



CARTILHA DE  
**DIVERSIDADE  
E INCLUSÃO**



A Usiminas está a cada dia mais diversa e inclusiva. Mas o que isso significa exatamente? Primeiro, precisamos entender o que significam os termos diversidade e inclusão (D&I).

**DIVERSIDADE:** é a pluralidade de características (raça, idades, formações acadêmicas, pontos de vista, orientação sexual).

**INCLUSÃO:** é aceitar e respeitar todas essas pluralidades e fazer com que todos possam ser quem são.

Há uma frase conhecida que explica facilmente essa diferença:

***“Diversidade é convidar para a festa  
e inclusão é tirar para dançar”.***  
***(Verná Mayers – Consultora americana de D&I)***

Na prática, isso quer dizer que queremos ser uma empresa em que todos possam ser quem realmente são, sem precisar esconder alguma característica ou ser discriminado pelo seu jeito de ser. A palavra de ordem é o respeito. Ou seja, não é necessário concordar em tudo com as outras pessoas, apenas respeitá-las.

Para nos ajudar a atingir esse objetivo, criamos, em 2019, o Programa de Diversidade e Inclusão Usiminas. Desde então, o programa vem ajudando a transformar a realidade da nossa empresa com diversas ações e com a atuação dos grupos de afinidade dos cinco pilares: equidade de gênero, LGBTI+, gerações, pessoas com deficiência e raça e etnia.

Nesta cartilha, vamos te ajudar a entender melhor cada um desses cinco pilares e o papel deles, além da influência desse tema na nossa cultura e no nosso dia a dia. Esperamos que as dicas que colocamos aqui possam nos ajudar a manter um ambiente sem discriminação e preconceito. Mas lembre-se que tudo que está aqui são dicas e orientações para criarmos, juntos, uma empresa de gente feliz :)

Te convidamos a entrar nesse movimento também!

**Grupos de afinidade**

# EQUIDADE DE GÊNERO



**Objetivo:** Ser a força motriz da inclusão, promovendo ações para garantir a equidade de gênero na companhia.



## O QUE É IMPORTANTE VOCÊ SABER:

- Machismo: é uma ideia de que os homens são superiores às mulheres.
- Feminismo: é um movimento que pode ser aderido por mulheres e homens, em que é defendida a igualdade entre os dois.
- Importante: feminismo não é o contrário de machismo.
- 41.5% das mulheres com ensino superior completo estão desempregadas ou fora do mercado de trabalho, enquanto somente 17.2% dos homens estão na mesma situação.
- 74.9% das pessoas em cargos gerenciais com filhos pequenos (0-5 anos) são homens, enquanto somente 25.1% são mulheres.
- O índice de participação das mulheres na siderurgia brasileira é de 8%.

## O QUE NÃO DIZER?

*Gosto de vocês pois são mais sensíveis e sorriem mais.*



## O QUE DIZER?

*Gosto de você, pois é sensível e sorri.*



Na verdade, essa afirmação é um estereótipo. Nem todas as mulheres são assim.

## O QUE NÃO DIZER?

*Difícil uma mulher ser tão esperta como você nessa área.*



## O QUE DIZER?

*Você é muito esperta e tem muito domínio sobre a área.*



Não existe nenhuma área que seja mais apropriada para homens do que para mulheres ou vice-versa. Todos podem ser o que quiserem.

## O QUE NÃO DIZER?

*Está pronta para casar.*



## O QUE DIZER?

*Você já está pronta para ser independente, se quiser! Ou você é muito boa nessa atividade.*



Essa afirmação quer dizer que a mulher precisa ter certas características e habilidades para se casar e que muitas vezes estão ligadas a tarefas domésticas, reforçando que elas são papel da mulher.

## O QUE DIZER PARA UMA MULHER:

AMAMENTANDO



*Está precisando de algo? Fique tranquila e qualquer coisa estou aqui.*

EM CASA



*Eu não vou te ajudar a cuidar da casa e dos filhos. Eu vou dividir as tarefas, pois sou parte disso e é necessário que eu também faça*

VÍTIMA DE VIOLÊNCIA



*Estou aqui para ajudar e sempre disponível, mesmo que não deseje conversar agora sobre isso”.*

