

Guia de **Diversidade e Inclusão**

Sumário

3	1. O início da nossa jornada	28	5. LGBTQIAP+
6	2. #Diversidade&Inclusão na MRV&CO	40	6. Pessoa com deficiência
10	3. Equidade de Gêneros	50	Canal Confidencial
19	4. Equidade racial		

1. O início da nossa jornada

Olá!

Apresentamos o Guia de Diversidade e Inclusão da MRV&CO, com objetivo de compartilhar com a sua empresa e com todos os nossos parceiros os princípios que tanto valorizamos aqui na nossa casa.

Vamos lá?

O que você vai aprender?

Neste material, apresentamos um conjunto de princípios de Diversidade e Inclusão da MRV&CO com o objetivo de estimular a sua empresa a adotar essa prática diária dentro e fora dos espaços de trabalho.

2. #Diversidade&Inclusão na MRV&CO

A MRV&CO acredita que Diversidade e Inclusão são componentes essenciais para o bom convívio em sociedade. Nossas empresas respeitam todas as opiniões e reconhecem a existência de grupos minorizados (segmentos sociais que, independente da quantidade, têm pouca representação social, econômica e política) em todos os ambientes sociais.

Por isso, esse guia tem como objetivo estimular um ambiente seguro, diverso e inclusivo em que todas as pessoas tenham oportunidades de crescer e evoluir. Sendo assim, acreditamos em ações que sejam orientadas para garantir:

- Equidade de gêneros
- Equidade racial
- Inclusão de pessoas com deficiência
- Diversidade de gêneros e orientações sexuais

2.1 Um guia feito para todas as pessoas

Essas orientações valem para as empresas da MRV&CO e seus colaboradores, terceiros, fornecedores, e todo aquele que venha a representar e agir em nome da MRV&CO.

2.2 Como agir seguindo os caminhos da Diversidade e Inclusão?

Nos espaços coletivos da companhia ou fora dela e nas relações entre esses grupos, todas as pessoas devem sempre procurar colaborar para um ambiente inclusivo e diverso.

Por onde começar?

O primeiro passo é refletir sobre contextos de grupos minorizados e tomar decisões livres de preconceito.

Equidade de gêneros



Equidade racial



Inclusão de pessoas com deficiência



Diversidade de gêneros e orientações sexuais



Equidade de Gêneros



3. Equidade de Gêneros

Consiste em proporcionar as mesmas oportunidades para todos os gêneros, entendendo suas particularidades históricas e sociais.

Para entender como isso acontece na prática, vamos conhecer alguns conceitos importantes desse tema.

Orientação sexual

Forma de atração afetiva e sexual entre duas ou mais pessoas. Esse conceito veio para substituir o termo opção sexual, já que não escolhemos a nossa orientação, mas desenvolvemos a nossa sexualidade ao longo da vida.

Sexo

É um conjunto de características estruturais e funcionais, em que um ser vivo é classificado como macho ou fêmea ou intersexo.

Identidade de Gênero

Indica como cada pessoa se sente: homem, mulher ou não binário (nem homem nem mulher). Independente do órgão sexual ou do gênero que possa apresentar.

Gênero

É tudo aquilo que torna uma pessoa ela mesma. É a maneira na qual a pessoa se sente e se apresenta para si mesma e para os demais. Independente do órgão sexual e orientação sexual. O gênero pode ser masculino, feminino, uma combinação entre os dois ou nenhum. É a forma como nos reconhecemos e desejamos que o outro nos reconheça.

Sexo, gênero e identidade de gênero

Não correspondem de forma igual para todos. Compreender todos esses conceitos é muito importante para reconhecer as pessoas de forma ampla e diversificada.



Outros termos para entender o assunto:

Misoginia

Repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres, podendo se tornar algo patológico.

Mansplaining

É quando um homem tenta explicar algo óbvio a uma mulher, em tom paternalista e infantil. Como se ela não fosse intelectualmente capaz de compreender o óbvio. Esta atitude desmerece o conhecimento da mulher e tira a confiança dela em relação a um determinado assunto. Como homem, reconheça a inteligência de uma mulher. Pare e escute o que ela tem a dizer.

Bropriation

É quando um homem se apropria de ideias dadas por mulheres e leva todo o crédito por isso. Sendo homem, quando uma mulher apresentar uma ideia, escute e dê o crédito a ela.

