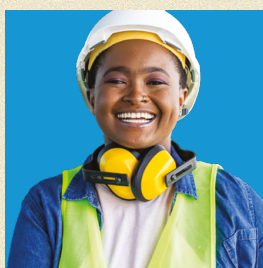




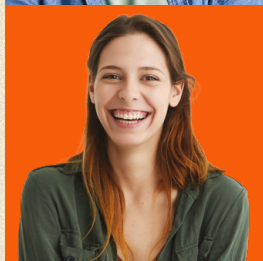
PROGRAMA

# Bem PluRral

COMO NOSSA GENTE



## Guia Bem Plural de Diversidade, Equidade & Inclusão



**bp**bunge  
bioenergia

# As pessoas são a nossa maior fonte de energia!

Por isso, nós queremos que elas se sintam acolhidas, respeitadas e valorizadas. E a comunicação tem um papel fundamental nessa missão. Afinal, é por meio dela que construímos pontes e mantemos relacionamentos.

Este guia contém uma série de dicas para você atuar a favor da diversidade e inclusão na BP Bunge e na sociedade, além de adotar uma linguagem mais respeitosa, empática e acolhedora.

O debate sobre diversidade não é novo, mas ganhou (e ganha cada vez mais) um espaço de extrema relevância na nossa sociedade.

**Afinal, o que é diversidade? Qual a relação entre ela e a inclusão?  
Quais públicos compõem a diversidade?  
E o nosso papel, qual é?**

Reconhecer como podemos fazer parte desse debate e aprofundar o nosso conhecimento sobre temas e conceitos básicos é o ponto de partida para podermos fazer a nossa parte. E esse é o objetivo deste material!

**Vem #FazerAcontecer com a gente  
e boa leitura!**



# ÍNDICE



**01. NOSSO  
POSICIONAMENTO  
BEM PLURAL!** 4

**8** **02. O QUE SIGNIFICA  
DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO?**

**03. O QUE É  
REPRESENTATIVIDADE?** 10

**16** **04. GÊNERO  
BEM PLURAL E CONTRA  
O MACHISMO**

**05. LGBTQIAPN+  
BEM PLURAL E CONTRA  
A LGBTQIAPN+FOBIA** 22

**31** **06. RAÇA E ETNIA  
BEM PLURAL E  
ANTIRRACISTA**

**07. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
BEM PLURAL,  
NÃO CAPACITISTA** 41

**47** **08. COMUNICAÇÃO  
PARA TODO MUNDO!**

**09. LINGUAGEM  
INCLUSIVA  
X LINGUAGEM NEUTRA** 50



# 01



## NOSSO POSICIONAMENTO **BEM PLURAL!**

Somos milhares de pessoas espalhadas pelo Brasil inteiro. Esse é o tamanho da nossa gente.

E se é junto que somamos forças para movimentar o mundo, numa história cheia de desafios, conquistas e superações, **é na diversidade que encontramos a energia para isso.**

**Cada história, cada sotaque, cada traço cultural traz um universo de possibilidades para o crescimento de todos.** É por isso que, na BP Bunge, valorizamos a pluralidade. De raça, gênero, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, idade e deficiência.

**É nas diferenças que mostramos a nossa humanidade e o nosso melhor.**

Sabemos que cada pessoa é singular. Mas na união de histórias de vida, tão únicas, nos fortalecemos para seguir como protagonistas da evolução e da mudança, que queremos ver e viver.

Acreditamos que a diversidade, a equidade e a inclusão são princípios fundamentais para o bem-estar de

todos, não só no ambiente de trabalho, mas em nossas comunidades e nas relações do dia a dia com nossos parceiros de negócio. **Todos merecem, e devem, ser tratados com igualdade e empatia.**

**Na BP Bunge, somos defensores da diversidade** e levantamos nossa voz por esse ideal: cada pessoa, sem exceção, deve ser aceita, valorizada e incluída como é. Deve ter o direito de opinar e de expressar os seus pontos de vista, de contribuir e de propor soluções. Não temos dúvidas de que esse é o caminho mais curto para uma transformação positiva e a verdadeira inovação.

Queremos ser referência em energia sustentável, mas esse não é nosso único sonho. Só faremos do mundo um lugar realmente melhor quando o respeito estiver sempre presente.

Para tornar esse desejo algo real, nossa maior fonte de energia são as pessoas. É lado a lado, com equidade, que vamos conseguir olhar para frente e enxergar um futuro no qual a diversidade seja celebrada e a inclusão seja uma realidade para todos.



**BP Bunge Bioenergia:**  
**somos plurais,**  
**como a nossa gente.**  
**Como o Brasil.**



# Nosso ponto de partida:

**todas as pessoas fazem parte do debate sobre diversidade e inclusão.**

**A diversidade está nas características e singularidades de cada um(a).** São características físicas, culturais e comportamentais que compõem diferentes formas de perceber e se conectar com o mundo e com as outras pessoas.

Aspectos como etnia, raça, características físicas, intelectuais e mentais, valores culturais e religiosos, regionalidades, idade, gênero, orientação afetivo-sexual, classe social, entre uma gama enorme de outros traços, **nos tornam únicos e únicas**, ou seja, nós fazemos parte da diversidade.

Devemos participar dessa discussão, reconhecendo, no entanto, que algumas diferenças são marcadas por desigualdades no Brasil. Por isso, apesar de se tratar de um assunto que pertence a todas as pessoas, alguns temas e grupos precisam ser destacados nesse debate, com intencionalidade e clareza no reconhecimento das barreiras que constroem e perpetuam a exclusão e o desenvolvimento pleno de indivíduos e grupos sociais.



**CADA PESSOA É UM ENCONTRO  
DE IDENTIDADES, QUE JUNTAS  
FORMAM QUEM SOMOS.**



# 02



## O QUE SIGNIFICA

# DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

Diversidade e Inclusão são dois conceitos que se complementam.

- **Diversidade:** presença, participação e visibilidade de diferentes públicos nas diversas áreas, funções e níveis hierárquicos da organização.
- **Inclusão:** capacidade de receber, reter e desenvolver diferentes públicos e suas respectivas diferenças.



Para nos **tornarmos uma empresa cada vez mais diversa e inclusiva, precisamos olhar para a representatividade de diferentes grupos sociais e para a cultura da organização.**



- **Cultura Inclusiva e Representatividade** são temas que se complementam na construção de um ambiente empresarial realmente diverso, tanto na sua estrutura e processos quanto na percepção e atitudes das pessoas.
- **Cultura Inclusiva:** garante o respeito e as condições equitativas de desenvolvimento para todas as pessoas, promovendo maior retenção de talentos. Quanto mais inclusiva é a cultura, maior nosso potencial de garantir a representatividade de diferentes públicos.
- **Representatividade:** garante a entrada e a participação de diferentes públicos, com diferentes visões. Quanto maior for a representatividade, maior será nossa abertura para ser e acolher o diverso.

