

GUIA DE
**DIVERSIDADE,
EQUIDADE E INCLUSÃO**

Sumário

O que você vai encontrar neste guia?

1. Introdução	3	6. Inclusão de Pessoas LGBTI+	19
Mensagem da Presidência	4	O que significa a sigla LGBTI+?	19
		O que é homofobia e transfobia?	19
		Boas práticas de inclusão de pessoas LGBTI+	22
2. Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) no Ecosistema de Negócios Herbarium	5	7. Diversidade Geracional	23
O que é Diversidade, Equidade e Inclusão?	6	O que é o etarismo?	24
Quais são os principais grupos de diversidade?	6	Boas práticas em diversidade geracional	25
3. Mulheres e a Equidade de gênero	8	8. Diversidade religiosa	26
Boas práticas em equidade de gênero	10	O que é diversidade religiosa?	26
		Boas práticas em diversidade religiosa	27
4. Pessoas Negras e a Equidade Racial	12	9. Boas práticas para a promoção da diversidade	28
O que é a diversidade étnico-racial no Brasil?	12	Sou líder, como devo agir?	28
Como deve ser feita a autodeclaração racial?	14	Sou uma pessoa colaboradora, o que devo fazer?	28
Boas práticas em equidade racial	15		
5. Inclusão e Acessibilidade para Pessoas com Deficiência	16	10. Como buscar apoio?	29
Quais são os principais tipos de deficiência?	16	Canal de Garantia da Integridade Herbarium (CGIH)	29
O que é acessibilidade e adaptações razoáveis?	17	Quais situações podem ser relatadas?	29
Boas práticas em acessibilidade e anticapacitismo	18		
		11. Diretrizes Globais e Legislação em Direitos Humanos	30

01

Introdução

Que bom poder contar com você como parte do nosso Ecosistema de Negócios Herbarium, o eco-h. Se você está aqui, é porque sabe do nosso compromisso em oferecer um ambiente acolhedor e inclusivo para todas as pessoas. Como você já sabe, nossa missão é harmonizar natureza e tecnologia através de produtos naturais com qualidade farmacêutica para melhorar a saúde, proporcionar bem-estar e inspirar pessoas a uma vida mais saudável, e buscamos fazer isso com respeito às diferenças, buscando a valorização da diversidade e da inclusão. É isso o que nos move.

Sabemos o quanto a nossa sociedade luta contra as desigualdades sociais e as discriminações, e contamos com você para avançarmos no compromisso de construir um lugar onde todas as pessoas possam se sentir parte importante do coletivo.

Pegue seu café, suco, chá ou o que preferir, e aproveite essa jornada de conhecimento que preparamos para você: pessoas líderes, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço, parceiros de negócio, instituições sociais e todas as pessoas que se relacionam com o Ecosistema de Negócios Herbarium.

Neste guia queremos te mostrar temas, conceitos e orientações de comportamentos inclusivos que são essenciais em todos os espaços e também nas nossas relações.



Sumário
Completo

Diversidade
na Herbarium

Grupos de
Diversidade

Boas
Práticas

Como
buscar apoio?

Diretrizes e
Legislação

eco-h
ECOSSISTEMA DE
NEGÓCIOS HERBARIUM



Mensagem da Presidência

Diversidade, Equidade e Inclusão. Esse é um tema que tem importante relação com o nosso propósito. Quando falamos de saúde & bem-estar e inspirar pessoas a uma vida mais saudável, estamos nos referindo a todos os seres humanos, independente de gênero, cor da pele, orientação sexual ou quaisquer outros atributos.

Esse sempre foi o pensamento da Herbarium, porém, desde 2021, percebemos a necessidade de nos engajarmos formalmente e ajudar a disseminar e ampliar essa visão na nossa empresa e na sociedade. Para isso, cada um de nós Herbarianos deve ser um agente de transformação. Sabemos que ambientes mais inclusivos enriquecem nossa experiência de vida e nos preparam melhor para as tendências dos novos tempos, ajudando-nos a crescer como pessoas e profissionais.

O DNA do eco-h está na natureza. E nela, cada componente tem um papel único. O benefício criado pelas plantas medicinais é resultado da ação em conjunto de todos os diversos elementos! É a integralidade dos componentes atuando juntos que cria o benefício. Logo, assim como na fitoterapia, o segredo do nosso negócio está na combinação de pessoas que, juntas, se potencializam. Esta potência mora na harmonia das ideias diversas, na aceitação das diferentes capacidades e na junção das diferentes características.

Convido você a fazer parte desse movimento de empatia, a compartilhar da responsabilidade em criarmos um Ecossistema diverso e inclusivo, possibilitando fortalecer nossos espaços e ser um agente de transformação para a nossa sociedade. **Vamos trilhar juntos esse caminho?**

02

Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) no Ecosistema de Negócios Herbarium

O compromisso com a diversidade no Ecosistema Herbarium é para quem?

Todos nós! A jornada inclusiva do Ecosistema de Negócios Herbarium compreende os principais desafios e estabelece compromissos, metas e públicos prioritários (pessoas mais vulneráveis a sofrer qualquer tipo de injustiça só por ser quem elas realmente são), buscando construir um ambiente de negócio mais inclusivo e contribuir para uma sociedade mais equânime.

No eco-h temos o compromisso de:



1. Combater e dar tratativas para toda e qualquer forma de discriminação, direta ou indiretamente, seja por motivo de raça, cor e etnia; gênero e orientação afetivo-sexual; condição de deficiência; idade; classe social; crença ou religião; posicionamento político, e qualquer outra condição ou característica



2. Promover um ambiente seguro e acolhedor para que o eco-h seja um bom lugar para todas as pessoas



3. Criar uma cultura inclusiva por meio de estratégias e práticas diversas, em uma atuação ética, respeitosa e inclusiva de todas as pessoas colaboradoras, sobretudo líderes, pilar desta cultura inclusiva



4. Ampliar a presença de grupos sub-representados no Ecosistema de Negócios Herbarium. Nosso maior foco são: mulheres; pessoas negras e indígenas; pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+



5. Dar uma atenção especial à carreira das mulheres - especialmente mulheres negras, mulheres mães e mães solo - e de profissionais com deficiência



6. Influenciar toda a cadeia de valor do eco-h por meio de ações educativas contínuas para todos os públicos em diversidade, equidade e inclusão

O que é diversidade, equidade e inclusão?

Diversidade é quando você convida todas as pessoas para uma roda de conversa.

Cada pessoa é única. As características que diferenciam as pessoas diferentes umas das outras incluem - mas não se limitam a - raça/cor, etnia, identidade de gênero, orientação afetivo-sexual, idade, classe social, condição de deficiência, origem e nacionalidade, espiritualidade, orientação política, dentre outras.

