



MANUAL DE LA DIVERSIDAD



FÁBRICA CARIOCA
DE CATALISADORES



DIVERSIDAD Y FCC S.A.

¡FCC S.A viene implementando una serie de acciones para construir una cultura inclusiva!

Este Manual de la Diversidad llega no solo para informar, sino también para inspirar. Al aprender más sobre las diferentes facetas de la diversidad, no solo nos educamos, sino que también cultivamos empatía, respeto y una mayor capacidad de colaboración. Le invitamos a explorar este vasto universo de experiencias y perspectivas, para que podamos construir un ambiente de trabajo más justo y acogedor para todas las personas.

QUÉ ESPERAMOS DE USTED

Apertura para lo Nuevo:

Esté dispuesto a aprender sobre diferentes culturas, experiencias y perspectivas. Mantenga la mente abierta para comprender y respetar las diversas formas de ser y vivir.

Promoción de la Inclusión:

Contribuya activamente para crear un ambiente de trabajo inclusivo, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

Escucha Empática:

Practique una escucha activa y empática, buscando entender las experiencias y desafíos de las otras personas sin juicios preconcebidos.

Combate al Prejuicio:

Desafíe actitudes y comportamientos discriminatorios de manera constructiva y respetuosa, promoviendo una cultura organizacional que repudia cualquier forma de discriminación.

Autodesarrollo Continuo:

Comprométase con su propio desarrollo personal y profesional en relación con la diversidad, participando activamente de entrenamientos, talleres y otras oportunidades de aprendizaje.



¿QUÉ ES DIVERSIDAD?

Diversidad es un término sinónimo de diferencia, discordancia y multiplicidad. Así, esta tiene dos significados principales:

1 - Característica de lo que es diferente, no semejante.

Ex.: Diversidad de opiniones.

2. Conjunto múltiple y plural.

Ex.: Diversidad de la flora.

Así, la palabra “diversidad” remite a las diferencias y a la pluralidad, o sea, todo lo que escapa a un modelo “único”, “igual”.

ASPECTOS DE DIVERSIDAD

La diversidad humana está vinculada a muchos aspectos, de entre estos, podemos destacar:

- Género
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Color
- Etnia
- Clase social
- Generación
- Creencia/religión
- Forma corporal
- País/región de nacimiento
- Otros

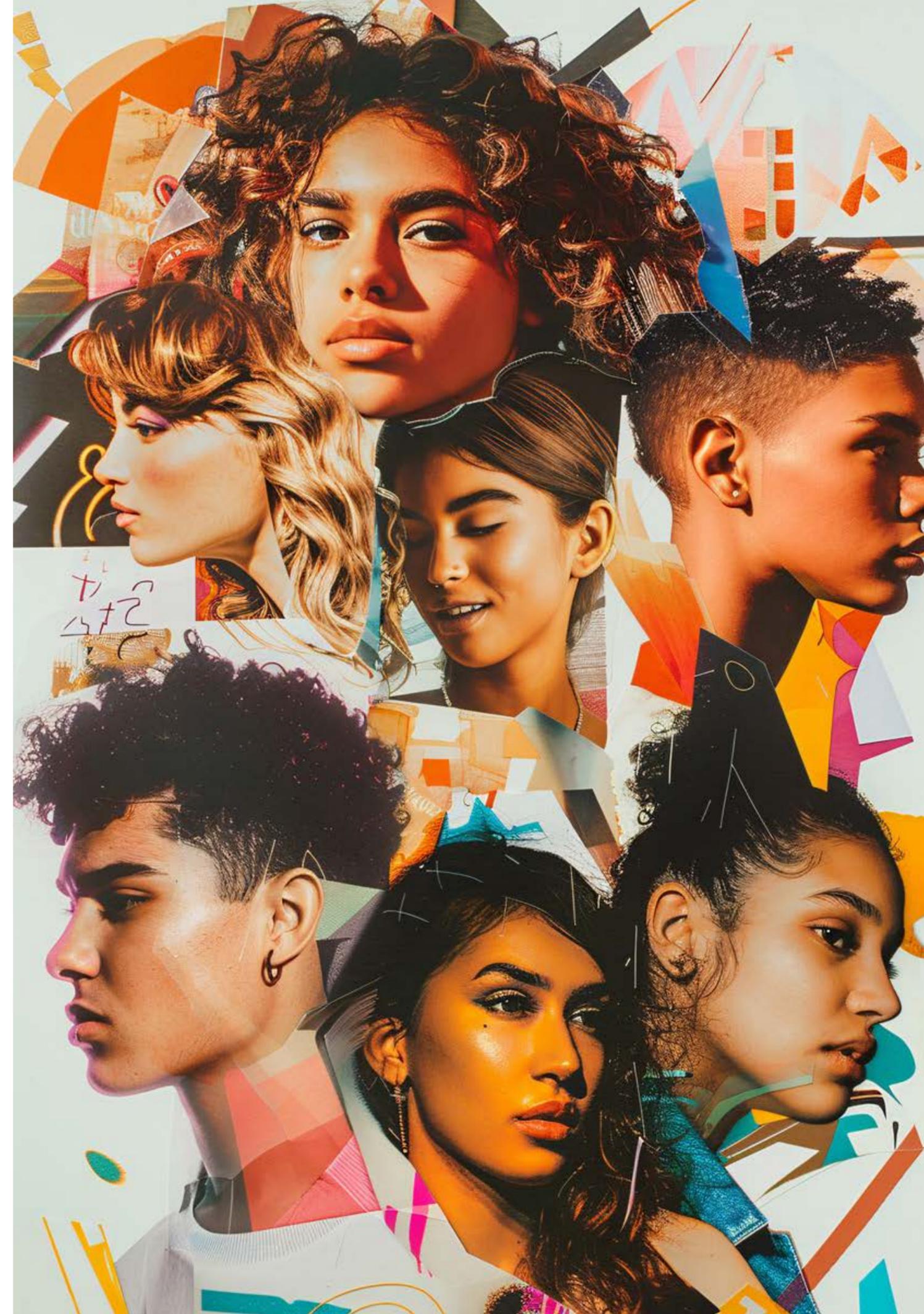
LA DIVERSIDAD ES POSITIVA

La diversidad trae innúmeras ventajas para sociedades y ambientes de trabajo:

- **Enriquece la cultura;**
- **Proporciona mayor cambio de ideas y experiencias;**
- **Aumenta la innovación y creatividad;**
- **Ofrece soluciones más amplias para problemas, ya que diferentes perspectivas ayudan a identificar cuestiones que podrían pasar desapercibidas.**

Además, la diversidad promueve un ambiente más inclusivo y acogedor, aumentando la satisfacción y la motivación entre las personas. Eso, a su vez, puede resultar en mayor productividad y desempeño.

Valorar la diversidad no apenas fortalece comunidades, sino que también impulsa el progreso social y económico.



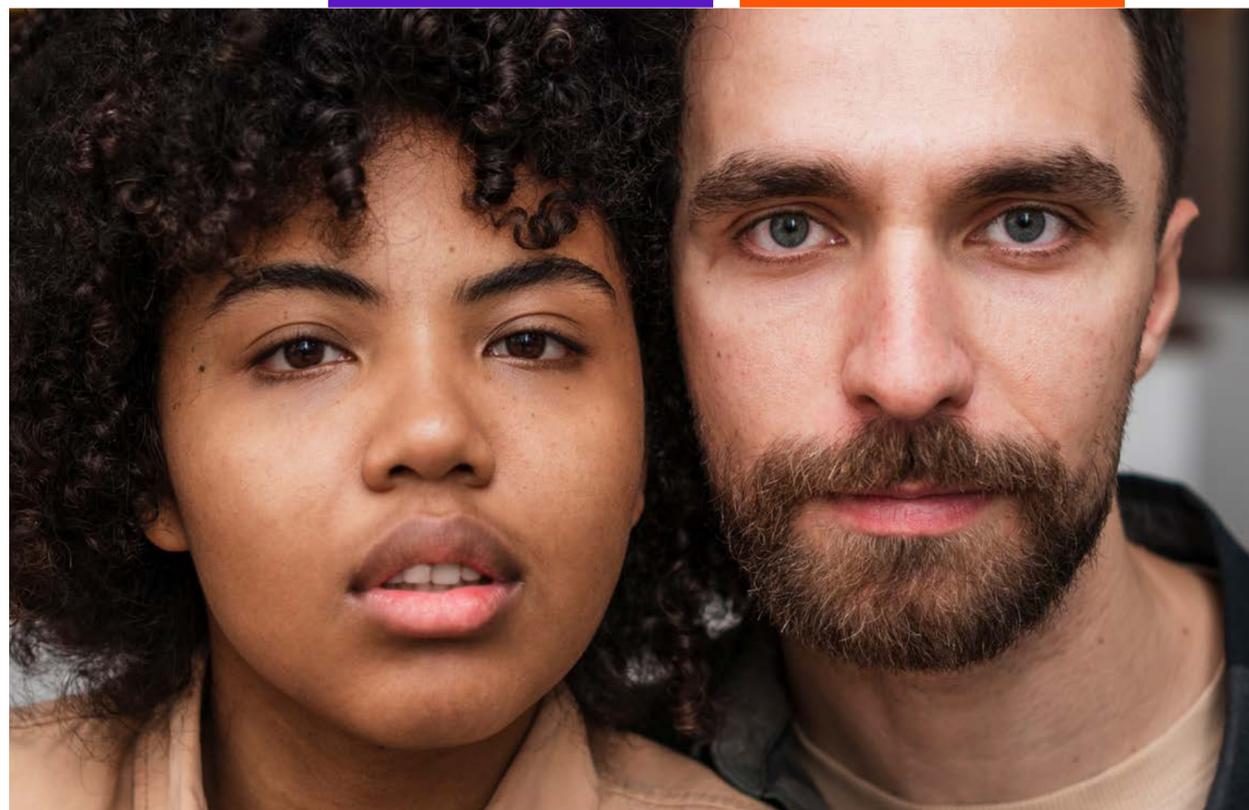
LA SOCIEDAD BRASILEÑA

La diversidad es una característica fundamental de la sociedad brasileña, reflejando la riqueza cultural, étnica y social del país. Con una población de más de 203 millones de personas, Brasil es conocido por su pluralidad y esta se manifiesta en una amplia gama de idiomas, tradiciones, creencias y expresiones artísticas, tornando o Brasil un crisol de culturas.

GÉNERO

51,5%
mujeres

48,5%
Hombres



Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2022.



ETNIA/RAZA

cerca de
45,3%
pardos

cerca de
43,5%
blancos

cerca de
10,2%
pretos

cerca de
0,6%
indígenas

cerca de
0,4%
Asiáticos

55,5%

de negros y pardos
componen el grupo de
las personas negras.

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2022.

LA SOCIEDAD BRASILEÑA

POPULATION AGE

**0 - 29
años:
cerca de
38%**

**30 - 59
años:
cerca de
43%**

**60 años
ou más:
cerca de
19%**

Fuente: IBGE, Censo Demográfico 2022.



ORIENTACIÓN SEXUAL

No hay datos oficiales abarcadores sobre orientación sexual en el Censo realizado por IBGE, pero estimativas sugieren que la población LGBTQIAPN+ representa cerca de 10% de la población, aunque este número puede variar.

Fuente: Encuesta “Lo que la población LGBTQIA+ piensa sobre derechos”, realizada por diferentes organizaciones.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aproximadamente 9% da población brasileña declara tener algún tipo de discapacidad.

Fuente: Pnad Continua 2022.



Estos datos son basados en las informaciones más recientes disponibles y pueden ser actualizados con nuevos censos o encuestas. El próximo Censo Demográfico de IBGE está previsto para ocurrir en 2032.

INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Conforme usted puede observar en el tema anterior, la sociedad brasileña es muy diversa, sin embargo, muchos grupos son subrepresentados cuando observamos el mercado de trabajo, el acceso a la educación, la situación financiera, la presencia en las esferas de poder, entre otros.

Por ejemplo, a pesar de que las mujeres (51%) y las personas negras (55%) son mayoría en la sociedad, nosotros no vemos esa misma proporción en el liderazgo de las empresas, en la actuación política, en las universidades. Y en menor proporción aún vemos a las personas con discapacidad ocupando esos locales.

Es este cambio de escenario en que las acciones afirmativas se proponen a ayudar a corregir, creando estrategias como becas en universidades y concursos públicos, procesos selectivos de empresas exclusivos para grupos subrepresentados, con el fin de que podamos ver representadas en todas las esferas sociales la diversidad de la población brasileña.



Acciones afirmativas son un medio y no un fin. Son una herramienta y no todo el proyecto. Estas identifican a las personas que se encuentran en situación de exclusión y buscan traerlas a lugares que no ocupan o donde están poco representadas.

Acciones afirmativas aceleran los resultados y colocan en el campo de la gestión lo que “naturalmente” no se resolverá a no ser en décadas o hasta en siglos, ya que existen estructuras y relaciones de poder que dificultan o impiden que las personas de grupos minoritarios ascendan social y económicamente, perpetuando las desigualdades.

INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Abajo, presentamos algunos conceptos que son importantes saber para profundizar más su conocimiento sobre diversidad e inclusión:

EXCLUSIÓN

Una persona o grupo no está representada o inserida en ningún grupo social.