## **DIVERSIDADE:** MÚLTIPLAS DIMENSÕES

**Dimensões Primárias:** etnia; raça; gênero; habilidades físicas e mentais; orientação sexual; origem regional; e idade.

**Dimensões Secundárias:** educação; fé; forma de se comunicar; forma de pensar; classe social; linguagem e sotaque; aparência; estado civil; e valores.

**Dimensões Organizacionais:** formação profissional; especialização; nível hierárquico; empregos anteriores; e faculdade cursadas.



# 03



## O QUE É REPRESENTATIVIDADE?

Significa ter a presença e visibilidade qualificada de um ou mais grupos que, apesar de sua relevante participação na nossa sociedade, são pouco representados em nossas instituições, veículos de comunicação, publicidade, manifestações culturais e empresas, dentre outros.



## Exemplos de baixa representatividade no ambiente empresarial

% População no BRASIL

### Pretos e Pardos



53%

da população, sendo  
5% Executivos(as)

### Mulheres



51%

da população,  
sendo 12% CEOs

### Pessoas com Deficiência



23,9%

da população,  
sendo 2% Executivos

**Esse cenário revela que quanto mais altos os cargos, menos diverso se torna o perfil do público que o ocupa.**

Ampliar a representatividade é uma forma de contribuir para diminuir essas discrepâncias, não apenas nos cargos de liderança, mas também no quadro geral de colaboradores(as) e em cargos e áreas específicas.



# O QUE É CULTURA INCLUSIVA?

É a cultura que reforça, em seu sistema de comportamentos e normas compartilhados pelas pessoas da organização, o valor do respeito e do tratamento não discriminatório, garantindo que todas as pessoas tenham plenas condições de se desenvolverem.

## POR QUE ISSO É NECESSÁRIO?

**81%**

dos homens concordam que “existe machismo”

**90%**

dos brasileiros afirmam que existe preconceito contra pessoas negras no Brasil

**41%**

dos homossexuais já sofreram discriminação no trabalho

**66%**

das pessoas com deficiência se sentiram discriminadas no ambiente profissional

## O que é uma empresa **DIVERSA?**

É aquela que **traz**, de maneira horizontal (nas áreas do negócio) e de maneira vertical (em diferentes níveis hierárquicos), **as características da sociedade** representadas em suas equipes.

## O que é uma empresa **INCLUSIVA?**

É aquela que **garante** o **respeito** e a **valorização** das diferenças **por meio de uma estrutura inclusiva**, na qual todas as pessoas se sintam, verdadeiramente, parte integrante do time.



## HORA DA PRÁTICA!

Como podemos observar **Diversidade & Inclusão** em nosso cotidiano?

**Com o exercício do pescoço. É simples! Vamos olhar para os lados, no nosso ambiente de trabalho, e responder:**

- Eu vejo a população negra representada de maneira equilibrada nesse espaço?
- E as mulheres também estão presentes?  
Em quais posições?
- E as pessoas com deficiência? Elas possuem os recursos necessários para participar plenamente de todos os espaços de convivência?

**Nós temos um ambiente que estimula as diferenças e garante o respeito para todas as pessoas? Reflita sobre as questões abaixo:**

- Existe segurança para que todas as pessoas possam se expressar como realmente são ou elas precisam se reprimir para se adequar aos padrões?
- Pessoas com diferentes orientações sexuais podem se expressar livres de preconceitos, piadinhas e atitudes excludentes?
- Nas oportunidades de desenvolvimento, homens e mulheres, brancos e negros, pessoas com ou sem deficiência, de diferentes orientações e idades, são igualmente consideradas?

## ESTEREÓTIPOS

Os estereótipos são **generalizações** a respeito de determinadas pessoas ou grupos sociais. Eles estão baseados em preconceitos, e não em fatos. Assim, nos levam a assumir opiniões **sem nem mesmo nos questionarmos** se elas fazem sentido na realidade.

## PRECONCEITOS

Os preconceitos são **julgamentos discriminatórios** que fazemos contra outras pessoas, grupos ou culturas. Muitas vezes, eles estão relacionados ao desconhecimento ou à ausência de uma **avaliação crítica** a respeito de determinada situação.

## ETNOCENTRISMO

**Você já ouviu falar no etnocentrismo?**

O termo se refere à nossa tendência em olhar para a cultura das outras pessoas a partir dos nossos próprios costumes, crenças, leis e hábitos. É como se a nossa cultura fosse um par de lentes que fazem com que vejamos o mundo de uma determinada maneira.

Apesar de ser um comportamento comum e espontâneo, o etnocentrismo requer cuidado, pois ele também pode ser causa de muitos julgamentos preconceituosos. Antes de assumir algo sobre outra cultura, é importante se informar, perguntar e ouvir mais sobre ela.



# 04



## GÊNERO

# BEM PLURAL E CONTRA O MACHISMO

**Você já percebeu que o masculino é usado como o gênero neutro na Língua Portuguesa? Pois é. Mas isso reforça estereótipos quanto aos papéis que os homens e as mulheres “podem” desempenhar na sociedade.**

E, afinal, por que o gênero masculino deve ser predominante se a população brasileira é formada por mais de 50% de mulheres, segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)?

Quando dizemos que “os advogados se reuniram para discutir o novo contrato”, de certa forma estamos reafirmando a lógica de que assumir essa profissão é um papel que se espera dos homens, mas não das mulheres.







Da mesma maneira, afirmar que “lugar de mulher é na cozinha” faz com que a distribuição de tarefas domésticas seja bastante desequilibrada. Hoje, as mulheres dedicam 21 horas a esse tipo de trabalho.

Entre os homens, esse tempo cai pela metade: são, em média, apenas 11 horas. Embora a gramática estabeleça que determinadas regras devem ser seguidas em respeito à “norma culta”, isso não quer dizer que não podemos transformar o modo como usamos o nosso idioma no dia a dia.

Há várias maneiras de tornar a nossa comunicação mais inclusiva e mostrar que abraçamos a pluralidade de gêneros existentes e combatemos o machismo.

Assim, por exemplo, reconhecemos cada vez mais que uma profissão ou atividade não é “coisa de homem” ou “coisa de mulher”. E, sim, de todas as pessoas que quiserem exercê-la.

## ATITUDE MACHISTA? TÔ FORA!

Para caminharmos rumo a uma sociedade bem plural, precisamos eliminar certas expressões do nosso dia a dia. Ainda mais porque, além de serem palavras ou frases preconceituosas, elas também se refletem em ações igualmente ofensivas.



## NUNCA...

- Diga que algo é coisa de homem ou de mulher.
- Chame alguém de “mulherzinha”, como se ser mulher fosse algo ruim ou degradante.
- Fale que uma mulher é “mal-comida” ou “mal-amada”, como se o valor dela se reduzisse unicamente aos seus relacionamentos com homens.
- Deixe de contratar ou dar oportunidades às mulheres com a desculpa de que elas engravidam ou usando outras justificativas baseadas no gênero.



