

# Guia de Diversidade e Inclusão

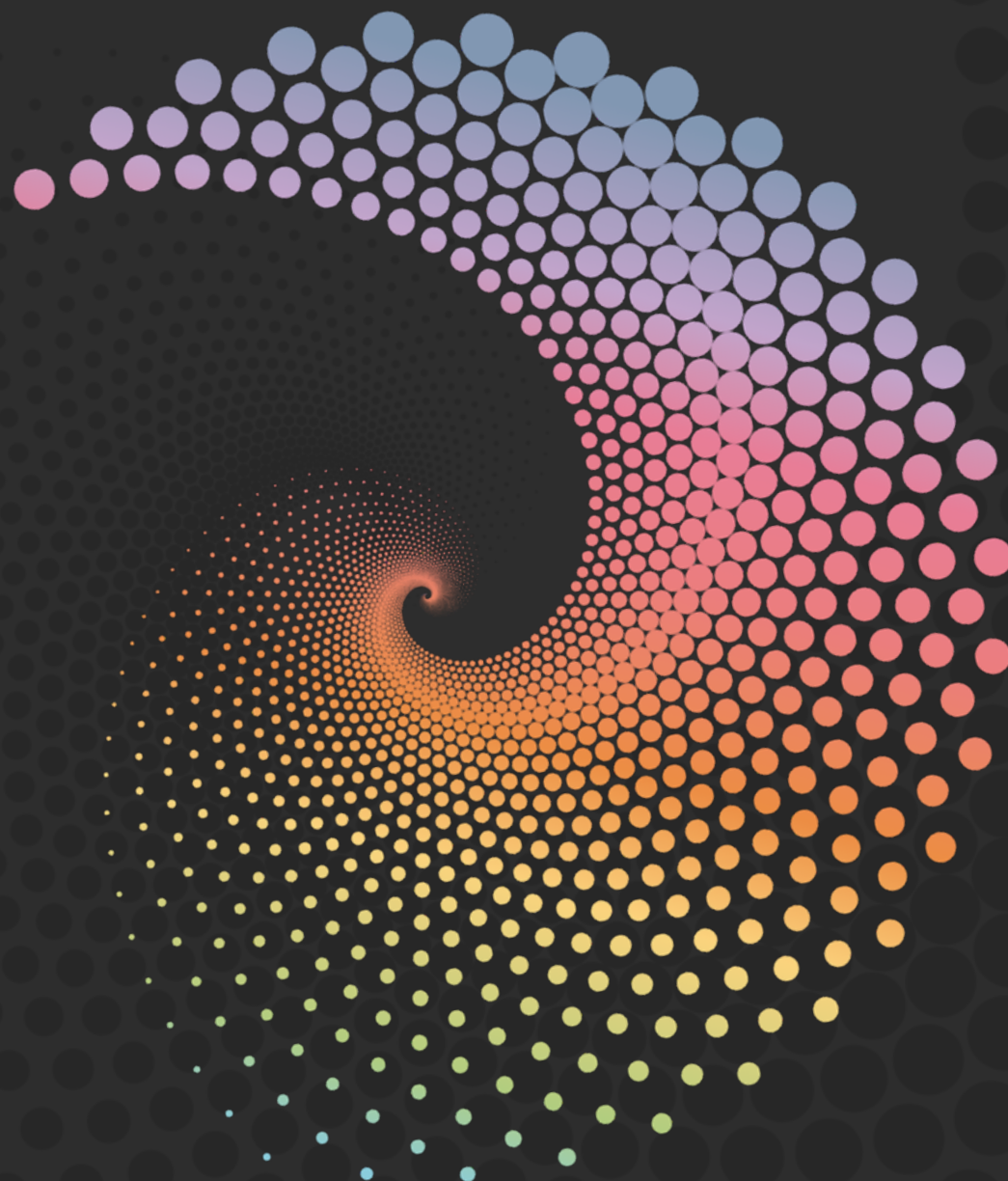


**PLURAL**

PROGRAMA  
DE DIVERSIDADE  
E INCLUSÃO

LOJAS RENNER S.A.

 **RENNER**  **CIMICADO**  **youcom**  **realize**



Tenha este guia sempre por perto!

Consulte, compartilhe, reflita e aprenda muito com ele ;)

**Aqui você verá:**



Linguagem

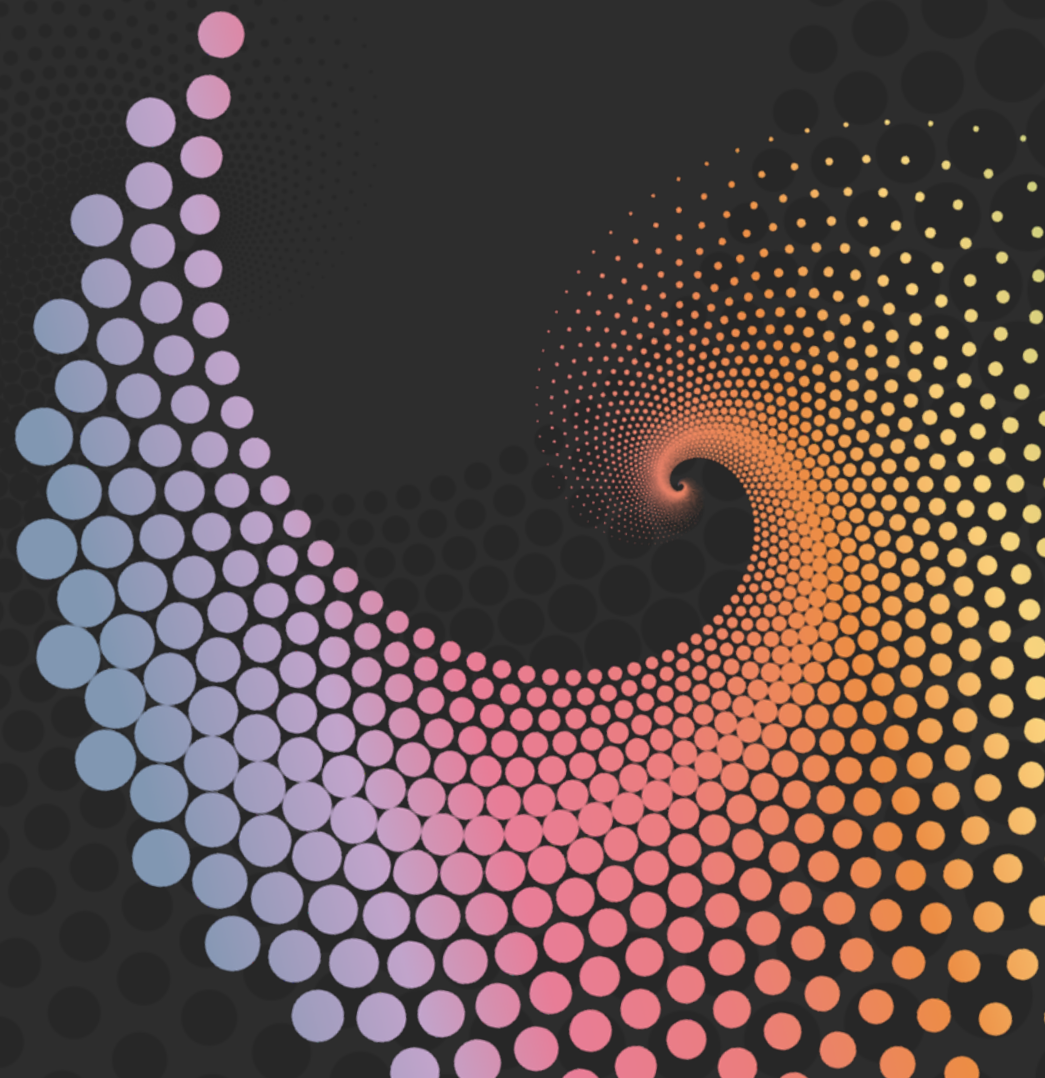
Conceitos

Referências

Dicas

Inspirações

edição revisada em abril/2021.



# Estamos todos em transformação!

Os conceitos relacionados à diversidade estão constantemente em mudança a partir das reflexões e necessidades da sociedade.

Mesmo dentre os grupos minorizados, não há sempre 100% de consenso sobre todos os termos e conceitos. E tudo bem, afinal, a diversidade também é sobre aceitar e respeitar as diferenças, certo?

Este guia, portanto, não pretende ditar regras ou determinar conceitos, mas sim, apoiar o diálogo e o aprendizado sobre o tema.

Se algo aqui incomodou ou ofendeu você ou, ainda, se tem sugestões de melhorias e atualizações nos ajude a construirmos juntos uma próxima edição ainda melhor!



Envie suas contribuições para  
**[comunicacaoexterna@lojasrenner.com.br](mailto:comunicacaoexterna@lojasrenner.com.br)**



# Índice

## 1. Introdução

1.1 Por que falar sobre diversidade e inclusão?

1.2 Diversidade na Lojas Renner S.A.

## 2. Conceitos base

2.1 Quem precisa da inclusão na sociedade e nas empresas?

2.2 Termos e conceitos gerais da diversidade

2.3 O papel do líder inclusivo

## 3. Guia temático

3.1 Como se envolver para transformar a realidade?

3.2 Guia de conceitos e atitudes

- Raças
- Gêneros
- LGBTQIA+
- Pessoas com Deficiência
- Culturas
- Gerações
- Corpos

## 4. Continuando a conversa

4.1 Para saber mais

- Livros
- Filmes, documentários e séries
- Sites e portais
- Influencers

4.2 Calendário da diversidade

4.3 Referências bibliográficas

Créditos

**Está vendo este ícone?**

*Clique para voltar a este menu sempre que quiser.*





Introdução



Conceitos base



Guia temático



Continuando  
a conversa



# 1. Introdução

1.1 Por que falar sobre diversidade e inclusão?

1.2 Diversidade na Lojas Renner S.A.



## 1.1 Por que falar sobre diversidade e inclusão?

Criamos este guia para que você possa sempre consultá-lo e aprender um pouco mais sobre o tema. Aqui explicamos os principais conceitos de diversidade, os termos e atitudes mais adequados para uma postura inclusiva e não discriminatória, as referências para saber mais sobre as diferentes temáticas e um calendário com datas importantes para as causas da diversidade.

