



Glossário Diversidade, Equidade e Inclusão





Programa
de Diversidade,
Equidade e
Inclusão

A gente se completa na diversidade

Já imaginou como seria se todos (as) gostassem da mesma comida, do mesmo estilo de música ou do mesmo time de futebol? Você já parou para pensar o quanto conviver em ambientes diversos torna nossos dias mais interessantes?

Toda essa variedade, convivendo de forma respeitosa, enriquece a vida no trabalho e na sociedade. Pensando nessas diferenças, aqui na **Samarco** queremos que a Diversidade esteja presente em nosso dia a dia, tornando-nos uma empresa cada vez mais inclusiva, com equidade, respeito e oportunidades para todas as pessoas.



O slogan do nosso programa

“Quando você pode ser quem é, mostra o melhor que pode ser!” demonstra nossa preocupação com a liberdade de sermos quem somos e termos um espaço de trabalho que estimule essa pluralidade.

Empatia começa com informação!

A linguagem é uma importante ferramenta de inclusão, principalmente quando compreendemos e conhecemos palavras e expressões do nosso vocabulário. Por isso, criamos o Glossário de Diversidade, Equidade e Inclusão da Samarco.

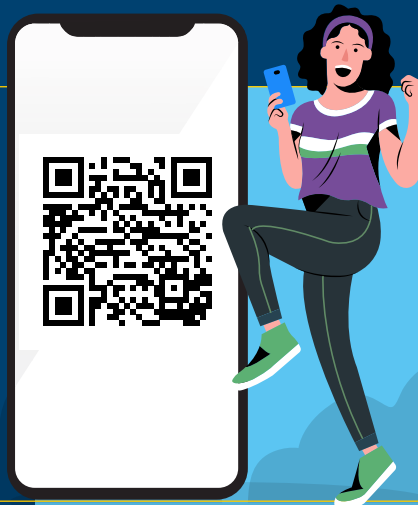
Glossário é uma espécie de pequeno dicionário específico para palavras e expressões sobre determinado tema

pouco conhecidas e que precisamos entender seu significado em nosso dia a dia.

Aqui você encontrará termos e nomenclaturas que lhe darão oportunidade de aprender algo novo, ajudando a transformar nossas relações, fortalecendo um ambiente respeitoso e cada vez mais diverso.

Consulte e revise este material sempre que precisar.

Acesse o **QR CODE** ao lado e confira o conteúdo do glossário em formato de áudio!





Sumário

1.

**Conceitos
Gerais**

Pág. 5

2.

**Gênero
e LGBTI+**

Pág. 18

3.

**Pessoas com
Deficiência**

Pág. 40

4.

**Etnia
Raça**

Pág. 51



Conceitos Gerais

Diversidade:

Somos a Diversidade. Isso mesmo, todos e todas nós. No mundo, somos 8 bilhões de pessoas diversas. Diversidade está relacionada às formas de manifestação da identidade que compõem nossa sociedade.

Abrange nossa nacionalidade, status socioeconômico, modo de pensar, crença, orientação afetivo-sexual, entre outros, ou seja, somos parte desse enorme conjunto de características, nós somos a Diversidade.

Diversidade nas organizações

Quando falamos sobre diversidade nas organizações, estamos nos referindo à presença e visibilidade de diferentes públicos em diferentes áreas da empresa e nos diversos níveis hierárquicos.





Inclusão:

A inclusão deve ser considerada como a capacidade da instituição de reconhecer, respeitar, receber, engajar e desenvolver diferentes públicos e suas respectivas diferenças.

Ou seja, enquanto a diversidade olha para a presença, a inclusão olha para as condições que qualificam “ou impõem barreiras a essa presença”. Ela está relacionada a temas como a acessibilidade, a garantia de ambientes livres de assédio e discriminação, processos de atração, carreira e desenvolvimento livres de vieses, a garantia do respeito a todos (as) de maneira equitária

e o reconhecimento das diferenças entre grupos sociais que criam privilégios para uns(umas) e barreiras para outros(as).

Diferentemente da diversidade que pergunta “**Quantas pessoas temos por aqui?**”, na inclusão perguntamos:

Como essas pessoas se sentem?

Exclusão:

Exclusão é quando uma pessoa ou um grupo é privado ou tem algum acesso negado de alguma atividade relacionada à vida social, econômica e política. Muitas vezes isso pode também estar relacionado a atitudes discriminatórias, geralmente, étnicas, culturais e religiosas. Como exemplos, temos pessoas pretas e pardas, indígenas, pessoas idosas, pessoas de baixa renda, LGBTI+’s, pessoas com deficiência, dentre outros.

**PROMOVER A
DIVERSIDADE, A
EQUIDADE E
A INCLUSÃO É
OLHAR PARA
AS DIFERENÇAS.**

Pertencimento:

Sentimento de estar integrado, conectado e aceito em um determinado grupo, comunidade ou ambiente. É a percepção de ser parte de algo maior, de ter laços de identificação, aceitação e valorização.

Justiça social:

Está relacionada às desigualdades sociais e às ações voltadas para a resolução da exclusão sistemática de grupos minorizados. Com isso, a justiça social consiste no compromisso do Estado e instituições não governamentais de buscar mecanismos para compensar as desigualdades sociais geradas historicamente.



