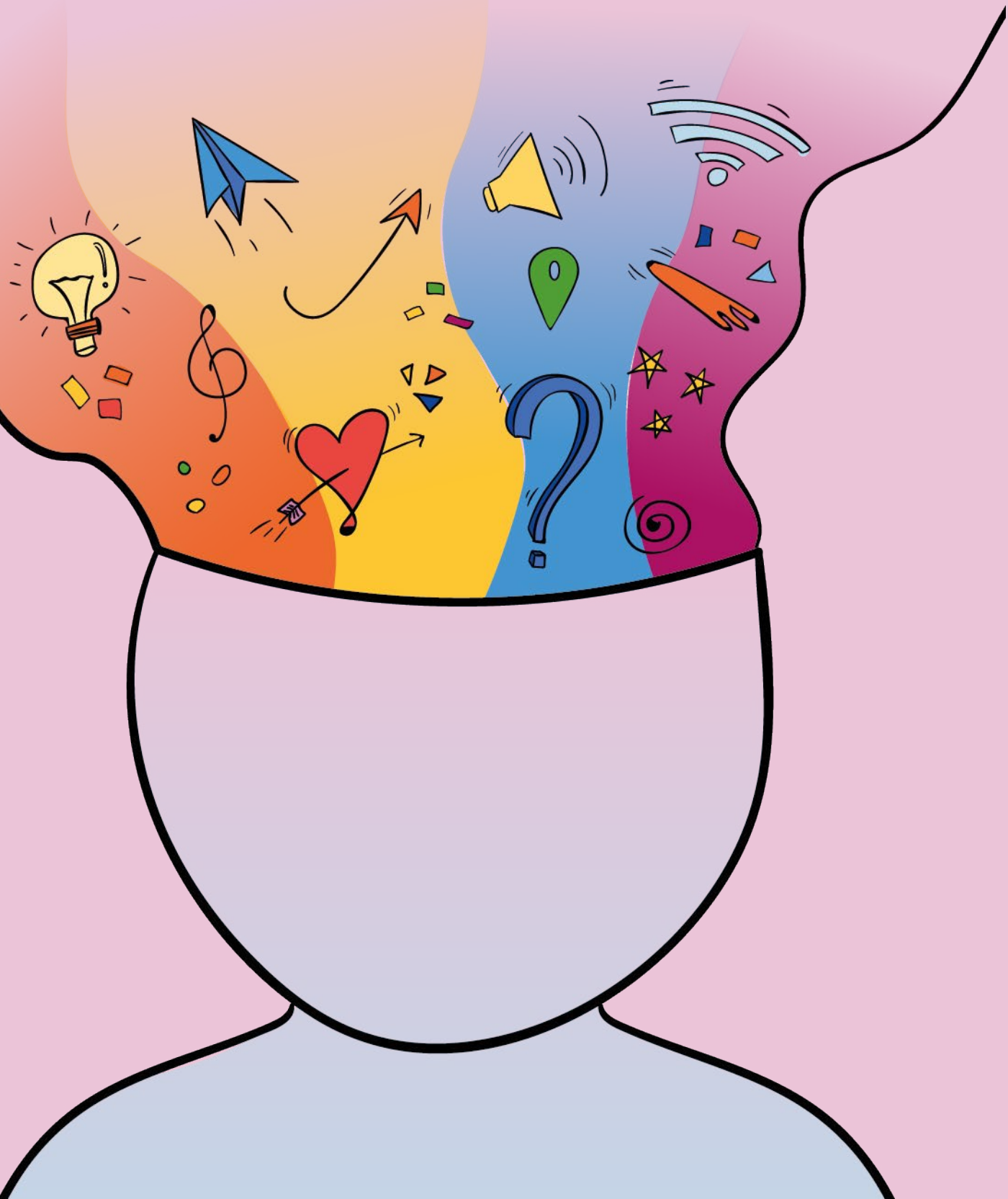


iNCLUSIVE

Revista sobre diversidade e inclusão produzida por Junior Branch Brasil



Organização e colaboração



Maria Isabel Siller
VIX



Larissa Otsuka
SJK



Victor Gajardoni
LDB



Maria Clara Barbosa
SSA



André Effgem
VIX



Camila Caldas
SSA



Bárbara Betts
RIO



Ana Júlia Albuquerque
BSB



Luma Villas
SSA





Em 2019 o JB Brasil se viu em uma posição de proporcionar uma maior quantidade de atividades e projetos sobre o tema de inclusão. Essa demanda não surgiu somente das pessoas que ocupavam cargos de liderança nacionalmente, mas de JBers, que constantemente nos perguntavam como abordar determinados temas em seus JBs locais. Nos vimos diante de um cenário político e social no nosso país que praticamente nos obrigava a pensar e construir estratégias com o objetivo de minimizar os impactos sofridos por minorias, seja dentro ou fora do CISV.

Começamos a pensar em maneiras de trabalhar esse tema tão abrangente nas diferentes esferas da nossa organização e por isso propusemos uma atividade do JB Brasil no FOCA (Fórum Nacional de Capacitação do CISV Brasil) em 2019. Essa atividade fez parte de um projeto nacional que tinha a intenção de iniciar uma reflexão e discussão sobre inclusão e promover empatia com o outro. Entendemos que era necessário alinhar o conhecimento acerca do tema para que depois pudéssemos concretizar ações.

Buscando consolidar o nosso interesse enquanto Junior Branch de tratar sobre inclusão no CISV, a revista **Inclusive** tem por objetivo registrar opiniões e direcionamentos sobre as diversas pautas contidas neste tema guarda-chuva. Visamos também com este material proporcionar embasamento para guiar discussões e preparações em relação a conteúdo educacional na nossa organização.

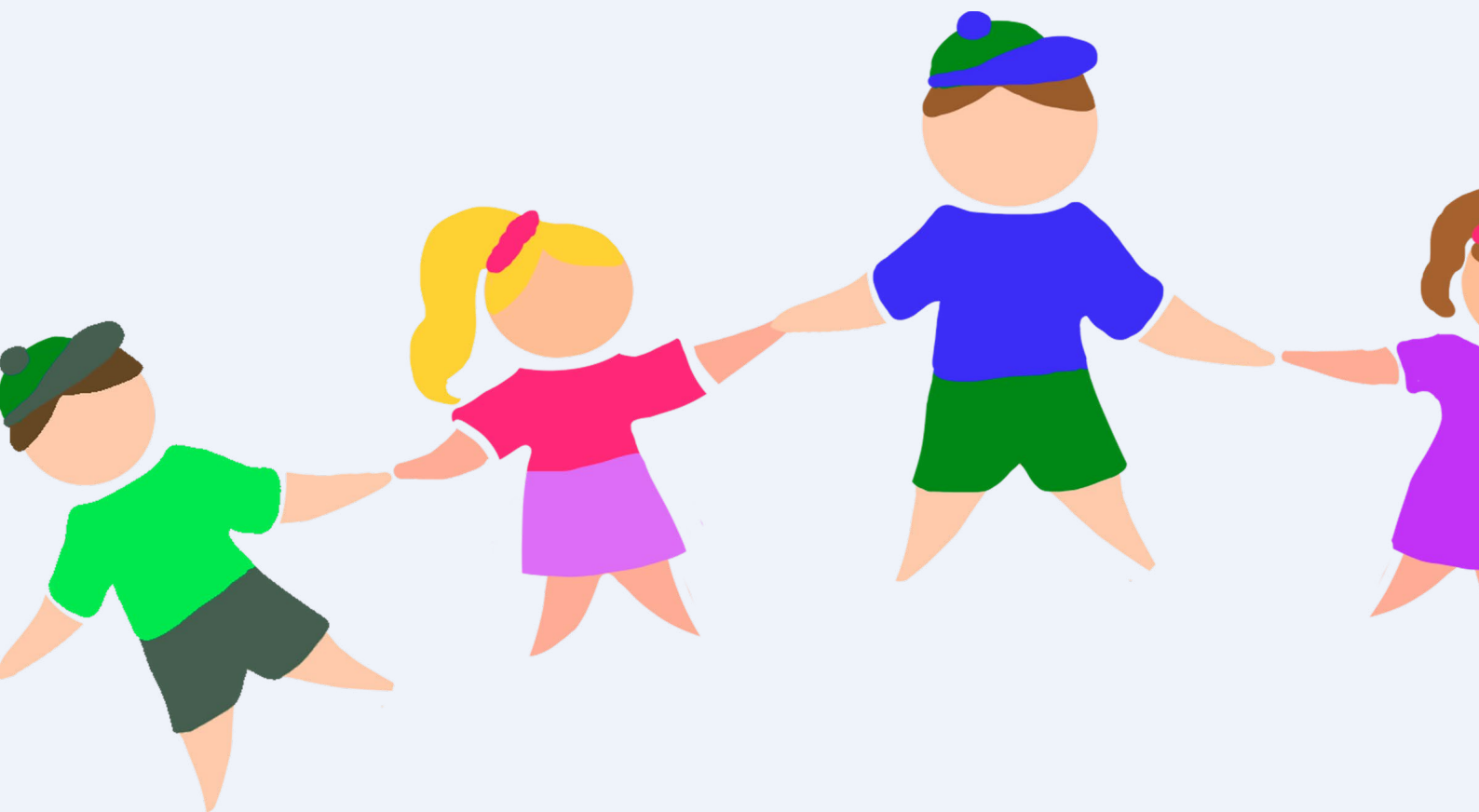
Ao propormos este projeto, vimos a oportunidade de desenvolver em âmbito pessoal JBers para além dos cargos de JReps, LIGA e NJRs. Abrimos uma chamada para montar um time que trabalharia na criação e concepção da revista, desde a seleção de assuntos a serem abordados até a elaboração do projeto gráfico. Sendo assim, construímos, em conjunto, esse material de agosto de 2020 a maio de 2021 e esperamos que ele possa contribuir nos debates e ações sobre inclusão nos próximos anos no CISV Brasil.

Sumário

- 7 Bem vindes ao CISV, ou não
- 8 Glossário
- 10 CISV Brasil, mas que Brasil?
- 12 Não existe paz enquanto houver racismo
- 14 Expressões racistas para não usarmos mais
- 18 A visão do CISV precisa ser atualizada
- 20 Pera, deixa a gente te contextualizar
- 24 O que significa a sigla LGBTQIA+?