São dicas valiosas para abordagem natural das mais variadas questões e dúvidas que possam surgir. Leia, compartilhe com quem quiser, comente e ajude a abrir esse diálogo que também é nosso e sobre a gente.

**Boa leitura e volte sempre que precisar!**

### Contexto da sociedade

Para começar, é importante refletir.

#### O que significa a diversidade?

A diversidade é um conjunto: as diferenças que nos caracterizam, mas também, as **semelhanças**.

Ela não é um conceito pertencente a um grupo específico, mas sim inerente a todos nós, pois somos **seres humanos diversos** em infinitas particularidades e afinidades.

É o espaço para **existência da pluralidade** infinita composta por cada pessoa, que é única no mundo.



## Introdução

## Conceitos base

## Guia temático

## Continuando a conversa

A diversidade é a manifestação da **liberdade de expressão** da nossa individualidade.

E é também a flexibilidade de aprender, mudar, se **reinventar** e se **adaptar** aos novos conceitos que surgem deste infinito.

Neste começo do século 21 vemos a diversidade em pauta na sociedade em todo o mundo, questionando modelos e criando novas narrativas para que grupos

historicamente minorizados ou prejudicados pelos padrões históricos possam ser incluídos nos espaços que lhes foram negados.

E cada um de nós, independente de nossas características, é parte fundamental dessa jornada de liberdade, igualdade e empatia.

Um mundo mais inclusivo, justo, respeitoso e diverso para todos só se alcança em conjunto.

A Diversidade não deve ser vista como um problema, ela é uma riqueza essencial a todos os seres humanos. Já pensou um mundo em que em toda viagem você visse as mesmas tradições, costumes e culturas que a sua? Em que todas as comidas fossem as mesmas? Em que só existissem as mesmas cores, perfumes, sons, sabores? Até na natureza, é a biodiversidade que garante o equilíbrio e a preservação.



## 1.2 Diversidade na Lojas Renner S.A.

Somos a Maior varejista de moda do Brasil: quase 25 mil colaboradores em cinco países formam a Lojas Renner S.A., atendemos a milhões de clientes todos os dias no universo físico e digital das nossas lojas e nos relacionamos com milhares de parceiros que compõem a cadeia de valor do nosso negócio.

Neste sentido, temos um compromisso sólido com a diversidade, a inclusão e a não discriminação, expresso em nosso Código de Conduta, Política de Direitos Humanos e Política de Sustentabilidade, em linha com nosso compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Encantar a todos é a nossa realização. Isso significa ter empatia, compreender, respeitar e

valorizar o outro a partir da sua trajetória de vida, do seu lugar. Isso é ser Plural.

**O PLURAL é o nosso Programa de Diversidade e Inclusão, que conta com um comitê para orientar a estratégia sobre o tema em toda a empresa, desenvolvendo de forma colaborativa iniciativas que tornem nosso negócio mais diverso e inclusivo.**







## Conheça os objetivos do PLURAL:



### QUEREMOS

**Ser reconhecida** como uma empresa que valoriza e busca a diversidade e a inclusão

**Aumentar a participação** de grupos minorizados em cargos administrativos e cargos de liderança

**Ter mais diversidade e representatividade** no quadro de colaboradores e ampliar a sensação de pertencimento.

**Engajar e conscientizar** colaboradores e líderes sobre a importância da diversidade e inclusão.

**Potencializar o protagonismo da liderança** no movimento pela diversidade e inclusão.





## 2. Conceitos base

- 2.1 Quem precisa da inclusão na sociedade e nas empresas?
- 2.2 Termos e conceitos gerais da diversidade
- 2.3 O papel do líder inclusivo



## 2.1 Quem precisa da inclusão na sociedade e nas empresas?

Na sociologia, os grupos minorizados são aqueles grupos de pessoas que, de algum modo e em algum setor das relações sociais, se encontra em uma situação de dependência ou desvantagem em relação a outro grupo dominante (majoritário).<sup>1</sup>

Este conceito não tem a ver com número de pessoas, ou seja, nem sempre grupos majoritários são maioria e grupos minoritários são minorias. É importante entendermos também que não estamos falando de situações pontuais do dia a dia, ou seja, passar por uma situação

de dependência ou desvantagem em relação a outra pessoa ou instituição não necessariamente faz de você parte de um grupo minorizado.

### Como reconhecer um grupo minorizado, então?

**As características que determinam a minorização podem variar de grupo para grupo, mas existem alguns elementos comuns a todos os grupos minorizados:**

Em geral, esses grupos não encontram amparo na legislação ou, se a lei existe, não exercem a

<sup>1</sup> Conceito usado pelo sociólogo Mendes Chaves



plenitude de seus direitos básicos na prática das relações sociais, deixando as pessoas que fazem parte do grupo em situação de **vulnerabilidade**.

Grupos minorizados também estão continuamente lutando e tendo que reivindicar seus direitos perante a sociedade e instituições ou contra o padrão vigente estabelecido que impede sua efetiva inclusão e equidade perante os demais grupos.

As pessoas e instituições que buscam promover uma sociedade mais inclusiva devem compreender as discriminações às quais os grupos minorizados estão sujeitos e reconhecer os privilégios dos grupos dominantes para, assim, desenvolver ações para a equidade.

### Exemplos práticos:

- Uma pessoa transgênero tem direito legal de mudar seu nome de nascimento nos documentos, mas muitas instituições e pessoas ainda não aceitam usar seu novo nome.
- Duas pessoas do mesmo gênero podem registrar seu(sua) filho(a), mas a maioria dos formulários ainda tem somente campo para o nome de pai e mãe (por que não mãe e mãe? Pai e pai? Pai ou mãe?)
- Até 1988, a pena para a discriminação racial era o equivalente a uma multa de trânsito. Até hoje, mesmo com lei que sujeita o caso à prisão, vemos corriqueiramente atitudes de discriminação racial impunes na sociedade.



## 2.2 Termos e conceitos gerais da diversidade

Você já ouviu repetidamente alguns termos relacionados ao contexto da diversidade e não teve total compreensão do que ele significava?

Apresentamos aqui os principais conceitos gerais que dão base ao entendimento da diversidade. No próximo capítulo apresentamos termos e conceitos específicos sobre cada temática da diversidade (ex: raça) com dicas de abordagens mais respeitosas e inclusivas.

### Vieses inconscientes

O conceito de viés inconsciente vem da neurociência: são “conclusões automáticas” formadas em nosso cérebro para facilitar nosso dia a dia, simplificando e categorizando as coisas de acordo com padrões pré-estabelecidos em nossa mente.

Você já deve ter dito que não gosta de alguma comida mesmo sem ter experimentado, certo? Isso é um viés inconsciente. Informações sobre aquilo (o cheiro, seu pai que não gostava, a falta de contato na infância, etc.) se organizam na sua mente para que você chegue a um veredito de forma automática.

Mesmo se você já tenha experimentado ao longo da sua vida, naquele primeiro contato com a comida, o cérebro registra a decisão de gostei e não gostei e forma um viés que vai te permitir não ter que parar para analisar aquilo de novo na próxima vez.

**O viés inconsciente, portanto, não é nem ruim nem bom. É natural. Se você está vivo, então você tem vieses.**



### Você sabia que existem vários tipos de vieses inconscientes?

Especialistas já listaram mais de 180 tipos.

No viés de afinidade, por exemplo, nós nos relacionamos e avaliamos melhor quem se parece com a gente. Já diria Caetano Veloso “Narciso acha feio o que não é espelho”.

O viés confirmatório é aquele em que a gente só vai buscar argumento para confirmar nossa hipótese inicial e simplesmente ignora todas as informações que possam colocar em xeque aquilo em que você acredita!



O perigo do viés inconsciente é que ele cria estereótipos - imagens ou ideias simplificadas sobre pessoas, grupos e coisas - que levam a um pré-julgamento e, por fim, podem gerar discriminação.

Se você atende a um cliente ou se relaciona com alguém de um jeito diferente por conta do seu estereótipo, ou de um viés pré-concebido, isso pode gerar uma atitude discriminatória. Essa discriminação diminui o acesso de muitos grupos minorizados - como mulheres e pessoas negras - à igualdade de oportunidades ou ao respeito aos seus direitos, por exemplo.

**Como fugir dessa pegadinha do nosso cérebro? Desenvolva o viés honesto. Ao invés de gastar tempo energia tentando defender seus preconceitos e vieses, reconheça quando está agindo automaticamente e repense: eu realmente acredito nisso ou só estou seguindo no piloto automático? Aprenda aumentando seu nível de consciência.**

### Discriminação

Discriminação é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que prejudique uma pessoa por sua raça, gênero, religião, orientação sexual, deficiência, convicções ou qualquer outra particularidade ou condição de cada indivíduo.

### Privilegio e reparação histórica

Privilegio é um direito especial de uma pessoa/grupo sobre outra(o), uma espécie de vantagem que alguém ou um grupo recebem em detrimento do outro.

Esse privilégio pode ser resultado de condições políticas, econômicas ou contextos históricos que têm impacto até hoje em nossa sociedade.

Não é ruim ter privilégios. Nem sempre você terá domínio sobre ele. O que importa é ter consciência de que eles existem, reconhecer os seus e atuar de forma a reparar exclusões e injustiças em nossa sociedade.



Isso é reparação histórica: uma busca por reequilibrar uma balança que está em desequilíbrio por conta de uma herança social. Não é uma busca por culpados, mas uma busca pela equidade.

Um exemplo claro disso: no Brasil, por quase 400 anos, as pessoas negras foram escravizadas e, até hoje, sofrem discriminação. Séculos de desigualdade seguem até os dias de hoje marginalizando a maioria da população negra, com menos acesso às oportunidades, à educação, à renda e aos seus direitos.

