



Cartilha de

Diversidade e Inclusão

Índice

[03 __ Mensagem Inicial](#)

[04 __ Comitê de Diversidade e Inclusão](#)

[05 __ A importância das Pautas de Diversidade e Inclusão](#)

[12 __ Exemplos de comunicação inclusiva](#)

[15 __ Racismo, discriminação e preconceito racial](#)

[18 __ Suprimindo as expressões racistas do cotidiano](#)

[22 __ Censo étnico da advocacia pernambucana](#)

[25 __ Indicadores de gênero na advocacia pernambucana](#)

[29 __ Olhando para dentro](#)

[35 __ O que fazer em caso de violência?](#)

[36 __ Mensagem do Comitê](#)

Mensagem

Inicial

O Coelho & Dalle Advogados adota e defende iniciativas para promover um ambiente mais igualitário não apenas dentro do próprio escritório, mas na sociedade como um todo.

A preocupação com a pauta da diversidade é identificada até mesmo nas metas estabelecidas no planejamento estratégico do escritório, que busca o reconhecimento por sua visão social e ter um time cada vez mais diverso.



Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de formalizar a nossa postura para a promoção de inclusão de grupos vulnerabilizados pela sociedade, bem como para orientar todos os colaboradores do escritório, buscando tornar ainda mais sólidos os valores construídos ao longo dos anos.

Consiste em mais uma ferramenta para auxiliar no entendimento de conceitos relativos à Diversidade e à Inclusão, com o objetivo de contribuir para que todos possam ser livres e ter uma existência digna perante a sociedade e sobretudo em nosso ambiente de trabalho.

Comitê de **Diversidade e Inclusão**

Para direcionar a condução de ações afirmativas dentro do escritório, no ano de 2021 foi criado o Comitê de Diversidade e Inclusão, responsável pela promoção de campanhas relacionadas ao tema.

O Comitê tem por objetivo principal garantir a promoção de ações e campanhas voltadas às discussões de pautas relativas ao tema, em prol da conscientização sobre a diversidade e inclusão e construção contínua de ações inclusivas.

Atualmente o Comitê de Diversidade e Inclusão é formado pelas advogadas Amanda Figueirôa (amandafigueiroa@coelhodalle.com.br), Eduarda Câmara (mariaeduardacamara@coelhodalle.com.br) e Ana Paula Neves (anapaulaneves@coelhodalle.com.br) que estão à disposição para ouvir sugestões de melhorias e discutir novas ideias.

Caso queiram entrar em contato com o Comitê, podem procurar qualquer dos integrantes pessoalmente ou através de seus e-mails. Alternativamente, qualquer colaborador pode fazer uso de algum dos nossos canais de comunicação ou denúncia anônima, que serão indicados mais adiante.



A importância das Pautas de Diversidade e Inclusão

O que é Diversidade e Inclusão?

Diversidade

Entendida enquanto um conjunto de diferenças e valores compartilhados entre indivíduos no decorrer da vida social, a diversidade pode ser compreendida enquanto um conjunto de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social.

Inclusão

Fruto da interação entre seres humanos, respeitadas as suas singularidades, a inclusão pode ser entendida como a extensão de maior potencial da diversidade. Segundo Verna Myers, especialista no assunto, diversidade é “convidar para a festa” e a inclusão é “chamar para dançar”.

Por que falar sobre Diversidade e inclusão?

Discutir Diversidade e Inclusão é fundamental para promover sociedades e ambientes de trabalho mais justos, equitativos e inovadores.

Promover estes dois pilares não apenas fortalece a coesão social, mas também traz benefícios tangíveis para organizações, estimulando a criatividade, a produtividade e a inovação ao incorporar diferentes perspectivas e experiências.

Portanto, falar sobre esse tema é uma maneira de construir sociedades e ambientes de trabalho mais justos, igualitários e bem-sucedidos.





Acolhendo a diversidade e a inclusão

Assim, firme no posicionamento de que a promoção de um ambiente diverso potencializa a inovação, o Coelho & Dalle tem como objetivo estimular ainda mais o desenvolvimento de ações voltadas à valorização e ao respeito da diversidade humana.

Quais serão os temas abordados?

Reconhecendo as oportunidades de melhoria quanto à questão da Diversidade e Inclusão no escritório, nessa Cartilha serão trabalhados conceitos sobre o tema.

Transformando o nosso ambiente de trabalho através da exposição de conceitos:

Sexo, sexualidade e identidade de gênero

Sexo

Comumente determinado pelas genitálias, o sexo diz respeito às características biológicas que diferenciam homens e mulheres.

Gênero

Embora o termo gênero seja usualmente utilizado em referência ao sexo biológico, destacamos que sua definição guarda relação com a construção social dos papéis, funções ou comportamentos atribuídos ao sexo.

Por exemplo:

Quantos de nós não ouviu - ou reproduziu - frases como “cuidar da casa é coisa de mulher”? A equivocada construção social da função atribuída ao “ser mulher” evidencia que as características meramente anatômicas não explicam as questões de gênero, ante a ausência de qualquer fundamento biológico que condicione uma atividade especificamente às mulheres.

