



MANUAL DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

ONDE TEM SAÚDE, TEM FUNDAÇÃO DO ABC!



 fuabcoficial

EXPEDIENTE

COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO INSTITUCIONAL

OUTUBRO DE 2025

Prevamente à finalização deste Manual, foram realizadas reuniões temáticas sobre os pilares de Diversidade e Inclusão, com a participação aberta a todas as pessoas colaboradoras da Fundação do ABC. Esse processo colaborativo teve como objetivo garantir uma construção horizontal, democrática e representativa deste documento.

ORGANIZAÇÃO E CRIAÇÃO DO MANUAL

Vinicius Grota do Nascimento
Controladoria

Rafael Menezes dos Santos
Compliance

Bianca Souza de Vasconcellos
Compliance

DEPARTAMENTOS APOIADORES

Marina Acosta de Mendonça
Gestão Institucional

Daniela Pedregal de Castro Lima
ESG

Elson Queiroz
ESG

Viviane Ricardo de Mello
Jurídico

Vanessa Pereira Gomes de Jesus
Gestão de Pessoas

Denise Pires
Gestão de Pessoas

Silmara Conchão
Centro Universitário FMABC

Amaury Machi Junior
SESMT

FONTES

Governo Federal, Organização Mundial da Saúde (ONU), Senado Federal e Prefeitura de São Paulo.

EDIÇÃO

Diretoria de Comunicação e Marketing da FUABC.



A Fundação do ABC celebra a diversidade: somos mais de 30 mil colaboradores(as), cada qual com sua singularidade, unidos pelo respeito.

A Fundação do ABC é composta por pessoas únicas, que com suas identidades tornam o ambiente de trabalho plural e dinâmico.

As ações voltadas à diversidade e inclusão têm como objetivo reforçar que todas as pessoas, com suas particularidades, sejam elas físicas, comportamentais, de personalidade, orientação sexual, identidade de gênero, religião, entre outras, merecem ser respeitadas, ouvidas e valorizadas.

Acreditamos que a transformação começa dentro de cada um(a) de nós. Por isso, estamos em constante evolução, revendo práticas, quebrando paradigmas, ampliando o olhar e buscando conhecimento, para que nossas atitudes e decisões refletem o compromisso com uma sociedade mais justa, equitativa e diversa dentro e fora da nossa organização.

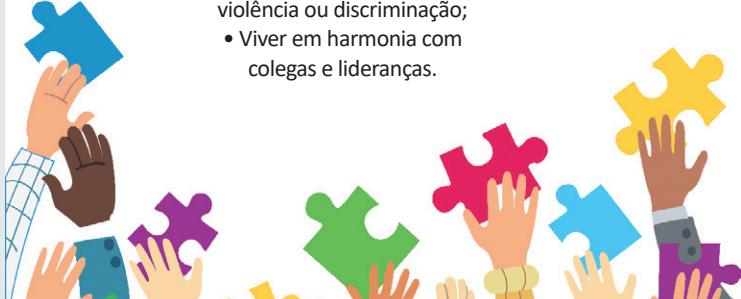
OBJETIVO DO MANUAL

O respeito é um valor essencial que impulsiona as pessoas a desenvolverem seus talentos, trabalharem com mais motivação e eficiência, e se sentirem parte fundamental da organização.

Conviver, respeitar e valorizar a diversidade é essencial para garantir que todas as pessoas tenham equidade de oportunidades. Em ambientes que acolhem as diferenças, nos sentimos mais à vontade para aprender, inovar, contribuir e crescer juntos.

CADA PESSOA É ÚNICA E DEVE TER GARANTIDO O DIREITO DE:

- Sentir-se segura e acolhida;
- Estar confortável e à vontade em seu ambiente de trabalho;
- Sentir-se protegida contra qualquer forma de violência ou discriminação;
- Viver em harmonia com colegas e lideranças.



PILAR RAÇA E ETNIA

Raça diz respeito ao conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes. Esse conjunto de características identifica a pessoa como pertencente a esse grupo, geralmente expressada pela cor. Raça é uma marca física de uma cultura, é uma construção social.

A etnia, por sua vez, refere-se à identificação e expressão cultural de um grupo de pessoas, como a língua, as artes, costumes, tradições e crenças. Menos marcada pelas características físicas e mais pelo conjunto de costumes.