O filósofo John Rawls definiu os princípios da justiça social em seu livro "Uma Teoria da Justiça" (A Theory of Justice), de 1971.

Para ele, uma sociedade será justa se respeitar três princípios:

- ✓ Garantia das liberdades fundamentais para todos(as).
- ✓ Igualdade equitativa de oportunidades.
- ✓ Manutenção de desigualdades apenas para favorecer as pessoas desfavorecidas.

Equidade:

Sabendo que pessoas têm condições diversas, no princípio da equidade, os diferentes contextos são levados em consideração e, sempre que necessário, as adaptações são realizadas para garantir que todas as pessoas tenham acesso a elas.



IGUALDADE

EQUIDADE

Privilégios:

Em nossa sociedade, nem todas as pessoas têm as mesmas oportunidades, escolhas e direitos. Quando falamos que uma pessoa é "privilegiada", queremos dizer que ela teve acesso a oportunidades ou a algum tipo de condição que trazem algumas vantagens em comparação às demais.

Os privilégios são construídos ao longo da história, e refletir sobre eles não é sobre sentir culpa, mas sim sobre ter responsabilidade social.

Você já parou para pensar, por exemplo, no motivo por que pessoas negras precisam andar com notas fiscais de algum item mais valioso? Por que mulheres têm medo de andar na rua à noite sozinhas? Por que casais homoafetivos não podem demonstrar carinho em público ao seu par romântico em alguns espaços?

Ou por que pessoas com deficiência física precisam ligar antes para saber se o restaurante tem banheiro acessível? Pensar sobre essas situa-

ções nos ajuda a pensar o quanto de privilégios temos ou não temos como indivíduo.

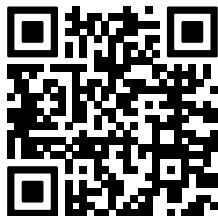
É importante pensar que os privilégios estão atrelados à história da nossa sociedade brasileira. Por exemplo, no período da escravidão, pessoas brancas detinham privilégios sociais, econômicos e políticos baseados em sua cor de pele.

Enquanto as pessoas negras, aquelas de ascendência africana, eram escravizadas, submetidas a condições desumanas, tratadas como propriedade, privadas de seus direitos mais básicos. Até hoje temos o reflexo da escravidão em nossa sociedade, na qual pessoas não brancas ainda buscam por oportunidades iguais.



Desconstruir privilégios não é dar vantagens ou privilegiar minorias, e sim garantir que majorias deixem de ser minorizadas, com iguais direitos e oportunidades.

Pensar em privilégio não é sentir culpa, mas sim refletir sobre a responsabilidade social a partir do momento que a consciência é gerada.



Quer saber mais?

Vídeo: Sônia Bridi faz reflexão sobre desigualdade



Ações afirmativas:

São medidas que têm como objetivo transformar a histórica situação de desigualdade e discriminação acumuladas que tendem a se perpetuar, para que os problemas deixem de existir. São ações públicas ou privadas e podem ser adotadas tanto de forma espontânea quanto de forma compulsória.

Uma ação afirmativa não deve ser algo paternalista ou que crie dependência. Tão logo essas desigualdades desaparecem, a adoção de ações afirmativas deixa de ser necessária. Não deve ser vista como um benefício, uma atitude discriminatória ou algo injusto. Pelo contrário, só se faz necessária quando se nota um histórico de injustiças e direitos que não foram assegurados.

Preconceito:

Preconceito é uma indisposição, um julgamento prévio negativo que se faz de pessoas e grupos sociais.

O preconceito constrói e perpetua os estereótipos, que são conceitos ou imagens preconcebidas, padronizadas e generalizadas pelo senso comum sobre algo ou alguém.

Quando colocados em prática, esses estereótipos tornam-se uma atitude discriminatória.



Vieses inconscientes:

São percepções que temos construídas desde a infância, muitas vezes **sem perceber**, e que podem gerar julgamentos equivocados e/ou preconceituosos.

Existem mais de 150 tipos de **vieses inconscientes** que reforçam estereótipos e excluem grupos de pessoas, sem nenhuma justificativa legítima.

Cada vez que vemos alguém, podemos atribuir automaticamente certas características a essa pessoa, mesmo sem estarmos cientes desse processo.

Tais atributos automáticos resultam de nossas vivências e de nossa cultura, que podem nos levar a tomar decisões equivocadas.

É necessário criar a consciência de que as pessoas às vezes fazem suposições inconscientes. Por isso, é necessário entender melhor como esses preconceitos inconscientes influenciam a tomada de decisão.



Assédio

O que é assédio?

O assédio é qualquer ação ou abordagem que cause constrangimento ou intimidação. Pode acontecer por meio de perseguições, declarações, insistências, dentre outras formas de importunação. O assédio pode ser psicológico ou físico, sendo categorizado como sexual ou moral.



Tipos de assédio

Brincadeira, elogio e assédio:

Brincadeiras ou cantadas que deixam uma pessoa desconfortável são consideradas assédio. Diferentemente das paqueras, que acontecem com consentimento de ambas as partes, o assédio gera constrangimento à vítima. Pode acontecer por meio de gestos, olhares, sons e conversas que você julgue inapropriadas, por exemplo. Elogios não devem intimidar quem os recebe.

Em uma conversa, quando uma pessoa não ri por ter sua existência ou de outra pessoa ferida, deixa de ser uma piada ou brincadeira.