## PARA TIRAR JÁ DO VOCABULÁRIO!

"As mulheres são mais emotivas."

"Você fala demais."

"Ela é aproveitadora. Ela se aproveitou da situação."

"Deve ser TPM!"

"Quem mandou beber demais."

"Quem mandou usar roupas curtas?"

"Se você se cuidasse, ficaria linda."

"Mulher tem que se dar ao respeito."

"Lugar de mulher é na cozinha."

"Ela pensa como um homem."

"Você é muito racional para ser uma mulher."

"Ela está se fazendo de difícil."

## FIQUE DE OLHO!

Outro comportamento machista sobre o qual vale a pena prestar atenção é achar que todas as mulheres são casadas ou querem se casar, são mães ou querem ter filhos(as).

**Esse é um estereótipo baseado em conceitos tradicionais de família e expectativas sociais conservadoras.**

Nem todas as mulheres querem ser esposas ou mães; há muitas outras maneiras de ser feliz e cada uma deve ter a liberdade para viver a sua verdade autonomamente.

## GASLIGHTING

O “gaslighting” é um termo do inglês que se refere a **um tipo de violência psicológica em que uma pessoa distorce o que a outra está dizendo, frequentemente acusando-a de “estar louca”.**

**Esse comportamento é comumente exercido por homens contra mulheres.**



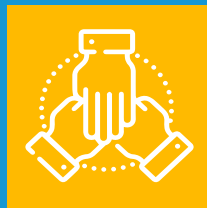
## MANSPLAINING

Já ouviu falar no “mansplaining”? Esse também é um conceito da língua inglesa que une o substantivo homem (“man”) e ao verbo “explicar” no gerúndio (“explaining”).

Trata-se de um comportamento em que, por achar que sabe mais do que as mulheres ou ter ocupado socialmente esse espaço de “detentor do conhecimento” ao longo da história, **o homem interrompe uma mulher enquanto ela fala para explicar algo no lugar dela** – geralmente com as mesmas palavras que ela estava utilizando.



# 05



## **LGBTQIAPN+ BEM PLURAL E CONTRA A LGBTQIAPN+FOBIA**

**A orientação sexual corresponde ao modo como uma pessoa se relaciona afetivamente – ou sexualmente – com outras.** Ela não está necessariamente ligada ao gênero ou ao sexo biológico de uma pessoa, como veremos neste capítulo.

Além disso, ainda que a heterossexualidade seja a orientação sexual dominante na sociedade em que vivemos, há muitos outros tipos de vivências afetivas e sexuais.

**Vamos conhecer o que cada letra da sigla LGBTQIAPN+ significa e entender melhor o assunto?**



## SEXO

O sexo é geralmente vinculado a características biológicas que designam uma pessoa como pertencente ao gênero masculino, feminino ou sendo intersexo. Ele é muito mais do que a anatomia de uma pessoa e inclui cromossomos, hormônios, órgãos reprodutivos internos e externos, entre outros aspectos.

A grande questão é que, historicamente, o sexo sempre foi relacionado diretamente ao gênero e eles são coisas diferentes.



## GÊNERO

O gênero é um conjunto de traços comportamentais, culturais e/ou psicológicos geralmente associados ao sexo biológico de uma pessoa, como homens e mulheres cisgêneros (que se identificam com o sexo designado no nascimento).

Entretanto, há quem não se identifique com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Essas são pessoas transgênero. Também há as travestis – sempre no feminino – que estão mais alinhadas a uma categoria política e muitas outras categorias de gênero. Por exemplo: as pessoas agênero não se identificam nem com o masculino, nem com o feminino.



# VAMOS ENTENDER MAIS SOBRE ESSA AMPLA PLURALIDADE DE GÊNEROS, SEXOS E ORIENTAÇÕES SEXUAIS?

## IDENTIDADE DE GÊNERO

É a maneira pela qual você se enxerga e se identifica

← Cisgênero Travesti Transexual Transgênero →

## ORIENTAÇÃO SEXUAL

É por quem você sente atração

← Heterossexual Homossexual Bissexual Pansexual →

## SEXO BIOLÓGICO

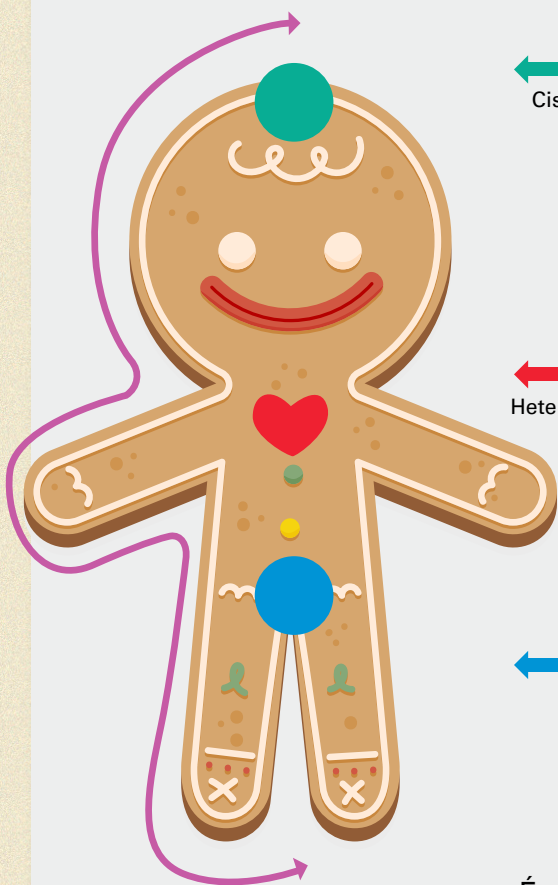
É sua genitália e a combinação de cromossomos

← Homem Intersexo Mulher →

## EXPRESSÃO DE GÊNERO

É a forma e o comportamento pelo qual você expressa seu gênero - pode corresponder aos padrões esperados pela sociedade ou não

← Esperado pela sociedade Quebra de padrões →





## GLOSSÁRIO

**L Lésbicas:** mulheres (cis ou transgênero) ou pessoas não-binárias que se alinham com o gênero feminino de alguma forma e sentem atração por outras mulheres cis ou transgênero.

**G Gays:** homens cis ou transgênero que sentem atração por outros homens cis ou transgênero. Atualmente, também há pessoas não-binárias ou mulheres que utilizam a palavra “gay” para dizer que sentem atração por pessoas do mesmo gênero.

**B Bissexuais:** pessoas que sentem atração por quem tem o mesmo gênero que elas ou com gêneros diferentes dos delas.

**T Transexuais, transgêneros e travestis:** transgêneros são pessoas cujo gênero (ou sexo biológico) designado no nascimento é diferente do gênero com o qual elas se identificam e expressam. Já travestis são pessoas que resistem ou demonstram inconformidade em relação ao padrão cisgênero. Transexual, por sua vez, é um termo associado com pessoas trans que querem fazer um ou mais tipos de transição corporal, embora nem todas as pessoas que se definem como transexuais façam ou queiram fazer isso.

