



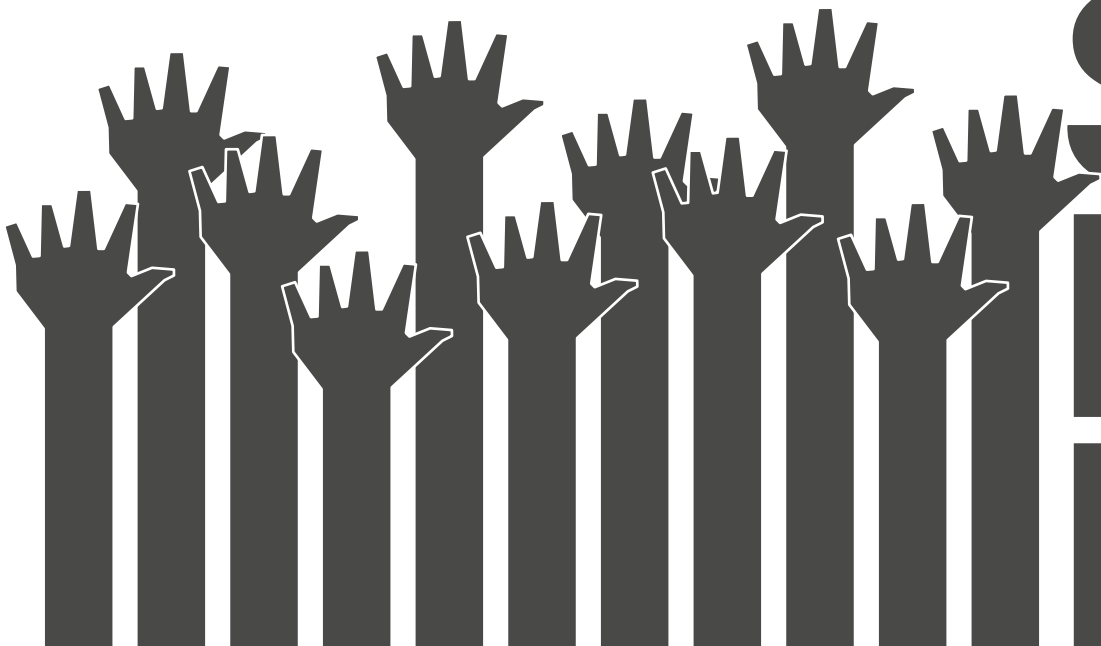
Cartilha
da

DI
VER
SI
DA
DE



Cartilha
da

DI
VER
SI
DA
DE





Cartilha
da

DI
VER
SI
DA
DE

EDIÇÃO
01
JULHO/2020

Em nome do Comitê de Diversidade gostaríamos de agradecer a participação do time responsável pela execução da nossa primeira Cartilha da Diversidade da DELL Brasil.

TIME CONVIDADO

Antonio Santos
Andrissa Bruzza
Bruno Andrade
Bruno Fauth
Camila Ferreira
Fernanda Albano
Joana Cunha
José Paulino Neto
Mariana Zanardi
Milaine Ribeiro
Monica Kida
Pablo Rocha
William Pinheiro

COORDENAÇÃO

Antonio Azambuja
Rosanna Aguilar

DESIGN GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Fábio B. Natali | Porffera Design Criativo

“

Vamos ser gentis.
Vamos ser amorosos.
Vamos nos ajudar mutuamente e nos tornar agentes da mudança.

MICHAEL DELL

01 JUNHO 2020

”

SUMÁRIO

PIKISUPERSTAR_FREEPIK



08

INTRODUÇÃO

10

PANORAMA DA
DIVERSIDADE
NA DELL
TECHNOLOGIES
BRASIL

12

TEMAS

- Gêneros e suas identidades
- Orientação sexual
- Raça, cor e etnias
- Mulheres no cenário brasileiro
- Pessoas com deficiência
- Gerações

52

DICAS DE
COMO
TRATAR BEM

66

FAZENDO
ACONTECER
COMO
COLABORADOR
INDIVIDUAL
E LÍDER

74

DIREITOS E
LEGISLAÇÕES

76

COMO
BUSCAR
APOIO

77

CONCLUSÃO

78

REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUÇÃO



PHOTOSHOP/ISTOCK

Acreditamos que a tecnologia tem o poder de impulsionar o progresso humano. Quando reunimos novos pensamentos, novas soluções e novas vozes, podemos concretizar esse avanço.

A contribuição na convivência entre as diferenças, sejam elas quais forem, abrem as

portas para que os funcionários possam ser quem são todos os dias.

Essa cartilha foi desenvolvida com o objetivo de alinhar o entendimento dos conceitos e temas de Diversidade e Inclusão (D&I) e para auxiliar nas práticas de ações inclusivas que resultarão certamente num ambiente mais amistoso e feliz.

SAIBA MAIS SOBRE

"Nosso plano de impacto social para 2030"

[HTTPS://CORPORATE.DELLTECHNOLOGIES.COM/PT-BR/SOCIAL-IMPACT.HTM#SCROLL=OFF&TAB0=1](https://corporate.delltechnologies.com/pt-br/social-impact.htm#scroll=off&tab0=1)



PANORAMA DA DIVERSIDADE NA DELL TECHNOLOGIES

Na Dell Technologies, visualizamos a diversidade e a inclusão como um imperativo de negócios que nos permitirá construir e capacitar nossa futura força de trabalho e fazer nossa parte para enfrentar os problemas sociais.

Existem diferentes Grupos de Diversidade, que ampliam nossa visão e conhecimento de temas sensíveis e importantes para que sejamos capazes de construir um mundo melhor.

Estes grupos se autogerenciam, criando um ambiente de troca de

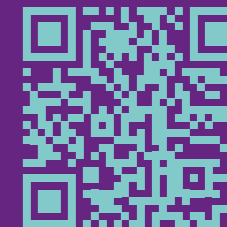
informações, boas práticas e desenvolvimento humano dentro das mais diversas esferas temáticas.

Os Grupos de Diversidade propõem o diálogo aberto sobre a importância da responsabilidade de cada um para a construção de uma cultura cada vez mais inclusiva. Esta jornada precisa ser percorrida por todos nós, e a Dell Technologies tem o compromisso de ser uma força motriz da concretização deste propósito, deste progresso.

JUNTOS, SOMOS MAIS FORTES.

CONHEÇA OS GRUPOS DE DIVERSIDADE (ERG'S) NO MUNDO:

[HTTPS://DELL.YOURCAUSE.COM/HOME#/GROUPS](https://dell.yourcause.com/home#/groups)



TEMAS



HAVVIXEL.COM / FREERIX

GÊNERO E SUAS IDENTIDADES

O mundo está mudando, se tornando mais complexo, cheio de vozes, de diferentes possibilidades de vivê-lo – principalmente no campo das identidades de gênero. Sabemos que sempre foi pouco dividir a humanidade simplesmente em homens e mulheres. Não há, afinal, nenhuma época histórica em que as identidades de gênero não fossem múltiplas.



O QUE É GÊNERO?

Muitas vezes o termo gênero é erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico. Por isso, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo. Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais, não a características naturais. O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

O QUE É IDENTIDADE DE GÊNERO?

Como o próprio nome indica, identidade de gênero diz respeito ao gênero com o qual uma pessoa se identifica. É independente do sexo (ou seja, das características biológicas), está relacionada a identificação de uma pessoa com o gênero masculino, feminino ou nenhum dos dois (não binário). Algumas pessoas se identificam com um gênero diferente do seu sexo biológico. Essa identificação é o que se chama de identidade de gênero. Identidade de gênero consiste no modo como o indivíduo se identifica com o seu gênero. Em suma, representa como a pessoa se reconhece: homem, mulher, ambos ou nenhum dos gêneros. O que determina a identidade de gênero é a maneira como a pessoa se sente e se percebe, assim como a forma que esta deseja ser reconhecida pelas outras pessoas.

TIPOS DE IDENTIDADES DE GÊNERO

Existem mais de 50 identidades diferentes de gênero, porém são três os principais tipos: transgêneros, cisgêneros e não-binários.

O **transgênero** é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características masculinas (do ponto de vista biológico), mas que se sente do gênero feminino; ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como um homem.

Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado, a transgeneridade não é um distúrbio mental e qualquer tentativa de patologização do transgênero pode re-

presentar uma violação dos direitos humanos do indivíduo.

O **cisgênero** consiste no indivíduo que se identifica com o seu gênero de nascença. Por exemplo: um indivíduo que possui características biológicas típicas do gênero masculino e que se identifica (socialmente e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que se trata de um homem cisgênero.

O **não-binário** é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão homem-mulher.



COMPORTAMENTOS PRECONCEITUOSOS, HOMOFOBIA E TRANSFOBIA

O QUE É PRECONCEITO?

Estabelecer um conceito sobre algo antes mesmo de conhecer o assunto a fundo é uma defesa do ser humano contra experiências potencialmente arriscadas, sejam quais forem. Mas, ao contrário da impressão geral, preconceito e discriminação não são sinônimos.

O preconceito tem a ver com ideias que temos sobre alguma coisa, concebidas no nosso imaginário a partir do que aprendemos na escola, da forma de criação, formação cultural, entre outros fatores. Já discriminação é agir de acordo com esse conceito pré-concebido em sua mente. A discriminação é o preconceito em prática. Quando suas ideias viram atitude ou você usa uma característica, muitas vezes arbitrária, para definir a forma de tratamento que dá a alguém.

VOCÊ É PRECONCEITUOSO?

Segundo especialistas, todo mundo tem preconceitos. O problema é não os enxergar, deixar de superá-los e permitir que se tornem atitudes criminosas.