Infelizmente, estas características não apenas fazem parte de quem somos, mas influenciam e muitas vezes definem a forma com que cada pessoa é vista e tratada, e isso impacta também nas oportunidades que ela pode ter ao longo da vida.



Quais são os principais grupos de diversidade?
Mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTI+, diversidade geracional e religiosa.



Inclusão é, além de ter várias pessoas diferentes neste ambiente, convidar todas para participar do bate papo e ouvir o que cada pessoa tem a dizer.

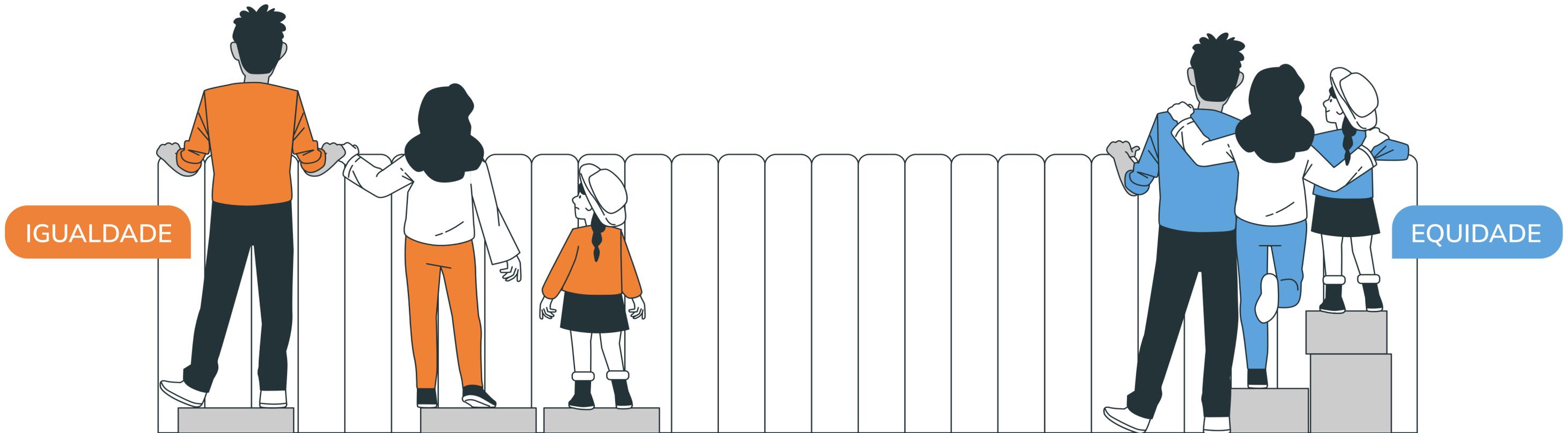
Nesse local pode ter uma pessoa que sabe sobre assuntos que jamais imaginamos e podem nos ajudar a ampliar nossa perspectiva de vida, outras que não sabem de muita coisa, mas têm muita vontade de aprender. Há, ainda, outras que, por conta de alguma condição de deficiência (física, intelectual ou outra forma) possa ter necessidade de alguma adaptação para participar em condição de igualdade. Incluir é adaptar a conversa para que todas as pessoas possam fazer parte e estar à vontade sendo ela quem for.

Incluir está relacionado ao ato de valorizar as pessoas justamente por serem quem são, tratá-las de maneira respeitosa, com igual acesso às oportunidades e recursos para o seu bom desenvolvimento profissional. A **inclusão** gera senso de pertencimento e permite que cada pessoa que integra o eco-h atue a partir da sua melhor versão.

Já equidade diz respeito à importância de apoiar pessoas com diferentes características de formas distintas, para que consigam alcançar seu potencial máximo.

Para entender o conceito de **equidade**, é preciso reconhecer que existem diversas desigualdades entre as pessoas na sociedade. Isso porque elas partem de lugares diferentes e têm diferentes condições de acesso a oportunidades e recursos. Por isso, temos que promover ações específicas para determinados grupos na busca da equidade, afinal, é um princípio que está previsto na Constituição Federal de 1988 e nos compromissos globais de direitos humanos.

Aqui no Ecosistema de Negócios Herbarium, reforçamos a importância de promover uma cultura que potencializa nossas pessoas e cria um ambiente onde a **criatividade e a inovação** nos impulsionam ao impacto que queremos gerar. Assim, alcançar a potência da diversidade requer um compromisso duradouro e contínuo que precisa vir de cada um de nós.



03

Mulheres e a Equidade de gênero

Mulheres representam 52% da população brasileira, ou seja, esse é segundo maior grupo populacional do país, ficando atrás somente da população negra. Apesar dos avanços já conquistados, as mulheres ainda enfrentam desigualdades em diversas áreas, inclusive no mercado de trabalho.

Para entender por que estas diferenças se perpetuam, precisamos falar sobre:

Papéis de gênero

Os papéis de gênero são uma construção social e variam de acordo com as culturas e sociedades, como por exemplo, a crença equivocada de que os homens devem ser provedores financeiros e que as mulheres devem ser as cuidadoras da casa, ou que há brincadeiras para meninos, como esportes, e brincadeiras para meninas, como casinha ou brincar de cozinhar.

Estes estereótipos nascem de preconceitos ultrapassados que limitam as potencialidades das meninas e também prejudicam a vida profissional das mulheres, contribuindo para a desigualdade de gênero.

Assim, as mulheres acabam tendo menos oportunidades no mercado de trabalho e isso é o resultado de uma construção social que precisa ser transformada para que a sociedade seja mais justa não só para as mulheres, mas para todas as pessoas.

O que é equidade de gênero?

Equidade de gênero é a busca pela igualdade de oportunidades e de direitos entre mulheres e homens. É importante ressaltar que alcançar a equidade de gênero não significa retirar direitos dos homens, mas sim apoiar meninas e mulheres que ainda estão ficando para trás no processo de desenvolvimento da sociedade em todo mundo.

A independência financeira das mulheres é fundamental no combate às desigualdades de gênero. Por este motivo, nós atuamos como agentes de transformação para que as mulheres tenham autonomia e garantia de acesso a outros direitos fundamentais, como moradia e educação.

É importante lembrarmos que **mulheres são diversas** e há diferentes realidades neste grupo:



Mulheres 50+

Mulheres mães

Mulheres negras

Mulheres trans e travestis

Mulheres lésbicas, bissexuais e não binárias

Mulheres com deficiência

i Você sabia que mulheres são maioria no ensino superior e, em comparação aos homens, têm em média mais anos de estudo mas, ainda assim, ocupam o menor número das posições de liderança?

Boas práticas em equidade de gênero



Sou uma pessoa **líder** ou **colega de trabalho**. Como fazer parte da mudança?