**Q Queer:** termo originário da língua inglesa que significa, em linhas gerais, “estranho(a)”. Por muito tempo, foi usado para se referir pejorativamente a pessoas que não seguem o padrão cisgênero. Com os anos, ele foi apropriado por aquelas que não querem ou não sabem se definir.

**No geral, “queer” representa qualquer pessoa fora das normas de gênero e sexo.**



**I Intersexo:** pessoas que, biologicamente, não se encaixam no sistema binário, que classifica as pessoas como pertencentes ao “sexo feminino” ou ao “sexo masculino”; em questões de hormônios, genitais, cromossomos e/ou outras características biológicas.

**A Assexuais e aromânticos(as):** as assexuais nunca ou raramente sentem atração sexual, enquanto as aromânticas nunca ou raramente se apaixonam.

**P Pansexual:** o P do glossário LGBTQIAPN+ representa a pessoa que tem atração sexual ou romântica por todas as identidades de gênero, inclusive as que não pertencem ao campo convencional do masculino ou feminino.

**N Não-Binário:** engloba pessoas sem gênero, com vários gêneros, com gêneros separados de homem e mulher, com gêneros parecidos com homem ou mulher, entre outras. Pessoas não-binárias podem se dizer trans, mas algumas não se consideram trans. Além disso, a inclusão separada da letra N ajuda a ressaltar que pessoas não-binárias estão inclusas na comunidade, e não só pessoas trans binárias.

**+ Polisssexuais, agêneros e mais:** as pessoas agênero são aquelas que não se identificam com os gêneros existentes. As polisssexuais, por sua vez, sentem atração por muitos gêneros – mas não necessariamente por todos, como as pansexuais.



## LGBTQIAPN+fobia?

# Aqui, não!

**Embora as pessoas LGBTQIAPN+ tenham conquistado novos direitos nos últimos anos, ainda há um longo percurso pela frente. O Brasil é o país que mais mata pessoas transgênero no mundo, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA).**

**Já de acordo com a pesquisa “Assumido, com orgulho”, realizada pelo LinkedIn em 2019, apenas metade das pessoas entrevistadas se sente confortável em falar abertamente de sua orientação sexual no trabalho, por sentir medo de represálias e encontrar obstáculos para se desenvolver profissionalmente, entre outros motivos.**

A LGBTQIAPN+fobia (lesbofobia, homofobia, bifobia e transfobia) é o tipo de preconceito direcionado às pessoas que pertencem a essa população.

Essa atitude considera as pessoas LGBTQIAPN+ como inferiores, “anormais” ou indignas a partir das noções cis e heteronormativas (que se baseiam na heterossexualidade e na cisgeneridade como padrão).

Muitas vezes, esse sentimento de repulsa se expressa não apenas por meio de agressões verbais, mas também da violência física, da exclusão do mercado de trabalho, das escolas e assim por diante.

Vale lembrar que, desde 2013, o casamento entre pessoas LGBTQIAPN+ é garantido pela Lei brasileira, conforme determinação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Já a LGBTQIAPN+fobia passou a ser crime passível de punição penal em 2019 por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).



**Respeitar** as pessoas LGBTQIAPN+ é **parte essencial** da criação de um futuro bem plural, seguro e inclusivo para todo mundo.

Então, nada de falar...

"Eu não criei filho pra casar com bigodudo."

"Não precisa ficar se beijando em público, né?!"

"Você é operada?"

"Vira homem/mulher!"

"Mas ela/ele não namorava um rapaz/uma mulher?"

"Você parece homem/mulher de verdade."

"Não sabia que você era trans. Nem parece!"

"Criminalização da homofobia? Isso é muito mimimi!"

"Quem é o homem/a mulher da relação?"

"Ser gay tudo bem, mas não precisa ser afeminado."

"Gay tem que levar porrada!"

"Quando você virou gay/lésbica?"

"Bissexual não sabe o que quer."

"Adoro ver duas mulheres se beijando."

"Não precisa ficar contando para todo mundo que você é gay."

"Nossa! Que traveco!"

"Você nem parece ser gay!"

# ENTÃO, VAMOS EVITAR ESSAS EXPRESSÕES?

- Traveco, trava, travesti.
- Sapatão, Maria sapatão, mulher macho.
- Bicha, biba, veado.
- Hermafrodita, hermafroditismo.
- Homossexualismo.
- Opção, estilo sexual.
- Estilo de vida gay.

## VOCÊ SABIA?

Foi só em 1990 que a Organização Mundial da Saúde (OMS) tirou a homossexualidade da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID).

A despatologização da transexualidade, por sua vez, aconteceu muito mais tarde, em 2018.

**E por que falamos em “homossexualidade” e não “homossexualismo”, assim como “transgeneridade”/ “transexualidade” no lugar de “transexualismo”?**

Porque a segunda palavra, com o sufixo “ismo” se refere à doença, algo que a homossexualidade e as orientações sexuais mencionadas acima definitivamente não são.

## SE VOCÊ JÁ TEVE ALGUMA DESSAS ATITUDES HOMOFÓBICAS, É MELHOR RECONSIDERAR...

- Demonstrar desconforto diante de um casal lésbico, gay ou que foge dos padrões sociais de gênero.
- Chamar pessoas de **“veado”** ou **“sapatão”** de maneira pejorativa.
- Falar que é um **“desperdício”** uma pessoa ser gay.
- Usar a expressão **“se fosse homem/mulher de verdade.”**



# 06



## RAÇA E ETNIA

# BEM PLURAL E ANTIRRACISTA

**Se, como aponta o IBGE, cerca de 60% da população brasileira é negra, por que essas pessoas ainda são a minoria a ocupar postos de trabalhos, a obter acesso ao ensino e até a exercer a política institucional?**

**No Brasil, 70% da população negra vive abaixo da linha da pobreza.** As pessoas negras também representam 79% dos assassinatos causados por intervenções policiais e 62% das vítimas de feminicídio são mulheres negras. Aliás, a cada 23 minutos, um(a) jovem negro(a) é morto(a) no país, conforme o Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

E tem mais! **Só 33% das pessoas eleitas para cargos legislativos (na Câmara e no Senado) em 2022 são negras,** como mostrou um levantamento do Tribunal Superior Eleitoral (TSE). Ainda de acordo com o IBGE, no mundo do trabalho, as pessoas brancas recebem salários 42% mais altos e só 29% das lideranças são formadas por homens negros ou mulheres negras.

O que os dados não negam é que vivemos numa sociedade que, embora muitas vezes acredite no mito da “democracia racial”, é evidentemente racista. E nós acreditamos que transformar o jeito como nos comunicamos é uma forma de nos engajarmos na luta antirracista.