Tornar-se consciente de seus próprios preconceitos previne que eles se tornem atitudes discriminatórias. Mas identificar um preconceito em si mesmo é um desafio. Por serem características socialmente indesejáveis, só notamos estes erros nos outros.

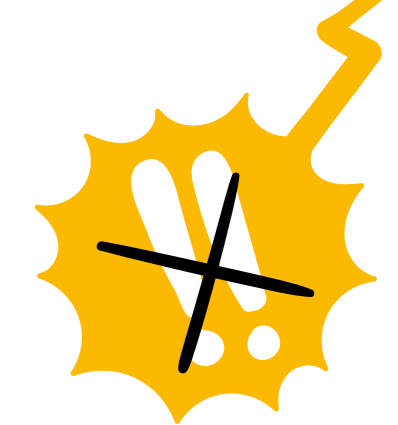
HOMOFOBIA

Está uma série de atitudes e sentimentos negativos em relação a pessoas homossexuais, bissexuais e, em alguns casos, contra transgêneros e pessoas intersexuais. As definições para o termo referem-se variavelmente a antipatia, desprezo, preconceito, aversão e medo irracional. A homofobia é observada como um comportamento crítico e hostil, assim como a discriminação e a violência com base na percepção de que todo tipo de orientação sexual não-heterossexual é negativo.

TRANSFOBIA

Atransfobia é uma gama de atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou pessoas percebidas como tal.

A transfobia pode ser repulsa emocional, medo, violência, raiva ou desconforto sentidos ou expressos em relação a pessoas transgênero. Ela é frequentemente expressa ao lado de visões homofóbicas e, portanto, é frequentemente considerada um aspecto da homofobia. A transfobia é um tipo de preconceito e discriminação semelhante ao racismo e sexismo, e várias formas de opressão podem se interseccionar com a transfobia.



ORIENTAÇÃO SEXUAL



A orientação sexual de uma pessoa indica por quais gêneros ela sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente.



ela pode ser assexual (nenhuma atração sexual), bissexual (atração pelos gêneros masculino e feminino), heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero) ou pansexual (atração independente do gênero).

É importante ressaltar que orientação sexual e gênero podem se comunicar, mas um aspecto não necessariamente depende ou decorre do outro.

Pessoas transgênero são como as cisgênero, podem ter qualquer orientação sexual: nem todo homem e mulher é 'naturalmente' cisgênero e/ou heterossexual.

O termo orientação sexual é considerado mais apropriado do que opção sexual ou preferência sexual porque opção indica que uma pessoa teria escolhido a sua forma de desejo.

A psicologia moderna, embora não tenha consenso a respeito do que exatamente explica a sexualidade de um indivíduo, determina que a orientação sexual não pode ser mudada com terapias e não é uma escolha.

Pesquisas têm identificado diversos fatores biológicos que podem estar relacionados ao desenvolvimento da orientação sexual, incluindo os genes, hormônios pré-natais e a estrutura do cérebro humano.



RAÇA, COR E ETNIA

Conceito
sobre o
tema



Termos amplamente utilizados em pesquisas, estudos, descrições entre outros inclusive utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para compreender informações de diferentes povos em uma específica localidade. Uma forma de compreender o assunto pode se iniciar pela definição do que é Raça, Cor e Etnia.

Assim sendo, Raça é a divisão tradicional e arbitrária dos grupos humanos, determinada pelo conjunto de características físicas hereditários (cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo etc.). Cor, se refere à variedade de tons de pele. A pigmentação da pele de um indivíduo é o resultado da genética. Etnia é a coletividade de indivíduos que se diferencia por sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião, maneiras de agir e grupo étnico.

TEMA NO BRASIL

Observando dados mais recentes no Brasil, segundo o censo étnico realizado pelo IBGE, os grupos étnicos se dividiam em Brancos (47.51%), Pardos (43.42%), Negros (7.52%), Amarelos (1.1%) e Indígenas (0.42%):

BRANCOS

No Brasil o conceito de “branco” não é igual a outros países, como os Estados Unidos, onde aos brancos são pessoas com ascendência exclusivamente europeia. Aqui, segundo uma pesquisa feita no RJ em 2000, 52% dos entrevistados se autodeclararam brancos, e admitiram terem antepassados africanos ou indígenas;

PARDO

No sentido literal, a palavra pardo faz referência a brasileiros com variadas ascendências étnicas. Já o manual do

IBGE define o significado atribuído ao termo “pardo” como sendo pessoas com uma mistura de cores de pele, seja essa miscigenação mulata (descendentes de brancos e negros), cabocla (descendentes de brancos e ameríndios), cafuza (descendentes de negros e indígenas) ou mestiça;

NEGROS

Afro-brasileiro ou brasileiro negro são os termos oficiais no Brasil para definir racialmente e de acordo com a cor da pele as pessoas que se autodeclararam pertencentes a este grupo;

AMARELO

Indivíduo nascido no Brasil, porém com ascendência asiática, em sua maioria japoneses, coreanos e chineses;

INDÍGENAS

Os povos indígenas do Brasil correspondem a diversos e diferentes grupos étnicos que habitam o país desde milênios antes do início da colonização portuguesa.

No Brasil, a identificação da Cor e Raça de um indivíduo pode se dar de três formas:

- **Fenótipo:** identificação baseada na aparência física do indivíduo
- **Genótipo:** identificação baseada na origem do indivíduo e sua constituição genética
- **Autodeclaração:** a forma com o indivíduo se reconhece

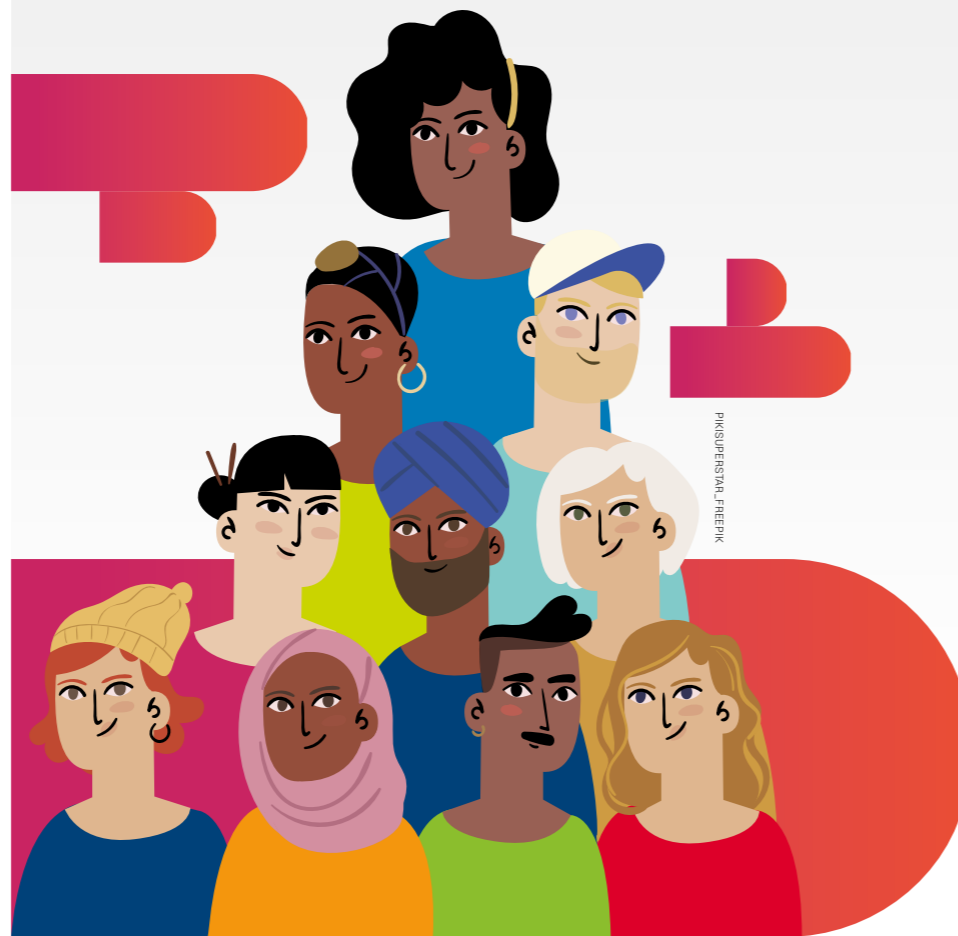


PESQUISA IBGE

Segundo o IBGE, as estatísticas de cor ou raça são baseadas na autodeclaração, pois há o entendimento que cada indivíduo possui seus próprios critérios para sua autodeclaração, o que de acordo com a pesquisa publicada pelo IBGE em 2016 foi identificado que 54.9% da população brasileira se declarava negra (preta e parda). Porém, quando analisada a parcela dos mais abastados (com renda superior a R\$ 260 mil por ano) os negros representavam apenas 17.8%.

Os termos Raça, Cor e Etnia possuem ligações entre si e trazem consigo fatores históricos relevantes especialmente no Brasil. Como exemplo podemos mencionar o fato do Brasil ter sido o último país da América Latina a abolir a escravidão em 13 de Maio de 1888 pela Lei Áurea (Lei Imperial no 3.353).

Dessa forma, se por um lado o fator positivo que se observou com a abolição da escravidão foi a liberdade de mais de 700 mil escravos, por outro estes foram substituídos por cerca de 1.13 milhões de imigrantes assalariados, entre 1871 e 1900, o que impactou a vida destes escravos libertados por não terem a possibilidade de participação no mercado de trabalho durante esse período.