- 26 Expressões LGBTfóbicas para não usarmos mais
- 28 Desmistificando a linguagem neutra
- 30 Como podemos usar a linguagem neutra?
- 34 O que o CISV está fazendo para incluir mais pessoas LGBTQIA+?
- 42 O que é capacitismo?
- 43 Expressões capacitistas para não usarmos mais
- 44 Como a acessibilidade está presente no dia-a-dia no CISV?
- 46 E aí, bora colaborar?
- 52 A paz não é a ausência de conflitos

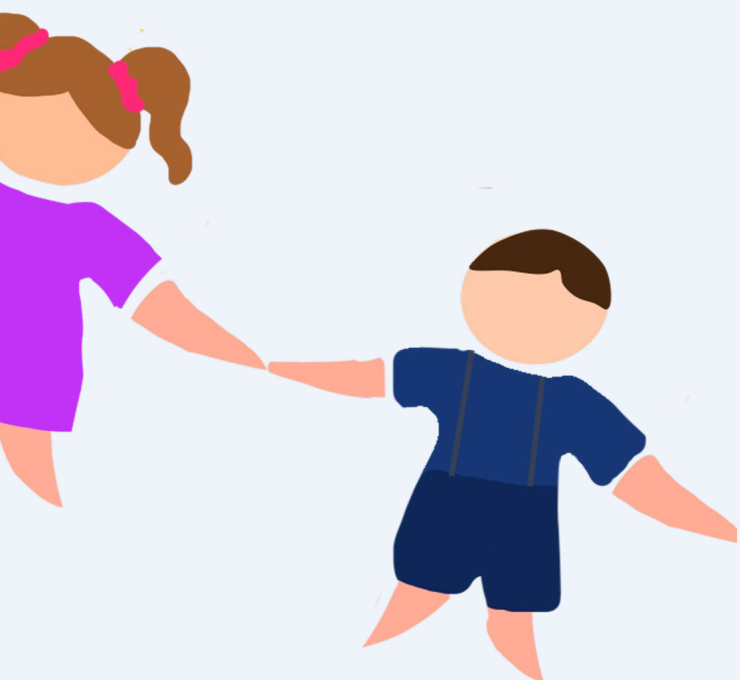


Bem-vindes ao CISV...

Antes de começarmos a introduzir as temáticas e discussões é preciso entender que o CISV, enquanto organização, não é totalmente inclusivo. O entendimento de que o CISV é uma bolha se ainda não faz sentido para você nesse ponto da revista, fará em breve com os argumentos que levantaremos de forma clara, objetiva e didática.

O primeiro passo é entender que essa bolha, antes de excluir de fato um indivíduo ou grupo, simplesmente não comporta ele. Como somos todos iguais, uma vez que vivemos em realidades tão individuais? Nossa organização possui um discurso inclusivo, porém raso. Somos frequentemente questionados pela falta de representatividade, por comumente silenciar temas “polêmicos” dentro da organização e é exatamente nesse ponto que abrir canais de reflexão se torna o meio mais simples para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

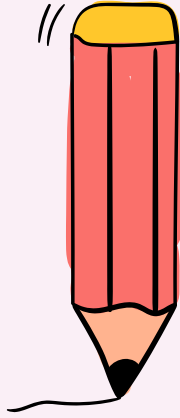
Esse primeiro passo é fundamental para que possamos, daqui para frente, nos tornarmos mais confortáveis para conhecer tais temas. Não trazemos aqui as respostas corretas - se é que existem -, estamos propondo mais perguntas, em busca de novas perspectivas do que conhecemos e acreditamos.



ou não.



Glossário



Working group

Grupo de pessoas ou comitê que trabalha e estuda sobre alguma questão ou problema específico.

IJBC (International Junior Branch Conference)

Conferência internacional do JB, na qual muitos JBers do mundo todo se reúnem e participam de discussões e sessões sobre diversos temas dentro do JB internacional.

Global Conference

Encontro mundial do CISV, organizado para que membros de todos os países, principalmente de seus Chapters, possam discutir e ser treinados em assuntos importantes para a realização de programas educacionais e gestão da organização.

Governing Board

Diretoria do CISV Internacional que toma as decisões estratégicas da organização e pensa nas questões de planejamento.

International Office (IO)

Escritório em que trabalham os funcionários do CISV Internacional, sendo responsável pela administração da organização. Fica em Newcastle upon Tyne, na Inglaterra.

NA/PA

National Association (Associação Nacional) e Promotional Association (Associação Promocional) são as duas classificações para países associados ao CISV Internacional. As NA's e PA's são compostas por um ou mais Chapters.

Chapter

Sedes do CISV dentro de um país que promovem atividades presenciais e online para que as pessoas associadas vivenciem a experiência cisviana.

Campsite

Locais onde são realizados os programas educacionais do CISV. No Brasil geralmente são sítios, chácaras ou espaços mais afastados das cidades.

Acampamento/programa

Programa educacional do CISV, que consiste em acampamentos de férias que trabalham, a partir de uma metodologia ativa, conteúdos baseados nos pilares educacionais do CISV. Tem durações entre 1 semana e 28 dias, podem ser nacionais ou internacionais e tem objetivos específicos para cada faixa etária.

Delegação

Grupo de jovens que, com uma pessoa responsável (lider), vão para um programa educacional CISV. As delegações são divididas a partir das faixas etárias de cada acampamento e tem, em média, 4 crianças/jovens.

Youth Meeting

Foi o último programa criado pelo CISV e tem como objetivo aprofundar em conteúdo educacional dentro de um tema específico. É dividido nas faixas etárias: 12-13, 14-15, 16-18, 19++, pode acontecer em esfera nacional ou internacional e tem duração de 1 ou 2 semanas.

Junior Branch (JB)

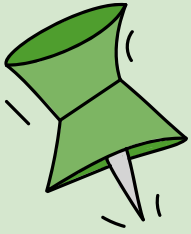
A gestão jovem do CISV que desenvolve atividades durante o ano e independente dos acampamentos. Tem como público principal pessoas entre 11 e 25 anos e desenvolve liderança, iniciativas na comunidade local, engajamento da juventude da comunidade cisviana.

R-07

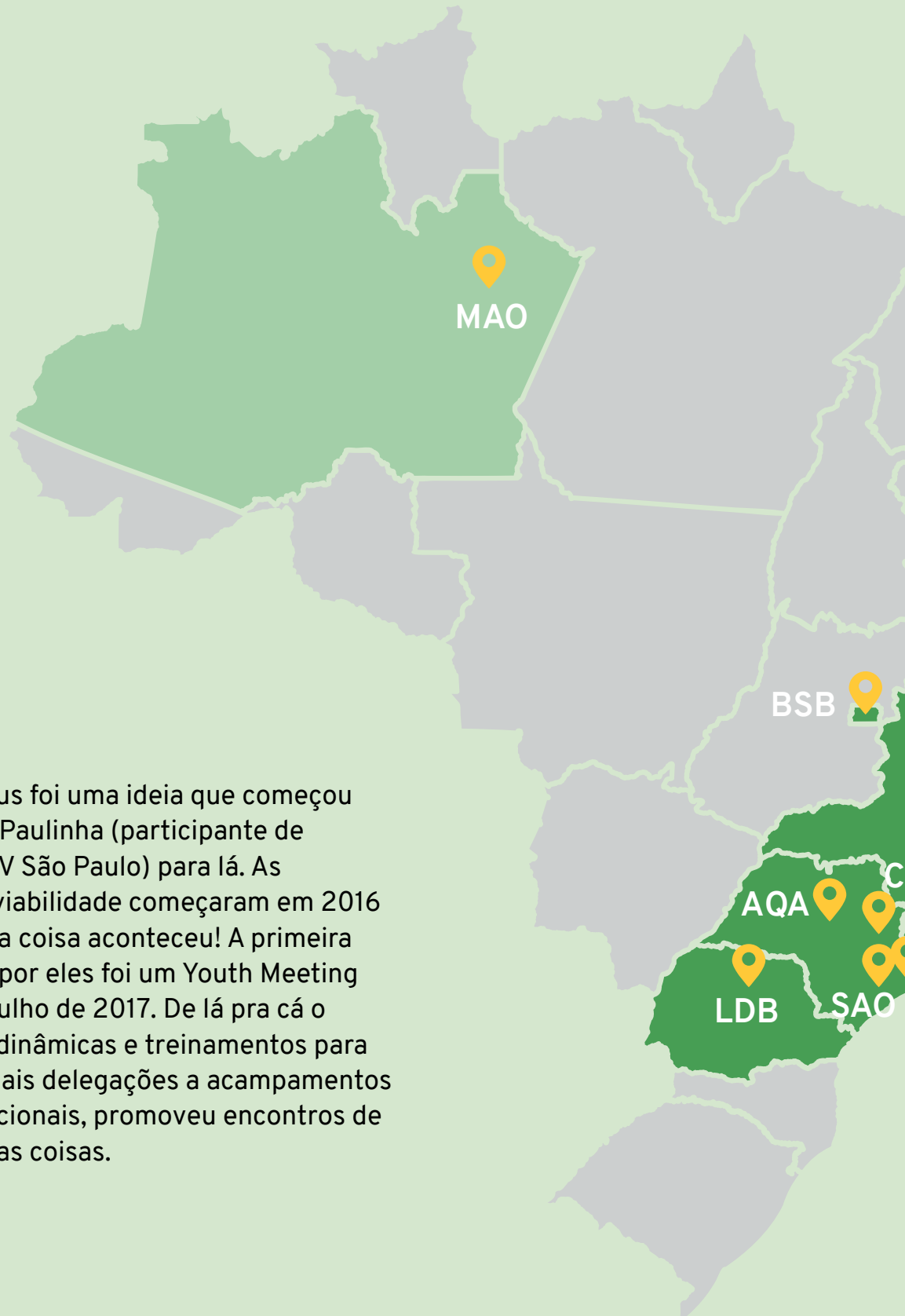
Documento que define regras da organização, para garantir a segurança do voluntariado em eventos e programas do CISV.

