

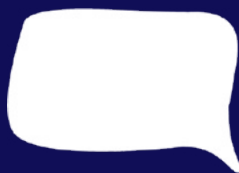
FEADV

Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão



feadv

| conecta



1. Cultura FEADV _____ 4

Introdução _____ 6

Carta dos sócios _____ 7

O que ganhamos com cultura mais inclusiva? _____ 8

Onde há cultura inclusiva também há... _____ 10

O que valorizamos em Diversidade, Equidade e Inclusão _____ 12

Acreditamos em... _____ 14


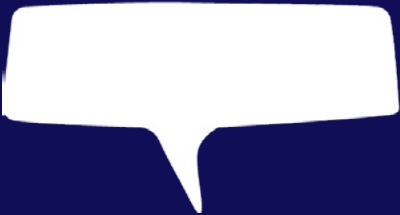

2. Conceitos Essenciais _____ 16

Diversidade, Equidade e Inclusão _____ 18


Igualdade, Equidade e Justiça _____ 20

Interseccionalidade e grupos minorizados _____ 22



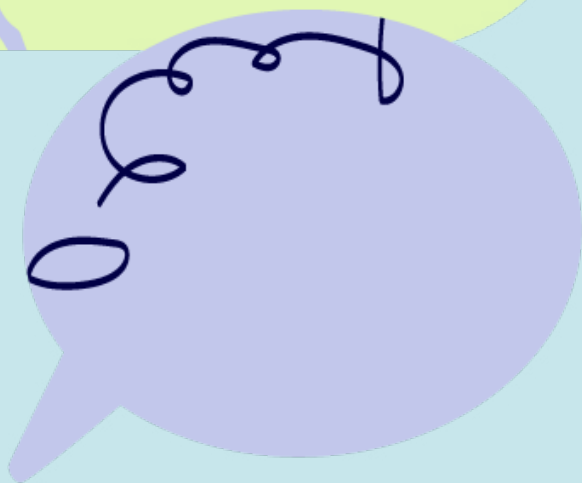


3. Convivência e Atitude Inclusiva	26
Dicas para mais inclusão de diversidades	28
Estratégias para promoção da inclusão	30
4. Materiais e links importantes	32
Comissões da OAB/SP	34
Sempre em desconstrução	36
Anexo I – Organizações e Movimentos	37
Anexo II – Perfis em redes sociais	40
Anexo III – Glossário	43





1. *Cultura FEADV*



Introdução

Vivemos em uma sociedade em constante transformação, na qual a valorização das diferenças deixou de ser uma simples aspiração para tornar-se um imperativo ético e estratégico. No âmbito jurídico, esse movimento é ainda mais essencial: promover a diversidade, a equidade e a inclusão não apenas aprimoram a justiça, mas também ampliam a representatividade e a conexão com a realidade social, além de nos aproximar das necessidades de nossos clientes.

Este guia foi criado para registrar e fortalecer o compromisso do nosso escritório com uma cultura inclusiva, em que cada indivíduo tem seu valor reconhecido e sua voz respeitada. Aqui, você encontrará diretrizes que ajudarão a transformar nosso espaço de trabalho em um ambiente mais acolhedor, diverso e equitativo.

Este material não é apenas um documento de referência, mas um convite para agirmos juntos, com empatia e intencionalidade, no caminho de uma convivência mais inclusiva. Afinal, a construção de um futuro mais igualitário começa nas atitudes que tomamos hoje.

Em nossa jornada sempre acreditamos que um dos pilares do sucesso de uma organização é o respeito e a valorização da diversidade em todas as suas formas. Ao longo dos anos, aprendemos que uma cultura inclusiva não apenas fortalece nosso ambiente de trabalho, mas também nos torna mais preparados para entender e atender as necessidades de um mundo em constante transformação.

Acreditamos firmemente que a diversidade e a inclusão são fundamentais para o desenvolvimento sustentável, para a inovação e para a excelência. A construção de um ambiente onde cada indivíduo, independentemente de sua origem, identidade ou condição, se sinta acolhido e valorizado sempre foi parte de nossa visão e de nossa prática. Nosso compromisso, a partir de agora, vai além do simples agir e de atender às exigências legais: queremos ser agentes ativos de transformação, promovendo equidade e criando oportunidades para todas as pessoas.

Promover diversidade, equidade e inclusão exige ações contínuas e concretas. Por isso, elaboramos este Guia como uma representação de nossa política organizacional e do nosso compromisso com um ambiente onde a equidade é não só uma meta, mas uma prática diária. Nossa intenção é ser um escritório que reflita a pluralidade da sociedade e que, ao mesmo tempo, inspire outras organizações a fazer o mesmo.

Este é um caminho de aprendizado, em que ouvimos, refletimos e ajustamos nossas práticas para garantir que todos se sintam representados e acolhidos em nosso escritório. Queremos, também, ser transparentes em nossa trajetória e compartilhar nossos desafios e conquistas nessa jornada de inclusão.

Que este Guia sirva como um ponto de partida e uma inspiração para seguirmos juntos nessa missão de construir um futuro mais inclusivo e justo.

Ótima leitura!

O que ganhamos com cultura mais inclusiva?

Valorização das Pessoas

Em um ambiente inclusivo, cada colaborador é visto como peça-chave para o sucesso coletivo. A valorização das pessoas vai além do respeito: ela implica reconhecer e aproveitar o potencial único de cada um, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional. Quando se sentem valorizadas, as pessoas se tornam mais engajadas e motivadas, resultando em uma equipe mais unida e produtiva.

Ambiente Inovador

A inclusão cria um espaço em que ideias diversas podem ser compartilhadas e exploradas, aumentando a inovação. Quando pessoas com diferentes experiências, origens e perspectivas colaboram, surgem soluções criativas e únicas. Em um escritório de advocacia, essa diversidade de pensamento permite uma abordagem mais ampla e estratégica na resolução de problemas e atendimento aos clientes.

Relações Mais Justas

Acreditamos que o respeito irrestrito e a ética são a base para relações transparentes e justas. Em uma cultura inclusiva, as desigualdades são reduzidas e o acesso a oportunidades é ampliado, criando um ambiente de confiança e equidade em que todos tenham condições de desenvolver o seu potencial.

Nós acreditamos que ambientes mais diversos e inclusivos trazem ganhos tanto para o negócio quanto para as pessoas neles envolvidas, inclusive você!

***Variedade
de Capital
Humano***

A diversidade é enriquecedora e essencial para nosso desenvolvimento. A inclusão traz para o escritório capital humano mais variado, com colaboradores que possuem habilidades e conhecimentos distintos. Essa pluralidade fortalece a nossa equipe, que se torna mais versátil e preparada.

***Desconstrução
de Preconceitos***

Estamos comprometidos em atuar com coragem e determinação para desconstruir preconceitos e estereótipos. A convivência com diferentes realidades promove uma visão mais ampla e respeitosa, contribuindo para uma cultura organizacional aberta, na qual todos têm espaço para crescer.

***Desenvolvimento
de Empatia***

A inclusão favorece o desenvolvimento da empatia, pois promove o entendimento e a valorização das perspectivas do outro. Em um ambiente onde a empatia é cultivada, os relacionamentos são mais fortes e há maior harmonia entre os colaboradores. Isso também beneficia o relacionamento com os clientes, que se sentem mais acolhidos e compreendidos pelo escritório.

Onde há cultura inclusiva também há:

Melhoria na Retenção de Talentos

Uma cultura inclusiva promove um ambiente onde todos se sentem valorizados, ouvidos e respeitados, o que contribui para a retenção de talentos. Para as pessoas, menos rotatividade se traduz em maior estabilidade e desenvolvimento profissional. Para o escritório, por sua vez, isso significa economia em treinamentos e maior consistência na equipe.

Maior Inovação e Criatividade

Equipes diversas contribuem com diferentes perspectivas e experiências. Esse pluralismo fomenta a inovação e o alcance de soluções criativas, qualidades essenciais em um ambiente que precisa lidar com casos complexos e em constante evolução.

Reputação Positiva no Mercado

Quem prioriza a diversidade e inclusão se destaca no mercado, atraindo clientes e parcerias que compartilham esses valores. Isso fortalece a marca e aumenta a visibilidade, ampliando as oportunidades de negócios.

***Aumento do
Desempenho e
Produtividade***

Ambientes inclusivos promovem um senso de pertencimento e engajamento entre os colaboradores. Quando as pessoas se sentem seguras para serem elas mesmas, o nível de colaboração e produtividade aumenta, impactando diretamente os resultados e a performance do escritório.

***Melhoria na
Governança***

A inclusão e o respeito à diversidade conduzem à conscientização e aprimoramento das pessoas acerca do tema, reduzindo o risco de incidentes relacionados à discriminação e assédio. Além disso, negócios inclusivos tendem a ter políticas e processos mais claros, o que melhora a governança.