SEGREGACIÓN

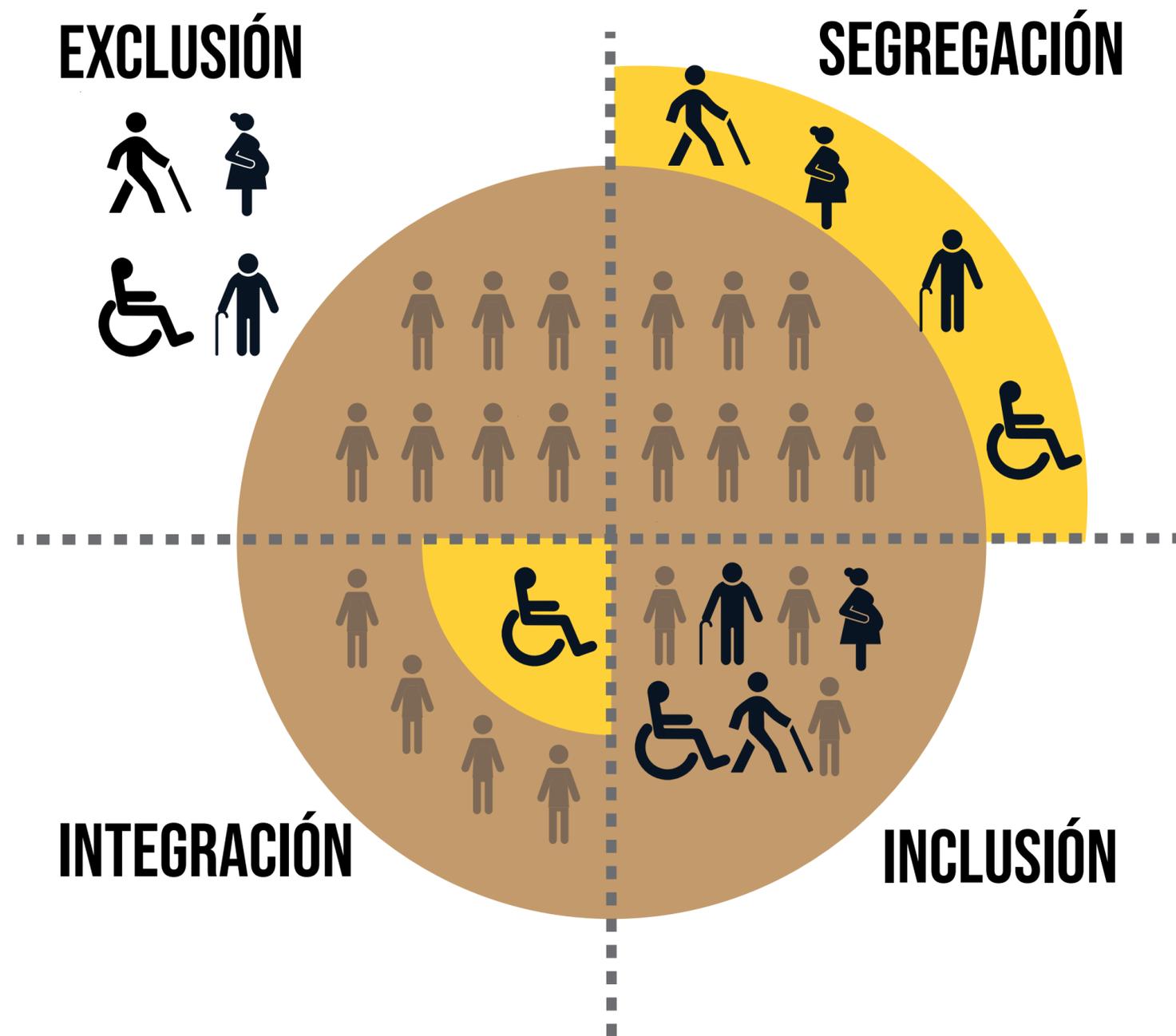
Una persona o grupo tiene su representatividad o inserción solamente en grupos con las mismas características.

INTEGRACIÓN

Una persona o grupo está representada o inserida en grupos sociales, sin embargo, continúa segregada en grupos con las mismas características.

INCLUSIÓN

Una persona o grupo está representada o inserida en grupos sociales y es debidamente reconocida de forma igualitaria.



EQUIDAD

es el reconocimiento de los derechos de cada persona, velando por la justicia de acuerdo con las necesidades de cada una. Luego, esta adapta la regla a un caso específico, con el fin de dejarla más justa.

INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS



ESTEREOTIPO

es el concepto o imagen preconcebida, estandarizada y generalizada establecida por el sentido común, sin conocimiento profundo, sobre algo o alguien. Estereotipo es usado principalmente para definir y limitar a las personas cuanto a la apariencia, naturalidad y comportamiento.



PREJUICIOS

se basan en generalizaciones superficiales (estereotipos) y despectivas hacia el otro, que generalmente poseen características físicas y culturales arbitrariamente consideradas inferiores. Algunos de los principales efectos de los prejuicios son: discriminación, marginación, exclusión, segregación, opresión, intolerancia y violencia (física y subjetiva).





INCLUSIÓN Y ACCIONES AFIRMATIVAS

GRUPOS MINORITARIOS, SUBREPRESENTADOS O MINORÍAS

son poblaciones que, debido a factores sociales, políticos, económicos y culturales, se encuentran en posición de desventaja o marginación dentro de una sociedad, aunque estén en mayor número. Esas desventajas pueden manifestarse en términos de representación insuficiente, acceso limitado a recursos y oportunidades, discriminación sistemática y falta de voz o influencia en las decisiones que afectan sus vidas.

Existen diversos grupos subrepresentados y a continuación mencionaremos apenas algunos: mujeres, personas negras*, personas indígenas, Personas con Discapacidad (PcD), la comunidad LGBTQIAPN+, personas económicamente vulnerables, entre otros.

* Según IBGE, personas negras y pardas componen el conjunto de personas negras.



PILARES DE LA DIVERSIDAD

RAZA/ETNIA

Raza por sí es un concepto para distinguir a las personas con determinadas características físicas, siendo socialmente significativas como por ejemplo el color de nuestra piel. Es importante entender el concepto de raza como un concepto de construcción social y no asociado a biología. Dentro del censo de IBGE hoy existen cinco razas definidas socialmente en Brasil: negra, parda, indígena, amarilla y blanca.

Grupos de individuos que tienen características comunes entre sí - como cultura, idioma, dialecto, comportamientos, tradiciones y costumbres - son lo que componen las etnias. A medida en que la sociedad se vuelve cada vez más global, diversos grupos étnicos se aproximan, pudiendo compartir un mismo territorio e incorporar en su vida la cultura de diversos pueblos, haciendo que la sociedad sea más heterogénea.

RACISMO

Racismo es una forma sistemática de discriminación basada en la raza que se manifiesta a través de prácticas conscientes o inconscientes que resultan en desventajas o privilegios para individuos, dependiendo de su grupo étnico-racial. Surge de un pensamiento segregacionista que promueve la idea de superioridad de una raza sobre la otra.

RACISMO INSTITUCIONAL

se refiere a prácticas, políticas y normas dentro de las instituciones (como gobiernos, empresas, escuelas y sistemas de justicia) que resultan en desigualdades raciales y perpetúan la discriminación racial. Este tipo de racismo tiene menos que ver sobre actitudes individuales y más con cómo las estructuras y sistemas mantienen el privilegio de ciertos grupos raciales mientras marginan a otros.

Ejemplo: Desigualdades en las Condenas - Sentencias penales más severas para personas de minorías raciales comparadas a personas blancas por crímenes similares, con reflejo en el perfil de las personas encarceladas. Según el Anuario Brasileño de Seguridad Pública publicado en 2023, en 2005, 58,4% del total de la población carcelaria era negra; en 2022, ese porcentaje fue de 68,2%, el más alto de la serie histórica.

PILARES DE LA DIVERSIDAD

RACISMO ESTRUCTURAL

Se refiere a las formas en que los sistemas sociales, económicos y políticos perpetúan la desigualdad racial, siendo más amplio y profundo que el racismo institucional. Este está profundamente ligado a la historia de nuestro país y deriva del colonialismo, de la esclavitud y de la segregación impuesta a las personas negras. El racismo estructural opera en múltiples niveles de la sociedad, afectando simultáneamente la educación, la salud, la justicia, la vivienda y la economía y se sostiene a lo largo de las generaciones, creando y perpetuando desigualdades raciales que se vuelven “normales” o invisibles para la mayoría de las personas.

Ejemplo: Acceso Desigual a la Vivienda de Calidad - Comunidades y barrios de minorías raciales muchas veces tienen menos acceso a habitaciones de calidad, buenos servicios públicos (escuelas, guarderías, hospitales) y oportunidades económicas.

RACISMO CULTURAL

Se refiere a la discriminación y prejuicio basados en la percepción de que una cultura es superior a la otra. Ocurre cuando hay desvalorización o ridiculización de elementos culturales de determinados grupos, como idioma, vestimenta, tradiciones, música, religión y arte.

Ejemplo: Discriminación religiosa - en Brasil tenemos el cristianismo como la religión con más adeptos, por cuenta de nuestra colonización; de esa forma, las religiones católicas y protestantes tienden a ser vistas como “superior” en relación a las religiones de matrices africanas.

RECREATIONAL RACISM

Se refiere al uso de estereotipos raciales, chistes, comentarios y comportamientos discriminatorios bajo la justificación de que son solo “bromas” o “diversión”. Aunque sean frecuentemente defendidos como inofensivos o sin intención maliciosa, esos actos perpetúan prejuicios, refuerzan estereotipos negativos y causan daños significativos a las personas y grupos afectados, además de contribuir para la normalización y aceptación social del racismo.

Ejemplo: Racismo disfrazado de halagos - Como elogiar a alguien por ser una “excepción” a su raza: “A pesar de ser negro es muy bonito.” O cuando las personas imitan monos queriendo ofender a personas negras al animalizarlas.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“NO SOY RACISTA,
PORQUE TENGO
AMIGOS NEGROS,
MI COMPAÑERA ES
NEGRA, FRECUENTO
FIESTAS AFRO.”**

Esa afirmación presume que nuestras asociaciones personales nos libran mágicamente de nuestro condicionamiento racista. O sea, que el nivel de intimidad con culturas y personas no blancas nos convierte en antirracistas.

**“NO VEO
COLOR, VEO
PERSONAS.”**

Esta afirmación anula los valores culturales, expectativas y experiencias de vida de personas no blancas. Aunque una persona blanca ignore el “color” de una persona, la sociedad no lo hace. Al decir que no ve “color”, una persona blanca está también diciendo que no ve su condición blanca, negando así sus propios privilegios.

**“HOY TODO LO
QUE SE DICE ES
RACISMO...”**

El racismo siempre ha existido, la diferencia es que hoy en día las personas se están posicionando de forma más contundente contra actitudes antes minimizadas y/o interpretadas como humor.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“CUALQUIER
PERSONA PUEDE
TENER ÉXITO, BASTA
TENER FUERZA DE
VOLUNTAD.”**

La creencia en este discurso de meritocracia se basa en la negación del impacto tanto de la opresión como del privilegio sobre las posibilidades de una persona obtener éxito, como si todas las personas tuviesen las mismas oportunidades.

**“PERO SOY BLANCO
Y TAMBIÉN
SUFRO RACISMO,
ME LLAMABAN
'BRANQUELO'
CUANDO ERA NIÑO.”**

¿Ser una persona blanca te ha impedido de entrar en algún lugar? ¿Ser una persona blanca ya ha hecho que alguien cuestione su credibilidad intelectual? ¿Ser una persona blanca ya ha sido motivo para el guardia del shopping seguirlo en una tienda, por el hecho de que usted parezca una persona “sospechosa”? El racismo y el prejuicio son dos cosas completamente distintas. El racismo es un sistema de poderes que priva personas no blancas de tener derechos iguales socialmente.



ENTENDIENDO LA SITUACIÓN DE REFUGIO

Usted debe estar siguiendo en los medios el aumento de personas refugiadas en todo el mundo en los últimos años y hemos visto un gran flujo de personas llegando a Brasil en situación de refugio. Sin embargo, todavía existe mucha desinformación por parte de la población brasileña cuando se habla de personas refugiadas.

ACNUR - Agencia de la ONU para los Refugiados - tiene como misión proteger a los refugiados y promover soluciones duraderas para sus problemas. Anualmente, publica el informe "Tendencias Globales", que informa que el desplazamiento forzado afecta a más de 1% de la humanidad (una de cada 97 personas), siendo que un número cada vez menor de personas forzadas a huir consigue volver a sus hogares.

Hasta el final de 2023, más de 117 millones de personas permanecieron desplazadas por la fuerza debido a persecuciones, conflictos, violencia, violaciones de derechos humanos y eventos que perturban seriamente el orden público. Y de estas, el número de niños refugiados corresponde a 40% del total (alrededor de 47 millones) siendo decenas de miles no acompañados.

Una de las dudas más comunes es la diferencia entre refugiados(as) e inmigrantes. Nosotros le ayudaremos a entender el significado de los dos términos.

XENOFOBIA

La xenofobia es el miedo, aversión o profunda antipatía hacia las personas extranjeras; la desconfianza y el prejuicio hacia las personas que vienen de fuera de su país con una cultura, hábitos, etnias o religiones diferentes. Básicamente es un tipo de prejuicio contra quienes nacieron en un lugar distinto del suyo. En Brasil también se puede aplicar a personas que son de estados diferentes, ya que somos un país con 26 estados y 1 Distrito Federal con millones de personas con culturas, acentos, religiones y costumbres diferentes.