### **“O crescimento de cada um só depende o seu esforço”**

Esse discurso nega o reconhecimento de que há sim privilégios e opressões entre os diferentes grupos sociais, dando a ilusão de que todos tiveram a mesma chance. Quando, na verdade, cada pessoa sai de um ponto de partida diferente, influenciado por seus privilégios.

Na verdade, o correto seria dizer que “O crescimento de cada um depende do seu esforço e também é fortemente influenciado pelas oportunidades e contextos de privilégio que a pessoa tem ou não”.





### Ações afirmativas

As ações afirmativas são medidas, iniciativas e ações, tomadas por políticas públicas ou em empresas e organizações privadas, para criar as condições necessárias para a reparação histórica.

### Interseccionalidade

Outro conceito fundamental no entendimento de privilégios é a interseccionalidade que significa, resumidamente que cada indivíduo, com sua individualidade única, ocupa ao mesmo tempo vários grupos dentro das relações sociais e que, portanto, as várias temáticas da diversidade não são isoladas.

Considerando a interseccionalidade é possível entender que as relações de

poder entre diferentes grupos de uma sociedade devem considerar todas as características ao mesmo tempo. Por exemplo, mulheres negras lésbicas, de maneira geral, estão em uma posição de poder social inferior a homens negros gays que, por sua vez, estão em posição de poder social inferior a homens brancos gays.

Reconhecer a interseccionalidade é importante para evitar discursos e interpretações generalizadas e entender os diferentes níveis de privilégio e opressão que uma pessoa pode ocupar.

### Lugar de fala

Lugar de fala é o reconhecimento de que a sociedade de maneira geral



também privilegia ou oprime as falas dos indivíduos de acordo com sua posição de poder na sociedade e que isso contribui para manutenção dos privilégios, dificultando a inclusão e a diversidade.

Em nossa sociedade atual, por exemplo, vemos nos governos e nos cargos de liderança de empresas e organizações, de maneira geral, a presença majoritária de homens. Neste caso, ao definir leis, políticas e ações sobre temáticas que tangem exclusivamente às mulheres, como pessoas de outro lugar de fala (homens) terão total compreensão de

suas necessidades, vivências e experiências? A resposta é: não terão.

Por isso, o conceito de lugar de fala é importante para que possamos construir espaços com cada vez mais diversidade nos lugares de fala, para que todos possam contribuir com suas vivências e experiência na construção de soluções para inclusão de seus grupos.

### **Igualdade, equidade e inclusão**

Quando falamos de diversidade, ainda temos uma certa confusão entre os conceitos de equidade



e igualdade, que vamos começar a entender melhor com a imagem ao lado

**Igualdade** é oferecer os mesmos recursos, iguais, apesar das pessoas terem necessidades diferentes, o que faz com que muito não possam alcançar seu pleno potencial.

**Equidade** é criar ferramentas e soluções específicas às diversas pessoas e suas necessidades e possibilidades, eliminando os fatores limitantes para que todos tenham a mesma oportunidade.

Essa ação, de promover a equidade, é chamada de inclusão, fundamental para que a diversidade seja efetivamente geradora de uma transformação social.

### Igualdade



### Equidade



## 2.3 O papel do líder inclusivo

A importância de uma liderança inclusiva vai além dos benefícios sociais da diversidade. É também sobre inovação, característica chave para as empresas se diferenciarem e seguirem crescendo ao longo desde século.

**E quais são as características e competências de um líder inclusivo?<sup>2</sup>**

<sup>2</sup> 5 disciplinas de um líder inclusivo, Korn Ferry, 2020



**Autenticidade:** tem humildade para estabelecer relações de confiança mesmo quando elas trouxerem crenças, valores ou perspectivas diferentes da sua.



**Resiliência emocional:** permanece em equilíbrio mesmo diante das adversidades e dificuldades que surgem frente às diferenças.



**Autoconfiança:** tem uma postura de confiança e otimismo frente aos desafios.



**Curiosidade:** tem abertura para as diferenças, curiosidade e empatia.





**Flexibilidade:** tolera ambiguidades e é adaptável às diversas necessidades.



**Constrói confiança interpessoal:** age com honestidade, encontrando terrenos comuns para estabelecer relações, valorizando perspectivas diferentes das suas.



**Integra diversas perspectivas:** considera todos os pontos de vista e necessidades dos outros e tem habilidade para lidar com situações de conflito.



**Otimiza seu talento:** motiva as pessoas e apoia seu crescimento, unindo forças para o sucesso coletivo aproveitando as diferenças.



**Tem uma mentalidade adaptativa:** com uma visão de mundo ampla, se adapta às diferentes situações, inovando e potencializando a riqueza das diferenças.



**Alcança a transformação:** tem disposição para enfrentar tópicos difíceis, e reúne pessoas diferentes para alcançar resultados.





## 3. Guia temático

3.1 Como se envolver  
para transformar a realidade?

3.2 Guia de conceitos e atitudes

- Raças
- Gêneros
- LGBTQIA+
- Pessoas com Deficiência
- Culturas
- Gerações
- Corpos



## 3.1 Como se envolver para transformar a realidade?

### Quebrando muros e construindo pontes

Conhecer mais sobre outras realidades é muito importante para que a gente possa exercitar a empatia, entendendo um pouco mais sobre quais as necessidades e expectativas dos diferentes grupos que compõem a sociedade e como agir de maneira a fortalecer, enriquecer e celebrar a diversidade.

A seguir, você verá algumas ferramentas para entender melhor sobre os diferentes grupos minorizados, dicas de atitudes e termos mais respeitosos e inclusivos, referências para saber mais e entrar em contato com diferentes histórias e jornadas.



## 3.2 Guia de conceitos e atitudes

### Raças

**A Afrodescendente** - pessoa que descende de família de origem africana. O termo também pode caracterizar elementos da cultura brasileira, como culinária, música e religião, que tenham raiz afrodescendente e afro-brasileira.

**Amarelo(a)** - pessoas nascidas ou com ascendência de países asiáticos. No Brasil, ainda é o termo oficial usado pelo governo, mas em outros países, como os Estados Unidos, o termo é controverso: há correntes que consideram o termo nocivo e defendem o uso do termo asiático.

**Apropriação cultural** - termo usado quando um grupo social ou pessoa de

uma identidade hegemônica, a exemplo de brancos, heterossexuais ou cristãos, passa a utilizar comportamentos, hábitos, vestuários, objetos e linguagens pertencentes às culturas e tradições de grupos sociais minorizados.

**B Blackface** - termo em inglês para “rosto negro”, remete à caracterização de pessoas não negras com estereótipos atribuídos aos negros, iniciada nos Estados Unidos quando atores brancos pintavam seus rostos e atuavam em peças satirizando os negros, geralmente apresentados com personalidades pejorativas (como bêbados ou ignorantes). Além de propagar o racismo, o blackface também negava espaço aos atores negros nos espetáculos teatrais.





## Importante

Uma mulher branca e cristã que se veste de burca ou niqab para uma festa pode ser considerada divertida, mas para uma mulher árabe e muçulmana, para quem essa vestimenta é sagrada, essa atitude é opressora e desrespeitosa. A mesma coisa quando pessoas brancas usam turbantes, que carrega significados culturais mais profundos do que simplesmente um adereço.

O uso desses elementos típicos por pessoas que não fazem parte daquele grupo minorizado esvazia ou substitui os significados sagrados ou políticos que muitas pessoas conferem a essas expressões de identidade, tornando-as acessórios estéticos ou de mero entretenimento, e reproduzindo, sem saber, práticas de discriminação e racismo.

A raça, cultura ou aparência de outra pessoa nunca deve ser usada como fantasia ou piada!



**E Empoderamento racial** - quando falamos em empoderamento no contexto da raça, não nos referimos exclusivamente à ação de tornar-se poderoso. No contexto antirracista, o empoderamento racial é a autoafirmação e as manifestações de orgulho da diversidade de uma pessoa, ou grupo. A expressão do empoderamento não se limita a adotar estilos de roupas e visual que celebrem a raça, a exemplo de usar black power, mas também se estende ao reconhecimento coletivo e legitimação da história, das pautas, das lutas e conquistas de um grupo racial minorizado.

**Escravidão** - sistema de trabalho e que o indivíduo (escravizado) é proprie-

dade de outro indivíduo e não tem direitos. As populações de países africanos foram escravizadas por séculos pela classe socialmente dominante. Não à toa, as mazelas da escravidão ainda se fazem sentir com consequências históricas, econômicas, comportamentais e culturais, que contribuem para o racismo estrutural e a discriminação étnica no mundo.

**Etnia** - o termo não deve ser confundido com raça, pois não se refere às características físicas ou fenotípicas (aparência visível) das pessoas, mas sim ao conjunto específico de diversidades socioculturais (língua, tradições, religião, ocupação territorial, etc.) compartilhadas por um povo ou grupo social.



## Termos para excluir do seu vocabulário

As influências históricas da escravidão e do racismo são até hoje encontradas na linguagem e reproduzidas quase sempre sem consciência ou conhecimento de como surgiram.

Não use termos como "~~doméstica~~", que vem de domesticada, "~~criado mudo~~", usado hoje para nomear móveis e "~~mulato(a)~~" que vinha da associação de pessoas de pele negra ao animal. Eles se originaram na designação de trabalho dos pretos escravizados. Também evite expressões como "~~feito nas coxas~~" para

descrever um trabalho mal feito, pois sua origem está na técnica de fabricação de telhas pelos escravizados.

Muitas palavras ainda usadas até hoje também têm conotação racista, pois subjugam as pessoas negras trazendo conotações negativas. Como exemplo, não use termos como ~~denegrir, mercado negro, lista negra, ovelha negra, mulato(a), da cor do pecado...~~

Também não use termos relacionados à aparência ou raça da pessoa, como "~~japa~~", "~~japinha~~" ou "~~china~~" para descrever pessoas de

descendência asiática. Além de serem potencialmente ofensivas, esses termos reduzem as pessoas a características físicas e estereótipos raciais, que ignoram a multiplicidade de povos e culturas.