***Atratividade
para Novos
Talentos***

Profissionais talentosos buscam locais de trabalho que valorizem a inclusão. Empresas com uma cultura inclusiva conseguem atrair e reter os melhores talentos, garantindo uma equipe diversa e de alto nível.

O que valorizamos em Diversidade, Equidade e Inclusão

Respeitamos as diferenças e singularidades das pessoas

Valorizamos a diversidade e desestimulamos piadas, comentários e todas as demais formas de discriminações que possam ridicularizar ou vulnerabilizar pessoas, sejam elas integrantes ou não de nosso escritório, nos posicionando claramente em situações de desrespeito ou não-inclusivas.

Promovemos Diversidade e Inclusão porque é o correto, é o ético, é o moral e o justo a ser feito

Este tema não é uma moda passageira, e envolve valores importantes para uma convivência saudável e respeitosa. Veio para ficar, seja em nosso escritório ou na sociedade da qual todos nós fazemos parte.

Entendemos que Diversidade e Inclusão formam uma jornada corporativa rumo à Cultura Inclusiva

Incentivamos o progresso contínuo na pauta e promovemos a discussão de novos temas. Não aceitamos retrocessos e acreditamos na importância de fortalecer e evidenciar os avanços conquistados.

Esses valores fortalecem a cultura de DEI e asseguram que nosso escritório esteja alinhado às práticas modernas e sustentáveis de inclusão.

Exercitamos humildade e empatia

Temos consciência de que ainda temos muito a aprender e estamos dispostos a nos aprimorarmos para o avanço na temática.

Refletimos constantemente sobre nossas posturas

Incentivamos a autocrítica e estamos sempre dispostos a ouvir nossos colegas sobre oportunidades de melhoria e aprendizado no tema.

Compreendemos que acessibilidade é essencial

Entendemos a acessibilidade de forma ampla, abrangendo as esferas arquitetônica, comunicacional, digital, metodológica e atitudinal, com o objetivo de não deixar ninguém de fora e valorizar quem já está dentro.

Queremos impactar positivamente toda a sociedade

Iniciamos com as pessoas de nosso escritório, com pretensão de influenciar o mercado em que atuamos por meio de posturas inclusivas ao longo de nossa cadeia de valor, sejam eles clientes, colaboradores e familiares, concorrentes e demais partes interessadas.

Acreditamos em:

1. *Respeito à Diversidade*

Respeitar a diversidade vai além de reconhecer as diferenças: trata-se de valorizar as singularidades e as contribuições que cada pessoa oferece. Um ambiente verdadeiramente inclusivo e diverso assegura que todos tenham voz e sejam ouvidos, fortalecendo o senso de pertencimento e a troca de ideias.

2. *Equidade nas Oportunidades*

A equidade assegura que todos os profissionais tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento, independentemente de suas origens ou identidades. Esse valor reconhece que pessoas diferentes podem ter necessidades diferentes, e por isso é essencial eliminar barreiras estruturais e garantir o acesso justo aos recursos.

3. *Inclusão Ativa*

A inclusão não é passiva: exige esforço contínuo para garantir que todos estejam plenamente integrados ao ambiente de trabalho. A inclusão ativa significa criar um espaço onde as pessoas não apenas são aceitas, mas também podem contribuir plenamente e com autenticidade. Ela reflete o compromisso do escritório em integrar práticas inclusivas em todos os níveis.

4.
***Transparência
e Abertura ao
Diálogo***

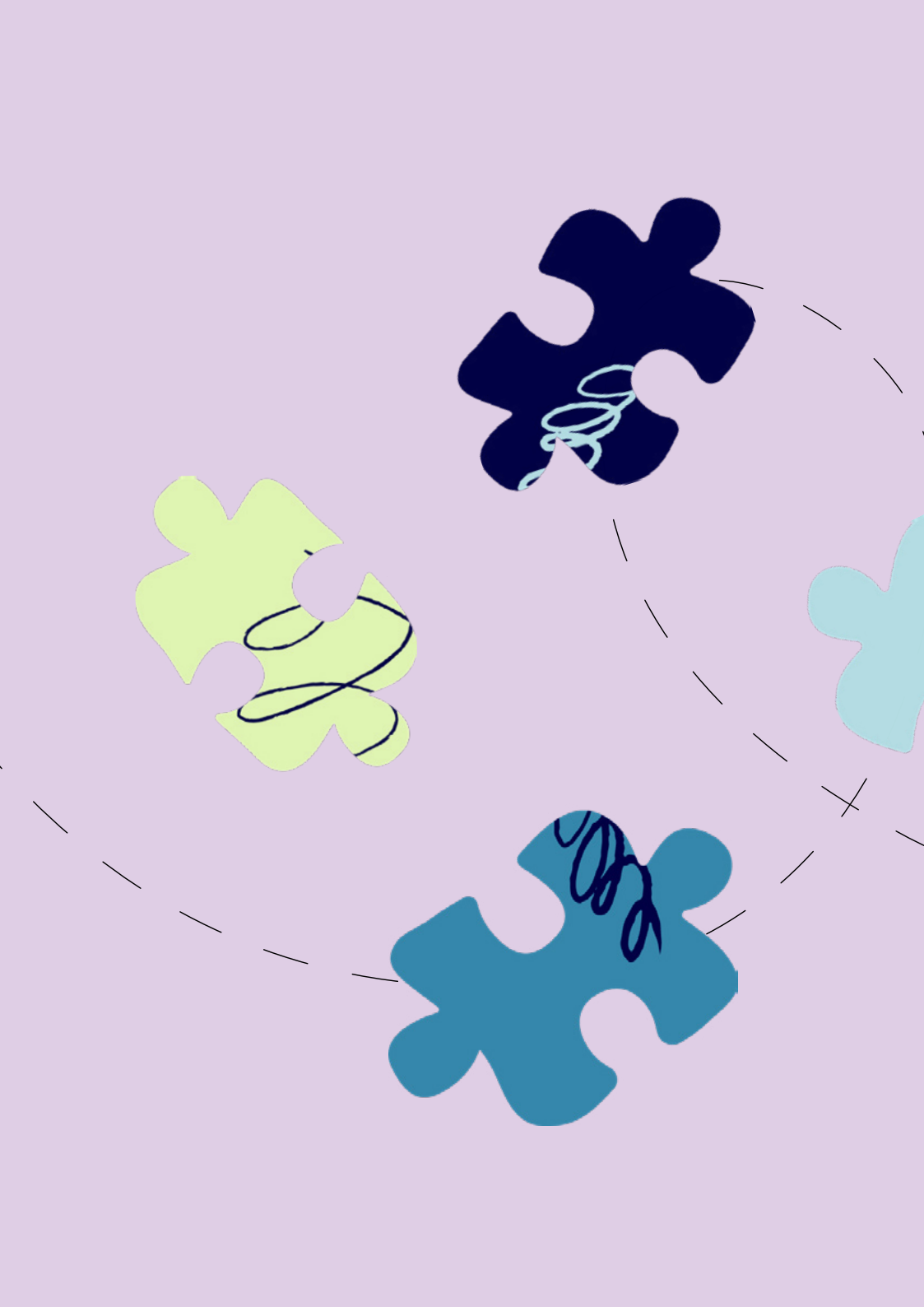
Um ambiente inclusivo precisa ser transparente, com espaço para diálogos abertos sobre diversidade, equidade e inclusão. A transparência cria confiança entre os colaboradores, enquanto a abertura ao diálogo permite que questões delicadas ou desafios sejam discutidos com respeito e disposição para a mudança.