O QUE É O RACISMO?

O racismo é a crença da superioridade de uma raça ou grupo étnico sobre outros, o que resulta em discriminação, preconceito e tratamento injusto, violando princípios fundamentais de igualdade, dignidade e justiça.

O QUE A HISTÓRIA DO PASSADO NOS DIZ SOBRE O PRESENTE?

O sistema de escravidão de pessoas, estabelecido entre os séculos XVI e XIX, principalmente nas Américas, foi um dos principais pilares na construção do racismo como o conhecemos hoje. A categorização racial foi utilizada para justificar a escravidão de africanos e povos indígenas, criando uma hierarquia baseada na cor da pele e na origem étnica.

Esse sistema cruel construiu a ideia de que pessoas não brancas poderiam ser tratadas como propriedade, com base na falsa noção de inferioridade. É fundamental compreender que essa ideia não é natural, mas sim uma construção social e histórica, motivada por interesses econômicos e de dominação.

No Brasil, a escravidão de pessoas negras de origem africana durou mais de três séculos. E, mesmo após a abolição, em 1888, o Estado não garantiu condições mínimas de cidadania à população negra. Sem acesso à educação, moradia digna, trabalho formal ou reparações, criou-se um cenário ideal para que o racismo se estru-

turasse profundamente na sociedade brasileira.

Infelizmente, o racismo ainda é uma realidade presente. A desigualdade racial se reflete em todos os setores da vida social, incluindo o ambiente de trabalho. Um exemplo claro é o fato de que muitos(as) profissionais negros(as) com ensino superior completo ainda recebem salários menores do que profissionais brancos(as) na mesma função, além de enfrentarem mais barreiras para acessar cargos de liderança.

POVOS ORIGINÁRIOS

Os povos originários são os primeiros habitantes de um território, antes da chegada de colonizadores ou de outros grupos populacionais. No contexto das Américas, incluindo o Brasil, os povos originários são os povos indígenas.

Mesmo após a Constituição Federal de 1988, reconhecer organização social, costumes, línguas, crenças, tradições e o direito originário sobre o local que esses povos ocupavam, a luta por terras ainda é uma demanda permanente dessa população.

Os povos indígenas foram, ao longo da história, desrespeitados e desumanizados pelos colonizadores europeus, que enxergavam suas culturas e modos de vida como inferiores e “primitivos”. Essa visão preconceituosa foi usada para justificar a exploração, a violência e a tentativa de apagamento de suas identidades.

Com o passar dos séculos, esse preconceito se perpetuou nas estruturas sociais e nos discursos. Ainda hoje, muitos indígenas são vistos de forma estereotipada e discriminatória, frequentemente retratados como “atrasados” ou “incapazes de se adaptar à sociedade moderna”. Essas ideias ignoram completamente a riqueza cultural, a diversidade dos povos indígenas e seus profundos conhecimentos sobre o meio ambiente, espiritualidade e formas de organização social.

Combatir o racismo e o preconceito contra povos originários exige reconhecimento histórico, ações concretas e compromisso coletivo. Promover equidade é um passo essencial para construirmos uma sociedade verdadeiramente

justa, plural e inclusiva.

Assim, não basta não ser racista. Precisamos, todos e todas, ser antirracistas!

NESSE SENTIDO, O QUE NÃO SE DEVE FAZER:

- Avaliar a competência profissional do(a) seu(sua) colega de acordo com raça ou etnia.
- Utilizar expressões como mulato(a), moreno(a) claro(a), negro(a) da pele clara, pardo(a), “não sou suas negas”, “a coisa tá preta”, “denegrir”, “inveja branca”, “nego só quer moleza”, “a negada”, “samba do crioulo doido”, “fazer nas coxas”, e “serviço de preto(a)”, entre tantos outros.
- Presumir que o racismo é caracterizado apenas por atitudes agressivas. Toda forma de discriminação em virtude da cor da pele é caracterizada como racismo, inclusive comentários (agressão verbal) e expectativas sobre a postura, capacidades ou preferência de pessoas negras, baseada em estereótipos ou imagens de controle.

- Reforçar questões relacionadas ao cabelo e características do(a) seu(sua) colega, perpetuar o racismo recreativo.

