representação feminina no trabalho abre um leque para outras discussões. “O desemprego agrava vulnerabilidades, leva a um aumento de todos os tipos de violência, incluindo a sexual e a doméstica. Trabalhar a questão da renda das mulheres é lidar com as violências que elas sofrem”, analisa Arthur Goerck, líder do Programa Desenvolvimento Local, da Fundação FEAC.

Fonte: Fundação FEAC, 2021

O Brasil tem **13,6 milhões** de pessoas morando nas favelas de todo o país. Metade dos habitantes (mais de 6 milhões) são mulheres. Dentre elas, **49%** chefiam os lares das comunidades (uma média maior que o restante do Brasil, que é de **45%**).

Fonte: Agência Brasil, 2020.

Em 2019, o Brasil ocupava a 92ª posição em um ranking que mede a igualdade entre homens e mulheres num universo de 153 países. As mulheres brasileiras estão sub representadas na política, tem remuneração inferior sofrem mais assédio e estão mais vulneráveis ao desemprego.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o Brasil é o quinto país do mundo em número de feminicídios.

A equidade de gênero no mercado de trabalho só será alcançada daqui a 131 anos se permanecer nesse ritmo atual.

Fonte: Fórum Econômico Mundial, 2023

Vocês já
ouviram essas frases?

“Mulheres se dão melhor em trabalhos delicados e minuciosos”

“Não dá pra mulher trabalhar na operação. É um trabalho muito pesado”

“A gravidez vai atrapalhar o crescimento dela na empresa”

“Legal que você conseguiu se estabelecer nessa profissão mesmo sendo mulher”

“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”

**Vamos fazer nossa parte quando
ouvirmos e vamos substituir todas essas
frases por:**

EU RESPEITO E APOIO

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

EU RESPEITO E APOIO

AS PAUTAS DE GÊNERO.

**EU APOIO A LUTA CONTRA
O MACHISMO E A VIOLÊNCIA
CONTRA A MULHER.**

O que fazer para promover a **DIVERSIDADE & INCLUSÃO** **GÊNERO**



Não elimine mulheres de processos seletivos para cargos que você julga que são mais “apropriados ou indicados aos homens”. Deixe que elas decidam se querem ou não o trabalho.



Cuide para que as mulheres da sua equipe não sejam sempre as responsáveis pelo trabalho doméstico no escritório.



E **não espere que elas sejam** sempre as cuidadoras ou “**mãezonas**” da equipe.



Quando notar potencial em uma colaboradora, apoie e incentive para que ela siga se desenvolvendo e cresça na empresa.



Quando uma colaboradora engravidar, acompanhe de perto esse período e a volta da licença maternidade. Deixe claro que a maternidade não irá atrapalhar a carreira dela.



Não interrompa as mulheres e chame a atenção dos colegas se fizerem isso.



Inclua e envolva as mulheres em seus projetos e tarefas, faça com que se sintam tão à vontade quanto os homens para contribuir.



Não tolere atitudes sexistas e assédio moral ou sexual ao seu redor. Preste atenção aos sinais e, se presenciar uma situação dessas, se manifeste. Caso você tenha uma atitude machista, esteja aberta para ouvir e repense.



Elogie e reconheça as mulheres ao seu redor por coisas que vão além da sua aparência física.



Dê espaço e voz para mulheres. Não fale por elas e por suas experiências. Ouça ativamente e se esforce para que elas possam falar.

Para
EXCLUIR
do vocabulário

“Mulher no volante, perigo constante”

“Tinha que ser mulher”

“Isso é coisa de mulher”

“Está parecendo mulherzinha”

“Ela está nervosinha, deve estar
de TPM”

“Mulher tem que se dar ao
respeito”



“Mulher de malandro”

“Ela pensa como homem”

“Mulher precisa ser feminina”

“Elas são do sexo frágil”

“Esse não é lugar de mulher”

“Também, vestida desse
jeito...”

LGBTQIA+: realidade

O Brasil é o país que mais mata pessoas LGBTQIA+.

