

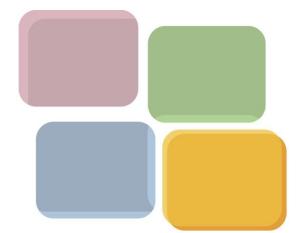
**NADA
Sobre Nós
Sem Nós**

MIRELLA PROSDÓCIMO

SECRETÁRIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DE CURITIBA NA GESTÃO 2013/2016

FUNDADORA DA ADAPTARE CONSULTORIA

IDEALIZADORA DA CAMPANHA "ESTA VAGA NÃO É SUA NEM POR UM MINUTO"



ADAPTARE

Consultoria Especializada para
a Nova Realidade de Inclusão.



NADA SOBRE NÓS SEM NÓS

EMERGIU COMO UM PRINCÍPIO DENTRO DO MOVIMENTO PELOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS DÉCADAS DE 1980 E 1990.

SUA POPULARIDADE CRESCEU À MEDIDA QUE ORGANIZAÇÕES E ATIVISTAS PASSARAM A UTILIZÁ-LO COMO UM MANTRA PARA ENFATIZAR A IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO ATIVA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM QUESTÕES QUE AFETAM SUAS VIDAS.

LEMA: NADA SOBRE NÓS SEM NÓS

CONTEXTO HISTÓRICO

FOI POPULARIZADO PRINCIPALMENTE APÓS A ADOÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (CDPD) PELA ASSEMBLEIA GERAL DA ONU EM 2006.

SE ESPALHOU E SE TORNOU UM PRINCÍPIO CENTRAL NO MOVIMENTO PELOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM TODO O MUNDO. ELE TEM SIDO USADO PARA PROMOVER A PARTICIPAÇÃO ATIVA E A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM DIVERSAS ÁREAS, INCLUINDO POLÍTICA, EDUCAÇÃO, SAÚDE, EMPREGO E MUITO MAIS.

EMBORA SUA ORIGEM EXATA SEJA DIFÍCIL DE DETERMINAR, SUA INFLUÊNCIA E IMPACTO SÃO SIGNIFICATIVOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

NADA SOBRE NÓS SEM NÓS

A ATIVISTA MARTA RUSSEL PUBLICOU EM 2003 O SEU LIVRO
“NOTHING ABOUT US WITHOUT US: HUMAN RIGHTS AND DISABILITY”

“Tradicionalmente, os direitos humanos têm sido aplicados à pessoa com deficiência enquanto objeto de prevenção e reabilitação, e não como um sujeito considerado plenamente humano e com amplos direitos de cidadania”.

“Para corrigir esta situação, as pessoas com deficiência se reuniram internacionalmente na década de 80 e começaram a exigir o reconhecimento de seus direitos.

Foi então que o lema ‘Nada Sobre Nós, Sem Nós’ se tornou a bandeira para se construir o poder político necessário às mudanças nas instituições a fim de incluir as pessoas com deficiência como seres humanos plenos e desconstruir as sociedades incapacitantes”.



Marta Russell

CAPACITISMO

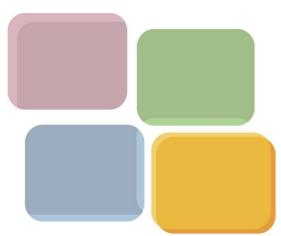
VISÃO DISTORCIDA, OPRESSÃO = CAPACITISMO (ABLEISM, EM INGLÊS),
TERMO CUNHADO NA DÉCADA DE 1980 NOS EUA E QUE CHEGOU AO BRASIL COM MAIS FORÇA A PARTIR DE 2015

SIMILAR AO MACHISMO OU AO RACISMO

DESAFIO PARA A MUDANÇA

DISCRIMINAÇÃO CONTRA PCDS: REAL, SISTÊMICA E POUCO DISCUSIDA

QUESTÕES CULTURAIS, RELIGIOSAS E SOCIAIS



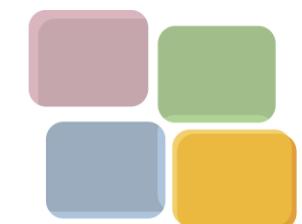
ADAPTARE

Consultoria Especializada para
a Nova Realidade de Inclusão.

CAPACITISMO

HÁBITO HISTÓRICO: NÃO OLHAR, NÃO FALAR SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, TRATAMENTO COMO DOENTES, COMO INCAPAZES E SEM AUTONOMIA.

SABER QUE O CONTRÁRIO DE “EFICIÊNCIA” É “INEFICIÊNCIA” E NÃO “DEFICIÊNCIA”



ADAPTARE

Consultoria Especializada para
a Nova Realidade de Inclusão.

QUEM NUNCA?

*“Não temos braço
para fazer esse
projeto”*

*“Você é tão linda,
nem parece
autista”*



*“Fulano é um
joão-sem braço”*

*“Acordei cansada,
estou meio retardada
hoje!”*

O capacitismo é uma forma de discriminação e preconceito que se manifesta de várias maneiras na sociedade.

1. Comentários Pejorativos: Usar palavras ou expressões depreciativas relacionadas à deficiência, como "retardado" ou "louco", como insultos, é capacitismo.

2. Falta de Acessibilidade: Quando locais públicos, sites, transporte ou serviços não são acessíveis para pessoas com deficiência, isso exclui e discrimina essas pessoas.

3. Estereótipos Negativos: Atribuir estereótipos negativos a pessoas com deficiência, como considerá-las como dependentes, inspiradoras ou incapazes de realizar tarefas comuns, é capacitismo.

4. Exclusão Social: Ignorar ou evitar pessoas com deficiência em eventos sociais ou no local de trabalho devido a preconceitos é um exemplo de capacitismo.

5. Bullying e Assédio: O assédio direcionado a pessoas com deficiência, seja verbal, físico ou online, é uma forma grave de capacitismo.

6. Falta de Representação: A ausência de representação significativa de pessoas com deficiência na mídia, na política ou em cargos de liderança contribui para a marginalização.

7. Falta de Empregabilidade: Recusar雇用 ou promover pessoas com deficiência, mesmo quando são qualificadas para as posições, é discriminatório.