- Apoie a carreira de mulheres, buscando ser uma pessoa parceira em seu desenvolvimento profissional.
- Não faça “piadas” machistas, e outras formas de desrespeito com as mulheres. Pratique o respeito e seja um exemplo para todo o time.



Sou **pai**, como posso fazer a minha parte?

- Participe ativamente do cuidado das crianças, dividindo a responsabilidade de forma igual.
- Procure educar suas crianças para a diversidade, desconstruindo a ideia de que existem brincadeiras e atividades de menino ou de menina. Você é pai de menina? Mostre para elas o quanto podem ser o que quiserem: cientistas, astronautas e engenheiras também.



Sou **homem**, como posso contribuir?

- Alcançar a equidade de gênero não é apenas o papel da mulher, certo? Isso só será possível com a participação dos homens como aliados no tema. Por ocuparem a maior parte dos cargos de tomada de decisão e liderança, homens podem e devem apoiar a transformação e a jornada das mulheres no ambiente de trabalho.
- Use sua voz para ajudar, apoiar e estabelecer limites em situações em que mulheres estejam sendo violadas de alguma forma.



Lembre-se:

Quando há ofensa, não há humor.
Piadas que fazem menção a características de qualquer pessoa são ofensivas e podem ser discriminatórias.

A sobrecarga de cobranças e responsabilidades também afeta os homens e torna os espaços de convivência menos inclusivos para as mulheres e menos justo para todas as pessoas. Ou seja: equidade de gênero faz bem para todas as pessoas: mulheres, homens, crianças e também para toda a sociedade!



Vamos, mulheres!
Pratique a sororidade: sejam mulheres que apoiam mulheres.

Vamos desconstruir a ideia de que mulheres são competitivas entre si e inimigas de outras mulheres?

Dica 1: Você pode começar apoiando a jornada profissional de outras mulheres, especialmente as que mais precisam de apoio, como mulheres negras, LGBTI+, mulheres com deficiência.

Dica 2: Já conhece o Grupo de Afinidade de Gênero do eco-h? Este pode ser o seu primeiro passo nesta jornada!



04

Pessoas Negras e a Equidade Racial

A questão racial prevê medidas de promoção da equidade e do combate diário ao racismo. No eco-h, essas iniciativas incluem compromissos coletivos e individuais que nos convidam a revisitar a história brasileira para entender e reconhecer que em nossa sociedade existem vantagens e privilégios baseados em desigualdades sociais e raciais.

O que é a diversidade étnico-racial no Brasil?

A classificação de raça/cor no Brasil segue o critério estabelecido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), órgão responsável por mapear a quantidade de pessoas do país e seus perfis sociais. Esta classificação é importante para compreendermos as diferentes realidades determinadas pela cor da pele e buscarmos medidas para reparar as consequências que persistem em razão do histórico de desigualdade racial no Brasil.



Você Sabia?

• **Raça é um conceito social e não biológico.** Do ponto de vista biológico há apenas uma raça, a raça humana. Mas do ponto de vista social, há diferenças e semelhanças entre os grupos étnico-raciais.

Confira os grupos que compõem a classificação racial no Brasil:

- 👉 Branca
- 👉 Parda
- 👉 Preta
- 👉 Amarela
- 👉 Indígena

• **Pessoas negras são as pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas.**

• **Você sabia que atualmente 56% da população brasileira é negra (preta ou parda)?**



Você Sabia?

- O Brasil conta com **305 diferentes etnias e 274 línguas indígenas**.
- As maiores etnias indígenas do Brasil são: **Tikuna, Guarani Kaiowá, Kaingang, Makuxi e Terena**.
- **A terra indígena Yanomami é a maior do país em área**, compreendendo uma área de 9,5 milhões de hectares. O povo Yanomami habita a floresta amazônica há pelo menos mil anos e é um dos principais guardiões da biodiversidade brasileira.

Mas, afinal, quem é negro no Brasil?

Para compreender é preciso saber que aqui no país, consideramos a identificação de raça-cor de uma pessoa avaliando os seguintes atributos:

Fenótipo: identificação baseada nos traços físicos

Vivência e Autodeclaração: a forma com que a pessoa se identifica

Pessoas negras têm características como traços e cor da pele específicas e devem se autodeclarar como tal. Ou seja, reconhecer-se negro é um processo que envolve autopercepção e senso de pertencimento a um coletivo.

População negra = pessoas pretas + pessoas pardas

Pessoas e etnias indígenas

O termo etnia é utilizado para descrever a identidade cultural e histórica de um povo ou grupo de pessoas, como seu idioma, culinária, ritos, vestimentas. Segundo dados do último Censo Demográfico, em 2022, o Brasil conta com uma população de mais de 1,69 milhões de pessoas indígenas distribuídas em 505 territórios indígenas.

Como deve ser feita a autodeclaração racial?

Sua autodeclaração racial deve considerar, principalmente, a cor da sua pele e a sua aparência (traços característicos de pessoas negras), além da sua experiência de vida com diferentes situações de racismo.

Importante: ter pai, mãe, avós ou qualquer forma de ascendência negra não é suficiente para que uma pessoa seja considerada negra, já que a população brasileira é altamente miscigenada (mistura de raças) e é possível que, em uma mesma família consanguínea, haja pessoas negras e não-negras.

Neste caso, é a aparência física - chamada de fenótipo - e a experiência do racismo que ajudam a definir a negritude de uma pessoa.

E o Colorismo?

No Brasil, por conta do resultado da miscigenação, temos pessoas de diferentes tonalidades de pele. As pessoas negras podem ser discriminadas de forma mais intensa à medida que a cor da pele é mais escura e os traços negróides mais destacados. Ou seja, pessoas com tom de pele mais retinto terão maior chance de sofrer algum tipo de preconceito e discriminação em detrimento da cor da pele. Por outro lado, pessoas negras não retintas, como as pessoas pardas, também enfrentam formas de racismo, principalmente quando a cor da pele está associada a outros aspectos de vulnerabilidade, como a classe social.

Pessoas negras são as que mais enfrentam dificuldade na progressão de carreira e igualdade de salários e são as mais vulneráveis a situações de desrespeito, discriminação e assédios no ambiente de trabalho, como consequências do racismo.

Por isso é importante que você entenda as diferentes concepções do racismo:

Racismo Estrutural



É o racismo presente na estrutura da sociedade, herança da escravidão praticada por mais de 300 anos. Mesmo com a abolição formal da escravidão em 1888, segue no imaginário de muitas pessoas brasileiras, a ideia de que pessoas negras são inferiores. Da mesma forma, não houve medidas imediatas para integrar as pessoas negras na sociedade com políticas públicas e inclusão no mercado de trabalho de forma igualitária. Os efeitos deste descaso com a população negra persistem na sociedade até os dias atuais, resultando em maior vulnerabilidade socioeconômica das pessoas negras no Brasil.