Manterrupting

É quando um homem interrompe desnecessariamente uma mulher enquanto ela está dando uma explicação. Muitos homens acreditam saber e entender mais sobre determinado assunto. Mesmo que a mulher possua o mesmo grau de conhecimento ou um grau ainda maior. Lembre-se de que todas as pessoas merecem ser ouvidas, por isso, não interrompa enquanto elas falam.

3.1. Como estimular a cultura de equidade de gêneros na sua empresa.

- Tenha empatia e busque respeitar todas as opiniões e decisões de todas as pessoas que fazem parte da nossa empresa, independente do gênero. E, quando houver discordâncias, reflita se não há nenhuma tendência machista e misógina guiando sua opinião;
- A vivência de qualquer pessoa deve ser olhada com inteligência e empatia. E, acima de tudo, com ética;
- Reflita sobre machismo estrutural no ambiente corporativo. Repense as brincadeiras e expressões de mal gosto que, talvez, você utilize no dia a dia.

3.2. O que é importante saber e praticar?

Acreditamos que no mundo de hoje não cabem pensamentos e comportamentos preconceituosos, machistas, misóginos e expressões utilizando o feminino como forma de agressão. Nem ironias, atitudes de desprezo, comentários desrespeitosos ou de conotação sexual.

Para entender isso melhor, veja os conceitos que correspondem às atitudes que precisamos evitar.

Exemplos do que não falar:

- Ela só pode estar de TPM.
- Isso é coisa de mulher.
- Ela só chegou onde está porque está ficando com o gerente.

Independente da sua posição na empresa, busque maior letramento sobre o assunto e se posicione como um aliado da diversidade. Neste sentido, lideranças têm responsabilidade ainda maior.

Atenção!

Como já dissemos, a equidade de gêneros tem a missão de estabelecer a igualdade entre os gêneros, de acordo com as suas particularidades. Esse movimento é importante porque, segundo a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho informal representa 42% do emprego feminino e apenas 20% do emprego masculino.

Além disso, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que o salário médio das mulheres foi R\$ 2.112 em 2019, enquanto o dos homens era R\$ 2.873 - isso significa que elas ganharam 26,5% a menos do que eles. Junto a isso, o estudo "Mulheres no local de trabalho 2020", mostra que as mães têm três vezes mais probabilidade de ser responsáveis por grande parte do trabalho doméstico.

Ou seja, a balança está desequilibrada, tanto no mercado de trabalho quanto dentro de casa.



Você sabia?

Pensando nisso, promover a equidade de gêneros na empresa gera benefícios para todos colaboradores, não apenas para um gênero específico. Como:

- Ambiente de trabalho mais saudável;
- Maior desenvolvimento das pessoas;
- Espaço para novas ideias e inovação;
- Melhor desempenho da empresa.

Essas e outras estratégias contribuem para tornar o ambiente de trabalho mais amigável e igualitário a todas as pessoas.

Equidade Racial



4. Equidade racial

A equidade racial preza pelo reconhecimento das características próprias dos diferentes grupos étnico-raciais, de forma a garantir que todas as pessoas tenham condições e oportunidades justas para se desenvolverem, independentemente de sua raça.

Para entender essa temática de forma mais aprofundada, é importante conhecer os conceitos abaixo.

Raça

O conceito biológico de raça já não possui sustentação científica. Os estudos de genética já demonstraram que existem diferenças entre os indivíduos que são considerados da mesma raça. As diferenças de fenótipo, ou seja, características observáveis (cor de pele, textura do cabelo, formato do nariz, do crânio e do rosto) não devem ser usadas para justificar a distinção hierárquica entre pessoas. Da mesma forma, as manifestações culturais, que são amplamente utilizadas para determinar o destino e o lugar das pessoas na sociedade (raças superiores ou inferiores).

Etnia

Grupo de pessoas que consideram ter a mesma origem e compartilham a mesma condição histórica, língua, religião, cultura e tradição.

Identidade Racial

É a autodeclaração de uma pessoa sobre ela mesma. Como ela se sente e se enxerga em relação a sua cor (amarela, branca, indígena, parda ou preta). A identidade racial de uma pessoa tem a ver com a cor de pele, mas também com a história pessoal dela, e com os discursos sociais que falam sobre raça.

