

GUIA DE BOAS PRÁTICAS EM DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

UM AMBIENTE MAIS JUSTO,
DIVERSO E INCLUSIVO.



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
OBJETIVO	2
ENTENDENDO ALGUNS TERMOS	3
Diversidade	3
Inclusão	3
Equidade	3
Respeito	3
Sociedade Plural / Pluralidade	3
Grupos Minorizados	4
Viés Inconsciente	4
COMO PROMOVER PROCESSOS SELETIVOS MAIS JUSTOS, DIVERSOS E INCLUSIVOS?	5
QUAL É O VERDADEIRO VALOR DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO?	6
Quais os principais benefícios desta política inclusiva para as empresas?	7
ANÚNCIOS INCLUSIVOS E SEM VIÉS DISCRIMINATÓRIOS	7
DICAS PARA DESCREVER UMA VAGA INCLUSIVA	8
Evite Terminologias Específicas	8
Reavalie os Pré-requisitos Necessários	8
Ignore Jargões ou Gírias Internas	8
Mencione Benefícios e Vantagens	9
RECRUTAMENTO OCULTO	9
Como é Realizado?	10
Vantagens	10
Desvantagem	10
IDENTIFICANDO O NOSSO PÚBLICO	11
Dicas para Garantir a Inclusão	12
FALANDO EM RESPEITO	12
O que Fortalece o Respeito	12
O que Corrompe o Respeito	12
4 DADOS IMPORTANTES SOBRE A DIVERSIDADE NAS EMPRESAS	13
ÉTNICO E CULTURAL	15
Racismo	15
Xenofobia	16
A XENOFOBIA NO BRASIL EM DADOS	16
Denúncias de Violações de Direitos Humanos realizadas em 2015	16
Denúncias de Trabalho Escravo	17
Racismo Estrutural	18
IDENTIDADE DE GÊNERO	19
ORIENTAÇÃO SEXUAL/ AFETIVA	19
EXEMPLO DE AÇÃO AFIRMATIVA MERCADO DE TRABALHO	20
MOVIMENTO LGBTQIA	20
LGBTQIA+	21
Lésbicas	21
Gays	21
Bissexuais	21
Transexuais/Transgêneros	21
Queer	22
Intersexo	22
Assexual	22
DATAS COMEMORATIVAS DA COMUNIDADE LGBTQIA+ PARA TRABALHAR NA EMPRESA	23
DESIGUALDADE DE GÊNERO	24
Machismo	25
Micromachismo	25
Sexismo	26
Misoginia	26
Manterrupting	26
Mansplaining	26
Bropropriating	26
Gaslighting	27
GERACIONAL OU IDADISMO	27
Idadismo Institucional	27

Idadismo Interpessoal	28
Idadismo Direcionado contra si próprio	28
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)	29
Deficiência Física	29
Deficiência Mental	29
Deficiência Sensorial	29
Deficiência Intelectual	30
Deficiência Múltipla	30
Mobilidade Reduzida	30
O QUE É CAPACITISMO?	30
RELIGIÃO E ESPIRITUALIDADE	33
SAÚDE MENTAL	34
PRINCIPAIS DOENÇAS DO TRABALHO	35
Ansiedade	36
Depressão	36
Estresse Ocupacional	36
Síndrome de Burnout / Síndrome do Esgotamento Profissional	36
ESTÉTICA E IMAGEM PESSOAL	38
PRECONCEITO CONTRA A APARÊNCIA	38
Gordofobia	39
PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL E OCUPACIONAL	39
Pessoas em Situação de Rua	40
Egressos do Sistema Prisional	40
E O QUE A EPPQ FAZ?	42
PSI INDICA	43
REFERÊNCIAS	44



INTRODUÇÃO

A EPPO é uma empresa que valoriza a diversidade, que acredita nos dons e aptidões de cada indivíduo, respeitando a singularidade, e promovendo oportunidades de desenvolvimento com igualdade. Em parceria com a Instituição de Ensino CEUNSP e com as Estagiárias Ana Paula dos Santos Toledo, Camila Regina Malaquias, Jaqueline Carriel Fernandes, sob Supervisão da Psicóloga Professora Regina Célia Stuque criaram uma cartilha informativa e de sensibilização voltada para a temática de Diversidade, Equidade e Inclusão.

Vivemos em um mundo onde cada pessoa é única, possui sua etnia cultural, sua identidade de gênero, sua orientação sexual, suas crenças e diversas outras características individuais.

Aqui, o desenvolvimento e o respeito fazem parte de pontos centrais para a formação profissional das nossas pessoas colaboradoras.

Entendemos que o nosso primeiro contato deve ser inclusivo e em um ambiente seguro e para que isso aconteça nossas pessoas colaboradoras devem estar preparadas para ACOLHER todas as individualidades.



OBJETIVO

O objetivo principal do guia é assegurar que as pessoas colaboradoras estejam preparadas para lidar com toda forma de diversidade e tratem as pessoas candidatas de forma respeitosa e justa, independente de qual grupo minoritário façam parte.

Uma das principais ferramentas utilizadas para a formação desses vínculos é a **COMUNICAÇÃO**.

E a primeira forma da empresa se comunicar com as pessoas é através da divulgação de vagas em mídias sociais. A nomenclatura da vaga e sua descrição dizem muito sobre a empresa empregadora, sendo assim, devemos utilizar uma linguagem inclusiva e de fácil entendimento.

Sendo, este guia tem o intuito de informar de forma simples e objetiva sobre os grupos minorizados, para que nossos processos sejam mais justos, diversos e inclusivos.

Esperamos que ao ler, possamos reforçar e garantir a nossa cultura de respeito e assegurar um ambiente mais plural.

Obrigado por estar com a gente nesta jornada!



ENTENDENDO ALGUNS TERMOS

Para entendermos melhor do que se trata este guia, vamos iniciar explicando os principais termos.

Diversidade

Significa variedade, pluralidade, diferença. É um substantivo feminino que caracteriza tudo que é diverso, que tem multiplicidade e que se diferencia entre si, como diversidade cultural, biológica, étnica, linguística, religiosa, etc.

Inclusão

Representa um ato de igualdade entre os diferentes indivíduos que habitam determinada sociedade permitindo que todos tenham o direito de integrar e participar das várias dimensões de seu ambiente, sem sofrer qualquer tipo de discriminação e preconceito.

