CARTILHA DE DIVERSIDADE

FARM

CARTILHA DE DIVERSIDADE

CARTA DO *GGD&I*



(Gente, Gestão, Diversidade e Inclusão)

Olá, time FARM!

Essa é a ***mais nova versão da nossa cartilha de diversidade*** que está presente em todas as lojas da FARM do Brasil, e, em breve, do mundo!

Aqui dentro, você vai encontrar direcionais de conduta que são prioridades pra gente enquanto marca, e estão alinhados com o nosso código de ética.

Na FARM, como vocês já sabem, todas as pessoas são bem-vindas, e nessa cartilha conseguimos aprofundar um pouco mais sobre esse ponto. Elaboramos esse material com muito cuidado e de maneira coletiva, envolvendo diversas áreas da empresa.

Se você é do time comercial, essa cartilha pode ser usada como um guia de como se portar dentro dos nossos ambientes. Se algum desvio de conduta acontecer dentro desse espaço, a cartilha pode e deve ser usada para advertir e educar. Se algum caso de racismo, LGBTfobia, capacitismo, gordofobia, dentre outros tipos de discriminação acontecerem, esse material pode auxiliar na tratativa.

Mas se lembre: você pode contar com a sua Business Partner (BP) para apoiar na tratativa em conjunto com o time de diversidade. Se você é cliente, essa cartilha pode ser usada com o objetivo de letramento dentro dos temas que são mais importantes para nós. Se você presenciar qualquer desvio de conduta, não se cale: nossas gerentes estão preparadas para melhor atendê-las (os)!

Ao final da cartilha, vocês encontram um QR-Code para acessar informações complementares desse documento, e também os nossos principais canais de contato.

Vamos com a gente?

Beijos,

Time de Gente, Gestão, Diversidade e Inclusão (GGD&I) FARM

CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I • CARTA DO GGD&I



RECONHECER E *ACOLHER*

A FARM não seria o que é se não fossem as nossas pessoas. Com esta cartilha, queremos apoiar você na manutenção do nosso ambiente de inclusão e respeito e no ***cumprimento do nosso código de ética.***

Mas sabemos que nem tudo sai como o planejado. ***E queremos que você saiba como agir em casos de discriminação.***

O que fazer em caso de discriminação?

Não aceite provocações e ofensas. Se estiver confortável, posicione-se usando as dicas abaixo. **Acione a sua liderança** ou gerência se ela estiver presente.

Se possível, eduque. Posicione-se com muita calma dizendo que a atitude ou a fala foi preconceituosa e pontue para que não se repita mais. Avise que **a não observância desse princípio encerra o atendimento**. No caso dos ambientes corporativos você pode **advertir que fará a situação ser conhecida** pelos meios que a FARM oferece de escuta.

RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER

RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER



A gerência da loja é porta-voz da nossa marca. A gerência também deve ter um posicionamento educado e firme e deve decidir, em conjunto com sua equipe, como proceder em caso de discriminação.



Todas as nossas pessoas proporcionam um atendimento gente boa! Caso alguém solicite a troca de quem está atendendo, deve-se apurar o motivo. Não aceitamos comportamento discriminatório por parte de clientes. A gerência deve ficar atenta e intervir explicando que todas as pessoas da loja passam pelo mesmo treinamento. Se a pessoa ofendida assim o desejar, a gerência pode assumir o atendimento pessoalmente.



Não é legal! Nosso código de ética e a legislação nos amparam ao determinar que o racismo e a LGBTfobia são crimes.



Nossas roupas são para todas as pessoas. Seja qual for seu gênero, expressão de gênero, tamanho corporal, idade, raça ou deficiência. Nenhuma dessas características diz tudo sobre alguém, cada pessoa é única e especial!

RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER • RECONHECER E ACOLHER



Se você é uma liderança:

Se for necessário, interrompa o atendimento.

A FARM apoia que o atendimento seja interrompido em caso de agressividade, ou se houver insegurança física ou psicológica de uma pessoa da equipe ou de clientes. A interrupção ou não do atendimento fica a critério da liderança da loja.

Esperamos que todos os nossos clientes abracem e compartilhem desses valores com a gente.
A FARM não tolera nenhum tipo de preconceito e discriminação.

Acolhimento é importante!