Pelo menos 316 pessoas LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queers, Intersexuais, Assexuais e outros) morreram no Brasil por causas violentas em 2021, segundo um levantamento que reúne organizações da sociedade civil.

Fonte: Observatório de Mortes e Violências contra LGBTQIA+, 2021

No Brasil, 2,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais se declaram lésbicas, gays ou bissexuais. Os dados são da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS): Orientação sexual auto identificada da população adulta, divulgada no dia 25/05/2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pela primeira vez, esse dado foi coletado entre a população brasileira e, na avaliação do instituto, ainda pode estar subnotificado.

Fonte: Agência Brasil, 2022

61%

de funcionários gays e lésbicas decidem esconder sua sexualidade de gestores e colegas em razão do medo de perderem o emprego.

41%

dos funcionários LGBTQIA+ afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.

7 entre 10

pessoas LGBTQIA+ já ouviram piadas discriminatórias no ambiente de trabalho.

90%

de travestis se prostituem por não terem conseguido nenhum outro emprego, até mesmo aquelas que têm boas qualificações.

Apenas 58%

de transexuais e travestis exercem uma função remunerada, grande parte no mercado informal de trabalho.

38%

das indústrias e empresas têm restrições para contratar pessoas LGBTQIA+.

33%

das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBTQIA+.

Fonte: Pesquisa Consultoria Santo Caos, 2019.



Vocês já
ouviram essas frases?

“Acham que, por ele ser gay, ele não é agressivo nem competitivo o suficiente para ser líder”

“Tem sim homossexual na empresa, mas eles não gostam de falar”

“Não tem desrespeito, às vezes rolam umas brincadeiras, mas ninguém se incomoda”

“Não sou homofóbico, tenho amigos gays”

“Como a família de vocês lida com isso?”

“O casamento de vocês é válido?”

“Como vocês pretendem ter filhos?”

“Quem é o chefe da casa?”

“Você nem parece ser gay”

Vamos fazer nossa parte quando ouvirmos e vamos substituir todas essas frases por:

EU RESPEITO E APOIO

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

EU RESPEITO E APOIO

AS PAUTAS LGBTQIA+.

**EU APOIO A LUTA POR MAIS
DIREITOS E CONTRA
QUALQUER FORMA
DE VIOLÊNCIA LGTB FÓBICA.**

O que fazer para promover a **DIVERSIDADE & INCLUSÃO** **LGBTQIA+**



Tudo começa com respeito! Construir um ambiente acolhedor das diversidades e inclusivo é uma missão coletiva, **não seja apenas uma testemunha.**



Antes de qualquer coisa, reconheça seus preconceitos. Evite expressões preconceituosas e corrija quando as ouvir. Ao presenciar uma situação de discriminação e preconceito, não fique em silêncio. Tenha em mente uma das três ações: ajudar a vítima, buscar apoio e denunciar. Mantenha a calma e aja de acordo com a sua avaliação da situação. Lembre-se que ao intervir é importante não recorrer à violência, o que só perpetua um ciclo vicioso. Adote um posicionamento positivo e apoie.



Pense duas vezes. Não faça comentários que questionem a orientação sexual e/ou identidade de gênero de uma pessoa com base na sua aparência, gostos e preferências. Está na dúvida se o que você vai falar pode ser ofensivo? Não fale. Isso vale tanto para seus ambientes de convívio quanto para a internet. Nunca espalhe fotos, boatos ou informações que possam ferir a integridade, a reputação e a liberdade de pessoas LGBTQIA+.



Não faça perguntas indiscretas e deselegantes, tais como: qual seu nome de batismo ou registro de nascimento? O nome não reflete a identidade de gênero da pessoa trans e a pergunta pode constranger e ser uma violência contra essas pessoas que se utilizam de um nome social ou retificado justamente para não serem chamadas no antigo nome; você já fez cirurgia de redesignação sexual? A pergunta é muito íntima, deixando pessoas trans muito constrangidas.