Equidade

Representa o uso da imparcialidade para reconhecer o direito de cada um, usando a equivalência para se tornarem iguais. A equidade adapta a regra para um determinado caso específico, a fim de deixá-la mais justa.

Respeito

Representa um dos valores mais importantes do ser humano e tem grande importância na interação social. O respeito impede que uma pessoa tenha atitudes reprováveis, autoritárias ou injustas em relação a outra.

Sociedade Plural / Pluralidade

É aquela composta por vários setores de poder, inexistindo, portanto, um único órgão responsável por proferir as decisões administrativas e polí-

ticas. Ou seja, a corrente pluralista se opõe à tendência de unificação do poder, que é característica da formação do Estado moderno.

Grupos Minorizados

São grupos que, em geral, são compostos por um grande número de pessoas (na maioria das vezes, são a maioria absoluta em números), mas que são excluídos por questões relativas à classe social, ao gênero, à orientação sexual, à origem étnica, ao porte de necessidades especiais, entre outras razões.

Viés Inconsciente

Também conhecido como viés ou preconceito implícito, é um pressuposto, uma crença ou uma atitude aprendida que parte do subconsciente. Todos têm tais vieses e recorrem a eles como atalhos mentais para um processamento de informação mais rápido.

Os vieses implícitos se desenvolvem ao longo do tempo, à medida que acumulamos experiências de vida e nos expomos a estereótipos distintos.



COMO PROMOVER PROCESSOS SELETIVOS MAIS JUSTOS, DIVERSOS E INCLUSIVOS?

Muito se fala na promoção de Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas, mas devemos lembrar que essa prática deve iniciar antes mesmo das “pessoas colaboradoras” fazerem parte do nosso quadro, através de processos de aquisição de talentos mais justos, diversos e inclusivos.

Nesse sentido a EPP0 tem constantes capacitações sobre o tema diversidade e inclusão, para que todos possam aprender um pouco mais.

É dever de todos, como cidadãos, acolher as pessoas com igualdade!

Convidamos você a ser um agente transformador. Venha com a gente nesse novo desafio.

QUAL É O VERDADEIRO VALOR DA DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO?

Na atualidade, o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão vem ganhando cada vez mais visibilidade, uma vez que ambientes inclusivos aumentam o compromisso, têm melhores índices de desempenho e um maior senso de pertencimento das pessoas colaboradoras.

Mas o tema não é tão recente assim; ele vem nos acompanhando ao longo dos séculos e é refletido em vários níveis da sociedade. Ele ganhou força no período de guerras e pós-guerra, quando mulheres e negros foram inseridos nos ambientes organizacionais da Europa, e foi a partir daí que o mundo passou a ser mais diverso.

O tema de DE&I surgiu nas empresas na década de 70 nos EUA e chegou ao Brasil no final da década de 90. A partir dos anos 2000, ganhou maior visibilidade, por meio das redes sociais e com as novas expectativas de pessoas consumidoras e colaboradoras.

Quando pensamos em diversidade nas organizações, surgem questionamentos sobre como essa temática pode beneficiar tanto as pessoas quanto as empresas. Isso é possível? SIM!

Com a DE&I, cada empresa terá sua particularidade e os projetos e as políticas podem variar, mas, no geral, a atuação é dividida em grupos minorizados, ou seja, pessoas que, por sofrerem preconceito e opressão social, têm pouca ou nenhuma representatividade no ambiente corporativo e em cargos com salários maiores ou tomadas de decisão.

A diversidade, equidade e inclusão (DE&I) está presente em todos os âmbitos da sociedade, inclusive na rotina profissional das pessoas. E quando as empresas investem em boas políticas de desenvolvimento, geram muitos benefícios, tanto para as empresas quanto para as pessoas colaboradoras.



Quais os principais benefícios desta política inclusiva para as empresas?

- Maior desenvolvimento e retenção de talentos;
- Redução de turnover;
- Solução e redução de conflitos;
- Potencialização das habilidades de colaboração, criatividade e inovação;
- Fortalecimento da marca e valores institucionais
- Construção de uma cultura meritocrática;
- Desenvolvimento de um ambiente de mais respeito e pluralidade;
- Geração de novos negócios e parcerias institucionais;
- Aumento na conexão e carteira de clientes;
- Aumento na lucratividade.

ANÚNCIOS INCLUSIVOS E SEM VIÉS DISCRIMINATÓRIOS

Quando se fala em anúncios de vagas, devemos saber que esse será o nosso primeiro contato com a pessoa candidata e que é um dos fatores que influenciam sua candidatura ou não.

A pessoa deve se sentir acolhida pelo anúncio, pela descrição da vaga em si, e principalmente, se sentir incluída em nossa empresa por meio dele. Por essa razão, quando estamos falando de anúncio de vagas inclusivas, é fundamental que se apresente quais são os valores da empresa e o que ela faz pela inclusão.

No recrutamento de grupos minorizados, vale atenção às solicitações específicas que podem ter viés discriminatório. São observações às quais recrutadores devem estar atentos para que a condução do processo seletivo seja mais justa desde o começo.

São inegáveis os inúmeros benefícios de ter uma empresa inclusiva, e várias são as estatísticas que endossam a relevância desse movimento:

- 67% dos candidatos querem ingressar em uma equipe diversificada;
- 57% dos funcionários querem priorizar D&I;
- Empresas inclusivas desfrutam de um fluxo de caixa 2,3 vezes maior;
- Empresas diversas têm 35% mais chances de superar as homogêneas e 1,7 vezes mais chances de ser líder em inovação no seu mercado;
- 70% mais chances de conquistar novos mercados.

DICAS PARA DESCREVER UMA VAGA INCLUSIVA:

Evite Terminologias Específicas

A comunicação é o principal fator aqui, então prefira utilizar linguagem neutra para acolher as pessoas. Utilize uma linguagem de fácil entendimento para todas as pessoas, atraindo jovens talentos, pessoas em transição de carreira e profissionais.

Reavalie os Pré-requisitos Necessários

Reavalie se todos os requisitos são necessariamente obrigatórios e faça a opção por “requisitos desejáveis” para aqueles que a pessoa candidata poderá desenvolver após iniciar na empresa.