## RAÇA

**A raça se refere a características fenotípicas (externas, aparentes) como a cor da pele.** No Brasil, ela é dividida em cinco categorias pelo IBGE: as das pessoas brancas, pardas, pretas, amarelas e indígenas. As pessoas pardas e pretas compõem a população negra.

A raça pode ter relação com a etnia. Mas, no caso do racismo, o que marca o preconceito não é necessariamente uma religião ou um costume – embora também exista intolerância religiosa contra expressões de origem afro-brasileira, por exemplo.

## XENOFOBIA

**A xenofobia é um tipo de preconceito contra o que é estrangeiro.** Muitas vezes, ela está relacionada ao racismo e ao preconceito étnico.

O termo “baianagem”, por exemplo, é uma expressão xenofóbica, pois quer dizer que as atitudes de pessoas baianas não são dignas ou legítimas.

## COLORISMO

**Você sabia? Uma das características do racismo brasileiro é a discriminação pela cor da pele de uma pessoa, também chamada de colorismo.** Isso significa que quanto mais escura a cor da pele, mais preconceito uma pessoa enfrentará.

## ETNIA

**A etnia geralmente corresponde a um grupo de pessoas que compartilham um território, raça, linguagem, religião e/ou cultura.** Os yanomami, os ticuna e os guarani são povos indígenas e essas são suas respectivas etnias.

## NO LUGAR DE EXPRESSÕES RACISTAS, PREFIRA ESTAS...

### NÃO DIGA

A coisa está preta.

A expressão associa o termo "preto" a algo ruim e negativo.

### DIGA

**A coisa está feia, difícil ou complicada.**

### NÃO DIGA

Denegrir.

A palavra significa "tornar negro" ou "escurecer". Por isso, quer dizer que "tornar algo negro" é o mesmo que "tornar algo ruim". Portanto, é ofensiva.

### DIGA

**Difamar, depreciar, degradar, injuriar.**

### NÃO DIGA

Coisa/serviço/  
trabalho de preto.

Considerar que algo feito por pessoas pretas como um trabalho malfeito é preconceituoso e as coloca como incapazes.

### DIGA

**Coisa/serviço/  
trabalho malfeito ou feito errado.**

### NÃO DIGA

Cabelo bombril.

Em primeiro lugar, o cabelo de nenhuma pessoa deveria ser motivo para ofendê-la. Além disso, usar termos depreciativos para se referir ao cabelo de pessoas negras é uma forma de racismo.

### DIGA

**Cabelo crespo, cacheado ou afro.**

### NUNCA USE...

A palavra "negro(a)" ou "preto(a)" para se referir a algo ruim, como em "ovelha negra", "magia negra" e "mercado negro". É a mesma lógica dos exemplos anteriores, como a "lista negra".



## NÃO DIGA

### Humor negro.

Usar “humor negro” para se referir a um tipo de humor irônico ou perverso é associar as pessoas negras a essas mesmas características. Portanto, trata-se de uma expressão racista.

## DIGA

### Humor ácido, mau humor.

## NÃO DIGA

### Inveja branca.

Assumir que existe um tipo bom de inveja e que seria a “inveja branca” quer dizer que, seu oposto, uma possível “inveja negra” seria algo ruim. Mais uma vez, é uma forma de associar o que é negro a algo negativo.

## DIGA

### Inveja.

## NÃO DIGA

### Lista negra.

Por que a lista em que elencamos as coisas que julgamos serem ruins deveria ser negra? Novamente, o que é negro se torna sinônimo de coisas ruins. Este é mais um exemplo de expressão racista.

## DIGA

### Lista proibida.

## NÃO DIGA

### Mulato(a).

A palavra “mulato(a)” vem de “mula”, que é o cruzamento da égua com o asno. Ela surgiu durante a escravidão quando as mulheres negras eram, muitas vezes, violentadas pelos “senhores” da casa grande e tinham filhos(as) posteriormente chamados(as) de “mulatos(as)”.

## DIGA

### Pardo(a).

**Só diga moreno(a)** se for para se referir a alguém que tem **cabelos escuros** e nunca em relação à cor da pele de uma pessoa.

**Moreno(a) é um termo embranquecedor.** Usá-lo é como dizer que ser preto(a)/ negro(a) é ruim, como se ser mais claro fosse ser mais digno de respeito.

Ou seja, **dependendo do contexto, a palavra pode ser totalmente racista!**



## NÃO DIGA

Eu não sou as suas/  
tuas “negas”.

Além de racista, a expressão também é machista. Ela passa a ideia de que tratar uma mulher negra como “qualquer uma”, desrespeitosamente, não seria um problema; que com as mulheres negras se “pode tudo”. Portanto, reforça a mesma lógica da escravidão.

## DIGA

Eu não sou qualquer  
um(a)/qualquer pessoa.  
Não me trate assim.

## NÃO DIGA

Samba do crioulo doido.

A expressão é debochada e reforça o preconceito contra as pessoas negras. Aliás, “crioulo” também é uma palavra racista, mesmo fora deste contexto.

## DIGA

Confusão,  
bagunça,  
desordem.

## NÃO DIGA

Nhaca.

Inhaca é uma ilha de Moçambique, país do qual muitas pessoas negras foram trazidas ao Brasil para serem escravizadas. Associar o mau odor ao local reforça o estigma contra pessoas negras ao relacioná-las a um cheiro forte e desagradável.

## DIGA

Mau  
cheiro,  
fedor.

## NÃO DIGA

Nego(a), neguinha(a).

Chamar pessoas que não conhecemos de “nego(a)” ou “neguinho(a)” é muitas vezes uma atitude racista, já que leva à falsa noção de que as pessoas negras não teriam uma identidade, além de serem expressões geralmente usadas em tom pejorativo.

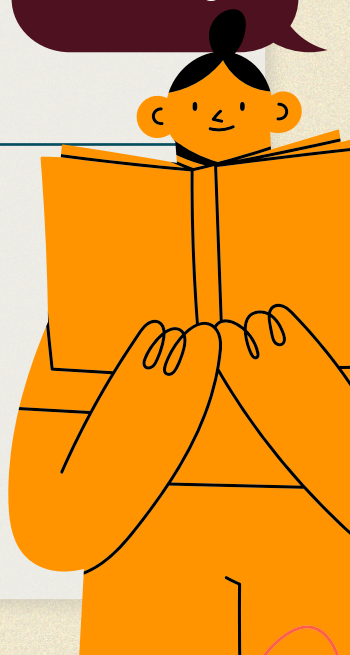
## DIGA

Indivíduo,  
pessoa,  
gente.

## DA COR DO PECADO

Jamais utilize  
essa expressão  
se você estiver  
tentando  
elogiar alguém.

Além de ser  
racista por  
associar a cor  
da pele a algo  
ruim, um pecado,  
ela também  
é misógina  
(machista) e  
hipersensualiza  
a mulher negra.