Ejemplo: Discurso de odio - Discursos que incitan la violencia o discriminan a las personas basados en su origen.

REFUGIADAS

Son personas que fueron forzadas a dejar su país pues sus vidas o integridad corrían riesgos por cuestiones relacionadas a la raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social u opinión política, como también debido a la grave y generalizada violación de derechos humanos y conflictos armados. Ellas no pueden volver a su país de origen porque no cuentan con protección estatal. En Brasil, la implementación de la protección de personas refugiadas es definida por la Ley nº 9.474/97 (Ley brasileña de refugio).

INMIGRANTE

Son personas que se desplazaron voluntariamente en busca de mejores condiciones de vida, generalmente económicas, pueden retornar a su país de origen sin riesgos y cuentan con protección estatal.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

“ESTAS PERSONAS REFUGIADAS VIENEN A BRASIL Y NOS QUITAN NUESTROS EMPLEOS.”

Existen muchas más personas brasileñas expatriadas (que dejaron el país para vivir y trabajar en el exterior) que refugiadas en Brasil. Además, las personas refugiadas muchas veces llenan vacíos en el mercado de laboral, contribuyendo para el crecimiento económico y la diversidad del país. Muchos(as) emprenden, creando nuevos negocios y generando empleos, tanto para otras personas refugiadas como para la población brasileña.

GÉNERO

Género es un concepto que va más allá de las características biológicas y abarca aspectos sociales, culturales y personales de la identidad. La identidad de género se refiere a la manera como una persona se identifica internamente y como desea que las otras personas la reconozcan. Eso puede o no corresponder al sexo biológico de nacimiento.

El género puede ser masculino, femenino, una combinación entre masculino y femenino, fluido o ninguno. Es importante respetar los pronombres y la forma como cada persona escoge identificarse, reconociendo la diversidad y la individualidad de cada experiencia de género.

CONCEPTOS

CIS

Llamamos cisgénero a las personas que se reconocen con el género que les fue asignado al nacer.

TRANS

Las personas transgénero son personas que no se reconocen con el género que les fue asignado al nacer.

TRAVESTI

Es una persona que fue asignada como hombre al nacer, pero tiene una identidad de género femenina. De esta manera, la forma correcta de hablar es “la travesti”, en femenino. El término también es una identidad sociopolítica en los países de América Latina, reconociéndose así la complejidad y la riqueza de las experiencias de esas personas, así como su contribución a la lucha por derechos humanos y justicia social.

QUEER

Término paraguas para toda la población LGBTQIAPN+ porque representa justamente la no adecuación en relación a las normas de género y sexualidad.



CONCEPTOS

INTERSEXO

Es un término utilizado para describir a personas que nacen con características sexuales (genitales, gónadas, niveles hormonales, cromosomas) que no se ajustan a las típicas definiciones binarias de masculino o femenino. Eso puede incluir una combinación de características biológicas masculinas y femeninas o la presencia de características que no son claramente masculinas o femeninas. El término “hermafrodita”, por ejemplo, es considerado desactualizado y ofensivo.

AGÉNERO

Las personas agéneras no se identifican con ningún estereotipo de género. En general, los individuos agéneros prefieren identificarse como individuos o personas, y no con géneros, simplemente negando que hay una identidad de género. Muchas personas agéneras prefieren que se refieran a ellas utilizando pronombres neutros. Pero siempre pregúnteles a las personas cómo prefieren ser llamadas y cuál pronombre utilizar en relación con ellas.

NO BINARIE

El género no binario es un término paraguas usado para describir identidades de género que no se encajan en las categorías tradicionales de masculino y femenino. Personas no binarias se pueden identificar con un género que está entre los géneros masculino y femenino, con ambos, o con ninguno de los dos.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“NO CONSIGO
ENTENDER BIEN,
¿SI USTED ES NO BINARIO
PORQUE SE PARECE
MÁS CON UN HOMBRE
(O CON UNA MUJER)?”**

La manera en que una persona se expresa físicamente ni siempre está ligada al género. Las ropas y los comportamientos son en la mayoría de las veces asignados a los géneros binarios, femenino y masculino, de forma a caracterizarlos. Así como llamar en el femenino o masculino a una persona no binaria, al juzgar que su apariencia es más de un género o de otro, hay un intento inconsciente de hacer binario o no binario. No etiquete a las personas por su apariencia.

**“USTED HASTA
SE PARECE
CON UN HOMBRE/
MUJER
DE VERDAD”**

Esa es una declaración transfóbica que considera únicamente a las personas cisgénero como legítimamente hombres o mujeres.

**“¿USTED
SE OPERÓ?”**

Nadie debe salir preguntando sobre los genitales de las personas. Esta es una cuestión íntima de cada persona. Los genitales no definen el género de nadie y no es una regla que las personas transgénero se sometan a cirugía de reasignación. No haga preguntas como esta si no tiene intimidad con la persona.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“FULANO ES ‘MAMRICÓN’,
‘PUTO’, ‘LESBIANA
MACHONA’, ‘TRAVECO’, ETC.”**

No insulte o utilice de forma peyorativa los términos arriba.



**“¿CUÁL ES SU NOMBRE
DE ‘VERDAD’?”**

Al conocer a una persona transgénero o travesti, no pregunte sobre el nombre anterior. El nombre de la persona es el que ella le dijo al presentarse. Su curiosidad puede ofender y hacerle daño a una persona. En caso de duda, no le pregunte a una persona trans algo que usted no le preguntaría a una persona cis.



ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se refiere a qué géneros una persona siente atracción, sea física, romántica y/o emocionalmente o incluso la ausencia de cualquiera de esos sentimientos.

El término orientación sexual se considera más apropiado que opción sexual o preferencia sexual porque “opción” indica que una persona habría elegido su forma de deseo. La psicología moderna, aunque no tenga consenso a respecto de lo que exactamente explica la sexualidad de una persona, determina que la orientación sexual no es una elección y no puede ser cambiada con terapias u otras intervenciones.

ASEXUAL

Personas que no sienten ninguna atracción sexual, o solo en momentos raros y específicos de atracción sexual. Cabe señalar que la asexualidad no es lo mismo que celibato (abstinencia deliberada de actividad sexual).

HETEROSEXUAL

Personas que sienten atracción afectiva o sexual por el género opuesto.

DEMISEXUAL

Personas que sienten atracción sexual solamente cuando existe un vínculo o conexión emocional o afectiva.

HOMOSEXUAL

Atracción afectiva o sexual por el mismo género, como gays y lesbianas.

BISEXUAL

Atracción afectiva o sexual por más de un género. No significa, necesariamente, atracción por hombres y mujeres y ni siempre se refiere a atracciones simultáneas.



PANSEXUAL

Atracción afectiva o sexual por todos los géneros.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“NO TENGO
PREJUICIO. HASTA
TENGO AMIGOS QUE
SON GAYS.”**

Ser amigo de personas no heterosexuales no te convierte en una persona menos prejuiciosa. Usar como argumento personas de su círculo de relaciones es usar una experiencia particular para justificar una opinión generalista prejuiciosa.

**NO HAGA NI
TOLERE BROMAS
O COMENTARIOS
PREJUICIOSOS.**

Las bromas y comentarios que ofendan y desmotiven colaboradores LGBTQIAPN+, además de ser irrespetuoso e inhumano, es un delito previsto por la ley.

**“¿CÓMO USTEDES
HACEN EL SEXO?”/
“LO QUE
USTEDES
HACEN NO ES
SEXO DE VERDAD.”**

La vida sexual de las personas solo le corresponde a las propias personas, así que es una gran falta de respeto hacer ese tipo de pregunta.

**NO OBLIGUE
A NADIE A
“SALIR DEL
ARMARIO”**

Nadie “debe”, “necesita” o “quiere” asumir públicamente, ya que esto es una cuestión personal – solo le corresponde a la propia persona. Si la persona es reservada respecto a su orientación sexual, respete su decisión.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

NO LLAME A UNA PERSONA BISSEXUAL DE INDECISA.

La bisexualidad es una orientación sexual válida y legítima, en que una persona siente atracción por más de un género. Eso no implica falta de claridad o indecisión sobre su orientación sexual.

NO PREGUNTE QUIEN ES LA MUJER DE LA RELACIÓN O EL HOMBRE DE LA RELACIÓN.

Esas preguntas son inadecuadas y refuerzan estereotipos de género y presuponen que todas las relaciones deben seguir un modelo heteronormativo, donde hay un papel masculino y un papel femenino.

RESPETE LAS DEMOSTRACIONES DE AFECTO PÚBLICAS.

Todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, tienen el derecho de expresar su afecto en público. Respetar esas demostraciones es reconocer la igualdad y la legitimidad de todas las relaciones.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD)

Según la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad, se considera persona con discapacidad aquella que tiene impedimento de largo plazo de naturaleza física, mental, intelectual o sensorial, lo cual, en interacción con una o más barreras, puede obstruir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas.

Una discapacidad puede ser congénita (de nacimiento) o adquirida (en cualquier etapa de la vida) y las causas, diversas: falta de informaciones durante la gestación, enfermedades degenerativas o no, errores médicos, accidentes de tránsito o domésticos, violencia urbana, entre otras.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Es un hecho que todavía hoy muchas empresas contratan personas con discapacidad apenas para cumplir con la cuota de inclusión, prevista en la Ley nº 8.213, de 1991. La triste realidad brasileña muestra que además de las empresas que optan por pagar la multa por el no cumplimiento, hay aquellas que contratan personas con discapacidades que exigen menor esfuerzo de adaptación y preparo de la empresa y todavía hay casos de empresas que pagan PcDs para no trabajar, solicitando su presencia apenas en días de fiscalización.





PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Esta serie de absurdos evidencia que muchas organizaciones contratan personas con discapacidad, apenas por obligación y no las ven como una oportunidad de construir un ambiente más diverso. Este hecho es causado por el prejuicio, desconocimiento e indiferencia por parte de las empresas en conocer las particularidades de cada discapacidad, desmontar estereotipos y aprender a manejar la diversidad humana.

Además de cumplir con la Ley de Cuotas, las empresas deben estar verdaderamente comprometidas con la inclusión de las personas con discapacidad, ofreciéndoles todo lo que necesiten para desempeñar un buen trabajo y tratándolas con respeto. Para eso, es necesario estar dispuesto a aprender con quienes viven esa realidad y buscar informarse sobre el tema.

CAPACITISMO

Es el término utilizado para expresar la discriminación y el prejuicio contra personas con discapacidad, donde se presupone que individuos sin discapacidad son superiores. Este prejuicio puede manifestarse de varias maneras, incluyendo actitudes negativas, exclusión social, barreras físicas y sistémicas, y falta de acceso a oportunidades iguales.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE ENAMORAN Y SE CASAN.

No se espante al ver PcD en relaciones afectivas. Ellas también se enamoran, aman y tienen sexo.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN EL DERECHO DE VIVIR PLENAMENTE..

Es capacitismo cuando usted piensa o dice: "¡Vaya, qué lección de vida, que superación!" al ver a una PcD que solo está intentando llevar la vida como usted.

NO USE TÉRMINOS Y EXPRESIONES CAPACITISTAS:

- Fingir demencia;
- Juan sin brazo;
- En tierra de ciego, el tuerto es rey;
- Perdido como un ciego en un tiroteo;
- Retrasado.

PREGUNTE ANTES DE AYUDAR.

En caso de que quiera ayudar a una persona con discapacidad, siempre pregunte Si ella necesita ayuda y CÓMO puede ayudarla.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

“JUAN ES DISCAPACITADO.”

No lo diga de esa manera. El término correcto es persona con discapacidad, porque la persona es, ante todo, una persona, y la discapacidad no reduce todo lo que ella es y hace.

“ELLA ES NORMAL.”

Expresión comúnmente usada para referirse a una persona sin discapacidad. Sugiere que las personas con discapacidad no son normales o no corresponden a un estándar deseable. En relación con la discapacidad, existen 2 tipos de personas: las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.

NO TRATE A JÓVENES O ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL COMO SI FUESEN NIÑOS.

No tenga actitudes ni palabras infantiles, ni haga elogios innecesarios en diminutivo (“lindito”, “dulzón”, “monada” y etc.). Trate a la persona de acuerdo con la etapa de la vida en que se encuentra: niño, adolescente, adulto.

¿VAMOS A CHARLAR?

Procure mantenerse al mismo nivel de la mirada que la persona en silla de rueda o de baja estatura en caso de conversaciones más largas, haciendo la interacción más cómoda.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

A WHEEL CHAIR IS NOT A TOY.

En el caso de una persona usuaria de silla de ruedas, no agarre ni toque la silla de ruedas. Esta forma parte del espacio corporal de la persona. Apoyarse o acercarse a la silla equivale a apoyarse o acercarse a la persona. No mueva la silla de ruedas sin antes pedir permiso para la persona. Recuerde que la silla permite que la persona se desplace, por lo tanto, es un objeto esencial e importante para la autonomía y debe ser tratado como tal.

ACCESIBILIDAD AR- QUITECTÓNICA EN AMBIENTES.