Verifique quais habilidades são diferenciais e as adicione ao anúncio, assim você dá oportunidades a pessoas em transição de carreira.

Ignore Jargões ou Gírias Internas

A utilização de termos corporativos aos anúncios de vagas pode prejudicar o DE&I. Evite termos técnicos ou específicos, ou termos em inglês. Anúncios com essa linguagem podem excluir candidatos em potencial.

Mencione Benefícios e Vantagens

Acompanhamento a gestantes, espaços para amamentação, cuidados com a saúde mental e física, dentre outros, podem ser mencionados neste campo.

Mencione aqui também quais são os avanços e benefícios garantidos com a DE&I.

RECRUTAMENTO OCULTO

O recrutamento oculto é um método de seleção que visa analisar competências e habilidades das pessoas candidatas, sem conhecer as características físicas e pessoais.

Visa uma contratação mais assertiva e inclusiva, pois nas primeiras etapas do recrutamento informações como nome, idade, gênero, localidade, instituição de ensino e a empresa onde trabalhou são omitidas.

Esse tipo de recrutamento visa elevar a diversidade nas empresas, mostrando para as pessoas candidatas a importância que a empresa atribui a essa temática.

É uma ótima alternativa para garantir a imparcialidade nos processos seletivos, evitando que as pessoas a frente da seleção percam o foco ou contratem por favoritismo.

O recrutamento oculto visa dar oportunidades iguais a todas as pessoas, garantindo que as pessoas pertencentes à grupos minorizados recebam igual atenção no processo seletivo.

Aqui deixamos claro que os vieses inconscientes estão diretamente ligados a pressupostos, crenças ou atitudes aprendidos durante nosso desenvolvimento e que projetamos isso no outro, tomando como base informações prévias e/ou apenas a imagem que temos da outra pessoa.

Como é Realizado?

Geralmente, o recrutamento oculto é realizado com a utilização de inteligência artificial inserida em softwares de recrutamento, que retiram as informações não desejadas do perfil da pessoa candidata.

Vantagens

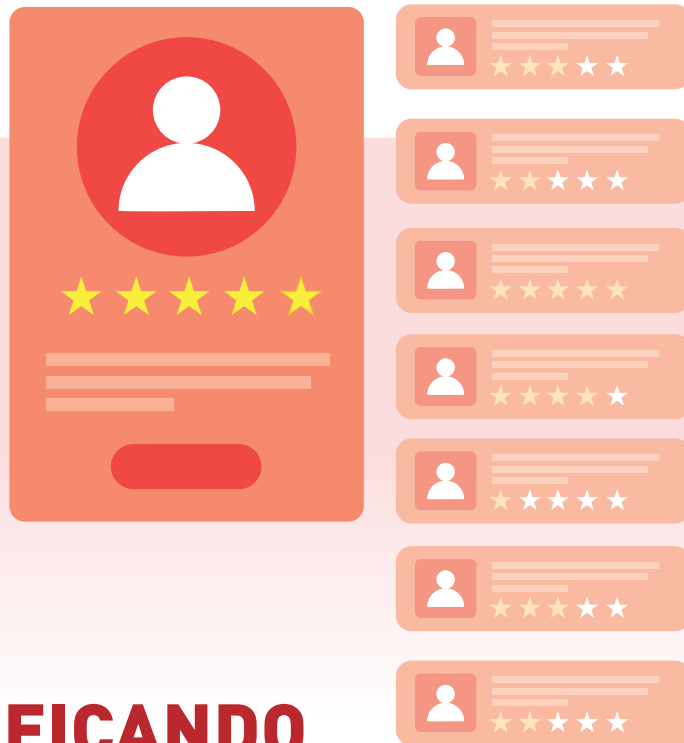
- Recrutamento imparcial;
- Diversidade corporativa;
- Assertividade;
- Aumento da produtividade;
- Maior valorização da marca institucional;
- Colaboradores mais felizes com a cultura da empresa;
- Fortalecimento das ações afirmativas desde a contratação.

Desvantagem

- Processo seletivo mais demorado.

Levando em consideração os benefícios que esse tipo de recrutamento traz, consideramos que o tempo utilizado deve ser visto como mais um dos investimentos da empresa.

E aí, que tal realizarmos um recrutamento dessa forma?



IDENTIFICANDO O NOSSO PÚBLICO

No recrutamento realizamos alguns contatos com a pessoa candidata, seja por meio de ligação telefônica, mensagens ou e-mail, entrevistas remotas e presenciais e é também durante essa fase que devemos garantir a comunicação correta e acolhimento dessas pessoas.

Devemos garantir um ambiente acolhedor e que transmita tranquilidade, para que a pessoa candidata se sinta à vontade.

Vimos anteriormente todas as formas de diversidade presentes na sociedade, e o nosso papel é continuar valorizando a cultura da inclusão na empresa, levando em conta que todos somos pessoas em constante desenvolvimento e que as diferenças fazem parte de todos nós.

Dicas para Garantir a Inclusão

- Atenção especial ao “lado humano” e não apenas técnico, buscando saber os interesses, hobbies e paixões da pessoa. Sabe aquele campo “causas apoiadas” no LinkedIn? Pois é!
- Inclusão da informação de gênero e raça no formulário de inscrição, para analisar os dados agregados. O preenchimento ou não desses itens não afeta o processo seletivo.
- Muita transparência ao mostrar nosso ambiente e nossas práticas, afinal de contas a pessoa candidata também está nos avaliando!
- Tomar cuidado com as armadilhas mentais, ligadas aos vieses inconscientes;
- Não perguntar às mulheres sobre filhos ou gravidez;
- Não fazer perguntas limitantes às pessoas com deficiência;
- Não fazer uso de falas racistas ou discriminatórias de qualquer natureza.

FALANDO EM RESPEITO

O respeito é essencial nas interações sociais e atua como uma base sólida para promover a inclusão em qualquer ambiente.

O que Fortalece o Respeito

- Reconhecer a história e trajetória de cada pessoa;
- Reconhecer que competência existe independente das características individuais;
- Se posicionar quando você se depara com uma situação injusta, preconceituosa e discriminatória;
- Disseminar ações afirmativas;
- Promover atitudes positivas referente às diferenças.