Racismo Institucional



Aqui, o que define o racismo é o modo pelo qual as instituições são coniventes com as desigualdades que afetam o povo negro e trazem privilégios às demais pessoas, mesmo que de forma não intencional. Um exemplo disso é a falta de pessoas negras e indígenas nas empresas e em cargos políticos. **Você já percebeu isso?**

Racismo Interpessoal ou Individual



Quando o racismo parte de uma ou várias pessoas, podendo ser atos com ou sem intenção direta. É importante dizer que manifestações de desrespeito e discriminações por conta de raça, cor e etnia são previstas como crimes de racismo e injúria racial.

No Brasil, os crimes de racismo e injúria racial estão previstos em lei, são inafiançáveis e prevêm até cinco anos de reclusão. Apesar de ser um avanço fundamental para uma sociedade mais inclusiva, apenas a legislação não é suficiente. Superar o racismo é dever de todas as pessoas!

Boas práticas em equidade racial

01

Seja consciente e busque identificar práticas discriminatórias em seu cotidiano

- Separe um tempo para ler e estudar sobre o tema. Converse com colegas de trabalho, amigos e amigas negras sobre suas experiências, pratique a escuta ativa e empática.

02

Reconheça os próprios privilégios

- Todas as pessoas não negras têm algum nível de privilégio e vantagens sociais. Isso não significa dizer que a vida das pessoas não negras é fácil, mas sim que não sofrem com às consequências que o racismo impõe às pessoas negras. Reconhecendo seus privilégios, cabe às pessoas brancas se posicionar como antirracistas e atuar pela inclusão racial, afinal, não basta NÃO ser racista, é preciso ser ANTIRRACISTA!

03

Abandone preconceitos

- Elimine qualquer tipo de discriminação, como falas preconceituosas mesmo em tom de brincadeira. É importante que você saiba que isso também é racismo, mesmo que não haja intenção de ofender. Como saber se o que eu falo pode ser uma fala racista? Buscando sempre informações de forma ativa, e se mantendo sempre por dentro dessa temática. Participe do grupo de afinidade de Raça e Etnia, seja uma pessoa voluntária em ONGs e em outras iniciativas.



Lembre-se:

O protagonismo da causa é das pessoas negras, mas as pessoas não negras podem e devem ser aliadas antirracistas e lutar pela equidade racial.



Inclusão e Acessibilidade para Pessoas com Deficiência

A diversidade humana considera corpos e mentes com características diferentes e modos de vivenciar o mundo de maneiras distintas. Espaços mais inclusivos garantem que pessoas com deficiência tenham suas características consideradas para que possam desenvolver suas potencialidades, alcançar seus objetivos pessoais e profissionais em qualquer lugar.

Quais são os principais tipos de deficiência?

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão, 13.146/2015, considera-se pessoa com deficiência aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Essas limitações podem afetar diferentes aspectos da vida, como a mobilidade, a comunicação, a visão, a audição, entre outros.



Deficiência Auditiva



Deficiência Intelectual ou Cognitiva



Deficiência Visual



Deficiência Física



Deficiências Múltiplas

Dados Importantes:

- O Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência - 8,9% de toda a população brasileira a partir de dois anos de idade;
- 486 mil pessoas com deficiência com empregos formais;
- 70 milhões de pessoas na América Latina têm alguma deficiência.



O que é acessibilidade e adaptação razoável?

É importante que você saiba que, quanto mais acesso uma pessoa com deficiência tiver a adaptações razoáveis, menores serão as barreiras e maior será a capacidade de inclusão e interação social.

Vamos entender melhor os direitos e as premissas para a inclusão de pessoas com deficiência:

Acessibilidade: A capacidade da utilização, com segurança e autonomia, de todos os espaços (mobiários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação e serviços em geral), para pessoas com deficiência.

Desenho universal: É quando produtos, ambientes, programas e serviços são usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva.

Adaptações razoáveis: Fazer ajustes necessários e adequados que não prejudiquem ninguém, a fim de garantir que as pessoas com deficiência possam usufruir ou exercer, todos os direitos e liberdades fundamentais.

O que é capacitismo?

É uma forma de discriminação que se baseia em preconceitos em relação às pessoas com deficiência. Ela se manifesta na ideia de que as pessoas com deficiência são inferiores ou menos capazes do que as pessoas sem deficiência, e que elas devem ser tratadas de forma diferente ou separadas da sociedade.

Boas práticas em equidade, acessibilidade e anticapacitismo



Lembre-se:

É na convivência que superamos preconceitos para construir um mundo do trabalho mais inclusivo!



Seja anticapacitista!

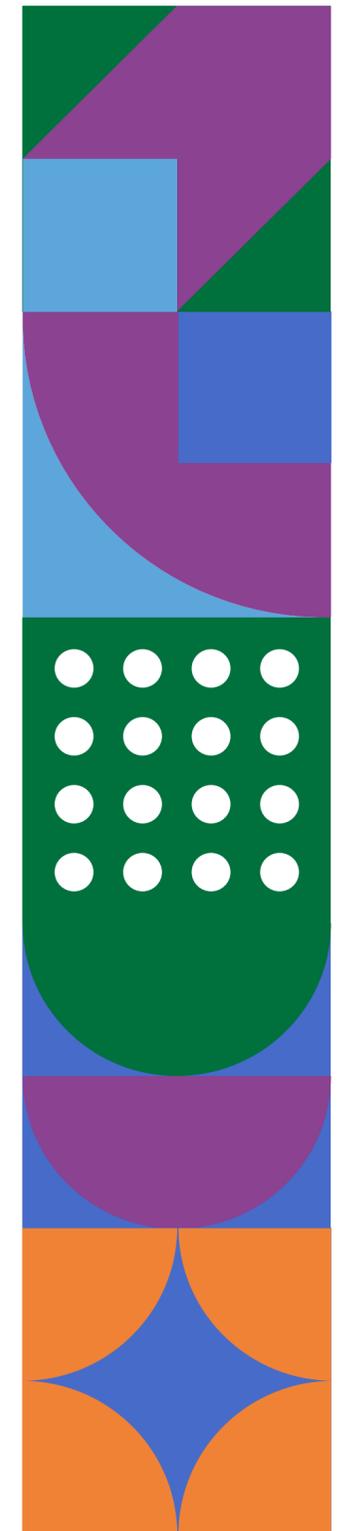
- Ser anticapacitista é respeitar o protagonismo da pessoa com deficiência na sua própria vivência. É perceber que as pessoas vem antes de suas deficiências e saber que as deficiências não as definem.