Identidade de gênero:

É entendida enquanto o gênero com o qual o indivíduo se identifica independente de suas características biológicas. Portanto, o conceito está relacionado com a autodeclaração de uma pessoa como do gênero feminino, masculino, não-binário etc., superada a construção social que decorre do sexo.

Orientação sexual:

Este conceito diz respeito à sexualidade humana, ou seja, ao gênero pelo qual o indivíduo sente atração sexual e/ou romântica. Sem a pretensão de esgotar as possibilidades, mas com o intuito de contribuir para um melhor entendimento do tema, exemplificaremos adiante algumas categorias atribuídas à identidade de gênero e à orientação sexual.

A teoria **Queer** e os termos Guarda-Chuva:

Homossexual

Entende-se por homossexual uma pessoa que sente atração sexual por outras de mesmo gênero, como gays e lésbicas.

Bissexual

Define pessoas que sentem atração sexual por mais de um gênero, podendo estes gêneros ser, ou não, feminino e masculino.

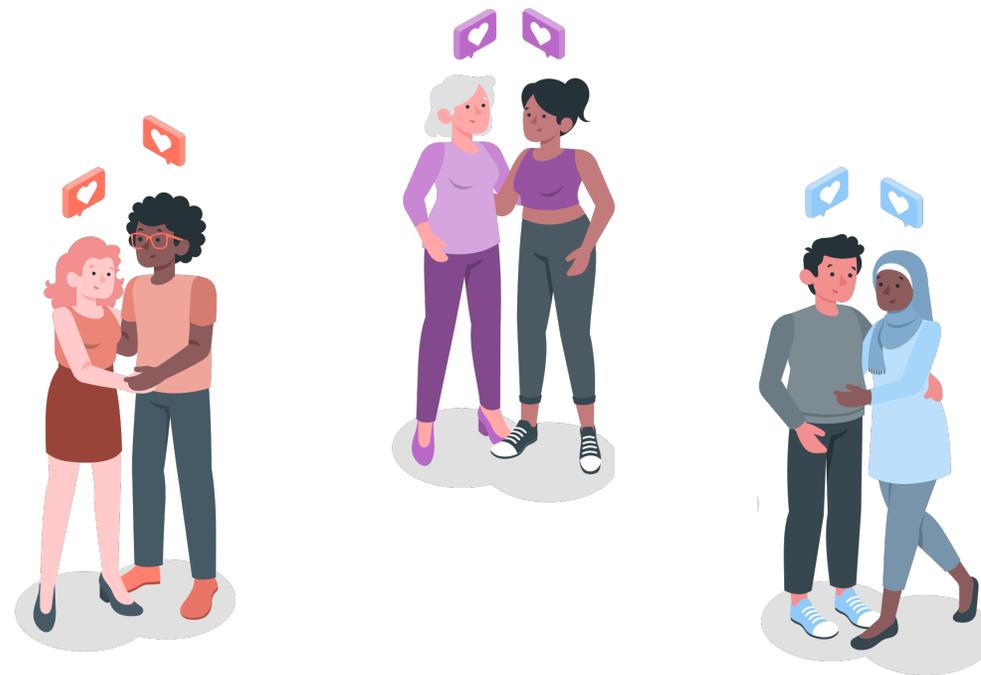
Queer

A Teoria Queer é uma corrente sociológica e filosófica que surgiu nos Estados Unidos para discutir questões relacionadas a gênero e sexualidade. Discute, em linhas gerais, sobre a existência de padrões de gênero inerentes a cada ser humano e como comportamentos diferentes são visto como anormal ou desviante.

O termo queer, em inglês, significa “estranho/esquisito”, tendo sido ressignificado pela comunidade LGBTQIA+ e utilizado como um termo guarda-chuva, para abarcar todos os outros termos relacionados.

Pansexual

Entende-se como pansexual o indivíduo que se atrai por pessoas independentemente do gênero. Existem hoje diferentes posicionamentos sobre a necessidade do termo pansexualidade, uma vez que alguns autores defendem que a bissexualidade seria um termo guarda-chuva que abarcaria todos os gêneros.



Transformando o nosso ambiente de trabalho através da exposição de conceitos:

Algumas das várias expressões de gênero

Cisgênero

O cisgênero é a pessoa que se identifica, socialmente e psicologicamente, com o gênero atribuído no nascimento por força de suas características biológicas.

Transgênero

Entende-se por transgênero a pessoa que se identifica com um gênero diverso ao atribuído no nascimento por força de suas características biológicas, assumindo papéis diferentes daqueles impostos pela sociedade. Trata-se de um termo guarda-chuva que abarca diversas identidades de gênero, dentre elas a transexualidade, a travestilidade e a não-binariedade.

Transexual

Corresponde a identidade assumida pela pessoa que busca por uma transição social e de gênero através de acompanhamentos hormonais ou cirúrgicos.

