

CARTILHA DA DIVERSIDADE

E Comunicação Inclusiva

Somos responsáveis pela empresa que sonhamos.

- Somos o Grupo Ortobom 3
- Nossos Valores 4
- Palavras do Conselho Administrativo 5
- Introdução Geral 5
- Gênero, Sexo e Sexualidade 6
- Cor, Raça e Etnia 18
- PCD 24
- Geração 31
- Estética 36
- Religião 43
- Referências Bibliográficas 50

Grupo
Ortobom



Nossos Valores



- Somos disciplinados
- Buscamos a simplicidade
- Lideramos pelo exemplo
- Gerimos custos com cautela
- Reconhecemos a meritocracia
- As pessoas são o nosso grande diferencial
- Acreditamos que o sucesso advém do trabalho duro
- Pensamos e agimos como dono
- É dever de todos se alinhar com a missão
- Agimos com responsabilidade social é ética

O Grupo Ortobom ao longo de mais de 50 anos, cresceu pautado em princípios sólidos de integridade, respeito e excelência. Ao longo de nossa história construímos uma marca sólida e respeitada pela sociedade, colaboradores e clientes. E queremos seguir assim.

Na construção contínua do nosso modelo de governança, implantamos o Programa de Integridade, que se junta à Cartilha de Diversidade com definições mandatórias sobre conduta moral no ambiente de trabalho.

A leitura desse material é obrigatória e com ela desejamos nortear continuamente nossos colaboradores, provocando a reflexão sobre as práticas diárias nas relações de trabalho com o intuito de cultivarmos um ambiente colaborativo, saudável e próspero.

Inspirado em nossos valores, formulamos a Cartilha de Diversidade atualizada: Comunicação Inclusiva, que busca informar, educar, engajar e promover a ação de todos em relação às palavras, expressões e termos que não são apropriados dentro de uma cultura respeitosa e inclusiva.

Conselho de Administração do Grupo Ortobom

Introdução



Como parte do nosso compromisso com o respeito, a equidade e o bem-estar coletivo, desenvolvemos esta Cartilha da Diversidade e Comunicação Inclusiva como mais uma ferramenta de orientação e conscientização no ambiente de trabalho.

Ao lado de outras ações como o Código de Ética e o Canal de Denúncias, esta cartilha reforça nossa conduta organizacional voltada para a promoção de um ambiente profissional seguro, ético e saudável, onde todas as pessoas se sintam respeitadas, ouvidas e incluídas.

Falar sobre diversidade é reconhecer que cada pessoa traz vivências, identidades e trajetórias diferentes. E, para garantir a inclusão real, é necessário compreender essas diferenças, combater preconceitos estruturais e adotar práticas mais justas e equitativas.

A forma como nos comunicamos no dia a dia é parte fundamental desse processo. Expressões que parecem comuns podem, muitas vezes, carregar conotações ofensivas ou discriminatórias. Ao reconhecer essas falas e buscar alternativas mais respeitosas, construímos relações mais empáticas e colaborativas, dentro e fora da empresa.

Esperamos que este material seja um apoio prático na sua jornada de desenvolvimento pessoal e profissional, contribuindo para uma convivência mais ética, diversa e humanizada.

Gênero e Sexualidade



Gênero, Sexo e Sexualidade



Os conceitos de Sexo, Gênero e Sexualidade estão interligados ao globo social e biológico do ser humano, contudo, são conceitos diferentes.

Esses temas abordam aspectos do corpo, da identidade e das relações, e estão diretamente ligados à forma como cada pessoa vive e expressa sua individualidade. Conhecer essas diferenças ajuda a promover respeito, inclusão e a evitar preconceitos.

Apesar de soarem como conceitos complexos em um primeiro contato, nesta seção explicaremos um pouco mais sobre cada um, facilitando assim a compreensão da comunicação inclusiva.

Gênero, Sexo e Sexualidade

Vamos entender melhor sobre a diversidade de gênero, sexo e sexualidade:

Expressão de Gênero:

Expressão de gênero é a forma como a pessoa demonstra seu gênero por meio de aparência, comportamento e linguagem.



Sexo:

Sexo é uma classificação atribuída ao nascer com base em características corporais, como genitália, cromossomos e hormônios.



Orientação Sexual:

Orientação sexual é sobre por quem a pessoa sente atração, seja ela afetiva, emocional ou sexual.



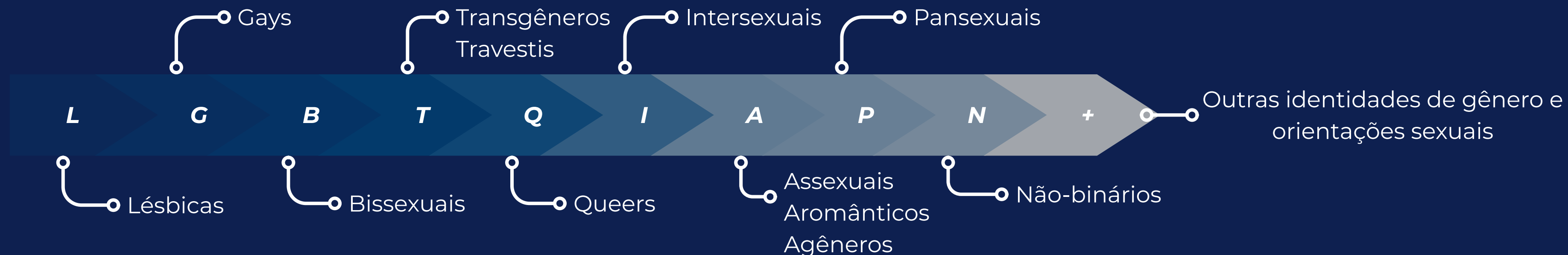
Gênero:

Gênero é uma identidade ligada à forma como a pessoa se reconhece, com base em construções sociais.



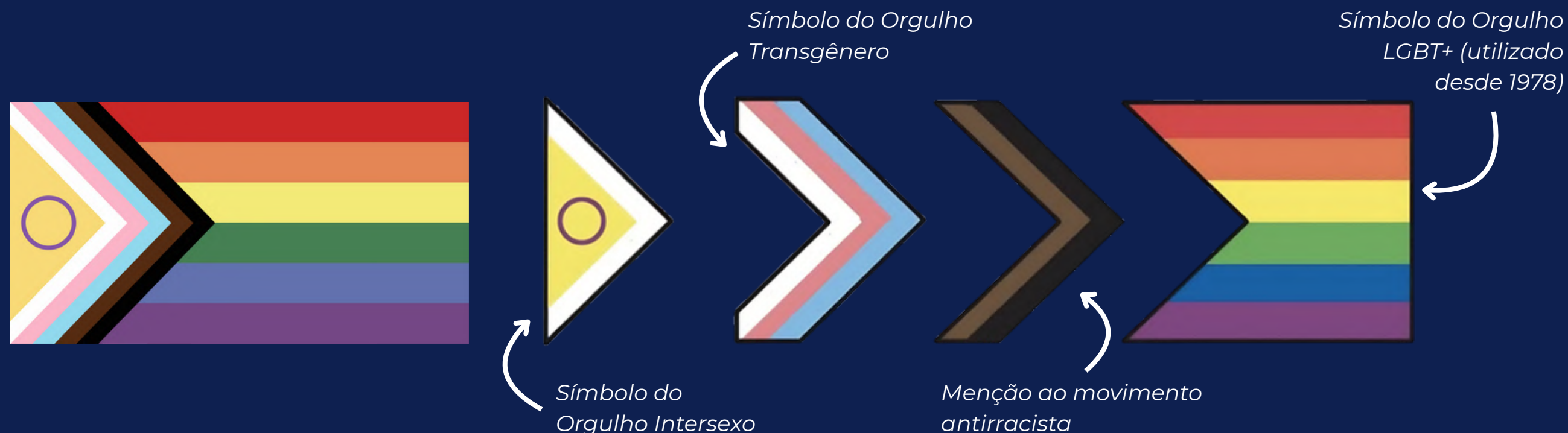
Gênero, Sexo e Sexualidade

Vamos entender melhor sobre alguns termos comumente utilizados:



Bandeira do Orgulho LGBTQIAPN+

A bandeira atualizada do orgulho LGBTQIAPN+, também conhecida como Bandeira Progressista do Orgulho, inclui apoio a grupos minoritários e abrangem mais tipos de diversidade.