Transmita uma mensagem positiva. Alie-se à causa LGBTQIA+ compartilhando seus conhecimentos com outras pessoas. Comece com situações corriqueiras, se alguém do seu círculo de amigos usar palavras pejorativas para se referir a identidade de gênero, orientação sexual ou características físicas de alguém, mostre que essa não é uma atitude aceitável. Converse, escute e explique os motivos.



Abra-se para o novo. Abra-se para o novo sempre! Dar espaço para outras pessoas falarem e compartilharem suas experiências é também uma chance de aprender. Não faça julgamentos precipitados sobre as pessoas, permita-se conhecê-las antes de formar uma opinião.



Para
EXCLUIR
do vocabulário

“É um desperdício você ser gay”

“Você nem parece ser lésbica”

“Tudo bem ser homossexual, mas não precisa se beijar na frente dos outros”

“Que viadagem, vira homem”

“Quem é o homem/mulher da relação?”

“Você não gosta de homem/mulher porque nunca te pegaram de jeito”

“Quando você virou homossexual?”

“Opção sexual”

“Você até parece homem/mulher de verdade”

“Quase me enganou, hein?”

“Homossexualismo/ transexualismo (troque o sufixo **ISMO** por **DADE**)”

Pessoa com deficiência: realidade

18,6 milhões

de Pessoas com deficiências no Brasil, e a maioria são mulheres e pessoas negras.

Fonte: PNAD, 2022

69%

dos entrevistados informaram que já vivenciaram ou presenciaram algum tipo de discriminação, bullying, rejeição, assédio moral e sexual, isolamento ou até violência física no ambiente de trabalho.

A maioria dos entrevistados da pesquisa também aponta que nunca foram promovidos (77%), nem receberam aumento em seus salários por seu desempenho (70%) e sequer fizeram cursos de qualificação oferecidos pela empresa (68%).

Mais da metade (52%) não está trabalhando no momento e apenas 31% são assalariados com carteira assinada. Entre os que estão trabalhando, 62% ocupam cargos operacionais, enquanto 14% têm um cargo gerencial.

Fonte: Ministério Público do Trabalho, São Paulo, 2020 pesquisa divulgada pela Agência Brasil

Apenas uma em cada quatro pessoas com deficiência tinha ocupação profissional em 2019.

Também entre a população com deficiência, há diferenças no nível de ocupação dependendo do tipo de deficiência apresentada. As pessoas com deficiência visual (32,6%) e auditiva (25,4%) estão mais presentes no mercado de trabalho do que as que tinham deficiência física nos membros superiores (16,3%) ou nos membros inferiores (15,3%).

As pessoas com deficiência mental tiveram o pior índice neste quesito: apenas 4,7% delas estavam ocupadas em 2019.

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde – Ciclos de Vida – IBGE, 2019.

88%

dos profissionais de RH afirmaram que as empresas contratam os candidatos PCD apenas para cumprir a Lei de Cotas.

49%

dos entrevistados acreditam que os gestores entrevistam os candidatos PCD, mas apresentam resistência em contratá-los.

70%

dos entrevistados acreditam que PCD sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes.

44%

dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego.

Menos de 10%

dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança.

34%

dos profissionais com deficiência se sentem isolados no mercado de trabalho.

Fonte: Pesquisa Consultoria Santa Caos, 2019

Vocês já
ouviram essas frases?

“Noto que as pessoas na liderança são sempre parecidas fisicamente e não me vejo lá”

“Tem pessoa com deficiência na minha equipe e tem dado muito certo, todo mundo cuida bem deles”

“Será mesmo que pessoas com deficiência vão conseguir trabalhar normalmente?”

“Essa pessoa com deficiência é um exemplo de superação, talvez consiga crescer na empresa”

“Nossa, eu tenho dois braços e duas pernas e não consigo fazer o mesmo!”



“Apesar de ser deficiente, ele faz muita coisa sozinho, né?”