Outros termos para entender o assunto:

Racismo

Conjunto de práticas de uma determinada raça/etnia que, estando em situação de favorecimento social, coloca outra(s) raça(s) em situação desfavorável. Enquanto exaltam, direta ou indiretamente, a sua própria. Essas práticas podem ser conscientes ou não, propositais ou não. O racismo é uma delas e se manifesta de diversas formas: no plano individual, das relações interpessoais, no plano institucional e no plano estrutural da sociedade.

Racismo estrutural

Quando uma sociedade ou organização repetem práticas racistas cotidianamente, de forma inconsciente e consciente. O racismo estrutural conserva as pessoas não-brancas em posição de inferioridade. Na relação profissional, impede que essas pessoas tenham as mesmas oportunidades que as pessoas brancas, tanto para obter sucesso profissional quanto reconhecimento e respeito pessoal.

Colorismo

Ato de discriminar pela cor de pele. Quanto mais pigmentada uma pessoa for, mais preconceito essa pessoa irá sofrer.

4.1. Como estimular a cultura de equidade racial na sua empresa

Vamos aprender alguns comportamentos esperados para a construção de um ambiente com mais equidade racial? Com atitudes simples, somos capazes de promover a mudança.

- Reflita sobre os seus vieses inconscientes! Questione seus julgamentos, reveja seus preconceitos. Não existem pessoas que não possuem um viés;
- Façam escolhas ou análises imparciais;
- Informe-se, consuma conteúdos que falem sobre o tema;
- Reconheça o que são os privilégios;
- Questione a cultura que você consome;
- Reveja suas falas e posicionamentos;
- Participe das discussões em torno da causa;
- Busque conhecimento sobre assuntos relacionados à temática racial que você desconheça;
- Reflita sobre racismo estrutural no ambiente corporativo e nas relações profissionais. Repense as brincadeiras as expressões de mal gosto que talvez você utilize no dia a dia.

4.2. O que é importante saber e praticar?

Acreditamos que no mundo de hoje não cabem pensamentos, comportamentos e expressões preconceituosas utilizando a raça/etnia como forma de agressão. Nem ironias, atitudes de desprezo, comentários desrespeitosos ou de conotação racista.

Para entender isso melhor, veja os conceitos que correspondem às atitudes que precisamos evitar:

- Racismo reverso: **racismo reverso não existe**. Isso porque "racismo" implica relações de poder entre grupos raciais, em que um grupo oprime o outro - não é sobre uma pessoa, mas sim toda uma estrutura. Então, quando uma pessoa não branca ofende uma pessoa branca, não se trata de racismo reverso, mas continua sendo uma ofensa.
- Reconhecer privilégios: um dos passos para garantir a equidade racial é entender que, em geral, pessoas brancas têm privilégios que a maioria das pessoas não brancas não têm - e que se revelam em situações rotineiras. Por exemplo, se você entra em supermercado e não é seguido por seguranças, isso é um privilégio.

- Comentários de conotação racista: sabe quando uma pessoa faz um comentário de conotação racista e você, para não constranger a pessoa, simplesmente muda de assunto ou disfarça? Quando você evita falar sobre isso, quem fez esse tipo de comentário pode pensar que aquele discurso está certo.
- Mais do que pautas raciais: ainda que seja muito importante exercer sempre a empatia, ouvir pessoas negras e buscar letramento sobre equidade racial, vale lembrar que pessoas negras não têm obrigação de falar apenas sobre esse assunto. E pode ser até ofensivo se o único tema que você conversa for equidade racial. Afinal negros e negras são diversos, têm gostos e vivências plurais.

Independente da sua posição na empresa, busque maior letramento sobre o assunto e se posicione como um aliado da diversidade. Neste sentido, lideranças têm responsabilidade ainda maior.

Atenção!

A filósofa estadunidense Angela Davis falou que: “Em uma sociedade racista, não basta não ser racista, é preciso ser antirracista”. Isso significa que, mais do que entender e falar sobre o racismo, é preciso agir para mudar essa realidade e promover a equidade racial.

Portanto, busque se informar e não fuja dos debates sobre equidade racial. Esse é um compromisso de todas e todos, e não uma pauta apenas da sociedade, do estado ou dos grupos minorizados.



Você sabia?

Autodeclaração racial no Brasil

Através das cotas raciais é possível aumentar o número de pretos, pardos e indígenas nas faculdades, incentivando a igualdade entre etnias.