PRECONCEITO

Quando analisamos os termos Raça, Cor e Etnia somos inevitavelmente confrontados com a realidade de onde observamos, nitidamente são traços vindos de séculos de desigualdade, preconceito e racismo, ainda que inconsciente.

Segundo estudo Retrato das desigualdades de gênero e raça publicado no site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com dados de 1995 a 2015, com o objetivo de disponibilizar informações sobre a situação de mulheres, homens, negros e brancos em nosso país sob uma perspectiva de desigualdade de gênero e raça podemos concluir que ainda que não declarado temos enraizado em nossa cultura o preconceito, racismo e por que não dizer também a misoginia (preconceito contra mulheres).

Observe o relato abaixo retirado de parte do texto de Túlio Custódio, com reportagem de Gabriela Loureiro na revista Galileu, publicado em 05/Out/2015 e reflita:

“Um idoso internado num hospital do outro lado da cidade reclama com uma negra vestida de branco sobre a demora da médica, sem saber que está falando com a própria. O que essa situação nos diz? É um caso cotidiano de racismo que passa despercebido pelas pessoas por causa de um fenômeno que a psicologia social chama de “unconscious bias”, ou, em português, “viés inconsciente”.”

Este exemplo retrata a realidade a que somos expostos desde sempre quando vemos um filme, assistimos TV, observamos uma propaganda de cosmético, andamos na rua, enfim, em praticamente tudo que nos cerca. E cabe a nós tomarmos uma atitude diferente reconhecendo este “viés inconsciente” de preconceito e racismo e buscando agir de maneira natural e não preconceituosa.

O combate às desigualdades sociais no Brasil tem sido objeto de estudiosos e formuladores de políticas públicas envolvidos no diagnóstico e na execução de medidas para sua redução. Entre as múltiplas formas de manifestação dessas desigualdades, a cor ou raça ocupa espaço central nesse debate, pois envolve, em sua determinação, aspectos que estão relacionados às características do processo de desenvolvimento brasileiro, cuja dinâmica produziu importantes clivagens ao longo da história do País. Como consequência, a inclusão parcial das populações de cor ou raça preta, parda ou indígena no referido processo traduziu-se em maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social, como demonstram diferentes indicadores sociais que vêm sendo divulgados continuamente pelo IBGE por meio de seus estudos e pesquisas.



MULHERES NO CENÁRIO BRASILEIRO

Que é Igualdade de gêneros? Igualdade de gêneros significa que homens e mulheres devem ter os mesmos direitos e deveres. A igualdade de gênero faz parte dos 17 objetivos de desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS05), que tem como objetivo principal, “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

No decorrer da história as mulheres vêm assumindo responsabilidades importantes no ambiente de trabalho. Várias são as conquistas, porém ainda existe muito trabalho a ser realizado quando se trata de igualdade de gênero para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades.



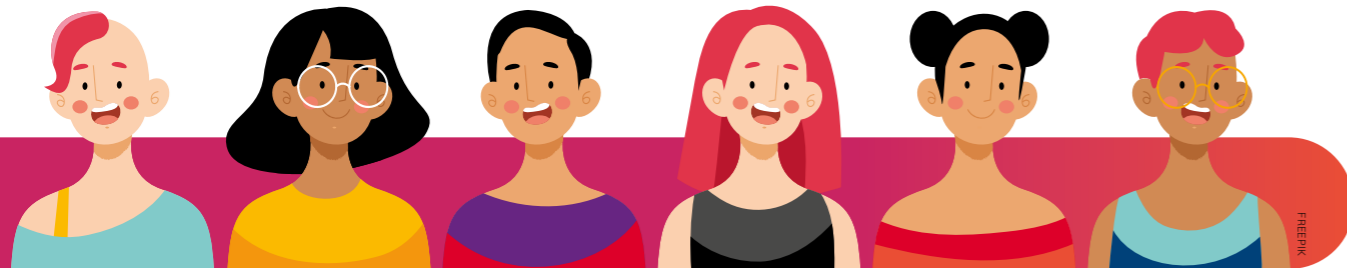
MULHERES NO CENÁRIO BRASILEIRO

No Brasil de acordo com os dados do IBGE, 37,3% de mulheres são chefes de família, ou seja, se tornam a principal fonte de renda da casa, com pouco acesso à educação. Esse número reflete na taxa de abandono escolar fazendo com que as oportunidades de trabalho que essas mulheres tenham sejam apenas em subempregos.

Em situações que as mulheres possuem maior grau de escolaridade que os homens, as mulheres brasileiras ganham em média 20,5% a menos que os homens, exercendo a mesma função.

FABRINK





PRECONCEITO

Muitos são os preconceitos que as mulheres sofrem, e a situação vem melhorando lentamente. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 90% das pessoas tem alguma forma de preconceito contra mulheres e cerca de nove em cada dez homens e mulheres em todo o mundo têm algum tipo de preconceito. Existem preconceitos em diversos aspectos, que começam pela infância até chegar à vida adulta. Podemos citar exemplos das frases abaixo que as mulheres costumam ouvir.

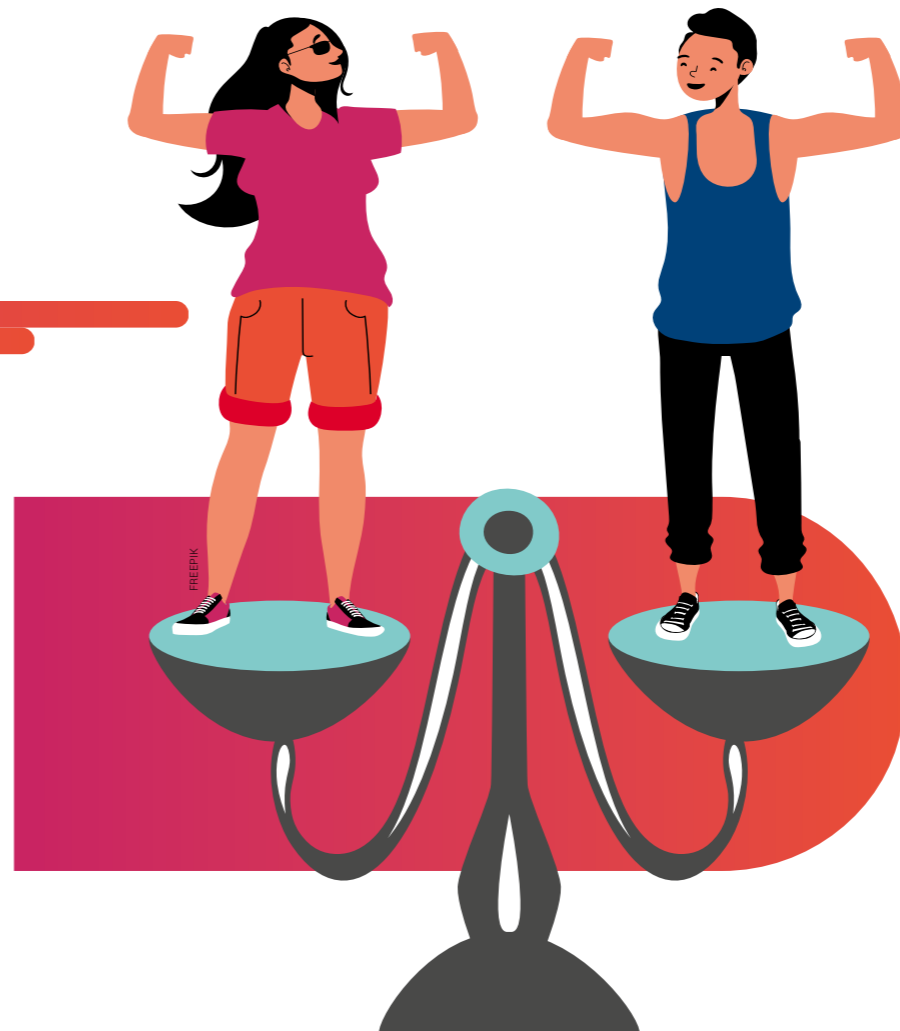
*“Tinha que ser Mulher”
“Mulher tem que pilotar fogão”
“Lugar de mulher é na cozinha”*

PRECONCEITOS INVISÍVEIS:

Além dos preconceitos mencionados, existem comportamentos que são invisíveis. Entenda mais sobre esses preconceitos:

- **MANERRUPTING:** Quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é constantemente interrompida.
- **BROPRIATING:** Quando, em uma reunião, alguém se apropria da ideia de uma mulher e leva o crédito por ela.
- **MANSPLAINING:** Quando alguém explica algo óbvio a uma mulher como se ela não fosse capaz de compreender.
- **GASLIGHTING:** Violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz.

“Termos usados em inglês manerrupting, bropropriating, mansplaining e gaslighting, sem tradução oficial para o português”



ONU MULHERES & DELL

O dia 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, é uma data comemorativa que foi oficializada pela Organização das Nações Unidas na década de 1970, e simboliza a luta das mulheres para terem suas condições equiparadas às dos homens.

Em 2017, na véspera do Dia Internacional da Mulher, a Dell Brasil, assinou a carta de Princípios de Empoderamento das Mulheres, promovida pela ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e pelo Pacto Global das Nações Unidas. A iniciativa partiu do princípio que empoderar mulheres e promover a equidade de gênero é garantia para o fortalecimento das economias, bem como a melhoria da qualidade de vida de mulheres e crianças. A assinatura da carta reforça a filosofia da Dell de sempre proporcionar as mesmas oportunidades para todos.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Definição: aquele que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental ou sensorial que, pode ter restringida sua participação plena e efetiva na escola e na sociedade.