8. Pena e Condescendência: Expressar pena ou condescendência em relação a pessoas com deficiência, em vez de tratá-las com igualdade e respeito, é capacitismo.

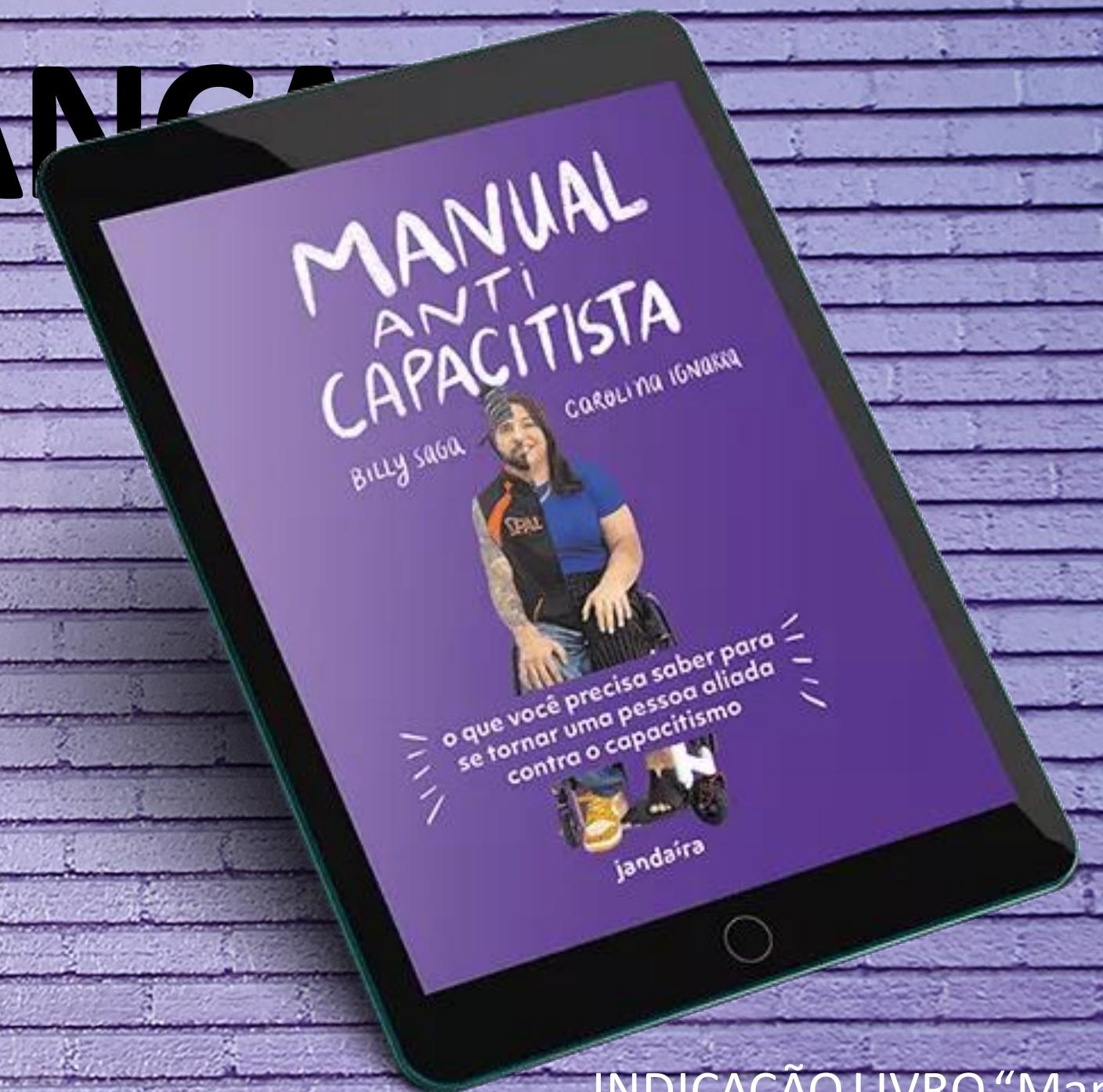
9. Beneficência Forçada: Tomar decisões médicas em nome de uma pessoa com deficiência sem seu consentimento, com base em uma suposta "melhoria" da qualidade de vida, é capacitismo.

10. Negligência Médica: Quando profissionais de saúde subestimam ou ignoram os sintomas de pacientes com deficiência, resultando em diagnósticos incorretos ou tratamentos inadequados, isso é capacitismo.

É importante reconhecer esses exemplos de capacitismo e trabalhar para eliminar atitudes e comportamentos discriminatórios.

Promover a conscientização, a educação e a inclusão é essencial para combater o capacitismo e criar uma sociedade mais justa e igualitária para todas as pessoas.

**GRANDE DESAFIO PARA A MUDANÇA
É NOS ASSUMIRMOS...**

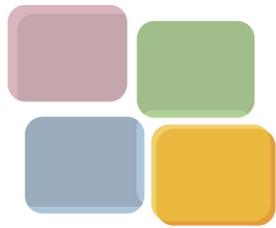


INDICAÇÃO LIVRO “Manual anti capacitista” (Carolina Ignarra)

**...CAPACITISTAS EM
DESCONSTRUÇÃO!**

TUDO ISSO

FAZ COM QUE A PESSOA COM DEFICIÊNCIA SE ENQUADRE ENTRE AS MINORIAS MENOS REPRESENTADAS NO MUNDO DO TRABALHO.



ADAPTARE

Consultoria Especializada para
a Nova Realidade de Inclusão.

SER MINORIA... SIGNIFICA:

MULHERES

*MENOR PODER

*MENOR INFLUÊNCIA

LGBTQIA+

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

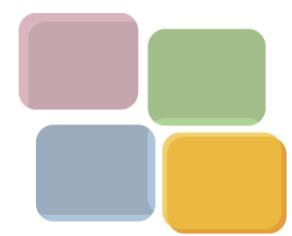
*MENOR ESPAÇO NA SOCIEDADE

POPULAÇÃO NEGRA

INDÍGENAS

*MARGINALIZADA

*EXCLUÍDA



QUANTOS SOMOS?