Para participar do programa de cotas, no entanto, os estudantes que desejarem devem ter o perfil conforme as normas e também toda a documentação necessária para terem a chance de concorrer à vaga.

Um deles é a autodeclaração racial, um documento assinado pelo participante de um processo seletivo afirmando sua identidade étnico-racial. Ela deve ser feita para comprovar que o candidato está participando do programa de cotas raciais e, em alguns casos, pode haver a necessidade de validação presencial, a fim de evitar fraudes, favorecendo quem realmente necessita do programa.

An illustration featuring two men standing side-by-side. The man on the left has curly brown hair and is smiling, wearing a bright purple t-shirt. The man on the right has dark hair and a neutral expression, wearing a darker purple t-shirt. They are positioned in front of a large green shape with orange borders. To the right, a white speech bubble contains the text 'LGBTQIAP+'.

LGBTQIAP+

5. LGBTQIAP+

Agora, vamos aprender sobre a pauta de pessoas **LGBTQIAP+**. Você sabe o que cada letra da sigla significa? Sabe como agir, de forma respeitosa, com cada um desses grupos?

Para entender o contexto das pessoas LGBTQIAP+ nas relações pessoais e nos espaços de trabalho é importante conhecer os conceitos abaixo:

Sexualidade

é uma parte integrante da vida de cada indivíduo. Contribui para a sua identidade ao longo de toda a vida e para o seu equilíbrio físico e psicológico. É um aspecto do ser humano que não pode ser separado de outros aspectos da vida.

E vale lembrar que

Gênero: é tudo aquilo que torna uma pessoa ela mesma. É a maneira na qual a pessoa se sente e se apresenta para si mesma e para os demais, independente do órgão sexual e orientação sexual. O gênero pode ser masculino, feminino, uma combinação entre os dois ou nenhum. É a forma como nos reconhecemos e desejamos que o outro nos reconheça;

Identidade de Gênero: Indica como cada pessoa se sente: homem, mulher ou não binário. Independente do órgão sexual ou do gênero que possa apresentar. Sexo, gênero e identidade de gênero não correspondem de forma igual para todas as pessoas.

E o que significa cada letra da sigla LGBTQIAP+?

L: Lésbicas

É uma orientação sexual que diz respeito a mulheres que se entendem como cisgênero ou transgênero e que se sentem atraídas afetiva e sexualmente por outras mulheres.

G: Gays

É uma orientação sexual que se refere a homens que se entendem como cisgênero ou transgênero e que se sentem atraídos por outros homens de forma afetiva e sexual.

B: Bissexuais

Também é uma orientação sexual. Bissexuais são pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente tanto com pessoas do mesmo gênero quanto de outro gênero.

Antigamente, a bissexualidade se referia apenas às pessoas que se relacionavam com homens e mulheres cisgênero, excluindo transexuais e não-binários, por exemplo. Mas, com o tempo, isso mudou. Hoje, o termo "bissexual" também inclui quem sente atração afetiva e sexual por pessoas que não são cisgêneras e outras possibilidades do espectro da sexualidade.

T: Transexuais e Travestis

Este conceito é relacionado à identidade de gênero e não à sexualidade e se refere à pessoa com uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Travestis é uma identidade de gênero exclusivamente feminina. Nesse caso, a pessoa não se sente, necessariamente, nem homem ou mulher, mas sim, travesti. Há travestis que preferem ser identificadas desta forma por motivos políticos, de resistência, já que este termo está atrelado à marginalização das mulheres trans. Antigamente, se chamava de "travesti" a pessoa que se reconhecia como mulher, mas sem alterar os órgãos genitais, enquanto transexual seria aquela que passava por cirurgias e/ou tratamento hormonal. Porém, esse entendimento não é mais válido hoje, sendo que para ser transexual não é necessário fazer qualquer intervenção hormonal ou cirúrgica.

Q: Queer/Questioning

É um termo da língua inglesa usado para qualquer pessoa que não se identifica com o padrão binário de gênero (homem e mulher), e não se sente contemplada com outra letra da sigla referente a orientação sexual. Além disso, o "Q" também pode significar "questioning", que são as pessoas que questionam a sua própria posição dentro da diversidade sexual.

A: Assexual

É a pessoa que não sente nenhuma atração sexual por qualquer gênero, mas que podem ter relacionamentos ou desenvolver sentimentos amorosos e afetivos por outras pessoas. Vale ressaltar que ser assexual não é o mesmo que ser "celibatário" ou fazer abstinência deliberada de atividade sexual.