Usted ya debe haber visto elementos de accesibilidad en empresas y en las calles, como por ejemplo barandillas, baños adaptados, veredas y caminos libres de obstáculos, entre otros. Pero, ¿alguna vez ha pensado en la accesibilidad a la hora de arrendar, comprar o construir una propiedad?

Tendemos a pensar en esto solos cuando surge la necesidad, sin embargo, a cualquier momento podemos tener que recibir a una amiga o a un familiar con discapacidad en casa, podemos tener un hijo que necesite accesibilidad o incluso podemos tener la movilidad reducida, ya sea por accidente o en la vejez.

La esperanza de vida de la población brasileña ha aumentado mucho en las últimas décadas y la tendencia es que siga aumentando. Es importante considerar esto también al adquirir o arrendar una propiedad, como, por ejemplo, pasillos más anchos, baños amplios y sin obstáculos de tránsito, puertas amplias y rampas de acceso, entre otros.



EDAD



La diversidad etaria en el mercado laboral es esencial para crear un ambiente equilibrado, innovador y productivo. La presencia de personas de diferentes edades permite el intercambio de conocimientos, experiencias y perspectivas, enriqueciendo el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el prejuicio etario es un desafío significativo, que se manifiesta tanto contra las personas más jóvenes como contra los de más edad.

El etarismo, ageísmo o idadismo son términos utilizados para describir la discriminación basada en la edad, alimentada por estereotipos y prejuicios que perjudican a las personas y a las empresas en un mundo que aún cuenta con un gran número de jóvenes y que está envejeciendo rápidamente.

Las personas más jóvenes, con frecuencia, enfrentan estereotipos de inexperiencia e inmadurez, siendo vistas como menos capacitadas para asumir responsabilidades importantes. Esto puede limitar sus oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Por otro lado, profesionales de más edad muchas veces, son víctimas de prejuicios que los etiquetan como desactualizados o menos capaces de adaptarse a las nuevas tecnologías, lo que puede llevar a su exclusión o subvaloración en el entorno laboral.

Superar estos prejuicios exige un cambio de mentalidad, valorando las contribuciones únicas de cada grupo etario y promoviendo un ambiente inclusivo, donde el talento y la competencia sean reconocidos independientemente de la edad. La diversidad etaria no solo fortalece los equipos, sino que también refleja un compromiso con la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

“YA PASÓ DE LA HORA DE JUBILARSE.”

Desvaloriza la contribución que los profesionales de mayor edad aún pueden ofrecer, además de ignorar el derecho de escoger cuándo y cómo dejar el mercado laboral.

“PERSONAS DE SU EDAD NO ENTIENDEN LAS NUEVAS TENDENCIAS.”

Generaliza la competencia con base en la edad, ignorando que profesionales de más edad se mantienen actualizados y son capaces de ofrecer perspectivas valiosas sobre las nuevas tendencias.

“LOS JÓVENES DE HOY SON CONSENTIDOS Y NO SABEN LO QUE ES TRABAJO DURO.”

Este tipo de comentario perpetúa estereotipos y desconsidera el esfuerzo y la capacidad de adaptación de las personas más jóvenes, que muchas veces enfrentan desafíos únicos en el mercado laboral moderno.

“USTED YA NO TIENE ENERGÍA PARA ACOM- PAÑAR EL RITMO.”

Esta frase desconsidera la experiencia y la eficiencia que profesionales más experimentados pueden aportar, además de ignorar que la energía y el entusiasmo pueden manifestarse de diversas formas.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“LOS JÓVENES DE HOY
NO TIENEN COMPROMETIMIENTO CON EL
TRABAJO.”**

Esta expresión generaliza de forma negativa, ignorando que la mayoría de las personas más jóvenes son dedicadas, innovadoras y dispuestas a contribuir significativamente para la organización.

**“LOS JÓVENES NO
TIENEN LA MISMA
ÉTICA DE TRABAJO
QUE TENÍAMOS.”**

Supone que la ética de trabajo es una cuestión de generación, ignorando que las prioridades y formas de trabajo pueden evolucionar, pero el compromiso puede ser igualmente fuerte.

CLASE SOCIAL

Clase social es una categoría que agrupa a personas con características socioeconómicas similares. Las clases sociales influyen en el acceso a oportunidades y recursos, y afectan la forma como las personas viven, trabajan e interaccionan en la sociedad.

Las divisiones de clase social pueden variar de acuerdo con el contexto, pero generalmente incluyen:



CLASE ALTA

Caracterizada por altos ingresos, prestigio profesional y un elevado nivel educativo. Personas de esa clase, frecuentemente, tienen acceso a grandes recursos e influyen en políticas y decisiones económicas.

CLASE MEDIA

Incluye a profesionales y trabajadores(as) con niveles educativos variados e ingresos moderados. La clase media puede ser subdividida en clase media alta y clase media baja, dependiendo de la renta y el estatus.

CLASE BAJA

Caracterizada por bajos ingresos y menos estabilidad económica. Frecuentemente, las personas de esa clase, enfrentan dificultades para cubrir necesidades básicas y tienen menos acceso a recursos y oportunidades.

CLASE TRABAJADORA

Compuesta por personas con ocupaciones menos calificadas e ingresos más bajos. Esa clase puede enfrentar más dificultades económicas y menor acceso a oportunidades.

RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD

La relación entre clase social y desigualdad es significativa:

Desigualdad Económica:

las diferencias en los ingresos y en la riqueza entre clases sociales crean disparidades en el estándar de vida, en el acceso a bienes y servicios y en las oportunidades de movilidad social.

Desigualdad Educacional:

el acceso a la educación de calidad puede ser restringido para clases sociales más bajas, perpetuando ciclos de pobreza y limitando las oportunidades de avance.

Desigualdad en el Mercado Laboral:

las ocupaciones y los empleos varían en prestigio y remuneración, afectando la calidad de vida y las oportunidades de carrera para diferentes clases.

Desigualdad Social y Cultural: las diferencias de clase influyen en el acceso a redes de contactos, la participación en actividades culturales y la capacidad de influenciar decisiones políticas y sociales.

Estas desigualdades contribuyen para la perpetuación de disparidades entre clases y afectan el bien estar, las oportunidades y la movilidad social de las personas.

PREJUICIO SOCIAL

El prejuicio de clase social se relaciona al poder adquisitivo, al acceso a la renta, a la posición social, al nivel de escolaridad, al estándar de vida etc.

Se configura como prejuicio social la idea de que las clases más abastadas económicamente (personas millonarias, ricas, clase media alta) son superiores o más dignas de derechos y respeto que otras con menos recursos (clase media, media baja, pobres, miserables), siendo la renta el factor determinante de su posición social y, de esa forma, del prejuicio de clase.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

“RESPECTO Y CORDIALIDAD.”

No discrimine la forma de hablar, expresarse, vestir de alguien que no tuvo las mismas oportunidades que usted.

“ESO ES COSA DE POBRE”

Reduce la importancia o el valor de algo basado en la percepción de que está asociado a la pobreza. Ignora la dignidad de las personas y puede reforzar estereotipos negativos sobre la pobreza. Especialmente en un país desigual como Brasil, donde la condición socioeconómica de las personas tiene relación directa con las oportunidades y privilegios que no son iguales para todas las personas.

NO TRATAR PERSONAS COMO INVISIBLES.

Tratar a las personas de clases sociales más bajas como si fuesen invisibles es un problema serio y perjudicial que contribuye para la perpetuación de la desigualdad social y la marginación de grupos vulnerables. Reconocer la visibilidad y la dignidad de las personas es crucial para promover una sociedad más justa e inclusiva.

TRAYECTORIA ACADÉMICA.

Discriminar a una persona basado en el origen de la institución puede crear barreras y estigmatizar a quienes, independientemente de dónde estudiaron, pueden tener contribuciones valiosas y habilidades significativas. El respeto y la inclusión debe basarse en las competencias profesionales y en el carácter de las personas, no en el tipo de institución que hayan frecuentado.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“VIVE ALLÁ DONDE
EL DIABLO PERDIÓ
EL PONCHO.”**

No trate el lugar donde las personas viven como peor sólo porque usted no vino de allá o no vive allá.

**“AQUEL SECTOR ES
SOLO PARA QUIEN
TIENE DINERO.”**

Refuerza la división entre diferentes clases sociales y contribuye para la segregación, promoviendo la idea de que ciertas áreas u oportunidades son exclusivas para quien posee más recursos.

**“ESFUÉRZATE MÁS
PARA CAMBIAR DE
VIDA.”**

Ignora las barreras estructurales y sistémicas que muchas personas enfrentan, sugiere que la pobreza es el resultado exclusivo de la falta de esfuerzo personal, en lugar de considerar las condiciones externas que pueden limitar oportunidades.



CREENCIA/ RELIGIÓN

La diversidad de creencias es un concepto fundamental en Brasil, un país conocido por su amplia gama de tradiciones y creencias espirituales. En el contexto brasileño, la diversidad religiosa abarca un rico mosaico de religiones, desde las más tradicionales como el Catolicismo y el Protestantismo hasta las religiones de matriz africana como el Candomblé y la Umbanda, además del Espiritismo, religiones y filosofías orientales y nuevas formas de espiritualidad.

Diversidad religiosa se refiere a la coexistencia y al reconocimiento de múltiples creencias y prácticas religiosas en una sociedad. Esa diversidad no solo refleja las diferentes formas de buscar lo espiritual, sino que también expresa la pluralidad cultural y la complejidad de las identidades religiosas que componen el país. Cada tradición contribuye con sus propias historias, rituales y valores, enriqueciendo el panorama espiritual de la nación. Valorar la diversidad religiosa es esencial para garantizar la libertad de creencia y construir una sociedad harmoniosa.

INTOLERANCIA RELIGIOSA

La intolerancia religiosa es la hostilidad, discriminación o rechazo dirigido a personas en función de sus creencias religiosas o la ausencia de creencias. Puede ser practicada por personas o por instituciones.

El artículo 5º de nuestra Constitución actual establece que “es inviolable la libertad de conciencia y de creencia, siendo asegurado el libre ejercicio de los cultos religiosos y garantizando, conforme la ley, la protección a los lugares de culto y sus liturgias.”

Estar disponible para conocer y entender otras prácticas religiosas es una de las maneras más eficaces de eliminar prejuicios. El prejuicio muchas veces nace de la ignorancia y del desconocimiento, y al abrirnos para aprender sobre las creencias, valores y tradiciones de otras religiones, podemos desarrollar empatía, respeto y una visión más amplia e inclusiva del mundo.

Esta disposición para el aprendizaje promueve el diálogo interreligioso, ayuda a deconstruir estereotipos y fortalece la convivencia pacífica en una sociedad diversa. Al buscar comprender al otro, reconocemos la humanidad compartida y la riqueza que la diversidad espiritual aporta para la experiencia humana. Además, esa actitud de apertura no solo disminuye el prejuicio, sino que también enriquece la propia perspectiva y el crecimiento personal.



COMPORTAMIENTOS PARA CAMBIAR AHORA

**“QUIEN NO ES DE MI
RELIGIÓN ESTÁ
EQUIVOCADO O PERDIDO.”**

Esa afirmación niega el derecho a la diversidad de creencias y crea una jerarquía de valores espirituales, desconsiderando el derecho de cada individuo a su propia fe.

**“ATEÍSMO ES SOLO
UNA FASE O UNA
REBELDIA.”**

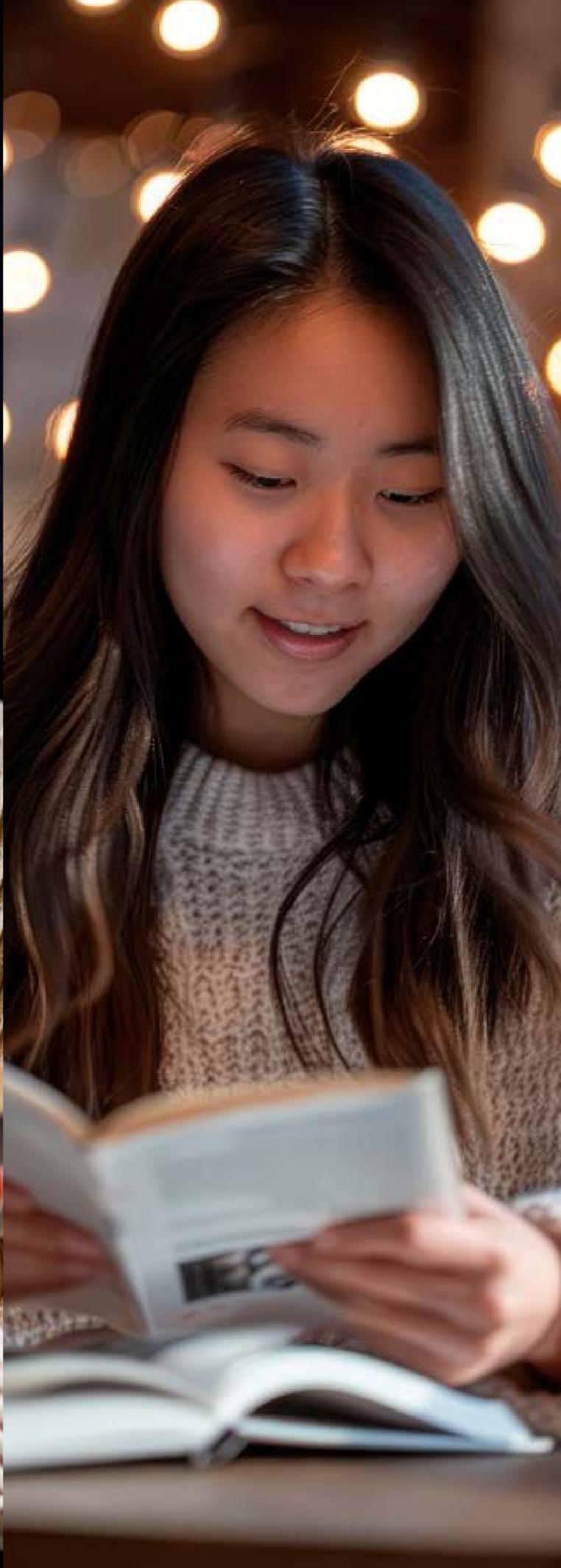
Esta afirmación minimiza la seriedad y la reflexión personal que puede llevar a alguien a identificarse como ateo, tratando la ausencia de creencia como una elección temporal o inmadura.