Gênero, Sexo e Sexualidade

Lésbica:

Orientação sexual

Mulher que sente atração romântica e/ou sexual por outra mulher.

Gay:

Orientação sexual

Homem que sente atração romântica e/ou sexual por outro homem.

Bissexual:

Orientação sexual

Pessoa que sente atração por mais de um gênero.

Pansexual:

Orientação sexual

Pessoa que sente atração por indivíduos independentemente do gênero.

Assexual/Aromântico:

Orientação sexual

Pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual e/ou romântica.

Cisgênero:

Identidade de gênero

Pessoa que se sente confortável com o gênero que disseram que ela era quando nasceu.

Transgênero:

Identidade de gênero

Pessoa que foi designada com um gênero ao nascer, no qual, não se identifica. Por exemplo, foi chamado de menino mas se identifica como menina.

Travesti:

Identidade de gênero

Pessoa que foi designada homem ao nascer, mas vive e se constrói no feminino. Não necessariamente se identifica como mulher, e sim como travesti. É uma identidade de gênero com raízes culturais e políticas, muito presente na América Latina.

Não-binário

Identidade de gênero

Pessoa não se identifica exclusivamente com o padrão binário (homem ou mulher).

Gênero, Sexo e Sexualidade

Agênero:

Identidade de gênero

Pessoa que não se identifica com nenhum gênero, pois sente que nenhum gênero existente descreve quem ela é.

Intersexo:

Sexo biológico

Pessoa que nasce com um corpo diferente do que a medicina espera como “masculino” ou “feminino”, por variações nos cromossomos, hormônios ou órgãos genitais.

Queer:

Identidade de gênero e/ou orientação sexual

Pessoa que está fora do padrão cisgênero e hétero. Pode incluir pessoas trans, gays, bi, não-binárias e outras identidades.

Drag:

Expressão de gênero

Manifestação artística, onde se explora a maquiagem, roupas e o exagero de gênero para performar. Não é uma orientação sexual ou identidade de gênero, e sim uma expressão.

Estereótipos de gênero:

Padrão social

Ideias generalizadas sobre o que é “ser homem” ou “ser mulher”, que acabam limitando comportamentos, escolhas e oportunidades.

Cis-heteronormatividade:

Norma sociocultural

Padrão social que espera que todo mundo seja cis (se identifique com o gênero que recebeu ao nascer) e hétero. Tudo que foge disso é tratado como “estranho” ou errado.

Viés inconsciente:

Padrão social

Julgamentos automáticos baseados em estereótipos, muitas vezes sem intenção, que afetam decisões de contratação, promoção e reconhecimento.

Dupla/múltipla jornada:

Padrão social

Situação em que mulheres acumulam o trabalho formal com tarefas domésticas e cuidados familiares, como, ser profissional, mãe e dona de casa ao mesmo tempo.

Gênero, Sexo e Sexualidade

Machismo:

Forma de preconceito

É a expressão de um preconceito que se opõe à igualdade de direitos entre homens e mulheres, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino. Também é manifestado a partir de atitudes depreciativas ou ataques diretos ao papel da mulher na sociedade.

LGBTfobia:

Forma de preconceito

Termo abrangente pra se referir aos preconceitos contra a comunidade LGBTQIAPN+, como homofobia, transfobia, intersexofobia, etc.

Igualdade:

Conceito social

É oferecer as mesmas condições, regras e oportunidades para todas as pessoas, sem considerar as diferenças individuais (classe, cor, gênero etc.).

Equidade:

Conceito social

É o princípio que reconhece que pessoas partem de lugares diferentes e, por isso, podem precisar de apoios diferentes para terem as mesmas oportunidades.

*A discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+ e contra mulheres ainda está profundamente enraizada na nossa sociedade, gerando sofrimento e colocando vidas em risco todos os dias. Embora não existam leis específicas para todos os casos, algumas legislações oferecem proteção a esses grupos. Entre elas, destacam-se: a **Lei nº 7.716/1989**, que, após decisão do STF em 2019, inclui homofobia e transfobia como crime de injúria racial; a **Lei nº 11.340/2006** (Lei Maria da Penha), que também ampara mulheres trans e travestis; e a **Lei nº 12.852/2013**, que reforça a proteção de crianças e adolescentes contra violência sexual, abrangendo casos envolvendo pessoas LGBTQIAPN+.*

O machismo, assim como a LGBTfobia, pode aparecer em falas, atitudes e decisões do dia a dia, mesmo sem intenção. Esses padrões culturais e estruturais reforçam desigualdades, invisibilizam pessoas e limitam oportunidades.

Gênero, Sexo e Sexualidade

Reconhecer essas expressões e refletir sobre seu impacto é o primeiro passo para uma comunicação mais respeitosa, que não exclua ou inferiorize ninguém.

Vamos revisar alguns comportamentos?

1. Frases e expressões

“Traveco”, “Bichinha”, “Sapatão”

Termos historicamente usados para agredir ou humilhar. Mesmo que algumas pessoas LGBTQIAPN+ se reapropriem dessas palavras, o contexto e quem fala importam muito.



Refleta: O que você quer dizer com isso?

“Homossexualismo”

A palavra terminada em “ismo” define o termo como doença. Por isso, nunca se deve usá-las dessa forma para se referir à orientação sexual ou à identidade de gênero das pessoas.



Troque por: Homossexualidade

“Tenho um amigo gay, adoro vocês”

Reduz uma orientação sexual a um grupo homogêneo, como se todas as pessoas LGBTQIAPN+ fossem “divertidas”. É uma forma de objetificação e fetichização.



Refleta: Qual a intenção por trás do que você disse?

“Opção Sexual”

Trata a orientação sexual como algo que se escolhe ser, quando na verdade, não é o que acontece. A pessoa não se torna ou escolhe ser, simplesmente é.



Troque por: Orientação Sexual

Gênero, Sexo e Sexualidade

“Efeminado/Afeminado”

São termos tanto homofóbicos quanto machistas, que devem ser evitados.



Refleta: O que faz com que você se expresse desta forma?

“Não entendo, mas respeito.”

Essa frase expressa distanciamento e desinteresse. O verdadeiro respeito se encontra na disposição para ouvir, entender e rever preconceitos.



Refleta: Quem se sente seguro com esse tipo de comentário?

“Ela é brava, mas entrega resultado.”

Geralmente, isto é dito quando uma mulher se impõe e lidera com firmeza, e são expressões que reforçam que mulheres que se impõem são “bravas” e “assustadoras”.



Refleta: Como um homem seria visto nessa posição?

“Não precisa se rotular.”

Diz que não é necessário fazer afirmações identitárias, mas ignora que quem sempre se encaixou nos padrões, nunca precisou se explicar.



Refleta: Ao repetir isso, você está combatendo ou mantendo o preconceito?

“Você nem parece gay”

Essa expressão pressupõe que há um jeito certo ou padrão entre pessoas queers como um todo. O problema está na invalidação passiva e reforça estereótipos.



Refleta: Como essa fala pode ser recebida por quem te ouve?

“Mulher de verdade”, “Homem de verdade”

Invalida identidades trans e reforça a ideia de que apenas pessoas cis são legítimas.