Report

Relatório



CISV Brasil, mas que Bras



O chapter de Manaus foi uma ideia que começou com a mudança da Paulinha (participante de muitos anos do CISV São Paulo) para lá. As conversas sobre a viabilidade começaram em 2016 e desde então muita coisa aconteceu! A primeira delegação enviada por eles foi um Youth Meeting para Salvador, em julho de 2017. De lá pra cá o chapter organizou dinâmicas e treinamentos para líderes, enviou demais delegações a acampamentos nacionais e internacionais, promoveu encontros de famílias, entre outras coisas.

il?

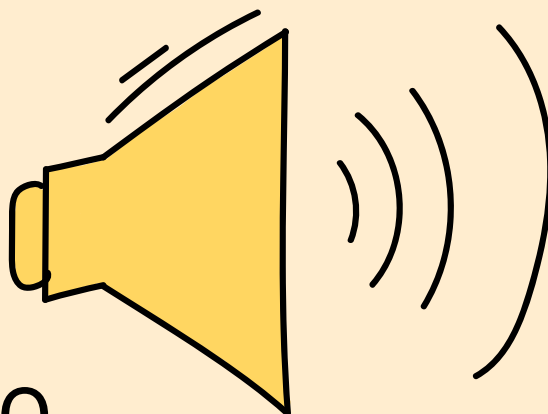


A concentração de Chapters no Sudeste do país, juntamente com o privilégio branco e de classe refletem uma visão estereotipada e restrita do Brasil. Porém, o problema não é sermos quem somos (brancos privilegiados), porque no final das contas não temos como mudar nossas origens, mas é o que estamos fazendo, ou deixando de fazer com esse privilégio. Esse Brasil de fitinhas do Bonfim, pão de queijo, biscoito Globo e cachorro quente com purê de batata é tudo que muita gente conhece (algo de errado não está certo).

O Brasil é um país gigantesco e com muita diversidade entre suas regiões. Apesar da quantidade de chapters não ser “pouca”, especialmente comparando com outras NA’s em situação parecida, ela não é suficiente para uma efetiva representação da diversidade do Brasil. Muitas cidades brasileiras tem um perfil propício para o estabelecimento de chapters, porém diversas dificuldades de logística e comunicação não o permitem.

Nosso privilégio interfere diretamente na nossa realidade e portanto na nossa percepção de Brasil, assim como as vivências de outras pessoas impactam na visão delas. Nosso privilégio permite que a gente ouça e aprenda sobre outros Brasis e mesmo assim, às vezes, escolhemos não escutar. O CISV tem o poder de unir pessoas diferentes que compartilham o mesmo desejo de tornar o mundo mais justo, pacífico e diverso. O primeiro passo para atingirmos esse objetivo é reconhecermos a necessidade de tornar a organização cada vez mais inclusiva, dando espaço para que mais pessoas possam contar a história do seu Brasil.

Não existe
paz enquanto
houver **racismo**



Texto escrito em parceria com Ana Eliza Nascimento
CISV Vitória

E se disséssemos que o ambiente CISViano não é tão acolhedor e diverso como pensamos? E se analisássemos que hoje esse ambiente pode ser adoecedor para pessoas pretas, por exemplo?

Esse texto, mais do que esclarecedor, traz problemáticas atuais sobre a inclusão no CISV no que pauta o quesito social e racial, nesse caso intrinsecamente abordado para que fique claro que o CISV não se torna completamente diverso apenas por ter também o público LGBTQIA+.

Por vezes pautadas em um discurso raso, algumas discussões concluem que: “o CISV pode ser ruim (leia-se preconceituoso e discriminatório) para alguns grupos específicos porque a organização, nada mais é, do que um reflexo da sociedade”. Mas em que momento culpabilizar a sociedade faz com que não seja papel do cidadão global se responsabilizar por suas atitudes e almejar mudanças significativas? Porque afinal de contas, a sociedade é feita por nós, certo?

Ana Eliza, autora do relato em que se baseia toda a narrativa desse texto, participou do CISV por alguns anos e conta sobre o que viu em nossa organização: “Em todos os eventos e programas que estive, contei nos dedos – de uma mão só – quantas pessoas pretas estavam ali. É incômodo para mim estar num espaço em que pessoas negras sejam tão poucas, uma vez que o Brasil é majoritariamente (55,8%) formado por esta população.”

Como justificar tal situação? Por que o CISV é formado majoritariamente por pessoas brancas? Ana completa: “[...] é impossível falar de inclusão da negritude no ambiente cisviano sem falar sobre inclusão social. Pode ser chocante para alguns, mas existe um padrão restrito de famílias capazes de sustentar financeiramente uma viagem educativa [...]. O padrão é branco, pois são eles que mais acessam educação de qualidade e ocupam cargos bem remunerados. Em contrapartida, as pessoas negras ocupam 72,7% da pobreza no Brasil.

Quando algumas poucas famílias pretas conseguem superar a barreira financeira e chegam ao CISV, elas se deparam com uma organização que se propõe a discutir direitos humanos e diversidade, mas sem grandes aprofundamentos. O voluntário ou a criança preta vai se ver rodeado por pessoas brancas com discursos belos, promissores e potentes, mas pouco conscientes dos privilégios da branquitude.”

“É a falta de discussões profundas sobre privilégios [e racialidade] que torna este espaço não acolhedor à diversidade”

Ana, em 2018, enquanto Staff, presenciou uma atividade com teor racista em seu acampamento. “Tamanho a carência destes debates na formação do cidadão global ativo tem por consequência, por exemplo, o planejamento e a execução de atividades racistas em acampamentos. A impunidade do responsável pela quebra do R-07 no acampamento foi um exemplo do por que o ambiente CISViano é adoecedor para pessoas pretas. Aquele desfecho significava que o racismo é uma prática tão íntima à estrutura da organização, que nada havia a ser feito. Naturalizar o preconceito racial é, acima de tudo, o esquecimento do principal objetivo do CISV: a educação pela paz. Porque não existe paz enquanto ainda houver racismo.

Expressões racistas para não usarmos mais



“A coisa tá preta”

A fala racista se reflete na associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil ou perigosa.

“Serviço de preto”

Mais uma vez a palavra preto aparece como algo ruim. Desta vez, representa uma tarefa malfeita, realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado por uma pessoa negra.

“Lista negra”

Entre outras inúmeras expressões em que a palavra ‘negro’ representa algo pejorativo, prejudicial ou ilegal.

“Cabelo ruim”

Fios “rebeldes”, “cabelo duro”, “carapinha”, “mafuá”, “piaçava” e outros tantos derivados depreciam o cabelo afro. Por vários séculos, causaram a negação do próprio corpo e a baixa autoestima entre as pessoas negras sem o “desejado” cabelo liso. Nem é preciso dizer o quanto as indústrias de cosméticos, muitas originárias de países europeus, se beneficiaram do padrão de beleza que excluía suas características físicas.

“Denegrir”

Sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”.

“Não sou tuas negas”

A mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo” indica a forma como a sociedade a percebe: alguém com quem se pode fazer tudo. Mulheres negras escravizadas eram literalmente propriedade dos homens brancos e utilizadas para satisfazer desejos sexuais, em um tempo no qual assédios e estupros eram ainda mais recorrentes. Portanto, além de ser profundamente racista, o termo é carregado de machismo.

“Meia tigela”

As pessoas negras que trabalhavam à força nas minas de ouro nem sempre conseguiam alcançar suas “metas”. Quando isso acontecia, recebiam como punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”, que hoje significa algo sem valor e medíocre.

“Mulata”

Na língua espanhola, referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua. A enorme carga pejorativa é ainda maior quando se diz “mulata tipo exportação”, reiterando a visão do corpo da mulher negra como mercadoria. A palavra remete à ideia de sedução, sensualidade.

“Cor de pele”

Aprende-se desde criança que “cor de pele” é aquele lápis meio rosado, meio bege. Mas é evidente que o tom não representa a pele de todas as pessoas, principalmente em um país como o Brasil. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2014, realizada pelo IBGE, 53% dos brasileiros se declararam pardos ou negros.

“Doméstica”

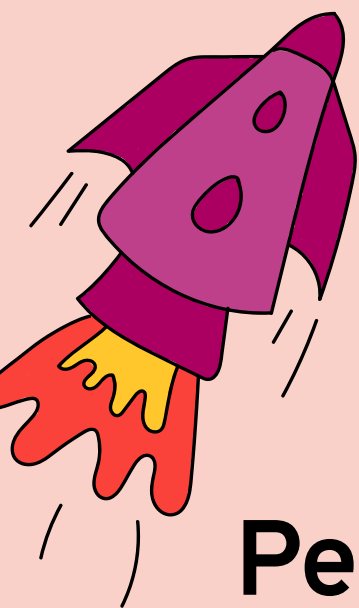
Pessoas negras eram tratadas como animais rebeldes e que precisavam de “corretivos”, para serem “domesticados”.



Acampamento Village, 1952

Acampamento Village, 2040





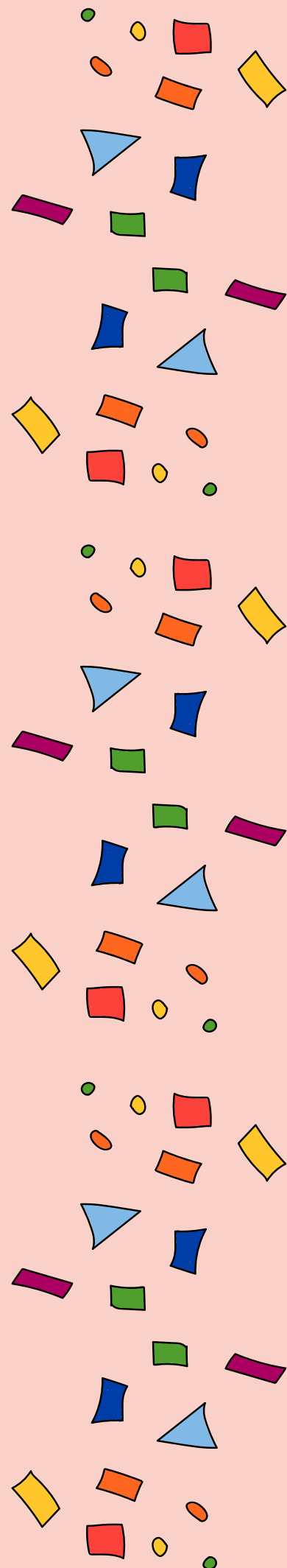
Pera... deixa a gente te **contextualizar**

Doris Allen, uma psicóloga norte-americana nascida no estado do Maine, criou o CISV em um cenário pós-guerra. A união entre diferentes povos, nações, culturas era ali o objetivo principal dessa experiência. Sabemos que muito se desfruta desse contato cultural, mas seria ele hoje o principal foco do CISV?