**Importunação sexual
ou assédio sexual:**

A importunação sexual é uma forma de assédio verbal e acontece quando uma pessoa fala algo invasivo, constrangedor ou desagradável. Propostas de cunho sexual e convites insistentes também são considerados como assédio.

Assédio moral:

O assédio moral é qualquer conduta sistemática que cause constrangimento ou vergonha. Pode ser de forma direta, com gestos ou insultos, por exemplo; ou indireta, com isolamento social ou espalhando boatos.

Assédio sexual:

Qualquer conduta sexual não consentida é considerada assédio. Fazer insinuações ou propostas sexuais, frases ofensivas, contato físico não desejado, exibir material pornográfico e fazer perguntas sobre a vida privada são alguns exemplos.

Assédio virtual:

Nem sempre o assédio acontece presencialmente. Usar os meios digitais de comunicação para ofender, humilhar, constranger, fazer comentários sexuais ou espalhar boatos, por exemplo, é considerado assédio virtual.

Aqui na Samarco não toleramos qualquer forma de preconceitos, discriminações, assédio sexual ou moral, nem práticas abusivas de qualquer espécie. Acima dos interesses econômicos, estão a saúde e a integridade de todos(as).

Descrição de alguns grupos



01

Grupo de identidade: grupo, cultura ou comunidade com o qual um indivíduo se identifica ou compartilha algum sentimento de pertença.

02

Grupo minorizado: grupo de pessoas que têm pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso. Não necessariamente é um grupo com menos pessoas, mas, sim, com menos acesso e é por isso que não utilizamos o termo minorias.

03

Grupo étnico: grupo de pessoas que compartilham a mesma linguagem, cultura, herança, idioma ou religião.

04

Grupos sub-representados: grupo de pessoas ausentes ou com uma baixa presença nos diversos setores da sociedade fruto da dificuldade de acesso ao poder social, econômico, político e religioso.



Gênero e LGBTI+

Conhece a sigla?

Lésbica
Gay
Bissexual
Transexuais
Transgêneros
Travestis
Intersexo
+

Conforme diretrizes da
ONU o + contempla
todas as formas de
diversidade.

A

B

C

Assexual:

Pessoa que não possui atração e interesse por atividades sexuais. Há especialistas que irão posicionar a assexualidade como uma orientação sexual.

Andrógeno:

Andrógeno refere-se à pessoa que possui simultaneamente características da expressão feminina e masculina como também pode resultar em uma aparência ou identidade de gênero que é mais fluida ou não relacionada às expectativas socialmente construídas.

Bissexual:

Pessoa que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de dois ou mais gêneros. Bi é uma forma reduzida para falar de pessoas bissexuais.

Cis/cisgênero:

Pessoa cuja identidade de gênero, ou seja, a forma como ela se percebe e se identifica é a mesma atribuída ao nascimento.

Drag:

São pessoas que se transvestem de modo performático, geralmente com intuito profissional artístico. Ser Drag queen não tem relação com a orientação sexual ou identidade de gênero. Chama-se de drag queen a pessoa que se veste com roupas femininas e drag king a pessoa que se veste como homem.



Cross-dresser: embora qualquer pessoa possa vestir roupas associadas a um sexo diferente, o termo cross-dresser se refere tipicamente a homens que usam esporadicamente roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres. Tipicamente, tais homens se identificam como heterossexuais. Essa prática é uma forma de expressão de gênero e não é realizada para fins artísticos. Ser cross-dresser não tem relação com a orientação sexual ou identidade de gênero.

D



E

Empoderamento:

É um processo de autoconhecimento e autoconfiança. As pessoas começam a ter orgulho de si mesmas, de suas origens e de outras características que as compõem.

Expressão de Gênero:

É como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo de nascimento.

É importante ressaltar que as expressões de gênero mudam conforme culturas, como também mudou no decorrer dos anos, por exemplo, antigamente, homens usarem peruca, salto alto, saia e maquiagem era um sinônimo de masculinidade.



Feminino interseccional:

Não é considerado uma vertente, e sim uma maneira de entender que existem outras opressões além do gênero. Esse olhar leva em consideração raça, classe social, origem, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, entre outros.

Por exemplo, os desafios de uma mulher branca serão diferentes dos de uma mulher trans, uma mulher negra, com deficiência, entre outros recortes.

Feminismo:

Movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende que as mulheres tenham equidade de direitos em todos os âmbitos da sociedade. Vale lembrar que grande parte da nossa cultura está alicerçada numa sociedade pautada na dominação masculina. Nesse sentido, a principal característica do feminismo é a busca pela equidade de gêneros, a exemplo de oportunidades e direitos entre homens e mulheres na sociedade.

F





Feminicídio:

Assassinato cometido exclusivamente pelo fato de a vítima ser mulher.

Fobias de gênero:

Agressões, aversões, preconceitos, sentimentos negativos e violências contra sujeitos de identidades de gênero e/ou orientação afetivo-sexual diferentes do padrão binário (homem e mulher ambos cisgênero) e heteronormativo.

As principais são:



Homofobia: conjunto de atitudes, sentimentos, preconceitos, violências e ações negativas contra pessoas homossexuais.



Lesbofobia: conjunto de atitudes, sentimentos, preconceitos, violências e ações negativas contra pessoas lésbicas.