TIPOS DE DEFICIÊNCIA

FÍSICA
Função motora

VISUAL
Cegueira

AUDITIVA
Surdez

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA
Comprometimento de mais de uma função

INTELLECTUAL
Cognição

O QUE É ACESSIBILIDADE

Muitos pensam que a acessibilidade envolve apenas a questão física, de mobilidade: rampas, elevadores, portas mais largas, que são fundamentais, mas não é só isso. Em 2015, tivemos a publicação do Estatuto da Pessoa com Deficiência,

Lei nº 13.146, que traz uma definição do que é acessibilidade.

Definição: “Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes,

informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.



ADAPTAÇÃO

Definição: Segundo o dicionário Houaiss (2001), adaptar significa ajustar alguma coisa à outra, modificar algo para dotá-lo de novos objetivos, é a capacidade de sobreviver em novos ambientes.

Equidade: não visa tornar todos iguais, visa igualar as oportunidades.

DEFICIÊNCIA

Restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária, causada ou agravada pelo ambiente social. (Convenção da Guatemala, 1999)

A Organização Mundial da Saúde classifica as deficiências em três elementos:

- **Deficiência (impairment):** perda ou anormalidade de estrutura ou função, ou seja, deficiência propriamente dita.
- **Incapacidade (disability):** consequência da deficiência em termos de desempenho e atividade funcional.
- **Desvantagem (handicap):** condição social do prejuízo resultante da deficiência ou da incapacidade.



MAKROVECTOR, FREEMIK

DEFICIÊNCIA VISUAL

A deficiência visual pode ser dividida em cegueira e baixa visão.

- **Cegueira:** perda da visão.
- **Baixa visão:** alteração no sistema visual em relação à acuidade e ao campo visual. É considerada como baixa visão aquela que não pode ser corrigida pelo uso de lentes, auxílios ópticos, ambientais e técnicos.

COMO LIDAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

- Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso sua ajuda como guia seja aceita, coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá

acompanhar o movimento do seu corpo enquanto você vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você.

- É sempre bom avisar, antecipadamente, sobre a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto.
- Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível; de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo).
- Quando for afastar-se, avise sempre.



PCHVECTOR, FREEMIK





DEFICIÊNCIA FÍSICA

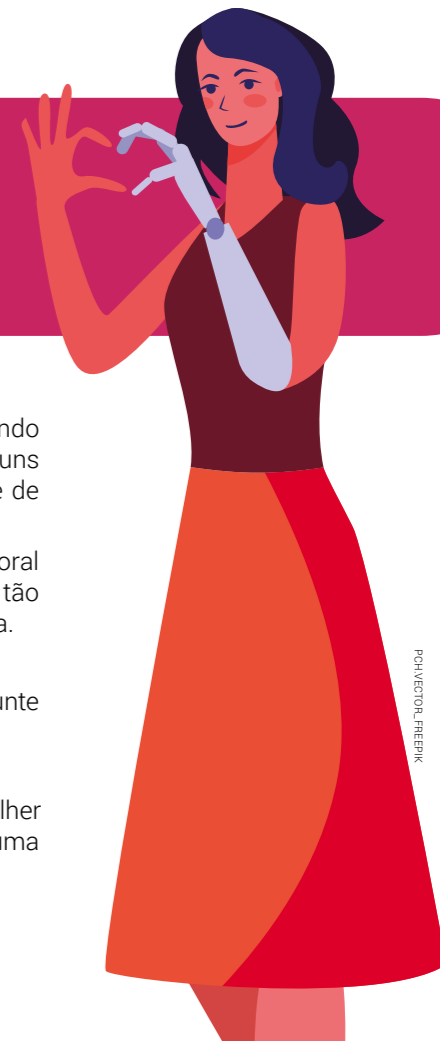
Alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paresias ou plegias, amputação ou ausência do membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida. Pode ser definida pela perda total ou parcial da capacidade motora de um indivíduo.

• **Paresias** referem-se a uma paralisia parcial ou incompleta da motricidade de uma ou mais partes do corpo.

• **Plegia** é uma paralisia total de determinado membro.

COMO LIDAR COM UM DEFICIENTE FÍSICO

- É importante perceber que para uma pessoa sentada é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, ao conversar por mais tempo que alguns minutos com uma pessoa que usa cadeira de rodas, se for possível, lembre-se de sentar-se, para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.
- A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu corpo. Apoiar-se na cadeira de rodas é tão desagradável como fazê-lo numa cadeira comum onde uma pessoa está sentada.
- Mantenha as muletas ou bengalas sempre próximas à pessoa com deficiência.
- Se achar que ela está em dificuldades, ofereça ajuda e, caso seja aceita, pergunte como deve proceder.
- Não se ofenda se a ajuda for recusada.
- Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher uma casa, restaurante, teatro ou qualquer outro local que queira visitar com uma pessoa com deficiência física.



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A surdez é mais comum do que se pensa. No Brasil, três a cada 1000 crianças nascidas vivas possuem algum grau de deficiência auditiva. Em crianças prematuras, a probabilidade é de seis para cada 1000 nascimentos. Censo 2010 – 5,8% da população brasileira possui algum grau de deficiência auditiva, o que equivale a mais de nove milhões de brasileiros.

As principais causas relacionam-se com infecções congênitas (rubéola, sífilis, toxoplasmose e citomegalovírus), doenças da infância (meningite, caxumba, sarampo) e problemas na hora do parto (anóxia neonatal).

COMO LIDAR COM UMA PESSOA SURDA

- Seja expressivo, pois as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz
- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você

desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.

- Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.
- Se for necessário, comunique-se por meio de bilhetes. O importante é se comunicar.
- Ao falar com uma pessoa surda, acene para ela ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você. Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível de forma a possibilitar a leitura labial. Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca.
- Fale devagar e de frente para a pessoa. O volume da voz vai depender do grau de perda auditiva da pessoa. Inicie falando em tom normal e perceba se ela tem dificuldade ou pergunte se o tom está adequado. Não adianta gritar se a pessoa tem perda severa ou total.

VOCÊ SABIA?

- O termo correto a ser utilizado é Surdo, se dirigir a uma pessoa surda e chama-lo de surdo-mudo ou mudinho, é ofensivo.
- Para desenvolver a língua oral, a criança surda passa em média 10 anos em terapia fonoaudiológica e ainda assim não é garantia que ela irá adquirir a fala.
- Os surdos não possuem a incapacidade de fala.
- Alguns surdos são oralizados, fazem a leitura labial. Então quando falar com estes surdos não deixe nada na frente da boca para não obstruir a leitura labial.
- O desenvolvimento do sistema auditivo só se completa aos 12 anos.
- A orelha é o órgão mais complexo do corpo humano. Em segundo lugar vêm os olhos.
- Existem transtornos auditivos em que as pessoas ouvem os sons, mas não compreendem as palavras.
- Há ainda indivíduos com audição normal que não conseguem processar de maneira satisfatória as informações provindas pela via auditiva (Distúrbio de Processamento Auditivo). Tal patologia é comum em crianças com dificuldade de aprendizado, e pode ser detectada em exames de processamento auditivo realizados por fonoaudiólogos.

LEI DE LIBRAS

- Em 2002, após uma grande luta da comunidade surda e por meio da Lei nº 10436/2002, conhecida como Lei de LIBRAS, a Língua Brasileira de Sinais é finalmente reconhecida como língua nacional e seu ensino é garantido como disciplina obrigatória em todos os cursos de licenciatura e fonoaudiologia. Libras – Língua Brasileira de Sinais, língua de natureza visual-espacial, com estrutura gramatical própria que constitui o sistema linguístico de comunidades surdas do Brasil.
- Não é uma transposição do português para sinais.
- Não é uma forma alternativa de representação das palavras e letras, como o Braille.

VOCÊ SABIA?

- A Libras é a língua natural do surdo, é a única que ele consegue aprender de maneira espontânea e mais rapidamente.
- A língua brasileira de sinais é uma língua com estrutura gramatical (morfologia, semântica e sintaxe) das mais complexas, comparada às línguas orais.
- Apenas 5% das crianças surdas são filhas de pais surdos.
- A língua de sinais é considerada a primeira língua da criança surda, para garantir o seu desenvolvimento linguístico, cognitivo e social dentro da idade esperada. Uma vez fluente na língua de sinais, a criança surda poderá partir para o aprendizado de uma segunda língua, no caso a língua oral.

FREBNIK

FREBNIK

CUIDADOS COM A AUDIÇÃO

- **Crianças:** não mamar deitado (risco de otite).
- **Adolescentes:** uso prolongado de fones de ouvido.
- **Adultos:** exposição a ruídos (uso de EPI's – equipamentos de proteção individual). Limite de risco para a audição: 85dB.
- **Hastes flexíveis:** contraindicadas para todas as idades (risco de rolha de cera).
- **Doenças metabólicas:** como diabetes e hipertensão, podem ocasionar perdas auditivas. Doenças circulatórias como a arteriosclerose também.



DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS

Não podemos pensar a deficiência múltipla como se fosse a somatória de duas deficiências isoladas. Uma criança surdo-cega não se desenvolve como uma criança surda ou como uma criança cega, ela terá peculiaridades próprias da surdo-cegueira.

As dificuldades de interação e mobilidade limitam o acesso ao mundo, reduzindo consideravelmente a possibilidade de experimentação do ambiente.

VOCÊ SABIA?

- 75% das informações do ambiente chegam ao cérebro humano pela visão,
- 13% pela via auditiva.
- Sendo assim, pessoas com surdocegueira têm acesso somente a 12% de todo o estímulo disponível no ambiente.
- Essa privação de estímulos leva ao isolamento.