Construir amizades globais, HOJE, deveria ser enxergado com mais pluralidade. O cenário mudou. Não vivemos mais em um pós-guerra. Hoje o CISV precisa ser uma ferramenta de união entre diferentes tribos, não para reparar um conflito global, mas sim para tornar esse mundo melhor para todas as pessoas. Não estamos nos atendo aqui a diferentes regiões, países... ampliamos isso para diferentes classes, cores e orientações.

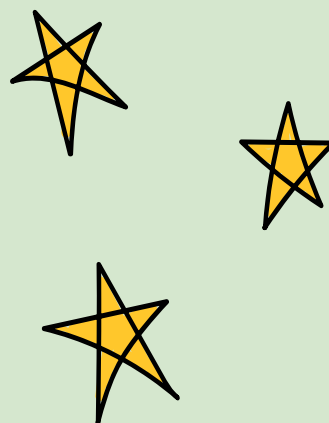
É pensar que o CISV pode de forma eficaz mitigar preconceitos, abraçar minorias e construir um futuro melhor... e ainda assim constituindo amizades globais. A essência do CISV não pode se perder, mas que ela seja mutável aos diferentes cenários de nossas vivências.

A realidade é que hoje o principal fator que nos desvia desse objetivo promissor é o fato de estarmos fechados em uma bolha, ou pior, uma bolha pouco plural em diversos sentidos. Compartilhamos dentro do ambiente cisviano uma série de valores cultivados sobre a diversidade sem considerar o abismo entre o nosso privilégio dentro da bolha e a realidade da sociedade. Você então deve estar se perguntando, por que não estouramos essa bolha?



A visão do CISV precisa ser atualizada

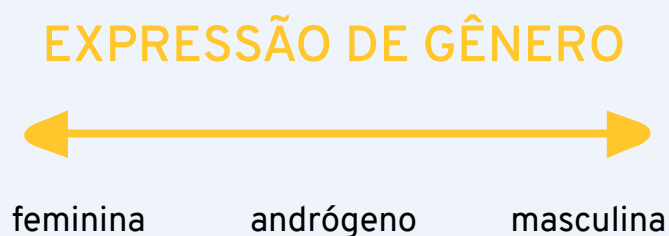
Uma vez que acreditamos que o futuro do CISV está diretamente relacionado a sua adaptação ao cenário em que vivemos, estourar a bolha se torna um manifesto de abraço às diferentes formas de vida, realidades sociais e pensamentos que, por si só, agregam e muito às discussões dentro da organização. Querer estourar a bolha é sinônimo de querer entender as dores de quem sofre preconceito. É entender e assumir privilégios para utilizá-los no nosso processo de transformação perante a sociedade e é, além de tudo, querer dar a oportunidade para todas as pessoas viverem uma experiência cisviana de forma integral.





Por mais que tenhamos participantes da comunidade LGBTQIA+ não significa que o ambiente cisviano é acolhedor para esse público. Quando pensamos em estourar a bolha CISViana uma das primeiras coisas que precisamos entender é a diferença entre sexualidade, sexo biológico e gênero. A sexualidade está relacionada com a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente por outras, não estando ligado ao seu sexo biológico. Quando falamos de sexo biológico, estamos nos referindo aos órgãos genitais de uma pessoa. Já o gênero pode ser dividido em duas esferas: a identidade e a expressão de gênero, e diz respeito aos papéis e expectativas que a sociedade tem sobre comportamentos, pensamentos e características que acompanham o sexo atribuído a uma pessoa.

Fizemos aqui um bonequinho cisviano que mostra de maneira mais visual as diferenças entre identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual e sexo biológico. As setas representam espectros, e as denominações abaixo delas são somente alguns exemplos de classificações existentes, e não sua totalidade.



Como você se apresenta e demonstra seu gênero com ações, vestimentas, comportamentos baseado nas normas e papéis de gênero da sociedade.

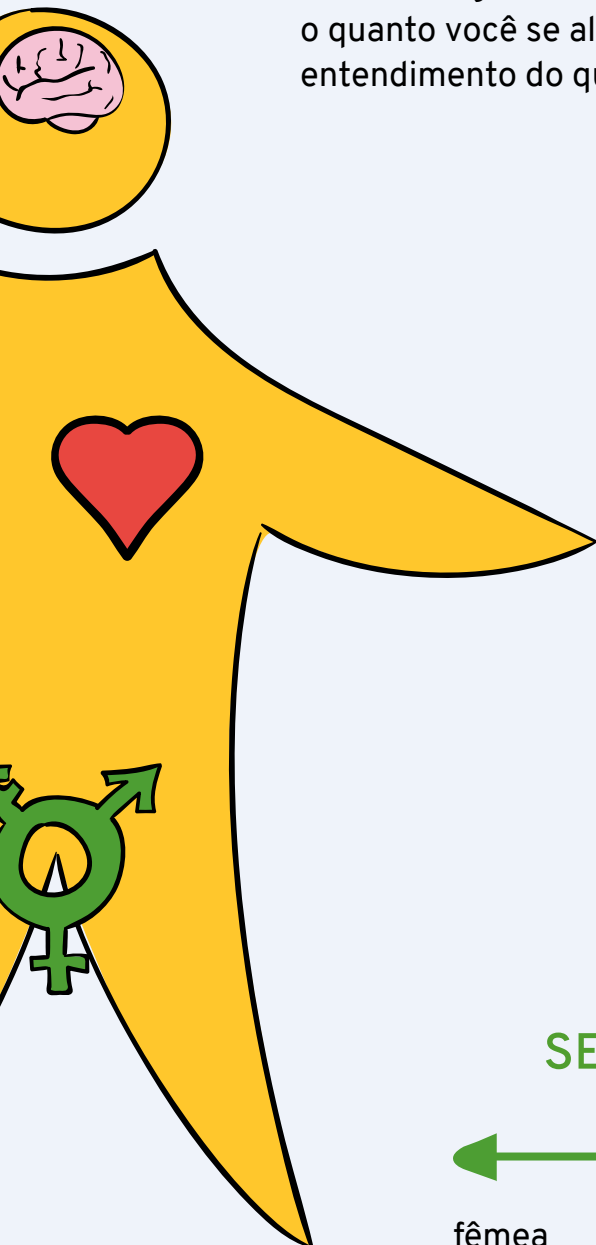


IDENTIDADE DE GÊNERO

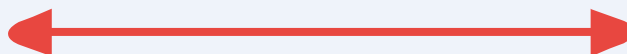


mulher não-binária homem

Como você, na sua cabeça, pensa sobre si e define seu gênero, levando em consideração o quanto você se alinha (ou não) com o seu entendimento do que é cada gênero.



ORIENTAÇÃO SEXUAL



heterossexual bissexual homossexual
assexual
panssexual

A orientação sexual e/ou romântica é definida por quem você se atrai de forma involuntária e/ou se relaciona afetivamente.

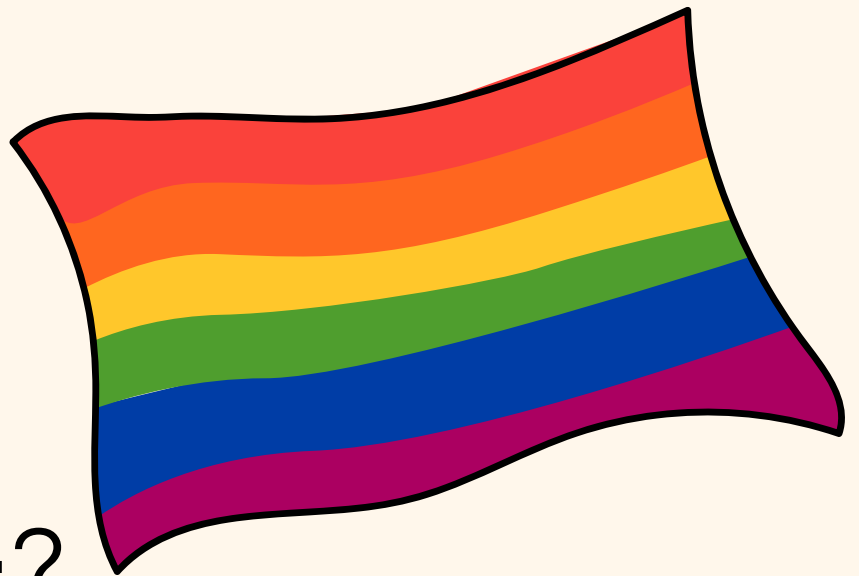
SEXO BIOLÓGICO



fêmea intersexo macho

Características do sexo biológico que você nasceu com e desenvolveu, incluindo órgãos genitais, tom de voz, hormônios, cromossomos, etc.

O que
significa
a sigla
LGBTQIA+?



L = Lésbicas

São mulheres que sentem atração afetiva/sexual apenas pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

G = Gays

São homens que sentem atração afetiva/sexual apenas pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

B = Bissexuais

Diz respeito às pessoas que sentem atração afetivo/sexual pelos gêneros masculino e feminino.

T = Transgênero

A transgeneridade não se relaciona com a orientação sexual, mas se refere à pessoas que têm uma identidade de gênero diferente do atribuído em seu nascimento. Ao contrário de pessoas cisgênero, que correspondem à identidade de gênero atribuída no nascimento.

Q = Queer

Ao pé da letra, a palavra significa “estranho” e sempre foi usada como ofensa à pessoas LGBTQs. No entanto, a comunidade se apropriou do termo e hoje é uma forma de designar todos que não se encaixam na heterocisnormatividade, que é a imposição compulsória da heterossexualidade e da cisgeneridade.