*Não tenha medo de expressar seus pensamentos.*

*Corra atrás do que você quer!*



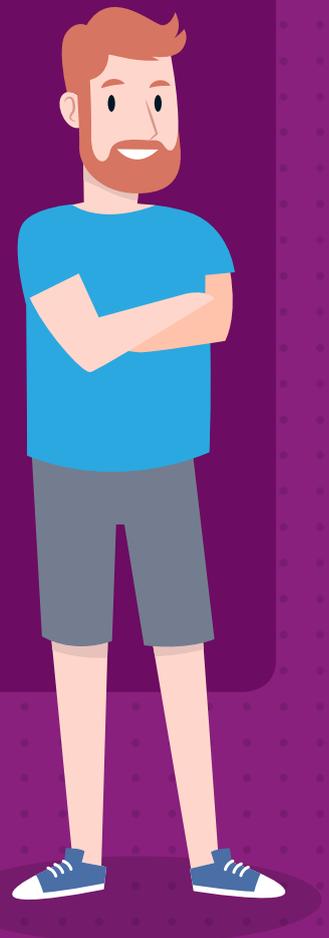
## O QUE NÃO FAZER?

- Delimitar o que ela pode ser, fazer ou se expressar com base em estereótipos sociais.
- Atribuir responsabilidades diferentes para elas em relação aos homens que executam a mesma atividade.
- Interrompê-la quando ela estiver falando.
- Se uma colega de trabalho já negou seu convite de encontro uma vez, não chame novamente.
- Cumprimentá-la dando um beijo ou abraço, a menos que seja iniciativa dela.
- Partir sempre do pressuposto que a mulher não tem conhecimento sobre determinado assunto.
- Fazer piadas que reforçam estereótipos sobre TPM, direção de veículos, entre outros.



## O QUE FAZER?

- Permitir que ela também possa transformar o mundo em um lugar melhor.
- Tratá-la com o mesmo respeito e educação que você trata a sua mãe, sua irmã ou outra mulher que admira.
- Conversar com elas sobre o machismo e entender como isso também reprime os homens.
- Se você for homem, encontre seu lugar de fala\*. Se você for mulher, busque a sororidade\*\*.
- Orientar que denuncie no Canal Aberto qualquer forma de assédio ocorrida no ambiente de trabalho.



\*Lugar de fala: é dar oportunidade e visibilidade para que quem vive na pele aquela experiência e possa falar sobre esse assunto. Todos podem discutir e se posicionar diante de preconceitos, mas é importante pararmos para ouvir aqueles que vivem a realidade daquele grupo.

\*\*Sororidade: é um termo para nomear o sentimento de solidariedade e empatia entre meninas e mulheres

# GERAÇÕES



**Objetivo:** Apoiar a Usiminas no desenvolvimento de ações que aproximem e integrem os colaboradores de diferentes gerações, aproveitando ao máximo as experiências e contribuições de cada um e fazendo com que, ao longo do tempo, as percepções das diferenças entre gerações sejam minimizadas.



## O QUE É IMPORTANTE VOCÊ SABER:

- Ageísmo: é um tipo de discriminação com base na idade (vem da palavra age, em inglês), alimentada por estereótipos e preconceitos.
- A maior parte dos brasileiros idosos passa por necessidades financeiras relacionadas à pensão baixa e precisam se manter no mercado de trabalho o máximo de tempo possível.
- Até 2050, dois bilhões de pessoas ao redor do mundo terão a partir de 60 anos de idade. Em 2025, o Brasil será o sexto país do mundo em número de idosos.
- Desde 2016, Millenials são mais de 50% da força de trabalho global.
- 38% dos CEOs de uma pesquisa da KPMG reconhecem a necessidade de reposicionar suas empresas para atender melhor às necessidades dos Millenials. Eles buscam por um local de trabalho com um claro senso de propósito, que permita que eles sejam autênticos e ofereça oportunidades de crescimento e aprendizado com feedbacks constantes.

## O QUE NÃO DIZER?

*Tão novo e já quer ser promovido? Está há tão pouco tempo na empresa e já quer crescer?*



## O QUE DIZER?

*Seu crescimento e desenvolvimento serão proporcionais às suas entregas.*



O desenvolvimento e o crescimento de uma pessoa em uma empresa devem estar baseados em sua performance e entregas, não na sua idade.

## O QUE NÃO DIZER?

*Você não está muito novo ou muito velho para esse trabalho? Ou para usar essa roupa? Ou para ir para esse lugar?*



## O QUE DIZER?

*Vá em frente, faça o que te faz feliz.*



A idade não é um limitador para a pessoa ser quem ela quiser. A idade é apenas uma de suas muitas características.