FREEMIX

ESTRATÉGIA PARA LIDAR COM SURDOCEGUEIRA

- Permita-se tocar e ser tocado.
- Usar roupas coloridas para facilitar o resíduo visual.
- Utilizar sempre o mesmo perfume, para facilitar a identificação pelo olfato.

VOCÊ SABIA?

- Comunicação - As mãos tornam-se elemento chave para que o ato de comunicar seja concretizado de forma plena e eficaz. É inegável que as mãos exercem para o surdo-cego o relevante papel de transmissor de informações, possibilitando a construção do conhecimento e seu desenvolvimento enquanto cidadãos.
- Libras Tátil é uma forma de comunicação que adapta o uso da língua de sinais ao tato, ou seja, ele é realizado com a mão do surdocego sobre as mãos do interlocutor.
- Alfabeto digital e escrita na palma da mão - O alfabeto dos surdos e a escrita alfabética na palma da mão registram as letras na palma da mão da pessoa, que poderá interpretar a palavra a partir da soletração.
- Tadoma - É um método que utiliza a percepção das vibrações produzidas no ato de falar, a pessoa surdo-cega coloca sua mão nos lábios, bochecha, mandíbula e garganta do interlocutor.



FREEMIX





POHVECTOR_FREEMK

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É considerado um distúrbio do desenvolvimento neurológico e que aparece precocemente na infância e prejudica o desenvolvimento de aspectos pessoais, sociais, acadêmicos e profissionais.

COMO LIDAR COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

- Você deve agir naturalmente ao dirigir-se a uma pessoa com deficiência intelectual.
- Trate-a com respeito e consideração. Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal.
- Não a ignore. Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.
- Dê-lhe atenção, converse e verá como pode ser divertido. Seja natural, diga palavras amistosas.
- Não superproteja a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.
- Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.

CONHEÇA O LEAD!



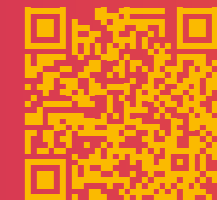
Lead foi criado pela multinacional Dell Technologies, em Fortaleza, e realiza a construção de diversas tecnologias inovadoras para a Dell em parceria com Universidades. O Lead é formado por uma equipe multidisciplinar e é composto de diversos pesquisadores e profissionais que buscam o desenvolvimento de inovações para diversas áreas,

como educação, automação, acessibilidade, wearables, inteligência artificial, dentre outras.

O Lead é uma plataforma de ensino acessível, que oferece cursos a distância, e tem diversos cursos profissionalizantes e ferramentas que facilitam a aprendizagem e torna o ensino acessível para pessoas com deficiência física, auditiva e pessoas com baixa visão.

Confira os cursos e conheça mais da plataforma pelo o link:

[HTTP://LEADFORTALEZA.COM.BR/DAL/NOSSOS-CURSOS/](http://LEADFORTALEZA.COM.BR/DAL/NOSSOS-CURSOS/)



GERAÇÕES

O mundo está evoluindo e com isso os seres humanos vem aumentando a sua expectativa de vida, muitos fatores colaboram com essa evolução, local de nascimento, crescimento econômico do país, acesso a água tratada, educação e tecnologia. No Brasil, segundo dados do IBGE, os Brasileiros vivem em média 76 anos.



O QUE ENTENDEMOS COMO GERAÇÃO?

Geração se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época, são indivíduos que passam por desafios e mudanças históricas semelhantes. Você pode ter nascido alguns anos antes de alguma geração e pertencer a ela o que importa são as experiências coletivas. As gerações costumavam ser divididas em períodos de 25 anos, não há um consenso formal sobre as datas que definem o início e o fim de cada geração. O avanço da tecnologia fez com que as mudanças se tornassem cada vez mais rápidas, sendo que atualmente a duração de cada geração é menor e cada geração absorve características de suas gerações anteriores.

Podemos citar cinco gerações: baby boomers, geração X, geração Y, geração Z e Alpha. Para entendê-las, precisamos conhecer a história de cada uma delas:



BABY BOOMERS 1945 - 1964

Baby boomers dá nome à geração de pessoas nascidas entre os anos de 1945 e 1964.

A expressão pode ser traduzida como “explosão dos bebês” o termo “explosão” é usado com o sentido de “crescimento desenfreado”, o qual causou um “boom” demográfico no planeta, depois da Segunda Guerra Mundial. Alguns países experimentaram um súbito aumento da natalidade.

Os baby boomers carregam hábitos herdados da geração anterior (Veteranos), como disciplina e respeito à hierarquia. Esta geração iniciou os movimentos com foco nos direitos iguais. Podemos citar as manifestações pela paz, movimentos feministas, igualdade racial. No Brasil, os grandes Festivais da Canção, transmitidos pelas redes de TVs, eram a resistência que cantavam através da música para protestar contra as injustiças sociais.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES:

- Pós Segunda Guerra Mundial 1945 - 1964
- Estabilidade no trabalho, não se importavam de fazer a mesma função durante anos, são vistos como workaholics.
- Trabalhavam em busca da prosperidade.
- Casa própria era sinal de ser bem sucedido.
- Marcados pela ascensão da TV.



POINVECTOR_FREEMK

GERAÇÃO X 1965 - 1979

A geração X, nasceu em estruturas familiares alternativas às tradicionais, com a inserção das mulheres no mercado de trabalho e aumento das taxas de divórcio. As crianças da geração X cresceram com menor supervisão de adultos, foi rotulada como latchkey generation (latchkey significa a chave da porta da rua da casa) – referência ao fato de que após a escola, essas crianças voltavam para uma casa vazia. Essa geração foi marcada pelo questionamento de costumes e valores, mas cresceram com ideais semelhantes aos do baby boomers: empregos estáveis e muito trabalho.

Desenvolveram um forte senso de individualismo, sem perder a convivência em grupo. Possuem uma relação com o trabalho para o sustento de sua estabilidade financeira, realização pessoal e de consumo.

Acompanharam o começo da tecnologia e o aumento do uso dos computadores fez com que essa geração fosse mais empreendedora do que seus pais e avós.

No Brasil, essa geração vivenciou acontecimentos como as “Diretas Já” e o fim da ditadura.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES:

- Nascidos ente 1965 e 1979
- Menos otimistas, mais autoconfiantes
- Popularização dos divórcios.
- Valorizam fortemente o trabalho, a carreira, o status, a posição hierárquica.
- Não cuidam do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



POINVECTOR_FREEMK



GERAÇÃO Y 1980 - 1995 MILLENNIALS

Geração Y ou Millennials é nome da geração de pessoas que nasceram entre os anos de 1980 e 1995. São aqueles que vieram ao mundo na época da virada do milênio. É uma geração que nasceu em um mundo globalizado dominado pela tecnologia.

Conheceram um mundo já consolidado na democracia, na liberdade política e na prosperidade econômica. Os jovens dessa geração são multitarefas, são movidos pelo imediatismo e acostumados a conseguirem o que querem.

No trabalho, adoram desafios e flexibilidade. Podem realizar o trabalho em qualquer lugar a qualquer hora, valorizam o trabalho em equipe melhor que as outras gerações. A prioridade é ter

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES:

- Nascidos ente 1980 e 1995
- Evolução tecnológica e avanço da globalização
- Prosperidade econômica –TV a cabo, jogos, computadores
- Estão sempre conectados.
- Conhecimento mais acessível e cresceram rodeados de facilidades e conquistas



equilíbrio com a sua vida pessoal, seu vínculo é com sua satisfação pessoal.

São ansiosos, a velocidade que se conectam com o mundo refletem em suas relações profissionais, estão sempre conectados, descobrem coisas sozinhos e buscam meios informais de educação. O uso de dispositivos móveis fez com que essa geração compartilhe experiências, conselhos e conteúdos.

Suas preocupações são voltadas aos movimentos sociais, defendem os menos favorecidos e também lutam pela preservação do meio ambiente.

GERAÇÃO Z 1995 - 2010

A geração Z são chamados de Nativos Digitais. Nasceram entre os anos de 1995 e 2010. A geração Z tem maior facilidade de interagir com dispositivos eletrônicos que as outras gerações. É a primeira geração 100% digital, é absorvida pela internet e é a mais nova geração que adentra o mercado de trabalho.

Podem ser filhos da geração X ou da geração Y. Essa diferença pode afetar a relação deles com a tecnologia. Os pais que são da geração X são mais cautelosos com o uso da tecnologia, enquanto os da geração Y são mais liberais.

Os Zs são abertos a igualdade de gênero e questões sociais, são ativistas e abertos ao diálogo, usam a

internet como ferramenta e fazem parte de diversos grupos. Na internet essa geração adotou uma comunicação de memes e emojis com grande capacidade de poder viral. Essa capacidade é usada com leveza e humor, podem estar chamando carro por aplicativo e enviando mensagens nas redes sociais. São comunicadores da rede, porém são considerados como isolados e tem dificuldades de relacionamento interpessoal.

Possuem muitas características da geração Y. A geração Z tende a ser mais colaborativa, prefere ambiente de trabalho onde existe condições de trabalho iguais. É uma geração que busca a verdade e transparência acima de tudo.



CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES:

- Nascidos ente 1995 e 2010
- Nativos Digitais, não conheceram o mundo sem computador, celular, jogos e Internet.
- Cultura dos memes (Meme Thinkers)
- Diversidade e preocupação ambiental
- Consome produtos personalizados



GERAÇÃO ALPHA NASCIDOS A PARTIR DE 2010

A geração Alpha são as pessoas nascidas a partir de 2010. O mundo analógico é um passado distante e a tecnologia é uma extensão de suas vidas. Inteligência artificial e realidade virtual serão parte do cotidiano dela, e os Alpha confiarão mais nas novas tecnologias que as gerações anteriores.