**“RELIGIÓN ES UN
INVENTO PARA
CONTROLAR A LAS
PERSONAS.”**

Esta visión ignora el papel positivo que la religión puede desempeñar en la vida de las personas, incluyendo el apoyo emocional, comunitario y moral, además de desconsiderar las motivaciones genuinas de creencia.

**“ALGUNAS
RELIGIONES SON
DEMONÍACAS O
PELIGROSAS.”**

Asociar religiones con el mal o el peligro ignora la riqueza espiritual y cultural de algunas tradiciones y promueve la discriminación y el miedo injustificado. Además de incitar la violencia contra personas e instituciones.



**PARA CONTINUAR
APRENDIENDO**



El aprendizaje sobre la diversidad debe ser continuo y también puede formar parte de los momentos de ocio, ya sea solo, con amigos(as) o con la familia. De esta manera, usted puede promover la diversidad más allá del trabajo compartiendo lo que ha aprendido siendo un(a) agente de transformación social.

¡Prepara las palomitas que las recomendaciones de películas corren por nuestra cuenta!

GÉNERO

EL SILENCIO DE LOS HOMBRES

Documental que aborda cómo los estereotipos de género influyen en la manera como los hombres manejan sus emociones, ofreciendo una rigidez psicológica que se convierte en un volcán cuando se asocia con los “mandamientos de la masculinidad”.

DISPONIBLE EN YOUTUBE.



FIGURAS OCULTAS



El libro que inspiró la película de Twentieth Century Fox
FIGURAS OCULTAS
Margot Lee Shetterly

Película que cuenta la historia de tres mujeres extremadamente inteligentes y determinadas, que enfrentarán el sexismo y el racismo para ser reconocidas por su competencia en la NASA, la Agencia Espacial Americana.

DISPONIBLE EN DISNEY+

MUJERCITAS

En la nueva versión de 2019, la directora Greta Gerwig honra la historia original, pero también infunde la narrativa con su perspectiva moderna, creando una película que resuena con el viaje de las mujeres en el siglo XXI. Al destacar la importancia de la amistad, del amor fraternal y de la búsqueda por la independencia, la película trasciende el tiempo y se convierte en una historia universal para todas las generaciones.



DISPONIBLE EN PRIME VIDEO



GÉNERO



DISPONIBLE EN
NETFLIX

LIDIA POËT

Es una película biográfica que retrata la vida y la lucha de la primera mujer a inscribirse en la Orden de los Abogados de Italia, Lidia Poët. La película narra su batalla contra el prejuicio de género en una sociedad conservadora, destacando los desafíos que enfrentó al intentar ejercer la profesión de abogada después de graduarse en Derecho.



DISPONIBLE EN
PARAMOUNT,
PRIME VIDEO Y
GLOBOPLAY

EL CUENTO DE LA CRIADA

La premiada serie es una distopía sobre un futuro en que mujeres son tratadas como meros vientres de alquiler del Estado teocrático de Gilead – una nación que un día fue los Estados Unidos.



DISPONIBLE EN
YOUTUBE

TED TALK - TODOS DEBERÍAMOS SER FEMINISTAS

Charla de la escritora Chimamanda Ngozi Adichie que dio inicio a un nuevo debate en todo el mundo entero sobre el feminismo.



DISPONIBLE EN
PRIME VIDEO Y
HBO MAX

LA MUJER REY

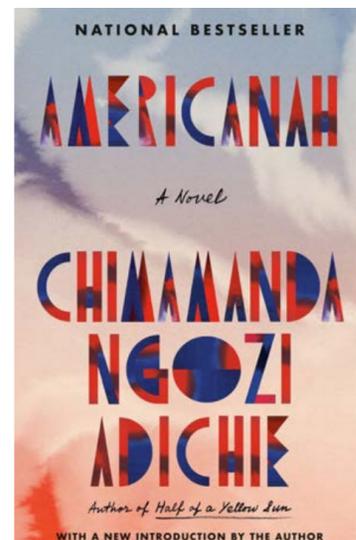
Una comandante del ejército del Reino de Dahomey, uno de los lugares más poderosos de África entre los siglos XVII y XIX. Durante este período, el grupo militar estaba compuesto únicamente por mujeres, quienes, juntas, lucharon contra los colonizadores franceses, tribus rivales y todos aquellos que intentaron esclavizar a su pueblo y destruir sus tierras.



GÉNERO (LIBROS)



EL FEMINISMO ES PARA TODO EL MUNDO
(BELL HOOKS)



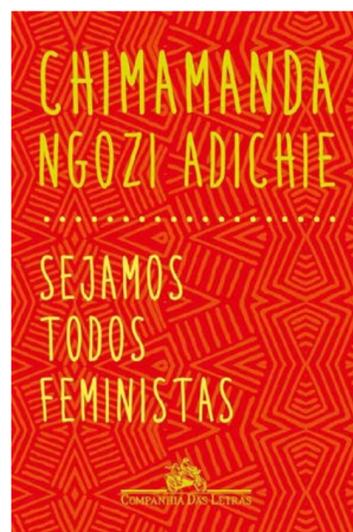
AMERICANAH
(CHIMAMANDA ADICHIE)



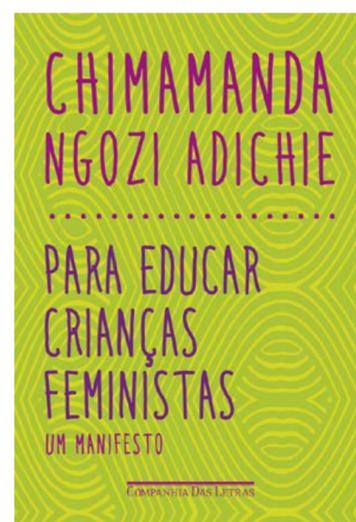
SEJA HOMEM: A MASCULINIDADE DESMASCARADA
(JJ BOLA)



FEMINISMOS PLURALES
(ORGANIZED BY DJAMILA RIBEIRO)



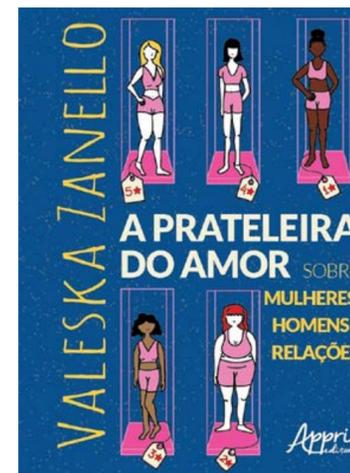
SOMOS TODOS FEMINISTAS
(CHIMAMANDA ADICHIE)



PARA EDUCAR A NIÑAS FEMINISTAS
(CHIMAMANDA ADICHIE)



MI HISTORIA
(MICHELLE OBAMA)



LA ESTANTERÍA DEL AMOR
(VALESKA ZANELLO)

RAZA/ETNIA



ASÍ NOS VEN

La miniserie reconstruye un famoso juicio en Nueva York en que 5 adolescentes negros fueron condenados por un crimen que no cometieron.

DISPONIBLE EN NETFLIX

COMO DEFENDER A UN ASESINO



La serie destaca cuestiones raciales y de machismo a través de la protagonista Annalise Keating, una mujer negra exitosa en una profesión dominada por hombres blancos. Annalise enfrenta discriminación racial y sexismo, lidiando con prejuicios en el trabajo y en su vida personal. Desafía normas de género, siendo retratada como un personaje fuerte, complejo y vulnerable, sin conformarse con los estereotipos tradicionales.

DISPONIBLE EN NETFLIX



DOCUMENTAL “NEGRITUDES BRASILEIRAS”

Dirigido por Nataly Neri, es una obra esencial que profundiza en las diversas experiencias y narrativas de personas negras en Brasil. La película no solo celebra la diversidad cultural y étnica del país, sino que también confronta desigualdades históricas y desafía estereotipos, promoviendo un diálogo crítico sobre identidad, representación y luchas por justicia social.

DISPONIBLE EN YOUTUBE



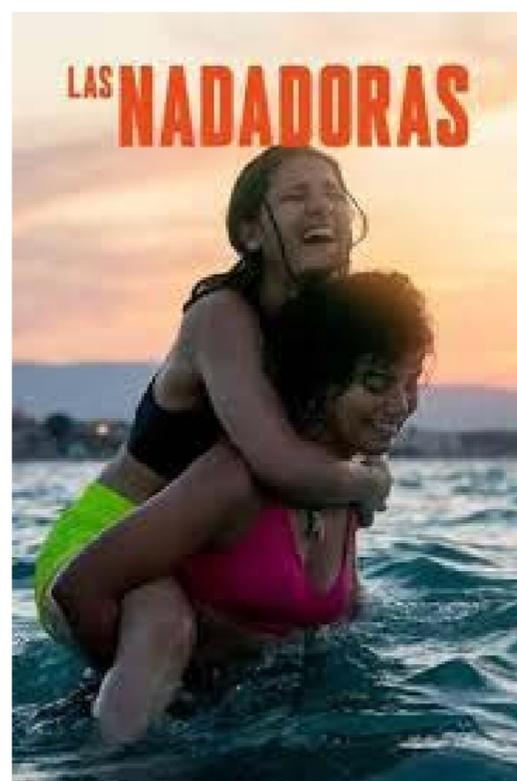
RAZA/ETNIA



DISPONIBLE EN NETFLIX

DOS EXTRAÑOS

El cortometraje “Dois Estranhos” es una poderosa reflexión sobre el racismo estructural y la violencia policial en los Estados Unidos. La película sigue un ciclo angustiante y repetitivo en la vida de un hombre negro que intenta llegar a su casa, confrontando prejuicios y enfrentando situaciones de vida o muerte con la policía. Con una narrativa intensa y provocativa, explora cuestiones urgentes de identidad, justicia y la dolorosa realidad de vivir como una persona negra en un contexto de discriminación sistemática.



DISPONIBLE EN NETFLIX

LAS NADADORAS

Basada en una historia real, la película cuenta el inspirador viaje de las hermanas sirias Yusra y Sara Mardini, quienes huyen de la guerra civil en Siria en busca de seguridad en Europa. Durante el peligroso cruce del mar Egeo, el barco en el que estaban comienza a hundirse, y las hermanas, que eran nadadoras competitivas, se lanzan al agua para ayudar a salvar a los otros refugiados, nadando por horas hasta alcanzar la costa. Después de llegar a Alemania, Yusra sigue persiguiendo su sueño de participar en las Olimpiadas, compitiendo eventualmente en los Juegos Olímpicos de 2016 en Rio de Janeiro como parte del equipo de refugiados.



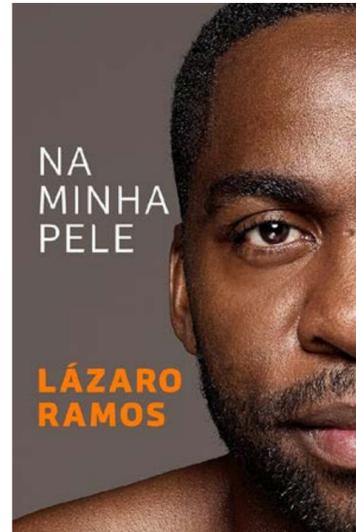
PANTERA NEGRA

Esta película de Marvel presenta un reino africano ficticio gobernado por un super héroe negro, desafiando estereotipos y celebrando la cultura africana.