Não-binário

O não-binário é a identidade de gênero das pessoas que reivindicam a possibilidade de transitar com fluidez fora do binarismo feminino e masculino. Depois de entendido o conceito da cisgeneridade, podemos afirmar que a nossa sociedade direciona os indivíduos para determinados comportamentos e funções sociais desde o nascimento, esse movimento estrutural tem como consequência a segregação de gêneros divergentes.

Como forma de romper com esse padrão de segregação, há um crescente movimento que defende a utilização de uma linguagem neutra, que consiste na utilização de prenomes e palavras diferentes do masculino e feminino.

Na dúvida sobre o tratamento adequado, sugerimos o diálogo. Que tal perguntar como aquela pessoa se sente confortável em ser tratada?

Mas, afinal, qual é a **diferença** entre transgeneridade e travestilidade?

O imaginário social contribui para marginalização e estigmatização do termo travesti, de modo que não é raro ver pessoas associando tal identidade à prostituição e à promiscuidade.

Precisamente por isso, a principal diferença entre os termos se dá em razão da violenta herança histórica que permeia em face da travesti, identidade política e exclusivamente latino-americana reconhecida por pessoas com características anatômicas de um homem que se identificam ou não enquanto mulher trans.

É importante frisar que, na hipótese de a travesti não se identificar enquanto uma mulher trans, sua identidade continua sendo feminina, razão pela qual devemos utilizar apenas pronomes, adjetivos e substantivos femininos.

A identidade transgênero, por sua vez, abrange as pessoas com características biológicas masculinas e femininas que assumem papéis diferentes dos que foram definidos quando do nascimento.

Exemplos de **comunicação inclusiva**

Entendidas algumas expressões de gênero, é fundamental ter em mente a influência da linguagem na reprodução de desigualdades.

Embora a língua em si não seja sexista, a construção coletiva e social é, logo, o primeiro passo para a desconstrução de estereótipos é a comunicação inclusiva.



Incorreto

Correto

Por quê?

GLS

LGBTI+

Para incluir o I de Intersexuais e usar o + como símbolo para outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

Hemafrodita

Intersexual

Abrange todas as condições de intersexualidade. A hermafrodita é apenas uma delas.

Homossexualismo

Homossexualidade

Descarta a condição patológica (doença) do sufixo de origem grega 'ismo'.

Opção Sexual

Orientação Sexual

Exclui a capacidade avaliativa ("escolha") em relação à atração física e/ou afetiva.

"O" Travesti/Traveco

"A" Travesti

Indica a identidade/expressão do gênero feminino que a travesti se identifica.

Mudança de sexo

Readequação de sexo e gênero

A operação modifica o genital, e não o sexo ou o gênero da pessoa.

Família homoafetiva ou transfetiva

Foca no afeto entre os membros da família.

Parceiro homossexual e casal homossexual

Parceiro e casal homoafetivo

Diminui a conotação pejorativa que se dava aos relacionamentos homossexuais.

Assexuado

Assexual

Elimina a conotação a seres unicelulares que se reproduzem por bipartição, os assexuados.

Transformando o nosso ambiente de trabalho através da exposição de conceitos:

Raça e etnia

Raça

O conceito de raça atualmente está ligado a aparência física do indivíduo como a cor da pele, cor dos cabelos, força facial, estatura etc.

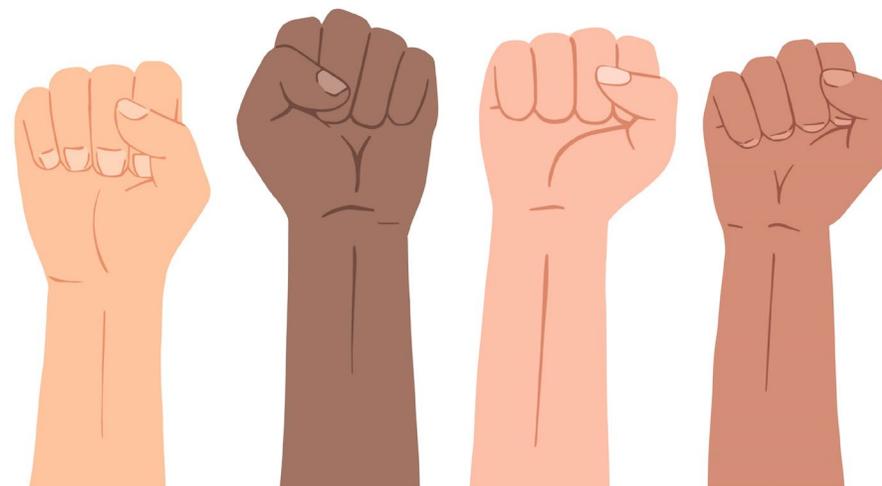
No entanto, originariamente, o termo raça foi criado para classificar a diversidade da zoologia e da botânica e apenas no decorrer dos séculos foi transportado para legitimar as relações de dominação e de sujeição entre classes sociais, pavimentando o caminho de hierarquização entre as raças com base em uma relação intrínseca das características biológicas com as qualidades psicológicas, morais, intelectuais e culturais dos indivíduos.

