



PROCESSO	SEI: 00176.001692/2024-87
ASSUNTO	Campanha sobre letramento em políticas afirmativas

PROPOSTA Nº 012/2024 – CAURS/PLEN/CTPAF

A Comissão Temporária de Políticas Afirmativas (CTPAF-CAU/RS), reunida ordinariamente, na sede do CAU/RS, no dia 06 de agosto de 2024, e

Considerando a importância de o CAU/RS abordar as questões relacionadas ao uso das expressões verbais comumente utilizadas, as quais divergem com as políticas afirmativas e as práticas sociais que se espera atingir;

Considerando a identificação de cinco eixos principais, cujo letramento se demonstra prioritário, a fim de conscientizar o público interno e externo acerca das expressões a serem repensadas, com relação a: racismo; LGBTfobia; gênero; capacitismo e etarismo; e

Considerando a necessidade de avaliação da presente proposta por parte da presidência.

PROPÕE:

1 – A criação de uma campanha publicitária, para o público interno e externo, com vistas ao letramento, cujo conteúdo a ser utilizado está disponível no anexo I.

2 - A impressão de cartilha ou material similar, com o conteúdo de letramento em políticas afirmativas.

3 - Submeter a presente proposta à análise da Presidência.

Com 05 votos favoráveis, das integrantes Francieli Franceschini Schallenberger, Sherlen Cibely Rodrigues Borges e Thaise de Oliveira Machado bem como dos integrantes Carlos Eduardo Iponema Costa e Luís Henrique Brock.

Porto Alegre-RS, 6 de agosto de 2024.

Folha de Votação

Função	Conselheiro	Votação			
		Sim	Não	Abst.	Ausên.
Coordenadora	Thaise de Oliveira Machado	X			
Membro	Francieli Franceschini Schallenberger	X			

Membro	Sherlen Cibely Rodrigues Borges	X			
Membro	Luís Henrique Brock	X			
Membro	Carlos Eduardo Iponema Costa	x			

<p>Histórico da votação: 10ª REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO TEMPORÁRIA DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS (CTPAF-CAU/RS) Data: 06/08/2024 Matéria em votação: Sugestão de criação de campanha publicitária sobre letramento Resultado da votação: Sim (5) Não (0) Abstenções (0) Ausências (0), Total (5) Impedimento/suspeição: não houve Ocorrências: não houve Condução dos trabalhos (coordenador/substituto legal): Carlos Eduardo Iponema Costa Assessoria Técnica: Mônica dos Santos Marques</p>

ANEXO I

Categorias de assuntos

RACISMO
<p>1. CONCEITOS</p> <p>O que é preconceito? É definir conceitualmente uma pessoa ou grupo. Por exemplo, dizer que “negros são mais violentos”, visto que pressupõe e conceitua que negros são violentos.</p> <p>O que é discriminação racial? É dar tratamento diferenciado a alguém ou a um grupo em razão da raça. Por exemplo, proibir a entrada de pessoas negras em estabelecimentos.</p> <p>O que é Racismo? No racismo estão presentes, de modo simultâneo, três características:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) a primeira é a construção de/da diferença. A pessoa é vista como diferente devido a sua origem racial e/ou pertença religiosa. Ela só se torna diferente porque se difere de um grupo que tem o poder de se definir como norma - a norma branca. ii) a segunda característica é: essas diferenças construídas estão inseparavelmente ligadas a valores hierárquicos. Não só o indivíduo é visto como “diferente”, mas essa diferença também é articulada através do estigma, da desonra e da inferioridade. Tais valores hierárquicos implicam um processo de naturalização, pois são aplicados a todos os membros do mesmo grupo que chegam a ser vistas/os como “a/o problemática/o”, “a/o difícil”, “a/o perigosa/o”, “a/o preguiçosa/o”. iii) por fim, ambos os processos são acompanhados por poder: histórico, político, social e econômico. É a combinação do preconceito e do poder que forma o racismo. E nesse sentido, o racismo é a supremacia branca (Kilomba, 2019, pg 75). <p>O que é racismo estrutural?</p>

O racismo é revelado em um nível estrutural, pois pessoas negras e “People of Color” estão excluídas da maioria das estruturas sociais e políticas. Estruturas oficiais operam de uma maneira que privilegia manifestamente seus sujeitos brancos, colocando membros de outros grupos racializados em uma desvantagem visível, fora das estruturas dominantes. Isso é chamado racismo estrutural (Kilomba, 2019, pg 77).