5.
***Compromisso
com o
Desenvolvimento
Contínuo***

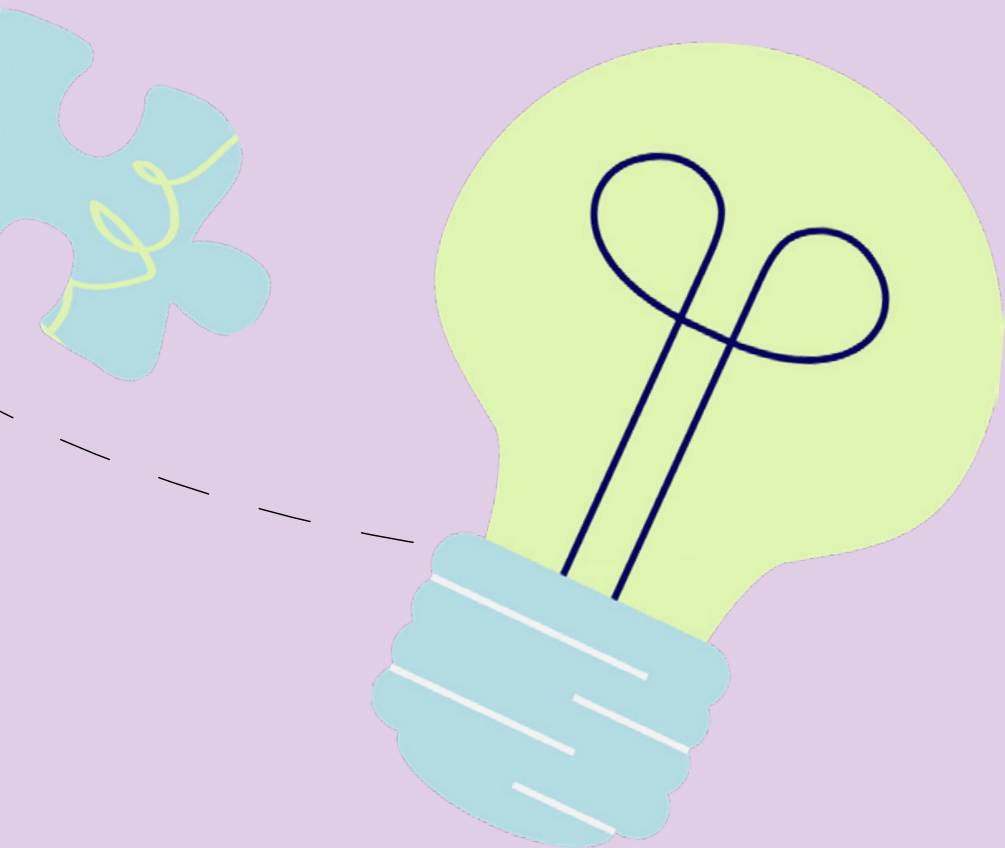
A inclusão e a equidade são processos contínuos, e o compromisso com o aprendizado constante demonstra a disposição do escritório em aprimorar suas práticas. Isso inclui a oferta de treinamentos sobre vieses inconscientes, liderança inclusiva e acessibilidade, para que todos estejam alinhados com os valores do escritório.

6.
***Responsabilidade
Coletiva***

A criação de um ambiente inclusivo é responsabilidade de todos, e não apenas de uma equipe ou liderança. Esse valor reforça que cada colaborador desempenha um papel ativo na construção de um ambiente justo e acolhedor. Ele cria uma cultura em que cada um se sente responsável por promover a inclusão e a equidade em suas ações diárias.



2. *Conceitos Essenciais*



Diversidade, Equidade e Inclusão

O que é diversidade?

Diversidade refere-se à variedade de características, experiências e perspectivas que tornam cada indivíduo único. Ela inclui uma ampla gama de aspectos que distinguem as pessoas.

Diversidade é o que nos faz únicos; é o conjunto de características – culturais, sociais, biológicas e econômicas, sejam elas visíveis, invisíveis, mutáveis e imutáveis – que torna cada pessoa plural e singular ao mesmo tempo.

Alguns exemplos destas características – os marcadores sociais da diferença ou marcadores identitários – dizem respeito a gênero, raça, cor ou etnia, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, peso, nacionalidade, orientação religiosa, posicionamento político e muito, muito mais. Somos, portanto, natural e amplamente diversos. Diversidade significa falarmos sobre todas as pessoas, o que também inclui você!

“Diversidade é um fato. Inclusão é uma escolha.”

CAROLINA IGNARRA
CEO E FUNDADORA DO GRUPO TALENTO INCLUIR

O que é inclusão?

Inclusão é a valorização de nossas diferenças, com objetivo de promover acolhimento, dignidade e respeito a todas as pessoas.

Inclusão passa pela compreensão de que a pluralidade humana abrange pessoas de diversos marcadores sociais. É entender as histórias de cada um de nós, estabelecendo conexões e pontes que nos possibilitam participar das relações em sociedade de forma justa. Inclusão diz respeito não apenas a empresas e ao nosso escritório, mas também a nossos fornecedores, parceiros e clientes, alcançando inclusive nossa vida familiar e pessoal.

Inclusão é o processo que visa a garantir a todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, o acesso às mesmas oportunidades de participação plena na sociedade, no ambiente de trabalho ou em qualquer outro contexto. Ela vai além da diversidade, que reconhece e valoriza as diferenças, e envolve a criação de ambientes acessíveis, acolhedores e justos, onde todos possam contribuir e prosperar sem enfrentar barreiras ou discriminação.

E mais: sermos diferentes faz parte de nossa natureza. Reconhecer que somos diversos não implica necessariamente em inclusão. Diversidade e Inclusão não são sinônimos: são conceitos complementares.

Igualdade, Equidade e Justiça



Igualdade

A igualdade refere-se ao oferecimento das mesmas oportunidades e recursos para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais. No entanto, como partimos de diferentes pontos na sociedade, apenas garantir os mesmos recursos a todos pode não ser suficiente para alcançar resultados justos. No contexto da inclusão, a igualdade é um passo importante, mas, por si só, não garante que todas as pessoas tenham condições equivalentes para acessar as oportunidades.

Por sermos naturalmente diversos, para que todas as pessoas possam acessar as mesmas oportunidades, partindo de pontos distintos em sociedade, precisamos entender o que igualdade, equidade e justiça significam na jornada da Diversidade e Inclusão.

Equidade

Equidade é o reconhecimento de que cada pessoa tem necessidades, contextos e desafios únicos. Sendo assim, para o alcance de uma verdadeira inclusão, é necessário adaptar as oportunidades e os recursos para que atendam a essas diferenças. Em vez de fornecer o mesmo a todos, a equidade se concentra em fornecer a cada pessoa o que ela precisa para superar as barreiras que enfrenta. Na prática, isso pode significar oferecer apoio diferenciado e garantir que as condições individuais sejam levadas em consideração para que todos alcancem os mesmos objetivos.

Justiça

A justiça é o estágio no qual as condições que geram as desigualdades e barreiras são efetivamente eliminadas, garantindo que todos tenham um ponto de partida mais equilibrado. Em uma sociedade verdadeiramente justa, as estruturas e os sistemas que mantêm as desigualdades são ajustados, criando um ambiente no qual todas as pessoas podem prosperar igualmente, sem a necessidade de adaptações ou ajustes específicos para alcançar a inclusão. Na jornada de Diversidade e Inclusão, a justiça é o objetivo final, promovendo uma transformação duradoura e sustentável.

Interseccionalidade e grupos minorizados

Diversidade diz respeito às pessoas, suas individualidades e pluralidades. É falarmos de nós, de você, de todos ao nosso redor. Nesta seção, abordaremos as particularidades de alguns grupos específicos dentro do tema de Diversidade, com explicações didáticas que ajudam a ampliar a compreensão. Contudo, é importante lembrar que as pessoas não se limitam a um único grupo. Para tanto, torna-se fundamental lembrarmos o artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que data de dezembro de 1948:

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

Interseccionalidade

Ao falar sobre direitos para todas as pessoas, precisamos entender o conceito de **interseccionalidade**. Esse termo descreve a sobreposição de múltiplas identidades ou características sociais em uma mesma pessoa, como, por exemplo, uma mulher negra e heterossexual com deficiência, ou um homem branco, transgênero e homossexual. Esse cruzamento de diferentes identidades sociais – ou marcadores – forma o que chamamos de interseccionalidade.

Considerar esses múltiplos atravessamentos identitários é essencial para compreender o conceito de **grupos minorizados** dentro de Diversidade e Inclusão. Tais grupos enfrentam discriminações históricas que limitam seu acesso a espaços de poder, decisão e influência. Em outras palavras, independentemente de seu tamanho ou presença numérica, esses grupos ainda encontram barreiras que dificultam sua inclusão plena na sociedade.

Grupos minorizados

Um dos principais desafios para a inclusão de pessoas pertencentes a grupos minorizados é a **representatividade**, entendida aqui como proporcionalidade demográfica. Para entender isso, basta observarmos a presença de pessoas de diferentes marcadores sociais nos espaços que frequentamos, como esferas econômicas, culturais, organizacionais e políticas. A diversidade nessas áreas é fundamental para criar um ambiente verdadeiramente inclusivo e representativo. Com objetivo de começarmos a entender questões urgentes em nossa sociedade e igualmente acelerarmos mudanças rumo a ambientes mais justos, trazemos a seguir informações sobre alguns grupos minorizados que precisam ser priorizados em nossa jornada em Diversidade e Inclusão:

Mulheres

Historicamente, as mulheres enfrentam desafios em busca de independência, autonomia e igualdade de direitos em relação aos homens, que tradicionalmente ocupam posições de privilégio na sociedade. Esse preconceito e as limitações impostas às mulheres são caracterizados pelo machismo/misoginia, que restringe suas oportunidades e desvaloriza suas vivências.

Pessoas negras

O racismo é o preconceito direcionado a pessoas que se autodeclaram ou são socialmente percebidas como negras, englobando indivíduos pretos e pardos. Pessoas negras enfrentam obstáculos sociais e históricos que dificultam, ou até impedem, o alcance de representatividade e inclusão em várias esferas da sociedade, limitando seu acesso a oportunidades e posições de influência.