“Ele faz muito mais com deficiência do que algumas pessoas sem”

“Trabalhadores com deficiência são melhores e mais esforçados”

“Trabalhadores com deficiência são heróis, por isso são mais dedicados”

“Funcionários com síndrome de down são anjos, deixam o ambiente mais leve”

“Funcionários com deficiência visual têm muita sensibilidade”

Vamos fazer nossa parte quando ouvirmos e vamos substituir todas essas frases por:

EU RESPEITO E APOIO

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

EU RESPEITO E APOIO

PAUTAS DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

**EU APOIO A LUTA CONTRA O
CAPACITISMO E QUALQUER
FORMA DE VIOLÊNCIA CONTRA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA.**

O que fazer para promover a **DIVERSIDADE & INCLUSÃO** **Pessoa com deficiência**



Não infantilize ou trate pessoa com deficiência de forma condescendente ou paternalista.



Cuidado para não esconder profissionais, pessoas com deficiência ou pessoas fora do padrão estético em posições de pouca visibilidade na empresa.



Não coloque PCD em cargos só para preencher cota, mas sim porque faz sentido de acordo com suas habilidades profissionais.



Cuidado para não pressupor que PCD ou pessoas fora do padrão estético não praticam esportes ou estão com a saúde prejudicada.



Atenção ao viés inconsciente, não coloque a deficiência antes da pessoa.

Para **EXCLUIR**
do vocabulário

“Nossa, e eu aqui reclamando da vida!”

“Que coitadinho, ele tem deficiência!”

“Nós não temos perna/braço pra isso”

“Queria ter a força que você tem. Você é uma inspiração!”

“Você é retardado!”

“Não pode usar isso de muleta (Desculpa)”

“Parece cego em tiroteio”

“Pelo menos o seu irmão nasceu normal”

“Você nem tem cara de autista!”

“Você tem um filho especial, porque você é especial!”

“Tem gente em situação pior que você”

Geracional: realidade

Nos últimos dez anos, o Brasil ganhou mais de 2,2 milhões de desempregados só nas duas pontas mais sensíveis do mercado de trabalho: de jovens e de profissionais acima de 50 anos. Na geração mais nova, entre 18 e 24 anos, um em cada quatro jovens está desocupado no País. No outro extremo, cerca de 880 mil pessoas acima de 50 anos perderam o emprego no período. No total, são 7,6 milhões de desempregados nas faixas de 14 a 29 anos e no chamado 50+.

Fonte: Consulta na Idados, 2022.

65%

das mulheres afirmaram que a discriminação de idade, o etarismo, é uma prioridade entre as questões que devem ser combatidas.

Fonte: Global Learner Survey, 2022—realizada pela Pearson e Moming Consult.

16,8%

dos brasileiros com mais de 50 anos já se sentiram vítimas de algum tipo de discriminação por estarem envelhecendo.

Fonte: Organização Mundial da Saúde, 2021. Divulgada pelo site UOL.

No Brasil, a Geração Y já representa, aproximadamente, 50% da força de trabalho. Estimativas apontam que, até 2030, a Geração Y deve ocupar 70% dos postos de trabalho.

Fonte: Itaú BBA, 2020 – perfil de Consumo Geração Y

1 a cada 3 pessoas desperdiça 12% do seu tempo (5 horas por semana) de trabalho em conflitos crônicos entre colegas de diferentes gerações.

1 a cada 4 pessoas admite fugir de conflitos com colegas de gerações diferentes.