## O QUE DIZER?

*Estou aprendendo sobre uma nova tecnologia: Gostaria de estudá-la comigo?*

*Independentemente de sua idade, é possível desenvolver habilidades.*

*Vamos aprender juntos!*

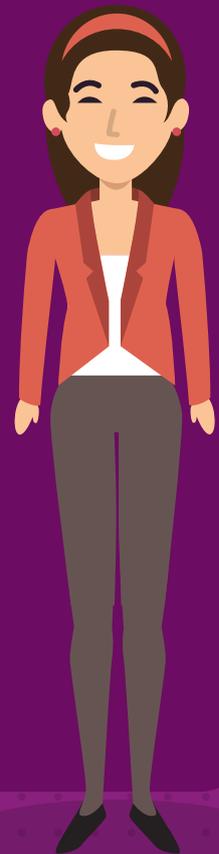
## O QUE NÃO FAZER?

- Agir baseado em estereótipos relacionados à geração de alguém.
- Pensar que alguém não é capaz de fazer algo apenas por causa da sua idade.
- Ridicularizar ou diminuir alguém por causa da sua idade.



## O QUE FAZER?

- Oriente o colega novo da equipe, independente da sua idade e o ajude, caso precise.
- Ajude e ensine seus colegas a fazer atividades que você domina e eles não.
- No caso de jovens profissionais, como aprendizes, estagiários e trainees, acolha-os na equipe de braços abertos, dê sugestões e os ajude em seu desenvolvimento profissional.
- Coloque-se no lugar do outro e pense que você já teve a idade de alguém mais novo ou ainda chegará na idade de alguém mais experiente.
- Estimule a interação entre colaboradores de diferentes idades.



# LGBTI+



**Objetivo:** Estabelecer um ambiente organizacional de respeito por meio de ações de inclusão, empoderamento e promoção dos direitos LGBTI+, garantindo oportunidades iguais de crescimento e evolução de carreira dentro da Usiminas, coibindo atitudes preconceituosas, que não estão de acordo com o DNA Usiminas.



## O QUE É IMPORTANTE VOCÊ SABER:

- De acordo com estudo realizado pelo BBC no ano de 2019, 70 países ao redor do mundo ainda criminalizam as relações LGBTI+ até com a pena de morte.
- Brasil é o país que mais mata pessoas LGBTI+ no mundo.
- No ano de 2018, foram registradas 420 vítimas fatais de discriminação contra pessoas LGBTI+ no Brasil.
- Apenas 36% das pessoas LGBTI+ são assumidas no ambiente de trabalho.
- 24% de lésbicas, 30% de gays, 40% de bissexuais e 55% de transgêneros concordam que assumir a orientação sexual/identidade de gênero afetará projeções de carreira.
- Pessoa cisgênero: pessoa nascida em um determinado sexo biológico e que, ao passar do tempo, permanece se identificando com o mesmo.
- Pessoa transgênero: pessoa nascida em um determinado sexo biológico, mas com o passar do tempo, se identificou com um gênero diferente.
- Lésbica: mulher (cis ou trans) que se sente atraída afetivamente por outra mulher.
- Gay: homem (cis ou trans) que se sente atraído afetivamente por outro homem.
- Bissexual: pessoa (cis ou trans) que se sente atraída afetivamente por ambos os gêneros.

\*Existem muitos outros conceitos e definições, essas são as mais usuais no dia a dia.

## RESPOSTAS PARA ALGUMAS DÚVIDAS QUE VOCÊ PODE TER:



*Um homem gay deve usar banheiro feminino?*



Não, as pessoas podem utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero. Um homem gay (cis ou trans) pode utilizar o banheiro masculino. Assim como uma mulher lésbica pode utilizar o banheiro feminino.



*Tenho medo de brincar com uma pessoa LGBTI+ e ela entender como preconceito, como fazer?*



O respeito é a melhor resposta. Cada pessoa é de uma forma, sendo ou não LGBTI+, entender isso com respeito e a melhor escolha sempre.

### O QUE NÃO DIZER?

*Quem é a mulher/  
homem da relação?*



Essa pergunta tenta encaixar o relacionamento homossexual dentro do padrão heterossexual e são coisas diferentes.

*Sua sexualidade é  
uma escolha?*



O termo correto é orientação sexual e não opção sexual. Afinal de contas, ninguém escolhe ser hétero ou homossexual.

*Você tem  
namorado(a)?*



Não assuma que a pessoa é heterossexual. O ideal é perguntar: Você namora?