Pessoas LGBTQIAPN+

Esse grupo inclui orientações sexuais e identidades de gênero que vão além do padrão hetero-cisgênero historicamente dominante, abrangendo mulheres lésbicas, homens gays, pessoas bissexuais, transgênero, intersexo, entre outros. Pessoas LGBTQIAPN+ enfrentam preconceitos como LGBTfobia, homofobia e transfobia, que limitam sua inclusão e aceitação social.

Pessoas com deficiência

Este grupo inclui pessoas com deficiência auditiva, visual, física, intelectual, e pessoas neurodivergentes, que enfrentam barreiras devido ao capacitismo – um preconceito que questiona a capacidade das pessoas com deficiência e limita sua participação igualitária na sociedade.

Pessoas 45+

Esse grupo é formado por pessoas com mais de 45 anos, que frequentemente enfrentam discriminação relacionada à sua independência, competência e autonomia, devido ao etarismo (ou idadismo). É importante destacar que a interseccionalidade com outras características, como deficiência, pode intensificar a vulnerabilidade enfrentada por essas pessoas.

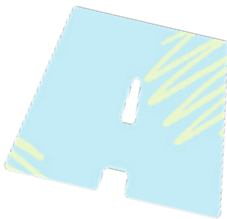
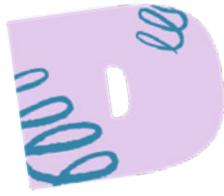


3. *Convivência e Atitude Inclusiva*



Dicas para mais inclusão de diversidades

*A partir do que vivenciamos com a consultoria
Talentos Incluir, que nos apoia na jornada em
Diversidade e Inclusão, podemos visualizar
a palavra dica a partir de atitudes que
coincidem com as letras que as formam:*



Disposição

Incentiva ações intencionais (propositais) que objetivam inclusão de pessoas. E inclusão não se faz para pessoas, mas sim com pessoas, seja no trabalho, na vida pessoal, nas redes sociais, em todos os lugares;

Informação

Fortalece a busca por conhecimento. Ao assumir nosso desconhecimento, podemos percorrer a jornada que é nos desconstruirmos rumo à aprendizagem de posturas inclusivas e diversas;

Convivência

Humanizar o que é humano. Ao convivemos com pessoas diversas, compreendemos melhor que uma ou poucas de suas características não são capazes de defini-la. Aqui pensamos na interseccionalidade; apenas uma de suas identidades não a definem por completo; e

Atitude

Demonstramos posturas aliadas junto a grupos minorizados. Vale refletirmos sobre privilégios decorrentes de marcadores sociais com mais influência na sociedade e como canalizar esta força rumo a mudanças.

Estratégias para promoção da inclusão

Equidade na atração de talentos

Ao divulgar oportunidades de trabalho para atrair novos colaboradores para nosso escritório, é importante garantir uma comunicação visual que represente a diversidade de pessoas. Enfatize nosso compromisso com a inclusão e valorize a pluralidade da equipe, utilizando também uma linguagem inclusiva – por exemplo, “Procura-se Advogada (o)” em vez de apenas “Advogado”.

Promoção de desenvolvimento de carreiras

Desenvolver programas de coaching, mentoria e ações afirmativas direcionadas à promoção de pessoas de grupos minorizados, garantindo equidade também na permanência e crescimento dentro do escritório.

Conscientização sobre estereótipos, preconceitos e vieses

Informar-se e conscientizar-se sobre esses comportamentos direcionados a grupos diversos, tanto na sociedade quanto nas empresas, promovendo o debate e buscando abrir novos caminhos para uma convivência mais inclusiva.

Engajamento de todos na transformação por Diversidade e Inclusão

Envolver pessoas de todos os níveis hierárquicos no compromisso com a diversidade e inclusão, garantindo um impacto positivo e sustentável na cultura e nos processos organizacionais.

Agora que estamos na mesma página, vamos a mais dicas que nos ajudarão a conquistarmos continuamente posturas mais inclusivas:

Promoção e criação de vagas afirmativas

Destinar oportunidades exclusivamente a grupos específicos de diversidade é uma estratégia relevante para promover a inclusão de pessoas de grupos minorizados, contribuindo para uma equipe mais representativa e inclusiva.

Apoiar e consumir iniciativas de pessoas de grupos minorizados

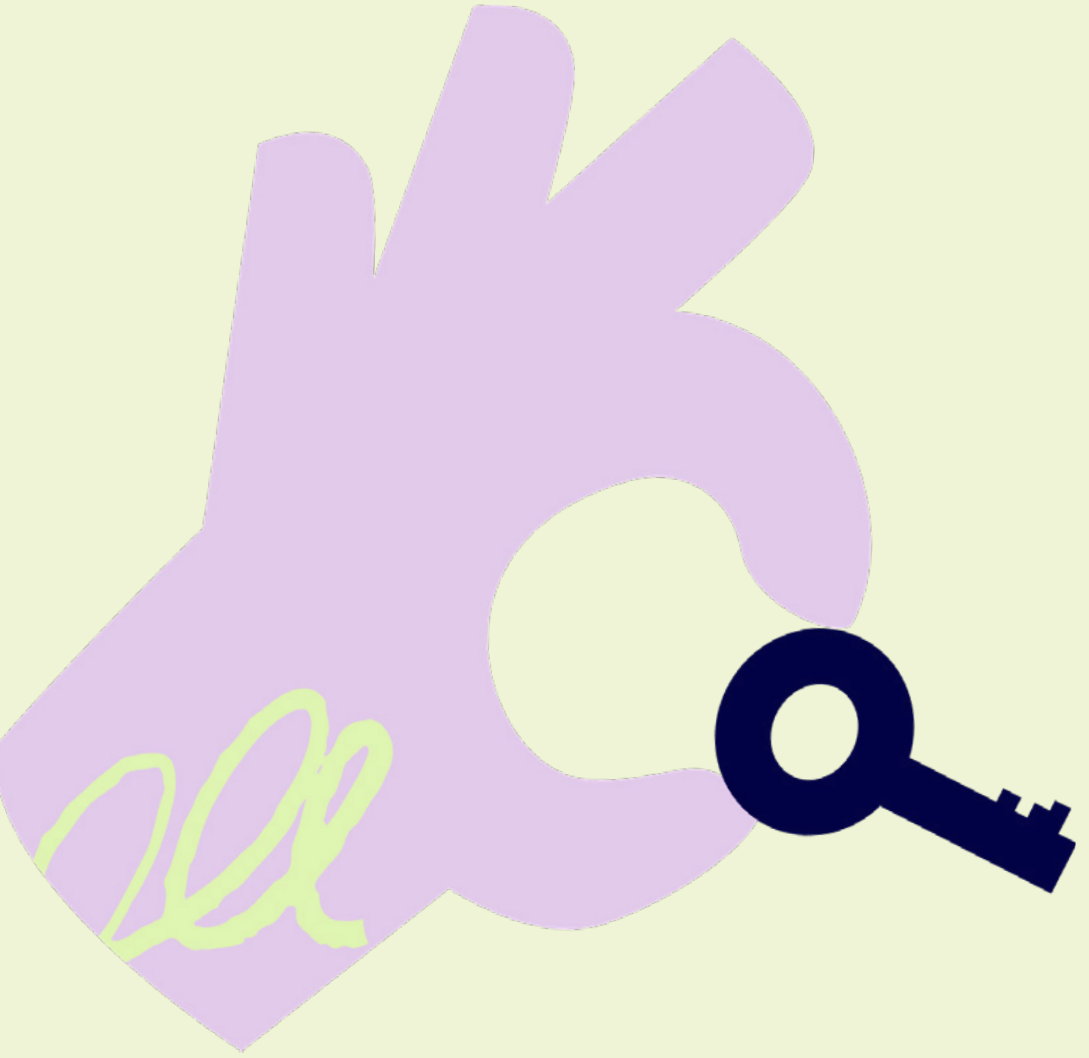
Incentivar e valorizar produções e serviços oferecidos por pessoas de grupos minorizados, incluindo pesquisas e trabalhos acadêmicos, música, culinária, artes e muito mais. As possibilidades são diversas e enriquecem o ambiente com perspectivas variadas e inclusivas.