Fure as bolhas: quantos amigos ou colegas com deficiência você tem? Quantas pessoas com deficiência você segue ou acompanha como alguém que realmente admira pelo trabalho/talento? Com quantas você trabalha ou gostaria de trabalhar?



Inclua pessoas com deficiência!

- Ao organizar um evento ou reunião certifique-se de que há recursos de acessibilidade para pessoas com deficiência. Inclua no campo de inscrição a pergunta sobre necessidade de adaptação para participação, e faça todos os ajustes necessários para a participação de pessoas com deficiência.
- Dê visibilidade e valorize a contribuição de pessoas com deficiência sempre que possível. Isso pode contribuir para a valorização das suas habilidades e perspectivas.
- Peça contribuições e sugestões para seu colega com deficiência para ter perspectivas distintas sobre o seu trabalho.



06

Inclusão de Pessoas LGBTI+

Há diferentes formas dos seres humanos existirem e se relacionarem no mundo, que vão além do binarismo de ser homem ou ser mulher. Estas múltiplas formas de existir no mundo dizem respeito à comunidade LGBTI+.

A sigla se refere a quatro dimensões diferentes: **1) sexo biológico ou gênero atribuído no nascimento, 2) identidade de gênero, 3) expressão de gênero e 4) orientação afetivo-sexual.**

Dados Importantes:

- Apenas 15% dos profissionais LGBTI+ falam sobre identidade de gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho.¹
- Os registros apontaram 316 mortes por homofobia ou transfobia em 2021².

¹Pesquisa Mais Diversidade e Estadão 2021

²Dossiê: Assassinatos e Violência Contra Travestis e Transexuais Brasileiras (ANTRA/IBTE, 2021)

O que significa a sigla LGBTQIAPN+?

Pessoas dessa comunidade enfrentam preconceitos e discriminações com frequência, por isso, a sigla é tão importante. É um símbolo de resistência desta população no mundo todo e também um chamado para o reconhecimento, respeito e acolhimento na sociedade.



Lésbicas



Gay



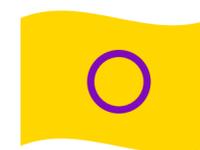
Bissexual



Transexual



Queer



Intersexo



Assexual



Pansexual



Não-binária



Demais pessoas e aliadas.

Você Sabia?

O + da sigla representa outras categorias não previstas na sigla? Isso porque o mundo está em constante mudança e as relações humanas se transformam o tempo todo.



Identidade de Gênero:

Esse termo se refere ao modo como cada pessoa se reconhece e deseja ser tratada na sociedade, independente do sexo biológico (gênero atribuído no nascimento).



Orientação afetivo-sexual:

A orientação afetivo-sexual diz respeito à maneira como as pessoas se relacionam umas com as outras, podendo ser com o gênero oposto, com o mesmo gênero ou com todos os gêneros.



Sexo biológico ou gênero atribuído no nascimento

Quando uma pessoa está grávida, por exemplo, é comum perguntarmos se é menino ou menina. Nesse caso, nos referimos ao conceito de sexo biológico e essa expressão é incorreta. O correto é utilizar gênero atribuído no nascimento. Este conceito se refere às características orgânicas e genéticas de uma pessoa. Além do sexo feminino (mulher) e do sexo masculino (homem) há também a condição biológica intersexo.



Pessoas Intersexo

Pessoas intersexo nascem com características sexuais incluindo genitais, padrões cromossômicos e glândulas, como testículos e ovários - que não se encaixam nem como corpos masculinos nem como femininos. Isso pode ocorrer por alterações hormonais e cromossômicas. Por ainda haver muito desconhecimento sobre este tema, precisamos aprender e respeitar as diferenças.

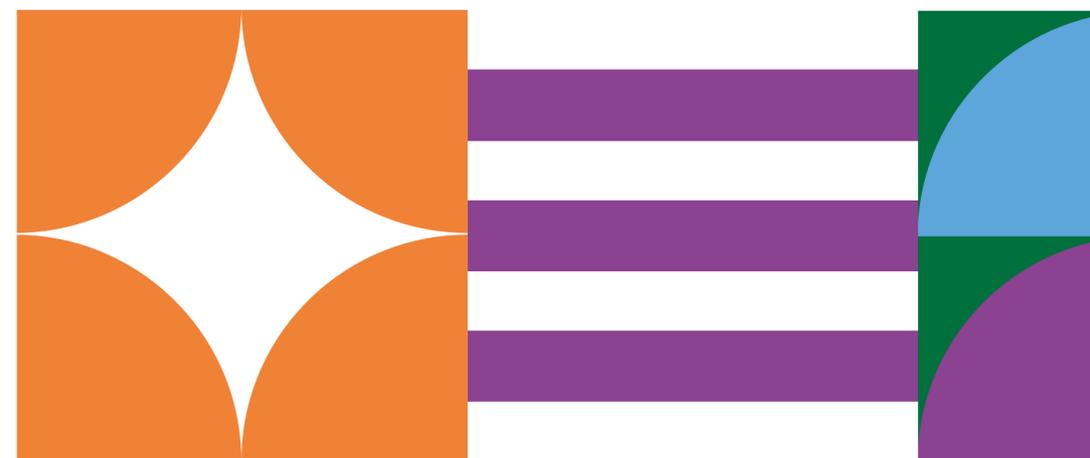


Entenda o que cada **identidade de gênero** significa:

Mulher cis	Mulher que se identifica com o gênero feminino atribuído no nascimento
Homem cis	Homem que se identifica com o gênero masculino atribuído no nascimento
Mulher trans	Mulher que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento. São mulheres que nascem com o órgão genital masculino ou intersexo e se identificam como mulheres
Homem Trans	Homem que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Nasceram com o órgão genital feminino ou intersexo e se identificam como homens
Pessoa Não binária	Pessoa que não se percebe como pertencente a apenas um gênero ou que não se limita às expressões de gênero feminino ou masculino
Pessoa Agênero	Pessoa que não se identifica com nenhum gênero, seja ele masculino ou feminino, não-binário ou neutro
Gênero Fluido ou Queer	Pessoa que costuma mudar entre um gênero e outro ao longo do tempo, seja homem, mulher, não-binário ou outro

Entenda o que cada **orientação afetivo-sexual** significa:

Heterossexual	Pessoa que se sente atraída e/ou se relaciona com pessoa do gênero oposto
Gay	Homem que se sente atraído e/ou se relaciona com outros homens
Lésbica	Mulher que se sente atraída ou se relaciona com outras mulheres
Bissexual	Pessoa que se sente atraída e/ou se relaciona com homens e mulheres
Pansexual	Pessoa que se sente atraída e/ou se relaciona com pessoas de todos os gêneros
Assexual ou aromântica	Pessoa que não gosta, não quer e/ou não sente nenhuma atração romântica ou sexual



Boas práticas em inclusão de pessoas LGBTI+

01

Aprenda sobre o tema

- Buscar informação de qualidade e aprender sobre essa pauta pode ajudar a entender melhor as experiências das pessoas com essa vivência e a combater preconceitos.