O que Corrompe o Respeito

- Estereotipar pessoas;
- Julgar ou pressupor coisas sobre as pessoas sem permitir que elas se expressem ou se posicionem;

- Agir de forma agressiva com qualquer pessoa, apenas porque discorda de algo ou não aceita determinada opinião.
- “Brincadeiras” sobre cor de pele, orientação sexual, religião ou imagem.

4 DADOS IMPORTANTES SOBRE A DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Empresas que investem na Diversidade lucram até 33% mais

Pesquisa da McKinsey apontou que as empresas com diversidade étnico-cultural nas equipes obtém um lucro 33% acima da média. É que investir em profissionais com diferentes olhares pode trazer inovação e bons resultados.

Apenas 4,7% de pretos e pardos estão no quadro de empresas

Sabia que somente 4,7% de profissionais pretos e pardos ocupam cargos executivos? É o que diz a pesquisa do Instituto Ethos com as 500 maiores empresas do país.

Para as mulheres pretas, a representatividade nessa posição cai para 0,4%.

3,29% das empresas não contratam nenhum PCD

Estudo da Revista HSM Management constatou que quase um terço das empresas não contratam pessoas com deficiência. O dados mostra como há ainda muito preconceito e falta de oportunidades para esse grupo de profissionais.

13% das vagas de liderança são ocupadas por Mulheres

Pesquisa do Instituto Ethos mostra que 13,6% dos cargos executivos são ocupados por mulheres nas empresas brasileiras.

Já outro estudo aponta que a liderança feminina pode trazer um desempenho financeiro 21% superior para um negócio.

Falando em Diversidade...

Existem especificidades para cada um destes grupos minorizados e devemos conhecer os principais grupos, para que possamos gerar e fortalecer vínculos desde a primeira interação.

Vamos Entender Mais Sobre as Especificidades de Grupos Minorizados?

ÉTNICO E CULTURAL

Refere-se a um grupo social em que a identidade é definida por meio do compartilhamento de uma cultura, língua, tradições e territórios.

Dentro desse grupo podemos mencionar exemplos de comunidades como a negra, indígena, asiática etc.

O preconceito étnico-cultural ainda está presente na sociedade, advindo de uma herança histórico-social negativa.

Vejamos algumas formas de discriminação:

Racismo

Consiste no preconceito e na discriminação com base em percepções sociais relacionadas a diferenças biológicas entre os povos. Muitas vezes toma a forma de ações sociais, práticas ou crenças, ou sistemas políticos que consideram que diferentes raças devem ser classificadas como inerentemente superiores ou inferiores com base em características, habilidades ou qualidades comuns herdadas. Também pode afirmar que os membros de diferentes raças devem ser tratados de forma distinta.

O estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, apontou que, no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Além disso, o número de trabalhadores negros em ocupações informais era de 47,3% enquanto o de brancos era de 34,6%.

Fonte: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>

Xenofobia

Consiste no sentimento de hostilidade e ódio manifestado contra pessoas por elas serem estrangeiras (ou por serem enxergadas como estrangeiras) e está diretamente ligado ao racismo. Esse preconceito social tornou-se mais comum em virtude do grande fluxo de migrações que têm acontecido.

Politize! Conteúdos ricos, divertidos e gratuitos sobre política. Formando cidadãos mais conscientes e capazes de mudar o Brasil.

Acesse e contribua:
www.politize.com.br

A XENOFOBIA NO BRASIL EM DADOS

A xenofobia é o medo ou ódio de estrangeiros ou estranhos e está vinculada a atitudes e comportamentos discriminatórios, frequentemente culminando em diversos tipos de violência.

Denúncias de Violações de direitos humanos realizadas em 2015

Crescimento de 633%

das denúncias de xenofobia no Brasil em comparação com 2014.





A pesquisa publicada em 2016 pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), ao **entrevistar haitianos residentes na região metropolitana de Belo Horizonte**, descobriu que **60% dos homens haitianos** entrevistados **sofriam de xenofobia**.



Em relação às **mulheres** entrevistadas, esse número atinge **100%**.

Denúncias de Trabalho Escravo

A ONG Walk Free estimou que, em 2016, cerca de **161 mil** pessoas no mundo trabalhavam em **condições análogas à escravidão**, e **alguns imigrantes estavam mais vulneráveis a esse tipo de abuso**.



Racismo Estrutural

Pesquisa realizada pela ONU em 2014 concluiu que **o racismo no Brasil é estrutural**, com base nos seguintes dados:

Mesmo constituindo mais da metade da população, os afro-brasileiros representavam apenas **20% do PIB**.



Em 2010, **76,6%** dos homicídios no país envolveram **afro-brasileiros**. O nível de desemprego desse grupo também era **50% superior** ao restante da sociedade.

Politize!

IDENTIDADE DE GÊNERO

Refere-se a como uma pessoa se sente em relação ao próprio gênero. Embora o masculino e feminino sejam os mais comuns, uma pessoa pode se identificar com outro gênero.

A autoimagem da pessoa é o que mais se destaca, já que ela se define conforme sua percepção de si mesma, englobando também sua percepção sobre o mundo, seu modo de expressão, suas roupas e aparência, seus comportamentos, linguagem corporal, modo de falar e até seus pensamentos.

ORIENTAÇÃO SEXUAL/ AFETIVA

Refere-se a como uma pessoa se relaciona sexual e afetivamente com outras pessoas, ou seja, é a forma como uma pessoa vivencia suas relações. Representa o tipo de atração sexual e/ou emocional que uma pessoa sente, se é atraída por pessoas de um gênero diferente ou do mesmo gênero que o seu.

O conceito “orientação sexual” veio para substituir a expressão “opção sexual”, visto que as pessoas não escolhem sua orientação, ou seja, elas desenvolvem sua sexualidade ao longo da vida.

EXEMPLO DE AÇÃO AFIRMATIVA MERCADO DE TRABALHO

#Trans Empregos

Foi criada uma plataforma Transempregos para facilitar a ponte de pessoas trans com as empresas, o que resultou em um crescimento de 315 de janeiro de 2020 até janeiro de 2021 o projeto tem parceria com 715 empresas entre elas, KPMG, Accenture e Mercado Livre.