I: Intersexo

Condição em que uma pessoa nasce com uma anatomia, reprodutiva ou sexual, de forma que não seja possível a identificação das características físicas de macho ou fêmea. É o termo correto para o que muitos chamam de "hermafrodita".

P: Pansexuais

É uma orientação sexual em que as pessoas têm atração afetiva e sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero e orientação afetivo social. O termo "pansexualidade" surgiu como uma forma de incluir as pessoas que não apenas se relacionavam com homens e mulheres cis, pois se considerava a bissexualidade mais limitante e excludente. Porém, hoje em dia, a diferença entre essas duas orientações está em como cada pessoa se sente mais confortável em se identificar como bissexual ou pansexual.

+ (mais)

O + (mais) inclui todas as outras orientações sexuais e identidades de gênero e serve para se compreender que a diversidade de gênero e a sexualidade são fluidas e podem mudar a qualquer tempo. Isso porque, assim como outros campos das ciências, estudos de gênero e sexualidade continuam evoluindo e contemplando conhecimentos e entendimentos mais aprofundados sobre questões afetivas e sexuais humanas.

Outros termos para entender o assunto:

Agênero

Pessoa que não se identifica com nenhum estereótipo de gênero. Em geral, os indivíduos agêneros preferem se identificar como "pessoas", e não gêneros. Elas rejeitam a identidade de gênero.

Homossexual

Atração afetiva ou sexual pelo mesmo gênero.

Heterossexual

Atração afetiva ou sexual pelo gênero oposto.

Cisgênero

Quem se reconhece no gênero que foi determinado no nascimento. O termo é o oposto da palavra transgênero.

Nome social

É o nome pelo qual as pessoas - principalmente transgêneros - preferem ser chamadas.

Não-binário

Quem rejeita as identidades binárias (homem ou mulher), assim como as construções sociais em torno do que é ser homem e mulher.

Drag queen/drag king

É a pessoa que se monta com roupas e elementos como peruca e maquiagem, geralmente do gênero oposto, para performances artísticas. Não tem relação com gênero ou orientação sexual, sendo que qualquer pessoa pode ser drag queen ou drag king.

5.1. Como estimular um ambiente melhor para pessoas LGBTQIAP+?

É papel de todos preservar o respeito e a empatia por pessoas LGBTQIAP+, para que elas se sintam confortáveis para serem quem são em seu ambiente de trabalho. Por isso, separamos algumas dicas de comportamentos simples para promover um ambiente de mais respeito para todos.

- Sempre chame a pessoa pelo nome e pronome que ela gostaria de ser chamada;
- Não cabe a você aceitar a orientação sexual ou gênero das outras pessoas. Porém, é necessário compreender, respeitar e acolher as diferenças, sempre com letramento, entendimento e ética;
- Brincadeiras só são engraçadas quando fazem o outro sorrir e não machucam ninguém. Por isso, não faça piadas ou comentários sobre a vivência, gênero, orientação sexual e qualquer outra característica das pessoas;

- Não interprete o gênero de uma pessoa baseando-se apenas na aparência. Neste caso, basta perguntar como ela gostaria de ser chamada;
- Se ocupa uma posição de liderança, é fundamental o seu engajamento e fomento das discussões dentro da sua equipe. Se posicione como um aliado da diversidade.
- Dentre as inúmeras barreiras enfrentadas por pessoas trans, destacamos o direito de usar banheiros correspondentes à identidade de gênero. É nosso papel respeitar e incentivar a adoção de banheiros inclusivos;

5.2. O que é importante saber e praticar?

Lembrando que não há espaço mais, no mundo de hoje, para pensamentos preconceituosos, expressões que utilizam a identidade de gênero e orientação afetiva e sexual como forma de agressão, ironia ou desprezo. Nem comentários desrespeitosos ou que associam profissionais, cargos e departamentos a uma sexualidade específica.

Independente da sua posição na empresa, busque maior letramento sobre o assunto e se posicione como um aliado da diversidade. Neste sentido, lideranças têm responsabilidade ainda maior.

Atenção!