Se alguém da equipe ou uma pessoa cliente passou por uma situação constrangedora, pare o que está fazendo e escute.

Ouça atentamente sem interrupções, sem julgamentos e sem conclusões precipitadas. Faça perguntas, repita o que a pessoa está falando para assegurar que entendeu corretamente, e observe o comportamento não-verbal da pessoa.

Valide a experiência da pessoa – isso não significa concordar totalmente com ela, mas acolher seus sentimentos. **"Eu entendo que você está se sentindo assim, vamos descobrir juntas a melhor maneira de resolver isso".**

Registrar para melhorar.

Sempre que acontecer uma situação em loja, é muito importante registrar os acontecimentos, se possível trazendo um relato completo - com horário, local, testemunhas e atitudes tomadas.

As tratativas serão feitas de acordo com a gravidade do ocorrido, segundo nosso fluxo de gestão de consequências. Por isso, é importante envolver a Business Partner (BP) em todos os casos para melhor direcionamento.

* as Business Partners (BPs) são responsáveis por atuar como parceiras do negócio, agindo como conselheiras das lideranças e atuando junto a elas na tomada de decisões estratégicas

GÊNERO



Segundo a Organização Mundial de Saúde, ***gênero é o conjunto de funções***, ***comportamentos***, ***atividades*** e ***atributos*** que ***cada sociedade considera apropriados*** para os homens e as mulheres.

Em função disso, estabelecem-se uma série de estereótipos e papéis que simplificam e limitam potenciais individuais e impedem as pessoas de explorar seus talentos e habilidades. Historicamente, isso tem prejudicado enormemente as mulheres, com prejuízo também na construção do que é ser homem.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO

A luta pela equidade de gênero é antiga. Desde o século XIX, as mulheres vêm se organizando para conquistar direitos básicos como, educação, voto igualitário, ingresso no mercado de trabalho e o direito de exercer uma profissão sem autorização do marido, além da legalização do divórcio e o aumento da representatividade na política.

Mesmo assim, ainda há um longo caminho a percorrer. As mulheres ainda são as que mais desempenham atividades não remuneradas, como tarefas domésticas e o cuidado de crianças e pessoas idosas. Além disso, a violência contra a mulher ainda é uma constante no Brasil, com altas taxas de violência de gênero e feminicídio.

As empresas têm um papel fundamental na diminuição dessas desigualdades, principalmente na formação de ambientes mais justos para que as mulheres possam desenvolver sua potência profissional.

É com essa mudança que a FARM vem se comprometendo e entendendo que todas as nossas pessoas devem assumir essa responsabilidade. Por isso, é indispensável o acesso ao conhecimento e à informação que podem contribuir para que todas e todos tenham comprometimento com as transformações que estamos promovendo na empresa.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO

E vamos começar entendendo alguns conceitos básicos sobre as questões de ***equidade de gênero***:

1. MACHISMO

Preconceito, atitudes e opiniões que impedem as mulheres de avançarem em diversos setores. É estrutural e supervaloriza atributos masculinos sobre os femininos. Uma sociedade machista acredita que mulheres e homens têm papéis específicos e, portanto, a mulher não deve ter os mesmos direitos que os homens.

2. FEMINISMO

Movimento que busca a equidade de direitos e oportunidades entre os gêneros, além de combater abusos e violências contra as mulheres. Portanto, ser feminista não é ser contra os homens, mas contra as desigualdades entre homens e mulheres.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO

3. PATRIARCADO

É o sistema social que tem como base uma cultura, uma estrutura e relações que favorecem os homens, principalmente se for branco, cisgênero e heterossexual.

Nesse sistema, é estabelecida uma relação de poder dos homens sobre as mulheres e tudo deve se encaixar no padrão normativo estabelecido por eles.

4. EMPODERAMENTO

A tomada de consciência do poder que as mulheres têm, individual e coletivamente, e que tem a ver com o resgate de sua própria dignidade como pessoa.

5. TETO DE VIDRO

Limitação velada à ascensão profissional das mulheres no interior das organizações.

6. SORORIDADE

Solidariedade e apoio recíproco entre mulheres.