Então, pessoas trans se inscrevem na plataforma e o contato com empresas que precisam do seu trabalho e entendem que quanto maior a diversidade de colaboradores, mais potente e mais pessoas a empresa consegue alcançar para obter bons resultados de faturamento.

“No começo, nós que íamos atrás das empresas, e hoje em dia é raríssimo isso acontecer Por dia, são seis, sete empresas com que a gente conversa”, diz Maitê Schneider, co fundadora da Transempregos.

Fonte: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/emprego-para-pessoas-trans-olento-avanco-no-mercado-de-trabalho/>

MOVIMENTO LGBTQIA+

É um movimento político e social que abrange pessoas de diversas orientações sexuais e identidades de gênero, defendendo a diversidade e buscando mais direitos iguais para essa população.

L G B T Q I A +

LÉSBICAS

Mulheres que se relacionam com outras mulheres.

GAYS

Homens que se relacionam com outros homens.

BISSEXUAIS

Pessoas que se relacionam com ambos os sexos.

TRANSEXUAIS/ TRANSGÊNEROS

Pessoas que se identificam com outro gênero que não aquele atribuído no nascimento, inclusive dentro do espectro não binário. Trata-se de um contexto relacionado à identidade de gênero e não à orientação sexual/afetiva.

Q I A +

Abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual e/ou identidade de gênero que existam.

ASSEXUAL

Pessoas que não sentem atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas, independente do gênero.

INTERSEXO

Pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal (expressão em hormônios, genitais, cromossomos, e/ou outras características biológicas) não se encaixa na norma binária.

QUEER

Pessoas que transitam entre os gêneros feminino e masculino ou em outros gêneros nos quais o binarismo não se aplica. O termo faz referência à teoria queer, que afirma que orientação sexual e identidade de gênero são o resultado de uma construção social e não de uma funcionalidade biológica.

DATAS COMEMORATIVAS DA COMUNIDADE LGBTQIA+ PARA TRABALHAR NA EMPRESA

- **29 de Janeiro**

Dia Nacional da Visibilidade das Pessoas Travestis e Trans

- **25 de Março**

Dia Nacional do Orgulho Gay

- **15 de Maio**

Dia do Orgulho de Ser Trans e Travesti

- **17 de Maio**

Dia Internacional Contra a LGBTIfobia

- **19 de Maio**

Dia do Orgulho Agênero

- **28 de Junho**

Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+

- **14 de Julho**

Dia Internacional das Pessoas Não Binárias

- **19 de Agosto**

Dia do Orgulho Lésbico

- **23 de Setembro**

Dia da Visibilidade Bissexual

- **08 de Dezembro**

Dia do Orgulho Pansexual/ Panorâmico

DESIGUALDADE DE GÊNERO

Refere-se a um fenômeno social que acontece quando ocorre um tipo de discriminação que tem base no gênero da pessoa e acontece quando um gênero (feminino ou masculino) é privilegiado ou priorizado em relação ao outro no dia a dia e é expressada pelo machismo sexismo e pela misoginia entre outros.

A desigualdade de gênero é um problema que acompanha a sociedade desde seus primórdios e foi desenvolvida pelas sociedades patriarcais, onde os homens detinham o poder sobre as famílias e, foi transposto do ambiente familiar para o âmbito público, onde os sistemas políticos fortaleceram o poder masculino.

Atualmente, a desigualdade de gênero é observada principalmente em ambientes corporativos, onde os homens são a maioria em cargos de liderança e recebem salários mais altos que as mulheres, ambos exercendo a mesma função.

Na busca pela igualdade, os movimentos feministas acabaram ganhando voz ativa nas redes sociais, mas a desigualdade persiste. As mulheres têm que buscar sempre por mais qualificação para equiparar seus salários aos de seus colegas de profissão.

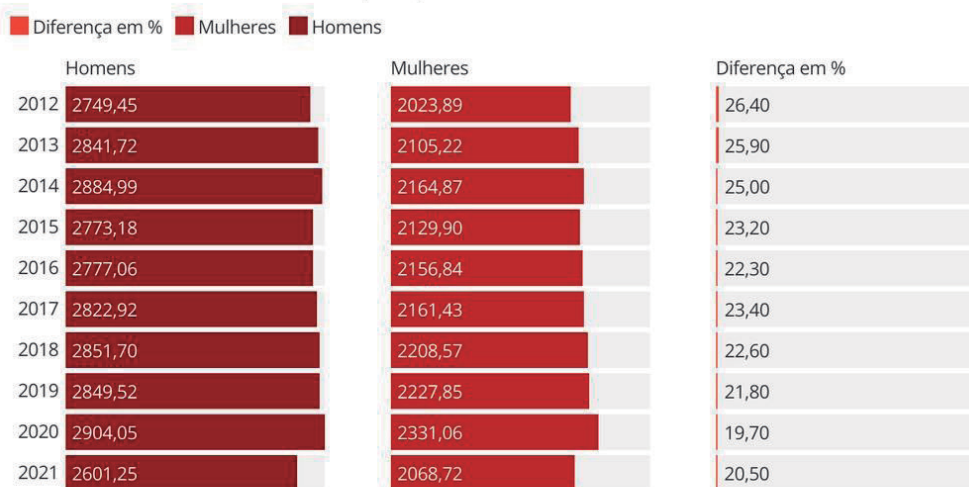
Esses movimentos sociais tendem a garantir representatividade para que as mulheres possam ser ouvidas, estabelecer políticas objetivas de promoção para reduzir os vieses inconscientes.

Mulheres ganham em média de 20% a 30% menos que homens no Brasil

As mulheres ganham cerca de 20% a 30% menos do que os homens no Brasil e a diferença salarial entre os gêneros segue neste patamar elevado mesmo quando se compara trabalhadores do mesmo perfil de escolaridade e idade, e na mesma categoria de ocupação. É o que mostra levantamento da consultoria IDados com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE.

Diferença entre salários de mulheres e homens

Rendimento real mensal do trabalho principal no 4º trimestre



Fonte: IDados, a partir de dados da PNAD

Fonte: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>

Falando ainda em Desigualdade de Gênero, vejamos algumas formas de preconceito contra as MULHERES:

Machismo

Refere-se à depreciação do sexo feminino e se apresenta de forma mais naturalizada, com a ideia de que os homens são superiores. É uma das principais causas de feminicídio.