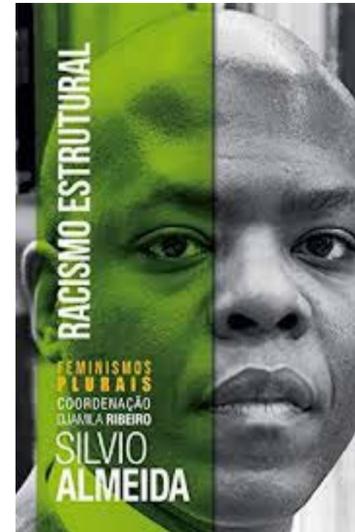
DISPONIBLE EN DISNEY+



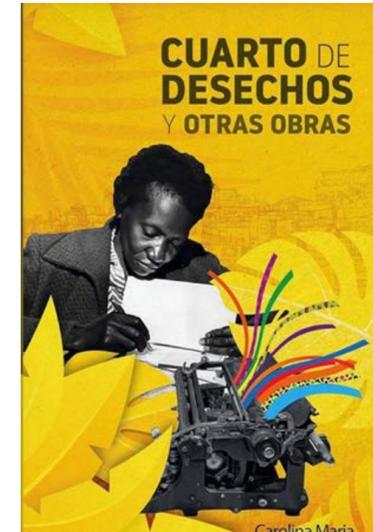
RAZA/ETNIA (LIBROS)



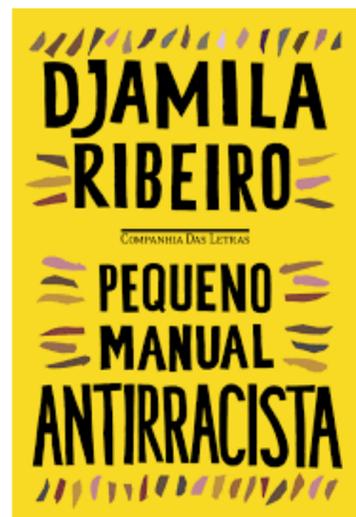
EN MI PIEL
(LÁZARO RAMOS)



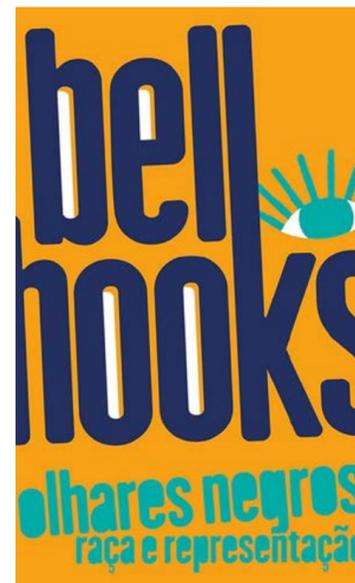
RACISMO ESTRUCTURAL
(SILVIO ALMEIDA)



CUARTO DE DESECHOS
(CAROLINA DE JESUS)



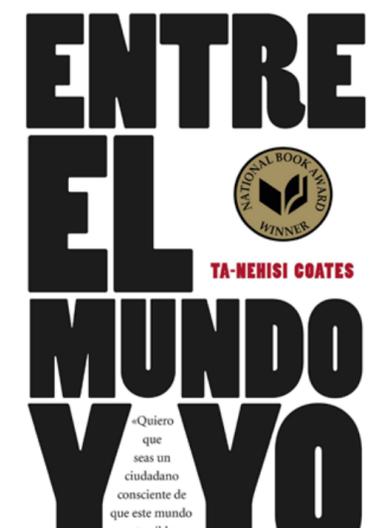
PEQUEÑO MANUAL ANTIRRACISTA
(DJAMILA RIBEIRO)



MIRADAS NEGRAS: RAZA Y REPRESENTACIÓN
(BELL HOOKS)

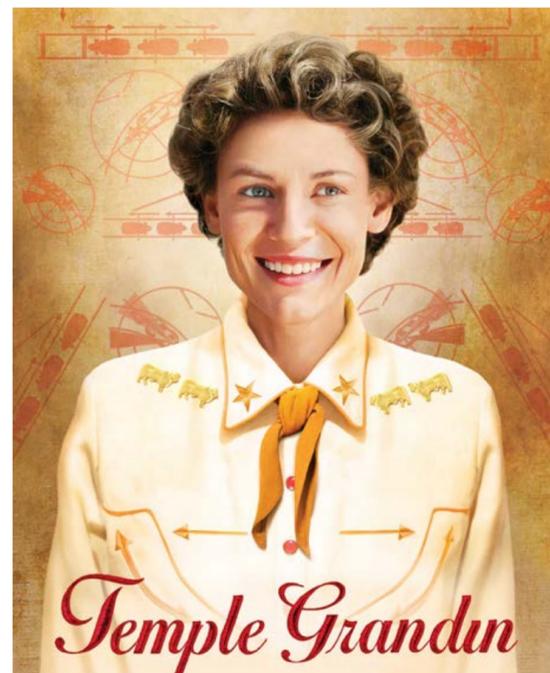


PACTO DE BLANCURA
(CIDA BENTO)



ENTRE EL MUNDO Y YO
(TA-NEHSI COATES)

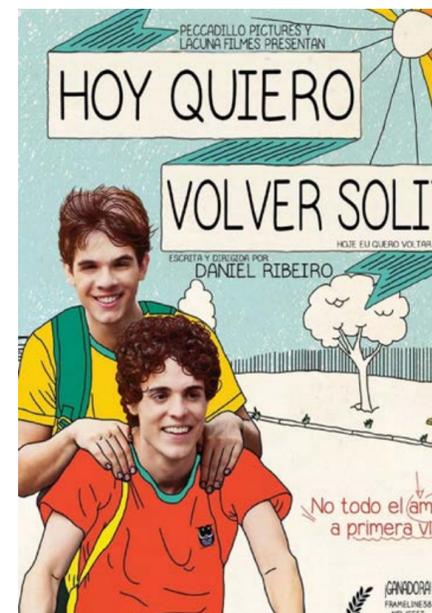
PERSONAS CON DISCAPACIDAD



TEMPLE GRANDIN

Es una película biográfica que narra la vida de una mujer autista que se convirtió en una de las más influyentes científicas en el campo del manejo de ganado. Supera los desafíos asociados al autismo, desarrollando innovaciones en la industria ganadera que revolucionan las prácticas de trato humanitario de los animales. La película destaca su determinación, ingenio y la lucha contra prejuicios sociales y profesionales, ofreciendo una visión inspiradora sobre la vida y los logros de una persona extraordinaria.

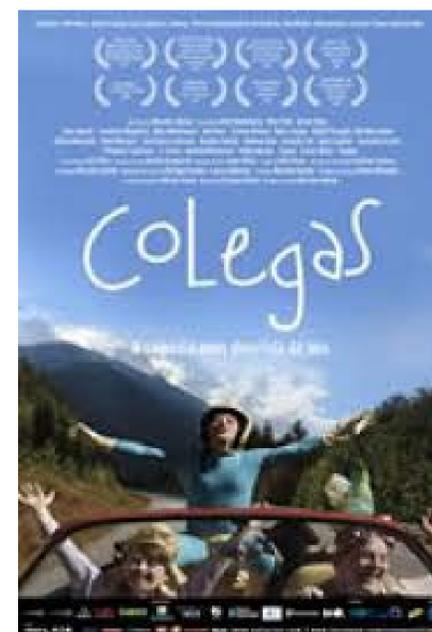
DISPONIBLE EN HBO MAX



DISPONIBLE EN NETFLIX

HOY QUIERO VOLVER SOLO

es una película brasileña de 2014 que cuenta la historia de Leonardo, un adolescente ciego que busca independencia y enfrenta las dificultades típicas de la adolescencia, como el deseo de autonomía y los conflictos familiares. La película aborda temas como inclusión, amistad y el despertar de la sexualidad de forma sensible y conmovedora, destacando el viaje de autoconocimiento y aceptación del protagonista.



COLEGAS

Película que muestra una historia de amistad y sueños de tres jóvenes con síndrome de Down que embarcan en un divertido y emocionante viaje por Brasil, desafiando prejuicios y mostrando que todos tienen el derecho de buscar sus propias aventuras y felicidad.

DISPONIBLE EN NETFLIX



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EXTRAORDINARIO

La película cuenta la historia de Auggie Pullman, un niño con una deformidad facial que enfrenta desafíos al ingresar a la escuela por primera vez. La película aborda temas como la aceptación, amistad y el bullying, mostrando como Auggie y su familia enfrentan las dificultades y prejuicios de la sociedad. La historia es una celebración de la individualidad y de la fuerza del amor familiar.

DISPONIBLE EN NETFLIX



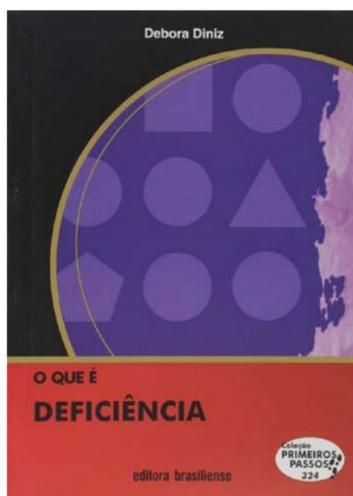
CRIP CAMP: REVOLUCIÓN POR LA INCLUSIÓN

Es un documental de 2020 que cuenta la historia del Camp Jened, un acampamento de verano para adolescentes con discapacidades localizado en Catskills que muestra como la experiencia transformadora en el acampamento inspiró a muchos de los participantes a convertirse en activistas del movimiento por los derechos de las personas con discapacidad. Entre los ex-acampantes están líderes prominentes que desempeñaron papeles cruciales en la lucha por accesibilidad e igualdad, culminando en la aprobación de la Ley de Estadunidenses con Discapacidades (ADA) en 1990.

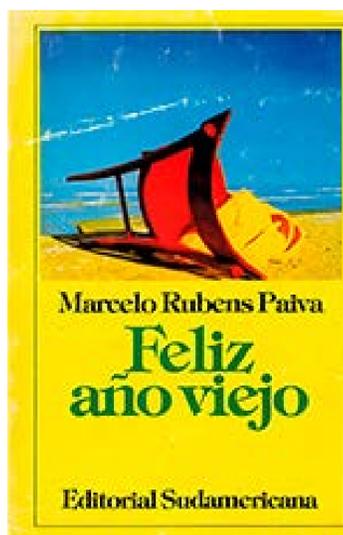


DISPONIBLE EN NETFLIX

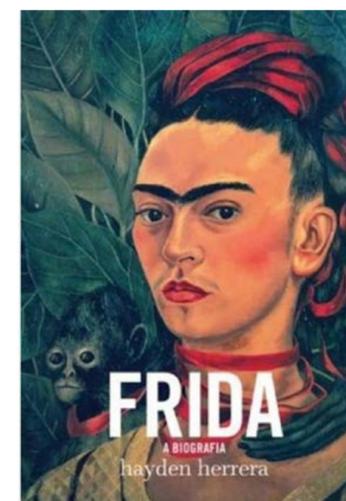
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LIBROS)



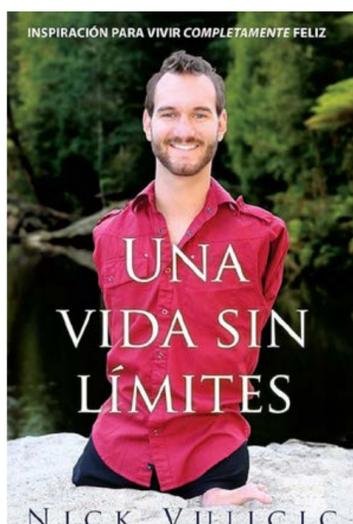
¿QUÉ ES DISCAPACIDAD?
(DÉBORA DINIZ)



FELIZ AÑO VIEJO
(MARCELO RUBENS PAIVA)



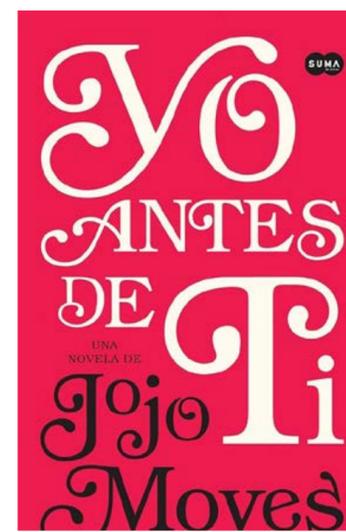
FRIDA - LA BIOGRAFÍA
(HAYDEN HERRERA)



UNA VIDA SIN LÍMITES
(NICK VUJICIC)



**CAPACITISMO: EL MITO
DE LA CAPACIDAD**
(VICTOR DI MARCO)



YO ANTES DE TI
(JOJO MOYES)



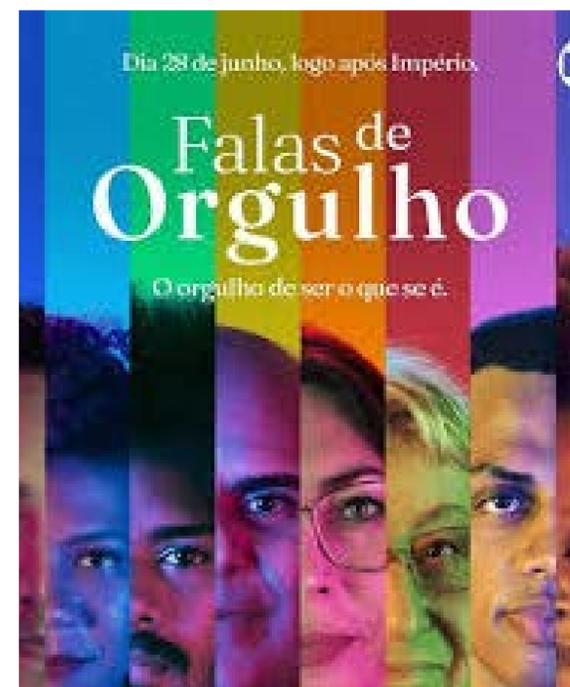
LGBTQIAPN+



CON AMOR, SIMON

La película es una comedia romántica que aborda temas de aceptación, amistad y el impacto de la identidad sexual en la vida de un joven, culminando en un emocionante momento de revelación y amor verdadero.