Exercer a postura de aliado em prol de pessoas de grupos minorizados

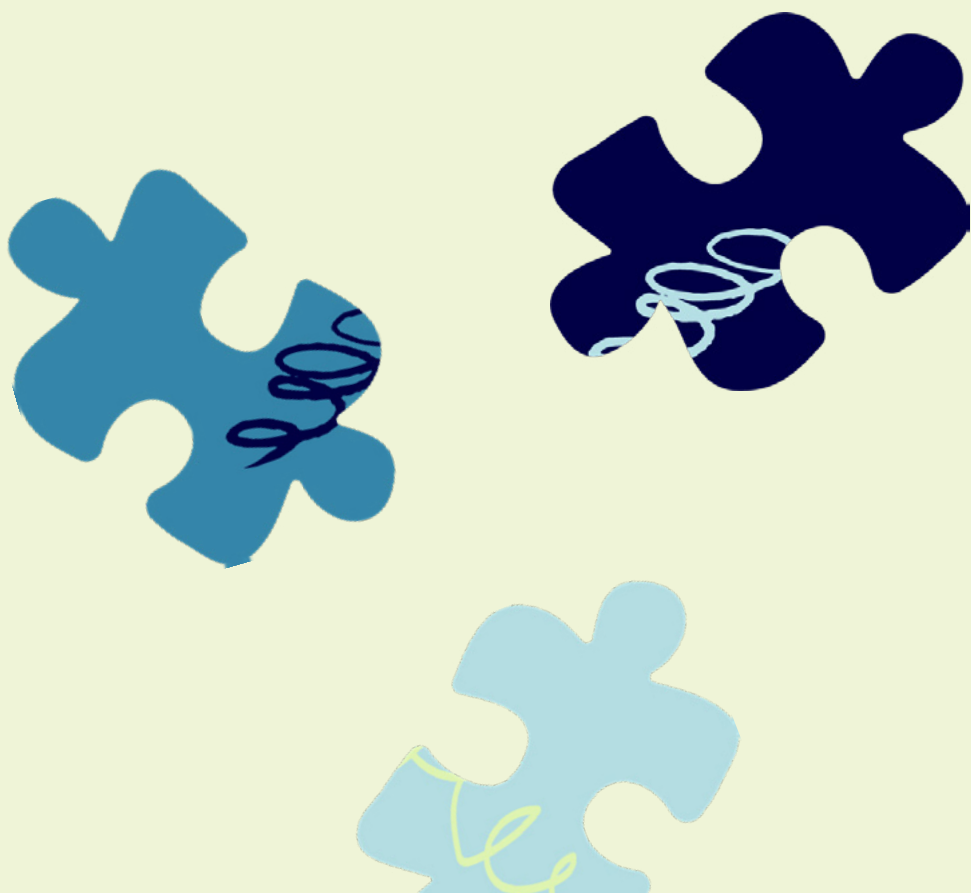
Reconhecer seu lugar de fala como alguém que não pertence a determinados grupos minorizados e conscientizar-se sobre seus privilégios são passos fundamentais para promover a inclusão. Adotar essa postura de apoio é uma maneira eficaz de contribuir para a igualdade e o progresso social.

IMPORTANTE

Em todas as situações, não compactue com a violência. Evite agredir alguém, seja verbal, física ou emocionalmente. Lembre-se de que o diálogo é sempre o melhor caminho para resolver conflitos e promover a compreensão.



4. Materiais e links importantes



Comissões da OAB/SP

A Ordem dos Advogados do Brasil, em sua Seccional de São Paulo, mantém Comissões Permanentes e Especiais, dentre as quais inserem-se em pautas e/ou temáticas em assuntos relacionados a Diversidade e Inclusão. Abaixo seguem alguns destaques a partir da lista completa disponível em <https://www.oabsp.org.br/comissoes>

Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero

<https://www.oabsp.org.br/comissao/diversidade-sexual-e-de-genero>

Comissão de Direitos Humanos

<https://www.oabsp.org.br/comissao/direitos-humanos>

Comissão de Direito e Liberdade Religiosa

<https://www.oabsp.org.br/comissao/liberdade-religiosa>

Comissão de Direito das Pessoas com Deficiência

<https://www.oabsp.org.br/comissao/direito-das-pessoas-com-deficiencia>

Comissão de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente

<https://www.oabsp.org.br/comissao/defesa-dos-direitos-da-crianca-e-do-adolescente>

Comissão de Igualdade Racial

<https://www.oabsp.org.br/comissao/igualdade-racial>

Comissão das Mulheres Advogadas

<https://www.oabsp.org.br/comissao/mulheres-advogadas>

Comissão da Verdade sobre a Escravidão Negra no Brasil

<https://www.oabsp.org.br/comissao/verdade-sobre-a-escravidao-negra-no-brasil>

Comissão dos Direitos da Pessoa Idosa

<https://www.oabsp.org.br/comissao/direitos-da-pessoa-idosa>

Sempre em desconstrução

A jornada em Diversidade e Inclusão tem início, mas não tem linha de chegada. Dessa forma, ela vem sendo reforçada em nosso escritório e por isso sugerimos fortemente que todas e todos acessem mais fontes de conhecimento para continuamente avançarmos neste tema. Com isso, poderemos sempre desconstruir posturas preconceituosas ou enviesadas e, assim, construirmos comportamentos mais inclusivos e respeitosos.

Aqui você encontra indicações de organizações e movimentos engajados em garantir e promover equidade entre as pessoas. Além disso, há também um conjunto de perfis de redes sociais que tem contribuído nas pautas de diversidade e, ao final, um glossário de termos em D&I.



Anexo I – Organizações e Movimentos

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Criado pela ONU em 1948, o documento define os direitos básicos e fundamentais do ser humano. Os países membros se comprometem a promover o respeito universal aos direitos e liberdades de cada cidadão para o fortalecimento dos Direitos Humanos.

<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Rede Brasil do Pacto Global

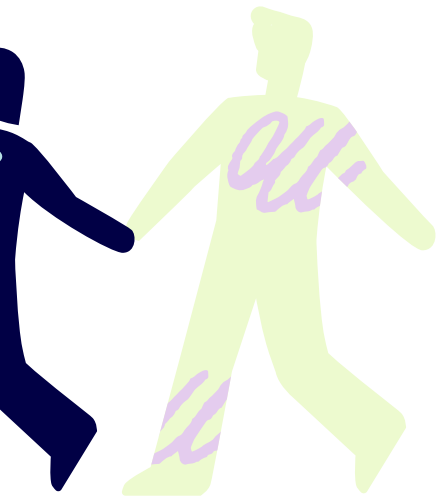
É uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, e a desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.

<https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>

HeForShe

Desenvolvido pela ONU Mulheres, o movimento HeForShe (ElePorEla) incentiva os homens a se identificarem com as questões da igualdade de gênero, reconhecendo o papel fundamental que eles podem desempenhar para acabar com a desigualdade enfrentada por mulheres e meninas em todo o mundo, em suas próprias vidas e, também, em níveis mais estruturais em suas comunidades.

<https://www.heforshe.org/pt-br>



Movimento Mulher 360

Movimento formado por organizações protagonistas do cenário empresarial brasileiro, que visa a promover a equidade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo, nas comunidades e na cadeia de valor.

<https://movimentomulher360.com.br/>

ONU Mulheres

Criada em 2010, a ONU Mulheres busca unir e fortalecer esforços em defesa dos direitos das mulheres por todo o mundo, por meio de parceria com a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, empresas e organizações e as Nações Unidas.

<http://www.onumulheres.org.br/>

Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)

Do inglês Women's Empowerment Principles (WEPs), os Princípios de Empoderamento das Mulheres formam uma iniciativa conjunta entre a ONU Mulheres e o Pacto Global que propõe sete passos para alavancar a igualdade de gênero no mundo dos negócios.

[http://www.onumulheres.org.](http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/)

[br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf)

[http://www.onumulheres.org.br/](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/)

[wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf)

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento formado por empresas e instituições comprometidas com a promoção da inclusão racial e a superação do racismo no ambiente corporativo e em toda a sua cadeia de valor.

<https://iniciativaempresarial.com.br/>

Pacto de Promoção da Equidade Racial

Iniciativa que propõe implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais e da sociedade civil para o tema.

<http://www.pactopelaequidaderacial.org.br/>

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Movimento empresarial com atuação permanente reunindo grandes empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTQIA+. As empresas signatárias do fórum se comprometem a colocar em prática esses compromissos nos ambientes internos e externos da organização. Promovem, assim, o respeito e os direitos do público LGBTQIA+ não somente para o ambiente empresarial, mas para toda a sociedade.

<https://www.forumempresaslgbt.com/>

LEI – Lei Brasileira de Inclusão

Também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei 13.146/2015 é um conjunto de normas para promover e assegurar a igualdade de condições, a inclusão social e os direitos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social

Reúne e mobiliza empresas no Brasil para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através do compartilhamento de conhecimentos e identificação de boas práticas, da articulação de contatos, parcerias e projetos para o desenvolvimento de produtos e serviços conjuntos, visando à qualificação profissional e à facilitação da contratação e retenção.

<https://www.redeempresarialdeinclusao.com/>

GRUPO Talento Incluir

A Talento Incluir existe para romper o capacitismo e promover a dignidade das pessoas com deficiência por meio do trabalho. Atuando como um ecossistema de inclusão desde 2008, conecta profissionais com deficiência a oportunidades, apoia empresas a repensarem padrões e transforma a inclusão em estratégia de negócio. Com ações de consultoria, capacitação e empregabilidade, a Talento Incluir tem como propósito garantir que pessoas com deficiência ocupem espaços nas empresas e na sociedade de forma plena, produtiva e respeitosa.

www.talentoincluir.com.br

Guia de Comunicação Inclusiva sobre Pessoas com Deficiência

Cruz Vermelha

A Cruz Vermelha São Paulo foi fundada em 1912 e integra a maior instituição de ajuda humanitária do mundo, presente em 192 países. A sua missão é minimizar o sofrimento e levar suporte à população mais vulnerável, principalmente em momentos difíceis como guerras, desastres naturais e crises humanitárias e de saúde.