São criados em famílias diversas e os papéis parentais estão mais bem distribuídos. As tarefas são compartilhadas, existe cuidado com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os pais continuam sendo figuras de autoridade, porém existe mais diálogo.

Os Alphas são a próxima força de trabalho que vão entrar no mercado nos próximos 6 anos, em posições que ainda não existem. Considerada uma geração mais inteligente devido a grande quantidade de informação e estímulos que recebem, são capazes de resolver problemas complexos rapidamente.



CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES:

- Chegarão ao mercado de trabalho a partir de 2026.
- Usam youtube para adquirir conhecimento e entretenimento.

AS GERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO:

A força de trabalho no momento atual é composta por 4 gerações e nos próximos anos vai contar também com a geração Alpha. Cada geração tem seus aspectos e comporta-

mentos diferentes, bem como estilo de trabalho. Portanto, é essencial que a comunicação entre essas gerações seja desenvolvida corretamente no ambiente de trabalho e que suas característi-

cas sejam respeitadas. É importante extrair o melhor que cada uma delas tem a oferecer e que elas tenham o suporte necessário para realizarem seus desafios no ambiente corporativo.

NO TRABALHO

Dicas de uma boa comunicação entre gerações

BABY BOOMERS

- Fale diretamente, cara a cara;
- Responda as perguntas de maneira franca e completa;
- Não use linguagem controladora e manipuladora;

GERAÇÃO X

- Seja direto ao apresentar fatos, ouça e mostre respeito pela opinião deles;
- Desafie-os, peça sua opinião, use um estilo de comunicação informal;
- Use o e-mail como principal ferramenta de comunicação;

GERAÇÃO Y - MILLENNIALS

- Use verbos de ação para desafiá-los
 - Busque constantemente seus feedbacks e use humor
 - Use e-mail, mensagens de texto, mensagens instantâneas.

GERAÇÃO Z

- Dê feedback individual, honesto e aberto;
- Comunicação direta como primária
 - Use e-mail e mensagens de texto como forma de comunicação secundária.





BOAS PRÁTICAS NO TRABALHO:

No ambiente de trabalho, devemos nos preocupar com a inclusão de todas as gerações.

- Valorize e integre as gerações independentemente de sua idade.
- Estimule a comunicação entre as novas gerações.
- Mesmo com idade ou senioridade distintas, os profissionais que exercem o mesmo cargo deverão sempre ser tratados com igualdade.

DICAS PARA TER UM BOM RELACIONAMENTO ENTRE GERAÇÕES:

- Conheça a sua geração;
- Conheça as outras gerações;
- Seja positivo;
- Esteja ciente do impacto do seu comportamento em outras gerações;



DICAS DE COMO TRATAR BEM

Nesse capítulo sobre dicas de como tratar bem veremos alguns perfis sociais comumente classificados para refletir sobre como podemos acolher o que todas as pessoas têm de melhor, sem preconceitos. Para entender nosso lugar na sociedade, em primeiro lugar, precisamos aceitar nossas limitações, buscando sempre melhorar e permitir que nosso melhor também ajude a todos numa sociedade mais rica e feliz.

RESPEITE-SE

Respeito começa com você, portanto, respeite-se tendo consciência dos seus direitos como indivíduo e permitindo-se tomar as próprias decisões. Imponha limites que respeitem sua saúde física e emocional e também suas necessidades pessoais — só você, e mais ninguém, é responsável por si mesmo e por suas ações. Isso significa que temos o direito de responder “não” quando alguém pede um favor, sem sentirmos culpa ou acreditarmos que não somos boas pessoas. Quando alguém o desrespeita ou não reconhece seu valor intrínseco como ser humano, você tem todo o direito de dizer algo como “Por favor, não fale comigo desse jeito”, ou “Não quero que você encoste em mim”.



RESPEITAR E SER GENTIL

Ser respeitoso e gentil com todos é o primeiro passo para tratar bem as pessoas. Ouça atentamente sempre que alguém estiver falando, sem interromper ou ser grosseiro — você sempre poderá dialogar com uma pessoa e tratá-la com respeito, mesmo que não concorde com o ponto de vista dela. Não esqueça: quando tratamos os outros com respeito, estamos mais propensos a sermos respeitados por eles.



PROCURAR ENTENDER E RESPEITAR A DIVERSIDADE

Entender e respeitar a diversidade é fundamental para vencermos como indivíduos e como profissionais na Dell. Procuramos colocar algumas informações relevantes sobre esse assunto nas definições de diversidade nesta cartilha, leia como uma referência básica se você tiver alguma dúvida.

RECEBER BEM OS ELOGIOS E DEMONSTRAR GRATIDÃO

Saiba aceitar elogios, pois ajuda muito a ser mais integrado ao grupo. Além disso, lembre-se de reconhecer quem o ajudou nessas conquistas e torne-se uma pessoa mais confiável e colaborativa.

SER RESPEITOSO NA HORA DE DAR UM RETORNO NEGATIVO OU DE APRESENTAR UMA CRÍTICA

Aja com respeito durante um feedback mais duro, sempre pensando de forma construtiva e procure melhorar continuamente nesse ponto.



OUVIR ATENTAMENTE AS CRÍTICAS

Procurar entender como melhorar de maneira legítima lhe proporcionará apoio e crescimento, principalmente se fizer um planejamento com um plano de ação efetivo.



LIDERAR PELO EXEMPLO

É fundamental para os líderes, mas também essencial para todos que estejam liderando alguma atividade em grupo e até mesmo nas rotinas do dia a dia.

TOLERAR E ENTENDER

Errar faz parte da natureza humana e devemos focar na solução antes de endereçar uma eventual repreensão ou punição necessária. Outra dica importante é partir do princípio de que todos estamos buscando fazer o melhor em suas vidas, para a companhia e na colaboração com o time, seja com seus líderes ou com os colegas.



SEVERO, MAS CUIDADOSO

Em situações de desvio de conduta, seja severo, mas cuidadoso, pois não cabe a nós julgarmos quem quer que seja, muito embora sigamos rigidamente as regras de conduta da empresa e na forma da lei. Mesmo ao aplicar uma sanção disciplinar, devemos ser respeitosos e estritamente objetivos quanto aos fatos e consequências.

INCLUSIVO

Em todos os momentos, pois conseguiremos sempre os mais altos níveis de entrega quando montamos ou participamos de equipes com diversas habilidades, competências e culturas. Esse parece ser um diferencial positivo do brasileiro que podemos aproveitar na nossa empresa para vivermos melhor.



SER COLABORATIVO

A colaboração é a base para todas as atividades na Dell, ajudando o dia a dia de todos a ser mais produtivo e feliz.

EMPATIA

A empatia melhora com a prática — quanto mais tentamos entender os outros, mais nos identificamos com eles. Quando não concordar ou não conseguir compreender bem a opinião de alguém, peça que a pessoa exemplifique ou esclareça o próprio ponto de vista. Colocar-se no lugar do outro pode ser difícil, pois somos indivíduos com diferentes formações, consciência, vivência e contexto social - sem falar no que estamos vivendo no momento - no entanto, é um esforço que ajudará muito a agir com mais empatia.



RECONHEÇA O VALOR PRÓPRIO DE CADA INDIVÍDUO

Não é necessário gostar de alguém para respeitar essa pessoa — simplesmente devemos reconhecer o valor dela como ser humano, independentemente de quem ela seja ou da forma como nos trata. Portanto, mesmo que esteja bravo ou chateado com alguém, lembre-se de que essa pessoa ainda merece respeito. Respire profundamente quando tiver dificuldades para controlar seu temperamento e a vontade de falar algo mais duro — tomar um tempo antes de falar vai ajudá-lo a se acalmar.



TENHA CONSIDERAÇÃO PELOS SENTIMENTOS ALHEIOS

Provavelmente, você já magoou ou ofendeu alguém, mesmo que não tenha tido a intenção. Portanto, sempre que estiver falando com alguém, leve em conta como suas palavras poderão ser interpretadas pela outra pessoa; reconheça os sentimentos dela quando ela reagir ou responder; e seja muito cuidadoso ao falar sobre assuntos delicados — as palavras são muito poderosas, portanto, use-as com sabedoria.

ESTEJA LEGITIMAMENTE INTERESSADO NO QUE O OUTRO DIZ

Ouçá com atenção, pois isso é sinal de profundo respeito e lhe ajudará em todas as atividades.



SEJA POSITIVO EM SUAS CONVERSAS

Pois as pessoas são naturalmente mais receptivas a um interlocutor que não fica o tempo todo reclamando. Evite criticar, menosprezar, julgar e, muito menos, humilhar outras pessoas - mesmo que na terceira pessoa. Mesmo que você necessite criticar alguém, procure fazer de maneira positiva - indicando cordialmente algumas alternativas e exemplos de melhorias ou boas práticas.



SAIBA RECONHECER SEUS ERROS

Assuma sua responsabilidade e peça desculpas, pois errar é muito comum e demonstrar a disposição em corrigir motiva a empatia nos outros que lhe ajudarão a reduzir os impactos. Aja ativamente para consertar a situação e seja humilde ao reconhecer alguma atitude equivocada ou grosseira.



EVITE ULTRAPASSAR OS LIMITES ALHEIOS

Pressionar uma pessoa para que faça algo fora de seus princípios ou gostos não é nada respeitoso. Busque expor sua argumentação com dados e fatos e, se você encontrar alguma falha na lógica de seu interlocutor, procure demonstrar com paciência até fazê-lo entender.