**Racismo recreativo designa um tipo específico de opressão racial que aparece na forma de humor, que perpetua preconceitos e estereótipos racistas contra grupos socialmente minoritários e oprimidos.*

E O QUE FAZER PARA CONTRIBUIR NO COMBATE AO RACISMO?

Saia de sua zona de conforto e informe-se.

Busque entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, busque conhecimento em fontes confiáveis, acompanhe influenciadores negros e representantes de grupos étnicos diferentes do seu, converse com um(a) colega negro(a) sobre a sua vivência.

A humanidade como conhecemos foi estruturada em cima do racismo. Por isso devemos sempre refletir sobre os padrões estabelecidos pela sociedade e entender os seus efeitos. Seja antirracista, sendo consciente sobre o tema.

PILAR XENOFOBIA

A xenofobia se manifesta em atitudes, preconceitos e comportamentos de exclusão, difamação e rejeição de pessoas a partir da percepção de que elas são estrangeiras ou estranhas à sociedade, dada sua origem geográfica, linguística ou de etnia.

O ódio e repulsa que caracterizam a xenofobia estão, geralmente, relacionados às questões históricas, sociais, econômicas, culturais, religiosas etc.

São práticas usuais de xenofobia, por exemplo, ressaltar de forma pejorativa os traços e aspectos físicos de pessoas em decorrência da sua naturalidade, bem como, a noção de superioridade entre estados que resultam em movimentos de segregação como forma de rebajar e desmerecer a capacidade das pessoas provenientes desses locais, com falas como: “O Brasil deveria se separar do Nordeste”, “Baiano(a) é muito preguiçoso(a)”, “Vem aqui, ô, refugiado(a)”, “Lá vem o homem bomba, você não vai explodir, né?”, “Seu sotaque é muito esquisito/feio” e “programa de índio(a)”.

REFUGIADOS

Os(as) refugiados(as) são pessoas que estão fora de seu país de origem devido a temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados.

Além de passar pelos preconceitos que as pessoas negras já sofrem no país, os(as) refugiados(as) ainda têm que enfrentar a xenofobia de quem nasceu no Brasil e acredita que eles estão no país para “roubar” as suas oportunidades, disputar propostas de empregos, entre outros.

A xenofobia sempre é fruto do desconhecimento do outro e surge acompanhada de estereótipos que reforçam o preconceito sobre determinado grupo.

PILAR DIVERSIDADE RELIGIOSA

A intolerância religiosa é o ato de discriminar, ofender e rechaçar religiões, liturgias e cultos, ou ofender, discriminar, agredir pessoas por conta de suas práticas religiosas e crenças.

Chamar pejorativamente alguém de “mamumbeiro(a)”, “crente” ou afirmações/questionamentos como “Você não acredita em Deus?”, “Sabia que você não pode acreditar em santos?” são práticas de constrangimento e que fomentam o preconceito no ambiente de trabalho ou qualquer outro lugar.

Importante ressaltar que o Estado Brasileiro é laico e a liberdade de religião está prevista na Constituição, assim os(as) brasileiros(as) podem exercer o direito de ter qualquer crença ou até mesmo de não ter crença nenhuma.

ATENÇÃO!

No Brasil, a legislação garante proteção contra atos de racismo e discriminação. A Lei nº 7.716/1989, conhecida como Lei do Crime Racial, estabelece punições para práticas discriminatórias motivadas por raça, cor, etnia, procedência nacional ou religião.

Além disso, o Código Penal trata da injúria racial, que ocorre quando alguém ofende a dignidade de outra pessoa utilizando elementos relacionados à sua identidade racial ou étnica. Esse tipo de conduta também é considerado crime.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, reforça esse compromisso ao afirmar que o racismo é crime inafiançável e imprescritível.

PILAR LGBTQIAPN+

A diversidade sexual e de gênero, ou simplesmente diversidade sexual, é um termo usado para se referir de maneira inclusiva a toda a diversidade de sexos, orientações性uais e identidades de gênero.

CONCEITOS IMPORTANTES

Diferenças biológicas: Baseada em geni-

tais, cromossomos e hormônios (feminino, masculino, intersexual).

Gênero: Relacionado a papéis sociais ligados às diferenças sexuais, construídos socialmente e não biologicamente.