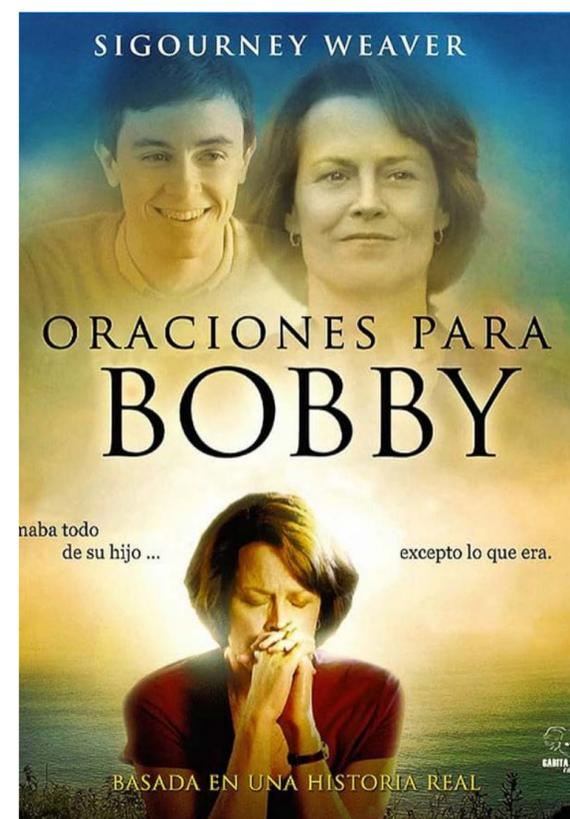
DISPONIBLE EN NETFLIX



FALAS DE ORGULHO

El documental brasileiro cuenta las historias de ocho personajes de diferentes edades, regiones, trayectorias de vida y religiones – y detrás de ellas, historias de superación, prejuicio y autoaceptación, abordando temas transversales a las letras que componen la sigla LGBTQIA+.

DISPONIBLE EN GLOBOPLAY



ORACIONES PARA BOBBY

La devota católica Mary Griffith intenta “curar” a su hijo homosexual Bobby, pero él termina suicidándose debido a la presión de la sociedad, y la madre se convierte en defensora de los derechos gay.

DISPONIBLE EN YOUTUBE



LGBTQIAPN+



LA CHICA DANESA

es un drama biográfico basado en la vida de Lili Elbe, una de las primeras personas a someterse a una cirugía de reasignación de sexo. La historia transcurre en la década de 20 y aborda temas como el amor, identidad y la búsqueda de la autenticidad, destacando los desafíos y triunfos de Lili en su viaje de autodescubrimiento.

DISPONIBLE EN AMAZON PRIME



QUEER EYE BRASIL

Un reality show emocionante e inspirador donde un grupo de expertos en estilo de vida ayuda a personas a transformar sus vidas, promoviendo la aceptación y la inclusión, realizando su autoestima y confianza.

DISPONIBLE EN NETFLIX



SEX EDUCATION

Es una serie de comedia dramática británica que cuenta la historia del inexperto Otis que entiende todo sobre consejería sexual, gracias a su madre que es sexóloga. Se une a la rebelde Maeve para abrir una clínica de terapia sexual en la escuela. "Sex Education" ha sido elogiada por su guión agudo, personajes bien desarrollados y su enfoque franco e inclusivo sobre temas muchas veces se consideran tabú. La serie ha sido un éxito de crítica y público, celebrada por su capacidad de combinar comedia y drama mientras ofrece una visión honesta y educativa sobre la sexualidad adolescente.

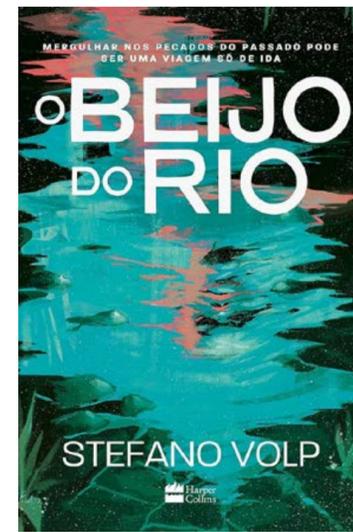
DISPONIBLE EN NETFLIX



LGBTQIAPN+ (LIBROS)



**FUN HOME: UNA
FAMILIA TRAGICOMICA**
(ALISON BECHDEL)



EL BESO DEL RÍO
(STEFANO VOLP)



**ROJO, BLANCO Y
SANGRE AZUL**
(CASEY MCQUISTON)



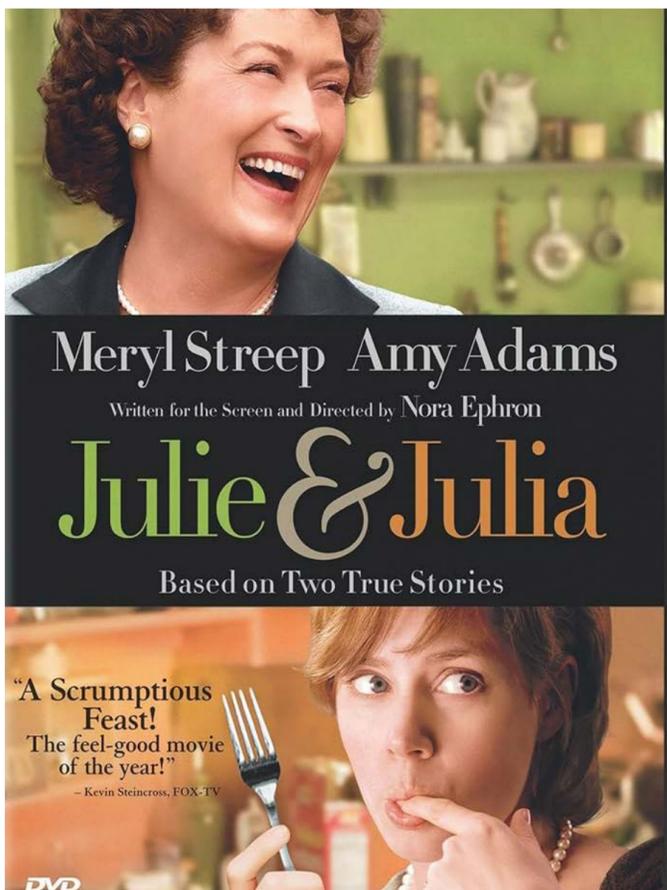
**LAS PALABRA
QUE QUEDAN**
(STENIO GARDEL)



**DEVORADORES EN
EL PARAÍSO**
(JOÃO TREVISAN)



EDAD



JULIE & JULIA

La película narra las historias paralelas de Julia Child (Meryl Streep), una chef renombrada que empezó su carrera más tarde en su vida, y Julie Powell (Amy Adams), una joven que intenta seguir sus pasos. La narrativa destaca cómo las trayectorias profesionales de diferentes generaciones pueden entrelazarse.

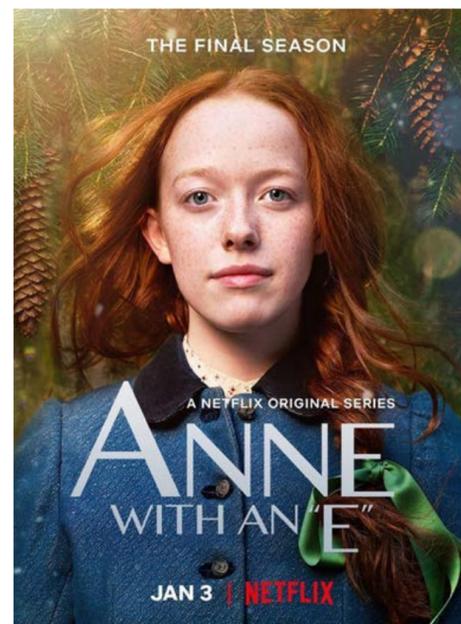
DISPONIBLE EN HBO+



THE COMPANY MEN

Este drama aborda las consecuencias de los despidos en masa en una gran empresa, con foco en diferentes profesionales, incluyendo personas mayores que luchan para encontrar nuevas oportunidades en el mercado de trabajo.

DISPONIBLE EN APPLE TV Y AMAZON PRIME



ANNE WITH AN "E"

La serie exitosa, que cuenta la historia de la huérfana Anne Shirley, es una rica exploración de las relaciones intergeneracionales, mostrando cómo la juventud y la experiencia pueden complementarse e influenciarse mutuamente.

DISPONIBLE EN NETFLIX



EDAD



PASANTE DE MODA

Ben Whittaker, un viudo de 70 años, decide regresar al mercado laboral como pasante senior en un startup de moda. La película explora el contraste entre la sabiduría y la experiencia de Ben y la energía del joven equipo, mostrando como diferentes generaciones pueden aprender unas de otras.

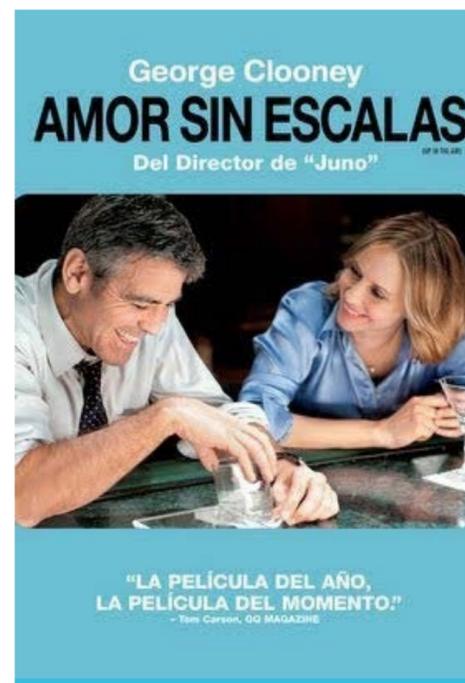
**DISPONIBLE EN
NETFLIX Y AMAZON PRIME**



UP - ALTAS AVENTURAS

Una película de animación de Pixar que sigue la aventura de Carl Fredricksen, un viudo anciano, y Russell, un joven explorador, en una aventura inusual. La película muestra como personas de diferentes edades pueden formar lazos profundos y significativos.

DISPONIBLE EN DISNEY +



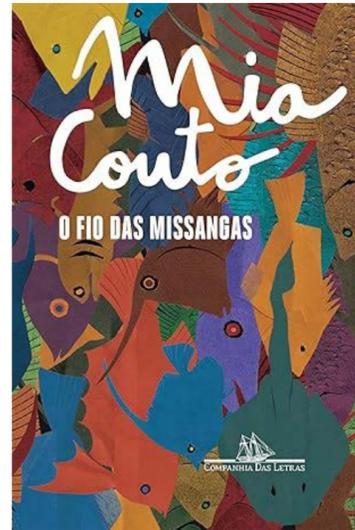
AMOR SIN ESCALAS

Ryan Bingham (George Clooney), un profesional especializado en despidos, ve su carrera amenazada cuando la joven Natalie Keener (Anna Kendrick) sugiere un nuevo enfoque digital para el trabajo. La película explora las tensiones y aprendizajes entre diferentes generaciones en el lugar de trabajo.

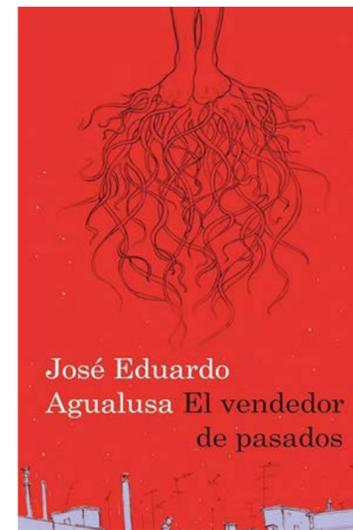
DISPONIBLE EN AMAZON PRIME



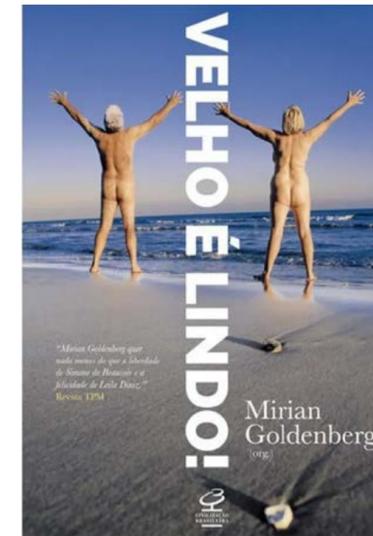
EDAD (LIBROS)



EL HILO DE LA CUENTAS
(MIA COUTO)

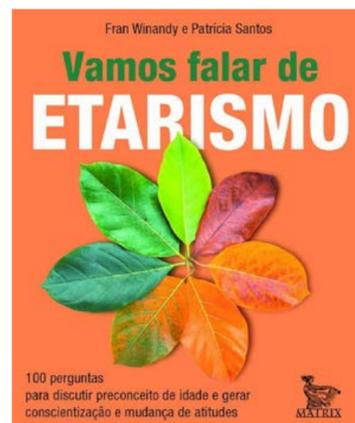


EL VENDEDOR DE PASADOS
(JOSÉ EDUARDO AGUALUSA)



¡VIEJO ES BELLO!
(MIRIAN GOLDENBERG)

Fran Winandy



HABLEMOS DE EDADISMO
(PATRÍCIA SANTOS)

ETARISMO
UM NOVO NOME PARA UM VELHO PRECONCEITO



Por que VOCÊ precisa lutar
contra o preconceito de idade?