Troque por: Mulher/Homem Cisgênero

Gênero, Sexo e Sexualidade

“Legal que você conseguiu se estabelecer nessa profissão mesmo sendo mulher”

Essa fala carrega a ideia de que, ao atuar em áreas tradicionalmente ocupadas por homens, a mulher corre o risco de “perder sua feminilidade”. Isso reforça estereótipos de gênero ao associar características pessoais à profissão. No entanto, o sucesso de uma mulher em qualquer área não diz nada sobre seu gênero, e sim sobre suas competências.



Troque por: Sua trajetória profissional é inspiradora.

“Tinha que ser mulher”

Essa frase é dita frequentemente no dia a dia, mas revela o machismo enraizado que por cultura desvalida e desvaloriza a mulher, colocando-a como inferior, incapaz e/ou frágil.



Refleta: O que faz com que você se expresse desta forma?

“Parabéns por conseguir manter sua feminilidade mesmo assim”

Entendemos que o machismo afeta as oportunidades de trabalho para mulheres, principalmente em áreas que são vistas como “masculinas” (áreas de engenharias, exatas, liderança, tecnologia, entre outros). Contudo, ao tentar “celebrar” a conquista, a fala pode soar como se fosse um problema ser mulher e ocupar certos espaços.



Troque por: Parabéns por ser talentosa no que faz.

“Tem certeza que vai aguentar essa função? É bastante pressão...”

Essa pergunta pode parecer preocupação, mas na prática questiona a capacidade da mulher, principalmente em cargos de liderança ou áreas técnicas. O viés inconsciente entra em ação aqui.



Troque por: Essa função exige bastante. Posso te apoiar em algo pra facilitar esse início?

Gênero, Sexo e Sexualidade

"Ela chegou, vai botar ordem nos caras!"

Apesar de parecer um elogio, essa fala coloca a mulher num papel de “cuidadora” ou “controladora” do comportamento dos homens, como se fosse responsabilidade dela resolver situações de desrespeito ou desorganização. Isso perpetua a ideia de que o ambiente masculino é naturalmente “fora de controle” e que cabe à mulher ser a “mãe” ou “boazinha” que cuida de tudo.



Troque por: Vamos garantir que todos respeitem o ambiente e uns aos outros.

“Mulher faz muito mimimi / Ela reclama demais”

Esse tipo de comentário deslegitima qualquer tentativa de uma mulher de expressar desconforto, impor limites ou denunciar atitudes inadequadas. Classificar essas ações como “mimimi” reforça o estereótipo de que mulheres são exageradas ou emocionais e descredibiliza falas importantes.



Troque por: Se alguém está incomodada, vale a pena escutar com atenção.

“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”

Essa pergunta acaba expressando uma realidade triste, que é: mulheres vivem uma múltipla jornada, e são constantemente questionadas quanto ao gerenciamento destes campos da vida. Há também um reconhecimento do estigma de homens serem reconhecidos positivamente com a múltipla jornada, enquanto mulheres seguem sendo desvalorizadas.



Refleta: Essa fala expressa preocupação genuína ou machismo velado?

“Você é muito menininha” / “Faz igual homem”

Expressões como essas desvalorizam traços vistos como femininos (como sensibilidade, empatia ou delicadeza) e reforçam a ideia de que “o jeito certo” de agir é o masculino. Isso limita a liberdade das pessoas de se expressarem como são, além de associar competência a estereótipos de gênero.



Refleta: O que faz com que você se expresse desta forma?

2. Comunicação Inclusiva

Há algumas boas maneiras de se expressar de forma neutra e respeitosa, mesmo com tanta diversidade de gênero e sexualidade. Vamos ver algumas delas?

Use palavras neutras que já existem na língua portuguesa, ou que sejam claras no contexto.

 Evite	Prefira Usar 
Alunos e Alunas	Estudantes
Todos/Todas	Todo mundo, Todas as pessoas
Gestor/Gestora	Líder
Pais, mães	Responsáveis

Evite o uso de linguagem neutra com mudança de caracteres, pois pode prejudicar outros grupos da sociedade.

Pessoas com deficiência visual, por exemplo, podem ter problemas ao entender o conteúdo, pois o leitor de tela (recurso de acessibilidade) não lê apropriadamente. Além disso, pessoas idosas ou com baixa escolaridade também podem sofrer com essa alteração.

 Evite	Prefira Usar 
Amigxs, Amigues, Coleg@s	Pessoas amigas, colegas



Sugestão: Em casos de referência de gênero, pergunte à pessoa como ela prefere ser tratada ou chamada.

Cor, Raça e Etnia

Cor, Raça e Etnia



Os conceitos de cor, raça e etnia estão ligados à forma como as pessoas são percebidas e tratadas na sociedade, e, muitas vezes, são marcadores de exclusão, desigualdade e preconceito.

Mesmo que nem todo preconceito seja intencional, muitos comportamentos ainda reproduzem desigualdades que fazem parte de uma estrutura social antiga, e que precisa ser revista.

Entender esses termos é um passo importante para reconhecer como o racismo funciona, refletir sobre atitudes que podem ser excludentes e construir relações mais justas e respeitosas.

Nesta seção, vamos explicar de forma clara o que significam esses conceitos e como eles aparecem no dia a dia, muitas vezes de forma sutil, mas com impacto real.

Cor, Raça e Etnia

Vamos entender melhor sobre alguns termos comumente utilizados:

Cor:

Característica física

Termo usado pelo IBGE para classificar pessoas segundo características físicas (como tom de pele), com as categorias: branca, preta, parda, amarela e indígena. É a base usada para registros oficiais, como o Censo, e políticas de igualdade racial.

Raça:

Construção social

Termo socialmente construído para classificar grupos humanos com base em características físicas visíveis, como cor da pele, traços do rosto e tipo de cabelo. No Brasil, é usado em leis, censos e políticas públicas como ferramenta para reconhecer desigualdades históricas e promover equidade racial.

Injúria racial:

Forma de preconceito

Quando alguém ofende outra pessoa usando termos relacionados à sua cor, raça ou etnia. É crime previsto em lei e diferente do racismo, que atinge coletivamente.

Etnia:

Aspecto cultural

Refere-se a aspectos culturais e históricos de um povo: língua, tradições, religião, território, e modo de vida. A etnia está ligada a origem e identidade cultural. Ex: povos indígenas, quilombolas, ciganos.

Colorismo:

Forma de preconceito

Discriminação dentro de grupos racializados, onde pessoas de pele mais clara recebem mais privilégios e aceitação social do que as de pele mais escura. É uma forma de preconceito que reforça o racismo mesmo entre pessoas negras ou racializadas.

Racismo:

Forma de preconceito

Conjunto de práticas, ideias e atitudes que sustentam a desigualdade entre pessoas com base na cor da pele. Pode ser direto (insultos, exclusão) ou sutil (preferências, estereótipos).

Cor, Raça e Etnia

Negro:

Cor e raça

Termo usado para identificar pessoas pretas e pardas no Brasil. Pessoas pretas costumam ter pele escura, cabelo crespo e traços marcadamente africanos. Já pessoas pardas, em geral, têm pele mais clara e traços miscigenados, podendo ser, por exemplo, filhas de pessoas negras com brancas ou indígenas.

Indígena:

Cor, raça e etnia

Pessoa de origem ancestral dos povos originários do Brasil. A identidade indígena envolve cultura, território, vínculos coletivos e, muitas vezes, traços físicos que refletem essa origem.

Muitas expressões do cotidiano carregam marcas de um passado racista, mesmo quando usadas sem intenção. Ao reforçar estereótipos e naturalizar desigualdades, elas mantêm exclusões que atravessam gerações. Repensar nossas palavras é um passo essencial para promover respeito, inclusão e justiça para todas as identidades.

Vamos **revisitar algumas expressões** e continuar avançando rumo a uma comunicação mais respeitosa e menos excludente?