Identidade de gênero: É a forma como a pessoa se sente em relação ao seu gênero (homem, mulher, nenhum ou ambos). Existem muitas identidades sociais, mas as principais são:

Cisgêneros: Identificam-se com a expectativa social do seu sexo biológico.

Transgêneros: Identidade oposta a expectativa social do seu sexo biológico.

Não binários: Não se enquadram nas identidades impostas socialmente, como homem ou mulher.

Orientação sexual: Sobre quem você sente atração (ex: heterossexual, homossexual, bissexual).

Heterossexual: Indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do gênero oposto.

Homossexual: Indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero, como os gays e as lésbicas.

Bissexual: Indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de dois ou mais gêneros.

Expressão de gênero: Como mostramos o nosso gênero através do vestuário, comportamento e interação.



SIGNIFICADO DA SIGLA LGBTQIAPN+

L = Lésbicas: Mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.

G = Gays: Homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens.

B = Bissexuais: Pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por homens e mulheres.

T = Transexuais, transgêneros ou travestis: Pessoa cuja identidade de gênero é diferente do sexo biológico atribuído no momento do nascimento.

Q = Queer: Pessoa que não se encaixa nas ideias tradicionais de gênero ou sexualidade.

I = Intersexuais: Pessoa em que as suas características biológicas não se enquadram ao que é socialmente esperado como feminino ou masculino.

A = Assexual: Ausência total ou parcial da atração sexual por outras pessoas. Arromântico: Ausência total ou parcial de atração romântica por outras pessoas. Agênero: Não se identificam com gênero algum.

P = Pansexuais: Se atraem por pessoas, independentemente de seu gênero.

N = Não binários: Pessoa em que o seu gênero não se enquadra no contexto binário de homem-mulher.

+ = Outros: Visa incluir pessoas que não se enquadram nas definições anteriores.

A sigla está evoluindo constantemente e, conforme a comunidade LGBTQIAPN+ e a sociedade amadurecem e entendem a pluralidade e outras formas de orientação sexual e identidades de gênero, a sigla pode ser alterada para que se torne mais representativa e dê visibilidade a diversos grupos.

RESPEITANDO O DIREITO DAS PESSOAS TRANS E TRAVESTITIS

Pessoas **TRANS** são aquelas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascimento, com base no sexo biológico. Por isso, muitas fazem uma transição de gênero, que pode envolver mudanças sociais, psicológicas e, para algumas, mudanças corporais — mas nem todas optam por procedimentos médicos ou cirúrgicos.

Por exemplo, uma mulher trans é uma pessoa que nasceu com o sexo masculino atribuído, mas que se identifica e vive como mulher. Sua transição pode ou não incluir alterações físicas, mas o mais importante é o reconhecimento e respeito à sua identidade de gênero.

TRAVESTITIS são pessoas designadas do sexo masculino ao nascimento, que expressam sua identidade de gênero de forma feminina. Muitas travestis fazem uso de modificações corporais — como implantes de silicone, cirurgias plásticas e uso de hormônios — para afirmar sua identidade, mas não necessariamente desejam realizar cirurgias genitais.

Já as **DRAG QUEENS** são artistas que criam um(a) personagem(a) geralmente feminino, utilizando roupas, maquiagem e perucas elaboradas para se expressar artisticamente. Ser drag queen é uma forma de expressão e performance, que desafia normas de gênero e expectativas sociais, mas não determina a identidade de gênero da pessoa que está por trás do(a) personagem.

Infelizmente, o Brasil lidera, pelo 16º ano consecutivo, os índices globais de assassinatos a população trans e travesti. A maioria das vítimas

MARCOS HISTÓRICOS DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+

2008	GLS para GLTB.	2010	Adoção permitida pelo STJ.	2011	STF - União estável para casais do mesmo sexo.	2013	Prévia Lei de proteção à LGBTIs no Brasil.	2016	Nome social.	2018	População Trans retirada da lista de doenças.	2023	STF autoriza alteração de docs para os nomes.	Crime de homofobia igual ao crime de racismo.
	Inclusão do cônjuge no imposto de renda.		Declaração do cônjuge no imposto de renda.										Injuria racial LEI: 7716/89.	

são mulheres trans, jovens, negras e nordestinas, com crimes marcados por extrema violência.