<https://cruzvermelhasaopaulo.org.br/historia-da-cruz-vermelha/>

Anexo II – Perfis em redes sociais (por temas em Diversidade)

Diversidade de Gênero (Mulheres)

Mulheres que Inspiram

Um perfil que celebra histórias de mulheres inspiradoras de diferentes áreas, promovendo empoderamento e visibilidade.
www.instagram.com/mulheresqueinspiram

Papo de Homem

Espaço de formação e transformação para homens.
<https://www.instagram.com/papodehomem/>

Cidadanias sem Fronteiras

Aborda questões de cidadania e direitos das mulheres, com foco na inclusão e na luta contra desigualdade
www.instragram.com/cidadaniasemfronteiras

Feminismo Inclusivo

Uma plataforma que discute o feminismo de maneira inclusiva, abordando interseccionalidades e a diversidade das experiências femininas.
www.instagram.com/feminismoinclusivo

Diversidade Étnico-racial (Pessoas Negras)

Coalização Negra por Direitos

ONG que reúne entidades do movimento negro de todo o país.

<https://www.instagram.com/coalizaonegrapordireitos/>

Feminismos Plurais

Plataforma de conteúdo antirracista.

<https://www.instagram.com/feminismos.plurais/>

Portal Geledés

Geledés – Instituto da Mulher Negra. Diversidade Racial e Direitos Humanos.

<https://www.instagram.com/portageledes/>

Diversidade Sexual (Pessoas LGBTQIA+)

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais

ONG que luta pelos direitos de Travestis e Transexuais no Brasil.

<https://www.instagram.com/antra.oficial/>

Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero da OAB São Paulo

<https://www.instagram.com/diversidadeoabsp/>

Põe na Roda

Canal com informação e humor fora do armário.

<https://www.instagram.com/poenaaroda/>

TransEmpregos

Plataforma focada na empregabilidade de profissionais trans.

<https://www.instagram.com/transempregos/>

Universo LGBTQIA+

Para quem acredita na diversidade

<https://www.instagram.com/universolgbti/>

Diversidade das Deficiências (Pessoas com Deficiências)

Vale PCD

Coletivo voltado para o protagonismo de pessoas com deficiência LGBTQIA+.

<https://www.instagram.com/pcdvale>

Talento Incluir

Consultoria líder em Diversidade, Equidade e Inclusão de Profissionais com Deficiência

www.instagram.com/talentoincluir

Rede Empresarial de Inclusão (REIS)

Rede que conecta empresas, amplia diálogos e promove a diversidade

[www.instagram.com/](https://www.instagram.com/redeempresarialdeinclusao)

[redeempresarialdeinclusao](https://www.instagram.com/redeempresarialdeinclusao)

Anexo III – Glossário

Diversidade

Ações afirmativas

Medidas especiais, de caráter temporário ou permanente, destinadas a eliminar desigualdades históricas e promover a igualdade de oportunidades entre grupos discriminados, por meio da ampliação de acesso à educação, emprego, renda e representatividade.

Fontes: ONU Brasil / Constituição Federal (art. 3º e 5º) / Lei 12.711/2012 (Lei de Cotas) / Cartilha Diversidade nas Empresas – MPT

Desigualdades

São as diferenças sistemáticas no acesso a direitos, oportunidades e condições de vida entre grupos sociais. Essas desigualdades têm origem em fatores históricos, sociais e estruturais, como racismo, machismo, capacitismo, ausência de políticas públicas eficazes e reprodução de estereótipos.

Fontes: IPEA – Relatórios de Desigualdade Social / Atlas da Violência – Fórum Brasileiro de Segurança Pública / ONU Brasil – Agenda 2030

Discriminação

Ato de tratar de forma desigual ou excludente uma pessoa ou grupo com base em características como raça, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, religião, estado civil, nacionalidade, origem social, entre outras. Está associada a práticas que comprometem a equidade de direitos e oportunidades.

Fontes: Convenção da OIT nº 111/ ONU Direitos Humanos / Lei nº 9.029/1995 - proíbe práticas discriminatórias no trabalho

Diversidade

Reconhecimento e valorização da pluralidade de identidades, culturas, histórias e experiências humanas, abrangendo marcadores como gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade, religião, nacionalidade, entre outros.

Fontes: ONU Mulheres / UNESCO/ MPT – Diversidade nas Empresas

Equidade

Princípio que assegura que diferentes pessoas recebam tratamento compatível com suas necessidades, para garantir igualdade real de oportunidades.

É a base para a justiça social.

Fontes: ENAP – Guia de Diversidade no Setor Público / ONU Mulheres / MPT

Estereótipo

Crença generalizada e simplificada sobre características ou comportamentos de um grupo social, frequentemente associada a preconceitos. Pode ser positiva ou negativa, mas sempre limita a individualidade.

Fontes: UNESCO / Instituto Alana – Projeto Prioridade Absoluta

Exclusão

Processo pelo qual certos grupos são impedidos de acessar ou participar de espaços sociais, econômicos e políticos devido a barreiras estruturais, culturais ou institucionais.

Fontes: IPEA / ONU – Agenda 2030 / MDS – Inclusão Produtiva

Grupos identitários

Coletivos formados por pessoas que compartilham características sociais, culturais ou biológicas, como etnia, gênero, orientação sexual, deficiência, religião, entre outros.

Fontes: ONU Mulheres / Cartilha Gênero e Diversidade – MEC/UNESCO

Grupos Minorizados

Grupos sociais historicamente marginalizados que sofrem estigmatização, discriminação e exclusão em múltiplas dimensões (econômica, social, política, cultural), independentemente do tamanho populacional, dada a predominância de estruturas de poder de um grupo dominante.

Fonte: Jusbrasil – Direito das minorias (4 de julho de 2025). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-das-minorias/734124727>

Igualdade

Princípio segundo o qual todas as pessoas devem ter os mesmos direitos e obrigações perante a lei e a sociedade, independentemente de suas diferenças individuais ou sociais.

Fontes: Constituição Federal – Art. 5º / Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU

Inclusão

Processo ativo de reformulação de estruturas sociais, econômicas e culturais para garantir participação plena e equitativa de todas as pessoas, especialmente dos grupos minorizados.

Fontes: Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência – ONU / LBI nº 13.146/2015

Interseccionalidade

Termo cunhado em 1989 pela ativista e acadêmica Kimberlé Williams Crenshaw ao dizer que as opressões da sociedade (racismo, sexismo, capacitismo, homofobia, xenofobia, classismo) não atuam de maneira independente e que essas formas de exclusão estão interrelacionadas e não podem ser examinadas de forma separada, pois suas interações podem potencializar a opressão e a desigualdade.

Fontes: Kimberlé Crenshaw (1989) / ONU Mulheres / Djamila Ribeiro – “Quem tem medo do feminismo negro?”

Justiça

Conceito filosófico e jurídico que se refere à garantia de direitos e à aplicação imparcial da lei, com base na equidade, dignidade humana e bem-estar coletivo.

Fontes: Teorias da Justiça – John Rawls / Constituição Federal

Justiça social

É uma construção social, um instrumento para oferecer o que todas as pessoas têm por direito (oportunidades, liberdades políticas, bem-estar, saúde adequada, acesso a alimentação e ao trabalho e tantos outros direitos). A justiça social é um dos princípios que buscam remover barreiras discriminatórias.

Fontes: ONU – Agenda 2030 / MDS / Instituto Ethos

Lugar de fala

Conceito que reconhece que diferentes pessoas ocupam diferentes posições sociais e, portanto, têm experiências distintas sobre temas de opressão.

Refere-se ao reconhecimento de que a vivência legítima determinadas vozes no debate público.

Fontes: Djamila Ribeiro – “O que é lugar de fala?”

Microagressões

Comportamentos ou comentários sutis, muitas vezes inconscientes, que desqualificam ou excluem pessoas com base em sua identidade social, reforçando desigualdades.

Fontes: Derald Wing Sue (psicólogo norte-americano) / ONU Mulheres

Passabilidade

Capacidade percebida de uma pessoa ser identificada como pertencente a um grupo social hegemônico, ainda que não o seja, com base em sua aparência ou performance de identidade.

Fontes: Cartilha Transcidadania – Prefeitura de SP / Instituto Brasileiro Trans de Educação

Preconceito

Julgamento prévio e infundado sobre pessoas ou grupos, com base em estereótipos. É uma crença enraizada que sustenta discriminações e exclusões.

Fontes: UNESCO / MEC / ONU Brasil

Privilégio

Vantagem social historicamente acumulada por certos grupos em detrimento de outros, muitas vezes invisível para quem a possui. O privilégio se manifesta por acesso facilitado a direitos, recursos e reconhecimento social.