Portanto, o termo carrega consigo um aspecto mais doutrinário e ideológico do que científico e é, muitas vezes, aplicado em discursos que visam justificar os sistemas de dominação racial em contrapartida à explicação da diversidade humana.

Etnia

Diferente do conceito de raça, o termo etnia envolve não só as questões ligadas à aparência, como também as características culturais e sociais de um grupo de indivíduos que ocupam o mesmo território, tais como idioma, religião, valores etc.

Dessa forma, traduz-se enquanto uma identidade coletiva de pertencimento.



Transformando o nosso ambiente de trabalho através da exposição de conceitos:

Colorismo e ideologia racista

Ideologia racista

Demonstrado o viés sociopolítico do termo raça, inegável o fato de o conceito carregar consigo uma ideologia que esconde a relação de poder e dominação que convence, nas mais variadas facetas, o senso comum.

Historicamente, na divisão do trabalho, o manual é destinado ao povo negro e indígena, o intelectual aos brancos e não-brancos que se enquadrem nos padrões considerados de beleza, tais como “cabelo bom” e “cabelo ruim”, termo reproduzido pela sociedade sob a ótica de que o cabelo liso é “melhor” do que o crespo.

Assim, sendo uma ideologia, o racismo não se traduz como um comportamento individual e sim enquanto um sistema de opressão histórica que delineou a constituição política e econômica das sociedades contemporâneas.



Racismo, discriminação e preconceito racial



Para que possamos compreender melhor o racismo, é imprescindível que saibamos diferenciar outras categorias que são comumente associadas à ideia de raça: preconceito e discriminação.

Racismo Estrutural

Corresponde a uma forma sistemática de discriminação, que tem a raça como fundamento e é fundada e aprofundada por elementos do Estado. Como consequência do racismo estrutural surgem as desvantagens e os privilégios para os indivíduos, a depender do grupo racial a qual pertençam. Como exemplo histórico de Racismo Estrutural cita-se a proibição legal de que pessoas pretas possuíssem terras após o fim da Escravidão.

Preconceito racial

É um juízo de valores, que pode ou não resultar em uma discriminação racial, baseado em estereótipos acerca dos indivíduos que pertencem a um determinado grupo radicalizado. São exemplos do preconceito racial considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus “avarentos”, etc.

Discriminação racial

A discriminação consiste em atribuir tratamento diferenciado a membros de grupo racialmente identificados. Tal comportamento pode ocorrer de forma direta ou indireta.

Discriminação direta: É o repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos em razão da condição racial

Discriminação indireta: Ocorre sempre que a situação de discriminação desses grupos é ignorada através de uma suposta neutralidade racial, sem que se leve em conta a existência de diferenças sociais significativas que inclui as chances de ascensão social, de reconhecimento e de sustento material.



A importância da discriminação **positiva**

Ações Afirmativas

Tal conceito diz respeito à adoção de ações afirmativas, portanto, à possibilidade de atribuir tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com o objetivo de corrigir as desvantagens e os prejuízos causados pela discriminação racial.

E como podemos fazer isso?

Através de políticas afirmativas que visem, dentre outras:

- a) Promover a igualdade e a diversidade dentro do nosso escritório e com o público externo;
- b) Manter espaços permanentes para debates e eventual revisão das práticas da nossa instituição
- c) Promover o acolhimento e possível composição de conflitos raciais;



**Suprimindo as
expressões racistas
do cotidiano**



(Des)aprendendo ~~expressões racistas~~

Repensar o uso de palavras e expressões que são frutos da construção racista é de grande importância no enfrentamento ao racismo. As palavras transmitem heranças culturais que, intencionalmente ou não, podem propagar sentidos negativos.

O discurso racista, no entanto, é intolerável e, ao assumir essa postura, anunciamos que temos muito o que (des)aprender sobre o assunto.

“A coisa tá preta”

Nota-se a associação entre preto e uma situação desagradável, negativa.

“Dia de branco”

À época da escravidão, o labor dos escravos não era considerado trabalho e, ao reproduzir tal expressão, utilizada para se referir a dia de trabalho e de compromissos, reforçamos a perpetuação do discurso racista.

“Cor de pele”

Termo que designa a cor de lápis ou giz de tom bege/rosado, desconsiderando, portanto, a pluralidade de tons de pele existentes.

“Cabelo duro/bombрил”

Expressão comumente utilizada para se referir a cabelos crespos. Você sabia que, certa vez, uma famosa marca de esponjas de aço lançou seu produto com o nome “Krespinhas” sugerindo que a esponja de aço se assemelharia com a textura do cabelo crespo?

“Boçal”

Traz referência aos escravizados que não sabiam falar a língua portuguesa.

(Des)aprendendo ~~expressões racistas~~

“Da cor do pecado”

Expressão que carrega consigo a hipersexualização dos corpos negros que, no período colonial, eram estigmatizados e violentados sexualmente. Geralmente, o termo é utilizado como forma de “elogio”.