Vale lembrar que, desde 2019, atos de homofobia e transfobia passaram a ser criminalizados com base na Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989), por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

NOME SOCIAL

O nome social é o prenome adotado por mulheres e homens transgênero e travestis, adequado à forma pela qual a pessoa se identifica e é reconhecida em sua comunidade.

O nome social é um avanço no reconhecimento do direito à diversidade sexual e identidade de gênero, pois preserva a forma como cada pessoa deseja ser reconhecida e chamada, devendo ser respeitado em todos e quaisquer estabelecimentos.

O Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu ser possível a alteração de nome e gênero no assento de registro civil mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. A decisão ocorreu no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275.

PRONOMES

As pessoas devem ser chamadas pelo nome com o qual se identificam, não pelo seu sexo atribuído. Para mulheres trans, use ela; para homens trans, use ele; pessoas não binárias podem preferir diferentes pronomes.

Em um mundo cada vez mais diverso, é fundamental garantir que todas as pessoas tenham acesso igualitário a oportunidades de trabalho e que sejam respeitados(as) em todo e qualquer ambiente, pois embora tenha havido um grande avanço na representatividade LGBTQIAPN+ em diversas áreas profissionais, muitos(as) trabalhadores(as) ainda enfrentam preconceitos e desafios para ingressar ou se manter no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o que não se deve fazer?

- Não utilize a expressão “opção sexual” por não se tratar de uma escolha. A expressão correta é orientação sexual.

- Não faça suposições sobre a identidade de gênero ou sexualidade dos(as) colegas.
- Não ignore a importância do uso correto dos pronomes.
- Não use termos ou gírias. Algumas pessoas podem não se sentir ofendidas, mas para outras pode ser totalmente ofensivo. Pergunte como cada qual gostaria de ser chamado(a) e, na dúvida, chame-as pelo nome.

E o que fazer para contribuir nessa causa?

- Interfira, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho homofóbico, transfóbio ou heterossexista.
- Utilize o pronome que te pedirem para usar. Quando houver engano, corrija, se desculpe e siga em frente.
- A inclusão LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho é essencial para promover a igualdade, o respeito e a justiça. A diversidade traz perspectivas únicas, estimula a criatividade e a inovação, além de atrair talentos qualificados que se identificam com empresas que valorizam a inclusão.

PILAR MULHERES

De acordo com a Cartilha da ONU Mulheres, “empoderar as mulheres para que participem integralmente de todos os setores da economia e em todos os níveis de atividade econômica é essencial para construir economias fortes; estabelecer sociedades mais estáveis e justas; melhorar a qualidade de vida para as mulheres, homens, famílias e comunidades, e impulsionar as operações e as metas dos negócios.”

A ONU Mulheres foi criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres e baseados em práticas empresariais reais, estabeleceu princípios para que as empresas pudessem adaptar as políticas e as práticas existentes - ou estabelecer outras novas - para concretizar o empoderamento das mulheres.

Além disso, a Igualdade de Gênero é o quinto dos Objetivos de Desenvolvimento Sus-

tentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pelos países membros do Pacto Global da ONU. Esses objetivos visam erradicar a pobreza, proteger o meio ambiente e garantir paz e prosperidade para todas as pessoas até 2030.

De acordo com o estabelecido, o objetivo de Igualdade de Gênero pede o fim da discriminação e da violência contra mulheres e meninas. Além da dimensão da cidadania e do direito à vida, a meta trata também de questões econômicas, buscando reformas que levem a direitos iguais à propriedade, controle sobre a terra, recursos financeiros, herança e recursos naturais.

CONCEITOS IMPORTANTES

Equidade de gênero: Preceitua que todas as pessoas, independentemente do gênero, possuam os mesmos direitos e oportunidades para desenvolver o seu potencial.

Feminismo: Feminismo é um movimento social por direitos civis, protagonizado por mulheres, que desde sua origem reivindica a igualdade política, jurídica e social entre homens e mulheres.

Machismo: Conjunto de práticas preconcebidas de oposição à igualdade de gênero e defesa da superioridade do gênero masculino em relação ao feminino. A prática do machismo não está atrelada exclusivamente a comportamentos masculinos, podendo ser difundida por pessoas de ambos os gêneros.