- ✓ **Bifobia:** conjunto de atitudes, sentimentos, preconceitos, violências e ações negativas contra pessoas bissexuais.
- ✓ **Transfobia:** conjunto de atitudes, sentimentos, preconceitos, violências e ações negativas contra pessoas trans, o que inclui travestis, transexuais e transgêneros.
- ✓ **Lgbtfobia:** o termo Lgbtfobia tende a não ser tão utilizado ou conhecido, já que, normalmente, costuma-se usar outro sinônimo para nomear o ódio à população LGBTI+: homofobia. No entanto, o termo refere-se ao conjunto de atitudes, sentimentos, preconceitos, violências e ações negativas contra todo o grupo representado pela população LGBTI+.





Lgbtfobia é crime?

Desde 2019, a homofobia é criminalizada no Brasil. A determinação está atrelada à Lei de Racismo (7716/89), que hoje prevê crimes de discriminação ou preconceito por “raça, cor, etnia e religião”. A prática da lei contempla atos de “discriminação por orientação sexual e identidade de gênero”. Por isso, ainda que usado o termo de homofobia para definir essa lei, todas as outras pessoas LGBTI+ são contempladas.

Gênero:

Conjunto de valores social e culturalmente construídos que definem certas características e comportamentos (emocionais, afetivos, intelectuais e físicos) esperados para determinado gênero, a exemplo: mulher e homem (cisgênero ou transgênero), pessoa não binária e fluida (definições na página 31).

Gay:

Palavra inglesa utilizada para designar o indivíduo (homem ou mulher) homossexual. Com o passar do tempo, a palavra “gay” se tornou mais comumente utilizada para se referir a homens que sentem atração afetivo/sexual por outros homens.



H



Heteronormatividade:

Pensamento/sistema que trata a heterossexualidade e os comportamentos tradicionalmente ligados a ela como padrão normal a ser seguido, mostrando-os como única opção válida, e descredibilizando qualquer forma de relação fora desses padrões heterossexuais..

Heterossexual:

Sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do gênero oposto.

Homossexual:

Sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero.

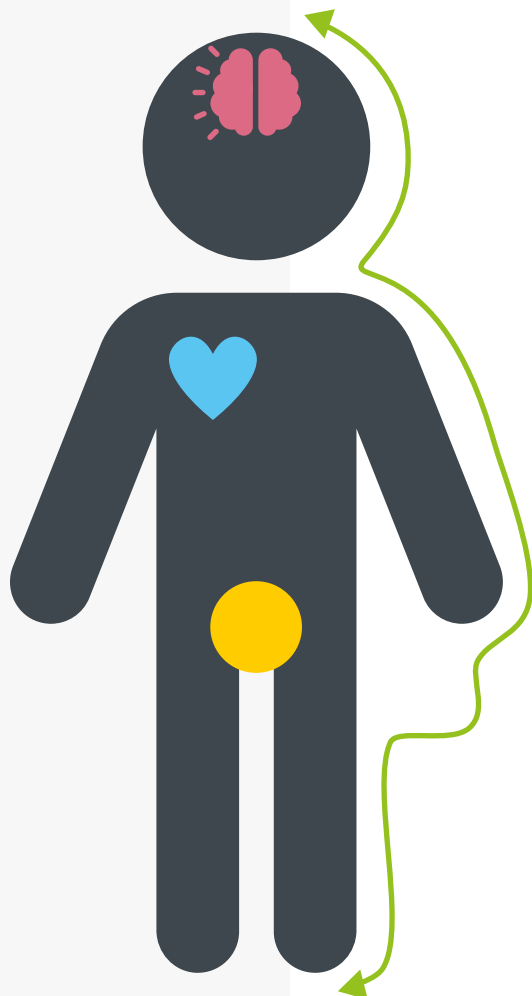
Identidade de gênero:

Diz respeito à forma como a pessoa se percebe e se identifica.

- ✓ **Cisgênero:** cuja a identidade de gênero é a mesma do seu sexo biológico.
- ✓ **Transgênero:** não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento baseado no sexo biológico.
- ✓ **Pessoa não binária:** se identifica com mais de uma identidade de gênero ou com nenhuma.



Compreendendo a Diversidade de Gênero e/ou Humana



Identidade de Gênero

É como a pessoa se identifica, independentemente do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

←————→
Cisgênera
(Mulher Cis, Homem Cis) Trans
(Mulher Trans, Homem Trans, Não Binário, Travesti)

Expressão de Gênero

A maneira como a pessoa expressa seu gênero em sociedade, desde o uso de roupas e acessórios até detalhes físicos, como gestos, atitudes e timbre de voz.

←————→
Mulher Andrógina Homem

Sexo Biológico

Características biológicas com as quais a pessoa nasceu, relacionadas, por exemplo, a hormônios, órgãos reprodutores e genitália.

←————→
Mulher Intersexo Homem

Orientação Afetivo-sexual

Por quem a pessoa se sente atraída.

←————→
Homossexual Heterossexual Bissexual
Pansexual Assexual

Intersexual:

Pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou sexual e/ou padrão de cromossomos que não são classificadas como tipicamente homem e mulher.