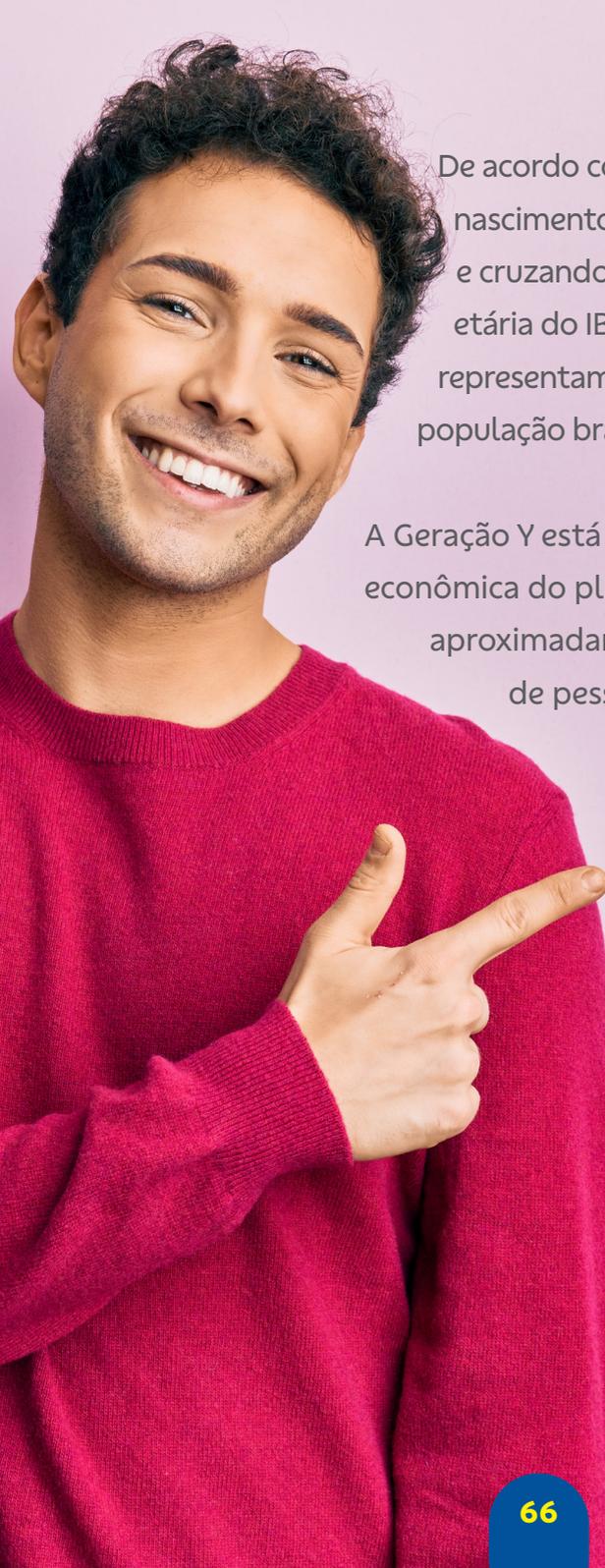
Fonte: VITALSMARTS, 2020.

Estima-se que cerca de 600 mil trabalhadores com 60 anos ou mais perderam o emprego entre o fim de 2019 e o segundo trimestre de 2020.

*Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, 2020.
Divulgado pelo site UOL*

13% da população brasileira têm mais de 60 anos de idade. Os mesmos dados apontam que em 2031, o país será formado por mais idosos do que crianças.

Fonte: IBGE, 2019



De acordo com a definição de datas de nascimento da *Pew Research Center* e cruzando com dados da pirâmide etária do IBGE, as gerações X, Y e Z representam juntas cerca de 80% da população brasileira.

A Geração Y está no topo da pirâmide econômica do planeta, somando aproximadamente 1,8 bilhão de pessoas.

Fonte: IBGE e Pew Research Center, 2019,

Legenda:

Baby Boomers:

Nascidos entre 1946 e 1964

Geração X:

Nascidos entre 1965 e 1980

Geração Y ou Millennials:

Nascidos entre 1981 e 1996

Geração Z:

Nascidos entre 1997 e 2010

Geração Alfa:

Nascidos a partir de 2010

Vocês já
ouviram essas frases?

“Você nem aparenta a idade que tem! Você está incrível”

“Com essa idade, você me surpreendeu com as ideias”

“Será que ela com essa idade vai entender dessas tecnologias?”