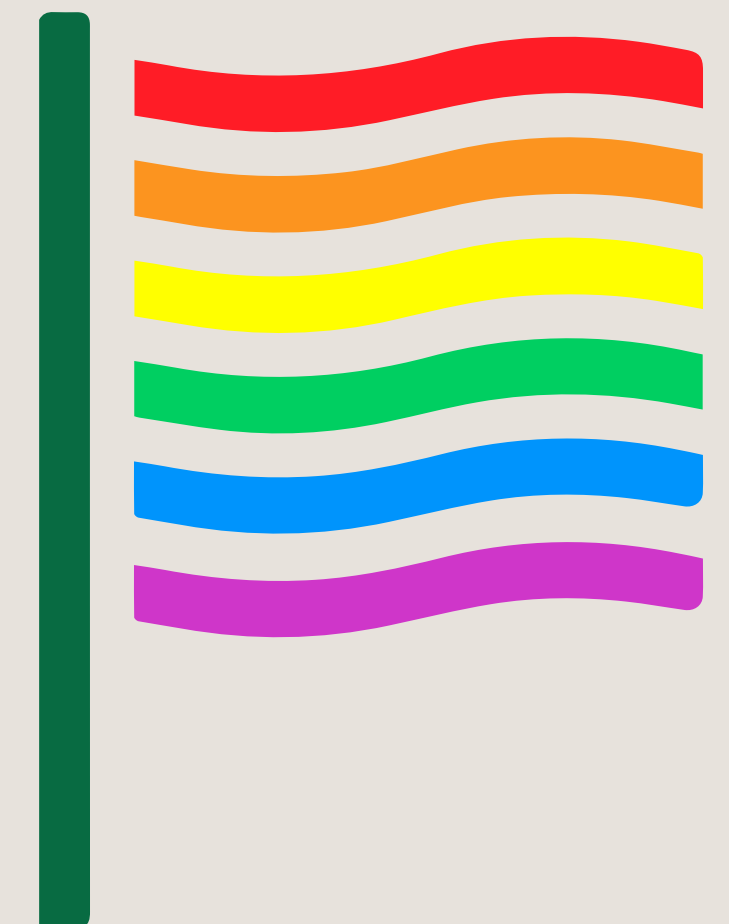
A famosa bandeira da representatividade LGBTQIAP+ tem uma história que se iniciou na década de 70, com cada cor possuindo um significado específico.

Ela foi criada em 1978 por Gilbert Baker, um militar que, após ser dispensado do exército com honras, foi morar em São Francisco, Califórnia. Lá ele começou a se envolver mais com o movimento que, na época, estava começando a ser mais propagado e discutido.

A primeira versão que Gilbert Baker criou contava com 8 cores, e cada uma teria um significado específico:

**rosa-choque: sexo; vermelho: vida;
laranja: cura; amarelo: luz do sol;
verde: a natureza; azul turquesa: arte;
azul índigo: harmonia; violeta: o espírito.**

A bandeira passou por muitas releituras ao longo do tempo, e já foi feita com menos cores em épocas em que era difícil achar tecido rosa-choque, por exemplo. **Uma das versões mais consagradas tem apenas seis cores: vermelho, laranja, amarelo, verde, azul e violeta.** Mas isso não significa que as outras combinações são erradas.



Você sabia?

O sufixo 'ismo', utilizado nas palavras Homossexualismo e Transsexualismo denota condição patológica, ou seja, doença. É por isso que se referir a qualquer orientação sexual dessa forma é ofensivo, pois reforça a ideia de que ser homossexual, transexual ou qualquer outra identidade é doença.

Pessoa com Deficiência



6. Pessoa com deficiência

Agora, vamos procurar entender como agir de forma mais acolhedora e inclusiva nas relações com pessoas com deficiência. Para isso, é importante conhecer os conceitos apresentados a seguir.

Deficiência

São características dentre tantas outras e não definem tudo que uma pessoa pode ser. Deficiências fazem parte da condição humana. Por isso, não devemos repetir atitudes preconceituosas em relação a deficiência de outras pessoas.

Deficiência Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. Apresentam-se sob a forma de paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral, nanismo e membros com deformidade congênita ou adquirida. Exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência Auditiva

Consideramos surda a pessoa que, por perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Não utilize o termo surdo-mudo, ele é pejorativo e não condiz com a condição da maioria das pessoas surdas, pois nem todo surdo é mudo. Consideramos pessoa com deficiência auditiva aquela que tem uma perda auditiva, mas é oralizada, portanto usa aparelho auditivo e não utiliza LIBRAS para se comunicar.