Racismo Estrutural:

Violência e forma de preconceito

Racismo presente nas leis, instituições, práticas e costumes da sociedade. Não depende de uma pessoa ser racista para acontecer, mas sim de um sistema que foi programado para excluir.

Microagressão:

Violência e forma de preconceito

Comentários ou atitudes que parecem inofensivos, mas carregam preconceito.

Apropriação cultural:

Violência étnico-cultural

Uso de elementos de uma cultura oprimida por pessoas de fora, sem conhecimento ou respeito pelo significado original.

Cor, Raça e Etnia

“Mulato/Mulata”

O termo carrega um contexto histórico de racismo e violência, e foi usado para inferiorizar e desumanizar pessoas pardas, já que o termo “Mulato” vem de “mula”, animal nascido do cruzamento entre um jumento e uma égua.



Troque por: Pardo(a).

“Índio(a)”

“Índio” é um termo genérico e incorreto, criado pelos colonizadores. Ignora a diversidade dos povos originários e carrega o peso histórico da violência contra os indígenas.



Troque por: Indígena

“Denegrir”

Essa expressão tem por origem o “tornar negro”, no sentido negativo. Reforça a ideia de que o negro é algo ruim ou pejorativo.



Troque por: Difamar, Prejudicar

“Moreno(a)”, “Queimadinho(a)”, “Pessoa de cor”

São termos usados para amenizar ou evitar a palavra “preto” ou “negro”, como se fossem ofensivas. Ao fazer isso, apagam a identidade racial e reforçam, mesmo sem querer, a ideia de que ser negro é algo negativo.



Troque por: Pessoa parda. Pessoa negra, Pessoa preta.

“Mercado negro”, “Lista negra/branca”, “Humor negro”

Expressa uma lógica estrutural onde o branco é superior ao negro, de forma que torne o negro ilegal, negativo e ruim.



Troque por: “Mercado clandestino” “Lista de bloqueados/permitidos”, “Humor ácido”

Cor, Raça e Etnia

“Neguinho...”

Esse chamado de tratamento é uma forma pejorativa disfarçada de apelido. Diminui, desumaniza e naturaliza o racismo, como se fosse algo engraçado.



Refleta: O que te fez se expressar assim?

Evite crenças que possam transmitir um racismo velado ou preconceitos étnicos de qualquer natureza.

Crenças como “beleza exótica”, “cultura anormal/errada” ou “preto não se mistura com branco” muitas das vezes nos são transmitidas de maneira implícita e sutil. Contudo, é importante que possamos nos esforçar ao máximo para descontinuar essa transmissão e prosseguir com o respeito mútuo.

O racismo aniquila potenciais, oportunidades genuínas e tira vidas injustamente. **Não colabore com essa violência silenciosa.**

Lembre-se: Em caso de necessidade e dúvida, pergunte à pessoa como ela se autodeclara.

Reforçamos que atitudes preconceituosas **não fazem parte da nossa cultura**, e que todos somos responsáveis por promover um ambiente respeitoso e seguro.

Pessoas com Deficiência

Pessoas com Deficiência



Os conceitos relacionados à deficiência dizem respeito à forma como a sociedade enxerga, inclui (ou exclui) pessoas com diferentes formas de corpo, mente e funcionamento, e muitas vezes essas diferenças ainda são vistas como limitações, quando na verdade o que limita é a falta de acessibilidade e acolhimento.

Mesmo que nem toda exclusão seja proposital, muitas atitudes, expressões e práticas do dia a dia ainda reforçam barreiras para pessoas com deficiência, que precisam ser revistas.

Compreender o capacitismo e as diferentes formas de deficiência é um passo importante para promover inclusão de verdade, com mais empatia, respeito e equidade nas relações. Nesta seção, vamos explicar de forma objetiva e sensível os principais conceitos ligados à deficiência e à acessibilidade, mostrando como eles impactam a vida das pessoas e o nosso ambiente de trabalho.

Pessoas com Deficiência

1. Compreendendo as diferenças

Existem vários tipos de deficiência existentes. Vamos compreender alguns deles?



Deficiência Física:

Alteração no corpo que limita a mobilidade, os movimentos ou a coordenação motora. Ex: amputações, paralisias e nanismo.



Deficiência Auditiva:

Perda parcial ou total da audição que afeta a forma de perceber sons. Pode envolver o uso de Libras, leitura labial ou outras formas de comunicação.



Deficiência Psicossocial:

Transtornos mentais de longa duração que impactam a autonomia e a vida social da pessoa de forma significativa, como esquizofrenia, transtorno bipolar ou depressão grave.



Deficiência Visual:

Comprometimento da visão que impacta a autonomia da pessoa no cotidiano. Inclui casos de cegueira e baixa visão.



Deficiência Intelectual:

Limitações no raciocínio, aprendizagem e habilidades práticas do dia a dia. Ex: Síndrome de Down, deficiência intelectual leve ou moderada.



Deficiência Múltipla:

Associação de duas ou mais deficiências que impactam diferentes áreas da vida da pessoa, exigindo apoio em múltiplos aspectos.

Pessoas com Deficiência

2. Comunicação Inclusiva

Ser inclusivo e empático nem sempre é fácil, especialmente quando estamos diante de uma realidade que não vivenciamos.

Como dito anteriormente, ninguém nasce sabendo ser inclusivo, mas com respeito e disposição para aprender, podemos transformar a forma como nos relacionamos com o outro.

Nesta seção, vamos falar sobre o capacitismo, e apresentar **frases e expressões** que, mesmo tão comuns, podem reforçar essa exclusão.

Capacitismo:

Forma de preconceito

É a discriminação contra pessoas com deficiência (PCD). Consiste na suposição de que existe um padrão ideal de ser alguém, e não se encaixar nele torna as pessoas inaptas para exercerem atividades.

Frases e expressões capacitistas:

“Ele é especial” “Com necessidades especiais”

Essas expressões têm um tom arrogante e desagradável, e utilizam termos que evitam nomear a deficiência, tornando-a “mais leve”. Todos temos necessidades especiais em algum grau, mas pessoas com deficiência possuem necessidades específicas relacionadas à sua condição.



Troque por: Pessoa com deficiência

“Você é retardado?”

Essa expressão é historicamente utilizada para humilhar alguém, sugerindo que este possui dificuldades para compreender algo, o comparando com alguma pessoa com deficiência intelectual.



Refleta: O que faz você se expressar dessa forma?

Pessoas com Deficiência

“Surdo-mudo”

Nem toda pessoa surda é muda. Esse termo é ultrapassado e reforça estigmas.



Troque por: Surdo(a).

“Você é cego/surdo/retardado?”

Essas expressões usam deficiências reais como forma de insulto, reforçando estigmas e desvalorizando pessoas com deficiência auditiva, visual ou intelectual. Além de ofensivas, perpetuam a ideia de que essas condições estão associadas à incapacidade ou burrice, o que é capacitista e inaceitável.



Refleta: O que faz você se expressar dessa forma?

“Demente”

Reforça o estigma sobre transtornos mentais, como se fossem motivo de piada ou humilhação.



Refleta: E se fosse com você?

“Preso numa cadeira de rodas”

Sugere que a cadeira de rodas é um problema, quando na verdade ela é um recurso de autonomia e mobilidade.



Troque por: Pessoa que usa cadeira de rodas.

“Problema mental”

Essa expressão é frequentemente usada de forma pejorativa para rotular ou desqualificar alguém, como se transtornos mentais fossem algo anormal, perigoso ou motivo de vergonha. Além de capacitista, reforça o estigma e afasta o debate sobre saúde mental com seriedade e empatia.



Troque por: Pessoa com transtorno mental ou sofrimento psíquico.

Pessoas com Deficiência



A comunicação também está no nosso comportamento, que muitas vezes carrega um capacitismo velado mesmo sem intenção. Vamos revisar algumas atitudes?