O que é racismo institucional?

Como o termo “instituição” implica, o racismo institucional enfatiza que o racismo não é apenas um fenômeno ideológico, mas também institucionalizado. O termo se refere a um padrão de tratamento desigual nas operações cotidianas tais como em sistemas e agendas educativas, mercados de trabalho, justiça criminal etc. O racismo institucional opera de tal forma que coloca os sujeitos brancos em clara vantagem em relação a outros grupos racializados (Kilomba, 2019, pg 77).

O que é racismo ambiental?

O Racismo Ambiental é constituído por injustiças sociais e ambientais que recaem de forma implacável sobre etnias e populações mais vulneráveis. O Racismo Ambiental não se configura apenas através de ações que tenham uma intenção racista, mas, igualmente, através de ações que tenham impacto “racial”, não obstante a intenção que lhes tenha dado origem. No Brasil, nas cidades e centros urbanos, [o racismo ambiental tem um impacto significativo na população que vive em favelas](#) e periferias, onde historicamente tem uma maioria da população negra. A falta de acesso a serviços básicos, como água potável e saneamento, de estrutura urbana e de condições de moradia digna afetam a saúde e a qualidade de vida dos moradores e agrava ainda mais os impactos das mudanças climáticas, ocasionando enchentes e deslizamentos. As comunidades indígenas e quilombolas também são afetadas pelo racismo ambiental que, historicamente, têm seu direito à terra cerceado, têm seus territórios invadidos, ainda que estejam demarcados, e sofrem diversas violações em conflitos.

2. FRASES A SEREM REPENSADAS!

1. “Tenho até amigos que são negros”

É uma expressão racista, ela é utilizada como forma de defesa quando se aponta fala ou atitude racista.

Alternativa: Vamos repensar nosso comportamento!?

2. Cabelo duro/ bombril

Trata-se de uma expressão comumente utilizada para se referir a cabelos crespos. Apesar de depreciativo, o termo é usado até hoje.

Alternativa: Cabelo crespo

3. Cabelo ruim

O que é considerado ruim, ou inferior, está associado a características negras. Não existe cabelo ruim, ruim é o preconceito e o racismo!

Alternativa: cabelo cacheado ou crespo.

4. Escravo

Usar a palavra escravo sugere que seja uma condição ou uma característica da pessoa, sendo que foi algo imposto ao povo africano, que foi sequestrado e torturado pela escravidão. A palavra sugere desumanização, esquecendo a história e legado desse povo para a história mundial.

Alternativa: Escravizado.

5. Preta/o de alma branca.

Expressão utilizada para dizer que “apesar de preto”, a pessoa carrega características positivas, as quais seriam associadas às pessoas brancas.

Alternativa: Por que não deixar essa expressão de lado??

6. “As pessoas costumavam a tocar no meu cabelo”

Ação que deve ser deixada de lado. A diferença é usada como uma marca para a invasão. Ser tocada, assim como ser interrogada, é uma experiência de invasão, uma violação.

7. “Com licença, como você lava o seu cabelo?”

Grada Kilomba fala sobre isso ser “fantasias sobre sujeita e domesticação colonial”

3. PRÁTICAS ANTIRRACISTAS

8. Apoie pessoas negras

Escute seus pontos de vista sem minimizá-los. Compartilhe suas ideias. Apoie sua promoção na empresa. Incentive que a empresa financie seu curso de graduação ou pós-graduação.