Deficiência Visual

Acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Uma pessoa com baixa visão enxerga entre 30% e 5% do que uma pessoa sem alteração da visão enxergaria, mesmo após tratamento e/ou correção.

Deficiência Intelectual

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos, e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Deficiência Múltiplas

É a associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (intelectual, visual, auditiva ou física) com comprometimentos que acarretam atraso no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

Outros termos para entender o assunto:

Capacitismo

É o preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência, ao enxergá-las com um olhar de superioridade, como se fossem incapazes ou tivessem menos valor na sociedade, reduzindo essas pessoas apenas à sua deficiência.

Assistencialismo

É o sistema ou prática de ação social que organiza e oferece assistência às comunidades desfavorecidas e excluídas de uma sociedade, auxiliando e apoiando momentaneamente seus membros, ao invés de combater as causas que os deixaram em estado de carência.

6.1. Como estimular um ambiente mais inclusivo para as pessoas com deficiência?

Acreditamos que para que as pessoas com deficiência possam viver uma experiência inclusiva nas empresas onde trabalham, é preciso que todos os seus colegas e líderes se comprometam em praticar comportamentos indicados para o dia a dia.

- Considere as pessoas com deficiência em todas as relações profissionais, e não apenas para atividades de apoio;
- Seja uma pessoa inclusiva e justa ao mesmo tempo. Absorver uma pessoa com deficiência na equipe sem espaço físico adequado é incoerente. Então, avalie se é necessária alguma(s) adaptação(ões) no local de trabalho e prestação de serviço para que seja possível receber uma pessoa com deficiência;
- Se tiver dúvidas sobre qual é a deficiência da pessoa ou qual tipo de adaptação necessária no local de trabalho para um colaborador com deficiência, utilize a boa diplomacia e pergunte a ela;
- Toda deficiência é legítima e isso não é sinônimo de ineficiência ou de estar doente. É apenas uma característica da pessoa;
- Sempre pergunte antes de agir. Se não souber em quê e como ajudar, peça explicações de como fazê-lo.

6.2. O que é importante saber e praticar?

O mais importante é sempre respeitar as pessoas e as diferenças. Para isso, trabalhe o seu senso de empatia e procure se informar sobre a deficiência com quem possui a deficiência, só ela sabe do que ela precisa.

Além disso, nunca rotule as pessoas por causa da deficiência delas. Procure conhecer o indivíduo antes de qualquer julgamento. As pessoas com deficiência possuem potenciais e habilidades que não devem ser questionadas.

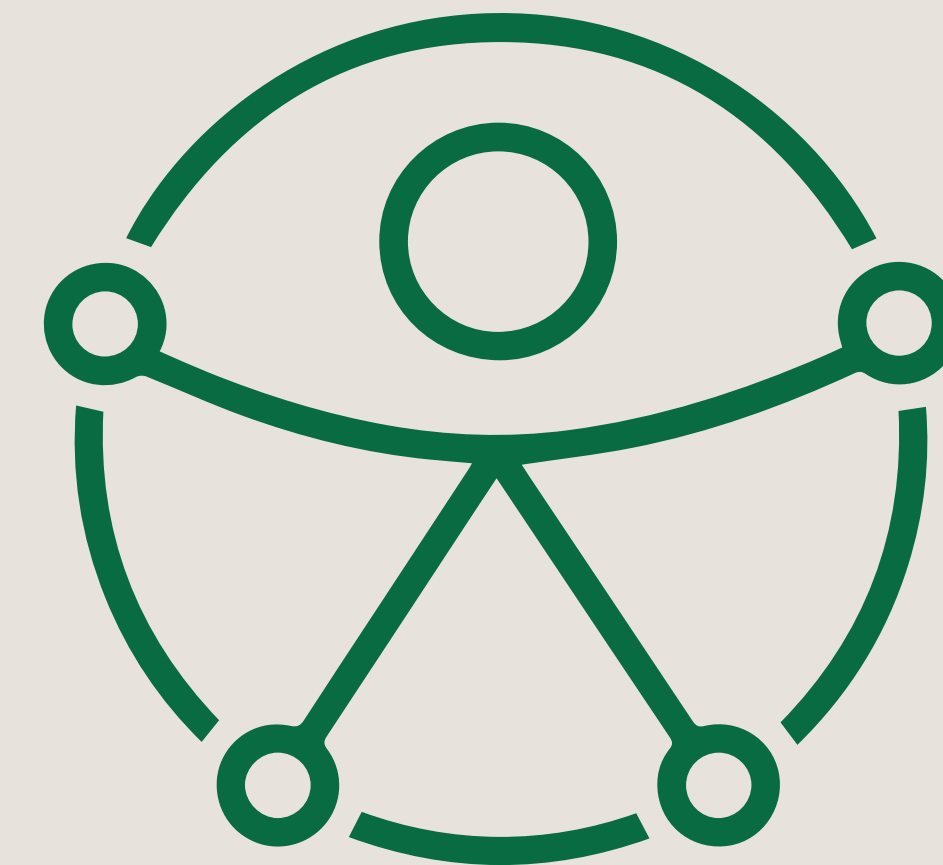
Independente da sua posição na empresa, busque maior letramento sobre o assunto e se posicione como um aliado da diversidade. Neste sentido, lideranças têm responsabilidade ainda maior.