Fontes: Peggy McIntosh – “Unpacking the Invisible Knapsack” / Djamila Ribeiro / ONU Mulheres

Representatividade

Presença de pessoas de diferentes grupos sociais em posições de visibilidade e poder, permitindo que seus interesses, histórias e vivências sejam reconhecidos e respeitados.

Fontes: Instituto Ethos / ONU Mulheres / MPT)

Vieses inconscientes

Padrões mentais automáticos baseados em experiências, cultura e crenças pessoais, que influenciam decisões e comportamentos de forma inconsciente. Estão ligados a estereótipos e podem reforçar a exclusão.

Fontes: Harvard University – Project Implicit / ONU Mulheres / McKinsey & Company – Relatórios sobre vieses inconscientes

Diversidade de Gênero (Mulheres)

Equidade de gênero

Situação em que pessoas de todos os gêneros têm acesso igualitário a direitos, recursos, oportunidades e proteção, levando em conta suas necessidades específicas e realidades sociais distintas.

Fontes: ONU Mulheres – <https://www.onumulheres.org.br> / ENAP – Guia de Diversidade e Inclusão no Setor Público

Feminismo

Movimento político, social e intelectual que luta pela igualdade de direitos entre homens e mulheres, combatendo o patriarcado, o machismo e outras formas de opressão de gênero.

Fontes: Simone de Beauvoir – “O Segundo Sexo” / Bell Hooks – “O feminismo é para todo mundo” / ONU Mulheres

Machismo

Sistema de crenças e práticas que reforça a ideia da superioridade dos homens sobre as mulheres, legitimando desigualdades de poder, violência e discriminação de gênero.

Fontes: Cartilha “Gênero e Diversidade na Escola” – MEC/UNESCO / ONU Mulheres

Machismo estrutural

Manifestação do machismo incorporada nas instituições, normas, práticas culturais e relações sociais, que reproduz desigualdades de gênero mesmo quando não há intenção explícita.

Fontes: ONU Mulheres / Instituto Patrícia Galvão – <https://www.geledes.org.br>

Masculinidade tóxica

Modelo cultural de masculinidade que valoriza comportamentos agressivos, dominadores e emocionalmente reprimidos nos homens, em detrimento de expressões mais saudáveis de afeto, vulnerabilidade e autocuidado.

Fontes: Instituto Promundo – Estudos sobre masculinidades / ONU Mulheres

Misoginia

Ódio, desprezo ou aversão às mulheres e a tudo que é socialmente associado ao feminino. A misoginia está na raiz de diversas formas de violência de gênero.

Fontes: ONU Mulheres / Instituto Patrícia Galvão

Sexismo

Discriminação baseada no sexo ou gênero, que reforça papéis tradicionais e limita a liberdade e os direitos das pessoas. O sexismo afeta principalmente mulheres, mas também pessoas LGBTQIAPN+.

Fontes: UNESCO / ONU Mulheres

Diversidade Racial

Antirracismo

É a ação deliberada — individual e coletiva — contra o racismo, que inclui educar-se, reconhecer privilégios, desafiar comportamentos racistas e implementar políticas e práticas que promovam igualdade racial. (Fonte: Informativo Nº 6 – Antirracismo (Secretaria de Desenvolvimento Humano da Paraíba, nov. 2024). Disponível em: [cartilha/Informativo-Antirracismo_PB.pdf](#))

Branquitude

É a identidade racial branca construída historicamente, associada a privilégios naturalizados; manifestando-se como posição social de poder, sustentada por estruturas coloniais e pactos implícitos de manutenção de privilégios. Fonte: Laborne, Ana Amélia de Paula – Branquitude, colonialidade e poder (anais do XII COPENE, 2022). Disponível em: <https://www.copene2022.abpn.org.br/arquivo/downloadpublic?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUIFVSZVZPljtzOjQ6IjM2MjkiO3oiO3M6MTsia-CI7czozMjoiNTc0OWFLZjZhZjhmNDY2Z-DhhMmM1ZTJiNjc2OWVmYmYiO30%3D>)

Colorismo

Forma de discriminação baseada no tom de pele dentro do próprio grupo racial. Quanto mais escura a pele, maiores as chances de sofrer racismo; quanto mais clara, maiores as chances de aceitação social. Fontes: Conceito de Alice Walker (1982) / Cida Bento – CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) / IPEA – Relatórios de desigualdade racial

Raça

É uma categoria sociológica e socialmente construída, que classifica pessoas segundo traços físicos significativos para a sociedade, sem base biológica verdadeira. No Brasil, é uma ferramenta legítima para identificar desigualdades raciais, embora não deva ser vista como explicação total das relações sociais. Fonte: Guimarães, Antônio Sérgio Alfredo – Como trabalhar com “raça” em sociologia (Educação & Pesquisa, USP, 2003). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/DYxSGJgkwVyFJ8jfT8wxWxC/?lang=pt>

Racismo

Ideologia que sustenta a superioridade de uma raça sobre outra, resultando em práticas discriminatórias. O racismo pode ser individual, institucional ou estrutural. No Brasil, é crime inafiançável (Lei nº 7.716/1989). Fontes: Lei nº 7.716/1989 / Constituição Federal (Art. 5º, XLII) / Ministério Público Federal / ONU Brasil

Racismo Estrutural

Consiste em um sistema de práticas, normas e valores integrados às instituições, que privilegia pessoas brancas e exclui ou desfavorece pessoas negras e indígenas, independentemente de intenções individuais, pois está enraizado na estrutura da sociedade.

Fonte: CUT Brasil – “Saiba o que é racismo estrutural e como ele se organiza no Brasil” (2019). Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-e-racismo-estrutural-e-como-ele-se-organiza-no-brasil-0a7d>

Diversidade Sexual (Pessoas LGBTQIA+)

Agênero, Genderqueer ou não-binária

Pessoa cuja identidade de gênero não se enquadra no sistema binário de homem/mulher. Pode não se identificar com nenhum gênero (agênero), transitar entre gêneros (genderfluid) ou ter uma identidade própria e única.

Fontes: Associação Brasileira de Estudos da Homocultura / Cartilha “Diversidade Sexual e de Gênero” – Câmara dos Deputados / ABGLT

Assexual

Pessoa que não sente atração sexual por outras pessoas, ou a sente raramente ou sob determinadas circunstâncias. A assexualidade é uma orientação sexual válida e diversa.

Fontes: AVEN – Asexual Visibility and Education Network / Cartilha LGBTQ+ – Secretaria da Justiça e Cidadania (SP)

Bissexual

Pessoa que sente atração afetiva, emocional ou sexual por mais de um gênero. Essa orientação não significa necessariamente atração igual por todos os gêneros.

Fontes: ABGLT / Cartilha “Diversidade Sexual e de Gênero” – Câmara dos Deputados

Cisgênero

Pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo designado no nascimento. Por exemplo, uma pessoa designada como mulher ao nascer que se identifica como mulher.

Fontes: ONU Brasil / ABGLT

Expressão de gênero

Forma como uma pessoa manifesta seu gênero socialmente, por meio de comportamentos, roupas, linguagem corporal, voz, entre outros aspectos. Não está necessariamente relacionada à identidade de gênero ou à orientação sexual.

Fontes: Instituto Transverso / Instituto Brasileiro Trans de Educação

Gay

Termo geralmente usado para designar homens que sentem atração afetiva ou sexual por outros homens. Em contextos mais amplos, pode se referir à população LGBTQIA+ como um todo, mas esse uso tem sido questionado por invisibilizar lésbicas, bissexuais e outras identidades.

Fontes: ABGLT / ONU Brasil

Heteronormatividade

Sistema de normas sociais que considera a heterossexualidade e a cisgeneridade como únicas formas legítimas e naturais de orientação sexual e identidade de gênero. Essa visão marginaliza outras formas de existência.

Fontes: Judith Butler – Problemas de Gênero / Instituto Transverso

Identidade de gênero

Vivência interna e individual de gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Está relacionada ao modo como a pessoa se reconhece, independentemente de características físicas.

Fontes: ONU Mulheres / ABGLT / Cartilha da Câmara dos Deputados

Intersexual

Pessoa que nasce com variações corporais em relação ao sexo, como características genéticas, hormonais ou anatômicas que não se enquadram nas definições tradicionais de masculino ou feminino.

Fontes: ONU – Free & Equal Campaign / ABRAI – Associação Brasileira Intersexo

Intergênero

Pessoa que não se identifica exclusivamente como homem ou mulher. A identidade pode combinar características dos dois gêneros, ou rejeitar ambos. Em alguns casos, pode estar relacionada a vivências intersexo, mas não obrigatoriamente.

Fontes: Instituto Transverso / Cartilhas de movimentos queer

Lésbica

Mulher (cisgênera ou transgênera) que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por outras mulheres (cisgêneras ou transgêneras). Trata-se de uma identidade de orientação sexual e de resistência política em contextos de lesbofobia.