Sororidade: É a palavra usada para falar da aliança entre as mulheres. Pressupõe deixar de lado a rivalidade feminina, algo que é visto culturalmente como uma característica destas relações, para estabelecer apoio mútuo e saudável entre elas. É respeitar, ter empatia e dar voz umas às outras sem julgamentos para apoiar a conquista da igualdade e liberdade que almejam.

Patriarcado: É um sistema social que coloca os homens em situação de poder e privilégios em instituições políticas, econômicas, sociais e familiares.

VIOLENCIA CONTRA MULHER

A violência contra mulheres constitui-se em uma das principais formas de violação dos seus direitos humanos, atingindo-as em seus direitos à vida, à saúde e à integridade física.

O conceito de violência contra mulher é amplo e compreende diversos tipos de violência: a violência doméstica (que pode ser psicológica, sexual, física, moral e patrimonial); a violência sexual; o abuso e a exploração sexual mulheres adolescentes/jovens; o assédio sexual no trabalho; o assédio moral; e a violência institucional.

Nesse sentido, é de extrema importância conhecer as práticas abaixo que são manifestações de violências contra a mulher:

Misoginia: A misoginia se manifesta na discriminação, repulsa, desprezo e ódio contra mulheres. Essa forma de aversão mórbida e patológica ao sexo feminino está diretamente relacionada à violência que é praticada contra a mulher. A misoginia é motivadora de grande parte dos assassinatos de mulheres, conhecidos por feminicídios.

Feminicídio: Consiste na perseguição e na morte intencional de pessoas do sexo feminino. O feminicídio se configura quando são comprovadas que as causas do assassinato se devem exclusivamente a questões de gênero, ou seja, quando uma mulher é morta simplesmente por ser mulher.

De acordo com o Mapa da Segurança Pública em 2025, quatro mulheres são assassinadas por dia no Brasil. Segundo os dados, o número de feminicídios no Brasil teve aumento de 0,69% em relação a 2023. Ao todo, foram 1.459 vítimas em 2024, contra 1.449 em 2023.

As estatísticas são alarmantes, sem considerar os casos subnotificados.

Homem que interrompe (Manterrupting): A palavra é a junção de “man” (homem) e “interrupting” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homem que interrompe”, sendo utilizada para indicar a interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. Ou seja, quando um homem interrompe constantemente uma mulher, não permitindo que ela consiga concluir sua frase e raciocínio. Esse

comportamento pode ser comum em reuniões e palestras mistas.

Homem que explica (Mansplaining): O termo é a junção de “man” (homem) e “explain” (explicar). É quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher, de forma excessivamente didática, como se ela não fosse capaz de entender.

Cara que se apropria (Briprüating): O termo é um neologismo em língua inglesa, formado pela junção de “bro” (de brother, aqui no sentido de “cara”) e “propriating” (de appropriating, apropriação). São situações em que homens, no geral profissionais, se apropriam ou tomam crédito por ideias desenvolvidas por mulheres.

Distorcer/Manipular (Gaslighting): É uma violência emocional por meio de manipulação psicológica, que consiste em desgastar a autoestima e a autoconfiança da mulher a ponto de anulá-la. Nessas práticas, o homem distorce, omite ou cria informações, fazendo com que a mulher duvide de si mesma e de sua sanidade.

LIGUE 180: A Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, é um serviço de utilidade pública essencial para orientação, prevenção e enfrentamento à violência contra as mulheres. A ligação é gratuita e o serviço funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana. No entanto, caso esteja em uma emergência, acione a Polícia Militar, por meio do 190.

Além disso, você pode verificar se existe um Centro de Apoio à Mulher em Situação de Violência na sua cidade e, não havendo, procurar o Centro de Referência de Assistência Social (CREAS).

O que não se deve fazer para perpetuar tratamentos diferenciados em razão do gênero feminino?

- Subjugar a capacidade de uma mulher.
- Interromper o raciocínio e a fala da mulher.
- Estereotipar as mulheres devido a sua profissão e/ou formação.
- Supor que a mulher é frágil e precisa de ajuda.

E o que fazer para contribuir com essa causa?

- Ouça atentamente o que a mulher

tem a dizer e, caso queira complementar sua fala, espere ela terminar de falar.

- Reconheça a mulher pelos seus atos, realizações e dê seus devidos créditos.