**F Fenótipo** - manifestação visível e detectável de um traço genético, como por exemplo, cor da pele, dos olhos, do cabelo.

**G Genótipo** - conjunto de fatores hereditários que compõem a genética de uma pessoa e não necessariamente se refletem em características visíveis (fenótipo).

**N Negro(a)** - pessoa que se autoidentifica racialmente como negra, preta ou parda.

**P Povos e Comunidades Tradicionais (PCTs)** - é o termo correto para se referir às comunidades e grupos sociais de um país, como, no Brasil, os quilombolas, indígenas, ribeirinhos, ciganos, seringueiros, castanheiros, caiçaras, sertanejos, entre outros. Os povos tradicionais são definidos<sup>3</sup> como grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem

formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

### É direito de cada um

Cada um tem o direito e liberdade de declarar sua raça, independente de suas características fenotípicas (aparência visual).

Nenhuma outra pessoa tem o direito de questionar a raça à qual a outra pessoa se auto declara. As autodeclarações de raça, em qualquer situação, como formulários e censos, nunca devem ser obrigatórias e sim voluntárias.

<sup>3</sup> Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT).



## Indígena ou índio?

Evite usar os termos “índio” ou “índia” para se referir às pessoas que se declaram indígenas, pois eles podem ser considerados ofensivos para alguns. Essas palavras são fruto de um erro, criadas pelos colonizadores para se referir aos nativos encontrados no continente americano, que o navegador Cristóvão Colombo afirmou pensou serem as Índias.

Com a revisão histórica atual por pesquisadores e movimentos sociais indígenas e antirracistas, que consideram o genocídio dos povos tradicionais, o correto é usar termos como indígena(s) - que significa povo originário - ou o termo povos tradicionais.



**R Racismo** - o racismo trata-se de um conjunto de preconceitos, crenças e práticas que estigmatizam, desumanizam e ferem a dignidade de pessoas identificadas em raças minorizadas, a exemplo de negros, asiáticos e indígenas. Por sua vez, o antirracismo é a oposição ativa e colaborativa a esse sistema, envolvendo conhecimento de causa e atitudes, com o objetivo de minimizar e erradicar a perpetuação estrutural da desigualdade em função da raça e exigir a transformação de políticas e comportamentos. Na famosa citação de Angela Davis, filósofa e ativista negra norte-americana: “Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista.”

**Racismo estrutural** - trata-se da naturalização, consciente ou não, de ações, hábitos, falas e pensamentos que difundem e perpetuam a segregação e a discriminação com base na raça de um grupo de pessoas, influenciando negativamente de formas diretas e indiretas não apenas no comportamento social e na linguagem, mas também nas instituições, nas políticas públicas, na representatividade cultural, na geração de oportunidades e na mobilidade social individual. O termo também pode ser entendido como a formalização de um conjunto de práticas interpessoais, culturais e históricas que frequentemente desfavorece um grupo social, raça ou etnia em favor de outro que seria, para alguns, “superior”.



## Vivemos imersos em uma cultura racista secular

Nunca rotule como “vitimismo” ou “mimimi” as causas dos movimentos antirracistas pretos e indígenas por reparação histórica no acesso às oportunidades, a exemplo das políticas de cota e da promoção de uma Maior representatividade pública.

Além de ofensivos e errados, estes conceitos dão a entender que faltou algum “esforço” das pessoas nestes grupos raciais, gerando desigualdade.

As diferenças sociais entre brancos e pretos, por exemplo, é mais do que comprovada e também resultado da falta de reparação histórica.

**Entenda que a desigualdade ainda existe, o racismo não acabou e nossas relações pessoais (eu até tenho um amigo negro!) não nos livram magicamente de séculos de comportamentos racistas que a sociedade reproduz.**



## Gêneros

- A Agênero** - pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.
- Andrógino** - pessoa que assume postura social, principalmente relacionada à sua aparência, que seja comum a ambos os gêneros.
- C Cisgênero** - é o termo correto para identificar a pessoa que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.
- D Drag king** - Mulher que se veste com roupas masculinas de forma extravagante para fins artísticos, como shows e eventos.
- Drag queen** - Homem que se veste com roupas femininas de forma extravagante para fins artísticos, como shows e eventos.

## Uma coisa é uma coisa, outra coisa é outra coisa

Identidade e expressão de gênero nada tem a ver com orientação sexual ([saiba mais sobre esse tema na página 33.](#)), já que é individual e diz respeito apenas à própria pessoa e não ao gênero por quem ela sente atração sexual, afetiva e emocional.





**F Feminismo** - Movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres, buscando a igualdade de direitos, oportunidades e condições às mulheres na sociedade.

**G Gênero** - é um conceito social e não biológico, portanto, não tem a ver com questões físicas, anatômicas ou biológicas.

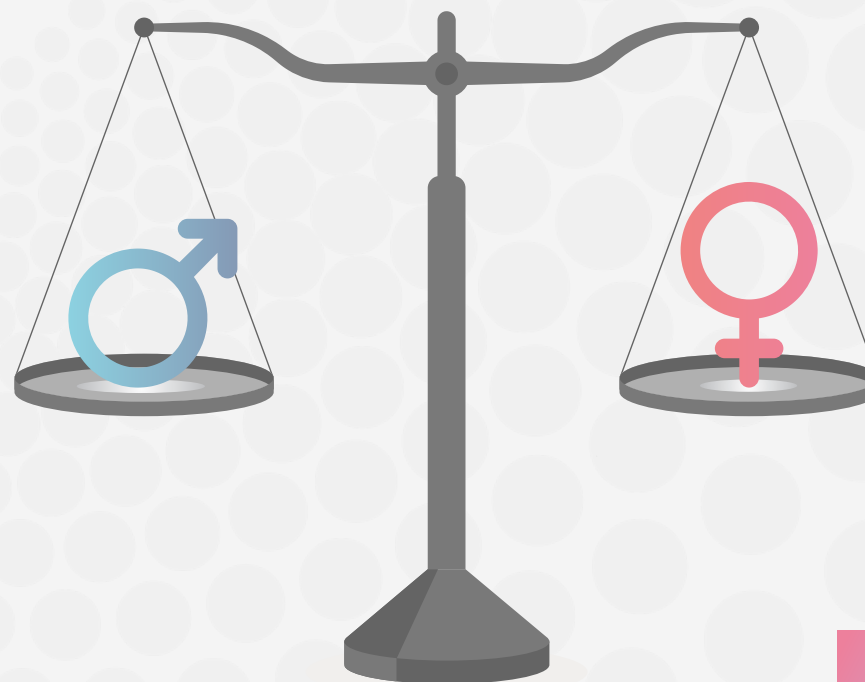
A identidade de gênero é uma experiência interna e individual de cada pessoa e diz respeito a percepção que cada um tem de si mesmo, como mulher, homem ou ainda, outra identidade que não se limite a essa opção binária.

Já a expressão de gênero é como ela manifesta publicamente sua identidade de gênero.

**Gênero fluído** - pessoa que se identifica tanto com o sexo masculino quanto com o feminino, variando conforme sua vontade.

## É só uma questão de igualdade

O feminismo não busca a supremacia das mulheres sobre os homens, mais sim a igualdade de direitos e oportunidades entre os gêneros.



**H** **Homem cis** - homem que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.

**Homem trans** - homem que se identifica com o gênero masculino, ainda que esse não tenha sido o gênero que determinaram em seu nascimento.

**I** **Intersexualidade** - termo que descreve pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como tipicamente masculinos ou feminino. Também pode ser usado o termo intersex.



## Um ou outro?

No passado chamava-se as pessoas intersexo de hermafroditas, porém **este é um termo preconceituoso**, que só era usado na Biologia e na Medicina, estritamente para espécies não-humanas e não para descrever indivíduos.

Ainda é prática comum que os médicos realizem procedimentos em recém-nascidos intersex para condicioná-lo ao gênero masculino ou feminino. Pessoas submetidas a esse processo relatam rejeitar

o sexo designado e, por isso, buscam o avanço da conduta para que a intervenção só seja feita até que a pessoa possa escolher fazê-la ou não e qual o sexo a ser designado.

Como ainda vivemos em um mundo de lógica binária, onde, se você não é algo, precisa necessariamente ser o oposto daquilo, a maioria de nós só entende por gênero os conceitos biológicos de masculino e feminino ou homem e mulher.



**M Machismo** - tipo de preconceito expresso por opiniões e atitudes que são contrárias à igualdade de direito entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino.

**Mansplaning** - atitude de um homem tentar explicar a uma mulher algo sobre o que ela já demonstrou conhecer, desmerecendo seu conhecimento, buscando diminuir sua confiança e desrespeitando o acesso das mulheres ao lugar de fala.

**Manterrupting** - atitude de um homem que interrompe a mulher enquanto ela está falando, tomando para si o discurso por achar que sabe mais do que a mulher.

**Misoginia** - repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres, uma aversão patológica ao sexo feminino, somada à crença que o gênero masculino é de fato superior, que contribui diretamente com a violência que é praticada contra a mulher.

## Não é brincadeira

Vivemos em uma sociedade patriarcal fortemente influenciada por comportamentos machistas, em que o gênero masculino ainda impõe opressões ao feminino. Por isso, qualquer tipo diminuindo ou estereotipando uma mulher - como "mulher no volante perigo constante" "não liga, ela está de TPM", "Com essa roupa está pedindo", entre infinitas outras, são machistas e discriminatória e não devem nunca ser tratadas como brincadeira.



**M Mulher cis** - mulher que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.

**Mulher trans** - mulher que se identifica com o gênero feminino, ainda que esse não tenha sido o gênero que determinaram em seu nascimento.

**Nome social** - é o nome escolhido por pessoas trans e travestis de acordo com o gênero que se identificam independente do nome original de seu registro de nascimento e deve ser usado e acatado por todos, inclusive instituições.