9. Descubra seu papel de pessoa branca

Se você for uma pessoa branca, entenda que deve falar mais sobre racismo entre outras pessoas brancas. Em uma sociedade racista, pessoas brancas têm privilégio e, por isso, têm também um papel social na luta contra o racismo. Para ser antirracista é preciso apoiar ativamente movimentos de pessoas negras, entendendo que, embora você não seja o foco principal dessa luta, pode usar sua voz para falar sobre ela

10. Denuncie o racismo

Seja você branco ou preto, denuncie o racismo em suas diversas formas e manifestações. Muitas vezes a discriminação não vem em forma de violência física ou verbal, ela vem disfarçada em olhares, por exemplo. É racismo do mesmo jeito.

11. Espalhe a necessidade de usar práticas antirracistas

Sempre que possível, divulgue a necessidade da educação antirracista entre amigos e colegas de trabalho. Precisamos falar sobre racismo e tomar atitudes contra o racismo.

4. 10 DICAS PARA FORTALECER A EQUIDADE RACIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1. Oportunizar a fala de pessoas negras;
2. Interromper conversas racista;
3. Consumir, valorizar e indicar produções de negros e negras;
4. Recusar produções e ambientes racistas;
5. Seguir nas redes sociais criador/criadora de conteúdos negro/ negra;
6. Pesquisar sobre questões raciais de maneira autônoma, sem perguntar a cada nova conversa com uma pessoa negra, se determinada ação é racista;
7. Corrigir pessoas brancas que praticam atos de racismo;

8. Acolher vítimas do racismo e encaminhar a setores especializados;
9. Denunciar crimes raciais;
10. Usar o privilégio para ajudar grupos oprimidos.

5. E NA ARQUITETURA E URBANISMO?

Reconhecer e encarar as desigualdades, pensar o racismo pelo viés da arquitetura e do urbanismo é entender como as cidades são organizadas em territórios que são majoritariamente negros, pobres e marginalizados. São territórios onde a população que lá vive só se movimenta de seus lares para atender o outro lado da cidade, onde mora a elite. O racismo limita e delimita quais são os espaços a serem transitados pela população a partir da cor da sua pele. Cidades antirracistas surgem a partir de um olhar mais humanizado não apenas para os corpos negros, mas também para as favelas.

6. FONTES:

Dicionário de expressões (anti) racistas: e como eliminar as microagressões do cotidiano. / Defensoria Pública do Estado da Bahia. - 1ª ed. - Salvador: ESDEP, 2021. 30p.: il

GUIA DE BOAS PRÁTICAS DE EQUIDADE RACIAL.
<https://www.fazenda.niteroi.rj.gov.br/site/wp-content/uploads/2022/03/Guia-de-Boas-Praticas-de-Equidade-Racial.pdf>

KILOMBA, G. Memórias da Plantação – Episódios de racismo cotidiano. 1º Ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2020.

O que é racismo ambiental e de que forma ele impacta populações mais vulneráveis.
<https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contra-fake/noticias/2024/o-que-e-racismo-ambiental-e-de-que-forma-impacta-populacoes-mais-vulneraveis>

Práticas antirracistas que podemos usar no ambiente de trabalho.
<https://profissoes.vagas.com.br/praticas-antirracistas/>

LGBTFOBIA

CONCEITO:

LGBTFobia refere-se à aversão, discriminação, preconceito ou violência contra pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades de gênero e orientação sexual não normativas).

A disseminação dos conceitos sobre LGBTFobia é crucial para promover a compreensão, o respeito e a inclusão das pessoas LGBTQIA+. Disseminar esses conceitos pode ajudar a criar uma sociedade mais informada, empática e inclusiva, onde todas as pessoas são respeitadas

e têm seus direitos garantidos.