DADOS OMS (Organização Mundial da Saúde)

1 bilhão de pessoas no mundo, sendo que 80% em países em desenvolvimento
10% da população

2010

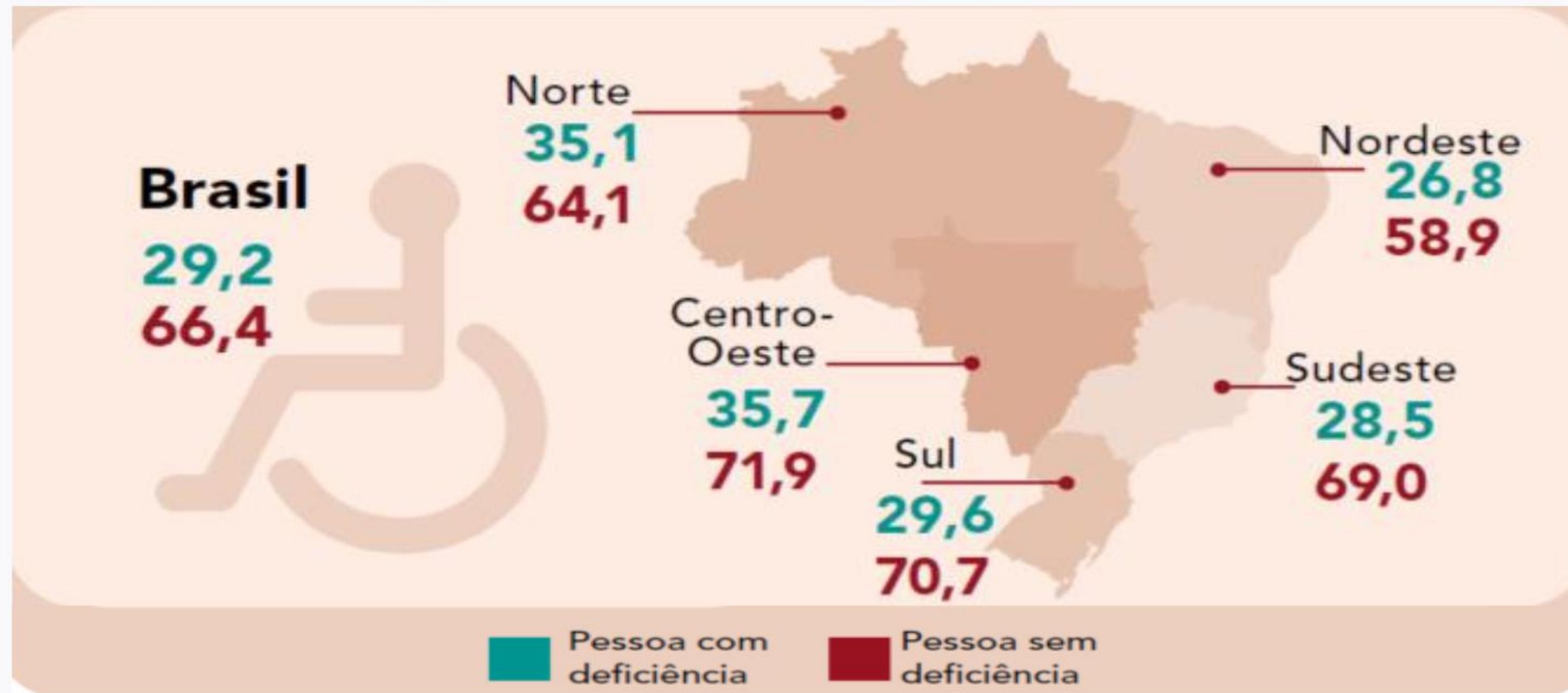
45,6 milhões de pessoas
23,9% da população

2022

18,6 milhões de pessoas
8,9% da população

DADOS IBGE

Taxa de participação na força de trabalho, por existência de deficiência - Brasil e Grandes Regiões - 2022



17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar

10% do total da população com 14 anos ou mais de idade

5,1 milhões na força de trabalho

12,4 milhões fora da força

PROTAGONISMO

ONDE HÁ ACESSIBILIDADE E OPORTUNIDADES: AS POSSIBILIDADES SÃO INFINITAS

AÇÕES INCLUSIVAS



Disability:IN

QUEM NÓS SOMOS O QUE NÓS FAZEMOS RECURSOS **NOTÍCIAS & EVENTOS** CEOS ESTÃO 'DENTRO'

OS INVESTIDORES ESTÃO DENTRO

Lar / Premios de Inclusao 2023

ARE YOU IN? 2022 DISABILITY:IN CONFERENCE

Disability:IN

QUEM NÓS SOMOS O QUE NÓS FAZEMOS RECURSOS NOTÍCIAS & EVENTOS CEOS ESTÃO 'DENTRO'

OS INVESTIDORES ESTÃO DENTRO

Lar / Notícias & Eventos / O blog sobre deficiência e inclusão / Disability:IN anuncia os vencedores do Prêmio de Inclusão de 2023

Disability:IN Anuncia Prêmio de Inclusão 2023 com vencedores em 12 categorias: Walgreens Boots Alliance eleita Empregador do Ano; Dell Technologies é eleita a Empresa do Ano em Inclusão do Autismo

Melhoria de 34%: As empresas de Inclusão Works melhoraram suas pontuações no Índice de Igualdade de Deficiência (DEI) de uma média de 68% em 2015 para uma média de 91.3% em 2022.

Seu parceiro de negócios para inclusão de pessoas com deficiência

Disability:IN é o principal recurso sem fins lucrativos para inclusão empresarial em todo o mundo. Nossa rede de mais de 500 empresas expande oportunidades para pessoas com deficiência em todas as empresas. Nossos escritórios centrais e 25 afiliadas servem como voz coletiva para efetuar mudanças para pessoas com deficiência nos negócios.