# Preconceito contra indígenas e pessoas amarelas

**No nosso país, mais de 1,7 milhão de brasileiros e brasileiras são indígenas,** segundo dados preliminares do Censo Demográfico realizado em 2022 pelo IBGE. Já no caso das pessoas que se autodeclararam como de raça ou cor amarela, os números mais recentes são de 2010, e mostram que 2 milhões de brasileiros e brasileiras fazem parte dessa população.

**O preconceito contra indígenas data de muitos séculos e é um legado da colonização portuguesa.** Naquela época, os povos originários eram considerados “bárbaros” ou “selvagens”. Hoje, eles lidam com uma intensa luta pela defesa de seus territórios, a preservação de sua cultura e até mesmo de sua vida.

Para focar em alguns exemplos, podemos citar o fato de que a quantidade de línguas indígenas existentes no Brasil caiu de 600 mil desde a colônia para 154 atualmente. A violência contra as pessoas indígenas cresceu 21,6% entre os anos de 2009 e 2019, como mostrou o Atlas da Violência de 2021.

As pessoas amarelas, por sua vez, lidam com estereótipos sobre suas jornadas de vida, trajetórias profissionais e aparências físicas. É muito comum ouvir falas preconceituosas que dizem que “japoneses são todos iguais”



Além de as pessoas japonesas não serem todas iguais, a população amarela é muito mais plural e descende de vários países do mundo, com crenças, hábitos, saberes, artes – enfim, culturas – distintas entre si.

Outra generalização é a de que todas as pessoas amarelas devem seguir carreiras vinculadas às ciências exatas, como a matemática ou a engenharia. O que, aliás, só aumenta a pressão associada à expectativa social de que elas sejam sempre “geniais”

Um exemplo bastante recente surgiu durante a pandemia de Covid-19, em que o preconceito contra pessoas amarelas cresceu sob a justificativa errônea de que elas eram responsáveis por transmitir o vírus e faziam isso intencionalmente.

**A xenofobia contra indígenas e pessoas amarelas também é uma forma de racismo.**

Portanto, construir um mundo bem mais plural passa por questionarmos o que dizemos e pensamos, mesmo quando achamos que não estamos ofendendo ninguém.

## **RACISMO É CRIME!**

Lembre-se: desde 1989, com a Lei de Crime Racial (n.º 7.716), o racismo é considerado crime inafiançável. Além disso, após a sanção da Lei n.º 14.532 pela Presidência da República em 2023, a injúria racial teve sua pena aumentada de um a três para dois a cinco anos de prisão.

Vale destacar que, enquanto o racismo é um crime contra a coletividade, a injúria é direcionada ao indivíduo. Presenciou um caso de racismo ou injúria racial?

Você pode denunciá-lo pelo Disque Direitos Humanos, o Disque 100, ligando para esse número de telefone.

**Engajar-se na luta antirracista é ser consciente de que precisamos aprender constantemente!**

# CONTRA A XENOFOBIA!

Que tal prestar atenção para se certificar de que você não irá mais reproduzir as frases e expressões preconceituosas abaixo contra indígenas e pessoas amarelas?

## TABAJARA

**Não use a palavra “tabajara” para se referir a coisas ruins ou de baixa qualidade.**

Tabajara é a etnia de um povo indígena que habita o Brasil e essa associação faz com que as pessoas do grupo sejam vistas negativamente.

## XINGLING

**Muitas vezes, a expressão “xingling” é utilizada para se referir a produtos chineses como forma de dizer que eles são falsificados ou malfeitos.**

Isso reduz o conjunto de técnicas e saberes da população chinesa a algo sem qualidade.

## JAPA

Como dissemos, as pessoas amarelas têm origens diversas, seja geograficamente ou culturalmente.

**Dizer que qualquer uma delas é simplesmente “japa” é uma forma de excluir as várias identidades e ignorar as particularidades que formam os membros dessa população.**



# FIQUE DE OLHO PARA NÃO REPETIR!

- “Japonês é tudo igual!”
- “Abre os olhos, japonês!”
- “Vírus chinês” (em referência à Covid-19).
- “Pastel de flango.”
- “Para entrar na universidade, tem que matar um japonês.”
- “Quem fala ‘mim’ é índio.”
- “Índio quer apito.”
- “Programa de índio” (para tratar de compromissos entediados).
- “Índio é preguiçoso; não gosta de trabalhar.”

## ÍNDIO

**A forma correta de se referir aos povos originários é tratando-os como “povos indígenas”, “indígenas” ou “pessoas indígenas”.**

O termo “índio” carrega os estereótipos implicados pela colonização e traz consigo o sentido de que indígenas são “subdesenvolvidos” ou “primitivos”.

Aliás, o mesmo vale para a palavra “tribo”, que pressupõe um arranjo social sem organização ou capacidade política.





# 07

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA BEM PLURAL, NÃO CAPACITISTA

Cerca de **8,4% da população brasileira**, o equivalente a 17,3 milhões de pessoas, **tem algum tipo de deficiência**, aponta a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) do IBGE, divulgada em 2021. Apesar da Lei de Cotas de 1991 (n.º 8.213), que determina a inclusão dessa população no mercado de trabalho, ainda há um longo percurso pela frente.

A PNS também confirma que só 28,3% das pessoas com deficiência estão empregadas. Entre as pessoas sem deficiência, o índice é de 66,3%.

No âmbito educacional, 70% dessa população sequer completa o Ensino Fundamental. Já nas universidades, o índice é ainda menor: 5% das pessoas com deficiência possuem formação no Ensino Superior.

Aliás, a expressão **“pessoa com deficiência”** foi escolhida pela Organização das Nações Unidas (ONU) como a mais adequada para nos referirmos ao grupo. Isso porque ela coloca a pessoa antes da deficiência, que pode ser física, sensorial, intelectual ou múltipla.



## CAPACITISMO

Você já ouviu falar de capacitismo?

A expressão é utilizada para tratar do preconceito contra pessoas com deficiência ou neurodivergentes. É como se as pessoas fossem mais ou menos capazes de fazer algo, quando, na realidade, elas desenvolvem suas atividades com recursos e de maneiras diferentes.

## OS TIPOS DE DEFICIÊNCIA

**Física:** refere-se a limitações motoras, tais como tetraplegia, paraplegia, paralisia cerebral e amputação.

**Intelectual:** trata-se de limitações nas habilidades mentais gerais para atividades que envolvem o raciocínio, a resolução de problemas, entre outras.

**Auditiva:** redução ou ausência da capacidade de ouvir.

**Visual:** redução ou ausência total de visão.

**Deficiência múltipla:** quando uma pessoa tem duas ou mais deficiências.





# FIQUE DE OLHO NESSAS ATITUDES CAPACITISTAS

---

**1** Ficar surpreso(a) porque uma pessoa com deficiência fez um bom trabalho ou concluiu uma atividade intelectual (como um curso ou a universidade): **“Você é tão surpreendente!”** e **“Você fez tudo isso sem ajuda?”** são exemplos de questionamentos capacitistas comuns nessas situações.