PROCURE NÃO SE ENVOLVER EM BOATOS

Sempre que houver algum assunto envolvendo informações pessoais, de intimidade dos outros ou sobre alguma notícia secreta, não alimente a corrente. Trabalhe para dissuadir quem faz comentários inoportunos sobre alguém que não possa se defender por não estar presente.





FALAR BEM

Em qualquer situação que estivermos na vida, seja ela profissional ou pessoal, Falar Bem é sem dúvida uma forma de nos expressarmos para que as ideias, passagem de conhecimento e experiências sejam claros e objetivos e para que a sua audiência possa consumir, desfrutar e aprender com elas. Escutar Bem também é uma excelente oportunidade de aprender.

APRENDA A CONVERSAR

A habilidade de conversar será útil a você em qualquer circunstância, no contato com uma ou duas pessoas, numa reunião profissional, proferindo palestras, ministrando aulas, participando de convenções. Enfim, é uma qualidade que sempre o ajudará a abrir as portas para o sucesso.

Saber conversar é ter a habilidade para contar histórias interessantes e também é a arte de saber fazer perguntas apropriadas para o momento.



RESPEITO, EMPATIA E UMA BOA COMUNICAÇÃO, PODEM NOS LEVAR A CAMINHOS MELHORES!

SEJA GENTIL

Ser gentil é a atitude mais eficiente para conquistar a simpatia e a benevolência das pessoas.

E essa conquista significa ter os ouvintes ao seu lado, torcendo pelo seu sucesso e aceitando de boa vontade a mensagem e as ideias que você defende. A gentileza pode estar no tom amável da voz, na generosidade das palavras, na honestidade dos princípios e da ética.

Atitudes gentis geralmente são recompensadas com alegria, felicidade e a consciência de que, tratando bem as pessoas, semeará relacionamentos duradouros e amizades sinceras.



FAZENDO ACONTECER COMO COLABORADOR INDIVIDUAL E LÍDER

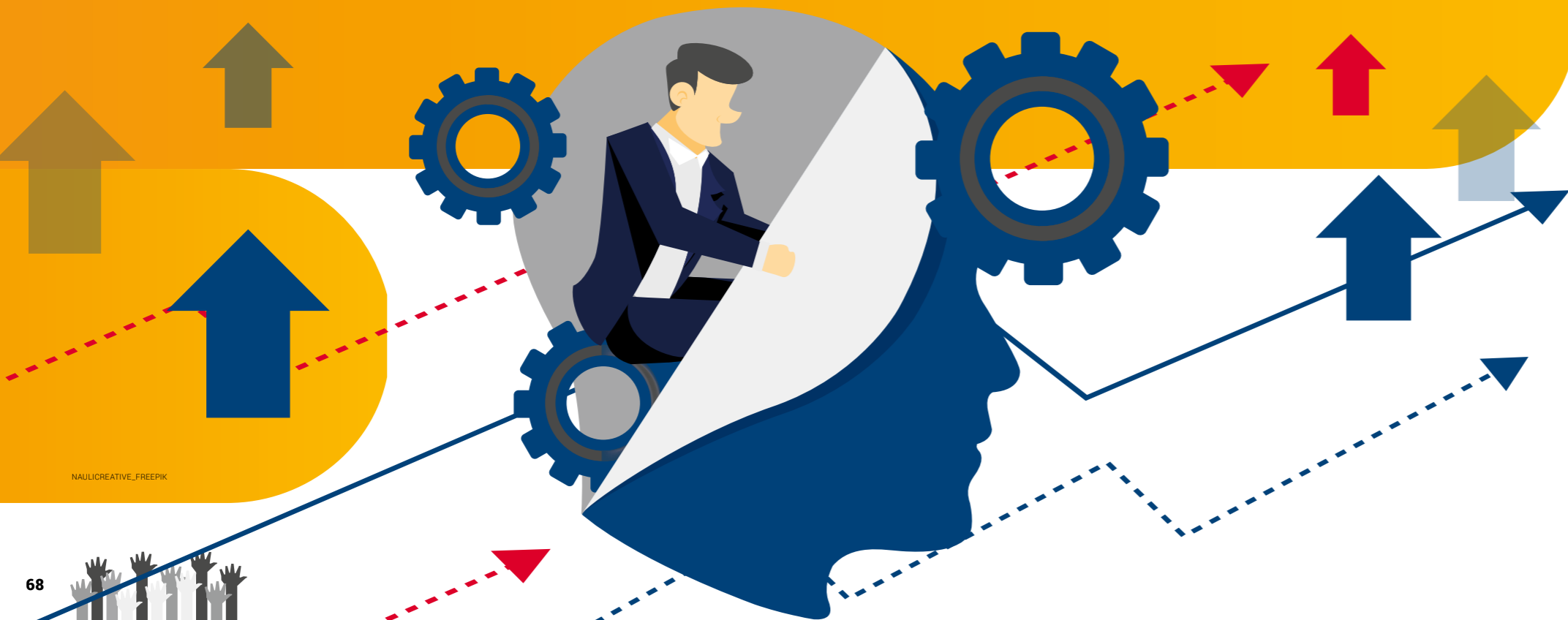
Diversidade e Inclusão (D&I) não é somente responsabilidade dos líderes da empresa. Todos nós temos um importante papel neste processo de mudança e de fazer com que D&I seja uma realidade no dia a dia da Dell.

S seja como líder de pessoas ou como colaborador individual, precisamos conhecer nossos deveres e as formas como podemos impactar positivamente no processo, promovendo a diversidade e inclusão nas nossas áreas.

A contribuição de cada um é muito importante para que possamos mudar a realidade atual e vivenciar a transformação que tanto esperamos.



FAZENDO ACONTECER COMO COLABORADOR INDIVIDUAL



- Comprometer-se com as discussões de diversidade na empresa.
- Dialogar abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas.
- Ser respeitoso e promover um ambiente, seguro e saudável para as pessoas.
- Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos.
- Estimular, apoiar e participar de grupos de afinidades (ERG's).
- Respeitar e acolher toda a maneira de ser, de falar, de se expressar ou até de se vestir e evitar e combater comentários inadequados.
- Não compactuar com a discriminação.
- Rejeitar a homofobia e transfobia nos negócios e atividades com stakeholders.
- Relatar qualquer violência discriminatória garantindo os padrões éticos da Dell e garantir uma investigação efetiva e reparação para qualquer ato discriminatório.
- Proteger as liberdades de expressão.
- Respeitar vida privada, familiar, sem ataques a sua honra e reputação.
- Ajudar a Dell a reter os melhores talentos e criar um ambiente altamente produtivo onde as pessoas se sintam livres para serem elas mesmas no trabalho.
- Respeitar características físicas (cor da pele, textura de cabelo, etc.)
- Respeitar hábitos culturais (músicas, danças, forma de se vestir, etc.)
- Respeitar Crenças religiosas (candomblé, umbanda, judeus, indu, etc.)
- Utilizar toda a estrutura do comitê de D&I para garantir a abordagem correta e a representatividade dentro e fora do seu ambiente de trabalho.

FAZENDO ACONTECER COMO LÍDER

Muitas empresas, incluindo a Dell, já sabem que a diversidade é uma vantagem competitiva para os negócios. Mas esse sucesso só acontece quando todos os colaboradores sentem que podem contribuir abertamente com novas ideias. É exatamente aí que entra a figura do líder, criando um ambiente inclusivo no qual todas as vozes podem ser ouvidas.

A diversidade é um fato, a inclusão é atitude.

A empresa pode ter colaboradores que representem a diversidade, mas o real valor está em garantir que todos participem das conversas, sintam-se valorizados como indivíduos e como profissionais e com um sentimento genuíno de “fazer parte”!

Um líder inclusivo garante que todos os colaboradores da sua equipe participem e contribuam com ideias para um objetivo comum. Ser um líder inclusivo significa compreender a relação direta entre a maneira que o indivíduo reage e sua participação na equipe. Um líder inclusivo tem a habilidade de criar um time coeso e colaborativo, formado por colaboradores com diferentes competências, experiências, que complementam um ao outro. Líderes inclusivos identificam colaboradores que não se parecem, nem pensam necessariamente como eles.

Para ser um líder inclusivo, é crucial adaptar-se, demonstrar abertura e conhecimento. Autenticidade na “liderança pelo exemplo” também é fundamental, além de dedicar tempo e energia aos seus liderados.





E COMO MATERIALIZAR TUDO ISSO?

- Quando estiver contratando novos colaboradores, tenha a mente aberta e vá além dos currículos. Busque talentos pela experiência e potencial, não somente pelas credenciais. Garanta que os requisitos da posição sejam inclusivos e divulgue as vagas em diferentes canais, tanto internos quanto externos.
- Dedique tempo para entender e desafiar os vieses inconscientes, desenvolvendo a sua inteligência emocional e o seu autoconhecimento.
- Faça um esforço extra para conhecer cada membro da sua equipe, o que os motiva, suas aspirações.
- Permita que todos tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento, como atuação em projetos, acesso e visibilidade a liderança mais sênior, treinamento, entre outros.
- Respeite e celebre as diferenças e mostre a sua equipe como essas diferenças podem ser alavancadas para o objetivo comum.
- Durante as interações em equipe, preste atenção em quantas ideias são aceitas pelo grupo e quaisquer tendências quanto a gênero, raça, etnia, etc. Interfira ao identificar desvios.
- Encoraje os colaboradores a se manifestarem, desafie-

rem-se (positivamente) entre si, trazerem novas ideias, sempre em uma atmosfera de confiança mútua.