São caracterizadas como pessoa intersexo, e não intersexual, isso porque o sufixo AL está ligado às orientações sexuais, logo, quando falamos de uma pessoa intersexo, não estamos nos referindo à orientação sexual dessa pessoa, e sim a uma característica biológica.



L



Lésbica:

Mulheres que possuem orientação sexual relacionada ao mesmo gênero.

Lesbofobia:

Ódio, atitudes e sentimentos negativos direcionados a pessoas lésbicas pelo fato de serem lésbicas.

Linguagem sexista:

Faz referência às expressões discriminatórias e preconceituosas a pessoas de diferentes gêneros relativas a seus atributos ou funções dentro da sociedade ou meio. É quando se reduz alguém ou um grupo apenas ao gênero ou orientação sexual.

Machismo:

Crença de que o homem é superior à mulher e, portanto, esta deve estar sempre submissa/sujeita ao homem.

Misoginia:

Ódio ou depreciação da mulher, por extensão, de tudo o que está associado com os estereótipos tradicionalmente femininos.

Orientação afetivo-sexual:

Diz respeito à atração emocional, afetiva e sexual das pessoas.

M

O





Homossexualidade, não homossexualismo!

A palavra “homossexualismo” era utilizada quando a homossexualidade era considerada um transtorno mental. Estava, inclusive, listada no Código Internacional de Doenças (CID) a pedido da Organização Mundial da Saúde (OMS). Nesse contexto, o termo homossexualismo foi incorporado e passou a ser usado de forma pejorativa e, de certa maneira, marginalizando os homossexuais. Rotular a orientação sexual de uma pessoa como uma patologia é incentivo à repressão da própria sexualidade ou sexualidade alheia.

Foi somente em 1973 que o “Homossexualismo” foi retirado do código internacional de doenças. Por esses motivos que o “Homossexualismo” **não é mais utilizado!** O correto é se falar de homossexualiDADE, HeterossexualiDADE, TransexualiDADE, porque todos os casos indicam a orientação sexual do sujeito, já que o sufixo **“dade”** significa **“modo de ser”**.

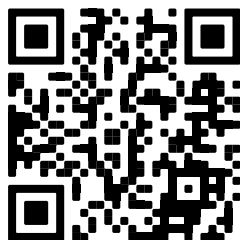
Em 2018, a Organização Mundial da Saúde (OMS) removeu da sua classificação oficial de doenças o chamado “transtorno de identidade de gênero” (CID-11), definição que considerava como doença mental a situação de pessoas trans.

Parentalidade:

Termo utilizado para descrever a relação de responsabilidade e cuidado em relação a uma criança. Ela envolve todas as atividades relacionadas à criação, orientação e suporte emocional, físico e financeiro necessários para o desenvolvimento saudável da criança. A parentalidade vai além da maternidade ou paternidade biológica e não se concentra mais exclusivamente na figura da mãe ou do pai. O termo também engloba novas configurações familiares, como famílias formadas por meio de adoção ou por casais homossexuais com filhos concebidos de diferentes formas. A parentalidade é uma responsabilidade em relação à criança em questão, independentemente da situação conjugal dos adultos envolvidos, sejam eles solteiros, casados, divorciados, heterossexuais ou homossexuais. Outros adultos na família, como avós ou padrinhos, também podem exercer a parentalidade, mas isso não deve ser confundido com a rede de apoio.

P





Pansexualidade:

Também denominada polisssexualidade ou trissexualidade, é caracterizada pela atração sexual ou romântica por pessoas, independentemente do sexo ou gênero delas. Podem sentir-se atraídas(os) por homens, mulheres ou também por pessoas que não se sentem identificadas com nenhum dos dois gêneros, incluindo intersexuais, transexuais e intergêneros.

Sexismo:

É o preconceito ou discriminação com base no gênero de uma pessoa.



O PAPEL DAS MULHERES NA MINERAÇÃO

Webinar Samarco

Sexo biológico:

Características biológicas com as quais a pessoa nasceu, relacionadas, por exemplo, a hormônios, órgãos reprodutores e genitália. Ou seja, trata-se de um conjunto de informações cromossômicas que se baseia na identificação genotípica e considera os órgãos sexuais do nascimento, a capacidade de reprodução e as principais características físicas e fisiológicas.

Sororidade:

Aliança entre mulheres para defender-se, apoiar-se contra a discriminação e barreiras vivenciadas por serem mulheres. O significado carrega a ideia de que as mulheres ficam mais fortes quando se unem. Ou seja, essa aliança permite que se busque equidade de direitos contra a opressão e todas as formas de violência contra a mulher. Quando sozinhas, é mais fácil uma mulher ser silenciada. Mas, juntas, somam-se, e as vozes ganham força e engajam.





Transexualidade:

Refere-se à condição do indivíduo cuja identidade de gênero difere daquela designada no nascimento.

- ✓ **Homem Transgênero:** homem que não se identifica com o gênero atribuído ao nascimento.
- ✓ **Mulher Transgênero:** mulher que não se identifica com o gênero atribuído ao nascimento.
- ✓ **Transexual:** pessoa que possui identidade de gênero oposta ao sexo biológico (atribuído no nascimento) e que pode ou não ter intervenções no corpo, sejam físicas ou hormonais. Ser uma pessoa trans tem muito mais a ver com como ela se identifica e como quer ser reconhecida e respeitada pelas outras pessoas.
- ✓ **Travesti:** pessoa que foi designada homem no seu nascimento, mas se entende como uma figura feminina.