Não utilizar a expressão "opção sexual". A expressão é incorreta e inadequada por vários motivos:

- **Implicação de Escolha:** O termo "opção" implica que a orientação sexual é uma escolha consciente, quando, na verdade, a maioria das evidências científicas sugere que a orientação sexual é uma característica inata e não algo que uma pessoa escolhe.
- **Estigmatização:** Usar "opção sexual" pode reforçar estigmas e preconceitos, sugerindo que a orientação sexual pode ser alterada ou "corrigida". Isso pode alimentar práticas prejudiciais, como as chamadas "terapias de conversão", que são amplamente condenadas por profissionais de saúde mental.
- **Precisão:** O termo "orientação sexual" é mais preciso e abrangente. Ele se refere ao padrão duradouro de atração emocional, romântica ou sexual de uma pessoa por indivíduos de um gênero específico, mais de um gênero, ou independentemente do gênero.

O termo "homossexualismo" é incorreto e inadequado por várias razões:

- **Conotação Patológica:** O sufixo "-ismo" sugere uma condição ou doença, o que é impreciso e estigmatizante. A homossexualidade não é uma doença ou um transtorno. Em 1990, a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da sua lista de doenças mentais.
- **Evolução Linguística:** A linguagem em torno da orientação sexual evoluiu para refletir um entendimento mais inclusivo e respeitoso. O termo correto é "homossexualidade", que descreve a atração emocional, romântica ou sexual por pessoas do mesmo gênero, sem as conotações negativas associadas a "-ismo".
- **Respeito e Inclusividade:** Usar termos adequados é uma maneira de mostrar respeito pelas identidades e experiências das pessoas. "Homossexualidade" é o termo que reflete uma abordagem mais moderna e inclusiva.

LGBT+, LGBTQIA+, LGBTQIAPN+:

- **Siglas que reúnem a diversidade de sexualidade e identidade de gênero:** mulheres lésbicas (L), homens gays (G), bissexuais (B), transexuais, transgênero e travestis (T), Queer (Q), além de pessoas intersexo (I), assexuais (A), pansexuais (P) e não binárias (N).

LINGUAGEM INCLUSIVA

- **Tenta trazer diversidade e inclusão ao nosso modo de falar, evitando a expressão de preconceitos e a utilização do masculino no lugar do neutro.** Exemplo: em vez de dizermos Boa noite a todos, dizermos Boa noite a todas e todos. Ou ainda: a todas, todes e todos. Assim, ninguém fica de fora.

1. Identidades de Gênero e Orientações Sexuais

- Lésbica: Mulher que sente atração por outras mulheres.
- Gay: Homem que sente atração por outros homens.
- Bissexual: Pessoa que sente atração por mais de um gênero.
- Transgênero: Pessoa cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído ao nascer.
- Queer: Termo abrangente para identidades de gênero e orientações sexuais não normativas.
- Intersexo: Pessoa nascida com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.
- Assexual: Pessoa que não sente atração sexual.

2. Microagressões

Pequenas, mas frequentes, ações ou comentários que, intencionalmente ou não, reforçam estereótipos ou desrespeitam pessoas LGBTQIA+. Exemplos incluem piadas, suposições sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém e o uso incorreto de pronomes.

3. Violência e Discriminação

A violência contra pessoas LGBTQIA+ pode ser física, verbal ou psicológica. A discriminação pode ocorrer em várias áreas, incluindo o local de trabalho, educação, saúde e espaços públicos. Exemplos incluem demissões injustas, bullying escolar, recusas de serviços médicos adequados e exclusão de espaços sociais.

4. Legislação e Direitos

É importante conhecer as leis que protegem (ou a falta delas) os direitos das pessoas LGBTQIA+. Isso inclui leis contra discriminação, direitos de casamento e adoção, e o reconhecimento legal da identidade de gênero.

5. Saúde Mental e Bem-Estar

Pessoas LGBTQIA+ podem enfrentar desafios únicos de saúde mental devido à estigmatização e discriminação. Questões como depressão, ansiedade e taxas mais altas de suicídio são preocupações significativas que precisam de atenção.

6. Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade explora como várias identidades (como raça, gênero, classe social) se sobrepõem e afetam a experiência de discriminação de uma pessoa. Pessoas LGBTQIA+ podem enfrentar diferentes formas de opressão simultaneamente.