I = Intersexo

A pessoa intersexo está entre o sexo feminino e o masculino. As suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal - cromossomos, genitais, hormônios, etc - não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

A = Assexual

Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum que estas pessoas não vejam as relações afetiva e/ou sexual humanas como prioridade.

+ = outras identificações

O + é utilizado para incluir grupos de outras orientações sexuais e identidades de gênero. Aqui são incluídos os pansexuais, por exemplo, que sentem atração por pessoas, independente do gênero.

Expressões LGBTfóbicas para pensar e não usar

“Homossexualismo”

Pode parecer muito simples e não são poucos que acabam escorregando na língua portuguesa, mas o correto é “homossexualidade” e não “homossexualismo”. O prefixo “ismo”, utilizado até a década de 1990, dá à construção da frase a concepção de se tratar de uma doença. Por isso, foi amplamente criticado e caiu em desuso.

“Opção sexual”

O correto é utilizar “orientação sexual”, que está relacionado com as diferentes formas de atração afetiva e sexual de cada pessoa. Esse termo é vastamente defendido pelo simples fato de ninguém escolher sua orientação, ou seja, elas desenvolvem sua sexualidade ao longo da vida.

“Pode ser lésbica, mas não precisa se vestir como homem”

Homens e mulheres, independentemente da sexualidade, têm o direito de se vestirem como quiserem. Muitas mulheres, lésbicas ou não, se sentem mais confortáveis com roupas consideradas masculinas, e isso não é problema nenhum.

“Nossa, que desperdício”

Quando algumas pessoas descobrem que um homem ou uma mulher muito atraentes são gays, lésbicas ou bissexuais (que estão em uma relação homoafetiva), é de praxe que digam coisas como “que desperdício”. Isso é ofensivo porque coloca a heterossexualidade em um lugar superior, reforçando o padrão imposto pela sociedade.

“Vocês podem não se tocar ou beijar? Meus filhos não vão entender”

Na verdade, as crianças conseguem entender isso como um sinal de carinho desde que os pais ensinem pedagogicamente que não é preciso “estranhar” a cena. Que tal mostrar para os seus filhos que, independentemente da sexualidade, o amor pode ser lindo de qualquer jeito?

“Tudo bem ser gay, mas não precisa ficar dando pinta”

Tudo bem ser gay, e tudo bem dar pinta também! Essa frase acaba limitando as pessoas a se comportarem e se sentirem como elas gostam de se sentir: livres. A pesquisadora Judith Butler chama isso de “performance de gênero”. Segundo ela, não é correto marginalizar as pessoas que não se encaixam em um padrão de masculinidade ou feminilidade.

“Você nem parece ser gay”

A problemática principal sobre essa frase está no fato de que não existe uma maneira “certa” de ser gay, lésbica ou qualquer outro gênero e sexualidade. Quando alguém cai nesse discurso, só mostra o quanto os estereótipos estão enraizados na sociedade.

“Você está parecendo uma travesti”

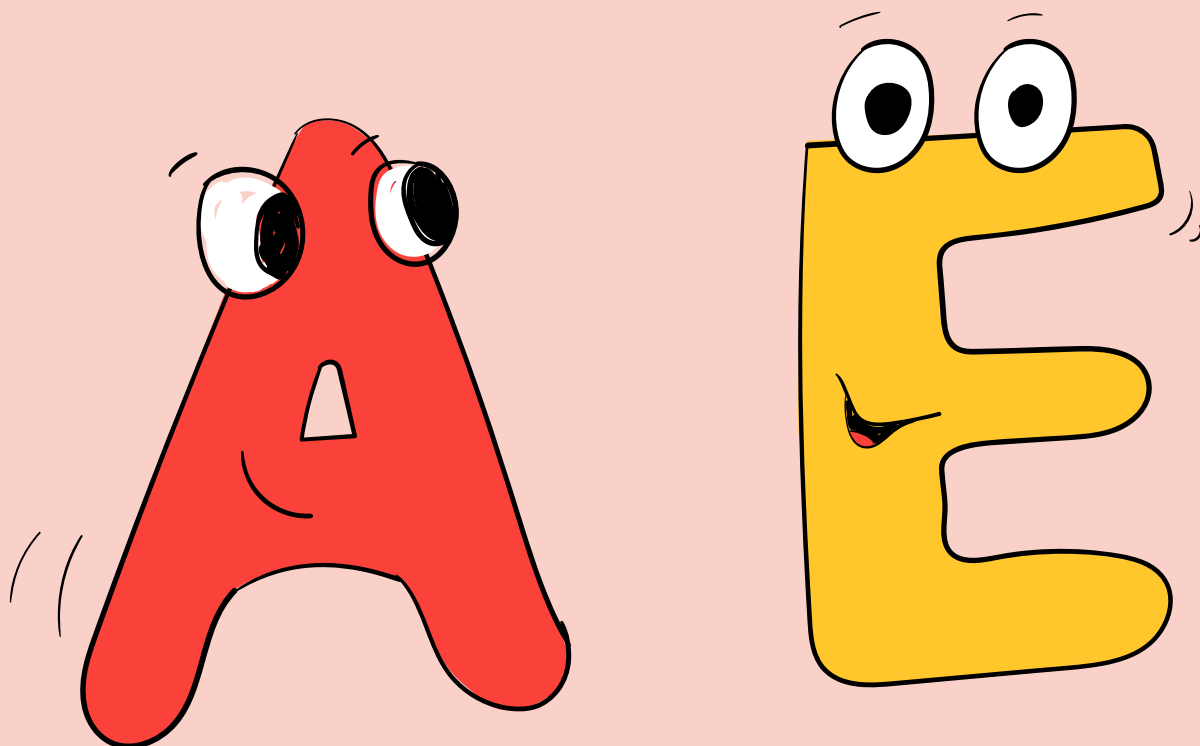
Uma das frases lgbtfóbicas mais preconceituosas, do começo ao fim, até porque sabemos que ela só é usada de maneira pejorativa. Não a cite para criticar a aparência de alguém, já que ser e parecer uma travesti está longe de ser algo negativo.

“Não sou homofóbico, tenho até amigos gays”

Ter um amigo gay não significa que você não seja preconceituoso em algum nível, já que isso é muito diferente de vê-lo, verdadeiramente, sem reproduzir discursos e comportamentos lgbtfóbicos.

“Sabe aquele(a) gay/lésbica...?”

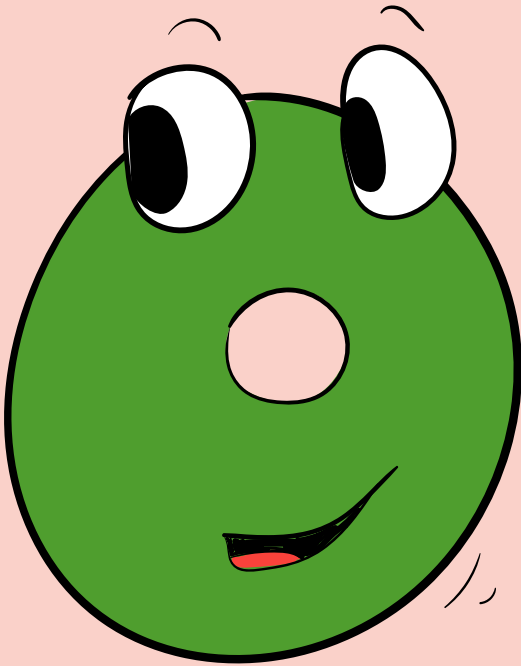
A sexualidade não deve virar referência para citar uma terceira pessoa. Ninguém usa a heterossexualidade como uma característica para se referir a alguém. Sendo assim, a homossexualidade também não deve ser destacada como a característica principal de uma pessoa.



Desmistificando a linguagem neutra

Quando vamos falar de inclusão, devemos sempre levar a linguagem, principalmente a oral e a escrita, em consideração. Muitas vezes, sem nem percebermos, podemos acabar excluindo algumas pessoas em nossas falas e textos, o que pode fazer com que elas se sintam desconfortáveis e invisíveis.

Um dos problemas de linguagem mais conhecidos no Brasil é o sexismo linguístico. Como, no português, o masculino é utilizado para fazer generalizações, muitas vezes pessoas que se identificam com outros gêneros são ignoradas e apagadas da história e dos acontecimentos. Isso pode fazer com que caiam no esquecimento, e mesmo que sem querer, fazendo com que o machismo seja acentuado na sociedade.



Apesar dessa questão ser muito relevante e importante, um problema ainda maior encontrado atualmente na linguagem é a questão do binarismo da língua portuguesa. Como sabemos, o mais recente acordo sobre a língua português estipula que diversos adjetivos, substantivos e pronomes sofrem flexão no masculino e no feminino e, então, representam esses dois gêneros. Contudo, nem todas pessoas se sentem incluídas dentro desse padrão, como, por exemplo, é o caso de pessoas trans não-binárias*. Elas são, muitas vezes, apagadas da sociedade, podendo começar com a linguagem que não as inclui. Isso vem sendo cada vez mais discutido na sociedade, principalmente dentro de movimentos LGBTQIA+.

Por isso, a implementação de uma linguagem neutra e inclusiva, que vai além do binarismo de gênero, abrangendo e respeitando pessoas há muito tempo excluídas da sociedade, transformou-se em uma pauta de extrema importância dentro do assunto de inclusão. Da mesma forma que as alterações na sociedade (como o aumento da visibilidade não-binária), estão exigindo mudanças na linguagem, espera-se também que essas mudanças provoquem alterações mais significativas e positivas nas relações entre as pessoas, no que diz respeito às diversas identidades de gênero.

* Não-binariedade é um termo genérico que engloba identidades de gênero que não se encaixam dentro dos padrões binários de gênero da sociedade (homens ou mulheres).

Como podemos utilizar a linguagem neutra?