 Evite	Por quê?	Prefira 
Falar mais alto ao saber que a pessoa tem deficiência.	Nem toda pessoa com deficiência ouve com volume. Falar alto não garante compreensão e pode ser constrangedor.	Pergunte se a audição da pessoa está comprometida, e caso seja uma pessoa totalmente surda, verifique a maneira que ela prefere se comunicar.
Presumir que toda pessoa surda sabe Libras.	Nem toda pessoa surda se comunica por Libras: algumas usam leitura labial, escrita, entre outras formas.	Pergunte qual é a forma de comunicação preferida da pessoa.
Agarrar ou puxar uma pessoa cega para ajudar.	Essa atitude invade o espaço pessoal e pode colocar a pessoa em risco.	Pergunte antes: “Posso te ajudar?” ou “Quer apoio?” e espere a resposta.
Empurrar cadeira de rodas sem permissão.	É uma forma de desrespeito à autonomia da pessoa, além de ser fisicamente perigoso.	Sempre pergunte: “Você precisa de ajuda?” e respeite a resposta.
Falar com o acompanhante, e não com a pessoa com deficiência.	Desconsidera totalmente a autonomia da pessoa, como se ela não tivesse voz.	Fale diretamente com a pessoa. Se ela precisar de apoio, ela vai sinalizar.
Dizer que a pessoa com deficiência intelectual é “tão boazinha”, “inocente” ou “um anjo”.	Infantiliza, tira a individualidade e reduz a pessoa a um estereótipo positivo, mas capacitista.	Trate a pessoa como um adulto, com complexidade e dignidade, como você trataria qualquer outro.

Pessoas com Deficiência



 Evite	Por quê?	Prefira 
Fazer piadas sobre deficiências ou imitar.	Reforça estereótipos e trata a deficiência como chacota.	Tenha empatia. Humor não deve ser à custa do outro.
Tratar PCDs como “exemplo de superação”.	Pode parecer elogio, mas reduz a pessoa à deficiência e desumaniza.	Valorize conquistas como faria com qualquer pessoa, sem infantilizar ou exagerar.
Assumir que a pessoa “sofre de” alguma deficiência.	Traz uma ideia de dor constante, quando na verdade nem toda deficiência gera sofrimento.	Diga: Pessoa com deficiência ou Pessoa com [nome da condição], se for relevante.
Dizer que alguém é “normal” (em oposição a PCDs).	Implica que pessoas com deficiência não são normais, desumanizando e excluindo.	Pessoa sem deficiência / pessoa não PCD.

Lembre-se: Em caso de necessidade e dúvida, pergunte como a pessoa prefere ser tratada.

O Grupo Ortobom **não tolera ou compactua com comportamentos preconceituosos, de qualquer natureza.**

Geração



Os preconceitos ligados à idade dizem respeito à forma como diferentes gerações são percebidas, tratadas e incluídas (ou excluídas) nos espaços sociais e profissionais.

Em muitos contextos, a idade ainda é vista como sinônimo de limitação ou incapacidade: seja por supor que alguém é “jovem demais” ou “velho demais” para certas funções, decisões ou responsabilidades. Mesmo que nem toda exclusão seja intencional, frases, piadas e atitudes do dia a dia podem reforçar estereótipos etaristas que diminuem o valor, a escuta e o pertencimento de pessoas com base apenas em sua idade.

Compreender o etarismo e seus impactos é essencial para promover ambientes mais inclusivos, respeitosos e intergeracionais. Nesta seção, vamos abordar de forma objetiva e sensível os principais comportamentos, expressões e práticas ligadas ao preconceito etário, e como podemos evitá-los no nosso dia a dia.

1. Conhecendo as gerações

As gerações são diversas, e cada uma tem seu jeito de se expressar e se relacionar com o mundo. Vamos conhecer suas características?

Baby Boomers

1946 – 1964

Os Baby Boomers nasceram no pós-guerra, num cenário de reconstrução e crescimento. Valorizam estabilidade, lealdade e uma ética de trabalho pautada no esforço contínuo.

Geração X

1965 – 1980

A Geração X cresceu em meio a mudanças sociais e à chegada dos primeiros computadores. Aprendeu a ser independente, prática e a equilibrar o tradicional com o novo.

Geração Y / Millennials

1981 – 1996

Já os Millennials foram marcados pela expansão da internet, da globalização e das redes sociais. Buscam propósito, reconhecimento e ambientes de trabalho mais flexíveis e horizontais.

Geração Z

1997 – 2012

A Geração Z, nativa digital, cresceu conectada e acostumada a mudanças rápidas. Valoriza autenticidade, inclusão e agilidade, e espera coerência entre discurso e prática.

Geração Alpha

2013 – 2026

A Geração Alpha, ainda em formação, nasce em um mundo hiperconectado, onde tecnologia, diversidade e consciência socioambiental são parte da rotina desde os primeiros anos de vida.



Importante: As gerações ajudam a entender contextos históricos e tendências, mas não definem quem uma pessoa é. Cada indivíduo tem sua própria trajetória, independentemente da idade. Evitar estereótipos e valorizar a diversidade dentro de cada geração é essencial para uma convivência mais respeitosa e inclusiva.

2. Comunicação Inclusiva

Como a diversidade geracional está presente no nosso ambiente de trabalho, é fundamental conhecermos os diferentes tipos de preconceito etário que podem surgir, mesmo de forma inconsciente. Também precisamos **revisitar comportamentos** que, sem percebermos, podem carregar esse teor preconceituoso. Vamos juntos embarcar nessa jornada de transformação?

Etarismo:

Forma de preconceito

É um tipo de discriminação baseada na idade da pessoa, que pode afetar tanto os mais jovens quanto os mais velhos.

Exclusão etária:

Discriminação

Quando pessoas são excluídas de oportunidades, atividades ou decisões por conta da idade.

Estereótipos de idade:

Tipo de estereótipo

Crenças generalizadas e simplificadas sobre pessoas de certas idades, como “idosos são lentos” ou “jovens são irresponsáveis”.

Juventude tóxica:

Norma Social

Pressão social para que os jovens se encaixem em padrões idealizados, como serem sempre ativos, produtivos, o que pode ser prejudicial e gerar preconceitos.

Preconceito geracional:

Forma de preconceito

Preconceitos e julgamentos entre diferentes gerações, tipo “millennials são preguiçosos” ou “geração Z é desligada”.

Idade cronológica/funcional:

Conceito

Idade cronológica é o tempo em anos que a pessoa viveu; idade funcional é a capacidade física, mental e emocional real que ela tem, que nem sempre coincide com a idade cronológica.

Frases e expressões etaristas:

“Na minha época não era assim”

Essa frase cria uma competição entre gerações, como se houvesse uma “época de ouro” que deveria servir de modelo. Desconsidera que os tempos mudam, e que isso é natural.



Refleta: O que você quer provar?

“Muito novo/velho pra isso”

Essa expressão sugere que há uma idade “certa” para pensar, agir ou conquistar algo. Mas cada pessoa tem seu próprio tempo, e impor limites baseados na idade é reducionista e excludente.



Refleta: Por que você decidiu dizer isso?

“Você não parece ter a idade que tem”

Essa frase reforça a ideia de que envelhecer é algo ruim ou que deve ser disfarçado. Também pode associar idade à aparência ou maturidade de forma limitada. No fundo, valoriza a juventude como padrão desejado, o que é um viés etarista disfarçado de elogio.



Refleta: O que você quis dizer com isso?

“Ela é uma senhora, tem que ser mais recatada.”

Essa expressão sugere que existe um jeito “certo” de se comportar de acordo com a idade, o que não é verdade. Cada pessoa tem o direito de se expressar com liberdade, de acordo com sua personalidade e preferências.



Troque por: É inspirador ver pessoas autênticas.

“Essa geração não quer nada com nada.”