7. Visibilidade e Representação

A visibilidade positiva e a representação de pessoas LGBTQIA+ na mídia, política e em outras áreas públicas são cruciais para a normalização e aceitação social. Isso inclui a importância de contar histórias autênticas e variadas sobre experiências LGBTQIA+.

8. Aliados

Aliados são pessoas que, embora não se identifiquem como LGBTQIA+, apoiam a igualdade e lutam contra a discriminação. Ser um aliado envolve educar-se, apoiar pessoas LGBTQIA+ e advogar por mudanças sociais e legais.

9. História do Movimento LGBTQIA+

Compreender a história do movimento LGBTQIA+, incluindo marcos importantes como os protestos de Stonewall e a luta por direitos iguais, é fundamental para reconhecer os avanços feitos e os desafios que ainda persistem.

10. Educação e Sensibilização

A educação sobre questões LGBTQIA+ desde cedo pode ajudar a reduzir preconceitos e promover uma sociedade mais inclusiva. Isso inclui currículos escolares que abordam a diversidade sexual e de gênero de maneira respeitosa e informativa.

11. Espaços Seguros

A criação e manutenção de espaços seguros, onde pessoas LGBTQIA+ podem expressar-se livremente sem medo de discriminação ou violência, são essenciais para o bem-estar e a inclusão dessas comunidades.

GÊNERO

1. CONCEITO;

Gênero, gê.ne.ro, masculino é qualquer forma ou tipo de [comunicação](#) em qualquer modo (escrito, falado, digital, artístico, etc.) com convenções socialmente acordadas desenvolvidas ao longo do tempo. É um conceito generalista de classificação ou categorização que agrega todas as particularidades e características que um grupo, classe, seres, objetos e abstrações têm em comum, mas que não se prende a uma definição necessariamente [essencialista](#) ou [reducionista](#).

Exemplo:

1. grupo de seres com as mesmas características
2. (arte e literatura) estilo; maneira de escrever, de trabalhar, de fazer
3. (biologia) unidade de taxonomia mais ampla que a espécie e mais restrita que a família
4. (linguística) propriedade de algumas palavras em muitas línguas, que governam a

flexão das outras que concordam com elas

5. (sociologia) conjunto de características físicas, mentais e comportamentais que distinguem entre masculinidade e feminilidade

A **identidade de gênero** é a forma como uma pessoa se identifica internamente em termos de masculinidade, feminilidade, ou algo diferente. Ela não está necessariamente relacionada à orientação sexual, que está relacionada à atração sexual. Existem diversos tipos de identidade de gênero, como cisgênero, transgênero, não-binário, gênero neutro, bigênero, entre outros.

“A **questão de gênero é uma categoria** de caráter transversal na sociedade, sendo que o mesmo não se restringe às questões relativas à mulher, mas diz respeito às construções históricas e culturais sobre o que se determina socialmente como homem e mulher, desencadeando relações de poder, desigualdade e opressão.” (Sousa e Moura, 2013)

<https://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaFixo2013/anais-eixo7-questoesdegeneroetniaegeracao/pdf/umadiscussaoacercadaquestadegeneroeoservicosocial.pdf>

2. frases ditas até hoje por desconhecimento de seu cunho preconceituoso;

Muitas frases são ditas a mulheres que, consciente ou inconscientemente, carregam preconceitos e estereótipos de gênero. Aqui estão algumas das mais comuns, juntamente com sugestões sobre como podemos trabalhar para minimizar isso:

Exemplos de frases comuns que carregam discriminação de gênero

- "Você é muito emocional" ou "Está naqueles dias?"

- **Impacto:** Minimiza as emoções das mulheres, sugerindo que não são racionais.

- **Alternativa:** Validar as emoções de todos, independentemente do gênero.

- "Você dirige bem para uma mulher."

- **Impacto:** Implica que a habilidade de dirigir é geralmente inferior nas mulheres.

- **Alternativa:** Simplesmente elogiar a habilidade de dirigir sem referência ao gênero.