- A profissão/formação não define as pessoas e suas personalidades. Trate todos de forma equitativa, independentemente do gênero ou da função.

- Não invalide a fala da mulher e divulgue os serviços de apoio, em casos de violência de quaisquer naturezas.

A Fundação do ABC reconhece a importância de promover um ambiente verdadeiramente inclusivo, onde as mulheres possam construir um futuro com igualdade, livre de estigmas, estereótipos e violência. Um futuro sustentável, pacífico e justo, no qual seus direitos sejam garantidos e suas oportunidades plenamente acessíveis, permitindo que ocupem todos os espaços que desejarem.

PILAR ETARISMO (AGEISMO/IDADISMO)

O etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade. Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica, podendo ocorrer com jovens e idosos(as).

Independentemente da faixa etária, esses preconceitos se expressam muitas vezes em forma de microagressões verbais, comportamentais e ambientais sobre: capacidade, ritmo de trabalho, conhecimento e sociabilidade. E ocorrem frequentemente em nosso cotidiano de forma intencional ou não.

Frases como: “Você não tem mais idade para isso”, “Lugar de velho(a) é em casa” e “Está ficando gagá” reforçam mais esses estigmas e preconceitos que impactam nas dinâmicas econômicas e sociais dessas pessoas, tirando delas oportunidades de trabalho e convívio social. Já os mais jovens recebem, muitas vezes, estereótipos de imaturos(as), insubordinados(a) e irresponsáveis.

Combater esse tipo de discriminação exige esforços coletivos para promover a valorização de todas as idades e reconhecer as contribuições únicas que cada geração pode oferecer.

PILAR GORDOFOBIA

A gordofobia é o preconceito contra corpos gordos com a ideia de que pessoas gordas são “inferiores”, tem menos capacidade ou saúde do que aquelas que não são classificadas esteticamente como magras.

É a desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas e seus corpos. Tal discriminação leva à exclusão social e, consequentemente, nega acessibilidade às pessoas gordas.

Quais comportamentos gordofóbicos precisam ser abandonados?

- Usar a característica física para identificar uma pessoa, tipo: “é aquele(a) gordinho(a) ali”.
- Fazer comentários supostamente bem-intencionados sobre o corpo da pessoa, como: “você nem é tão gordo(a) assim”, “você não é gordo(a), é cheinho(a)”, “você tem o rosto tão bonito, só precisa emagrecer”, “você deveria usar roupas que emagrecem” etc.
- Comentar o quanto a pessoa engordou ou elogiar o emagrecimento alheio, pois reforça que só é bonito quem é magro.
- Dar palpites sobre dieta e emagrecimento ou comentar sobre o que a pessoa come.

E o que fazer para contribuir no combate à gordofobia?

- Posicione-se contra comentários preconceituosos e estereótipos.
- Incentive a aceitação, porque independentemente do tamanho ou forma de um corpo, a saúde não se resume ao peso da balança.
- Não presuma que toda pessoa gorda quer emagrecer e que o corpo gordo é um corpo fora dos padrões.

PILAR CAPACITISMO

Entende-se por pessoas com deficiência

aquelas com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

O capacitismo, por sua vez, é qualquer tipo de discriminação contra uma pessoa em função da deficiência e se manifesta pela reprodução de discursos que reforçam concepções de passividade, incapacidade, de opressão e de invisibilização que resulta em sofrimento.

A discriminação e o preconceito limitam o acesso ao mercado de trabalho por profissionais qualificados que possuem alguma deficiência. Nesse sentido, o enfrentamento dessas barreiras exige o compromisso de cada um de nós. Colaboradores(as) com deficiência não devem ser reconhecidos por suas limitações e devem ser vistos e respeitados “além da cota”.