**2** Dizer que a pessoa com deficiência parece **“normal”**. Ou, aliás, partir do pressuposto de que há pessoas normais e anormais.

**3** **Oferecer ajuda do nada, sem que a pessoa tenha pedido.** Por exemplo: sair guiando uma pessoa cega ou arrastando uma cadeirante sem que ela tenha solicitado.

**4** **Desconsiderar as verdadeiras dores de uma pessoa com deficiência** que tenta conversar com você e tentar animá-la, dizendo que tem gente em situações bem piores.

**5** Parabenizar alguém por levar uma pessoa com deficiência a algum lugar ou até ter se casado com uma. **“Nossa! Deve ser um desafio. Parabéns!”** é uma fala bem preconceituosa!



## E AS EXPRESSÕES PARA ELIMINAR JÁ DO DIA A DIA?

### NÃO DIGA

Aleijado(a), incapacitado(a), inválido(a), deformado(a), sequelado(a), perneta, maneta, manco, manquitolá, aleijadinho(a), capenga, parálitico(a).

Esses termos são capacitistas por considerarem que as pessoas com deficiência não conseguem se desenvolver, aprender novas habilidades e desempenhar atividades cotidianas.

**Ah, e eles são bastante ofensivos!**

### DIGA

#### **Pessoa com deficiência.**

Uma deficiência não impede a pessoa de ter uma vida plena e contribuir com a sociedade.

#### **Especial? Também não!**

O conceito é um eufemismo (uma atenuação), usado principalmente para se referir a pessoas com deficiência intelectual. **Apesar de parecer um termo carinhoso, ele carrega um sentimento de pena e pode parecer uma admiração artificial pela pessoa a quem é dirigido.**

### DIGA

#### **Pessoa com deficiência intelectual ou neurodivergente.**

### NÃO DIGA

Mongol, mongoloide, demente, débil mental, imbecil, idiota, louco(a) e similares.

“Pessoa com deficiência intelectual” é uma expressão abrangente e genérica, mas não é capacitista ou ofensiva. Enquanto isso, “neurodivergente” se refere às pessoas que não se enquadram no padrão neurotípico, ou seja, que têm transtornos psicológicos ou outras características neurológicas atípicas – é o caso das pessoas com distúrbios da fala, esquizofrenia, dislexia e assim por diante. Vale lembrar que “mongol” ou “mongoloide”, além de serem expressões capacitistas historicamente usadas para se referir às pessoas com Síndrome de Down, também são xenófobas, já que se referem à população da Mongólia de forma depreciativa.

## DIGA

**Surdo(a), cego(a),  
pessoa com deficiência  
auditiva e pessoa com  
baixa visão.**

## NÃO DIGA

Surdinho(a), ceguinho(a),  
surdo-mudo/surda-muda.

Apesar do que muitas pessoas pensam, usar os termos “surdo(a)” ou “mudo(a)” para quem vive com esses tipos de deficiência não é ofensivo. Pessoas surdas têm perda auditiva total e não conseguem escutar mesmo utilizando aparelhos. Já as pessoas cegas têm perda completa da visão. As expressões “pessoa com deficiência auditiva” ou “pessoa com baixa visão” são usadas quando estamos tratando de deficiências parciais – por exemplo, quando uma pessoa tem deficiência auditiva, mas consegue escutar bem ou melhor com a ajuda dos aparelhos.

**Palavras no diminutivo carregam um tom de pena e as pessoas com deficiência não querem ser tratadas como “coitadinhas”:** “Surdo-mudo” e “surda-muda”, por sua vez, estão incorretas, pois raramente a surdez faz com que as pessoas tenham perdas no aparelho fonador (partes do corpo utilizadas para falar: uma pessoa surda não é necessariamente muda – e vice-versa).

## TROQUE ISSO... POR ISSO...

Dar uma de  
João sem braço.

Se fazer de  
desentendido(a).

Não ter braço/perna  
para isso.

Não ter pessoa/recursos  
para isso.

Fingir demência.

Fingir que não é comigo/  
com ele(a).

Que mancada!

Que bola-fora! /  
Que vacilo!

## **ATENÇÃO!**

Se referir a condições médicas ou problemas de saúde pejorativamente também não é legal.

**Tome cuidado ao usar expressões como “bipolar” e “depressivo(a)” à toa ou ofensivamente.**

**O mesmo vale para se referir a pessoas com deficiência intelectual, como já explicamos.**

Usar o nome de um diagnóstico ou de uma característica física de forma pejorativa reforça o estigma sobre doenças mentais e a classificação dessas pessoas como incapazes, inúteis ou sem valor.





# 08

## COMUNICAÇÃO PARA TODO MUNDO!

**A inclusão social é um processo que envolve o aumento da participação das pessoas na sociedade**, especialmente aquelas que fazem parte de grupos minoritários, pouco representados politicamente.

Como? Pela ampliação das oportunidades em todas as esferas da vida social (educação, trabalho, política, cultura), do acesso a recursos, à voz e ao respeito pelos direitos humanos.

Trocando em miúdos, trata-se de **fazer com que todos os grupos que formam a sociedade sejam valorizados e respeitados**, cada qual com as suas próprias singularidades. Na prática, a inclusão procura fazer com que as pessoas se sintam acolhidas e possam exercer sua cidadania com dignidade.

Neste sentido, a comunicação pode ser uma ferramenta de transformação social. Ela pode aproximar as pessoas e apoiar a luta por uma sociedade mais diversa, equitativa e inclusiva – uma sociedade bem plural. Pela comunicação, nós podemos educar, conscientizar e construir novas formas de nos relacionarmos.



A **Comunicação Inclusiva** é, portanto, uma maneira de demonstrar que acolhemos a diversidade com respeito e empatia. Ela é livre de palavras, frases ou tons que refletem preconceitos, estereótipos ou vieses inconscientes.

Sim, nós podemos nos comunicar de modo acessível, sem ofender, discriminar, excluir ou desrespeitar as pessoas a quem nos referimos ou com quem estamos falando.

**Vamos nessa?**



# COMO SE COMUNICAR DE FORMA INCLUSIVA

Além das dicas que você encontrará nas próximas páginas deste guia, alguns princípios são comuns para todos os casos.



## O contexto importa

Onde e quando a comunicação acontece faz diferença.

Nós não falamos da mesma maneira com colegas de trabalho, pessoas desconhecidas que encontramos no supermercado ou nossos(as) esposos(as), por exemplo.

**Só se refira à identidade de alguém se isso realmente for necessário.**



Evite usar rótulos sociais, estereótipos, características étnicas e/ou demográficas para definir outras pessoas.

Sempre que possível, dê preferência ao nome delas.

## Empatia sempre!



Tente se colocar no lugar da outra pessoa antes de dizer algo. Será que as palavras que você escolheu são ambíguas ou podem ofendê-la?

Claro, a comunicação às vezes acontece de modo espontâneo e sem muito tempo para uma reflexão aprofundada, mas vale prestar atenção.