Apesar de ser dito com regularidade, a frase generaliza o comportamento de uma geração inteira a uma ideia de ser “preguiçosa” e não se esforçar o suficiente, ignorando o contexto socioeconômico e as motivações pessoais de cada um.



Troque por: O que você tem projetado para o seu futuro?

Estética





A estética está ligada à forma como os corpos e aparências são percebidos socialmente. Muito além do gosto pessoal, ela carrega padrões construídos historicamente, que moldam quem é valorizado ou marginalizado. Isso afeta diretamente como as pessoas são tratadas no dia a dia, seja por meio de comentários aparentemente neutros, seja por atitudes sutis que perpetuam desigualdades.

Compreender essas questões é essencial para reconhecer como a estética não deve ser usada como ferramenta de opressão, e a partir disso, promover ambientes mais respeitosos e inclusivos, onde cada pessoa possa se expressar com liberdade. Nesta seção, vamos entender como os padrões estéticos influenciam nossa convivência e como desconstruí-los no dia a dia.

1. Conhecendo os termos

Como a estética está presente em todas as relações sociais, inclusive no ambiente de trabalho, é fundamental reconhecermos os diferentes tipos de julgamento e preconceito baseados na aparência. Muitos desses comportamentos ocorrem de forma inconsciente, mas ainda assim reforçam padrões excludentes e limitam a liberdade de expressão das pessoas. Também precisamos revisitar falas e atitudes que, mesmo sem intenção, podem carregar esse viés estético. Vamos juntos construir uma cultura mais respeitosa e diversa?

Gordofobia:

Forma de preconceito

Gordofobia é o preconceito contra pessoas gordas. Vai além de ofensas: se manifesta em exclusões, julgamentos e na ideia de que corpos gordos são errados ou menos válidos.

Gordofobia estrutural:

Forma de preconceito

É quando esse preconceito está tão presente na cultura, na mídia e no trabalho que se torna parte do “normal”. A pessoa gorda vira alvo constante de controle e invisibilização. Esse padrão se consolidou no século XX, quando a magreza passou a ser vista como sinônimo de saúde e valor, apagando antigas referências positivas a corpos curvos, como a figura de Vênus.

Padrão de beleza:

Norma social

Modelo idealizado e restrito do que é considerado bonito, geralmente uma pessoa visivelmente cisgênero, jovem, com traços europeus, magra, entre outros.

Estética como indicador social:

Conceito

Aparência física usada como critério para julgar, valorizar ou excluir pessoas em contextos sociais, profissionais e afetivos.

Liberdade estética:

Direito

Direito de cada pessoa escolher como se expressa esteticamente (por meio de roupas, cabelo, corpo, maquiagem, estilo...) sem sofrer julgamento ou exclusão.

Capacitismo estético:

Forma de preconceito

Discriminação contra corpos com deficiência, por não se encaixarem nos padrões estéticos dominantes.

Pressão estética:

Norma social

Cobrança constante para que pessoas se encaixem em padrões de beleza, especialmente sobre mulheres e pessoas LGBTQIAPN+.

O preconceito estético vai muito além de ser gordo ou magro. Ele **evidencia outros tipos de preconceito**, como o racismo, a homofobia, a transfobia, o machismo, o capacitismo, e até o preconceito religioso.

Desde sempre, seres humanos foram condicionados a julgar pela aparência: uma herança social transmitida de geração para geração, carregada de estereótipos e exclusões. Esse olhar “automático” muitas vezes não é racional, mas aprendido e repetido sem questionamento.

Enquanto a estética continuar sendo usada como ferramenta de controle, julgamento ou exclusão, os outros preconceitos seguirão camuflados sob essa superfície, e continuarão difíceis de combater. Por isso, refletir sobre o olhar que lançamos sobre os outros é um passo essencial para romper com estruturas discriminatórias e construir ambientes mais respeitosos, no trabalho e na sociedade que queremos a partir de agora.

Vamos **rever juntos alguns comportamentos** que podem, mesmo sem intenção, reforçar esse olhar excludente?

2. Comunicação Inclusiva

Frases e expressões preconceituosas:

“Você tá gorda, hein?”

Geralmente usada como “alerta” sobre saúde, mas é um julgamento que não ajuda nem motiva. Só reforça a ideia de que estar gordo(a) é errado ou ruim.



Refleta: O que te faz pensar que a pessoa não está se cuidando?

“Você emagreceu tanto!” (usado como elogio)

A pessoa estar magra não significa, necessariamente, que essa mesma está bem, feliz e saudável. A pessoa pode ter passado por alguma situação onde o emagrecimento foi consequência, e não meta, além da possibilidade da pessoa emagrecer de maneira prejudicial a fim de entrar em padrões de beleza.



Refleta: A pessoa estar magra é a única forma de ela ser bonita?

“Se você comesse menos, seria mais bonito(a).”

Essa fala reduz a pessoa ao corpo, reforça padrões estéticos rígidos, irrealistas e pode impactar a autoestima de maneira negativa.



Refleta: Você se sentiria seguro ouvindo isso de alguém?

“Você está tão magro, está doente?”

Supõe que magreza é sempre sinal de doença, e pode causar desconforto ou constrangimento.



Refleta: As condições de saúde têm mesmo uma aparência específica?

“Amiga, isso tá horrível” (relacionado à aparência)

Além de desvalorizar o estilo próprio da pessoa, essa fala distancia, exclui e fere a autoestima de alguém sobre alguma decisão que ela tomou sobre a própria aparência.



Troque por: “Amiga, se esse estilo te satisfaz, é o que importa”

“Tá na hora de mudar de visual, né?”

Pressupõe que o visual atual é inadequado ou ruim, diminuindo a autonomia da pessoa.



Refleta: Por que você acha isso?

“Pra que tudo isso?”

Essa expressão faz uma alusão ao estilo da pessoa de maneira negativa, como se estivesse exagerando.



Refleta: O que você quis dizer?

“Gente, que cabelo é esse? O que aconteceu?”

Essa fala é muito problemática, e a depender do contexto, pode evidenciar um racismo velado (contra cabelos crespos). O estilo de cabelo é escolha pessoal, e não deve ser questionado com desrespeito, e sim curiosidade e interesse genuíno (caso aplicável).



Refleta: O que te encanta no cabelo da outra pessoa?

“Ela só conseguiu a vaga/promoção porque é bonita.”

Desmerece o mérito profissional e reforça preconceitos sobre a competência ligada à estética. Além disso, essa frase evidencia uma crença machista de favorecimento profissional pela aparência.



Refleta: A competência dessa pessoa deve ser questionada?

“Você parece cansado, devia se cuidar melhor”

Associa aparência cansada a falta de cuidado, o que pode ser resultado de vários fatores. Cria pressão para padrões irreais, além de ter uma ligação sutil com o etarismo (parecer sempre jovem e com vigor).



Troque por: “Você está bem?” (com empatia, sem julgamentos)

3 . Considerações finais sobre o tema

Analise o que fundamenta o seu elogio ou crítica.

Como visto anteriormente, falas que julgam a estética de uma pessoa dizem muito mais do que apenas sobre a aparência: podem evidenciar preconceitos não revisados, excluir, ofender e afetar a saúde mental de alguém (mesmo quando não há intenção).

Nem toda história se conta pela aparência.

Por vezes, podemos fazer julgamentos de juízo considerando apenas a aparência e nossa concepção de algo, contudo, nem sempre aquilo é fato. Evite esse tipo de abordagem, considerando sempre a escuta ativa e questionamento respeitoso quando há curiosidade.

Lembre-se: É possível se expressar bem sem excluir, ofender ou silenciar.

Reforçamos que atitudes preconceituosas **não fazem parte da nossa cultura**, e que todos somos responsáveis por promover um ambiente respeitoso e seguro.

Encontre a linha tênue quando há normas de aparência.