“Ela não tem idade pra essa vaga, está velha/
nova demais pra isso”

“Ela já tá muito cansada, melhor deixar em uma área mais tranquila”

“Mesmo com tantas habilidades, não sei se ela vai ter responsabilidade pra assumir essa função”

“Muito novinho, não vai levar a sério o trabalho”

“Acho que misturar as idades não funciona, vai causar conflito”



**Vamos fazer nossa parte
quando ouvirmos e vamos
substituir todas essas
frases por:**

EU RESPEITO E APOIO

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

EU RESPEITO E APOIO

AS PAUTAS GERACIONAIS.

**EU APOIO A LUTA
POR MAIS DIREITOS E
CONTRA A VIOLÊNCIA
DA PESSOA IDOSA.**

O que fazer para promover a **DIVERSIDADE & INCLUSÃO** **GERACIONAL**



Conheça as pessoas do seu time, os interesses, as características e diferenças geracionais para saber lidar e conduzir conflitos.



Explore o melhor de cada geração.



Esteja aberto a recrutar, atuar e conduzir times com diferentes idades, assim teremos experiências diversas, o que contribuirá para criatividade e inovação.



Saiba o que motiva e engaja seus liderados para adequar os planos de promoções e movimentações de maneira personalizada, considerando que cada pessoa está em um momento diferente de sua carreira.



Invista na capacitação de todo time, sem distinção.

-  Reconheça seus liderados e promova a cultura do feedback com empatia e escuta ativa sempre.
-  Estabeleça objetivos claros e mensuráveis para o time e esclareça expectativas de trabalho.
-  **Fique atento ao viés inconsciente**, supere estereótipos e dê oportunidades para todas as gerações.
-  **Estimule e observe a comunicação do seu time**, além da troca de conhecimento intergeracional e aprendizado coletivo.
-  **Esteja ciente dos obstáculos baseados nas gerações**, não negar o problema ajuda a resolver sempre.
-  **Dê o estímulo certo à criatividade de cada um**, observando sempre as diferenças entre os perfis e suas respectivas faixas etárias.

Para **EXCLUIR**
do vocabulário

“Ela é muito bonita pra idade que tem!”

“Você não tem mais idade para usar isso”

“Desculpa perguntar, mas quantos anos você tem?”

“Solteira nessa idade? Vai ficar pra titia”

“Tão novo, vai fazer besteira”

“Você gosta de ir a lugar de velho”

“Tá querendo parecer novinho”



Étnico-racial: realidade

33%

dos negros entrevistados responderam que já sofreram racismo no transporte público;

65%

dos trabalhadores negros do transporte foram vítimas de preconceito durante o expediente;

72%

dos participantes - brancos ou negros - presenciaram uma situação de racismo nos seus deslocamentos;

69%

dos entrevistados consideram o racismo comum no dia a dia;

25%

acreditam que essas atitudes não são punidas.

Fonte: Instituto Locomotiva, 2022

Somente 4,7%

dos executivos do Brasil são negros

Fonte: IIRE, 2021.

81%

dizem que existe racismo no Brasil, mas existe um racismo velado, pois diante da pergunta “você diria que tem preconceito contra pessoas negras?”, 57% dizem que não.

Para 13%, racismo não existe

Fonte: PoderData, 2020

Somente 4 CEOs da Fortune 500 são negros

Fonte: Fortune 500, 2020

Os pretos e pardos representam 56,2% da população brasileira.

Fonte: PNAD, 2019.

Mais da metade dos 13,9 milhões de brasileiros desempregados eram mulheres e 60% se autodeclaravam preta ou parda. Ainda com base nesse estudo, 35,3% tinham entre 14 e 24 anos e 40,6% tinham até o ensino médio incompleto.

Fonte: IBGE, 2020.

Dos 30 mil assassinatos por agressão armada em 2019, 78% foram contra pessoas negras.

Fonte: "Violência armada e racismo: o papel da arma de fogo na desigualdade racial", do Instituto Sou da Paz, 2019.