Sendo assim, machista é toda pessoa que julga as mulheres inferiores aos homens em aspectos físicos, culturais e intelectuais.

Micromachismo

Conjunto de atitudes e comentários preconceituosos em relação à mulher, geralmente dissimulados ou sutis, mas frequentes e muitas vezes despercebidos por estarem culturalmente enraizados.

Sexismo

Refere-se à crença de que existem funções que são destinadas apenas a um ou outro gênero sexual. Sendo assim, acreditam que mulheres não são capazes de assumir funções que exijam força ou raciocínio, pois estas são destinadas aos homens, devido à sua “virilidade e tomada de decisões”. Acredita-se também que as mulheres devem cuidar de atividades e afazeres domésticos.

Misoginia

É visto como ódio ou aversão doentia às mulheres e ao que remete ao feminino. Esse comportamento tem bases psicológicas profundas sendo vista até como o reflexo de uma má elaboração da própria sexualidade daquele que a pratica. É demonstrado por comportamentos agressivos, depreciativos, violência sexual, objetificação do corpo feminino e até a morte.

Manterrupting

Significa que, quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. A palavra é uma junção de “man”(homem) e “interrupting” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homens que interrompem”. Esse comportamento é muito comum em reuniões e palestras mistas, quando uma mulher não consegue concluir sua frase por ser constantemente interrompida pelos homens ao redor.

Mansplaining

Significa que, quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é uma junção de “man” (homem) e “explaining” (explicar).

Bropriating

Significa que, quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela. O termo é uma junção de “bro” (de brother, irmão, mano) e “appropriating” (apropriação). É algo que acontece muito em reuniões.

Gaslighting

É um termo derivado do termo inglês Gaslight, 'a luz [inconstante] do candeeiro a gás'. É um dos tipos de abuso psicológico que leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, sendo que está originalmente certa. É um jeito de fazer a mulher duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade.

GERACIONAL OU IDADISMO

Segundo a Organização Mundial da Saúde, (idadismo se refere a estereótipos (como pensamos), preconceitos (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) direcionados às pessoas com base na idade delas. O idadismo ou etarismo surge quando a idade serve como ferramenta para categorizar e dividir as pessoas de forma negativa, causando prejuízos, desvantagens e injustiças e prejudicando a solidariedade entre gerações.

Ele está presente em diversos momentos da nossa vida, como por exemplo jovens que são rebaixados por possuírem pouca ou nenhuma experiência e, pessoas mais idosas que também perdem oportunidades.

O idadismo pode acontecer de diferentes formas e em diferentes esferas:

Idadismo Institucional

Se refere às leis, regras, normas sociais, políticas e práticas institucionais que restringem injustamente as oportunidades e prejudicam sistematicamente indivíduos em função de sua idade.

Idadismo Interpessoal

Surge em interações entre dois ou mais indivíduos.

Idadismo Direcionado contra si próprio

Ocorre quando esse tipo de preconceito é internalizado por alguém e usado contra si mesmo.

Segundo o IBGE , em 1940 , a expectativa de vida ao nascer no Brasil era de 45,5 anos.

Esta expectativa vem subindo desde então, e, em 2018 , chegou aos 76,3 anos. Até 2050 , a projeção é que a média de vida dos brasileiros seja de 80,57 anos.

Em uma sociedade em que há mais pessoas idosas do que jovens entrando no mercado de trabalho, é impensável dispensar os profissionais com base apenas em sua idade.

Portanto, as empresas precisarão se adaptar para um contexto em que os profissionais ficam mais tempo no mercado de trabalho Aliado a isso, também é preciso levar em consideração os novos modelos de educação e formatos de ocupação que estão surgindo e que ainda estão por vir.

Fonte: <https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Deficiência não é uma doença e sim um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, no qual a pessoa pode encontrar barreiras dificuldades e desigualdades em sua participação efetiva na sociedade, comparado às demais pessoas.

PCD significa pessoa com deficiência . Não se deve usar a palavra “deficiente” ou “portadora de necessidades especiais” para denominar a pessoa com deficiência.

Vejamos um pouco mais sobre os tipos de deficiência:

Deficiência Física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, acarretando no comprometimento da função física.

Deficiência Mental

Se refere ao funcionamento intelectual significativamente debilitado e inferior a média, com manifestações antes dos dezoito anos de idade e as limitações associadas a duas ou até mais áreas de habilidades de adaptação.

Deficiência Sensorial

É o não funcionamento (total ou parcial) de um dos cinco sentidos que possuímos. A surdez (deficiência auditiva) e a cegueira (deficiência visual) são consideradas deficiências sensoriais, mas déficits relacionados ao tato, paladar e olfato também podem entrar para essa categoria.

Deficiência Intelectual

É quando a deficiência apresenta limitação no cognitivo, que impacta em uma baixa taxa de aprendizado. Trazendo dificuldades para aprender e realizar tarefas do dia a dia e interagir com o meio em que vive.

Deficiência Múltipla

Se refere a associação de duas ou mais deficiências.

Mobilidade Reduzida

Refere-se àquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

O QUE É CAPACITISMO?

É a discriminação e o preconceito social contra pessoas com alguma deficiência Para as sociedades capacitistas a ausência de qualquer deficiência é visto como o normal, e pessoas com alguma deficiência são entendidas como exceções a deficiência é vista como algo a ser superado ou corrigido.

Algumas formas de capacitismo podem caracterizar se também por insultos, considerações negativas, arquitetura inacessível, assim como a opressão passiva, atribuindo às pessoas com deficiência tratamento de pena ou de inferioridade.

Por fim, podemos dizer que ele pode ser praticado tanto de forma inconsciente, por conceitos arraigados, como de forma consciente, quando se omite a comunicação ou se ignora a presença e o valor da pessoa com deficiência nos espaços sociais.

Lei de Cotas para PCD 8213/91 - LEI N° 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Conhecida como Lei de Contratação de PCD (Pessoas com Deficiência) nas Empresas, a Lei 8213/91, Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais.

A pessoa com deficiência tem todos os direitos assegurados pela CLT. Além disso, pode ter horário flexível e reduzido, com proporcionalidade de salário, dependendo do seu grau de deficiência e sua necessidade de tratamento médico.