Em contextos empresariais, é comum que existam dúvidas sobre o equilíbrio entre o *Dress Code*, que é determinado pelo ambiente profissional, e as escolhas de estilo pessoal. Mas isso não justifica uma linguagem ou postura que exclua, silencie ou anule a individualidade de alguém. Aparência profissional não tem um único molde.

Comentários baseados em padrões estéticos, como os que desvalorizam cabelos crespos, tranças, corpos maiores ou roupas “fora do padrão”, podem reforçar preconceitos gordofóbicos, machistas, racistas, etaristas, entre outros.

Religião



Religião



A religião é parte fundamental da identidade de muitas pessoas. Ela influencia valores, condutas e a forma como cada um enxerga o mundo, e por isso, merece respeito. No ambiente de trabalho, o respeito à diversidade religiosa é essencial para garantir relações saudáveis, acolhedoras e justas.

Apesar disso, ainda hoje, muitas crenças são invisibilizadas, desvalorizadas ou alvo de estigmas. Há religiões que são tratadas como “certas” ou “aceitáveis”, enquanto outras enfrentam preconceito, piadas ou desconfiança, especialmente quando envolvem expressões culturais e rituais de grupos minoritários, como é o caso das religiões de matriz africana.

O respeito vai além da tolerância: ele envolve não impor, não excluir e não julgar. Nesta seção, vamos falar sobre como a intolerância religiosa pode se manifestar, muitas vezes de forma sutil, e como promover um ambiente em que todas as crenças possam coexistir com dignidade.

1. Conhecendo os termos

A religião, a fé e as crenças fazem parte da identidade de muitas pessoas e influenciam valores, hábitos e modos de vida. Porém, em ambientes sociais e profissionais, essas dimensões muitas vezes são ignoradas, estigmatizadas ou tratadas com desrespeito. Reconhecer e entender os diferentes aspectos relacionados à religião é essencial para construirmos um espaço mais acolhedor e inclusivo para todas as pessoas, sejam elas com ou sem religião.

Cristofobia:

Forma de preconceito

Preconceito, discriminação ou hostilidade contra pessoas cristãs ou contra manifestações culturais e religiosas ligadas ao cristianismo.

Islamofobia:

Forma de preconceito

Atitudes de intolerância, discriminação ou violência direcionadas a pessoas muçulmanas ou que aparentam seguir o islamismo, frequentemente motivadas por estereótipos e desinformação.

Antissemitismo:

Forma de preconceito

Hostilidade ou preconceito contra judeus, suas crenças, símbolos ou tradições. Pode ocorrer por meio de piadas, negações históricas ou estigmatizações.

Racismo religioso:

Forma de preconceito

Preconceito contra religiões de matriz africana (como Candomblé e Umbanda), frequentemente marcado por discriminação racial, intolerância e desvalorização cultural.

Intolerância religiosa:

Forma de preconceito

Quando há desrespeito ou rejeição às crenças e práticas religiosas alheias, podendo se manifestar em discursos de ódio, exclusões, agressões ou tentativas de imposição de uma religião. Pode acontecer contra ateus, agnósticos, cristãos, islâmicos, judeus, umbandistas, candomblecistas, entre outros.

Religião

Ateu/Agnóstico:

Expressão filosófica

Pessoas ateias e agnósticas não seguem religiões e sustentam, por razões distintas, a ausência de crença em divindades, seja por convicção (ateísmo), seja por dúvida ou suspensão de juízo (agnosticismo).

Proselitismo:

Ação indevida

Ato de tentar converter outras pessoas à própria religião de maneira insistente, invasiva e/ou desrespeitosa, especialmente em espaços que devem garantir a liberdade de crença.

*A liberdade religiosa é um direito garantido pela Constituição Federal (**art. 5º, VI**) e protegido por leis como a **7.716/1989**, que criminaliza a discriminação por motivo religioso, e a **9.459/1997**, que protege os locais de culto. O Brasil é um país laico, o que significa que nenhuma religião é privilegiada pelo Estado. Assim, todas as crenças (ou a ausência delas) devem ser respeitadas, sem preconceito ou coerção.*

O preconceito religioso não se resume às diferenças de fé: ele está ligado a desrespeito, exclusão e até violência contra quem acredita diferente ou escolhe não acreditar. No Brasil, país marcado pela diversidade espiritual, essa intolerância ainda provoca conflitos e impede o convívio harmonioso entre pessoas e grupos.

Reconhecer e questionar nossos próprios preconceitos sobre religião é um passo essencial para garantir que todos possam expressar sua crença (ou a ausência dela) com liberdade e respeito. Por isso, vamos **entender juntos como pequenas atitudes** podem fortalecer ou enfraquecer a convivência religiosa no nosso dia a dia.

2. Comunicação Inclusiva

Frases e expressões preconceituosas:

“Beato” (uso pejorativo)

A expressão estigmatiza pessoas religiosas como ingênuas, exageradas ou fanáticas, desrespeitando sua fé e escolhas pessoais de vida.



Refleta: Você está julgando de forma justa ou com preconceito?

“Macumba é coisa do capeta.”

Reforça preconceito e intolerância contra religiões afro-brasileiras, associando-as ao mal.



Refleta: Você está expressando respeito ou perpetuando o preconceito?

“Religião é coisa de gente atrasada.”

Ao dizer isso, se usa do preconceito para atacar quem tem fé, reforçando intolerância.



Refleta: Você está sendo respeitoso com as escolhas dos outros?

“Se você não se converter, vai pro inferno”

Essa expressão utiliza o medo para controlar e excluir.



Refleta: Você está respeitando o livre-arbítrio ou contribuindo com o medo?

“Isso é falta de Deus”

A frase desqualifica situações ou pessoas ao associar problemas à ausência de fé, causando julgamento e exclusão.



Refleta: Você está julgando ou apoiando quem precisa de ajuda?

“Cuidado com o homem-bomba.”

Estigmatiza pessoas por associação a terrorismo com base em religião ou etnia, promovendo preconceito e medo.



Refleta: Estou evitando ou alimentando estereótipos que reforçam o medo e a exclusão?

A comunicação também está no nosso comportamento, que muitas vezes carrega um preconceito velado mesmo sem intenção. Vamos revisar algumas atitudes?

 Evite	Por quê?	Prefira 
Dizer que certas religiões “não são de Deus” ou são “erradas”.	Desqualifica a fé do outro, desrespeita, exclui e promove o preconceito.	Valorize a diversidade de crenças e opiniões. Cada pessoa carrega o próprio sagrado, a própria consciência e cultura.
Pressionar para que alguém mude de religião ou crença.	Viola a liberdade religiosa, caracteriza proselitismo e causa desconforto.	Respeite a religião do outro sem tentar mudar.
Desconsiderar feriados ou datas religiosas importantes para colegas.	Ignora a importância da fé alheia e exclui.	É de extrema importância que haja um respeito ao sagrado individual, independentemente da religião que se segue. Considere as diferentes datas e respeite.
Fazer pressão para que alguém participe de orações ou momentos religiosos coletivos.	Violenta a liberdade religiosa e gera desconforto.	A decisão pessoal e o livre-arbítrio devem ser respeitados sempre, em primeiro lugar. Respeite.
Utilizar expressões religiosas para justificar decisões ou críticas.	Caracteriza uma imposição de crenças que excluem quem pensa diferente.	Refleta: Você está incluindo e respeitando, ou silenciando e excluindo com suas atitudes?

 <i>Evite</i>	<i>Por quê?</i>	<i>Prefira</i> 
Fazer suposições sobre a personalidade ou comportamento com base na religião.	Apesar da fé ter o poder de influenciar tomadas de decisão pessoal, isso não necessariamente significa que as pessoas seguem um padrão. Isso estereotipa e desrespeita a individualidade.	Conheça as pessoas e suas motivações antes de julgar.
Interromper ou desmerecer quando alguém fala sobre sua fé ou práticas religiosas.	Desvaloriza a experiência da pessoa e dificulta o diálogo respeitoso.	Ouçã com atenção e respeito.