“Denegrir”

A palavra remonta ao significado de “tornar-se negro” e é utilizada como sinônimo de difamar ou caluniar. Percebe-se, portanto, que “denegrir” reforça a ideia do ser negro como negativa, ofensiva.

“Escravo”

Sugere que seja uma característica e condição inerente à pessoa, quando na verdade houve uma imposição ao povo africano, sequestrado e torturado pela escravidão. Não existe escravo, há o indivíduo escravizado.

“índio”

Em decorrência da imagem caricata criada pelos colonizadores, é comum que se chame o indígena de índio, no entanto, tal termo acaba por ignorar a pluralidade dos povos indígenas, suas nações, costumes e crenças. Nesse caso, o termo mais correto seria Povos Originários.

“Programa de índio”

Expressão utilizada para definir um programa ruim. O racismo da expressão é evidente ao passo em que se pauta na ideia de que os povos originários são menos interessantes, inferiores.



(Des)aprendendo ~~expressões racistas~~

“Macumba”

Você sabia que a macumba é um instrumento percussivo de origem africana? No entanto, a palavra é utilizada de forma racista para nomear as oferendas aos orixás, nas religiões de matrizes africanas, ou para declarar que alguém fez algo ruim.

“Samba do crioulo doido”

Expressão utilizada para se referir a coisas sem sentido, confusas, em verdade, o Samba do Crioulo Doido é uma paródia produzida pelo Jornalista Sérgio Porto, na qual se buscou ironizar a obrigatoriedade imposta às escolas de samba, no ano de 1968, de retratar no samba enredo apenas fatos históricos.

“Mercado negro/humor negro”

Expressões que carregam o simbolismo de associar o negro a algo ruim, ilegal, inferior.

“Meia tigela”

Utilizada para se referir a algo sem valor, medíocre, a expressão “meia tigela”, assim como as milhares enraizadas no vocabulário brasileiro, também carrega consigo uma herança escravocrata. Nesse recorte, os negros que trabalhavam à força nas minas de ouro e não atingiam suas metas recebiam, como punição, apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”

“Mulato/a”

Na língua espanhola, mulato se referia ao filhote do cruzamento de um cavalo com uma jumenta. No Brasil, de forma racista, a palavra é utilizada para identificar pessoa negra de pele clara.



**Censo étnico da
advocacia pernambucana**

Panorama étnico do **mercado de trabalho brasileiro**

Os resultados do Censo Demográfico de 2022, levantado pelo IBGE no ano de 2022, apurou que 51,5% da população brasileira é composta por mulheres, enquanto 48,5%, é formada por homens. Segundo o Censo da Advocacia Pernambucana, elaborado pela Ordem dos Advogados de Pernambuco em 2021, a estimativa da população pernambucana é proporcional à nacional.

A pesquisa formulada pela OAB/PE apurou, ainda, que a população preta ou parda corresponde a 54% da força de trabalho brasileira ocupada, mas estão entre os 64% da população desempregada e os 66% da mão de obra subutilizada.

Na questão salarial, a média de ganhos da população preta ou parda do país é de R\$1.994,00, em contrapartida à população branca, que auferir R\$3.273,00 quase o dobro.

O campo político, por sua vez, segue a lógica das desigualdades sociais do Brasil: 42% da população preta e parda ocupa cargos de vereadores (as), mas, apenas 24% dos assentos da Câmara dos Deputados (as) e 28% do legislativo do Estado.

Panorama étnico da **advocacia pernambucana**

Sobre a estatística da distribuição dos (as) advogados (as), o Censo da Advocacia Pernambucana apurou que a população:

- **Amarela:** corresponde a 1,9% dos (as) advogados (as), dentre os quais 39,2% estão desempregados (as);
- **Negra:** corresponde a 38,6% dos (as) advogados (as), dentre os quais, 45% estão desempregados (as);
- **Branca:** corresponde a 59% dos (as) advogados (as), dentre os quais 39,9% estão desempregados (as);

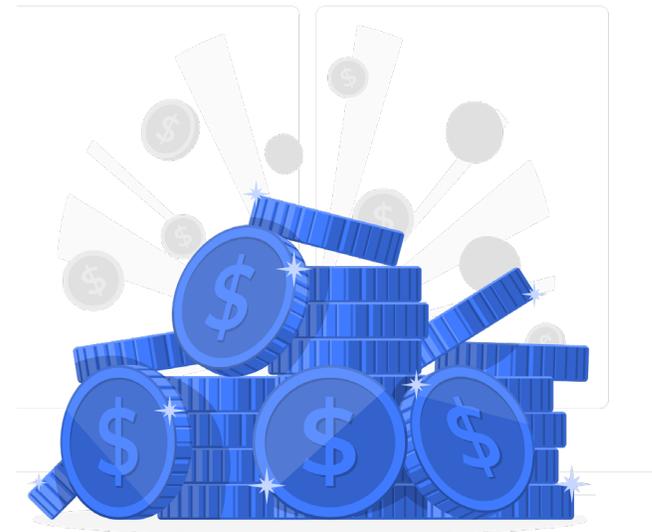
Em relação à **população indígena**, por sua vez, não há registro de inscrição junto à seccional da OAB/PE, no entanto, estima-se que dos (as) advogados (as) indígenas do Brasil, 57,9% não exercem a profissão.