7. MISOGINIA

É quando a mulher é exposta a violências físicas, psicológicas ou simbólicas. Outras formas que caracterizam a misoginia são a humilhação, a discriminação, a marginalização e a objetificação sexual da mulher.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO

8. MACHISMO SUTIL

Atitudes que muitas vezes passam despercebidas, mas constituem pequenas agressões que, juntas, prejudicam as mulheres.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQU

- **Mansplaining:**

Explicação desnecessária. Quando um homem se coloca em posição superior e explica algo óbvio a uma mulher, como se ela não soubesse do que está falando.

- **Manterrupting:**

Interrupção das mulheres durante conversas e reuni-ões.

- **Gaslighting:**

Manipulação. Quando as informações ou situações são distorcidas, omitidas ou inventadas com a intenção de confundir a mulher, fazê-la duvidar de sua própria memória, percepção e sanidade. Sabe o **"Isso nunca aconteceu. Você está louca"**? é isso!

- **Bropriating:**

Quando há apropriação, por um homem, de ideias já expressas por uma mulher, omitindo os créditos.

Breves dados estatísticos:

Atualmente, as mulheres são 51,1% da população, mas só 45% da força de trabalho.

E, segundo dados do IBGE, as mulheres que estão no mercado de trabalho recebem em média 26% a menos que os homens desempenhando a mesma função. Apesar desses dados, as mulheres são as que têm mais formação de ensino superior. Hoje, representam 25% enquanto os homens apenas 18%.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (2019), no ritmo atual, a disparidade de gênero no mercado de trabalho no mundo só vai acabar em 257 anos. No Brasil, em 59 anos. Outro fator é a maternidade, que afeta desproporcionalmente a carreira das mulheres, muito mais que a paternidade. Um estudo da FGV (2016) mostra que metade das mulheres perdem seus empregos em até 2 anos após a licença-maternidade.

A ***sobrecarga de trabalho não remunerado*** - incluindo tarefas domésticas e a carga emocional e mental - e a ***insegurança do mercado de trabalho*** contribuem para que muitas mulheres duvidem de sua capacidade de permanecer no mercado.

84% das mulheres já pensaram em largar o trabalho para cuida dos filhos.

73% só permanecem no trabalho por causa da questão financeira.

98% sentem-se acolhidas na volta da licença, mas não o suficiente para não pensar em sair.

EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO • EQUIDADE DE GÊNERO

Para lembrar!

Coisa de mulher, coisa de homem

Não reforce papéis de gênero. As pessoas têm diferenças e semelhanças entre si que vão muito além dos estereótipos. Todas as pessoas podem exercer atividades como organizar, cozinhar, dirigir e liderar.

Mulher não é sinônimo de mãe

Algumas mulheres são mães, outras não, seja porque não podem, não querem, ou ainda estão planejando esse momento. Independentemente da maternidade ou não-maternidade, as mulheres têm suas vidas, famílias, compromissos e afetos.

Trabalho não remunerado é trabalho

As mulheres, tradicionalmente, têm mais tarefas de cuidado e mais trabalho emocional que os homens, mas cada pessoa deve fazer sua parte para que todas e todos saiam ganhando!

Mulher não é enfeite

As expressões da feminilidade - maquiagem, roupas e cabelo, por exemplo - deveriam ser apenas uma forma de expressão pessoal.

RAÇA E ETNIA



Raça e Etnia

A raça refere-se a características fenotípicas (características físicas), como a cor da pele, tipo de cabelo, formato de nariz e boca etc., já a etnia compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.

Preconceito e Discriminação

• **Preconceito:** juízo de valor antecipado sem nenhuma razão ou justificativa. O preconceito é baseado em vieses.

• **Discriminação:** a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1966, considera discriminação racial como sendo: [...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos no domínio político, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública (Art. 1º).

Resumindo, o ***preconceito está no campo das ideias*** e a ***discriminação são as ações baseadas no preconceito***.

O que é racismo?

Racismo é uma estrutura social de opressão baseada no conceito de que existem diferentes raças e que uma é superior às outras. É um sistema de opressão que nega direitos, ou seja, o racismo está na construção e estrutura da sociedade de forma sistemática.

Ele produz desvantagens para pessoas negras e, ao mesmo tempo, privilégios para as pessoas brancas. O racismo impõe barreiras estruturais nas áreas da saúde, educação, trabalho, renda, entre diversas outras, para pessoas negras (pardas e pretas) e indígenas, tirando direitos básicos desses grupos.

RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA

Racismo Institucional

Pense em um médico. Agora imagine uma diretora de uma multinacional. E uma professora universitária conversando com um funcionário da limpeza. Dentre essas quatro pessoas, quais você imaginou negras? A pequena representatividade de profissionais negros em altos cargos de liderança nas empresas, assim como o baixo acesso de alunos negros ao ensino superior, são exemplos que refletem o chamado racismo institucional. Racismo Institucional é basicamente o tratamento diferenciado, privilegiando pessoas brancas em detrimento de pessoas negras e indígenas, no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições.

RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA

Racismo e Injúria Racial

A injúria racial está prevista no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal: **"...consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou com deficiência"**.

A maior diferença entre racismo e injúria racial é o "alvo" do crime: a injúria racial acontece quando a pessoa agressora ofende a dignidade de uma pessoa. Já o racismo diz respeito a uma coletividade, a um conceito institucional ou estrutural contra uma população de forma generalizada.

No dia 11 de janeiro de 2023 foi sancionada a lei nº 14.532, que tipifica como crime de racismo a injúria racial.

Para conscientização e combate ao racismo a ONU (Organização das Nações Unidas), estabeleceu em 21 de março o Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial. Essa data foi escolhida em memória as mais de 60 pessoas negras mortas no massacre ocorrido na África do Sul, nesse mesmo dia, em 1960.

No Brasil, foi instituído o Dia da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro, data que homenageia Zumbi dos Palmares (dia de sua morte).

Zumbi dedicou sua vida à ***luta pela libertação de pessoas escravizadas***, liderando o ***Quilombo dos Palmares***.

RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA

RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E ETNIA • RAÇA E

Racismos Estrutural

Trata-se de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutido em nossos costumes e que promove, direta ou indiretamente, a discriminação. Como, por exemplo: proibição de penteados afro em escolas, uso cotidiano de expressões e piadas racistas sem nenhum constrangimento, a crença de que pessoas negras falam alto, não gostam de trabalhar por isso ganham menos e alcançam menor status social na sociedade etc.

No Brasil, as causas do racismo podem ser associadas, principalmente, à longa escravização de povos de origem africana e a tardia abolição da escravidão, que foi feita de maneira irresponsável, pois não se preocupou em inserir as pessoas escravizadas, mesmo que libertas, na educação e no mercado de trabalho, resultando em um sistema de marginalização que perdura até hoje.

Racismo Recreativo

Segundo Adilson José Moreira, autor do livro **Racismo Recreativo**, "nós rimos das pessoas que achamos inferiores, rimos das situações em que essas pessoas se encontram e achamos que estão em situações ridículas porque consideramos que elas são inferiores. O objetivo fundamental do humor hostil é a gratificação psicológica. Quando rio de piadas racistas, estou afirmando meu sentimento de superioridade em relação a esse grupo.

Quando pessoas brancas contam piadas racistas, elas não estão procurando, como dizem várias decisões judiciais, buscar um ambiente de descontração. Essas pessoas ***estão procurando obter gratificação psicológica com a prática do racismo.*** Como não podem dizer abertamente que odeiam ou desprezam pessoas negras, eles utilizam o humor, porque ***o humor é socialmente aceito."***

O **racismo reverso** é o conceito de que brancos seriam discriminados por pessoas negras. O conceito também é caracterizado para explicar o uso de expressões de hostilidade, termos pejorativos ou indiferença a pessoas brancas por parte de pessoas negras.

Entretanto, é preciso destacar que conflito entre pessoas negras e brancas pode existir, mas ***não podemos caracterizar isso como racismo aos brancos***, uma vez que pelos diversos indicadores apresentados, ***a desigualdade racial é prejudicial somente às pessoas negras no Brasil*** pois são a população socialmente oprimida e de forma histórica.

Pessoas negras foram escravizadas por cerca de 300 anos no Brasil, sem nenhuma reparação social. As pessoas brancas, apesar de serem em menor número na população, ainda ocupam a maior parte dos espaços de poder e decisão, como por exemplo no governo, nas universidades, nas lideranças de empresas e são maioria na mídia (tv, revistas, na moda). Dessa forma, pessoas brancas exercem uma posição de privilégio ao acessarem melhores oportunidades na educação, no trabalho e no acesso a direitos básicos, como a moradia.