## O QUE DIZER?

*É tudo muito novo, pode me ajudar?*

*Como você prefere ser tratado?*

*Caso eu cometa algum erro, por favor me diga para que possamos trabalhar com harmonia.*

## O QUE NÃO FAZER?

**Não tratar alguém diferente apenas pelo fato de ser LGBTI+.**

Pessoas LGBTI+, independente do gênero ou orientação sexual, devem ser tratadas de forma igual, como você trataria alguém que não é LGBTI+.



## O QUE FAZER?

**Não tenha medo de perguntar caso fique com alguma dúvida.**

Caso tenha abertura com a pessoa e ficar alguma dúvida, pergunte, mas lembre-se sempre de perguntar com respeito, afinal, estamos falando da individualidade do outro.



# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



**Objetivo:** Promover a inclusão na Usiminas das pessoas com deficiência, garantindo um clima organizacional com engajamento, criatividade, satisfação e equidade de oportunidades.



## O QUE É IMPORTANTE VOCÊ SABER:

- Segundo os dados de 2013 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Elas podem ter condições herdadas ou adquiridas (acidentes, doenças degenerativas, idade).
- Existem cinco tipos de deficiência: física, auditiva, visual, intelectual, psicossocial e múltipla.
- Mais de um bilhão de pessoas têm algum tipo de deficiência ou doença crônica.
- Menos de 10% das pessoas com deficiência ocupam cargos de liderança.
- Há, em média, 7 milhões de brasileiros com deficiência aptos ao trabalho. No entanto, apenas 486 mil dos 46 milhões de empregos formais eram ocupados por pessoas com deficiência (1% do total).

## O QUE NÃO DIZER?

*Não chame uma pessoa de deficiente.*



## O QUE DIZER?

*Pessoa com deficiência*



Isso reduz a pessoa apenas à sua deficiência. O termo mais adequado é pessoa com deficiência, afinal essa é apenas uma de muitas características dela.

## O QUE NÃO DIZER?

*Você não é capaz! Ou deixa que eu faço para você.*



O termo capacitismo é a discriminação de pessoas com deficiência e isso incluir acreditar que ela não é capaz de realizar certas atividades.

*Você deve ser um exemplo. Eu não sei o que faria se estivesse nesta situação. Ou tenho fé que você vai curar.*



A deficiência não é condição a ser superada ou corrigida. Temos, na verdade, que lutar pela inclusão.

## O QUE DIZER?

*O mesmo que diria a alguém sem deficiência.*

*No que eu posso te ajudar?*

*Sua deficiência não te define.*

*Seja cordial da mesma forma que você é com uma pessoa que não tem deficiência.*

## O QUE FAZER?

- Trate-a como gostaria de ser tratado.
- Respeite as vagas de estacionamento destinadas para as pessoas com deficiência. Elas existem para promover a acessibilidade e autonomia das pessoas com mobilidade reduzida.
- Seja paciente e respeite as limitações impostas pela deficiência.
- Incentivar seu crescimento e aprendizado, acreditar em sua capacidade.
- Procure agir naturalmente com a pessoa. Se percebeu alguma dificuldade, ofereça ajuda e, se ela recusar, não seja insistente.



## O QUE NÃO FAZER?

**Tentar adivinhar suas necessidades; Colocar estas pessoas na posição de vítima.**

Não trate pessoas com deficiência como especiais, “coitadas” ou heróis. Elas não têm “superpoderes” de superação, não espera ser exemplo nem é menos do que os outros indivíduos. A condição de deficiência é apenas uma entre tantas outras características dela.

**Não faça perguntas íntimas por curiosidade.**

Se você não perguntaria a um desconhecido qualquer coisa sobre algo íntimo, não faça isso com uma pessoa com deficiência. Ela pode se sentir constrangida. Espere até que ela se sinta confortável para te contar.

**Não utilize termos pejorativos para definir a deficiência de uma pessoa ou apelidos de mau gosto.**

Não é legal definir a pessoa apenas pela sua deficiência e, além disso, ela pode ficar constrangida

**Não infantilize a pessoa por causa da deficiência.**

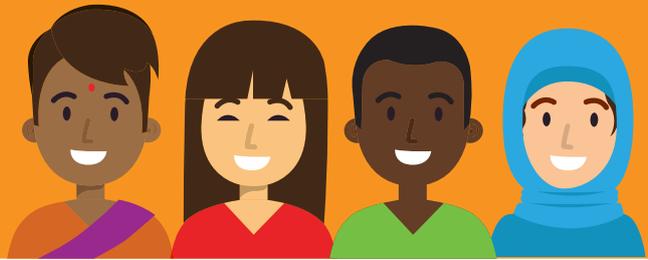
Tratar alguém com deficiência como criança é subestimar sua autonomia e sua capacidade de compreensão e de decisão.