- "Mulher no volante, perigo constante."

- **Impacto:** Estereotipa negativamente as mulheres motoristas.

- **Alternativa:** Reconhecer que habilidades de direção não têm relação com gênero.

- "Mulher de opinião forte é difícil."

- **Impacto:** Sugere que mulheres com opiniões firmes são problemáticas.

- **Alternativa:** Incentivar e valorizar a expressão de opiniões de todos.

- "Você vai sair assim?"

- **Impacto:** Controla e julga a aparência das mulheres.

- Alternativa: Respeitar as escolhas de vestuário sem julgamentos.

- "Isso não é coisa de menina/mulher."

- Impacto: Limita o comportamento e interesses das mulheres.

- Alternativa: Incentivar a liberdade de interesses e atividades para todos.

Alternativas para redução e minimização da reprodução de discriminação

- **Educação e Conscientização**

- Promover a educação sobre igualdade de gênero desde cedo.

- Oferecer treinamentos sobre preconceitos inconscientes no ambiente de trabalho.

- **Promoção de Modelos Positivos**

- Destacar mulheres bem-sucedidas em diversas áreas para desafiar estereótipos.

- Encorajar histórias e narrativas que mostram a diversidade de experiências femininas.

- **Comunicação Respeitosa**

- Incentivar uma comunicação que respeite e valorize a individualidade de cada pessoa.

- Corrigir comentários preconceituosos de maneira educada e construtiva.

- **Políticas e Práticas Inclusivas**

- Implementar políticas no local de trabalho que promovam a igualdade de gênero.

- Criar ambientes seguros onde todos se sintam confortáveis para expressar preocupações sobre discriminação.

- **Auto-Reflexão**

- Encorajar a auto-reflexão sobre como nossas palavras e ações podem impactar os outros.

- Estar aberto a feedback e disposto a mudar comportamentos prejudiciais.

A discriminação de gênero também é recorrente no ambiente de trabalho. Pode ser de maneira explícita ou sutil, e tem um impacto negativo tanto nas mulheres quanto na cultura organizacional como um todo. Identificar e trabalhar para reduzir o machismo envolve um esforço contínuo e comprometido. Abaixo, apresenta-se alguns exemplos comuns de atos machistas no trabalho, como identificá-los e estratégias para reduzi-los:

Exemplos de discriminação de gênero no Trabalho

- Interrupções Constantes em Reuniões

- Identificação: Mulheres são interrompidas ou falam menos tempo nas reuniões em comparação com seus colegas homens.

- Impacto: Desvalorização das contribuições das mulheres, levando à frustração e à diminuição da moral.

- Atribuição de Tarefas com Base em Estereótipos de Gênero

- Identificação: Mulheres são frequentemente encarregadas de tarefas administrativas ou de cuidado (como organizar eventos ou tomar notas), enquanto homens são atribuídos a projetos mais visíveis e estratégicos.

- Impacto: Limitação do desenvolvimento profissional das mulheres e perpetuação de estereótipos de gênero.

- Comentários Sexistas ou Inapropriados

- Identificação: Comentários sobre a aparência física das mulheres, piadas sexistas, ou referências inapropriadas à vida pessoal.

- Impacto: Criação de um ambiente hostil e desconfortável para as mulheres.

- Desigualdade Salarial e de Oportunidades de Promoção

- Identificação: Mulheres recebendo menos remuneração do que homens em posições equivalentes e tendo menos oportunidades de avanço na carreira.

- Impacto: Desmotivação e sensação de injustiça, levando à alta rotatividade e perda de talento.

- Desconsideração de Ideias e Propostas

- Identificação: Ideias apresentadas por mulheres são ignoradas ou desconsideradas, mas aceitas quando apresentadas por homens.

- Impacto: Desvalorização das contribuições femininas e incentivo ao silêncio das mulheres.

Alternativa para Identificar e Reduzir o Machismo no Trabalho

- Educação e Treinamento

- Ação: Oferecer treinamentos regulares sobre preconceitos inconscientes, igualdade de gênero e assédio sexual.