Atenção!

Você conhece o novo símbolo de acessibilidade?

Batizada de 'A Acessibilidade' (The Accessibility), o logotipo foi desenvolvido pelo Departamento de Informações Públicas da ONU para aumentar a consciência sobre o universo da pessoa com deficiência.

Uma figura simétrica conectada por quatro pontos a um círculo, representando a harmonia entre o ser humano e a sociedade, e com os braços abertos, simbolizando a inclusão de pessoas com todas as habilidades, em todos os lugares.



Expressões capacitistas para riscar do vocabulário:

“Você está cego/surdo/mudo?”

expressão que associa pessoas com deficiência à desatenção, o que é ofensivo. Você pode trocar por, “você prestou atenção no que te mostrei/falei?”.

“Dar uma de João sem braço”

reforça o preconceito contra pessoas com deficiência física. Você pode trocar por “fugir da responsabilidade”.

“Dar mancada”

reforça preconceitos contra pessoas com deficiência física. Você pode trocar por “cometer um erro”.

“Não temos perna/braço para fazer isso”

expressão que também reproduz preconceito com pessoas com deficiência física. Você pode trocar por “não temos recursos para executar a tarefa”.

“Você é retardado?”

essa frase diminui pessoas com deficiência intelectual. Você pode trocar por “você está prestando atenção no que estou dizendo?”.

“Você está fingindo demência?”

essa expressão estigmatiza pessoas que têm deficiência intelectual. Você pode trocar por “se fazer de desentendido”.

Você sabia?



deficiente ou portadores de necessidades especiais = incorreto



pessoa com deficiência = correto

Não é de bom tom usar a palavra especial com o intuito de suavizar ou minimizar o peso da conotação da palavra deficiência.

Canal Confidencial

Na MRV&CO, sempre que uma situação em desacordo com as diretrizes deste Guia for identificada, incluindo quaisquer tipos de discriminação e preconceito envolvendo colaborador, terceiro, fornecedor, cliente, prestador de serviço e/ ou parceiro, o Canal Confidencial deve ser acionado, para que o relato seja avaliado e sejam estabelecidas as ações de melhoria necessárias.

O relato ao Canal Confidencial da MRV&CO pode ser feito por meio dos contatos:

- E-mail: **canalconfidencialmrv@br.ictsglobal.com**
- Site: **www.canalconfidencial.com.br/mrv** - 24 horas por dia;
- Telefone: **0800 888 2833** - atendimento via analista de segunda a sexta-feira, das 9h às 17h, e, fora desse horário, via secretária eletrônica.

O Canal Confidencial é operado por uma empresa especializada. Não é necessário se identificar ao utilizar o canal, mas é fundamental agir com responsabilidade ao efetuar relatos, que devem ser consistentes e verídicos. Não haverá qualquer retaliação para o colaborador, terceiro, fornecedor, cliente, prestador de serviço e/ou parceiro que realizar o relato de boa-fé.

Todos os incidentes informados de suspeitas de violação deste Guia serão investigados imediatamente e de forma apropriada. Se, depois da investigação, verificar-se que ocorreu uma conduta que infringe as regras desse guia, serão tomadas medidas corretivas imediatas e exemplares, sempre de acordo com as circunstâncias, gravidade e a lei aplicável.

MRV & **CO**