Utiliza-se o artigo definido feminino “A” para falar da Travesti (aquela que possui seios, corpo, vestimentas, cabelos, e formas femininas). É incorreto usar o artigo masculino, por exemplo, “O” travesti Maria, pois está se referindo a uma pessoa do gênero feminino.

Escutar é importante!

Como saber se a pessoa é trans, travesti ou não binário? Como saber se devo chamar de Ela ou Ele?

Sempre pergunte: com qual pronome você prefere ser tratado?

A pessoa dirá a você a forma como ela deve ser chamada. Só quem deve ter o direito de afirmar se alguém é ou não uma pessoa transexual (ou uma pessoa trans) ou não binária **é ela própria.**





Pessoas com **Deficiência**

A

Acessibilidade:

Possibilidade ou condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.

Amputação:

Perda total ou parcial de um ou mais membros do corpo humano.



Braille:

Sistema de escrita tátil utilizado por pessoas com deficiência visual ou com baixa visão. O sistema braille foi criado em 1825 pelo jovem francês Louis Braille e baseia-se em 64 símbolos em relevo, resultantes da combinação de até seis pontos dispostos em duas colunas de três pontos cada. Pode-se fazer a representação tanto de letras como de algarismos e sinais de pontuação.

B

O Alfabeto em Braille

									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
									
K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
									
U	V	W	X	Y	Z		CH	SH	TH
									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

C

D

Capacitismo:

Discriminação e preconceito social contra pessoas com deficiência.

Deficiência:

Perda permanente, total ou parcial de uma das funcionalidades do corpo.

Deficiência física:

São alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral.



Deficiência auditiva:

É a perda parcial ou total da audição, causada por má-formação (causa genética) ou lesão nas estruturas que compõem o aparelho auditivo.

Deficiência visual:

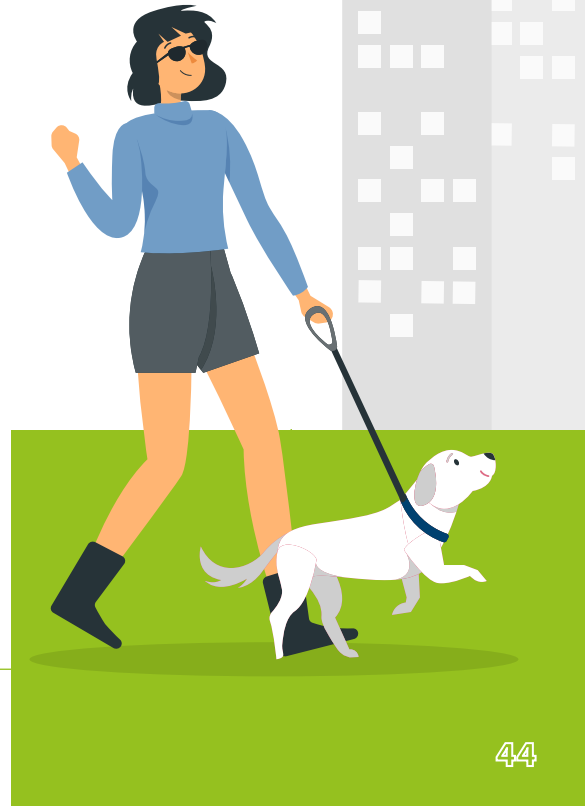
É a perda ou redução da capacidade visual em um ou ambos os olhos em caráter definitivo, que não pode ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. Existem critérios rígidos para definir uma deficiência.

Deficiência intelectual:

É caracterizada por limitações nas habilidades mentais gerais, como compreender informações e realizar tarefas diárias em comparação com outras pessoas da mesma idade e contexto cultural.

Deficiência múltipla:

Associação de duas ou mais deficiências. Exemplo: deficiência intelectual associada à deficiência física; deficiência auditiva associada à deficiência intelectual e deficiência física; deficiência visual associada à paralisia cerebral, entre outras.





Libras:

Sigla de Língua Brasileira de Sinais, um conjunto de formas gestuais utilizado por pessoas com deficiência auditiva para a comunicação com outras pessoas.

O Alfabeto em Libras



Mobilidade reduzida:

Uma pessoa com mobilidade reduzida é aquela que, temporária ou permanentemente, tem limitada a sua capacidade de se locomover.



Pessoas neurodivergentes:

Pessoas que têm um desenvolvimento ou funcionamento neurológico diferente do padrão considerado regular. Exemplo: espectro autista, síndromes epilépticas, esquizofrenia, entre outros.

M

N

P

T

Paraplegia:

Paralisia total ou parcial dos membros inferiores, comprometendo a função de pernas, tronco e outras funções fisiológicas.

Tecnologia assistiva ou ajudas técnicas:

Termo utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, consequentemente, promover vida Independente e Inclusão.

Tetraplegia:

Paralisia total ou parcial do corpo, comprometendo a função dos braços e das pernas. O grau de imobilidade dos membros superiores depende da gravidade da lesão.

Visão subnormal ou baixa visão:

Caracterizada quando a pessoa apresenta 30% ou menos de visão no melhor olho, após todos os procedimentos clínicos, cirúrgicos e correção com óculos comuns. Essas pessoas apresentam dificuldades de ver detalhes no dia a dia. Por exemplo, veem as pessoas, mas não reconhecem a feição; as crianças enxergam a lousa, porém não identificam as palavras; no ponto de ônibus, não reconhecem os letreiros.