02

Elimine qualquer forma de comunicação ofensiva

- Exclua do seu vocabulário palavras ou frases que sejam ofensivas para se referir a pessoas da comunidade.

03

Eduque a sua rede e atue contra a homofobia e transfobia

- Compartilhe o seu conhecimento com outras pessoas e convide as pessoas a se tornarem aliadas do combate à homofobia. Se você presenciar qualquer tipo de discriminação ou preconceito contra pessoas LGBTI+, não fique em silêncio. Acolha a pessoa e apoie a buscar as medidas que podem ser aplicadas ao caso, mostrando que você está ao lado dela.

O que é homofobia?

Se no racismo a discriminação é com base em raça, aqui se refere aos atos de discriminação direcionados a uma pessoa por conta da sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. E vale ressaltar: **Homofobia é crime!**



Diversidade Geracional

Assim como existe uma diversidade de gêneros, raças, etnias e condições de deficiência em nossa sociedade, compreender e valorizar a diversidade de grupos etários é importante para que o nosso ambiente de trabalho seja cada vez mais inclusivo, colaborativo e inovador.

O Brasil está envelhecendo

De acordo com dados oficiais, ao mesmo tempo em que 26% da população brasileira tem mais de 50 anos, o mercado de trabalho vem recebendo a entrada em massa dos jovens, que representam cerca de 24% da população do país e 39% da força de trabalho.

E o que significa a palavra Gerações?

Gerações são definidas como grupos de pessoas nascidas em uma mesma época, influenciados por um contexto histórico. Cada geração possui características únicas ligadas diretamente ao seu comportamento, costumes e valores que causam impacto à sociedade no que diz respeito à evolução. Assim, desconstruir estereótipos relacionados à idade é algo que mais do que nunca precisamos aprender, já que pela primeira vez estamos convivendo com quatro gerações diferentes no mundo do trabalho.

Geração	Ano e idade
Baby Boomers	Nascidos entre 1941 e 1960
Geração X	Nascidos entre 1961 e 1980
Geração Y ou Millennials	Nascidos em 1981 a 1995
Geração Z	Nascidos em 1995 e 2010
Geração Alpha	Nascidos a partir de 2010



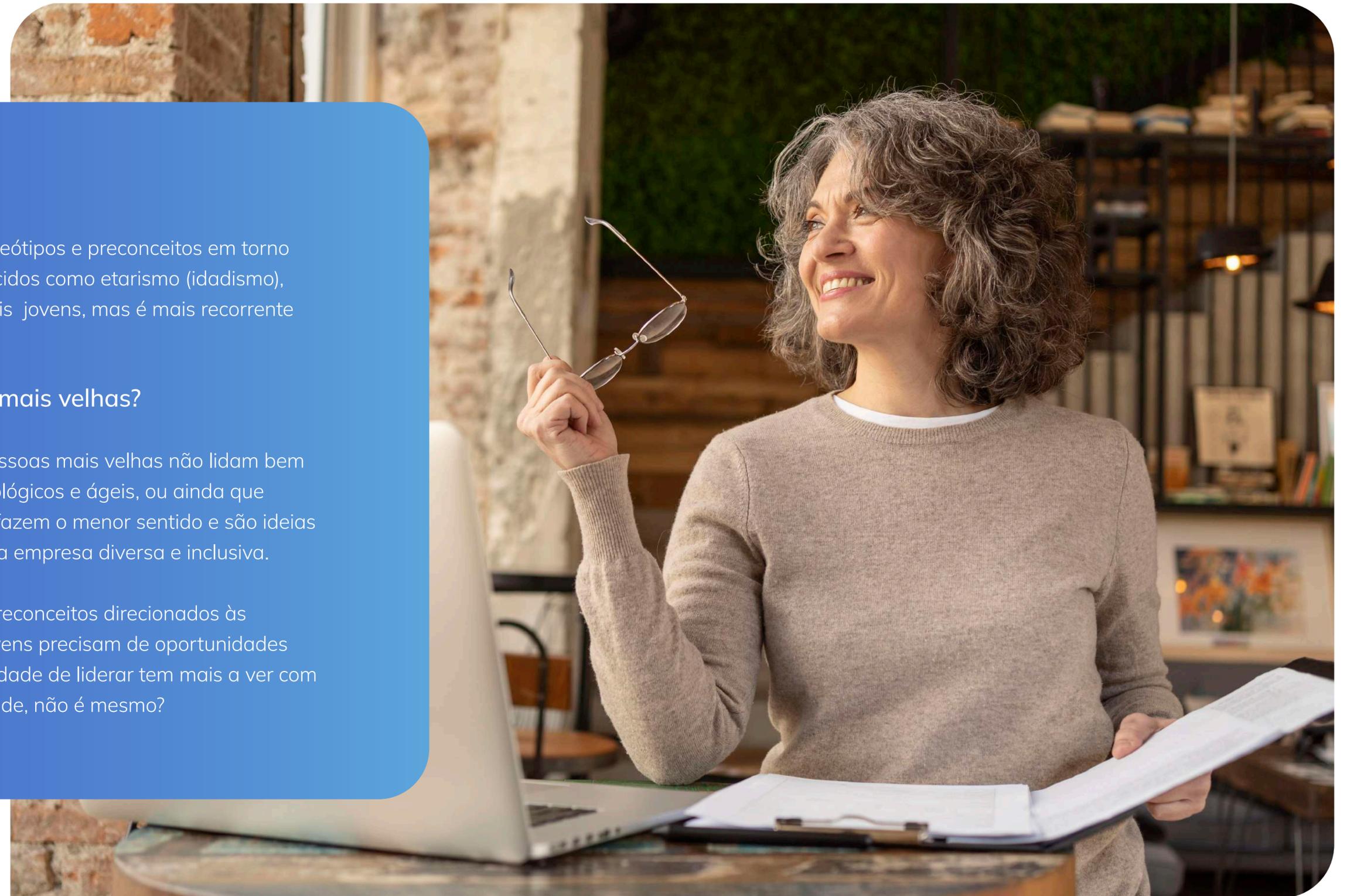
O que é o etarismo?