A reserva de vagas, que é essa parcela de cargos reservados a pessoas com deficiência, depende do número total de empregados que a empresa tem. Por exemplo, empresas que tenham entre 100 e 200 empregados devem reservar 2% das vagas a PCDs. Já empresas que tenham mais de 1000 empregados precisam fazer uma reserva de 5% dos cargos.

Vejam os a porcentagem de vagas reservadas a PCDs de acordo com o número total de empregados da empresa:

- I- de 100 a 200 empregados..... 2%
- II- de 201 a 500 3%
- III- de 501 a 1.000 4%
- IV- de 1.001 em diante 5%

Pandemia tira emprego de mais de 21 mil profissionais com deficiência até o 3º trimestre

Levantamento realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), obtido pelo G1, aponta que 73,5 mil pessoas com deficiência (PCDs) foram desligadas de um trabalho formal de janeiro a setembro 0,6% do total de desligamentos. No mesmo período, as contratações somaram 51,9 mil.

Com isso, o saldo das contratações menos demissões de PCDs de janeiro a setembro ficou negativo em 21,7 mil.

Evolução do mercado de trabalho formal para PCDs

Saldo (contratações menos demissões), em número de vagas



Fonte: Dieese

Fonte: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/18/pandemia-tira-emprego-de-mais-de-21-mil-profissionais-com-deficiencia-ate-o-3o-trimestre.ghtml>

RELIGIÃO E ESPIRITUALIDADE

A diversidade religiosa caracteriza-se pela existência de grupos religiosos diferenciados, coexistindo num mesmo espaço social, onde a tolerância matriz principal do respeito à liberdade humana permite que numa sociedade aberta, a convivência dessas diferenças oportunize um diálogo mais concreto.

O produto é a valorização da própria vida espiritual e a consciência ampliada da diversidade da existência humana. Porém, na realidade, vemos que esta se tornou objeto de intolerância, gerando hostilidade e ódio irracional.

A diversidade religiosa nas empresas oferece uma série de vantagens. A criação de uma cultura mais plural, o aumento da capacidade de inovação, o exercício de respeito mútuo, a motivação e a melhoria do ambiente de trabalho são exemplos. Entretanto, é necessário saber lidar com a diversidade na empresa. Isso não significa suprimir o que é diferente ou desestimular talentos de religiões diversas.

Para tanto, você nunca deve pactuar com maus exemplos. Agressões a outras religiões, sobretudo àquelas minoritárias, devem ser algo combatido e punido pela empresa, podendo levar até mesmo à demissão.

À medida que o mau comportamento não é reprimido, ele se repete e pode levar a problemas maiores. O clima organizacional é deteriorado, o número de conflitos torna-se maior e o turnover cresce. Portanto, nunca pactue com agressões ou maus exemplos.

50% dos brasileiros são católicos, 31% evangélicos e 10% não têm religião, diz Datafolha.

Pesquisa Datafolha publicada em 13/01/2020 pelo jornal “Folha de São Paulo” aponta que 50% dos brasileiros são católicos, 31% evangélicos, e

10% não têm religião. Ainda de acordo com o levantamento, as mulheres representam 58% dos evangélicos e são 51% entre os católicos.

A pesquisa foi feita nos dias 5 e 6 de dezembro do ano passado, com 2.948 entrevistados em 176 municípios de todo o país. A margem de erro é de dois pontos percentuais, para mais ou para menos.

Religião dos brasileiros

- Católica: 50%
- Evangélica: 31%
- Não tem religião: 10%
- Espírita: 3%
- Umbanda, candomblé ou outras religiões afro-brasileiras: 2%
- Outra: 2%
- Ateu: 1%
- Judaica: 0,3%

Fonte: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/01/13/50percent-dos-brasileiros-sao-catolicos-31percent-evangelicos-e-10percent-nao-tem-religiao-diz-datafolha.ghtml>

SAÚDE MENTAL

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua comunidade. A saúde mental implica muito mais que a ausência de doenças mentais.

Uma equipe mentalmente saudável torna-se mais produtiva, mais alegre e, conseqüentemente, melhora o ambiente de trabalho.

Os problemas com a saúde mental no trabalho são responsáveis por grande parte da perda de produtividade dos profissionais, conseqüente-

mente, também interferem nos resultados gerais das empresas. A qualidade dos trabalhos feitos, o relacionamento com os colegas e com os líderes tendem a ser afetados. O resultado disso é um clima organizacional ruim, uma produtividade baixa e uma diminuição no crescimento da empresa e desenvolvimento dos profissionais.

Pandemia de COVID 19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo.

No primeiro ano da pandemia de COVID 19 a prevalência global de ansiedade e depressão aumentou em 25% de acordo com um resumo científico divulgado no dia 02/03/2022 pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Fonte: [https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em#:~:text=2%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20\(OMS\).](https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em#:~:text=2%20de%20mar%C3%A7o%20de%202022,Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20(OMS).)

PRINCIPAIS DOENÇAS DO TRABALHO

Os transtornos mentais estão presentes no ambiente profissional a muitas décadas e tornou-se um tema ativo durante o período de pandemia vivido pelo mundo.

As doenças clássicas ocasionadas no ambiente profissional são:

Ansiedade

É uma reação considerada normal a situações estressantes que estão por acontecer. Mas, em alguns casos, ela se torna excessiva e pode causar problemas nas situações cotidianas das pessoas.

Depressão

É um sentimento de tristeza intenso capaz de afetar o desempenho de funções e/ou reduzir o interesse ou o prazer em atividades, é como se a vida perdesse o colorido. É possível que surja depois de uma perda recente ou outro evento traumático, mas é desproporcional em relação ao acontecimento e se prolonga por mais tempo do que seria normal.

Estresse Ocupacional

Refere-se a uma resposta biológica normal para eventos que fazem você se sentir ameaçado. No entanto, a permanência deste estado de alerta pode acarretar sintomas físicos, como taquicardia e respiração acelerada.

Síndrome de Burnout / Síndrome do esgotamento profissional

Refere-se a um distúrbio emocional com sintomas de exaustão, estresse extremo e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade, e teve grande aumento de casos durante o período pandêmico.

Envolve nervosismo, sofrimentos psicológicos e problemas físicos, como dor de barriga, cansaço excessivo e tonturas.