**Se você não sabe como se referir a alguém, pergunte!**

É muito melhor se dar o benefício da dúvida e **escutar como a pessoa prefere ser tratada** a reproduzir, mesmo que sem querer, uma denominação preconceituosa.



## LINGUAGEM INCLUSIVA X LINGUAGEM NEUTRA

A diferença entre esses dois tipos de linguagem é muito sutil. Na verdade, elas são complementares. Se referir às pessoas com neutralidade é uma consequência da adoção de uma postura mais inclusiva em relação a elas.

**Enquanto a Comunicação Inclusiva representa um compromisso em tornar o futuro bem plural, evitando certas expressões e atitudes, a Linguagem Neutra propõe uma mudança no nosso idioma.**

Por exemplo, ao usarmos a Linguagem Neutra, nós devemos alterar a grafia de palavras como “amigos(as)” para “amigues”; “todos(as)” para “todes”. Ela defende a adoção de “gênero neutro” em contraposição à lógica binária, que se divide entre o masculino e o feminino.

Aliás, nos idiomas falados em países como a Turquia e a Finlândia, não há marcadores de gênero para os substantivos e pronomes pessoais. O inglês é outro exemplo, já que a maioria dos substantivos, artigos e adjetivos são neutros.



No geral, as pessoas que mais defendem essas mudanças são ativistas que veem na transformação da língua uma forma de combater o machismo, a desigualdade entre os gêneros e a LGBTQIAPN+fobia por exemplo.

Por outro lado, a Linguagem Neutra, do jeito como é sugerida, ainda não encontra respaldo na gramática da Língua Portuguesa. Mas ainda assim é possível adotar substantivos neutros ou mudar a estrutura das frases para que elas se tornem mais plurais, conforme descrevemos a seguir.



## CONFIRA ESSAS DICAS!

1. Substituição de substantivos masculinos por substantivos neutros.

Palavra/expressão	Alternativa
Os líderes	<b>A(s) liderança(s)</b>
Os interessados	<b>As pessoas ou as partes interessadas</b>
Bem-vindo	<b>Boas-vindas</b>
Nascido em	<b>Data de nascimento</b>
O homem	<b>A humanidade/o ser humano</b>

2. O uso do “quem”

Palavra/expressão	Alternativa
O requerente	<b>Quem requer</b>
Os participantes	<b>Quem participa</b>
Precisamos falar com leitores	<b>Precisamos falar com quem lê</b>
Os candidatos	<b>Quem se candidata</b>
Vamos conhecer o responsável por...	<b>Vamos conhecer quem é responsável por...</b>

3. Mudança de estrutura gramatical da frase.

Frase	Alternativa
O candidato deve enviar o formulário de candidatura até...	<b>O formulário de candidatura deve ser enviado até...</b>
Eles ressaltam a importância de...	<b>Foi ressaltada a importância de...</b>



#### 4. Uso de verbos ou substantivos.

<b>Frase</b>	<b>Alternativa</b>
Você foi registrado.	<b>Seu registro está completo.</b>
Ficou interessado?	<b>(Você) se interessou?</b>
Você foi vacinado?	<b>Já tomou a vacina?</b>
Você está pronto?	<b>Você se preparou?</b>

#### 5. Eliminação do artigo.

<b>Frase</b>	<b>Alternativa</b>
Os jornalistas disseram...	<b>Jornalistas disseram...</b>
Os analistas farão...	<b>Analistas farão...</b>
Os responsáveis pelo projeto...	<b>Responsáveis pelo projeto...</b>
Os líderes da área...	<b>Líderes da área...</b>

#### 6. Uso de “pessoas que...”

<b>Frase</b>	<b>Alternativa</b>
Os defensores...	<b>As pessoas que defendem...</b>
Os recrutadores...	<b>As pessoas que recrutam...</b>
Os premiados...	<b>As pessoas premiadas...</b>
Os presentes...	<b>As pessoas aqui presentes...</b>

## **NÃO USE “X” E NEM “@”**

A marcação de gênero pelo uso do “X” ou do “@” exclui pessoas que precisam de tecnologias assistivas – softwares de leitura de texto ou tela – as quais não reconhecem ou identificam esses sinais durante a tradução.

# 10



## BEM PLURAL, DEVERDADE!

Estamos chegando ao final deste guia e, a esta altura, você já deve ter aprendido muitas coisas novas, não é mesmo?

Lembre-se que ninguém nasce sabendo tudo e nossos preconceitos existem há muitos anos. Sendo assim, mudar nossas atitudes e transformar o jeito pelo qual nos comunicamos também pode levar algum tempo.

O mais importante, claro, é colocar tudo o que você descobriu em prática e incentivar outras pessoas a fazerem o mesmo. Afinal, essa transformação é uma responsabilidade coletiva!





Todo mundo precisa se engajar nesse movimento por um mundo **BEM PLURAL**, mais respeitoso e acolhedor.



# CONFIRA AS DICAS QUE SEPARAMOS ABAIXO E EMBARQUE NESSA JORNADA ENERGIZADA PELA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO!

## **ESTÁ EM DÚVIDA SE UMA PALAVRA PODE SER OFENSIVA?**

Use outra expressão sobre a qual você tem certeza.

**É melhor prevenir do que magoar!**

## **NÃO SABE COMO SE DIRIGIR A ALGUÉM?**

Converse com essa pessoa e pergunte.

## **NÃO DESRESPEITE, DESLEGITIME OU CHAME DE “MIMIMI” A DOR DE ALGUÉM.**

Ouçã.

**QUANDO ESTIVER FALANDO COM OUTRAS PESSOAS, ESCUTE COM ATENÇÃO O QUE ELAS TÊM A DIZER E NÃO INTERROMPA!** Todas devem ter o direito de se expressar – sua oportunidade também chegará.

## **PONDERE. REFLITA.**

E, se for expor sua opinião, faça isso de maneira cuidadosa e respeitosa.



**CONTRIBUA PARA A EDUCAÇÃO DAS CRIANÇAS** desde cedo para que elas cresçam cada vez mais livres de preconceitos, mostrando que as diferenças são parte da natureza humana e **todas as pessoas merecem respeito, dignidade e direitos.**

**LEMBRA DA LINGUAGEM NEUTRA?** Que tal, então, começar a colocá-la em prática na hora de conversar com quem trabalha, vive ou estuda com você?

**ENFIM, RECONHEÇA SEUS PRECONCEITOS, BUSQUE APRENDER MAIS SOBRE OS ASSUNTOS QUE VOCÊ DESCONHECE, PROMOVA E TENHA ABERTURA AO DIÁLOGO.** É assim que você pode combater seus próprios vieses inconscientes e ter uma atitude bem plural.

**E NÃO DEIXE DE COMPARTILHAR O CONTEÚDO DESTA GUIA COM QUEM VOCÊ CONHECE! VAMOS NESSA?**





bp bunge  
bioenergia