- Impacto: Aumenta a conscientização e ajuda a identificar comportamentos inapropriados.

- Políticas Claras e Aplicação Rigorosa

- Ação: Estabelecer políticas claras contra discriminação e assédio, com procedimentos de denúncia acessíveis e confiáveis.

- Impacto: Criação de um ambiente seguro onde as mulheres se sintam apoiadas e protegidas.

- Promoção da Igualdade de Oportunidades

- Ação: Implementar práticas de recrutamento e promoção baseadas em mérito e transparência salarial.

- Impacto: Redução das disparidades de gênero e promoção da justiça no local de trabalho.

- Criação de Espaços de Diálogo

- Ação: Promover grupos de afinidade e fóruns onde as mulheres possam compartilhar experiências e preocupações.

- Impacto: Fortalecimento da rede de apoio e maior visibilidade das questões enfrentadas pelas mulheres.

- Envolvimento da Liderança

- Ação: Garantir que líderes e gestores estejam comprometidos com a promoção da igualdade de gênero e deem o exemplo.

- Impacto: Encoraja uma cultura organizacional de respeito e inclusão.

- Avaliação e Monitoramento Contínuo

- Ação: Monitorar regularmente a cultura do local de trabalho através de pesquisas de clima e auditorias de equidade salarial.

- Impacto: Identificação de áreas problemáticas e medição do progresso ao longo do tempo.

Questões ainda sem respostas absolutas, para se pensar:

- Acessibilidade e Segurança: Como o desenho urbano pode ser adaptado para garantir a segurança e acessibilidade de todas as pessoas, independentemente de gênero? Isso inclui iluminação adequada, espaços públicos bem planejados e acessíveis, e prevenção de assédio.

- Espaços Públicos: Como os espaços públicos estão distribuídos e designados em termos de gênero? Existem áreas que são percebidas como mais seguras ou mais acessíveis para um determinado gênero?

- Mobilidade Urbana: Como políticas de transporte e infraestrutura urbana podem considerar as necessidades específicas de diferentes gêneros? Isso inclui acesso a transporte público seguro e acessível, bem como considerações sobre trajetos mais curtos e seguros.

- Habitação: Como o desenho de habitações pode ser adaptado para refletir as necessidades de diferentes arranjos familiares e dinâmicas de gênero? Isso pode incluir a disposição de espaços comuns, privacidade e segurança.

- Participação Comunitária: Como as decisões sobre planejamento urbano e arquitetura podem ser mais inclusivas, garantindo que as vozes de diferentes gêneros sejam ouvidas e consideradas?

- Representação e Visibilidade: Como a arquitetura pode promover a visibilidade e representação de mulheres na história, arte e cultura local, tanto através de espaços públicos quanto de monumentos?

- Economia e Desenvolvimento: Como o planejamento urbano pode promover

oportunidades econômicas igualitárias para diferentes gêneros, incluindo acesso a empregos, educação e serviços?

- Educação e Conscientização: Como arquitetos, urbanistas e planejadores podem ser educados e treinados para incorporar perspectivas de gênero em seus projetos desde o início?

CAPACITISMO

CONCEITO:

Capacitismo é uma forma de discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Ele se manifesta através de atitudes, crenças e estruturas sociais que perpetuam a ideia de que pessoas com deficiência são inferiores, menos capazes ou menos dignas de respeito e oportunidades do que pessoas sem deficiência. O capacitismo pode ocorrer de forma explícita ou implícita, afetando diversas áreas da vida das pessoas com deficiência.