**Q Queer** - pode ser usado para definir identidade de gênero de pessoas com o que transitam entre as noções de gênero e possuem uma fluidez em suas identidades, não se identificando em nenhum rótulo.

**S Sexo biológico** - diz respeito ao órgão sexual que nascemos em nosso corpo.

**T Transgênero ou pessoa trans** - é a pessoa que recebeu determinado gênero ao nascer, por conta de seu sexo biológico, e não se identifica com o gênero que lhe foi dado. Por isso, transiciona, muda de gênero. Também podem ser usados os termos trans e transexual. Algumas pessoas trans recorrem a tratamentos médicos, desde terapia hormonal até cirurgia de redesignação sexual.

**Transfobia** - preconceito e discriminação contra pessoas trans.

**Travesti** - termo usado somente para pessoas que nasceram com sexo biológico masculino, mas se identificam com uma identidade feminina, por isso os pronomes corretos são A travesti, ou ela.



## LGBTQIA+

**A Assexual/Assexualidade** - pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Algumas delas não veem as relações sexuais como algo importante para ser praticado em suas vidas.

**B Bissexual/Bissexualidade** - diz respeito aos homens e mulheres que sentem atração afetivo/sexual pelos dois gêneros tanto o masculino quanto o feminino.

**Bifobia** - discriminação contra pessoas bissexuais.

**G Gays** - trata-se dos homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

**H Heterossexual** - pessoa que sente atração sexual, emocional ou afetiva por outra do gênero oposto.

**Heteronormatividade** - crença e padrão comportamental discriminatório que assume automaticamente que todo mundo é heterossexual e que este é o padrão correto.



A heteronormatividade é vigente e domina nossa cultura há tanto tempo, que mesmo sem consciência reproduzimos comportamentos que assumem que todos são heterossexuais. **Quer ver onde estão essas atitudes?**

- Desde bebês até a adolescência falamos de namoradinhas para os meninos e namoradinhos para as meninas.
- Em filmes e desenhos, a não ser que o personagem seja explicitamente mostrado como sendo de outra sexualidade, já se assume que ele é heterossexual.
- A Maioria das pessoas assume que uma mulher casada tem um marido ou um homem casado tem uma esposa, ou que duas mulheres andando de mãos dadas são irmãs, e já coloca na sua fala esse seu entendimento.



**H** **Homossexual** - pessoa que sente atração sexual, emocional ou afetiva por outra do mesmo gênero. Movimentos LGBTQIA+ defendem que não se deve usar o termo homossexualismo, pois o "ismo" ao fim das palavras denota

doença/vício (ex.: tabagismo, alcoolismo, etc.), reforçando a discriminação sofrida pela Organização Mundial da Saúde até 1990 considerar a homossexualidade uma patologia de distúrbio mental. O correto é homossexualidade.





**H** **Homoafetivo** - termo que não é usado para descrever pessoas, mas sim as relações entre pessoas do mesmo gênero.

**Homofobia** - o termo homofobia significa aversão por homossexuais, preconceito, discriminação e violência contra esses sujeitos. Porém toda a Comunidade que não atende aos padrões de gênero e orientação sexual sofre essas violações, então, atualmente, é mais abrangente usar o termo é "LGBTIfobia".

**Lésbicas** - são mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

## Não existe heterofobia

Da mesma maneira que com o **racismo reverso**, não existe heterofobia, ainda que uma pessoa heterossexual tenha sido ofendida por sua sexualidade. Isso porque a discriminação contra orientação sexual só se aplica aos grupos que sofrem historicamente com o preconceito, marginalização e intolerância, o que não é o caso das pessoas heterossexuais.



**L LGBTQIA+** - sigla que reúne a luta de grupos minorizados de gênero e orientação sexual. L (lésbicas), g (gays), b (bissexuais), t (transexuais e travestis), q (queer ou questioning), i (intersexo), a (assexual) + (símbolo para incluir toda a multiplicidade de identidades de gênero e orientações sexuais).

**O Orientação sexual** - é o desejo afetivo/sexual de uma pessoa. Se ela gosta do sexo oposto chamamos de heterossexual, se gosta do mesmo sexo é homossexual, se gosta de ambos é bissexual.

**P Pansexual** - pessoas que desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico e rejeitam ter que adotar a noção de dois gêneros e orientações sexuais específicas.

## Não é curiosidade, é discriminação

**A orientação sexual é algo totalmente individual e, por isso, não cabe em julgamentos, questionamentos ou curiosidades.** Nunca use frases como “Se é lésbica porque gosta de mulher que parece homem?”, “esse negócio de bissexualidade é promiscuidade, “como vocês fazem sexo?”

Também não use o fato de ter amigos, familiares ou conhecidos com uma orientação sexual não heteronormativa para justificar uma opinião preconceituosa ou discriminatória.



## Pessoas com deficiência

**A Acessibilidade** - conjunto de dimensões e ações diversas, complementares e indispensáveis para que haja efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Não se restringe à instalações para acessibilidade física, mas também à modelos inclusivos e sem barreiras na comunicação, nos métodos, nas ferramentas, nas normas e nas atitudes

**B Braille** - Sistema de leitura usado por pessoas cegas, que funciona por meio do tato, com a reprodução do alfabeto a partir de caracteres em relevo.

**C Capacitismo** - termo que designa o preconceito e discriminação contra pessoas com deficiência.

**Cego/pessoa cega** - pessoa que tem deficiência visual que faz com que sua acuidade visual seja igual ou menor que 0,05 em seu melhor olho, mesmo que com a melhor correção ótica.



## Condutas e termos capacitistas para eliminar do seus dia-a-dia

Muita gente ainda tem atitudes capacitistas, que discriminam pessoas com deficiência. Entenda quais são essas atitudes para não repeti-las:

- Não trate as pessoas com deficiência como coitadas ou como exemplo de superação.
- Não tente consolar pessoas com deficiência.
- Não infantilize pessoas com deficiência.

- Não faça algo que acha que vai ajudar ou insista em oferecer ajuda sem que a pessoa te peça.
- Não use termos pejorativos para se dirigir à pessoa, como manco, ceguinho, louco, etc.
- Não faça nunca piada com a deficiência de alguém.
- Não pergunte sobre a deficiência da pessoa.
- Não questione seu direito aos serviços preferenciais.

**Preste atenção e não use expressões capacitistas, como:**

- Fingir demência;
- Dar uma de João sem braço;
- Que mancada;
- Tão linda que nem parece deficiente;
- Em terra de cego que tem olho é rei;
- Retardado, lesado, mongol, etc.



**D Deficiência auditiva** - perda parcial ou total da audição, sem especificar os graus da perda auditiva. É correto usar os termos pessoa surda, pessoa com surdez ou pessoa com perda parcial de audição (baixa audição).

**Deficiência intelectual** - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.



**D Deficiência múltipla** - designa pessoas que têm mais de uma deficiência.

**Deficiência psicossocial** - também chamada de deficiência psiquiátrica ou deficiência por saúde mental, engloba quadros psiquiátricos - como depressão, síndrome do pânico, esquizofrenia, etc. - que passaram por processo de cronicização, resultando em sequelas no comportamento, autonomia e interação social.

**Deficiência visual** - perda da acuidade visual em diferentes níveis. É correto usar os termos pessoa cega ou pessoa com deficiência visual.

**Desenho universal** - conceito que propõe pensar produtos, ambientes, programas, serviços, tecnologias tudo com a Maior extensão possível de acessibilidade para que funcionem de forma equitativa, segura e autônoma por todas as pessoas.



**L** **Libras** - Sigla para a expressão "Língua Brasileira de Sinais". Não é correto. Usar somente o termo "linguagem de sinais".

**P** **Pessoas com deficiência** - termo genérico para designar grupo de pessoas com deficiência. Quando for falar especificamente de um indivíduo, o mais adequado, é usar termo que retrate a situação específica, como por exemplo, atleta com deficiência física.

**Pessoa sem deficiência** - termo correto para falar de pessoas que não tem deficiência.

**S** **Surdo/pessoa surda** - pessoas que têm deficiência auditiva que geram perda total da audição. As pessoas com perda parcial, geralmente preferem ser chamadas de pessoa com deficiência auditiva.

### Somos todos diferentes

Considerando a diversidade e as diferenças humanas, não há uma pessoa normal. Esse conceito é discriminatório e coloca o outro na condição de anormalidade. Nunca use o termo em contraponto a uma pessoa com deficiência.



## Culturas

**A Apátridas** - pessoas que nascem sem nacionalidade ou têm sua nacionalidade retirada pelo Estado, ficando, portanto, sem proteção de um Estado nacional

**C Cultura** - conceito da antropologia tem um sentido amplo, representando um conjunto de hábitos, crenças, conhecimentos de um povo, uma região, uma nação ou um grupo.

**D Discurso de ódio** - é um tipo de violência verbal baseado na não aceitação das diferenças geralmente em

relação a outras manifestações culturais e individuais, como crença, orientação sexual, gênero, raça e origem.

**E Emigrante** - termo para designar o migrante do ponto de vista do país/região que ele deixou.

**Estrangeiro** - pessoa que é originária de outro país.

**I Imigrante** - termo para designar o migrante do ponto de vista do país/região que ele chegou.





**I Intolerância** - não aceitação das diferenças, ausência de paciência ou empatia em relação a ouvir opiniões contrárias.

**M Migrante** - aquele que muda de uma região ou país para outra.

**N Nacionalismo** - ideologia política e corrente de pensamento que valoriza as características de uma nação. Uma de suas manifestações é o patriotismo, que envolve a exaltação de símbolos nacionais como bandeiras e hinos. Quando exacerbado, o nacionalismo vira ufanismo, o que geralmente leva também a medidas exacerbadas e discriminatórias em relação às outras nações e nacionalidades. O nazismo, ocorrido na Alemanha, foi uma manifestação ufanista.

## Somos todos humanos

O desejo de pertencimento é inerente ao ser humano. A gente se identifica por bairro, por time, por cidade, por região, por país, por idioma.