Dos **ganhos individuais** dos (as) advogados (as) pernambucanos (as)

Acerca dos ganhos individuais dos (as) advogados (as) pernambucanos (as), a estatística prevê que:

- Nas empresas de grande porte, 84% da população branca recebe acima de 20 salários-mínimos ao ano, em contrapartida à população negra, que corresponde a 16%.
- Nas empresas de médio porte, apenas a população branca recebe acima de 20 salários-mínimos ao ano.
- Nas empresas de pequeno porte, 71% da população branca recebe acima de 20 salários-mínimos ao ano, em contrapartida à população negra, que corresponde a 29%.
- Nas microempresas, 75% da população branca recebe acima de 20 salários-mínimos ao ano, em contrapartida à população negra, que corresponde a 25%.

Os dados apresentados pelo Censo da Advocacia Pernambucana demonstram que, em todos os portes de instituição, a diferença média na proporção da população branca em relação à negra é de quase 70%. Ou seja, a cada 10 advogados(as) que recebem acima de 20 salários-mínimos em Pernambuco, 7 são brancos(as).



Indicadores de gênero na advocacia pernambucana

Panorama de gênero da advocacia pernambucana

Em relação ao quantitativo por gênero, o levantamento realizado pela OAB/PE revela que dentre os (as) advogados (as) inscritos (as):

- **45,6% são mulheres cisgênero;**
- **52,9% são homens cisgênero;**
- **0,3% são homens transgênero;**
- **0,3% são mulheres transgênero.**

Importante destacar que os números apurados para as pessoas transgênero não guarda relação com a proporção da população geral, sendo certo que os dados levantados estão associados à desigualdade de gênero e a consequente exclusão social dela decorrente, sobretudo dos espaços de ensino.



Dos ganhos individuais dos(as) advogados(as) pernambucanos(as), considerando a etnia e a identidade de gênero

Acerca dos ganhos individuais dos (as) advogados (as) pernambucanos (as), considerando a etnia e a identidade de gênero, a estatística prevê que:

- Homens negros cisgênero: 20,5% recebem acima de 20 salários-mínimos ao ano;
- Mulheres negras cisgênero: 3% recebem acima de 20 salários-mínimos ao ano;
- Homens indígenas cisgênero: 1% recebe acima de 20 salários-mínimos ao ano, em contrapartida às mulheres indígenas cisgênero, que não recebem tal montante ao ano.
- Homens brancos transgênero: 59,5% recebem acima de 20 salários-mínimos ao ano;
- Mulheres brancas transgênero: 14% recebem acima de 20 salários-mínimos ao ano.

Os números apurados, portanto, indicam que dentre os (as) advogados (as) que recebem acima de 20 salários-mínimos, os homens brancos cisgênero representam a marca de 59,5%, enquanto apenas 20,5% são homens negros cisgênero.

Em relação às mulheres brancas cisgênero, estas correspondem a 14% das advogadas que percebem remuneração superior a 20 salários-mínimos ao ano e, seguindo o triste cenário da desigualdade racial e de gênero, apenas 3% são mulheres negras cisgênero.

Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência

Segundo o estudo realizado pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - no ano de 2020, 6,5 milhões de brasileiros têm alguma deficiência. A distribuição das pessoas brasileiras de 20 a 59 anos com deficiência, considerando o último Censo Demográfico realizado no ano 2010 e os tipos de deficiência, corresponde:

- **Deficiência física/motora:** 21,3% da população;
- **Deficiência mental/Intelectual:** 20% da população;
- **Deficiência visual:** 46,7% da população;
- **Deficiência auditiva:** 12% da população.

Em relação ao contingente de pessoas com deficiência no mercado de trabalho x pessoas sem deficiência, a taxa de participação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, considerando o Censo Demográfico de 2010, era de 53,2%. Já as pessoas sem deficiência correspondiam à marca de 77,4%.

No contexto recente da pandemia do Covid-19, o quantitativo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal declinou significativamente.

O levantamento realizado pelo DIEESE apurou que, no período de janeiro a setembro de 2020, reduziu-se em mais de 21,7 mil o número de trabalhadores (as) com deficiência no mercado de trabalho.

Tal cenário reitera a nossa urgência em pensar de que forma podemos agregar essas pessoas no nosso ambiente de trabalho, ainda que não estejamos legalmente obrigados a destinar vagas para indivíduos com deficiência.



OLHANDO
para dentro



Representatividade feminina no Coelho & Dalle Advogados

Uma das primeiras ações inclusivas adotadas pelo Coelho & Dalle, ainda que de forma intuitiva, foi a dedicação ao desenvolvimento profissional da Mulher, buscando atenuar a inexplicável dificuldade de seu acesso ao mercado de trabalho e a diferença salarial existente entre gêneros na sociedade brasileira.