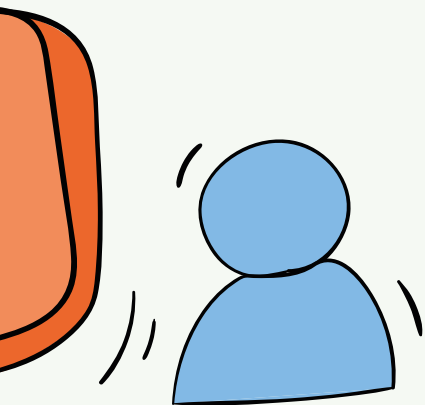
A principal questão abordada pela linguagem neutra é a utilização de pronomes neutros na fala e na escrita. Como pessoas não-binárias não se identificam com o gênero feminino ou masculino, muitas vezes podem também não se sentirem representadas pelos pronomes “ele” e “ela”, que expressam esses gêneros binários. No português, todos pronomes de terceira pessoa (ela, ele, elas, eles) também são binários, e, dentro da gramática normativa, não há nenhuma alternativa sem demarcação de gênero.

Por isso, muitas pessoas não-binárias e ativistas LGBTQIA+ começaram um movimento para buscar alternativas ao espectro binário. Chegaram a conclusão de que muitas vezes na língua portuguesa é possível substituir palavras com



demarcadores de gênero por outras mais neutras, como por exemplo, ao invés de falar alunos usar a a palavra estudantes. Dessa forma, começaram a incentivar que todas as pessoas passassem a utilizar essas palavras - quando existia a possibilidade. Como nem sempre é possível, passaram a estudar também a viabilidade de criarem pronomes neutros, para se referirem a pessoas que não se sentem representadas por “ela” ou “ele”. Os mais comuns, em português, são “elu” ou “ilu”, mas não são os únicos.

Como nem todo indivíduo não-binário utiliza pronomes neutros, é sempre importante, quando for conversar com uma pessoa nova, perguntar quais pronomes ela usa, para que você possa respeitar sua identidade e não deixá-la desconfortável. Essa é uma prática que deveria ser normalizada em todos contextos e ambientes, já que é válida não só para pessoas não-binárias, como também para todas outras pessoas, a fim de que não julguemos erroneamente o



Sem utilizar a linguagem neutra:	Utilizando a linguagem neutra:
Esse é o número da Chris.	Esse é o número de Chris.
Eles me deram um presente.	Eu recebi um presente.
Os alunos e as alunas do segundo ano fizeram a prova.	Estudantes do segundo ano fizeram a prova.
Os criadores do projeto ganharam um prêmio.	As pessoas que criaram o projeto ganharam um prêmio.
Vocês estão muito bonitos.	Vocês estão muito elegantes .

gênero ou pronomes de ninguém. Porém, também é sempre importante respeitar a privacidade de todos os indivíduos, e não insistir na pergunta caso alguém não se sinta confortável em respondê-la. Entretanto, mesmo com a utilização de pronomes neutros, muitas outras palavras do nosso vocabulário, como adjetivos e substantivos, apresentam demarcação de gênero e não possuem uma forma neutra. Por essa razão, estão sendo estudadas maneiras de substituir as vogais “a” e “o”, quando estão representando o gênero de uma pessoa, por “e”, que representaria uma forma sem demarcação de gênero. Isso poderia ocorrer em palavras como

“amiga/amigo”, que se transformariam em “amigue”, ou “bonito/bonita”, que poderiam ser escritas como “bonite”. Algumas pessoas costumavam usar os caracteres “x” ou “@” com a mesma função do “e”, porém essa prática não é mais indicada, pois dificulta o entendimento das frases por pessoas que apresentam alguma dificuldade de leitura, como dislexia, ou que utilizam leitores de tela, já que esses caracteres interrompem o curso da palavra, tornando-as impronunciáveis.

“A linguagem neutra está destruindo o português”

Diferente das línguas mortas, como o latim, todas línguas vivas estão constantemente mudando, que é o motivo pelo qual falamos “você”, e não “vossa mercê”, como no século XV.

Conforme a realidade da sociedade vai se alterando, a linguagem utilizada por ela também se ajusta às mudanças, como com o surgimento de diversas palavras e gírias novas que acompanham os avanços da tecnologia.

A linguagem está sempre se transformando para ser mais inclusiva, o que pode ser notado em palavras e expressões preconceituosas que vão caindo em desuso. A linguagem neutra seria mais um exemplo disso ocorrendo.

As palavras trazem em si a história de transformações sociais do país, e a linguagem neutra, que representa o movimento de luta por inclusão de pessoas trans não-binárias, não é uma exceção.

“A linguagem neutra é capacitista e não é acessível”

De fato o uso de “x” e “@” não é compreendido por leitores de tela. Diversas pessoas com deficiência (PCDs) que utilizam esses leitores já afirmaram que os pronomes neutros e palavras com “e” não apresentam problemas e não atrapalham o curso das frases.

“Existem problemas mais importantes para serem tratados”

Todas lutas e batalhas têm seu valor e podem existir paralelamente. Pensar na linguagem neutra não exclui outras discussões, é uma questão de respeito e inclusão.

“A linguagem neutra é elitista e não pode ser aplicada em um país com uma alta taxa de analfabetismo como o Brasil”

O foco para resolver a questão do analfabetismo no país deveria ser o problema estrutural e a carência da educação brasileira, e não a linguagem neutra.

Assim como diversas palavras e expressões derivadas de outras línguas (principalmente a inglesa) são utilizadas e vão sendo aos poucos incorporadas ao vocabulário cotidiano do país, o mesmo pode ocorrer com a linguagem neutra. A linguagem neutra não acontece só na escrita, mas também na fala, e pode ser aprendida oralmente por todas as pessoas.

O que estamos fazendo para incluir mais pessoas LGBTQIA+ no CISV?

Todos esses textos foram construídos com base no depoimento e nas respostas da Paula, ex-NJR do JB Brasil e atual membra do IJB Team, mais especificamente no projeto do CISV Internacional chamado “LGBTQIA+ Working Group”.

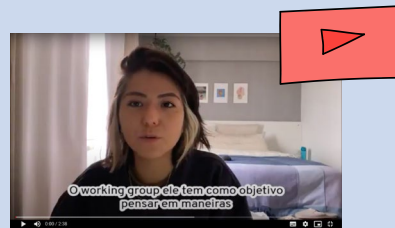
O *working group* foi criado internacionalmente com o propósito de trabalhar meios de inclusão para pessoas LGBTs dentro do CISV. Ele procura atingir seu objetivo de diversas formas: tanto através da reformulação de políticas já existentes dentro da organização, como pensando em diversos outros métodos sobre inclusão em treinamentos e ao trabalhar o conteúdo educacional do CISV.

RECADINHO DA PAULA!

“Muitas das respostas que eu estou dando são minha visão pessoal sobre as coisas, então não é necessariamente a visão do *working group* oficial. Então só para vocês terem isso em mente, eu estou trazendo muito do que é minha bagagem pessoal aqui e o meu entendimento sobre o trabalho no CISV e a organização.”

OBJETIVOS

[Assista ao vídeo A [clikando aqui](#)]



PESSOAS MEMBRAS

O *working group* tenta ser o mais diverso que se pode chegar dentro da organização. Apesar da grande maioria das pessoas integrantes serem europeias, todas as regiões geográficas do CISV estão nele representadas (América, Europa-Oriente Médio-África e Ásia-Pacífico). O grupo também conta com representantes de diferentes esferas do CISV, com participantes do *Governing Board*, do *International Office*, representantes de países e do JB. Esse último grupo é representado pela Paula, e é papel dela fazer a ligação entre o JB e o *working group*.

“O que você acha que seu Chapter/NA e o CISV Internacional podem fazer para ser mais inclusivos com a comunidade LGBTQIA+?”

PAINEL EM 2018: “ADDRESSING GENDER DIVERSITY IN CISV”





O “*Addressing gender diversity in CISV*” (traduzido para “Abordando diversidade de gênero no CISV”) foi um painel organizado pela CISViana canadense Blair e realizado na *Global Conference* de 2018. Paula diz que acabou entrando quase que sem querer nesse painel e participando com outras 5 pessoas, na frente de muitas outras. Relata que foi uma experiência incrível para ela pessoalmente, mas também para o CISV como um todo, pois encaminhou muitos debates diferentes.

O painel foi o primeiro espaço em que se falou tão abertamente sobre a comunidade LGBTQIA+ dentro do CISV. Por isso, e por ter sido tão público e tratado de tantas questões sensíveis, deu uma visibilidade grande para esse assunto dentro da organização.

Como foram levantadas diversas questões que nunca haviam sido abordadas antes e que muitas pessoas não haviam pensado a respeito, pode ter sido até chocante, de certa forma. O público era bem diverso e numeroso, e o resultado foi positivo e um sucesso. Depois de encerrada, várias pessoas começaram a falar sobre a discussão e se mostraram interessadas em trazer mudanças concretas para o CISV.

Assim, depois do painel, esse debate em relação à comunidade LGBTQIA+ e à diversidade de gênero veio à tona e começou a ser mais discutido explicitamente na organização em nível internacional. Isso fez com que o LGBTQIA+ *working group* fosse criado, também por Blair.

Além disso, a criação recente do *working group* também se deu muito ao fato de que o mundo é, atualmente, mais aberto em relação a identidade de gênero e sexualidade. A sociedade global sofreu diversas mudanças nos últimos anos e hoje em dia temos muito mais visibilidade e abertura quanto a esses assuntos, o que se reflete no CISV e possibilita com que *working groups* como esse sejam criados.

AÇÕES

Algumas ações realizadas pelo *working group* desde sua recente fundação:

1- Elaboração de um report extenso e detalhado sobre a situação atual do CISV:

- Detalhamento das atuais políticas antidiscriminatórias da organização;
- Conteúdos antidiscriminatórios que o CISV já tem;
- Sugestões do *working group* sobre esses assuntos.

2- Encaminhamento de um report ao Governing Board:

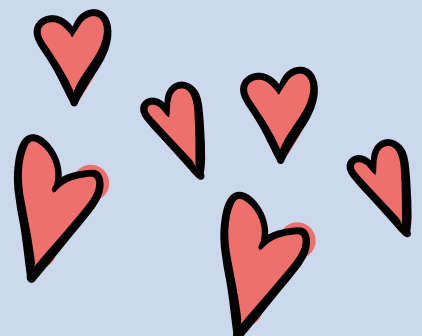
- Articulação com o internacional sobre o que eles entendem e pensam sobre as sugestões até agora.