Mas já parou para pensar que, afinal, abrindo este funil, também temos muitas formas comuns de identificação com qualquer outro ser humano, basta exercitar a empatia! Somos todos terráqueos, mamíferos, nascemos de outra pessoa....dá uma lista sem fim!

Por isso, não critique ou subjugue outra cultura só por ser diferente da sua. Desfrute e celebre a riqueza da diversidade.



**R Refugiado** - pessoa que deixou seu país de origem em razão de temores de perseguição e violência em razão da sua raça, religião, opinião política, ou participação em grupos sociais perseguidos e, ainda, devido a conflitos armados, violência generalizada e violação massiva dos direitos humanos.

**X Xenofobia** - palavra de origem grega, "xénos" (estranho) e "phóbos" (medo, aversão), é a discriminação a pessoas de outras regiões, seja globalmente ou mesmo localmente na mesma nação. Se manifesta por meio de ações de exclusão, intolerância e ódio do outro por sua cultura, etnia ou nacionalidade.

### Todas as culturas e identidades merecem respeito

Não associe o nome de regiões a usos pejorativos, como "tal coisa é do Paraguai", "aquilo é xing ling", "coisa de baiano/paraíba". Também não faça piadas ou valorize estereótipos associados a um povo, isso é discriminação. Frases como "carioca é malandro", "baiano é preguiçoso", "português é limitado", elas são extremamente preconceituosas e discriminatórias.



## Gerações

**A Adultismo** - o termo é utilizado de modo amplo para nomear as práticas de discriminação em função da idade de pessoas jovens, manifestando-se em crenças, ações, falas e comportamentos que julgam inferiores ou colocam em dúvida a autonomia individual e as capacidades intelectuais das pessoas nestes grupos etários. O adultismo pode ser expresso tanto como uma forma não convidada e preconceituosa de paternalismo ou maternalismo, quanto em atitudes de total intolerância contra os mais jovens e sua cultura, linguagens, experiências, etc. No seu extremo, o adultismo pode resultar em situações que “justificam” para quem o pratica na exploração, no isolamento e na alienação de pessoas jovens, além de abusos físicos, psicológicos e sexuais.



## Não julgue ninguém por sua idade

Repense falas e pensamentos como “você ainda é jovem demais para saber disso”, “não é do seu tempo” ou “tal pessoa é muito nova para ter experiência neste assunto”, como se estivesse protegendo ou mesmo sendo impaciente para explicar. Ao dizer tais coisas, incorremos em preconceitos, discriminando uma pessoa por sua idade e pressupondo uma limitação de suas capacidades e conhecimentos.

Pergunte honestamente se a pessoa em questão sobre suas experiências. Ao utilizar referências geracionais em um grupo, por exemplo, certifique-se de que todas as pessoas as conhecem e explique-as com paciência para quem ainda não as conhece por meio de termos próximos e didáticos. Independentemente da idade do interlocutor, seja alguém inclusivo e tente compartilhar o que sabe, com respeito à autonomia e vivências de cada pessoa.



**E ECA** - sigla para Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído no Brasil em 1990 pela Lei 8.069. O ECA regulamenta os direitos fundamentais e os órgãos protetivos deste grupo etário, caso do Conselho Tutelar. De acordo com o estatuto, é considerada criança a pessoa com idade até 12 anos de idade e adolescente aquela entre 12 e 18 anos

**Etarismo** - também conhecido por ageísmo, etáismo ou idadismo. Trata-se da discriminação contra pessoas ou grupos por conta da idade ou da geração a qual pertencem. O etarismo é uma forma de discriminação que pode existir e ser praticada em atitudes e falas nas mais diversas relações interpessoais, como as profissionais e familiares. De forma estrutural, o não posicionamento contra o

### Direitos da criança e do adolescente

No texto do ECA, são previstos os seguintes direitos: o Direito à liberdade, ao respeito e à dignidade; o Direito à convivência familiar e comunitária; o Direito à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer; e o Direito à profissionalização e à proteção ao trabalho.

etarismo pode gerar a exclusão sistemática das pessoas de diferentes idades na vida social, no mercado, na cultura, nas novas tecnologias, nos debates das políticas públicas, etc.



**G** **Geração** - o termo geração refere-se a um conjunto de pessoas que nasceram no mesmo período histórico, sendo afetadas direta ou indiretamente pela vivência dos mesmos eventos políticos e culturais, além de mudanças sociais e avanços tecnológicos, entre outros. O compartilhamento dessas experiências pode influenciar especificamente comportamentos e interesses de diferentes grupos etários próximos, o que faz com que as gerações sejam uma útil categoria de identificação para estudos e pesquisas variadas.

## Mudanças de gerações aceleradas

Em termos de tempo, pode-se entender uma geração como o grupo de pessoas que sucederam seus pais, o que até pouco tempo atrás era estabelecido, com algum consenso, como um período de 25 anos. Porém, nos últimos anos, graças às novas tecnologias e metodologias de pesquisa, estima-se que a duração de uma geração seja de 10 anos. Atualmente, as mais comuns são:

- **Baby Boomers**, nascidos entre 1946 e 1964;
- **Geração X**, nascidos entre 1965 e 1981;
- **Geração Y**, nascidos entre 1982 e 2000;
- **Geração Z**, nascidos entre 2001 e 2010;
- **Geração Alpha**, nascidos entre 2011 e hoje.



**T** **Terceira Idade** - a expressão é utilizada para designar as pessoas que entraram na fase seguinte à adulta e passam a ter idade para serem consideradas legalmente idosas, o que pode variar de país para país. Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), toda pessoa com 60 anos ou mais é considerada idosa para fins de políticas públicas e estudos, porém a entidade ressalta que esta é apenas uma marcação cronológica do tempo de vida, que não

representa de fato o envelhecimento de alguém. O processo biológico natural de envelhecimento, que não deve nem pode ser um elemento de discriminação social, também é diverso, variando de pessoa para pessoa e sendo influenciado por diferentes fatores, a exemplo de condições de saúde, qualidade de vida, acesso a cuidados, entre outros. Ser uma pessoa idosa não significa ser uma pessoa desprovida de autonomia, independência e capacidade.



## A regra de ouro: respeitar os mais velhos

Evite frases como “essa é do seu tempo”, “na sua época era assim”, “você é velho demais para entender”, etc. Nunca use palavras como “gagá”, “caduco”, “dinossauro” ou outras do gênero em suas falas. Além de ofensivas, essas são atitudes etaristas, que não reconhecem a individualidade e as capacidades das pessoas mais velhas e idosas.

Ao falar de datas, tente ser específico sobre o período que está falando. Não pressuponha conhecimento ou desconhecimento de alguém em relação a algo por ser de uma diferente geração da sua. Pratique a inclusão e a empatia, lembrando-se que todas as pessoas são diversas, vivem e envelhecem de modo diferente.





## Corpos

**A** **Albinismo** - também definido como albinismo oculocutâneo, é uma condição genética que causa em algumas pessoas a deficiência na produção de melanina, composto responsável pela pigmentação da pele, dos olhos e do cabelo. O albinismo existe em toda a natureza, sendo presente em diferentes espécies, e ocorre em seres humanos de todas as raças, com variados graus de impacto

### Melanina não tem raça

O albinismo existe em toda a natureza - tanto no reino animal quanto vegetal -, sendo presente em diferentes espécies, e ocorre em seres humanos de todas as raças, com variados graus de impacto entre as pessoas que têm essa condição.



**A Alopécia** - trata-se de uma condição caracterizada pela queda do cabelo e dos pelos do corpo. Pode ocorrer por diversas razões genéticas, comportamentais, hormonais, ambientais e de tratamentos, como a quimioterapia para a cura do câncer, afetando pessoas de todas as raças e gêneros.

**Amputados** - são pessoas que tiveram extremidades de seus corpos removidas por acidente ou cirurgicamente por causas traumáticas, vasculares ou congênitas. Na medicina, a opção pela amputação pode ocorrer para controlar a dor ou avanço de alguma doença sobre o membro afetado, como o câncer e a gangrena.

## Saúde não tem cara

Alto ou baixo peso não é necessariamente resultado de comer demais ou de menos nem sinal de problema de saúde. É totalmente possível ter peso alto ou baixo e ser um indivíduo saudável.

É urgente quebrar o estereótipo preconceituoso de que pessoas gordas são desleixadas, preguiçosas e doentes. Do mesmo jeito o baixo peso não é resultado de comer de menos e nem sinal de saúde plena. Pelo contrário, muitas vezes os padrões impostos levam ao adoecimento físico e psicológico em busca de um corpo dentro de um determinado padrão.



**B** **Body Positive (positividade corporal)** - movimento que defende a quebra de um padrão dominante de beleza, ressaltando e valorizando a beleza de todos os corpos, independente de peso, tamanho, formatos e características a fim de que todas as pessoas tenham um olhar positivo ao seu corpo

**E** **Estereótipo** - conceito, ideia ou modelo atribuídos de maneira preconceituosa, rotulando alguém ou a algum grupo.

**G** **Gigantismo** - conhecida também como acromegalia caso ocorra na fase adulta, é uma condição genética causada pela secreção excessiva do hormônio de crescimento (GH), o que leva quem é afetado por ela a desenvolver estatura e membros mais alongados do que a média. Pessoas com esta condição podem atingir estaturas entre 2,30m e 2,75m.

**Gordofobia** - discriminação e exclusão contra pessoas gordas que se manifestam na vida afetiva, social ou profissional.

## ATENÇÃO!

Muitas falas e termos são carregadas de preconceito e perpetuam a gordofobia. Tire elas do seu vocabulário e não fale coisas como "bonito(a) de rosto", "bonita por dentro", "você não é gordo(a), é fofinho(a)", "o bom da doença é que você emagreceu", "olho gordo", "gordice".



## A estatura que importa é a da sua ética

Todos os corpos são diversos e todas as pessoas estão de uma forma ou outra conscientes deles. Evite comportamentos e termos carregados de discriminação como “anãozinho”, “tampinha”, “gigante”, “arranha-céu”, etc.