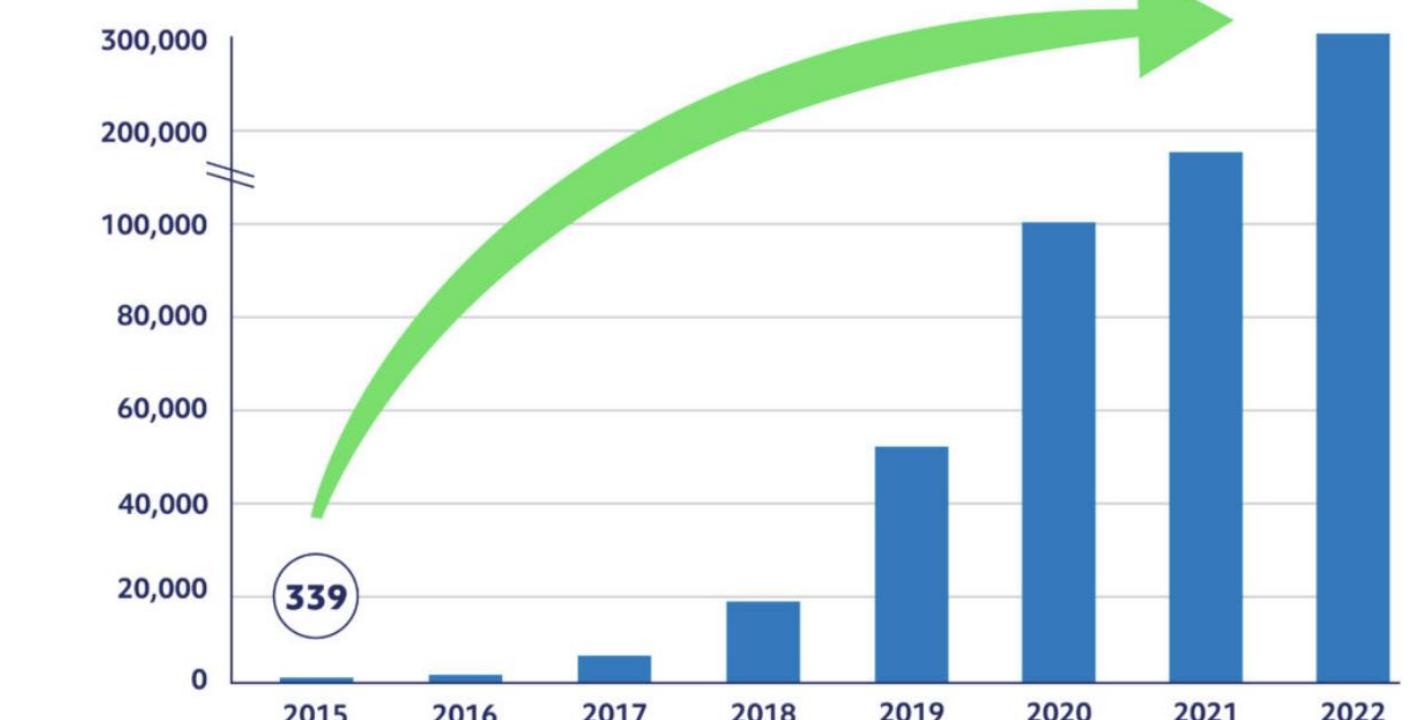
DEI DISABILITY EQUALITY INDEX

2023 Melhores lugares para trabalhar

Fornecemos a ferramenta de benchmarking mais abrangente para inclusão de pessoas com deficiência. Parabéns às empresas com melhor pontuação!

As empresas de Inclusão Works aumentaram o número de novas contratações de pessoas com deficiência de **339** novas contratações em 2015 para **316.000** novas contratações em dezembro de 2022.

INCLUSION WORKS TOTAL NEW HIRES OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES AS OF DECEMBER 2022



AÇÕES INCLUSIVAS

Disability:IN™



EMPRESAS INCLUSIVAS

Accenture: A Accenture lançou programas de inclusão, incluindo o programa "Persons with Disabilities", que visa contratar e promover funcionários com deficiência. Uma grande conquista é a melhoria na diversidade de funcionários e a promoção de líderes com deficiência.



≡ accenture Search BR

A professional portrait of Julie Sweet, a woman with blonde hair, wearing a dark blue blouse and a necklace, smiling at the camera.

A inclusão de deficientes é algo muito pessoal para mim, e tenho orgulho do trabalho que estamos fazendo na Accenture. Temos metas, plano de ação e estamos medindo o progresso. Mas ainda há muito a fazer.

Julie Sweet
Chief Executive Officer

Follow Me

The Accenture logo, featuring the word 'accenture' in a bold, lowercase sans-serif font, with a purple triangle pointing upwards positioned above the letter 'e'.

EMPRESAS INCLUSIVAS

O verdadeiro valor da inclusão

Sabemos que por trás de cada grande mudança está uma grande pessoa. E que quanto mais inclusiva for uma organização, mais bem sucedida ela se torna.

É por isso que estamos constantemente permitindo mudanças para que todos possam contribuir igualmente. Nossas pessoas com deficiência têm acesso às mais recentes tecnologias, ferramentas e treinamentos para criar um local de trabalho sem barreiras, formado **por mais de 36 mil Profissionais com Deficiência em 52 países.**

Acreditamos no poder da inclusão: mudar vidas, criar melhores resultados... e cumprir a promessa de tecnologia e engenhosidade humana.



**Enabling Change
The true value of inclusion**



EMPRESAS INCLUSIVAS



Promovendo a inclusão

Criamos um grupo global de recursos para funcionários para pessoas com deficiência e seus aliados, Enable@Unilever, para aumentar a conscientização sobre a necessidade de inclusão. Todo mês de dezembro, comemoramos o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, marcando-o em 2021 com uma masterclass de acessibilidade e palestras sobre temas como neurodiversidade. Os funcionários também podem aprender mais através do Accessibility 101, um novo módulo de treinamento em nossa plataforma de aprendizagem Degreed para desenvolver a compreensão de formas inclusivas de trabalho.

Também realizamos uma campanha de comunicação interna, EU SOU ME, que sensibiliza e promove ações em todo o negócio.

Nossas marcas também estão se envolvendo. Por exemplo, a Rexona, a marca de desodorizantes número um do mundo, está [a quebrar barreiras para inspirar as pessoas a tornarem-se activas](#).