Inclusão no mercado de trabalho

Lei de cotas para pessoas com deficiência

Você sabe o que é COTA?

As cotas são políticas públicas que visam priorizar grupos que sofrem desigualdade social em diversos contextos, como educação, emprego, política, entre outros. O objetivo é propiciar mais igualdade ao acesso digno em oportunidades.



A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91)

Instituída no Brasil em 1991, a legislação determina que empresas devem reservar uma porcentagem de suas vagas para contratação. Essa medida visa combater a discriminação e garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso ao emprego e possam exercer sua cidadania de forma plena. A Lei de Cotas reconhece que a diversidade é um valor essencial nas organizações e que a inclusão desses profissionais contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de empregados. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.





4.



Etnia
Raça

Raça

Segundo o IBGE, raça pode ser subdividida em cinco opções: branca, preta, parda, indígena ou amarela.

O IBGE considera como negras o somatório das pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas. As pessoas pretas são aquelas descendentes de nativos ou nativas da África. A característica física predominante é manifestada por sua pele de cor escura.

A identificação de uma pessoa preta, no Brasil, está relacionada ao fenótipo, que são as suas características físicas, como cor da pele, tipo de cabelo, formato de nariz, boca etc. Já as pessoas pardas são aquelas em que há a mistura de cores de pele e características físicas miscigenadas. Já a denominação “amarela” se refere aos descendentes de japoneses, chineses, taiwaneses, coreanos e outros grupos cujas famílias saíram do Leste Asiático para o Brasil.



Mas a ascendência da pessoa pode auxiliar nesta definição racial.
Veja o quadro ao lado:

Branca: descendentes de europeus/ocidentais.

Preta: descendentes de africanos/afro-brasileiros.

Amarela: descendentes de asiáticos/orientais.

Parda: descendentes de indivíduos de cor/etnias diferentes – miscigenação. Indivíduos de pais de cores ou etnias diferentes: preta e branca; preta e pessoas indígenas; branca e pessoas indígenas, e assim por diante.

Indígenas: descendentes de indígenas.

Fonte: IBGE

Você sabe como é feita a declaração de raça no Brasil?

Para o IBGE, a regra é como a pessoa se vê, é ela quem diz qual é a própria raça. De acordo com PNAD Contínua divulgada em julho de 2022, 47% dos brasileiros se consideram pardos; 43%, brancos; 9,1%, pretos; e pouco menos de 1% amarelo ou indígena.

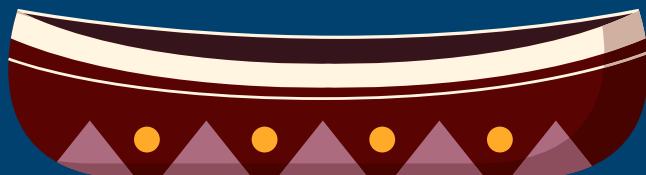


PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2022.

Etnia

Conceito polivalente, que constrói a identidade de um indivíduo resumida em: parentesco, religião, língua, território compartilhado e nacionalidade, além da aparência física. No Brasil, os povos indígenas constituem uma identidade racial.

Entretanto, em razão das diferentes características socioculturais, os grupos são definidos por etnia. Como exemplos, no estado do Amazonas, onde vivem mais de 80.000 indígenas, existem 65 etnias indígenas.



Apesar de o conceito de raça estar muitas vezes associado ao de etnia, os termos não são sinônimos. Enquanto raça engloba características como a cor da pele, a etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo.



A

B

D

**Apropriação cultural:**

Ato de se apropriar de elementos de uma outra cultura à qual não pertence, desconsiderando os significados e tradições que a permeiam.

Branquitude:

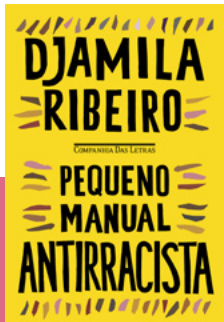
Refere-se à identidade racial branca, em que a pessoa branca coloca a si mesma em uma posição de poder privilegiada e superior. A branquitude colabora para a construção social e a reprodução de discriminação racial.

Desigualdade racial:

Toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010).

Discriminação racial:

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010).



QUER SABER MAIS?

Livro: Pequeno Manual Antirracista

Autor: Djamila Ribeiro



E

F



Etnocentrismo:

Visão de mundo característica de quem considera o seu grupo étnico, nação ou nacionalidade socialmente mais importante do que os demais.

Feminismo negro:

Movimento social e segmento do feminismo que tem como protagonistas principais as mulheres negras. O objetivo é a discussão de gênero e antirracista, exigindo visibilidade e reivindicando os direitos das mulheres negras.

Indígena:

Toda pessoa de origem e ascendência pré-colombiana que se identifica e é identificada como pertencente a um grupo étnico cujas características culturais a distinguem da sociedade nacional (art. 3º, inciso I – Lei 6.001/1973, Estatuto do Índio).