Apelidos e piadas que fazem referência a estatura dos outros, além de bullying, ferem a autoestima e contribuem para o sentimento de deslocamento e não pertencimento das pessoas.



**M** **Magreza excessiva** - esta condição pode ocorrer por diversas causas psicológicas e comportamentais - como anorexia e bulimia -, e físicas, a exemplo de distúrbios metabólicos, genéticos e/ou hormonais. Da mesma maneira que a discriminação afeta pessoas gordas, ela pode afetar pessoas com dificuldades de ganhar peso que se sentem fora do “padrão”.

**N** **Nanismo** - geralmente é definido como altura de 1,40 metro ou menos na idade adulta. Além de questões hormonais, nutricionais e ambientais, uma causa comum do nanismo é uma mutação genética que impede o crescimento dos ossos e cartilagens, a acondroplasia.

**S** **Sardas** - são pequenas manchas causadas pela hiperpigmentação (excesso de melanina) da pele em alguns pontos específicos do corpo, caso do rosto ou das costas. Não são necessariamente ligadas a alguma condição de saúde, mas podem surgir por conta da exposição ao sol.



## 4. Continuando a conversa

### 4.1 Para saber mais

- Livros
- Filmes, documentários e séries
- Sites e portais
- Influencers

### 4.2 Calendário da diversidade

### 4.3 Referências bibliográficas

### 4.4 Créditos



## 4.1 Para saber mais

Para entender mais sobre como os temas abordados, veja algumas referências úteis e pesquisadas para a elaboração deste guia.



### Livros

#### Raças

**“Angola Janga - uma história de Palmares”** (Quadrinhos - editora Veneta, 2017), por Marcelo D`Salette

**“Cada tridente em seu lugar”** (Mazza Edições, 2006), por Cidinha da Silva.

**“Escravidão - Vol. 1: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares”** (Globo Livros, 2019) por Laurentino Gomes

**“Memórias da Plantação: Episódios de Racismo Cotidiano”** (Cobogó, 2019) por Kilomba Grada

**“O Genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado”** (Perspectiva, 2016) por Abdias Nascimento

#### “Pequeno Manual Antirracista”

(Companhia das Letras, 2019) por Djamila Ribeiro

**“Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo”** (Editora Letramento, 2019) por Gabriel Nascimento

#### Gêneros

**“Eu, travesti: Memórias de Luísa Marilac”**

(Record, 2019), por Nana Queiroz e Luísa Marilac.

**“Você Já É Feminista!”** (Editora Jandaíra 2016), por Djamila Ribeiro, Luísa Marilac, Lola Aronovich, Nana Queiroz e outras autoras.

**“Intersexo”** (Revista dos Tribunais, 2018), por Maria Berenice Dias.



## Introdução

## Conceitos base

## Guia temático

## Continuando a conversa

### LGBTQIA+

**“Contos completos”** (Companhia das Letras, 2018), por Caio Fernando Abreu.

**“Leah fora de sintonia”** (Penguin Books, 2018), por Beck Albertalli.

**“Balé Ralé”** (Ateliê Editorial, 2004), por Marcelino Freire.

### Pessoas com deficiência

**“Ainda Sou Eu – Memórias”** (Editora DBA, 2001) por Christopher Reeve.

**“A Saga de um Campeão”** (Editora gente, 2002) por Lars Grael.

**“Feliz Ano Velho”** (1982), por Marcelo Rubens Paiva.

**“Sem asas ao amanhecer”** (Editora Nome da Rosa, 2005), por Luciana Scotti.

### Culturas

**“Cidadã de Segunda Classe”** (Dublinense, 2018), por Buchi Emecheta

**“Migração e Intolerância”** (Record, 2020), por Umberto Eco

**“Preconceito contra a origem geográfica e de lugar: as fronteiras da discórdia”** (Cortez, 2012), por Durval Muniz de Albuquerque Jr.

**“Preconceito linguístico”** (Parábola, 2015), por Marcos Bagno

**“Valente: histórias de refugiadas no Brasil”** (Editora Seguinte, 2020), por Aryane Cararo e Duda Porto de Souza

**“Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro”** (Cortez, 2016), por Durval Muniz de Albuquerque Jr.

### Gerações

**“Idadismo: Um mal universal pouco percebido”** (Editora Unisino, 2020), por Egidio Lima Dórea

**“Intergeracionalidade: Cartas na Mesa”** (Editora Portal, 2019), por Divina de Fátima dos Santos

**“O Desenvolvimento da Pessoa - Do Nascimento à Terceira Idade”** (LTC, 2017), por Kathleen Stassen Berger

### Corpos

**“Her Body Can”** (East 26th Publishing, 2020), por Katie Crenshaw e Ady Meschke

**“Meu Corpo, Minhas Medidas”** (Primavera, 2018), por Virgie Tovar

**“O Mito da Beleza: Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres”** (Rosa dos Tempos, 2018), por Naomi Wolf

**“Pare de se odiar: Porque amar o próprio corpo é um ato revolucionário”** (Best Seller, 2018), por Alexandra Gurgel







## Filmes, documentários e séries

### Raças

**“13ª Emenda”** (Documentário, 2016).

Disponível na Netflix e Youtube. [Confira aqui.](#)

**“Amarelo”** (Documentário, 2020).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Branco Sai Preto Fica”** (Filme, 2014).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Cara Gente Branca”** (Série, 2017).

Disponível na Netflix. [Confira uma amostra aqui.](#)

**“Consciência Negra”** (Documentário, 2018). [Disponível aqui.](#)

**“Índios Somos Nós”** (Documentário, 2016). [Disponível aqui.](#)

**“Você faz a diferença”** (Documentário, 2005). [Disponível aqui.](#)

**“Vozes Indígenas da América Latina: ‘Nós somos o documento da Terra’”** (Documentário, 2019). [Disponível aqui.](#)

### Gêneros

**“A Garota Dinamarquesa”** (Filme, 2015).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui](#)

**“Gentleman Jack”** (Série, 2019).

Disponível na HBO. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Pose”** (Série, 2018). Disponível na Netflix. [Confira uma amostra aqui.](#)

**“RuPaul’s Drag Race”** (Série documental, 2009).

Disponível na Netflix. [Confira uma amostra aqui.](#)

**“Tomboy”** (Filme, 2011). Disponível no serviço de streaming Telecine.

[Confira o trailer aqui.](#)

**“XXY”** (Filme, 2007). Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)



### LGBTQIA+

**“Marielle - O documentário”** (Documentário, 2020).

Disponível no Globoplay. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Milk: A voz da diversidade”** (Filme, 2008).

Disponível para compra no Youtube. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Moonlight: Sob a luz do luar”** (Filme, 2016).

Disponível para compra no Youtube. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Rafiki”** (Filme, 2018).

Disponível na Amazon Prime Video. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Carta para Além dos Muros”** (Documentário, 2019).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

### Pessoas com deficiência

**“Amor no espectro”** (série, 2019).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui](#)

**“Atypical”** (série, 2017). Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui](#)

**“A teoria de tudo”** (filme, 2015). Disponível na Netflix.

[Confira o trailer aqui](#)

**“Como estrelas na terra”** (filme, 2007).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui](#)

**“Como eu era antes de você”** (filme, 2016).

Disponível no Prime Vídeo. [Confira o trailer aqui](#)

**“Extraordinário”** (filme, 2017).

Disponível no Telecine Play. [Confira o trailer aqui](#)

**“Hoje eu quero voltar sozinho”** (filme, 2014).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Intocáveis”** (filme, 2012). Disponível na Telecine Play.

[Confira o trailer aqui](#)

**“Milagre na cela 7”** (filme, 2019).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Uma lição de amor”** (filme, 2001).

Disponível no Youtube. [Confira o trailer aqui](#)

### Culturas

**“Era o Hotel Cambridge”** (Filme, 2016).

Disponível para compra no Youtube. [Confira o trailer aqui.](#)

**“O Visitante”** (Filme, 2007) . [Confira o trailer aqui.](#)

**“Território Restrito”** (Filme, 2009).

Disponível na Amazon Prime Video. [Confira o trailer aqui.](#)



**“Um conto chinês”** (Filme, 2011). [Confira o trailer aqui.](#)

**“Bem-vindo a Marly-Gomont”** (Filme, 2011).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Human Flow - Não existe lar se não há para onde ir”**

(Documentário, 2017). Disponível para compra no Youtube.

[Confira uma amostra aqui.](#)

**“Exodus: De onde eu vim não existe mais”** (Documentário, 2016). Disponível para compra no Youtube. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Gran Torino”** (Filme, 2008).

Disponível para compra no Youtube. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Biutiful”** (Filme, 2010).