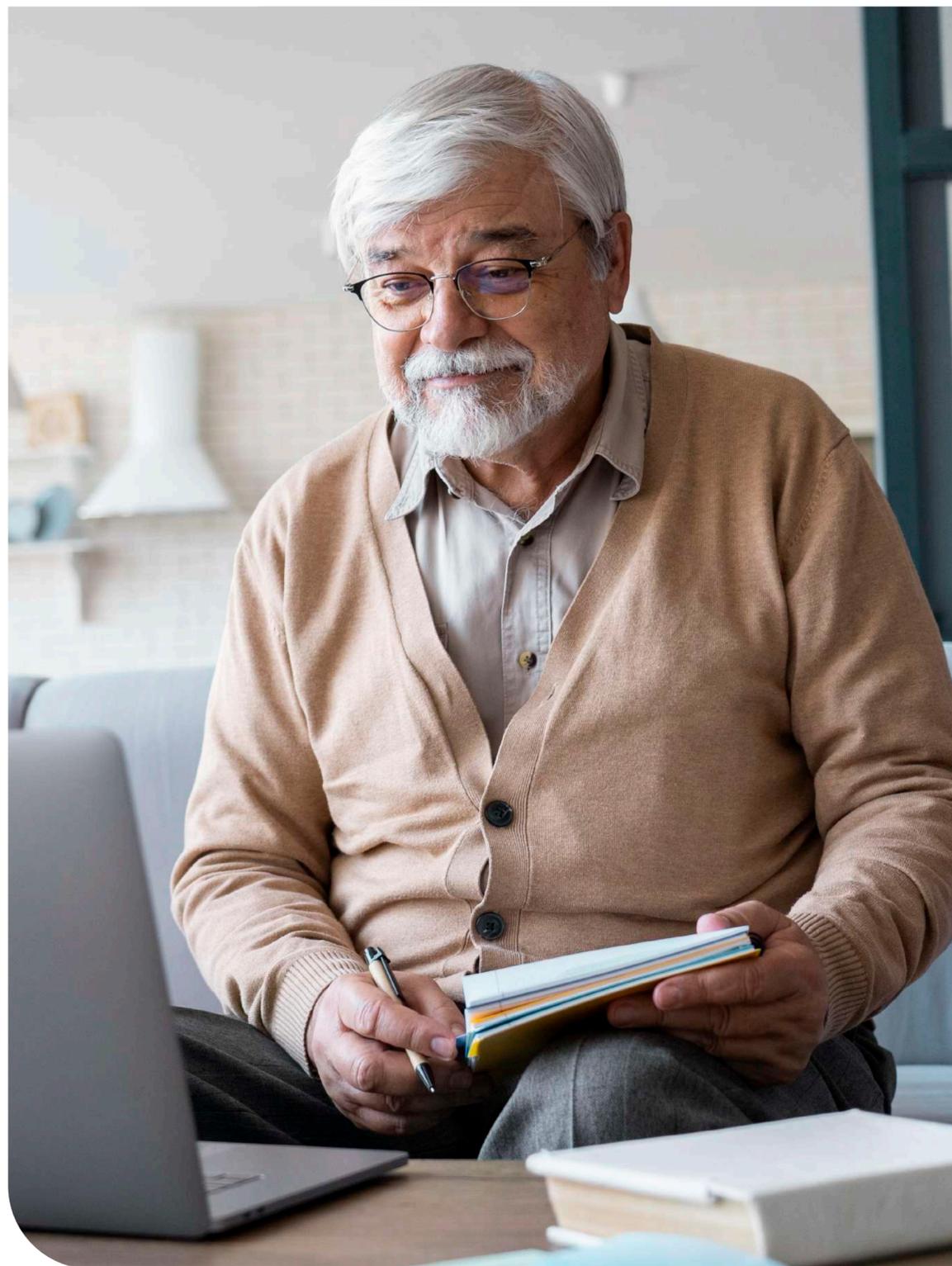
Infelizmente, ainda existem muitos estereótipos e preconceitos em torno da idade. Estes preconceitos são conhecidos como etarismo (idadismo), e também podem afetar as pessoas mais jovens, mas é mais recorrente contra pessoas mais velhas.

Como o etarismo afeta pessoas mais velhas?

Crenças equivocadas como a de que pessoas mais velhas não lidam bem com mudanças ou com ambientes tecnológicos e ágeis, ou ainda que pessoas jovens não podem liderar, não fazem o menor sentido e são ideias antiquadas que não combinam com uma empresa diversa e inclusiva.

Da mesma forma que devemos evitar preconceitos direcionados às pessoas 50+, devemos entender que jovens precisam de oportunidades para ganhar experiência e que a capacidade de liderar tem mais a ver com dedicação e maturidade do que com idade, não é mesmo?





Boas práticas em diversidade geracional

01

Evite atrelar a velhice a algo ruim

- Envelhecer é uma fase natural da vida, merece respeito e ser vivida como qualquer um queira viver.

02

Não inferiorize pessoas por causa da sua idade

- Seja jovem ou mais velho, não há um caminho linear e único de viver a vida. Uma pessoa pode começar a fazer faculdade aos 40 anos e uma jovem pode ser capaz de liderar uma equipe e nenhuma das situações devem ser vistas como estranhas. Pelo contrário, precisamos apoiar e incentivar os talentos de cada um.

03

Inclua pessoas de diferentes idades em seus projetos de trabalho

- Busque sempre olhar para a sua equipe e procurar diversidade, seja de raça, de gênero, etária, pois como estudamos, é um diferencial importante no mercado de hoje.

08

Diversidade Religiosa

O que é diversidade religiosa?

Esse termo existe porque, no Brasil e no mundo, há muitos grupos religiosos diferentes que compartilham um único espaço social. Vivemos em um país laico, isso significa que todos têm a liberdade de viver e pensar da forma que acreditam ser melhor para si e obedecendo às leis, ou seja: você é livre para escolher estar na religião na qual se sente mais confortável ou mesmo o direito de não exercer nenhuma religião ou não ter nenhuma crença.



Lembre-se:

Manifestações religiosas podem fazer parte da rotina de muitas colegas de trabalho, seja na forma como se vestem, se alimentam ou fazem suas preces. Devemos respeitar o processo e as decisões de todos sem questionar ou ter algum tipo de tratamento diferenciado a qualquer pessoa.



Boas práticas em diversidade religiosa

01

Respeite a liberdade de crença ou não crença das pessoas

- Ainda que pessoas católicas e evangélicas sejam maioria da população, existe uma parte considerável de brasileiros que celebram outras religiões ou até mesmo não têm crenças.