Há fatores que podem impedir pessoas brancas de ascenderem profissionalmente e enfrentarem desafios ao longo na vida, porém, certamente a cor da pele não será um destes fatores.

Portanto, ***racismo reverso não existe!***

Breves dados estatísticos:

Somos no Brasil, segundo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de forma autodeclarada:

- **9,3%** pretos
- **46,5%** pardos
- **43,1%** brancos
- **1,1%** amarelos e indígenas

Portanto, ***55,8% das pessoas são negras (pretas e pardas)*** no Brasil, a maior parte de nós, de modo que a cor da pele influencia na vida das pessoas: no trabalho, na relação com o poder judiciário ou a polícia, no convívio social, na escola, e em outros ambientes.



Falas e comportamentos:

✖	“Você fez um serviço de preto...”
✖	“Ele é um preto de alma branca...”
✖	“Parece macaco...”
✖	“Inveja branca...” (tornar branco atenua o lado ruim da inveja, padrão da branquitude)
✖	“Mulata...” (origina-se de mula, cruzamento de animais, assim como filho de escrava com homem branco)
✖	“Fulano é a ovelha negra da família...”

✖	“Eu não sou tuas negas...” (não sou fácil, como as negras propriedade dos homens brancos eram consideradas)
✖	“Denegrir...” (é explicada por "tornar negro)
✖	“Hoje a coisa está preta por aqui...”
✖	“Aqui não é samba do crioulo doido...” (bagunça, desordem)
✖	“Amanhã é segunda, é dia de branco...” (associa-se de que negro é preguiçoso)

Expressões que devem ser eliminadas

Dicas Práticas

Todos nós podemos ser aliados para o fim da discriminação racial, para igualdade racial. Que tal se atentar e praticar pequenas atitudes no dia a dia?

♥	Ao escutar comentários e expressões racistas de seus amigos, manifeste de forma educada seu desconforto.
♥	Não conte “piadas” racistas.
♥	Não faça comentários sobre a aparência de pessoas negras.
♥	Reveja suas expressões para que elas não sejam racistas.
♥	Não subestime a capacidade e inteligência de uma pessoa negra.

♥	Indique seus amigos (as) negros (as) para posições no trabalho.
♥	Não utilize estereótipos e evite generalizações, tais como “negros e negras sabem sambar”.
♥	Não suponha que o racismo é caracterizado apenas por atitudes agressivas. Existem comportamentos racistas diretos e indiretos e alguns mais sutis, mas com um enorme impacto.
♥	Toda forma de discriminação (inclusive comentários) em virtude da cor da pele é caracterizada como racismo.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência (PCD) sempre tiveram suas histórias marcadas pela exclusão ao longo do tempo. Segundo dados do IBGE (2010), ***23,9% da população brasileira têm algum tipo de deficiência.***

Em relação ao mercado de trabalho, a Lei de Cotas, vigente desde 1991, foi uma importante aliada para a inclusão de pessoas com deficiência e aqui dentro da FARM vamos buscar sempre que as potencialidades de profissionais com deficiência sejam valorizadas e que possam exercer sua liberdade e autonomia.

De acordo com a Lei de Cotas (Brasil, 1991), toda empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2 a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência, de acordo com o seguinte critério:

- **2%** até **200** pessoas
- **3%** de **201** a **500**
- **4%** de **501** a **1000**
- **5%** de **1000** em diante

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA • PESSOAS COM DEFICIÊNCIA • PESSOAS COM DEFICIÊNCIA • PESSOAS COM DEFICIÊNCIA • PESSOAS COM DEFICIÊNCIA • PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As deficiências são classificadas da seguinte forma:

1. DEFICIÊNCIA FÍSICA:

é a **alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo**, acarretando comprometimento de função. Inclui paraplegia, hemiplegia, tetraplegia, ostomia, paralisia cerebral, amputação ou ausência de membros, nanismo e outras.

2. DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:

funcionamento intelectual inferior à média, com limitações na comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais ou habilidades acadêmicas, entre outras.

3. DEFICIÊNCIA PSICOSSOCIAL:

inclui esquizofrenia, transtornos psicóticos e outras limitações psicossociais que impedem a participação em igualdade de oportunidades. Inclui também o espectro autista.