O trabalho feito ao longo de todos os anos, desde a constituição do Escritório, vem surtindo efeito! Atualmente, o nosso quadro de advogados é formado em sua grande maioria (mais de setenta por cento) por mulheres das quais muito nos orgulhamos.

São muitas lutas já enfrentadas, mas também muitos os motivos para comemorarmos suas vitórias no dia a dia. Ainda assim, reiteramos a necessidade de fazer uma reflexão sobre as batalhas que ainda precisam ser travadas para alcançar a efetiva igualdade de gênero na sociedade como um todo.





Diversidade e inclusão na nossa instituição

Consultoria em matéria de diversidade e inclusão

No ano de 2022, cientes da necessidade de analisar o ambiente interno do nosso escritório, contratamos uma consultoria especializada no assunto.

Na oportunidade, através da coleta de respostas anônimas ao questionário então proposto, o cenário do escritório no que diz respeito às diversidades de gênero e de “raças” foi mapeado.

Como resultado, visualizamos, em números, tudo o que já foi feito e o quanto ainda precisamos fazer.

Panorama de **identidades raciais** e de **identidades e orientações de gênero** no nosso escritório de acordo com o mapeamento realizado em 2022

Identidade de gênero na nossa instituição:

Dentre os/as 68 colaboradores(as) do escritório à época do mapeamento, obtivemos 55 respostas acerca da identidade racial, através das apurou-se que:

- 78,2% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se identificam enquanto mulheres cis;
- 17,8% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se identificam enquanto homens cis;

Diversidades de orientação sexual na nossa instituição:

Os/as mesmos(as) colaboradores(as) que responderam ao questionário representam, em percentual, as seguintes orientações sexuais:

- 85,2% são **heterossexuais**;
- 3 colaboradores(as) se enxergam como **bissexual ou pansexual**;
- 2 colaboradores se enxergam como **gays**;
- 1 colaboradora se enxerga como **lésbica**.

A representatividade racial na nossa instituição:

Dentre os/as 68 colaboradores(as) do escritório à época do mapeamento, obtivemos 55 respostas acerca da identidade racial, através das apurou-se que:

- 65,5% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se autodeclaram **brancos(as)**;
- 23,6% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se autodeclaram **pardos(as)**;
- Apenas 3 colaboradores(as) se autodeclaram **pretos(as)**;
- Apenas 1 pessoa se declara **amarela**.

Panorama atual de **identidades raciais** e de **identidades e orientações de gênero** no nosso escritório

Recorte em fevereiro/2024

em continuidade ao mapeamento realizado através da consultoria há pouco mais de um ano, nosso RH se mantém atento à atualização e monitoramento dos dados do nosso time, convidando todos os novos colaboradores, com garantia do sigilo e tratamento adequado dos dados pessoais, a responder um breve questionário que inclui autodeclaração de gênero, orientação sexual e identidade racial, permitindo-nos conhecer nossa equipe e entender para quais caminhos devemos direcionar nossos esforços na garantia de um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.

Identidade de gênero na nossa instituição:

Dentre os/as 81 colaboradores(as) do escritório à época do mapeamento, obtivemos 81 respostas acerca da identidade de gênero, através das apurou-se que:

- 69,1% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se identificam enquanto mulheres cis;
- 30,9% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se identificam enquanto homens cis;

Diversidades de orientação sexual na nossa instituição:

Os/as mesmos(as) colaboradores(as) que responderam ao questionário representam, em percentual, as seguintes orientações sexuais:

- 83,9% são **heterossexuais**;
- 3 colaboradores(as) se enxergam como **bissexual ou pansexual**;
- 3 colaboradores se enxergam como **homossexuais**;

A representatividade racial na nossa instituição:

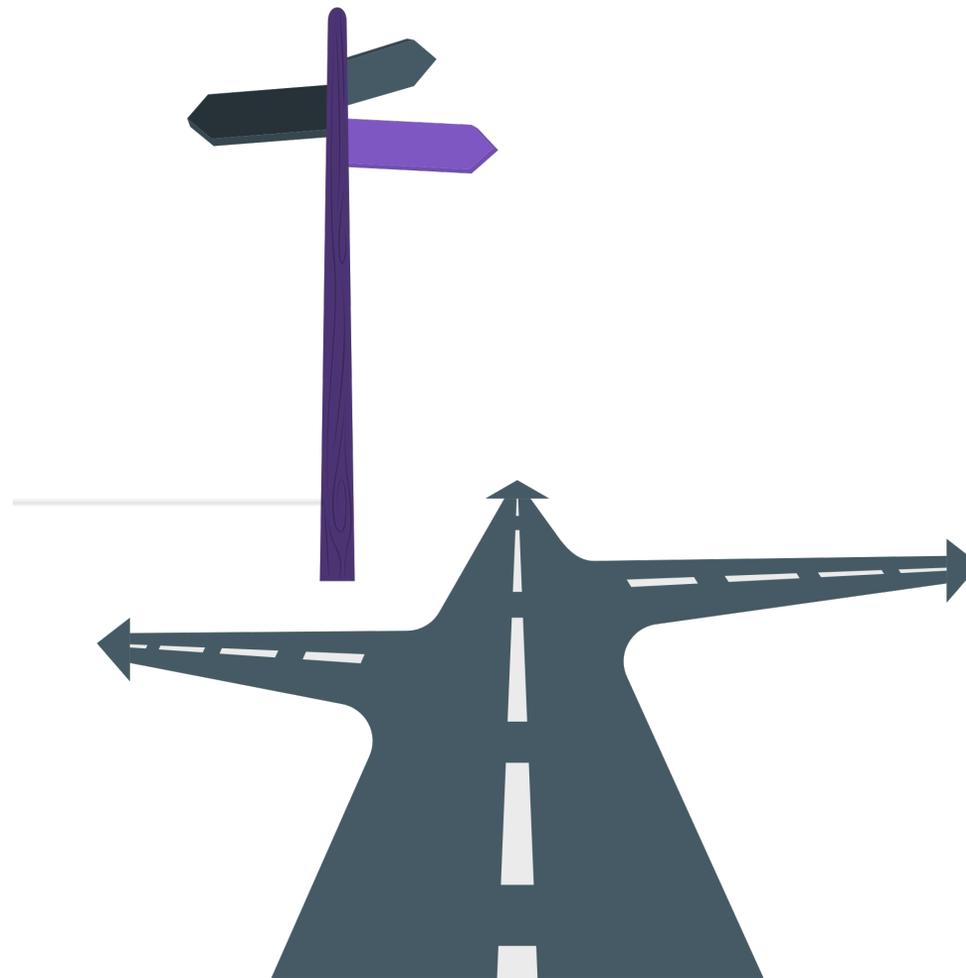
Dentre os/as 81 colaboradores(as) do escritório no ano de 2023, obtivemos 73 respostas acerca da identidade racial, através das apurou-se que:

- 67,9% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se autodeclaram **brancos(as)**;
- 16% dos(as) nossos(as) colaboradores(as) se autodeclaram **pardos(as)**;
- Apenas 8,6% colaboradores(as) se autodeclaram **pretos(as)**.

Inclusão das diversidades no nosso time: **Caminhos possíveis**

No intuito de ultrapassar os recortes estatísticos no ambiente corporativo brasileiro e, inclusive, avançar internamente no tema, assumimos o compromisso de:

- Promover a capacitação das lideranças na análise curricular, possibilitando, assim, que outras características além das qualificações intelectuais sejam sopesadas quando da admissão de um(a) novo(a) colaborador(a);
- Intensificar as vivências e os conteúdos internos sobre diversidade e inclusão, no intuito de apresentar caminhos de reflexão sobre o tema.



Em caso de **violência**, o que a gente deve fazer?

A consultoria nos trouxe, ainda, a necessidade de reiterar aos nossos(as) colaboradores(as) a urgência de se posicionar diante de uma situação de violência experimentada ou assistida dentro do escritório.

Isto porque, depois de demandados(as) a responder o que fariam caso presenciassem um comentário racista, homofóbico ou machista dentro do escritório, 23,6% dos(as) colaboradores(as) responderam que não saberiam o que fazer.



Vem conosco que a gente te ensina!

- a) **Utilize nossos canais anônimos de denúncia**, presentes nos banheiros do escritório, e através deles conta para a gente o que se passou, o que a gente deixou passar e onde a gente deve melhorar.
- b) **Não fique em silêncio!** Comunique o ocorrido para seus superiores, para o setor de Recursos Humanos do escritório ou às integrantes do Comitê de Diversidade e Inclusão.
- c) **Busque ensinar e aprender**, diariamente, os temas que foram abordados nesse manual e, caso se sinta confortável, ocupe o lugar de fala construtivo - e não combativo - diante de situações de violência;

Mensagem do Comitê de Diversidade e Inclusão

Essa Cartilha é uma pequena iniciativa, mas com uma grande intenção.

Decorre do nosso objetivo de contribuir efetivamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, independentemente das inúmeras características humanas que nos fazem diversos e mais interessantes.

Acreditamos firmemente que a diversidade nasce de dentro pra fora e que não há como crescer e gerar valor, verdadeiramente, sem incluir a todos.

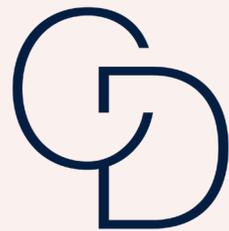
Esperamos que esse conteúdo possa enriquecer as relações de nosso time. Que todos possam observá-lo no dia a dia, construindo pontes para conhecer melhor as pessoas, respeitar e admirar o que faz de cada um diferente e especial.

Contamos com todos não só para reverberar o conteúdo da cartilha, mas também para apoiar o Comitê com ideias, ações e acolhimento do nosso time.

Vamos juntos.

Grande abraço.

Comitê de Diversidade de Inclusão



Coelho
& Dalle
ADVOGADOS