## QUAIS TERMOS NÃO DEVO USAR?

- Dar uma de João sem braço.
- Estamos sem braço para entregar o projeto.
- Mais perdido que cego em tiroteio.
- Que autista.
- Nossa, você tá cego?

# RAÇA E ETNIA



**Objetivo:** Assegurar que a Usiminas seja um ambiente diverso, inclusivo e, especialmente, capaz de potencializar e de valorizar os talentos multiétnicos e multirraciais em todos os níveis organizacionais da companhia.



## O QUE É IMPORTANTE VOCÊ SABER:

- Racismo: é a ideologia baseada na superioridade de uma raça em relação a outra, gerando discriminação, exclusão e violências de todo tipo.
- Brasil é o país com a maior população negra fora da África.
- Em 2019, a população branca foi remunerada, em média, com um valor 56,6% maior, em comparação com a população negra.

## COMO PESSOAS BRANCAS PODEM E DEVEM AJUDAR NA LUTA ANTIRRACISTA?

- Fale sobre racismo.
- Apoie iniciativas de pessoas negras.
- Amplifique vozes, projetos e ações realizadas por pessoas negras.
- Reflita sobre ações e falas que fazem parte do dia a dia. Vamos te ajudar abaixo com alguns exemplos.



### O QUE NÃO DIZER?

*Eu não sou racista, porque eu tenho amigos negros.*



### O QUE DIZER?

*Eu não sou racista. Acredito que tenho que fazer minha parte para ajudar a mudar a realidade de discriminação.*



Ter amigos negros não nos livra de ter pensamentos e ações racistas. Afinal de contas, alguém pode não ter nenhum amigo negro e isso não significa que ela é automaticamente racista.

### O QUE NÃO DIZER?

*Você é uma negra muito bonita!*



### O QUE DIZER?

*Você é muito bonita!*



Quando você faz comentários como esse está dizendo que, naturalmente, um negro não teria essas características. Para elogiar uma pessoa branca, você diria apenas que ela é bonita e não uma branca bonita, certo?

### O QUE NÃO DIZER?

*Ele tem cabelo duro, parece palha de aço.*



### O QUE DIZER?

*Cabelo afro, crespo, cacheado.*



Não existe o conceito de cabelo bom e ruim, apenas diferentes.

### O QUE NÃO DIZER?

*Doméstica*



### O QUE DIZER?

*Trabalhadora, funcionária, secretária do lar, faxineira.*



Esse termo possui origem nas mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas e eram consideradas pessoas domesticadas. Isso porque os negros eram vistos como animais e, por isso, precisariam ser domados.

### O QUE NÃO DIZER?

*Denegrir*



### O QUE DIZER?

*Difamar*



O termo possui raiz no significado de “tornar negro”, mas no sentido de algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”. Ou seja, tornar algo negro seria considerado sujar ou ofender.

### O QUE NÃO DIZER?

*A coisa tá preta*



### O QUE DIZER?

*Situação desconfortável,  
desagradável, difícil, perigosa.*



Essa também é expressão racista, pois faz uma associação entre “preto” e algo ruim.

### O QUE NÃO DIZER?

*Inveja branca*



### O QUE DIZER?

*Inveja por si só é algo ruim.  
Na dúvida, troque por um elogio!*



O termo dá a ideia de que o branco é algo positivo. Logo, a inveja preta seria o oposto, a inveja ruim.

### O QUE NÃO FAZER?

Não suponha que o racismo não existe. Ações racistas acontecem o tempo todo. Muitas vezes não são identificadas como tal e por isso não são levadas em consideração.



### O QUE FAZER?

- Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso.
- Na dúvida, repense antes de agir ou falar.



Embora seja um assunto atual, ninguém tem que saber de tudo, mas, com respeito, com certeza vai ser melhor.

Não importa com quem esteja lidando, pense sempre em como você gostaria que te tratassem.

## AINDA FICOU COM DÚVIDAS?

É natural! Nós estamos aqui para ampliar o seu entendimento e contribuir, cada vez mais, para que a Usiminas se torne uma empresa diversa e inclusiva.