5% da nossa força de trabalho será composta por pessoas com deficiência até 2025.

Este é um dos nossos objetivos de Equidade, diversidade e inclusão

Explore nossos outros objetivos do Unilever Compass em Equidade, Diversidade e Inclusão ►



Locais de trabalho acessíveis

Desde 2021, o nosso escritório de Praga, na Europa, atingiu padrões de acessibilidade física de 100% graças a uma série de mudanças abrangentes. Isso inclui iluminação mais forte em todo o edifício e na sinalização para facilitar a leitura labial e a navegação pelo escritório para pessoas com deficiência auditiva.

Todos os elevadores estão equipados com braille para utilização por pessoas com deficiência visual e todos os sanitários, chuveiros e parques de estacionamento são acessíveis a cadeiras de rodas.



Compreender as barreiras à inclusão

O Laboratório de Inovação Inclusiva funciona como um grupo colaborativo de especialistas multidisciplinares que procuram criar um futuro mais inclusivo e inovador. A Unilever foi seu primeiro cliente.

Através desta parceria, realizámos um estudo cultural abrangente utilizando as opiniões dos funcionários com deficiência e dos funcionários sem deficiência, para compreender as barreiras à inclusão em todo o nosso negócio.

No Brasil, na Índia e no Reino Unido, entrevistamos mais de 2.000 funcionários para identificar desafios de inclusão. Paralelamente, realizámos entrevistas aprofundadas, pedimos às pessoas que mantivessem um diário sobre o seu ambiente de trabalho e avaliamos os melhores elementos de uma força de trabalho inclusiva para pessoas com deficiência. Estamos agora a utilizar os conhecimentos e recomendações do estudo no desenvolvimento contínuo da nossa estratégia global e na definição de planos de ação específicos para os três países envolvidos.

EMPRESAS INCLUSIVAS



Desbloquear o talento das pessoas com deficiência

Um em cada sete de nós vive com alguma deficiência. E as pessoas com deficiência estão entre as populações mais marginalizadas em termos de emprego e oportunidades educacionais. A remoção das barreiras enfrentadas pelas pessoas que vivem com deficiência já deveria ter sido feita há muito tempo.



1 em 7

Pessoas vivem com deficiência

Incapacidade

Na Unilever estamos comprometidos em criar uma cultura de inclusão para pessoas com deficiência. Estabelecemos a meta global de ter 5% da nossa força de trabalho representada por pessoas com deficiência e de tornar todas as nossas instalações em todo o mundo totalmente acessíveis até 2025, além de sermos o empregador número um de escolha para pessoas com deficiência.

EMPRESAS INCLUSIVAS

Microsoft: A Microsoft opera o "Ability Hiring Program" para contratar pessoas com deficiência em todos os níveis da empresa.

Uma grande conquista é a inclusão de Jenny Lay-Flurrie como Chief Accessibility Officer, liderando iniciativas de acessibilidade em todo o mundo.



JENNY LAY-FLURRIE

Microsoft Chief Accessibility Officer Jenny Lay-Flurrie On Why Inclusivity Benefits Everyone



Accessibility starts with culture in the workplace

With more than 1 billion people with disabilities in the world, Microsoft believes that accessibility is essential to delivering on our mission to "empower every person and every organization on the planet to achieve more." However, our mission doesn't begin and end with the products we create and the services we offer. It extends to the culture of our workplace and weaving accessibility into the fabric of our company—from hiring people with disabilities, to creating inclusive marketing, and awarding our Accessibility in Action digital badge.

EMPRESAS INCLUSIVAS

US employees with disabilities

More than one billion people around the world live with a disability, and at some point, most of us will likely face some type of temporary, situational, or permanent disability. Employment and education rates are lower and poverty rates are higher for people with disabilities. From our 25+ years of work on accessibility at Microsoft, we've learned that people with disabilities represent one of the world's largest untapped talent pools, and that inclusion of people with disabilities is crucial to achieving our mission.



"Our ambition is to fully represent the population of people with disabilities across the globe, and we take that seriously. Our employee 'Count Me In' campaign provides Microsoft employees an opportunity to choose to be counted in having a disability."