Disponível na Amazon Prime Video. [Confira o trailer aqui.](#)

### Gerações

**“Amor”** (Filme, 2012). Disponível para compra no Youtube.

[Confira o trailer aqui.](#)

**“E se vivessemos todos juntos?”** (Filme, 2011).

Disponível no Globoplay. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Evelhescência”** (Documentário, 2015). [Disponível aqui.](#)

**“O Cidadão Esquecido: Montessori e Adultismo”**

(Vídeoaula, 2016). [Disponível aqui.](#)

**“Up: Altas Aventuras”** (Filme, 2009).

Disponível no Disney+. [Confira o trailer aqui.](#)

### Corpos

**“Crush à altura”** (Filme, 2019). Disponível na Netflix.

[Confira o trailer aqui.](#)

**“Dumplin’” (Filme, 2018)** Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Embrace”** (Documentário). [Confira o trailer aqui.](#)

**“Hair Spray - Em busca da fama”** (Filme, 2007).

Disponível no Youtube para compra. [Confira o trailer aqui.](#)

**“O mínimo para viver”** (Filme, 2017).

Disponível na Netflix. [Confira o trailer aqui.](#)

**“Pequena Missa Sunshine”** (Filme, 2006).





## Sites e portais

### Raças

[Alma Preta Jornalismo](#)

[Blogueiras Negras](#)

[Brasil de Direitos - Fundo Brasil](#)

[CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades](#)

[Geledés - Instituto da Mulher Negra](#)

[UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas](#)

[Povos da Floresta](#)

### Gêneros

[ANTRA- Associação Nacional de Travestis e Transexuais](#)

[ABRAI - Associação Brasileira de Intersexos](#)

### LGBTQIA+

[ABL- Articulação Brasileira de Lésbicas](#)

[Grupo Gay da Bahia](#)

[Livres e Iguais - ONU](#)

[Padrão de Conduta para empresas na discriminação contra a população LGBTQIA+\) - ONU](#)

### Pessoas com deficiência

[Instituto Lagarta vira Pupa](#)

[PCD Legal](#)

### Culturas

[ACNUR - Agência da ONU para Refugiados](#)

[National Geographic Brasil](#)

[UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura](#)

### Gerações

[Blog Ageless \(Coluna de Silvia Ruiz no portal UOL\)](#)

[Etarismo nas Organizações \(Site da psicóloga Fran Winandy\)](#)

[Portal do Envelhecimento do Longevidar](#)

[Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia](#)

### Corpos

[Abeso - Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e da Síndrome Metabólica](#)

[Abran - Associação Brasileira de Nutrologia](#)

[Body Image Movement](#)

[NOAH - National Organization for Albinism and Hypopigmentation](#)

[Somos Todos Gigantes](#)





## Influencers

### Raças

- [AD Júnior](#)
- [Adriana Barbosa](#)
- [Ana Paula Xongani](#)
- [Cristian Wariu](#)
- [Djamila Ribeiro](#)
- [Eliane Potiguara](#)
- [Gabi Oliveira](#)
- [Ingrid Silva](#)
- [Kaká Werá](#)
- [Maíra Gomez](#)
- [Nina Silva](#)
- [Spartakus](#)
- [Preta Rara](#)
- [Yuri Marçal](#)

### Gêneros

- [Calcinha larga](#)
- [Erica Malunguinho](#)
- [Erika Hilton](#)
- [Giovanna Heliodoro](#)
- [Jonas Maria](#)
- [Jout Jout](#)
- [Renata Carvalho](#)
- [Rita Von Hunty](#)

### LGBTQIA+

- [Nick Thomás](#)
- [Debora Baldin](#)
- [Klebio Damas](#)
- [Luiza Junqueira](#)
- [Marcela Tiboni](#)
- [Monica Benício](#)
- [Caio Braz](#)

### Pessoas com deficiência

- [Depois do autismo](#)
- [Fernando Fernandes](#)
- [Kitana Dreams](#)
- [Lorrayne Carlyne](#)
- [Mariana Torquato](#)
- [Matteus Baptistella](#)
- [Nathalia Santos](#)
- [Vida de autista](#)
- [Lorena Eltz](#)

### Culturas

- [Alexandria Ocasio-Cortez](#)
- [Angelina Jolie](#)
- [Kamala Harris](#)
- [Malala Yousafzai](#)
- [Mari Malek](#)
- [Whindersson Nunes](#)

### Gerações

- [Cris Guerra](#)
- [Consuelo Blocker](#)
- [Dimas Moura](#)
- [Izaura Demari](#)
- [Teniller Murphy](#)

### Corpos

- [Alexandra Gurgel](#)
- [Bia Gremion](#)
- [Caio Revela](#)
- [Dora Figueiredo](#)
- [Ellen Valias - Atleta de peso](#)
- [Leticia Munniz](#)
- [Luiza Junqueira](#)
- [MidSize Collective](#)
- [Movimento Corpo Livre](#)
- [Mateus Baptistella \(Virei Adulto\)](#)
- [Peter Dinklage](#)



## 4.2 Calendário da diversidade

### Janeiro

**29** - Dia Nacional da Visibilidade Trans

### Fevereiro

**21** - Dia Internacional da Língua Materna (Unesco)

### Março

**08** - Dia Internacional da Mulher

**21** - Dia Internacional de Luta contra a Discriminação Racial (ONU)

**21** - Dia Internacional da Síndrome de Down

**21 a 28** - Semana de Solidariedade com os Povos em Luta contra o Racismo e a Discriminação Racial (ONU)

**31** - Dia Internacional da Visibilidade Trans

### Abril

**2** - Dia Mundial da Conscientização sobre o Autismo

**7** - Dia do Combate ao Bullying (Brasil) e Dia Mundial da Saúde (ONU)

**13** - Dia do Jovem (Brasil)

**19** - Dia do Indígena (Brasil)

### Maiο

**13** - Dia de Reflexão e Luta contra a Discriminação / Abolição da escravidão no Brasil, em 1888

**17** - Dia Internacional de Combate à Homofobia

**18** - Dia Nacional da Luta Antimanicomial

**21** - Dia Mundial da Diversidade Cultural



### Junho

- 12** - Dia Mundial contra o Trabalho Infantil (ONU)
- 13** - Dia do Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil)
- 15** - Dia Mundial de Conscientização da Violência contra o Idoso
- 20** - Dia Mundial do Refugiado
- 25** - Dia do Imigrante
- 28** - Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+

### Julho

- 3** - Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial
- 11** - Dia Mundial da População (ONU)
- 18** - Dia Internacional de Nelson Mandela (ONU)
- 25** - Dia Municipal da Mulher Negra e Caribenha (Salvador)
- 30** - Dia Mundial da Amizade (ONU)

### Agosto

- 5** - Dia Nacional da Saúde
- 9** - Dia Internacional dos Povos Indígenas (ONU)
- 12** - Dia Internacional da Juventude
- 23** - Dia Internacional da Memória do Tráfico Negro (ONU)
- 29** - Dia Nacional da Visibilidade Lésbica

### Setembro

- 21** - Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência - PcD
- 23** - Dia da Visibilidade Bissexual
- 27** - Dia do Idoso
- 30** - Dia Internacional dos Surdos



### Outubro

- 1** - Dia Internacional da Terceira Idade (ONU)
- 7** - Dia do Trabalho Decente e Emprego de Qualidade para jovens (ONU)
- 8** - Dia do Nordeste
- 10** - Dia Mundial da Saúde Mental (ONU)
- 11** - Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Física
- 12** - Dia da Criança (Brasil)
- 26** - Dia da Visibilidade Intersexual

### Novembro

- 8** - Dia da Solidariedade Intersexual
- 16** - Dia Internacional da Tolerância (ONU)
- 20** - Dia da Consciência Negra (Brasil)

### Dezembro

- 2** - Dia Internacional para a Abolição da Escravatura (ONU)
- 3** - Dia internacional da Pessoa com Deficiência
- 5** - Dia nacional da Acessibilidade
- 8** - Dia do Orgulho Pansexual/Panromântico
- 13** - Dia Nacional dos Cegos





## 4.3 Referências bibliográficas

ALMEIDA, Silvio. **Coleção Feminismos Plurais: “Racismo Estrutural”**. Editora Pólen, 2019.

AKOTIRENE, Carol. **Coleção Feminismos Plurais: “Interseccionalidade”**. Editora Pólen, 2019.

BENSON, Buster. **Cognitive Bias Codex**. 2016. Disponível em <https://busterbenson.com/piles/cognitive-biases/>

BROWN, Jennifer. **Inclusion: Diversity, The New Workplace & The Will To Change**. Publish Your Purpose Press, 2017.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexualidade e Desigualdade**. Selo Negro Edições, 2011.

COX, Taylor. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice**. Berrett-Koehler Publishers, 1994.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. Editora Boitempo, 2016.

DIAS, Maria Berenice. **Intersexo**. Editora Revista dos Tribunais, 2018.

ECO, Umberto. **Migração e Intolerância**. Editora Record, 2020.

FERRAZ, Carolina Valença. **Direito à Diversidade**. Editora Atlas, 2015.

HILL COLLINS, Patrícia e BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Editora Boitempo, 2021.

JOHNSON, Stefanie. **Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa**. Editora Bonvirá, 2020.



KORN FERRY. **The 5 Disciplines of The Inclusive Leaders - Unleashing the power of us all.** 2020.

Disponível em <https://infokf.kornferry.com/rs/494-VUC-482/images/Korn-Ferry-The-Inclusive-Leader-5-Disciplines.pdf>

LIMA DÓREA, Egídio. **Idadismo: Um mal universal pouco percebido.** Editora Unisino, 2020.

LIVERMORE, David. **Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation Through Diversity.** AMACON, 2016.

MUNIZ DE ALBUQUERQUER JR., Durval. **Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro.** Editora Cortez, 2016.

NELSON, Todd. Ageism: **Stereotyping and Prejudice against Older Persons.** MIT Press, 2004.

ONU. **Nascidos Livres e Iguais.** 2017.

Disponível em [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_Portuguese.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf)

ONU. **Padrões de conduta para empresas: “Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo”.** 2018.

Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>

ONU. **Livres e Iguais: “Pessoas Refugiadas e Solicitantes de Refúgio”.** 2018.

Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/Refugees-PT.pdf>

ONU. **Livres e Iguais: “Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais ou transgêneros”.** 2018.

Disponível em <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/10/Violence-PT.pdf>

RIBEIRO, Djamila. **Coleção Feminismos Plurais: “Lugar de Fala”.** Editora Pólen, 2019.

SWEENEY, Charlotte. **Inclusive Leadership: The Definitive Guide to Developing and Executing an Impactful Diversity and Inclusion Strategy: Locally and Globally.** Pearson, 2016.

WOLF, Rosa. **O Mito da Beleza: Como as imagens de beleza são usadas contras as mulheres.**

Editora Rosa dos Tempos, 2018.



Introdução

Conceitos base

Guia temático

Continuando  
a conversa

# Créditos

Lojas Renner S.A.  
Ricca Sustentabilidade

edição revisada em abril/2021.



**Conte pra gente  
o que você achou  
sobre este guia!**

**Assim podemos evoluir  
nas próximas edições ;)**

**Envie sua percepção para o email  
[comunicacaointerna@lojasrenner.com.br](mailto:comunicacaointerna@lojasrenner.com.br)**