Lembre-se: O respeito é a chave para um mundo melhor e mais responsável.

O Grupo Ortobom **não tolera ou compactua com comportamentos preconceituosos, de qualquer natureza.**

Referências Bibliográficas

Gênero, Sexo e Sexualidade



ASANA. **19 exemplos de vieses inconscientes e como evitá-los.** Disponível em: <<https://asana.com/pt/resources/unconscious-bias-examples>>. Acesso em: 28 maio. 2025.

BALDISSERA, Olivia. **Como a dupla jornada de trabalho afeta a saúde mental da mulher?** Disponível em: <<https://posdigital.pucpr.br/blog/dupla-jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 29 maio. 2025.

CAIXETA*, Izabella. **Nova bandeira LGBT inclui cores trans, intersexo e da luta antirracista.** Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/12/07/noticia-diversidade,1430519/nova-bandeira-lgbt-inclui-cores-trans-intersexo-e-da-luta-antirracista.shtml>>. Acesso em: 20 ago. 2025.

DE MINAS, Estado. **Nova Bandeira LGBTQIA+.** Disponível em: <https://www.instagram.com/p/Cl2D-CQLNgY/?img_index=2>. Acesso em: 20 ago. 2025.

Identidade de gênero e orientação sexual tem diferença? Zenklub, 21 nov. 2024. Disponível em: <<https://zenklub.com.br/blog/autoconhecimento/identidade-de-genero>>. Acesso em: 21 maio. 2025

MORAGAS, Vicente Junqueira. **Diferença entre Igualdade e Equidade.** Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>>. Acesso em: 28 maio. 2025.

NETO, Pedro. **LGBTcídio: a efetividade do “jus puniend” em relação a incongruência à morte de LGBTQ+.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lgbtcidio-a-efetividade-do-jus-puniend-em-relacao-a-incongruencia-a-morte-de-lgbtq/1173729248>>. Acesso em: 21 maio. 2025.

OHCHR. **Gender stereotyping.** Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping>>. Acesso em: 28 maio. 2025.

PC detalha alteração do STF que amplia Lei Maria da Penha para mulheres travestis ou trans e casais formados por homens. Disponível em: <<https://www.se.gov.br/noticias/seguranca-publica/pc-detalha-alteracao-do-stf-que-amplia-lei-maria-da-penha-para-mulheres-travestis-ou-trans-e-casais-formados-por-homens>>. Acesso em: 23 maio. 2025.

REZENDE, Giovanna Franche de Moura. **Dimensões culturais e comportamentais da cisheteronormatividade e do estigma LGBTQ : uma interpretação analítico-comportamental da obra de Meredith Worthen.** Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/95323>>. Acesso em: 29 maio. 2025.

Gênero, Sexo e Sexualidade



SENADO FEDERAL. **Machismo é um desafio social e de saúde pública porque gera a violência, diz pesquisador.** Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/institucional/sis/noticias-comum/machismo-e-um-desafio-social-e-de-saude-publica-porque-gera-a-violencia-diz-pesquisador>>. Acesso em: 28 maio. 2025.

STF permite reconhecer ofensa contra LGBTQIA+ como injúria racial. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/08/21/stf-forma-maioria-para-permitir-reconhecimento-de-ofensa-contr-lgbtqia-como-injuria-racial.ghhtml>>. Acesso em: 23 maio. 2025.

UNICEF. **Proteção de Crianças e Adolescentes contra as Violências.** Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/protecao-de-criancas-e-adolescentes-contr-violencias>>. Acesso em: 23 maio. 2025.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Portal:LGBT.** Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Portal:LGBT&oldid=69769883>>. Acesso em: 22 maio. 2025.

Cor, Raça e Etnia

DA SILVA MENDES, Rafael Pereira. **Etnia.** Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etnia.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

DPMG. **Glossário Antirracista.** Disponível em: <<https://defensoria.mg.def.br/glossario-antirracista/>>. Acesso em: 24 jun. 2025.

MORAGAS, Vicente Junqueira. **Que categorias o Censo IBGE utiliza para raça e cor?** Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/que-categorias-o-censo-ibge-utiliza-para-raca-e-cor>>. Acesso em: 24 jun. 2025.

TRE-PR. **Terceira matéria da série sobre discriminação racial aborda a diferença entre injúria racial e racismo.** Disponível em: <<https://www.tre-pr.jus.br/comunicacao/noticias/2025/Marco/terceira-materia-da-serie-sobre-discriminacao-racial-aborda-a-diferenca-entre-injuria-racial-e-racismo>>. Acesso em: 24 jun. 2025.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Colorismo.** Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Colorismo&oldid=70154286>>. Acesso em: 25 jun. 2025.

Pessoas com Deficiência



BR, Gov. **Capacitismo: o que é, como combater e por que é tão importante falar sobre o tema.** Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/capacitismo-o-que-e-como-combater-e-por-que-e-tao-importante-falar-sobre-o-tema>>. Acesso em: 24 jul. 2025.

DO TRABALHO-IDT, Instituto de Desenvolvimento. **Tipos de Deficiência.** Disponível em: <<https://www.idt.org.br/pcd/tipos-de-deficiencia>>. Acesso em: 24 jul. 2025.

Geração

Gerações X, Y e Z: você sabe distinguir cada uma delas? Disponível em: <<https://posdigital.pucpr.br/blog/geracoes-x-y-z>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

ORNELAS, Christiane. **Etarismo: o que é e qual o impacto na vida de jovens e idosos.** Disponível em: <<https://beecorp.com.br/etarismo/>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

SCHNEIDER, Rodolfo Herberto; IRIGARAY, Tatiana Quarti. **O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/LTdthHbLvZPLZk8MtMNmZyb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

TAVARES, Mariza. **Metade dos vídeos do TikTok sobre baby boomers apresenta essa geração de forma negativa.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/blog/longevidade-modo-de-usar/post/2023/08/08/metade-dos-videos-do-tiktok-sobre-baby-boomers-apresenta-essa-geracao-de-forma-negativa.ghtml>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

Vamos falar sobre etarismo? Disponível em: <<https://diversihub.einstein.br/geracoes/>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

Estética



CAMPOS, Tiago Soares. **Gordofobia**. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/gordofobia.htm>>. Acesso em: 5 ago. 2025.

TUBAMOTO, Fernanda. **Profissionais da beleza “fora do padrão” estético relatam preconceito**. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2022/09/18/interna_bem_viver,1393979/profissionais-da-beleza-fora-do-padrao-estetico-relatam-preconceito.shtml>. Acesso em: 5 ago. 2025.

Religião

DE ARAÚJO, Lorena Ferreira. **E essa tal laicidade?** Disponível em: <<https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/direito/e-essa-tal-laicidade.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2025.

JUNIOR, Jair Messias Ferreira. **Agnosticismo**. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/religiao/agnosticismo.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2025.

WESTIN, Ricardo. **Racismo Religioso**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/03/racismo-religioso-cresce-no-pais-prejudica-negros-e-corroi-democracia>>. Acesso em: 12 ago. 2025.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Intolerância religiosa**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Intoler%C3%A2ncia_religiosa&oldid=70565633>. Acesso em: 8 ago. 2025a.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Anticristianismo**. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Anticristianismo&oldid=69643289>>. Acesso em: 8 ago. 2025b.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Antissemitismo**. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Antissemitismo&oldid=70613800>>. Acesso em: 8 ago. 2025c.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Proselitismo**. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Proselitismo&oldid=66901722>>. Acesso em: 12 ago. 2025d.

WIKIPEDIA CONTRIBUTORS. **Islamofobia**. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Islamofobia&oldid=69626702>>. Acesso em: 8 ago. 2025e.

Ortobom