Jenny Lay-Flurrie,
Chief Accessibility Officer, Microsoft

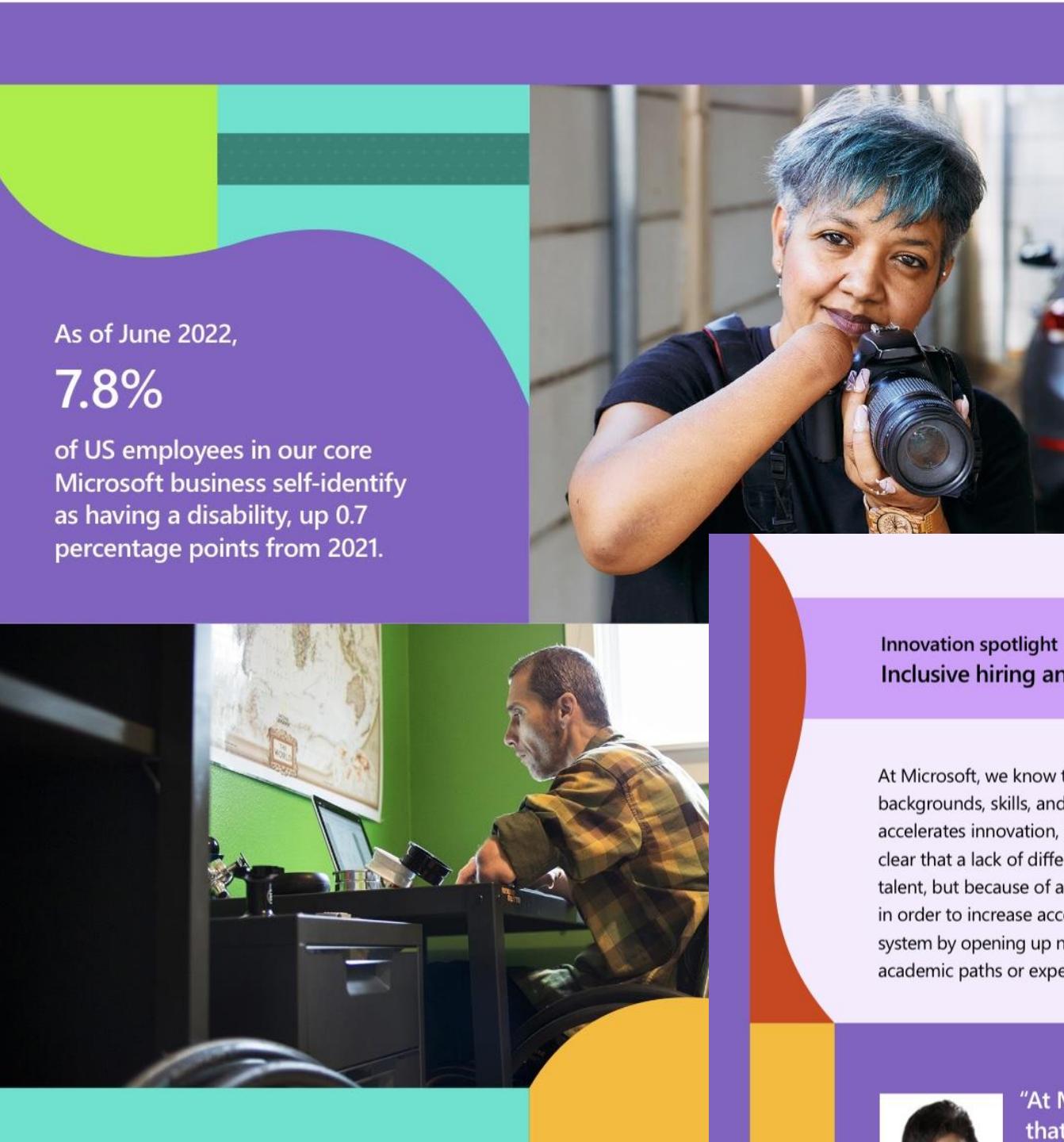
Our core Microsoft business

Employees with disabilities have been the catalysts of Microsoft innovations including Learning Tools, live captioning in Teams, the Xbox Adaptive Controller, Microsoft Adaptive Accessories, Surface Adaptive Kit, and many more. We continue to [actively work to hire](#) people with disabilities to bring their expertise into our processes, products, and culture at every level. To ensure we're making investments at the right level and to better understand our workforce of employees with disabilities, we encourage people to voluntarily self-identify as having a disability. We currently offer this option in 46 countries including the US. We aim to expand the detail we share in future reports once we have representative participation globally.

This past year, 36.0% of US core Microsoft employees completed this portion of the anonymous survey, a decrease from 43.4% last year.

Disability is part of the human experience, and as we continue to live with the impact of the pandemic, we will continue to learn more about long COVID, mental health, and neurodiversity. This insight will increase both understanding of disability and the number of people who identify as having a disability.

There's much more to learn. As more people experience some form of disability in their lives and among those around them, we continue to strive to foster a safe environment and welcoming culture where everyone can bring their authentic selves to work, inclusive of their disability.



Innovation spotlight Inclusive hiring and innovating access to tech careers



At Microsoft, we know that a workforce made up of people of all backgrounds, skills, and experiences expands our perspectives, accelerates innovation, and makes us more competitive. And we're clear that a lack of different perspectives is not because of a lack of talent, but because of a lack of access. This compels us to innovate in order to increase access into technology careers, changing the system by opening up new entry points to people outside traditional academic paths or experiences.


"At Microsoft, we truly believe that different perspectives and experiences make us better—more creative, more competitive, and more innovative. We're focused on creating opportunities and pathways for candidates who have a breadth of skills, a growth mindset, and desire to learn, regardless of how they found their way into tech."

Lauren Gardner, Corporate Vice President,
Global Talent Acquisition, Microsoft

Examples of our programs include:

- The **Microsoft Neurodiversity Hiring Program** is designed to give candidates the opportunity to showcase their unique talents while learning about Microsoft as an employer of choice. Over the course of four days, candidates engage in interview preparation activities, gain a better understanding of Microsoft's culture, and meet with members of the neurodiverse community.
- Microsoft Leap**'s mission is to recruit, develop, and upskill talent that might not traditionally have pathways into technology careers. Our program is designed to be an integrated learning experience combining classroom learning (in person or virtual) with on-the-job training. Microsoft Leap prioritizes non-traditional candidates with a range of backgrounds, skills, and experiences who showcase creativity, commitment, resilience, and problem-solving ability. Having established our presence in the US, Canada, Latin America, Nigeria, Kenya, and Ireland, we are committed to expanding our global footprint and partnering with shared communities.
- For the **HBCU Cybersecurity Industry Collaboration Pilot**, we partnered closely with Abbott and Raytheon Technologies. This program, led by Advancing Minorities' Interest in Engineering (AMIE) in collaboration with the deans of Hampton University, North Carolina A&T, Virginia State University, and Prairie View A&M University, builds capacity in cybersecurity and connects students to educational and career opportunities.



"Partnerships between learning institutions and for-profit companies are critical for shared growth. Our goal with this initiative is to enhance cybersecurity curricula at Historically Black Colleges and Universities (HBCUs), so we can provide students with more opportunities for future careers in the burgeoning field of cybersecurity, and Microsoft can also learn from the workforce of the future."