- Participe ou facilite uma sessão do MARC (Many Advocating Real Change) e reforce o benefício da inclusão de gêneros na empresa.
- Foque mais em produtividade e menos em tempo de conexão; garanta flexibilidade na carga horária de todos os membros da equipe com desempenho e comprometimento esperados.
- Demonstre empatia com os seus colaboradores e coloque-se no lugar deles.
- Considere todas as nuances da diversidade (gênero, cultura, traços de personalidade, crenças, etc.) na sua comunicação com a equipe e na distribuição das atividades entre eles.
- Seja sensível às diferenças culturais, quanto ao estilo de trabalho, feriados locais e/ou religiosos e inclusive a linguagem (tom, expressões idiomáticas, etc.).
- Seja um embaixador da diversidade, divulgue e reforce as iniciativas de D&I da Dell com os membros da equipe e estimule o engajamento deles nos ERGs (Employee Resource Groups) e/ou nas atividades promovidas por eles.





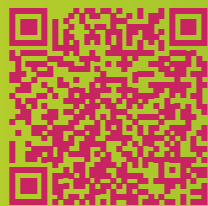
DIREITOS E LEGISLAÇÕES

- 1** Nenhum estabelecimento pode recusar a atender uma pessoa baseado em preconceito (art. 39 do CDC)
- 2** Casamento homoafetivo: Cartórios de todo o Brasil não podem recusar a celebração de casamentos civis de casais do mesmo sexo ou deixar de converter em casamento a união estável homoafetiva (Resolução 175 do CNJ)
- 3** Adoção de crianças por casais homoafetivos: “preenchidas as condições para a adoção, não se discute mais a respeito de qualquer impedimento em decorrência da orientação sexual dos pretendentes.” (ADI 4277/ADPF 132)
- 4** União Homoafetiva é entidade familiar (ADI 4277/ADPF 132)
- 5** O campo de “nome social” deve existir em todos os Boletins de Ocorrência do país (Resolução 11, De 18 de Dezembro De 2014, promulgada pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos)
- 6** Os benefícios previdenciários de pensão por morte e auxílio-reclusão também valem para casais homossexuais (art. 30 da Instrução Normativa do INSS nº 20, de 10 de outubro de 2007)
- 7** Transexuais e travestis podem usar seu nome social em todos os órgãos públicos, autarquias e empresas estatais federais. Essa medida vale para funcionários e também usuários. (Decreto Nº 8.727, de 28 de Abril de 2016)
- 8** A constituição federal tem como objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da Constituição Federal).



COMO BUSCAR APOIO

[HTTPS://SECURE.ETHICSPPOINT.COM/
DOMAIN/MEDIA/PT/GUI/43926/
INDEX.HTML](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/pt/gui/43926/index.html)



De uma linha externa, disque o número de acesso direto para sua localização:
Brasil (Celular)0-800-888-8288
Brasil..... 0-800-890-0288

CONCLUSÃO



PIKISUPERSTAR_FREEPIK

Nosso objetivo enquanto entidade empresarial é buscar a equidade sem preconceito e livre de discriminação, proporcionando condições que permitam os menos favorecidos a terem a chance e oportunidades de competirem em condições de igualdade.

A Dell está comprometida com a diversidade e a inclusão, não apenas porque é a coisa certa a fazer, mas porque é essencial e imperativo para os nossos negócios.

Diversidade e Inclusão geram soluções inovadoras para nossos clientes e para toda sociedade.



REFERÊNCIAS — BIBLIOGRÁFICAS

https://pt.wikipedia.org/wiki/Composi%C3%A7%C3%A3o_%C3%A9tnica_do_Brasil
<https://www.ibge.gov.br>
<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>
<https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/02/200211-Caixa-Externa-Cartilha-Diversidade.pdf>
<https://www.americananthro.org>
<https://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/diversity-resource-groups>
<https://scholar.google.com.br>
<https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2015/10/voce-e-racista-so-nao-sabe-disso-ainda.html>
<https://saopaulosao.com.br/conteudos/recomendados/2458-livro-conta-a-historia-do-preconceito-contra-os-japoneses-no-brasil-atraves-de-charges-e-caricaturas.html>
<https://www.gov.br/planalto/pt-br/conheca-a-presidencia/ministros>
<https://www.significados.com.br/identidade-de-genero/>
<https://www.politize.com.br/vamos-falar-sobre-genero/>
<https://www.significados.com.br/genero/>
<https://slate.com/technology/2014/02/facebook-custom-gender-options-here-are-all-56-custom-options.html>
<https://delas.ig.com.br/comportamento/2013-05-16/voce-e-preconceituoso.html>
<https://pt.wikipedia.org/wiki/Homofobia>
<https://pt.wikipedia.org/wiki/Transfobia#:~:text=A%20transfobia%20%C3%A9%20uma%20gama,em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20pessoas%20transg%C3%AAnero.>>
https://www.ibm.com/employment/inclusion/downloads/IBM_Gender_Transition_in_the_global_workplace_clean_Por.pdf
<https://www.bayer.com.br/static/documents/cartilha-blend.pdf>
<https://files.thoughtworks.com/pdfs/Books/cartilha-diversidade.pdf>
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/11/cartilha-diversidade-raca-2018.pdf>
http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/Direito_Diversidade.pdf
https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/ministerio-lanca-manual-orientador-de-diversidade/copy_of_ManualLGBTDIGITAL.pdf
<https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/02/200211-Caixa-Externa-Cartilha-Diversidade.pdf>



http://www.recursohumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha_diversidade.pdf
<http://www.cesa.org.br/media/files/cartilhaversidade1.pdf>
<https://www.greatplacetowork.com/resources/reports/women-in-the-workplace>
<https://gptw.com.br/consultoria/diversidade>
<http://www.dhnet.org.br/w3/ceddhc/bdados/cartilha14.htm>
<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/pcd/deficiencia-psicossocial-conceito-e-perspectivas/>
<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deficienciamultipla.pdf>
<https://www.dell.com/learn/us/en/uscorp1/diversity>
<https://corporate.delltechnologies.com/pt-br/social-impact/cultivating-inclusion.htm>
<https://www.cvv.org.br/blog/aceitar-as-diferencas-e-nosso-dever/>
<https://pt.wikihow.com/Tratar-as-Pessoas-Com-Respeito>
<http://www.psychologytoday.com/blog/communication-success/201309/are-you-too-nice-7-ways-gain-appreciation-respect>
<https://psychcentral.com/blog/archives/2015/01/22/what-it-means-to-teach-people-how-to-treat-you/>
<https://www.psychologytoday.com/blog/ambigamy/201212/how-be-disrespectful-respectfully>
<https://www.florence.k12.mt.us/cms/lib01/MT15000348/Centricity/Domain/38/Respect%20lesson%20Oct%202012.pdf>
<https://www.thebalance.com/how-to-demonstrate-respect-in-the-workplace-1919376>
<http://psychcentral.com/blog/archives/2014/06/04/5-tips-for-communicating-assertively-without-being-passive-aggressive/>
<https://www.thebalance.com/how-to-demonstrate-respect-in-the-workplace-1919376>
<https://www.psychologytoday.com/blog/ambigamy/201212/how-be-disrespectful-respectfully>
<http://www.respectfulworkplace.com/2013/06/27/10-actions-you-can-focus-on-to-influence-culture-of-respect-civility-in-your-workplace/>
<https://penser.com.br/mentoria/>
<https://gptw.com.br/?s=mentoria>
<https://globalmentoringgroup.com/mentoria-profissional/>
<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>
<https://inside.dell.com/groups/eos2-repository/blog/2016/02/10/do-you-agree-with-your-generational-qualities>
<https://startupi.com.br/2019/03/o-conflito-de-geracoes-e-a-criacao-de-uma-nova-sociedade/>

<https://www.consumidormoderno.com.br/2017/09/22/caracteristicas-fundamentais-geracao-z/>
<http://www.segmentopesquisas.com.br/blog/2019/5/24/as-geracoes-e-suas-caracteristicas#:~:text=Nas%20palavras%20do%20escritor%20norte,sem%20defini%C3%A7%C3%A3o%2C%20um%20futuro%20hostil.>
<https://www.consumidormoderno.com.br/2019/05/08/geracao-alpha-comportamento/>
<https://leiturinha.com.br/blog/geracao-alpha/>
<https://www.youtube.com/watch?v=zwbRtLXWqR4>
<http://www.cesa.org.br/media/files/cartilhaversidade1.pdf>
<https://juntas.geledes.org.br/o-que-e-igualdade-de-generos/>
<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>
<https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2019/12/17/brasil-precisa-de-mais-de-59-anos-para-ter-igualdade-de-genero.ghtml>
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf
<https://olga-project.herokuapp.com/2015/04/09/o-machismo-tambem-mora-nos-detalhes/>
<https://news.un.org/en/story/2020/03/1058731>
<https://www.geledes.org.br/5-cenarios-onde-mulheres-ainda-sofrem-com-desigualdade-de-genero/>
https://www.ens.edu.br/arquivos/mulheres-chefes-de-familia-no-brasil-estudo-sobre-seguro-edicao-32_1.pdf
https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html
<https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-da-mulher.htm>
<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>
NAKAGAWA, Hugo Eiji Ibanhes. Culturas surdas: o que se vê, o que se ouve. 2012. 133 f. Dissertação (Mestrado em Cultura e Comunicação) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012.
Aeraparelhosauditivos.com.br/como-lidar-com-pessoas-com-deficiencia-auditiva
"O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência"
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
CARVALHO, Lílian Pereira de. Análise Discursiva de documentos oficiais sobre o sujeito surdo. Dissertação de Mestrado. São Carlos: UFSCAR, 2012.





DELL
Technologies