4. DEFICIÊNCIA AUDITIVA:

perda parcial ou total da audição

5. DEFICIÊNCIA VISUAL:

inclui cegueira, baixa visão, perda de campo visual e visão monocular.

6. DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:

associações de duas ou mais deficiências.

É importante usar o termo ***pessoa com deficiência***.

Uma expressão que reconhece que ***a pessoa vem antes da deficiência***, e a deficiência é algo que ela tem, não o que ela é.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não diga pessoa com necessidades especiais, portador de deficiência, deficiente.

Capacitismo é quando se atribui total incapacidade e inaptidão ao trabalho às pessoas com deficiência, discriminando ou desconsiderando suas necessidades ou interpretando suas atividades cotidianas como “atos heroicos”.

Veja algumas barreiras que as pessoas com deficiência podem encontrar em seu dia a dia:

• **BARREIRA ARQUITETÔNiCA:** obstáculos que impedem o acesso aos ambientes, a utilização de equipamentos de uso individual ou coletivo. Devem-se adaptar os locais e equipamentos para que as pessoas com deficiência possam se locomover e utilizá-los sem dificuldade.

• **BARREIRA COMUNICACIONAL:** obstáculos que impedem a comunicação interpessoal, a leitura e a produção escrita. Existem recursos próprios para que as pessoas com deficiência possam ter acesso à comunicação e às informações sem impedimentos.

• **BARREIRA METODOLÓGICA:** é quando os métodos e técnicas pedagógicas de trabalho, de ensino, de educação não formal, impedem as pessoas com deficiência ou dificuldade educacional específica de aprender. Existem tecnologias assistivas para romper essas barreiras e pensar como os métodos de ensino podem ser aplicados.

• **BARREIRA PROGRAMÁTICA:** é quando a legislação, as políticas públicas, as normas e regulamentos internos contribuem para o processo de segregação e exclusão das pessoas com deficiência. Podem-se criar regras e regulamentos internos, leis de cota e antidiscriminação, para que as pessoas com deficiência não sejam excluídas e nem segregadas.

• **BARREIRA ATITUDINAL:** está relacionada ao comportamento das pessoas, ou seja, preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações que marginalizam e excluem as pessoas com deficiência de diversas formas. Aqui na FARM buscamos tornar o ambiente mais inclusivo para todas as pessoas. Nossos letramentos, por exemplo, são uma forma de conscientização para que essa barreira seja eliminada.

Falas e comportamentos:

♥	Não ajude as pessoas sem o consentimento porque pode ser uma atitude capacitista
♥	Pergunte se a pessoa precisa de algum tipo de ajuda. Se ela disser não, respeite
♥	Torne os ambientes acessíveis para que as pessoas possam exercer o seu trabalho sem nenhum tipo de impedimento ou limitação
♥	Pergunte-se: “Como posso garantir mais oportunidades de participação e autonomia para as pessoas com deficiência utilizarem esses espaços?"
♥	Ouça com atenção as pessoas sobre a melhor forma de inclui-las e os melhores recursos de acessibilidade

Exemplos de frases capacitistas para tirar do seu vocabulário

✖	“Nossa, e eu aqui reclamando da vida.”
✖	“Essa pessoa é um exemplo de superação.”
✖	“Que mancada!”
✖	“Finge demência!”
✖	“Eu pensei que você fosse normal.”
✖	“Coitadinha dessa pessoa, ela tem deficiência.”
✖	“Está surda?”
✖	“Dar uma de João sem braço.”



LGBTQIA+ é uma sigla que se refere a diferentes orientações sexuais e identidades de gênero ditas “não normativas” que, no Brasil, ***representam cerca de 19 milhões de pessoas***.

Para cada letra da sigla — **lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, queer, intersexo, assexuais e outras (+)** — há um grupo que sofre com atitudes LGBTfóbicas, discriminação no trabalho e nas escolas, rejeição familiar, agressões físicas e psicológicas e falta de acesso a produtos e serviços essenciais.

Por isso, é preciso que a sociedade se una para promover o **respeito e a igualdade de direitos**. Nas empresas, espera-se que o desempenho e o potencial criativo das pessoas sejam valorizados sem que elas precisem esconder suas personalidades e essências. Pessoas cisgênero e heterossexuais podem ser excelentes aliadas para as pessoas LGBTQIA+.

LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+

Para entender melhor a sigla, devemos aprender alguns ***conceitos***:

1. SEXO: são as características anatômicas ou cromossômicas que em geral são usadas para designar o gênero das pessoas ao nascer. Podem ser femininas ou masculinas. Há também pessoas **intersexo**, cuja anatomia e cromossomos ao nascer não se ajustam às definições típicas de masculino ou feminino.

2. IDENTIDADE DE GÊNERO: é como a pessoa se identifica com relação ao seu gênero. Pessoas **cisgênero** (homens ou mulheres “cis”) se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer. Pessoas **transgênero** (“trans”) não se identificam com o gênero designado no nascimento. As identidades trans são uma questão de autoidentificação e autopercepção, e independem de modificações corporais ou da expressão de gênero da pessoa. As identidades de gênero trans, incluem as pessoas transgêneros, travestis e pessoas não-binárias.

LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+ LGBTQIA+

3. ORIENTAÇÃO SEXUAL: é como a pessoa se relaciona afetivamente e sexualmente. Uma pessoa pode ser.

· ***heterossexual:*** se relaciona com pessoas de outro gênero

· ***homossexual:*** se relaciona com pessoas do mesmo gênero

· ***lésbica:*** mulher cis ou trans que se atrai afetiva e/ou sexualmente por outras mulheres, que também podem ser cis ou trans

· ***gay:*** homem cis ou trans que se atrai afetiva e/ou sexualmente por outros homens, que também podem ser cis ou trans

· ***bissexual*** ou ***pansexual:*** se relaciona com pessoas independente do gênero delas

· ***assexual:*** sente pouca ou nenhum atração ou desejo sexual por outras pessoas

4. EXPRESSÃO DE GÊNERO: é como a pessoa demonstra suas características masculinas ou femininas, seja nas roupas, cabelo, gestual, atividades, etc. A expressão de gênero também pode ser andrógina e transitar entre o masculino e o feminino.

· ***QUEER:*** é um termo guarda-chuva que abrange todas as identidades que não são heteronormativas – não heterossexuais, não cisgênero, não binárias, etc.

O símbolo + representa as inúmeras outras possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero.

· ***LGBTfobia:*** rejeição, aversão, preconceito ou discriminação à pessoa da comunidade LGBTQIA+. Consiste na intolerância, na estigmatização, na repressão, na propagação do ódio por meio da violência física e psicológica, moral, social e identitária da pessoa. Se enquadram dentro desse termo a homofobia, bifobia, transfobia, lesbofobia etc.

Breves dados estatísticos:

A comunidade LGBTQIA+ atualmente representa

19 milhões

de pessoas no Brasil.

Durante a pandemia, que se iniciou em 2020,

6 em cada 10

pessoas LGBTQIA+ perderam a renda

77%

das pessoas da comunidade afirmam já ter sofrido algum tipo de discriminação dentro do ambiente de trabalho

54%

das pessoas LGBTQIA+ não se sentem à vontade para falar de sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

Falas e comportamentos:

✖	Você é homem ou mulher?
✖	Respeito sua **opção** sexual. (O certo é orientação sexual!)
✖	Isso é coisa de gay/de lésbica.
✖	Nossa, sabe que você nem parece gay (ou lésbica, ou trans).
✖	Você é gay? Que desperdício...
✖	Essa roupa é de homem/é de mulher. (As roupas são de malha, algodão, poliéster, viscose... mas não têm gênero!
✖	Vou te chamar pelo nome que está no seu documento. Nada de nome social e não vou usar outro pronome.

Algumas frases para tirar do seu vocabulário.



Ficha Técnica

Redigido e impresso em abr/2023. **farmrio.com.br**

coordenação e produção:

- GGD&I
- Marketing
- Jurídico
- Compliance

conteúdo:

- Mais Diversidade
- Mezcla Diversidade

Preciso fazer uma denúncia, e agora?

aponta a câmera do seu celular pro QR-Code abaixo e tenha acesso aos nossos canais.

Temos o ***direito de ser iguais*** quando a nossa diferença nos inferioriza;

E temos o ***direito de ser diferentes*** quando a nossa igualdade nos descaracteriza.

Bonventura de Souza Santos




FARM