Brissa Quiroz, PhD, Lead, University Relations, Microsoft

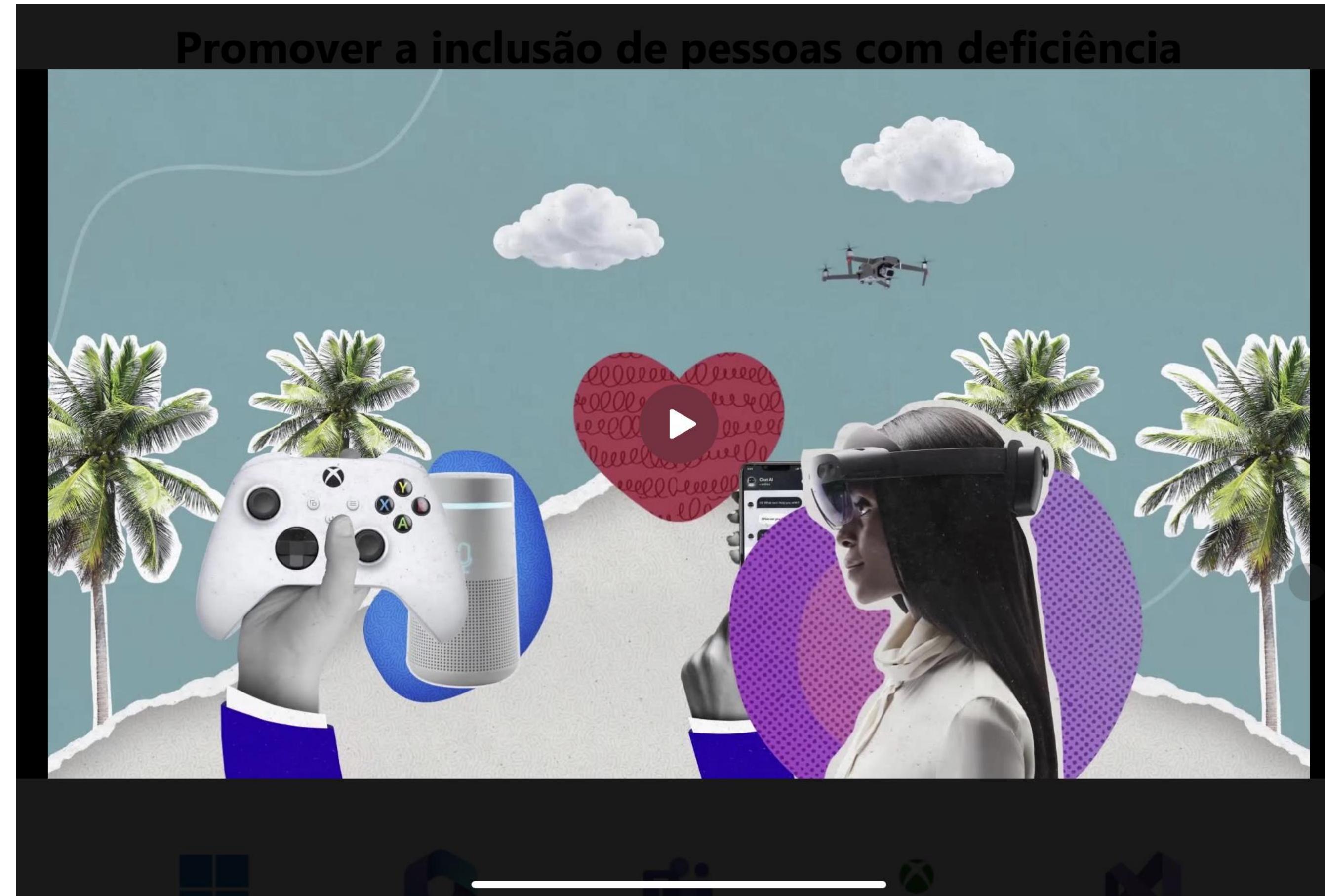


Few companies in the world hire at the scale of Microsoft, both in terms of volume of hires and breadth of roles. Along with opening up innovative pathways into technology, we also focus on inclusive hiring, which requires consciously setting aside preconceived notions of the kinds of experiences that employees should have.

This year, we enhanced our interview and hiring processes with an updated inclusive hiring training required for all managers and available to interviewers.



EMPRESAS INCLUSIVAS



<https://www.microsoft.com/pt-br/accessibility>

EMPRESAS INCLUSIVAS



nosso compromissos

The infographic displays six commitments:

- compromisso #1 impacto social do conteúdo**: Produzir e distribuir conteúdos em sintonia com a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento social e ambiental.
- compromisso #2 diversidade & inclusão**: Promover a diversidade e a inclusão em nossos conteúdos e nas nossas equipes.
- compromisso #3 desenvolvimento & bem-estar dos colaboradores**: Investir no desenvolvimento contínuo e no bem-estar de nossos colaboradores, buscando ser, cada dia mais, uma empresa da qual todos se orgulhem de pertencer.
- compromisso #4 biodiversidade & consciência ambiental**: Valorizar e proteger a biodiversidade, promover a consciência ambiental e respeitar os limites naturais do nosso planeta.
- compromisso #5 governança transparente & responsável**: Promover uma governança transparente e responsável, pautada pela Essência Globo.
- compromisso #6 educação como vetor de transformação do país**: Apoiar ativamente a educação como vetor de transformação do Brasil.



compromisso #2

conversa com a liderança destaque na globo #1 impacto social do conteúdo #2 diversidade & inclusão #3 desenvolvimento & bem-estar dos colaboradores #4 biodiversidade & consciência ambiental #5 governança transparente & responsável #6 educação como vetor de transformação do país sobre este relatório ambícões e metas anexos

RELATÓRIO 2022 | JORNADA ESG

globo

Como fazemos isso?

- Destacando a diversidade como vetor estratégico no desenvolvimento dos nossos recursos humanos, com engajamento das lideranças, esforços contínuos e monitoramento de nossa evolução.
- Garantindo um ambiente de trabalho que valoriza e respeita as diferenças e que combate veementemente o assédio e a discriminação.
- Impulsionando, estrategicamente, iniciativas que sensibilizem, orientem e inspirem nossos criadores para incentivar produções de conteúdo cada vez mais espelhadas na diversidade da nossa sociedade.

Nossas ambições 2030

- Teremos mais da diversidade brasileira representada nos nossos times.
- Nossas lideranças serão embaixadoras da diversidade e da inclusão na Globo.
- Garantiremos a presença (quantitativa e qualitativamente) de grupos sub-representados* e de suas vivências sociais em nossos conteúdos.

* Grupos sub-representados priorizados pela empresa em 2022: negros, mulheres, população LGBTQIA+ e pessoas com deficiência.

[Clique aqui](#) para conhecer as metas relacionadas a este compromisso.