FRASES PRECONCEITUOSAS:

O capacitismo é um tipo de discriminação que pode se manifestar através de linguagem inadequada ou preconceituosa em relação às pessoas com deficiência. Trocar termos capacitistas por uma linguagem mais inclusiva é um passo importante para promover a igualdade e o respeito. Aqui estão cinco frases com termos capacitistas e suas versões alternativas mais adequadas:

Identificação: “*Você está sendo cego para perceber isso.*”

Alternativa: “*Você não está conseguindo perceber isso.*”

Identificação: “*Não seja louco, isso não faz sentido.*”

Alternativa: “*Não seja precipitado, isso não faz sentido.*”

Identificação: “*Não temos braços e pernas para dar continuidade ao trabalho.*”

Alternativa: “*Não temos equipe suficiente para dar continuidade ao trabalho.*”

Usar uma linguagem respeitosa contribuiu na criação de um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos.

LINGUAGEM INCLUSIVA

Para evitar reproduzir capacitismo, você pode seguir estas orientações:

1. Educação: Informe-se sobre as realidades e necessidades de pessoas com deficiência.
2. Escuta ativa: Ouça e valorize as vozes de pessoas com deficiência em suas experiências e opiniões.
3. Acessibilidade: Promova e defenda ambientes acessíveis, tanto fisicamente quanto digitalmente.

4. Linguagem inclusiva: Use uma linguagem que respeite e valorize as pessoas com deficiência, evitando termos pejorativos.
5. Evitar estereótipos: Não generalize experiências e respeite a individualidade de cada pessoa.
6. Incluir: Incentive a inclusão em atividades sociais, profissionais e educacionais.
7. Refletir sobre seus próprios preconceitos: Esteja ciente de suas atitudes e busque melhorar continuamente.

Praticar a empatia e o respeito é fundamental.

ETARISMO

CONCEITO:

Etarismo é uma forma de discriminação e preconceito contra pessoas baseado em estereótipos relacionados à idade. A prática é caracterizada através de violência verbal, física e psicológica.

A partir de qual idade é considerado idoso?

De acordo com a Lei nº 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003, Estatuto da Pessoa Idosa, é considerada pessoa idosa o cidadão com idade igual ou superior a 60 anos.

Quem sofre com o etarismo?

Profissionais com mais idade (pessoas 60+) e jovens recém-formados. Os idosos sofrem por julgarem desatualizados e despreparados com as tecnologias exigidas nos empregos. Os jovens sofrem por julgarem serem inexperientes.

FRASES PRECONCEITUOSAS:

- Identificação: "Esse velho é muito fraco! Não tem serventia aqui. "

- Impacto: Não deve ser confundido a idade como sinônimo de fraqueza, nem doença. Há diversas atividades e trabalhos em que não impede dos idosos executem devido sua idade.

- Identificação: "Isso é coisa de velho!"

- Impacto: Estamos em constante evolução e aprendizado. Torna-se importante ter empatia, paciência e respeito as histórias de todos (as). Nada é exclusivo de uma idade.

- Identificação: "Você está velho para isso!"

- Impacto: Em qualquer idade as pessoas podem executar atividades respeitando suas condições físicas e cognitivas. Torna-se importante libertar-se, principalmente, dos padrões

e comportamentos ditos pela sociedade.

- Identificação: "Vou te ensinar como se faz, menininha/garotinho."

- Impacto: O termo menininha, garotinho ou garotinha é pejorativo, com o teor de inferiorizar a/o profissional! O tratamento e abordagem às mulheres deve ser igual aos profissionais do sexo masculino.

LINGUAGEM INCLUSIVA

Sinalizações e Placas de vagas exclusivas: alteração na imagem de maneira que não associem as pessoas idosas (acima de 60 anos) às pessoas impossibilitadas, fragilizadas. Não utilizar mais o símbolo de bengala, mas sim inserir o símbolo "60+".



Documento assinado eletronicamente por **THAISE DE OLIVEIRA MACHADO, Coordenador(a)**, em 12/08/2024, às 09:46 (horário de Brasília), conforme Decreto Nº 10.543, de 13/11/2020, que regulamenta o art. 5º da Lei Nº 14.063, de 23 de setembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no portal do SEI CAU, endereço caubr.gov.br/seicau, utilizando o código CRC **822A71CA** e informando o identificador **0301021**.