Dicas para substituição de termos capacitistas:

Errado X	Certo ✓
Se fazer de surdo	Parece que não ouviu / entendeu
Parece que é cego	Não entendeu ou percebeu algo
Dar uma de João sem braço	Fugir das obrigações
Deu mancada	Faltou com o compromisso
Está muito autista	Está distraída, alheia
Fingir demência	Se fez de desentendido
Sem pernas para isso	Sem condições de executar
Colocar o projeto de pé	Elaborar o projeto
Está mal das pernas	Está com algum problema
Igual a cego em tiroteio	Está perdido
Retardado	Imaturo, brincalhão, com dificuldades de aprendizado, etc

PILAR NEURODIVERGENTES

Pessoas neurodivergentes são aquelas cujo funcionamento neurológico difere do padrão considerado predominante. Essas variações não devem ser vistas como patologias a serem corrigidas, mas sim como expressões naturais da diversidade neurológica humana. No entanto, indivíduos neurodivergentes podem enfrentar desafios significativos no dia a dia e, frequentemente, necessitam de apoio, adaptações no ambiente ou na comunicação para se

integrarem e prosperarem em uma sociedade majoritariamente neurotípica.

TIPOS DE NEURODIVERGÊNCIAS:

Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH): Pode envolver desafios relacionados à atenção, impulsividade e, em alguns casos, hiperatividade. Cada pessoa vivencia o TDAH de maneira única.

Transtorno do Espectro Autista (TEA):

Caracteriza-se por formas diferentes de se comunicar, interagir socialmente e lidar com estímulos e rotinas. O espectro é amplo e abrange uma grande diversidade de perfis.

Transtorno Afetivo Bipolar (TAB): Envolve oscilações significativas de humor, com episódios de euforia (mania) e tristeza profunda (depressão). Com apoio adequado, é possível levar uma vida plena e equilibrada.

Transtornos de Personalidade: Tem como exemplo o Transtorno de Personalidade Borderline e o Transtorno de Personalidade Narcisista, que influenciam a forma como a pessoa percebe a si mesma, os outros e o mundo ao redor. A escuta empática e o acolhimento são fundamentais.

Transtorno Obsessivo-Compulsivo (TOC): É caracterizado por pensamentos intrusivos e comportamentos compulsivos.

Altas Habilidades/Superdotação (AH/SD): Refere-se a indivíduos com desempenho significativamente acima da média em uma ou mais áreas, como intelecto, artes, liderança ou criatividade. Demandam estímulos adequados para seu pleno desenvolvimento.

Dislexia: Dificuldade específica na leitura, que pode afetar a fluência, o reconhecimento de palavras e a compreensão de textos. Não está relacionada à inteligência, e o apoio pedagógico adequado faz toda a diferença.

Disgrafia: Dificuldade na expressão escrita, incluindo letra ilegível, lentidão, organização desordenada e erros ortográficos. Com intervenções corretas, é possível melhorar significativamente a escrita.

Dislalia: Alterações na fala, como trocas de sons e dificuldades na articulação de palavras. Também pode estar associada a vocabulário

reduzido e desafios na linguagem oral.

Evite o capacitismo em relação à neurodivergência. Comentários como “Nem parece autista”, “Fingir demência”, “Meio autista” ou “Fulano é retardado” são terrivelmente prejudiciais e perpetuam estigmas.

Em vez de fazer suposições ou julgamentos, busque entender e respeitar cada pessoa por quem ela é.

COMITÊ DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Fundação do ABC conta com um Comitê de Diversidade e Inclusão, formado de maneira interdisciplinar, reunindo representantes dos departamentos de Compliance, ESG, Jurídico, Gestão de Pessoas, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), além de representação do corpo docente do Centro Universitário Faculdade de Medicina do ABC (FMABC). Essa composição reforça o compromisso da instituição com uma abordagem ampla, plural e integrada às práticas de diversidade, equidade e inclusão.

CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias é uma ferramenta essencial para a integridade institucional e para a efetividade do Programa de Compliance da Fundação do ABC. Ele permite o relato de condutas que violem normas internas, legislações vigentes, regulamentos, políticas ou quaisquer diretrizes da instituição.

Todas as pessoas, colaboradores, parceiros e fornecedores, podem utilizar o Canal de Denúncias de forma segura para reportar ocorrências, com garantia de sigilo, proteção ao anonimato e respeito à confidencialidade das informações, o que assegura uma apuração ética, imparcial e justa.

Se você presenciou ou foi vítima de alguma conduta, como discriminação, não hesite em registrar sua denúncia por meio do Canal. Juntos(as), fortaleceremos a cultura ética, o respeito e a diversidade na Fundação do ABC. O site do Canal de Denúncias da FUABC é www.fuabc.org.br/denuncias. Tel.: 0800-4941049.