Diversidade & inclusão

Promover a diversidade e a inclusão em nossos conteúdos e nas nossas equipes.

EMPRESAS INCLUSIVAS

Educação no jornalismo

Ao longo de 2022, o jornalismo da Globo dedicou 135 horas (8.098 minutos) ao tema educação, na **TV Globo**, e mais 44 horas (2.644 minutos), na **GloboNews**.

Os dez anos da Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012) nas universidades mereceram cobertura especial na TV aberta e na fechada.



Programa Miriam Leitão discute Lei de Cotas

Letramento racial

A terceira ação de uma série de conteúdos ligados à representação e imaginário de pessoas negras nas telas buscou ampliar o vocabulário e o entendimento das questões raciais para potencializar narrativas que enxerguem este grupo historicamente discriminado como potencial cultural e plural.

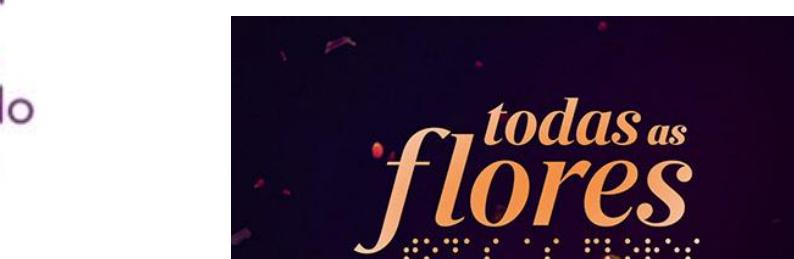
Letramento de pessoas com deficiência

Encontros para análise sobre como personagens com deficiência são historicamente representados no audiovisual, propondo novas formas de produção mais atualizadas e não estigmatizadas.

Cases nas telas

Novela **Todas as Flores**

A deficiência visual foi o eixo temático de oficinas que incluíram uma mesa redonda com personagens da vida real, um jantar sensorial e um estudo de caso sobre uma formação para pessoas com deficiência visual ou baixa visão no mercado de perfumaria. A ação impactou o casting da novela, com a inclusão de um núcleo de personagens.



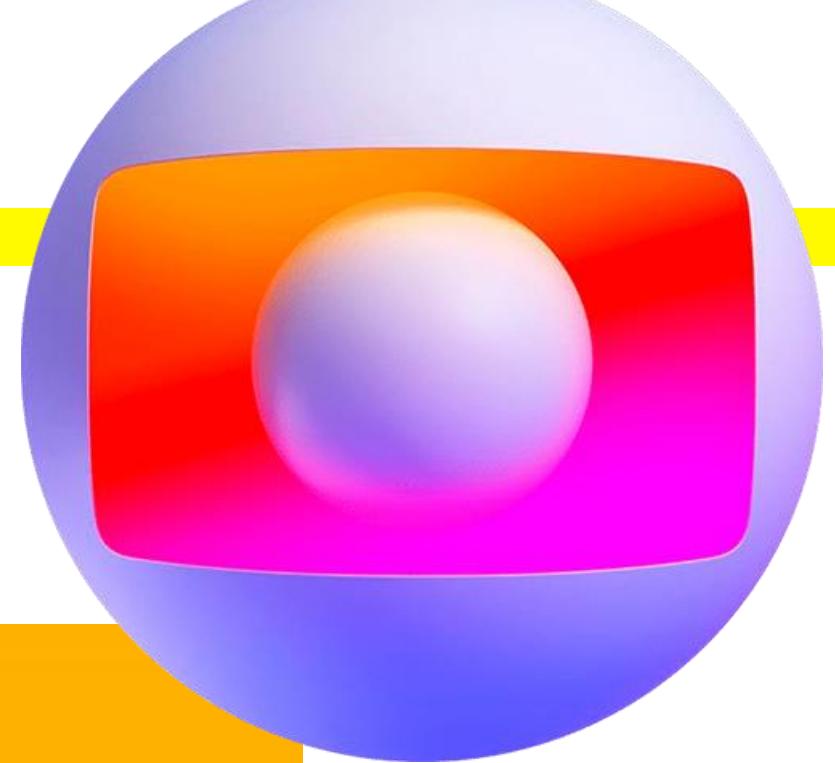
NOVA NOVELA DA GLOBO TERÁ ATRIZ CADEIRANTE DE VERDADE!



compromisso #2

Diversidade & inclusão

Promover a diversidade e a inclusão em nossos conteúdos e nas nossas equipes.



Globo lança campanha de combate ao preconceito contra Pessoas com Deficiência

Foto: Reprodução / YouTube / Globo / EBC / Agência Brasil / G1

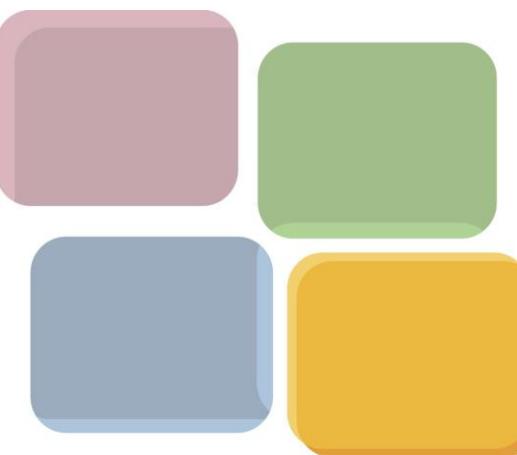
FELIZMENTE, QUANTO MAIS O TEMPO PASSA

.....MAIS CRESCE A REIVINDICAÇÃO DE INCLUSÃO DE MINORIAS EM TODAS AS ESFERAS DA SOCIEDADE POR PARTE DA MÍDIA, MEIOS DE COMUNICAÇÃO E DA POPULAÇÃO COMO UM TODO, POR ISSO, CADA VEZ MAIS FALA-SE SOBRE A RELEVÂNCIA DE CONSTRUIR UM TIME DE COLABORADORES DIVERSO E INCLUSIVO.

OBRIGADA !

MIPROSDOCIMO@GMAIL.COM

(41) 99215-9545



ADAPTARE

Consultoria Especializada para
a Nova Realidade de Inclusão.