Fontes: ABGLT / Associação Lésbica Feminista de Brasília (CUNHÃ)

LGBTQIAPN+

Sigla que reúne diversas identidades de gênero, orientações sexuais e expressões de gênero: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias, e mais. O símbolo “+” inclui outras possibilidades de identidade e afiliação.

Fontes: ABGLT / Rede Trans Brasil

Orientação sexual

Capacidade de sentir atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas de determinado(s) gênero(s). Inclui orientações como heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade, pansexualidade e assexualidade.

Fontes: ONU Brasil – Free & Equal / ABGLT / Cartilha LGBT+ – Secretaria da Justiça (SP)

Homossexual

Pessoa que sente atração afetiva ou sexual por pessoas do mesmo gênero. O termo é ainda usado institucionalmente, mas muitos grupos preferem os termos “gay” ou “lésbica” por questões políticas e históricas.

Fontes: OMS / ONU – Campanha Livres & Iguais

Pansexual

Pessoa que sente atração por pessoas independentemente de seu gênero ou identidade de gênero. A pansexualidade desafia a noção binária e reforça a diversidade nas formas de amar e se relacionar.

Fontes: Cartilhas LGBTQIA+ – Câmara dos Deputados / ABGLT

Sexo biológico

Conjunto de características anatômicas, hormonais e genéticas atribuídas ao nascimento para classificar uma pessoa como do sexo masculino ou feminino. Hoje se reconhece que essas categorias não são absolutas.

Fontes: OMS / ABRAI / Universidade de Stanford – Estudos sobre sexo e gênero

Pessoa Transgênero

É aquela que não se reconhece no gênero designado no nascimento e vive uma identidade de gênero diferente — como homem trans, mulher trans, não-binária, travesti ou transexual. A expressão dessa identidade (nome, pronomes, aparência) pode ser temporária ou permanente e independe de intervenções médicas.

Fontes: ANTRA – Manual de Atendimento e Abordagem da População LGBTI (2020): “Transgeneridade [...] abrange a travestilidade, a transexualidade e outras identidades não cisgêneras.”

*Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2020/03/manual-de-seguranc387a-pc39ablica-atendimento-e-abordagem-lgbti.pdf>
ABGLT – atuação institucional em prol das identidades trans e de gênero diversas.
Disponível em: <https://www.abgl.org/>*

Travesti

É a pessoa que rejeita o gênero atribuído ao nascer (masculino) e constrói uma identidade de gênero própria, predominantemente feminina, por meio de expressão corporal, uso de nome social e formas de se apresentar socialmente, de modo permanente e consistente. Essa identidade se constrói no convívio social, cultural e interpessoal, sendo uma forma legítima de existir e resistir.

Fontes: ANTRA – “Travestis: pessoas que vivem uma construção de gênero feminino, oposta à designação de sexo atribuída no nascimento...” (ANTRA, s.d.). Disponível em: <https://antrabrasil.org/sobre/ABGLT-promoção-dos-direitos-de-travestis-e-transsexuais-como-identidade-política-e-social>. Disponível em: <https://www.abgl.org/>

Diferença entre trans, transgênero, transexual e travesti

Há algumas pessoas que diferenciam os termos com base em cirurgias que as pessoas realizam em seus corpos. Porém, é tecnicamente difícil apontar as diferenças entre esses conceitos. Pelo fato das identidades se basearem na ideia de autoidentificação, o melhor caminho é entender como a pessoa se vê e respeitar isso. Contudo, vale a pena mencionar que os termos trans, transgênero e transexual podem ser utilizados tanto para identidades masculinas, quanto femininas. Já o termo travesti é utilizado apenas pessoas trans com identidades femininas. Desse modo, o artigo e os pronomes corretos são A travesti e ELA.
Fonte: <https://transcendemos.com.br/transcendemosexplica/trans/>

Diversidade das pessoas com deficiência

Acessibilidade

Condição para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, transportes, informações, comunicações e tecnologias, por todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência.

Fontes: Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146/2015 / ABNT NBR 9050/2020 / Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Capacitismo

Discriminação, preconceito ou opressão contra pessoas com deficiência, baseada na ideia de que corpos e mentes devem seguir um padrão de funcionalidade. O capacitismo invalida ou inferioriza pessoas com deficiência.

Fontes: Manual Anticapacitista, Carolina Ignarra (Jandaíra) / LBI – Lei nº 13.146/2015 / ONU – Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Deficiência

É aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Fontes: Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência / LBI – Art. 2º / OMS – Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)

Neurodiversidade

Variações naturais no cérebro humano em relação à sociabilidade, aprendizagem, atenção, humor e demais funções cognitivas. São chamadas de pessoas neurodiversas ou neurotípicas, ou neurodivergentes o que inclui condições como autismo, TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade) e dislexia. Pessoas neurodivergentes possuem formas únicas de processar informações e interagir com o mundo.

Fontes: Judy Singer (1998) – termo cunhado na sociologia / Instituto Neurodiversa / Organização Mundial da Saúde

PcD (Pessoa com Deficiência)

Termo oficial adotado pela legislação brasileira, centrado na dignidade e nos direitos humanos. Deve ser usado com a grafia completa, sempre priorizando o sujeito: pessoa com deficiência, nunca “deficiente”.

Fontes: LBI – Lei nº 13.146/2015 / Manual de Comunicação Inclusiva – Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência / ONU – CRPD

Tecnologias assistivas

Conjunto de recursos, produtos e serviços que promovem ou ampliam habilidades funcionais de pessoas com deficiência, favorecendo autonomia, mobilidade, comunicação e inclusão.

Fontes: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI) / LBI – Art. 3º, inciso IV / ISO 9999:2016 – Classificação internacional de produtos de tecnologia assistiva)

Tipos de deficiência: na legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, mental/psicossocial e múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência. (Fontes: Decreto nº 5.296/2004 / LBI – Lei nº 13.146/2015 / OMS – Classificação Internacional de Doenças (CID) / Cartilha Caracterização das Deficiências 2024 do MPT e SIT

Tipos de deficiência

Na legislação brasileira, os diferentes tipos de deficiência estão categorizados no Decreto nº 5.296/2004 como: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, mental/psicossocial e múltipla, que é a associação de mais de um tipo de deficiência.

Fontes: Decreto nº 5.296/2004 / LBI – Lei nº 13.146/2015 / OMS – Classificação Internacional de Doenças (CID) / Cartilha Caracterização das Deficiências 2024 do MPT e SIT

Diversidade de corpos

Gordofobia

Discriminação, preconceito e violência simbólica ou direta contra pessoas gordas, sustentada por padrões estéticos e culturais que associam a magreza à saúde, à beleza e à competência. A gordofobia se manifesta em diversos contextos: social, médico, educacional, midiático, afetivo e no mercado de trabalho.

Ela também está relacionada à negação de direitos e oportunidades, ao incentivo à patologização dos corpos gordos e à invisibilidade de pessoas gordas em espaços de decisão e representatividade.

Fontes: Denise Carreira – Educadora e pesquisadora em direitos humanos / Alexandra Gurgel – Autora de Pare de se odiar, criadora do movimento Corpo Livre / OMS – Discussões sobre estigma e saúde pública / Cartilha “O que é Gordofobia?” – Coletivo Corpo Livre + Defensoria Pública do Rio de Janeiro / UNESCO – Estudos sobre bullying, autoestima e imagem corporal

Padrão estético

Modelo socialmente construído de corpo ideal, geralmente associado à magreza, juventude e branquitude. Esses padrões são historicamente excludentes, coloniais e discriminatórios com corpos que não se encaixam nesse molde.

Fontes: Naomi Wolf – O Mito da Beleza / Sabrina Strings – Fearing the Black Body: The Racial Origins of Fat Phobia / UNESCO – Projetos sobre mídia e representações sociais

Estigma do corpo gordo

Atribuição de valor negativo a pessoas gordas, que são vistas como desleixadas, pouco inteligentes, preguiçosas ou doentes. O estigma alimenta exclusões e normaliza práticas discriminatórias.

Fontes: OMS – Obesity and stigma / Cartilha “Gordofobia é Discriminação” – Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos – DPDF / Observatório da Discriminação Racial e Direitos Humanos

Direito ao corpo livre

Princípio de que todas as pessoas têm o direito de viver em seus corpos com dignidade, sem discriminação, controle ou violência simbólica. Está relacionado à autonomia corporal, diversidade de corpos e inclusão.

Fontes: Movimento Corpo Livre (Brasil) / ONU Mulheres – Campanhas sobre padrões de beleza / Cartilha “Pare de se Odiar” – Alexandra Gurgel

fialdini einsfeld advogados

Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão

Fialdini Einsfeld Advogados

Outubro/2025

Redação

Ciça Cordeiro e Katya Hemelrijk
da Silva – Talento Incluir

Organização e Finalização

Talento Incluir e Fialdini Einsfeld Advogados
Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão
do Fialdini Einsfeld Advogados

Diagramação e Projeto Gráfico

Leela Estúdio