3- Promoção de debates em vários níveis

- Interação do trabalho do *working group* com outros âmbitos do CISV para despertar debates na organização toda;
- Painel sobre o *working group* realizado no IJBC 2019;
- Compartilhamento do trabalho do *working group* em conferências diferentes.

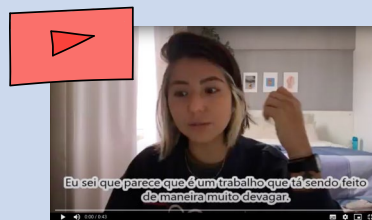
4- Participação no encontro da Europa para falar um pouco sobre isso:

- Articulação com outras esferas do CISV para que o trabalho seja orgânico.



RECADINHO DA PAULA!

[Assista ao vídeo B [clikando aqui](#)]



PROBLEMAS ENCONTRADOS

1. Questão material e física dos programas

Os programas ainda não estão preparados para incluir pessoas de todos os gêneros, e isso deve ser planejado com muita cautela para que elas estejam sempre seguras e também garantidas na questão de saúde, por exemplo. Para isso é necessário levar em conta o fato de que o CISV está presente em diversos países, que têm legislações, questões locais, entendimentos e percepções diferentes quanto à comunidade LGBTQIA+.

Assim, por mais que seja um desejo da organização poder enviar participantes para os mais variados países, é necessário tomar cuidado e pensar na questão cultural de cada um desses locais. Para levar pessoas da comunidade LGBTQIA+ para programas em países específicos, deve-se pensar muito bem em vários fatores. Isso se dá por conta de questões que envolvem a própria segurança de participantes, já que nem sempre o CISV tem 100% do controle de todos contextos em que se passam os programas.

2. Questão da falta de políticas não discriminatórias

Os documentos do CISV são muito vagos e não apresentam instruções detalhadas sobre como participantes da organização devem agir em caso de discriminação - não só contra a comunidade LGBTQIA+, mas também contra qualquer outra minoria. Assim, não deixam claro como podem tomar ações mais concretas que gerarão resultados eficientes.

3. Questão das regras do CISV

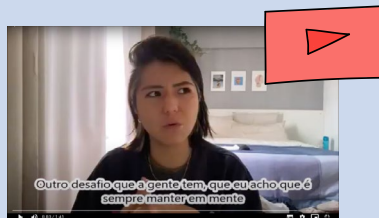
As regras do CISV, principalmente o R-07, estão escritas, em geral, em um formato de “o que fazer e o que não fazer”. Porém não consideram que o problema da organização não está relacionado a isso, mas sim ao fato de que pessoas chegam com valores muito diferentes, por ser uma organização intercultural e estar presente em diversos países.

Esses documentos de regras não deveriam focar em o que se pode ou não fazer, mas sim em questões mais profundas e educativas, como a prática dos valores do CISV. Todas as pessoas que fazem parte da organização precisam entender os princípios de diversidade e inclusão que o CISV preza e passa através do seu conteúdo educacional e, para tanto, é necessário achar uma forma eficaz de trabalhar isso e fazer com que a totalidade de participantes entenda tais valores.

Além disso, a questão punitiva dos documentos relacionada à discriminação também é bem vaga, e não abordando especificidades discriminatórias.

4. Questão intercultural

[Assista ao vídeo [C clicando aqui](#)]



PRÓXIMOS DESAFIOS

Segundo Paula, existe muito a aprender com trabalhos que já estão sendo desenvolvidos por outras organizações. Além disso, é necessário articular com as diferentes esferas e ferramentas já existentes no CISV, como o treinamento, o conteúdo educacional e o Junior Branch.

O *working group* realiza reuniões frequentes com os comitês de treinamento internacional e de conteúdo educacional, e essas interações estão sendo muito interessantes. Muito do trabalho de inclusão não tem só a ver com uma mudança das regras, mas sim com a transformação da educação promovida no CISV.

Há pouco tempo foi descoberto pelo grupo que antes já existia outro *working group* que abordou a temática de inclusão LGBTQIA+ (aproximadamente em 2018), mas que, infelizmente, após um longo trabalho, ele terminou não sendo encaminhado e não gerou mudanças verdadeiras na estrutura da organização. Isso causou grande reflexão no *working group* atual, já que não é uma coisa que querem que aconteça dessa vez.

Ainda estão tentando entrar em contato para dialogar com pessoas do *working group* passado para tentarem entender o que aconteceu e colocarem essas experiências no radar para que o trabalho dessa vez gere mudanças concretas no CISV.

A próxima fase é pensar nas políticas CISVianas, não só nas punitivas mas também articulação de valores e como trabalhar com as diferentes esferas da organização.

RECADINHO DA PAULA!

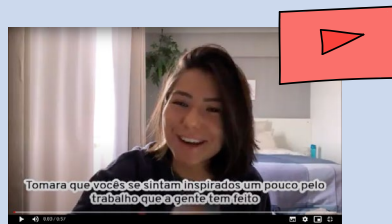
“Eu acredito que o JB vai ser uma super plataforma para atingir isso que a gente quer. Para mim, o Junior Branch é a esfera que trabalha conteúdo educacional da maneira mais profissional que eu já vi dentro do CISV.”

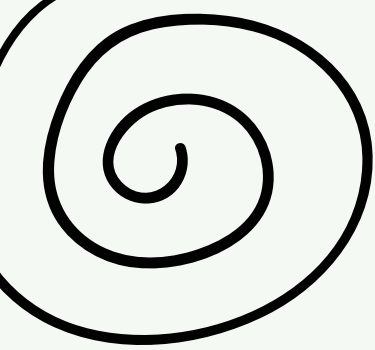


[Assista ao vídeo D [clikando aqui](#)]

CONSIDERAÇÕES FINAIS

[Assista ao vídeo E [clikando aqui](#)]





O que é **capacitismo**?

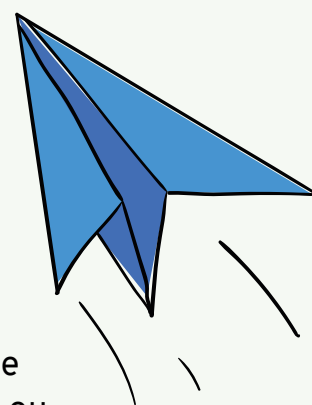
O capacitismo é a discriminação e o preconceito social contra pessoas com alguma deficiência. O capacitismo é enraizado na sociedade e ele deriva da ideia social de que um corpo 'normal' é aquele padrão ausente de qualquer deficiência. Na nossa sociedade, pessoas com alguma deficiência são vistas como exceções e a própria deficiência como algo a ser superado ou corrigido. Uma grande conquista das pessoas com deficiência foi a promulgação da Lei de Cotas, em 1991, que garante uma porcentagem mínima de contratações nas empresas, e a LBI (Lei Brasileira de Inclusão) de 2015, que reforça a acessibilidade como direito fundamental.

Termos e expressões **capacitistas** a serem evitados

Louco;
Maluco;
Retardado;
Mongol;
Estúpido;
Imbecil;
Surdo-mudo;
Capenga;
Deformado;
Sequelado.

“Usar o nome de um diagnóstico ou de uma característica física de **forma pejorativa** reforça a imagem das pessoas com deficiência como **incapazes, imperfeitas ou sem valor**”.

Fonte: Revista Trip



“Dar uma de João sem braço.”

Essa expressão infere que a condição de deficiência pode ser uma desculpa, uma maneira de se safar de situações ou fugir do trabalho.

“Não temos braço para isso.”

Pressupõe que a força de trabalho de um grupo vem necessariamente dos braços das pessoas.

“Desculpa de aleijado é muleta.”

Mais uma vez a condição de deficiência é utilizada como se fosse uma desculpa.

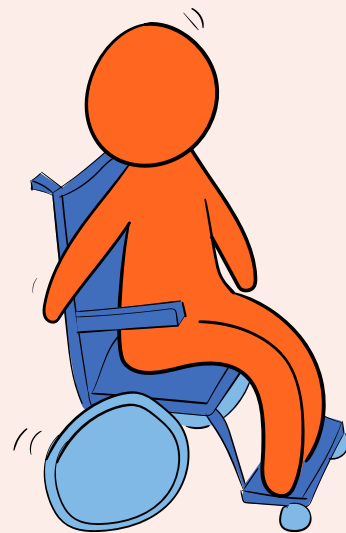
“Mais perdido que cego em tiroteio.”

Faz uma referência errada às pessoas cegas, subjugando-as como perdidas ou incapazes de realizar as mesmas tarefas que aqueles que enxergam.

“Que mancada.”

A utilização de “mancada” iguala a palavra a fazer algo errado, dando a ela um sentido negativo.

Como a acessibilidade está presente no dia-a-dia do CISV?



Você sabia que existe uma norma nacional para garantir a acessibilidade em edificações, mobiliários e equipamentos urbanos? A Lei de Acessibilidade (10.098/2000) foi oficializada pelo Decreto nº 5296 em 2004 e estabelece normas e critérios prezando pelo “desenho universal” (por desenho universal entende-se o projeto que cria produtos ou ambientes que possam ser utilizados por todas as pessoas, sem distinção). A lei utiliza das referências técnicas elaboradas pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), em sua norma ABNT NBR 9050, atualizada em 2020.

O grande objetivo da implementação dessas regulamentações está atrelado à utilização de maneira autônoma, independente e segura de ambientes, edificações, mobiliário, equipamentos urbanos à maior quantidade possível de pessoas.

Construir um ambiente inclusivo no CISV é também garantir que todas as pessoas tenham acessibilidade em acampamentos, treinamentos, minicamps etc. Para isso, precisamos olhar com mais cautela para os espaços físicos que sediam esses eventos, os conhecidos campsites. Por isso, listamos aqui alguns pontos que precisamos prestar atenção ao escolhermos um local:

- Rampas ou elevadores para acessos de todos os ambientes;
- Espaço o suficiente para circulação e rotação de uma cadeira de rodas;
- Banheiro e quarto adaptados para cadeirantes;
- Refeitório com mesas e balcões adaptados para cadeirantes;
- Piso tátil indicando caminhos;
- Mapa em braile para indicação de caminhos;
- Caminhos e acessos sem obstáculos para deficientes visuais com bengala.