**EDADISMO: UN NUEVO NOMBRE
PARA UN VIEJO PREJUICIO**
(FRAN WINANDY)



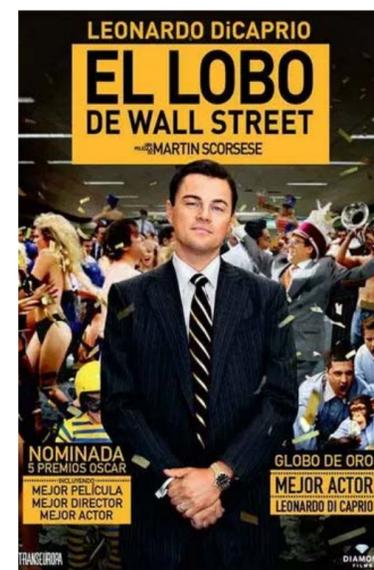
CLASE SOCIAL



PARASITA

Vencedor del Óscar de mejor película, cuenta la historia de una familia pobre que se infiltra en la vida de una familia rica, explorando las tensiones de clase y desigualdad social.

DISPONIBLE EN HBO+



EL LOBO DE WALL STREET

La ascensión y caída de un corredor de valores ambicioso y corrupto, ofreciendo una visión crítica sobre el capitalismo y la desigualdad social.

DISPONIBLE EN
AMAZON PRIME Y HBO+



BACURAU

Un thriller que explora temas de resistencia e injusticia social en una pequeña comunidad en el sertão nordestino de Brasil.

DISPONIBLE EN AMAZON PRIME Y HBO+



¿A QUÉ HORA ELLA VUELVE?

La historia de una empleada doméstica que enfrenta la desigualdad social y la falta de derechos al cambiarse para la casa de una familia rica y los conflictos que surgen cuando su hija viene a vivir con ella para presentarse al mismo examen de admisión que el hijo de sus empleadores.

DISPONIBLE EN AMAZON PRIME Y NETFLIX

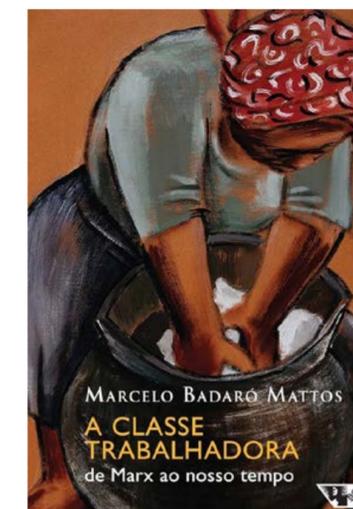
CLASE SOCIAL (LIBROS)



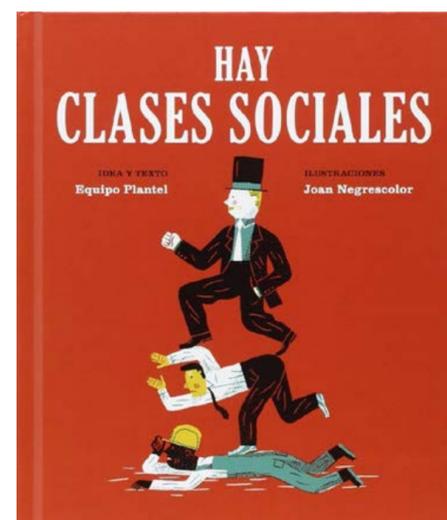
DESIGUALDAD Y CAMINOS HACIA UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA
(EDUARDO MOREIRA)



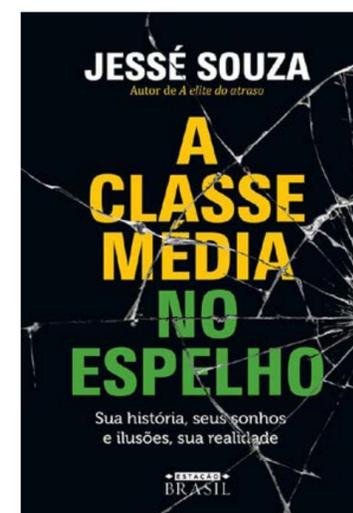
DESIGUALDAD Y LA CUESTIÓN SOCIAL
(ROBERT CASTEL)



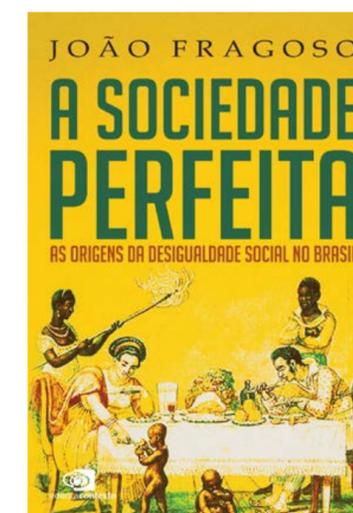
LA CLASE TRABAJADORA
(MARCELO BADARÓ MATTOS)



HAY CLASES SOCIALES
(EQUIPO PLANTEL)



LA CLASE MEDIA EN EL ESPEJO: SU HISTORIA, SUS SUEÑOS E ILUSIONES, SU REALIDAD
(JESSÉ DE SOUZA)



LA SOCIEDAD PERFECTA: LOS ORÍGENES DE LA DESIGUALDAD SOCIAL EN BRASIL
(JOÃO FRAGOSO)

CREENCIA/RELIGIÓN

PARA CONTINUAR APRENDIENDO

CATEGORÍA: CREENCIA/RELIGIÓN



DISPONIBLE EN
GLOBOPLAY

EL JUICIO

Un suspenso sobrenatural que explora el conflicto entre tradiciones indígenas, africanas y la intolerancia



DISPONIBLE EN
AMAZON PRIME

THE SCHACK

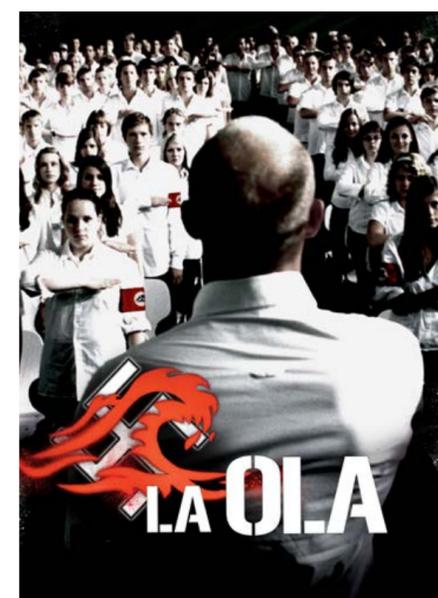
La historia sigue a Mack Phillips, un hombre atormentado por una tragedia familiar: el secuestro y asesinato de su hija menor, Missy. Devastado por el dolor y por la culpa, Mack recibe una misteriosa carta, aparentemente escrita por Dios, invitándolo a volver a la cabaña donde la evidencia del crimen fue encontrada.



DISPONIBLE EN
NETFLIX

EL POZO

En una prisión vertical, prisioneros enfrentan la escasez de comida y cuestionan la naturaleza de la moralidad y de la creencia.



DISPONIBLE EN
PRIME VIDEO

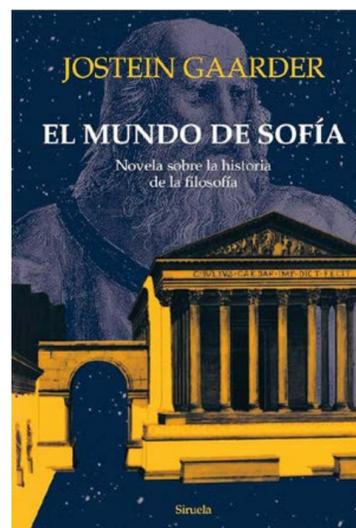
LA OLA

Un profesor hace una experiencia en sala de clases que rápidamente sale de su control, mostrando como el fanatismo se puede formar.

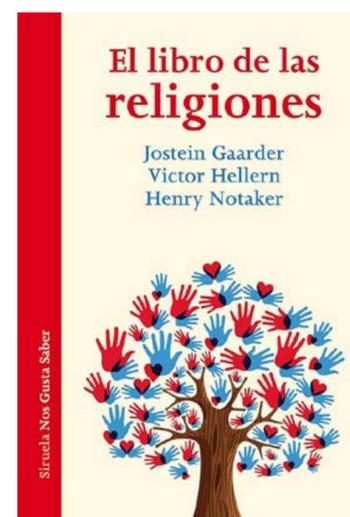


CREENCIA/RELIGIÓN

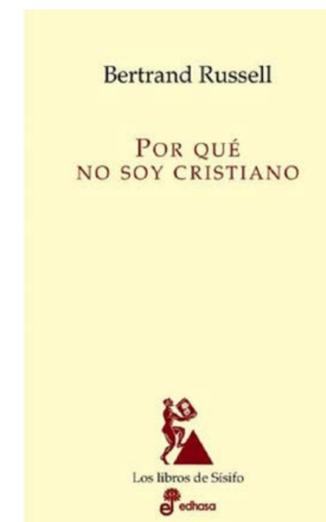
(LIBROS)



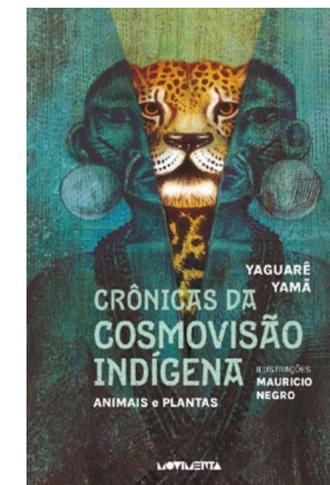
EL MUNDO DE SOFÍA
(JOSTEIN GAARDER)



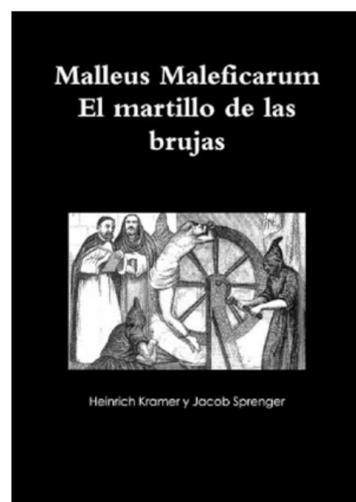
EL LIBRO DE LAS RELIGIONES
(JOSTEIN GAARDER, VICTOR
HELLERN, HENRY NOTAKER)



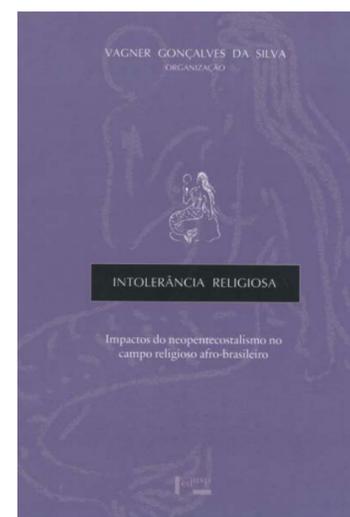
**PORQUE NO SOY
CRISTIANO**
(BERTRAND RUSSELL)



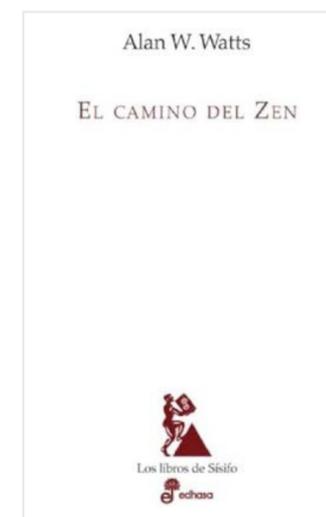
**CRÓNICAS DE LA
COSMOVISIÓN INDÍGENA**
(YAGUARÊ YAMÃ)



**EL MARTILLO DE
LAS BRUJAS**
(HEINRICH KRAMER E
JAMES SPRENGER)



**INTOLERANCIA RELIGIOSA
EN BRASIL**
(VAGNER GONÇALVES
DA SILVA)



**EL CAMINHO
DEL ZEN**
(ALAN WATTS)

¿TERMINAMOS AQUÍ?

No! La diversidad es un concepto bastante amplio que prácticamente es imposible agotarlo en una única guía. Como mencionamos en el tema “Aspectos de la diversidad”, también abarca religión, formación educativa, edad, clase social, experiencia de vida, entre muchos otros.

Continuaremos implementando acciones y construyendo junto con usted una cultura de inclusión para que FCC S.A. se convierta cada vez más diversa y acogedora para todas las personas.

CANAL DE DENUNCIAS

E-mail: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Teléfono: 0800-9400158

Llamada gratuita de cualquier parte de Brasil, de lunes a viernes, de las 8h a las 18h (Brasília Time).

Personalmente: Programe una reunión con el Comité de Ética o con el Directorio de FCC S.A. por el teléfono (21) 2195-9009.

Más información, accede aquí:

<https://www.fccsa.com.br/es/quienes-somos/canal-de-denuncias/>



MANUAL DE LA **DIVERSIDAD**



FÁBRICA CARIOCA
DE CATALISADORES