02

Não julgue ou discrimine as pessoas em virtude da sua crença ou religião

- Segundo o Datafolha em 2020, o Brasil possui grande diversidade religiosa como: pessoas católicas (50%), evangélicas (31%), espírita (3%) e judaica (0,3%) e religiões de matriz africana, como umbanda e candomblé, praticadas por 2% da população. Apesar da liberdade religiosa ser um direito há ainda muito preconceito envolvendo, principalmente, as religiões de matriz africana. Impedir qualquer pessoa de praticar a sua fé, constranger ou assediar as pessoas em razão dos costumes da religião e até mesmo pressionar a participar de eventos que destoam de sua própria fé são formas de ferir a liberdade religiosa.

03

Que tal conversar sobre os pontos de fé que unem as pessoas mesmo estando em religiões diferentes?

- Esse é um ótimo exercício para trocarmos vivências e exercitarmos a tolerância e a troca pacífica. Aprender sempre é a melhor solução: busque entender conceitos, palavras e ativações que são importantes na religião de cada pessoa e busque sempre um bom convívio com todas as pessoas.



09

Boas práticas para a promoção da diversidade

Como posso contribuir para promoção da diversidade e inclusão no Ecosistema Herbarium?

Todos nós temos um importante papel neste processo de mudança, fazendo com que a inclusão seja uma realidade no dia a dia aqui no eco-h. E, para não perder o costume, veja abaixo algumas recomendações de como atuar sendo uma pessoa em liderança e/ou como pessoa colaboradora.



Você Sabia?

O eco-h tem quatro grupos de afinidade: Gênero, Raça e Etnia, LGBTI+ e Pessoas com Deficiência. Apoie, participe e se engaje nas atividades!



Sou uma pessoa líder, como devo agir?

Dica 1: Compreenda os vieses inconscientes (pensamentos, preconceitos ou ações tendenciosos a respeito de uma ideia, grupos ou indivíduos e como estes operam sobre você) e dedique tempo para desenvolver sua inteligência emocional, autoconhecimento e empatia.

Dica 2: Utilize a estrutura oferecida pelo eco-h para fornecer a equipe acesso igualitário a oportunidades de crescimento com desenvolvimento individual: como atuação em projetos, treinamentos, acesso e visibilidade a liderança, dentre outros.

Dica 3: Durante as interações em equipe, interfira ao identificar palavras e expressões inadequadas e desvios de conduta que afetem a integridade das pessoas.

Sou uma pessoa colaboradora, o que devo fazer?

Dica 1: Dialogue abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas e comprometa-se com as discussões de diversidade na empresa.

Dica 2: Não compactue com qualquer forma de discriminação e, se necessário, relate qualquer discriminação ou conduta inapropriada para a área de integridade.

Dica 3: Busque aprender continuamente sobre diversidade e inclusão. Para te apoiar nessa jornada de aprendizagem, criamos um **Dicionário Inclusivo** para que nossa comunicação se torne mais empática, respeitosa e inclusiva, com reflexo positivo em nossas famílias, círculo de amigos e sociedade.

Acesse o **Dicionário Inclusivo** [aqui](#).



Não basta apenas conscientizar, é preciso oferecer suporte quando algo acontecer!

Como buscar apoio?

Canal de Garantia da Integridade Herbarium (CGIH)

Você pode buscar o canal exclusivo de garantia a integridade para relatar qualquer tipo de preconceito ou discriminação.

Este canal atende 24 horas por dia e 7 dias por semana. Caso queira um atendimento com analista: segunda à sexta das 09h às 17h. Lembre-se: todas as informações são confidenciais.

Ligue de forma gratuita para: **0800 300 4717**

ou acesse: <https://canalconfidencial.com.br/herbarium>

Quais situações podem ser relatadas?

- Violações às diretrizes contidas no Código de Conduta eco-h
- Condutas que não estejam, ou pareçam não estar, em conformidade com as leis, normas e regulamentos, políticas e procedimentos internos
- Qualquer ação que caracterize má conduta
- Conflito de interesses
- Casos de fraude, corrupção e suborno
- Assédios: moral e sexual
- Desvios éticos



Além do nosso canal interno, você também tem acesso a **canais públicos:**

Disque Direitos Humanos: violações de direitos de crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+, população em situação de rua, outras populações em situação de vulnerabilidade, como indígenas, quilombolas, ciganos, entre outros.

Disque 100

Centro de Valorização da Vida (CVV) - auxilia na prevenção do suicídio com um serviço gratuito de apoio emocional.

Disque 188

Central de Atendimento à Mulher – escuta e acolhida qualificada às mulheres em situação de violência.

Disque 180

11

Diretrizes Globais e Legislação em Direitos Humanos

Gostou do assunto e quer se aprofundar ainda mais sobre o tema? Aqui, você encontra referências normas e leis que trazem os aspectos legais sobre os temas de Diversidade e Inclusão.

Parâmetros globais de Direitos Humanos

[Princípios das Organizações das Nações Unidas \(ONU\)](#)

[Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU](#)

[Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)

[Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#)

Marcos legais nacionais

[Constituição Federal](#)

[Lei nº 9.029/1995 - Combate à Discriminação nas relações de trabalho](#)

[Lei nº 10.097/2005 – Aprendiz](#)

[Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial](#)

[Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão](#)

[Decreto de Lei nº 8.727/2016 - Nome social](#)

[Lei 14.457/22 \(Artigo 23 do Capítulo VII - Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência no âmbito do Trabalho\)](#)

[Lei 14.553/2023 \(Altera o Estatuto da Igualdade Racial e determina a coleta de dados de identificação étnico e racial do trabalhador\)](#)

Clique nos links para acessar os documentos!



Sumário Completo

Diversidade na Herbarium

Grupos de Diversidade

Boas Práticas

Como buscar apoio?

Diretrizes e Legislação

Chegamos ao final deste guia, mas a **construção de ambientes inclusivos não para por aqui!**

Assim como a natureza, a jornada de aprendizagem de DE&I é viva e dinâmica. O segredo está em buscar ser a força colaborativa para criar ambientes livres de preconceitos e discriminações, que equalizem condições e oportunidades para todas as pessoas.

Pessoas herbarianas fazem a diversidade acontecer na prática. Você pode ser exemplo e agir independentemente do comportamento das outras pessoas. Valorizar a diferença e respeitar as singularidades faz parte da nossa cultura. Pratique!

Articule-se, dialogue, troque, participe das atividades em prol da valorização de pessoas e atue como uma pessoa que é agente de transformação dentro e fora de nosso Ecossistema de Negócios.

Todo o Ecossistema de Negócios Herbarium está comprometido com a diversidade e a inclusão.

Vamos juntos buscar soluções inovadoras para nosso ambiente e para toda a sociedade?

Contamos com você!



Créditos

Realização

Ecosistema de Negócios Herbarium

Idealização, Consultoria e Projeto Editorial

Diverse Soluções em Diversidade e Inclusão

contato@diversesolucoes.com