Vale a procura por locais mais acessíveis e também o incentivo aos nossos campsites parceiros a se adaptarem para tornar seu espaço mais acessível. A norma possui diversos direcionamentos para diferentes tipos de construção e até mesmo critérios mais flexíveis (e não menos eficazes) para edifícios mais antigos. A inclusão deve ser pensada antes mesmo da demanda, para conseguirmos aos poucos englobar novos públicos nas nossas atividades.

Para conferir a norma de forma mais detalhada, [clique aqui](#).

E aí, bora colaborar?

Com o intuito de expandir nosso conhecimento e promover espaços para a divulgação de projetos que visam a dar apoio a minorias e populações em situação de vulnerabilidade, reunimos aqui algumas iniciativas para que você conheça. Muitas delas são organizações sem fins lucrativos e que precisam receber doações para que continuem funcionando.

As instituições que trabalham com pessoas com deficiência (PCD) têm como objetivo garantir para esses cidadãos que haja inclusão na sociedade e no mercado de trabalho. Já as casas de acolhimento buscam oferecer um lar para pessoas LGBTQIA+ que foram expulsas de casa ou não podem se sustentar sozinhas.

Aqui estamos colocando alguns projetos com seus respectivos links de site e redes sociais para que você possa entrar em contato caso deseje.



Instituições que trabalham com PCDs

AdaptSurf



Promovendo o contato direto com a natureza, a ONG de apoio AdaptSurf desenvolve a proposta de incluir pessoas com deficiência em um esporte radical. Criada em 2007, a instituição divulga e desenvolve o surf adaptado, ao mesmo tempo que realiza um trabalho de preservação das praias e luta por acessibilidade nesses locais.

Oferece também treinamento e certificação para as pessoas que se interessarem em trabalhar como voluntárias em um dos projetos desenvolvidos. Podem se inscrever tanto educadores físicos profissionais, como pessoas de outras áreas, como das áreas da saúde e administração.

Perfil: Adapt Surf (@adaptsurf)

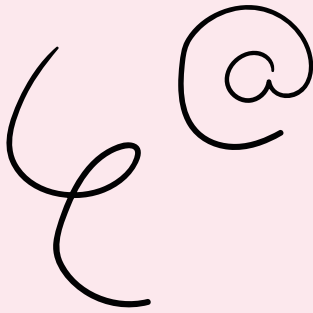
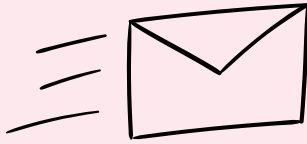


Instituições que trabalham com PCDs

Universidade Livre para a Eficiência Humana

Organização do terceiro setor que tem por missão principal mobilizar os três setores da sociedade em busca da inclusão social no mundo do trabalho. Por meio dos programas “Mais eficiência”, “Mais aprendiz” e “Supera” a instituição busca desenvolver a empregabilidade das pessoas com deficiência, preparando empresas para que elas se tornem aptas à receber desses profissionais.

Perfil: Unilehu (@unilehu_oficial)



Casa de acolhimento **Casa Miga (Manaus, AM)**

Criada em 2018, ano em que Manaus registrou o maior número de pessoas LGBTQs assassinadas no país em termos absolutos, a Casa Miga acolhe lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, além de imigrantes ou refugiados LGBTQs. Com apoio da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), a casa já é uma das referências no suporte às pessoas em vulnerabilidade, com atendimentos psicológicos, sociais e profissionais realizados gratuitamente.

Perfil: Casa Miga (@casamigalgbt)



Casa de acolhimento **Casa 1 (São Paulo, SP)**

Pioneira no Brasil, a Casa 1 é um centro de acolhida de jovens LGBTI+ expulsos de casa pela família, um centro cultural e uma clínica social que atua no centro da cidade de São Paulo. O projeto conta com programações socioeducativas e disponibiliza ao público atendimentos psicoterápicos gratuitos ou de baixo custo. Aproximadamente 3.500 pessoas são atendidas por mês pelos projetos da casa.

Perfil: Casa 1 (@casa1)

Vaquinha colaborativa: Casa 1



Casa de acolhimento **Casa Nem (Rio de Janeiro, RJ)**

A Casa Nem é um espaço de acolhimento para pessoas LGBTs em situação de vulnerabilidade social no Rio de Janeiro. Com foco na comunidade trans, o projeto é um espaço autossustentável que também recebe diversos tipos de doações. Administrada por ativistas, a casa oferece acolhimento, apoio e resgate de autoestima para cerca de 50 pessoas que foram vítimas de violência e rejeição familiar.

Perfil: CasaNem (@casanem_)



Paz não é a ausência de conflitos



De acordo com o dicionário Michaelis, **paz** significa:

- 1. Situação em que não há guerra nem enfrentamento entre dois ou mais países; ausência de luta ou conflito dentro de um país ou de um Estado com outro;*
- 2. Tranquilidade e ausência de conflito entre as pessoas; calma, equilíbrio, serenidade;*
- 3. Ausência de conflitos ou inquietações pessoais; tranquilidade da alma.*

Embora essa seja a definição que vemos no dicionário, no dia a dia, por mais que a gente não esteja vivendo conflitos legitimados no Brasil, não vivemos em paz. Muitas situações que vemos nos telejornais e nas redes sociais nos mostram que na realidade, se escolhe quem vai viver em paz ou não. Exemplos diários dessa realidade vem estampados nos nomes de Marielle, João Pedro, Ágatha, Miguel, João Alberto e muitos outros.

Se formos olhar os dados estatísticos é fato que o número de mortes por conflitos violentos no Brasil é muito mais alto em lugares de vulnerabilidade na nossa sociedade.

Então a gente continua se perguntando....
Paz para quem?

Nós conseguimos identificar a bolha social que vivemos dentro do CISV, e acabamos nos questionando diariamente sobre nosso privilégio em não vivenciar esse outro Brasil que acabamos de mencionar. Mas.... será que nós estamos em paz também?

Paz não é simplesmente a ausência de conflitos, mas sim o saber lidar com a sua articulação a ponto de chegar a um elemento comum entre duas ou mais partes.

Por mais que não estejamos sentindo na pele o que pessoas em situações de vulnerabilidade sentem, nos sentimos feridos por dentro. Não podemos deixar as coisas do jeito que elas estão, isso não é justo. Enquanto indivíduos buscamos sempre atuar nas redes mobilizando pessoas próximas para olharem para o outro e agirem como se fossem elas que estivessem passando por situações complexas de conflito. É importante esse olhar de empatia, que é também um elemento fundamental para a paz.

Participamos de uma organização não-governamental que tem como missão educar e inspirar ações para um mundo mais justo e pacífico. O CISV foi fundado na crença de que a paz é possível por meio da construção de amizade e compreensão mútua. Os jovens participantes desenvolvem todo o seu potencial como futuros líderes e cidadãos ativos, para fazerem a diferença em suas comunidades e no mundo.

Ter o privilégio de fazer parte da comunidade cisviana traz muito aprendizado e muita responsabilidade. Aqui muitas pessoas têm a oportunidade de estarem em um lugar que se sentem em casa e que conseguem ser elas mesmas, sem ter vergonha ou medo. Aprendem a dialogar com outras pessoas respeitosamente e levam em consideração as diferenças.

Trabalhar com diversidade e inclusão, tema central desta revista, nos fez construir em conjunto a realidade que queremos viver. Nos colocou uma pulga atrás da orelha questionando como podemos agir para transformar o Brasil em um país mais inclusivo. A pergunta que nos fizemos foi:

Como será que podemos contribuir para uma mudança no dia a dia das pessoas no nosso país e na nossa organização?

Fontes da pesquisa:

Manual prático de Linguagem Inclusiva

https://irp-cdn.multiscreensite.com/87bdaac3/files/uploaded/mpli1_2.pdf

O papel e a função da linguagem não binária ou neutral no contexto das redes online

<https://movimentorevista.com.br/2019/02/o-papel-e-a-funcao-da-linguagem-nao-binaria-ou-neutral-no-contexto-das-redes-online/>

Tempero Drag e Elle Brasil: Linguagem Neutra

<https://www.youtube.com/watch?v=WAZsxxMMIIM>

Jonas Maria: Linguagem Neutra e suas principais críticas

<https://www.youtube.com/watch?v=UcQvzqqMdq4&t=375s>

14 frases lgbtfóbicas que você provavelmente já disse e nem sabia

https://www.terra.com.br/vida-e-estilo/14-frases-lgbtfobicas-que-voce-provavelmente-ja-disse-e-nem-sabia,366f8ea04b6d61cc45a4cbfc6e216c42puy_p4rbi.html

Vai uma mãozinha aí?: Expressões Capacitistas

<https://www.youtube.com/watch?v=94eK0I9aIHw>

Revista Trip: 8 expressões capacitistas

<https://revistatrip.uol.com.br/trip/webstories/8-expressoes-capacitistas>

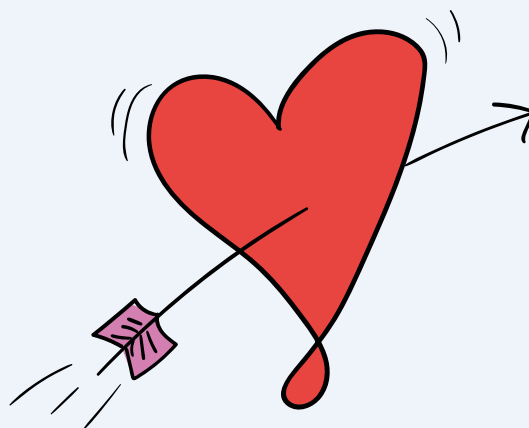
Norma Brasileira (ABNT-NBR9050) sobre acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos

https://drive.google.com/drive/folders/1wKJf3wA4F_W0LbcTS5HrRW4UsiapVoo

O JB Brasil agradece ao time que trabalhou no desenvolvimento e execução desse projeto pela incrível colaboração no pontapé inicial da discussão acerca de diversidade e inclusão de maneira mais aprofundada e embasada na nossa organização.

Obrigade pelo trabalho maravilhoso que vocês fizeram!

NJR's e LIGA 19'-20'





CISV Brasil
Junior Branch

Building global friendship