Injúria racial:

Segundo o artigo nº 143 do Código Penal, injúria racial “consiste em ofender a honra de alguém com a utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem.” Diferentemente do racismo, a injúria racial é quando uma pessoa ofende a outra por sua raça, e ambos são considerados crimes inafiançáveis e imprescritíveis.

Intolerância religiosa:

Ato de discriminar, isolar, agredir ou humilhar pessoas de religiões não cristãs. Geralmente, as religiões mais atingidas estão relacionadas com fatores como etnia, cultura e nacionalidade por sua raça.



M



Miscigenação:

A miscigenação ou mestiçagem consiste na mistura de raças, de povos e de diferentes etnias.

Movimento negro:

Movimentos sociais constituídos por pessoas negras que reivindicam direitos, igualdade racial e visibilidade da população negra.

População negra:

Conjunto de pessoas pretas e pardas conforme o quesito cor/raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou que adotam autodefinição análoga (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010).

Quilombolas:

Grupos étnico-raciais segundo critérios de autoatribuição, com trajetória histórica própria, dotados de relações territoriais específicas, com presunção de ancestralidade negra relacionada com a resistência à opressão histórica sofrida (Decreto nº 4.887, de 20 de novembro de 2003).



Preto (a), Negro (a) ou Pardo (a)?

Qual a nomenclatura correta?

Segundo o IBGE, todas as nomenclaturas acima estão adequadas, mas é importante que você saiba que, quando falamos sobre pessoas negras, referimo-nos às pessoas pretas e pardas.

Ou seja, o conceito de pessoas negras é como se fosse um conceito “guarda-chuva”, e dentro dele há pessoas pretas e pardas. Neste sentido, utilize as expressões de autodeclaração étnico-racial empregadas pelo IBGE. E não faça uso de termos que não são utilizados pelos órgãos oficiais, como mulato, moreno, etc.

Mas como eu sei se a pessoa é preta ou parda?

Através da autodeclaração. Em caso de dúvida, pergunte à pessoa como se autodeclara e deseja ser chamada.



R

S



Racismo:

São práticas que partem da crença de que uma raça (considerando aqui raça como conceito sociológico que inclui origem, marca, etnia, classe) é superior à outra. Essas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político.

Segregação racial:

Ação de isolar, separar e impedir o acesso de um determinado grupo racial a direitos previstos na Constituição, por exemplo, a circulação em espaços públicos ou privados.

Racismo é **crime!**

O crime de racismo ou discriminação racial - Lei 7716/89 diz que o crime de racismo "implica em conduta discriminatória dirigida a um determinado grupo ou coletividade".

Sempre trate todas as pessoas da forma como você espera ser tratado, sempre com dignidade, respeito e consideração. Para nós da Samarco, um ambiente seguro para todas as pessoas é premissa fundamental, e você faz parte da construção dessa jornada **diversa e Inclusiva.**



Já leu o Código de Conduta da Samarco?

O código de conduta da Samarco é norteador dos comportamentos que queremos reforçar, melhorar ou mitigar e, segundo ele, todas as nossas relações devem ser baseadas em respeito, confiança e profissionalismo.

Nesse sentido, acreditamos e asseguramos que cada pessoa seja respeitada, independentemente de sua nacionalidade, diferenças culturais ou ideológicas, gênero, cor ou raça, orientação sexual, estado civil, deficiências, classe social e qualquer outra condição.



Baseado no Código de Conduta, a Samarco não tolera qualquer forma de preconceito, discriminação, assédios sexual ou moral, nem práticas abusivas de qualquer espécie. O descumprimento do Código de Conduta acarreta sanções administrativas relacionadas à gestão de consequência, sem prejuízo das penalidades cabíveis com base na legislação aplicável.



A **Ouvidoria da Samarco** é um canal aberto de comunicação com os públicos internos e externos para o recebimento de denúncias de infrações ao Código de Conduta e legislação vigente, bem como outros procedimentos e políticas da Samarco. Pode ser utilizada por qualquer pessoa, dentro ou fora da empresa, que queira reportar um caso de suspeita ou violação ao nosso Código.

Os relatos poderão ser realizados de forma identificada ou anônima, sendo protegida a identidade do autor e o conteúdo do relato. É proibida qualquer retaliação contra o empregado ou colaborador de boa-fé que relatar violação ou possível violação ao Código ou que colaborar com a investigação. Respeite as diferenças, não tolere e relate qualquer tipo de discriminação ou assédio.

Se você sofreu ou presenciou alguma situação de preconceito, discriminação ou assédio, entre em contato com a Ouvidoria da Samarco, que é um canal aberto com os públicos internos e externos para o recebimento de denúncias de infrações ao Código de Conduta, legislação vigente, bem como outros procedimentos e políticas da Samarco.

Os relatos podem ser feitos através dos seguintes canais:



0800 377 8002

Atendimento 24h, 7 dias por semana



E-mail:

ouvidoria@samarco.com



Canal confidencial:

canalconfidencial.com.br/ouvidoriasamarco/

Pratique o respeito e valorize a diversidade no dia a dia da Samarco.

Conte conosco para tirar dúvidas sobre os temas, conceitos e situações presentes neste glossário. Conversar sobre essas questões e colaborar com as outras pessoas é fundamental para que a Diversidade, a Equidade e Inclusão estejam cada vez mais presentes em nosso cotidiano.



**É DIREITO. É DEVER.
É COMPROMISSO.**



Maio de 2023