32%

das mulheres pretas ou pardas entre 15 e 29 anos não estudavam nem estavam ocupadas no Brasil (a pesquisa considera como ocupada a pessoa que trabalhou ao menos uma hora na semana).

Uma jovem preta ou parda tinha 2,4 vezes mais chances de estar sem estudar e sem ocupação que um jovem branco em 2019. As mulheres negras também estavam em desvantagem tanto em relação aos homens de mesma cor ou raça (18,9%), quanto em relação as mulheres brancas (20,8%),

Fonte: IBGE, 2019.

Vocês já
ouviram essas frases?

“Não existe racismo aqui, temos gente de todas as cores na companhia”

“Acho o sotaque dele/dela engraçado, mas ele/ela não se importa”

“Nunca parei pra pensar que temos poucos negros na liderança”

“Na minha área, não tem negros, mas não é um problema da empresa, e sim da sociedade”

“Se eu visse mais líderes negros, me inspiraria a chegar lá também”

**Vamos fazer nossa parte quando
ouvirmos e vamos substituir
todas essas frases por:**

EU RESPEITO E APOIO

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.

EU RESPEITO E APOIO

AS PAUTAS ÉTNICO-RACIAIS.

**EU APOIO A LUTA
CONTRA O RACISMO
E A XENOFOBIA**

O que fazer para promover a **DIVERSIDADE & INCLUSÃO** **ÉTNICO-RACIAL**



Crie o hábito de observar e questionar os ambientes onde você está inserido. "Onde estão os negros?"



Não esqueça que o Brasil é multiétnico e as pessoas querem se ver representadas. Pense nisso quando for sugerir ações de comunicação, campanhas, eventos, por exemplo.



Fique atenta a possíveis vieses inconscientes relacionados à raça e/ou regionalismo na hora de contratar pessoas.



Não se refira às pessoas negras por termos como moreninha, escurinho, moreno escuro.



Sotaque, costumes e cultura são motivo de orgulho, mostram a diversidade cultural do Brasil e nunca devem ser motivo de piadas.

Para **EXCLUIR**
do vocabulário

“Criado mudo”

“Mercado negro”

“Da cor do pecado”

“Não sou tuas negas”

“A coisa tá preta”

“Ter um pé na cozinha”

“Serviço de preto”



“Cor de pele”

“Denegrir”

“Ovelha negra da família”

“Inveja branca”

“Samba do crioulo doido”

“Programa de
índio”

“Cabelo
ruim”

Referências

Forum Econômico Mundial:

<https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/06/cada-vez-mais-longe-estamos-a-131-anos-da-equidade-de-genero/>

JUSBRASIL

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-diferentes-tipos-de-assedio-compreendendo-a-violencia-psicologica-e-fisica/2762216375>

Expediente

Título:

Somos únicos, somos diversos –
Cartilha de Diversidade, Equidade &
Inclusão

Autoria:

Divisão de Capital Humano

Coordenação Editorial:

Divisão de Capital Humano

Projeto Gráfico e Diagramação:

Caroline Teixeira de Moraes
Divisão de Marketing e Comunicação

Revisão de Texto:

Ana Paula Benete Crozué
Divisão de Programas de Saúde

Márgara Raquel Cunha
Divisão de Capital Humano

Colaboradores:

Divisão de Capital Humano
Divisão de Programas de Saúde

Divulgação:

Digital e impresso

Local e Data:

Brasília, DF – Julho de 2025

Imagens:

Banco de Imagens Shutterstock

Informações de Contato:

Caixa de Assistência dos
Funcionários do Banco do Brasil –
CASSI – SIG/SUL, Quadra 4, Lote 575,
Brasília (DF) – CEP: 70.610-910
Site: www.cassi.com.br

Copyright:

Todos os direitos reservados.
Nenhuma parte desta cartilha
pode ser reproduzida sem
autorização prévia.

somos **únicos**, somos
DIVERSOS

Cartilha da Diversidade,
Equidade & Inclusão


CASSI

www.cassi.com.br