Dicas para evitar e tratar a Síndrome de Burnout:

- Encontre um tempo para praticar atividades físicas;
- Desfrute de momentos de lazer;
- Evite o uso de álcool e outras drogas;
- Inclua hábitos saudáveis na sua rotina;
- Tente buscar melhores condições de trabalho;
- Procure ajuda profissional especializada.

Não era mi mi mi: burnout é classificado pela OMS como doença ocupacional

Do ponto de vista prático, as empresas agora precisam estar atentas ao mal e podem ser responsabilizadas caso não ajudem a frear a fadiga no trabalho

O TAMANHO DE UM PROBLEMA...



dos trabalhadores já disseram ter tido, em passado recente, alguma experiência de exaustão no trabalho



acreditam que a pandemia piorou a situação, em home-office ou no trabalho híbrido



dizem estar exaustos agora – um crescimento de 9% em relação ao período anterior à Covid-19

...MAJORITARIAMENTE FEMININO



das mulheres no mundo dizem conviver com a síndrome de burnout



das brasileiras dizem que a saúde mental piorou durante o isolamento social, ante 43% dos homens



apresentaram indícios de depressão atrelados ao excesso de atividades domésticas e profissionais

Fonte: <https://veja.abril.com.br/saude/nao-era-mi-mi-mi-burnout-e-classificado-pela-oms-como-doenca-ocupacional/>

ESTÉTICA E IMAGEM PESSOAL

Ao falar de imagem pessoal, pode-se associar direta ou indiretamente um aspecto essencial dentro de uma empresa: a credibilidade. Passar confiança a quem está prestando qualquer tipo de serviço é fundamental. Qual a importância da credibilidade para o seu chefe? Para pessoas que trabalham para você ou até mesmo para o seu cliente?

A imagem pessoal é resultado direto e indireto de alguns aspectos como, seus comportamentos, hábitos, posturas, ética, conhecimentos, habilidades e competências. Comunicação é a melhor forma de demonstrar o seu trabalho bem feito. Fazer um bom trabalho é tão importante quanto demonstrar e comunicar se bem, pois assim fará com que as pessoas ao seu redor vejam e confiem em você.

Como você será promovido se não demonstrar um bom trabalho? Como vender um serviço ou produto se seu cliente não vê credibilidade em você? Como ser um líder se não demonstra comprometimento com a equipe?

PRECONCEITO CONTRA A APARÊNCIA

Estereótipos, estigmas e preconceitos formados a partir do atual conceito de beleza acarretam na discriminação de indivíduos e grupos de pessoas que não correspondem às expectativas da estética definidas como padrão pela sociedade.

Na medida que a sociedade absorveu a supervalorização da aparência e estética pessoal, empresas buscam transparecer a imagem almejada pelo consumidor. Assim, trabalhadores que originalmente deveriam ser avaliados por sua capacidade profissional ficam vulneráveis a julgamentos injustificados quanto a sua aparência.

Ocorre que a discriminação pela estética no contrato de trabalho agride

tanto a imagem e identidade do obreiro quanto a diversidade de rostos e corpos que deveria ser respeitada, em desconformidade com os princípios consagrados constitucionalmente.

Gordofobia

Existem muitas formas de preconceito e discriminação contra a estética das pessoas, e uma das mais comuns é a GORDOFOBIA, um neologismo criado para indicar o preconceito de pessoas que julgam o excesso de peso e a obesidade como um fator que mereça seu desprezo.

No Brasil, uma em cada cinco pessoas está com sobrepeso ou obesidade segundo dados do Ministério da Saúde. A projeção da Organização Mundial da Saúde (OMS) é que cerca de 2,3 bilhões de pessoas estejam acima do peso, sendo 700 milhões obesas até 2025.

Fonte: <https://kaiserclinica.com.br/gordofobia-e-estigma-da-obesidade-precisam-ser-combatido-com-informacao/>

PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE SOCIAL E OCUPACIONAL

Embora não seja novo, o conceito de Vulnerabilidade ainda está em construção e pode ser aplicado a uma pessoa ou um grupo social, conforme sua capacidade de prevenir, de resistir e de contornar potenciais impactos relacionados a discriminação e dentro desse conceito, podemos encontrar alguns grupos que sofrem maior desigualdade de REINserÇÃO no mercado de trabalho.

Vejamos dois grupos que apresentam tais características:

Pessoas em Situação de Rua

Uma vez em situação de rua, o trabalhador permanece à procura de trabalho formal e regular, de preferência assalariado. Entretanto, dadas as poucas possibilidades oferecidas no mercado de trabalho, a pessoa em situação de rua passa a desenvolver uma série de atividades laborais, como coletar materiais recicláveis, carregar caminhões, guardar carros, encartar jornais, mendigar e realizar diversos outros serviços. (VIEIRA et al., 1992).

Egressos do Sistema Prisional

A dificuldade de encontrar uma colocação junto às empresas é ainda mais evidente, pois o apenado, além de apresentar um passado de atuação na criminalidade, demonstra a falta de qualificação profissional que dificulta o seu ingresso no mercado de trabalho. (MAIA, 2003).

Esses egressos, ou seja, aqueles que estão em liberdade definitiva, observados pelo prazo de um ano a contar da saída do estabelecimento prisional, ou em liberdade condicional, durante o período de prova (BRASIL, 1984, art. 26), encontram barreiras significativas para o ingresso no mercado de trabalho bem como para a sua reinserção social.

Egressos enfrentam barreiras na volta ao mercado de trabalho

Uma pesquisa realizada pela Iniciativa Negra por uma Nova Política sobre Drogas (ONG que atua na promoção de ações de advocacy em direitos humanos e na luta por reformas na política nacional sobre drogas) apontou que 45 % dos egressos do sistema prisional enfrentam dificuldades no acesso ao trabalho.

Um levantamento feito pelo G1 com dados de 2021 apontou que o Brasil tem 322 pessoas presas para cada 100 mil habitantes. A taxa considera o número de presos dentro do sistema prisional (pouco mais de 680 mil).

e o de habitantes (cerca de 213 milhões). Com este índice, o país ocupa a 26ª posição em um ranking de aprisionamento com outros 222 países e territórios, mas em números absolutos o Brasil tem a 3ª maior população prisional do mundo.

Fonte: <https://www.clicnoroeste.com/noticia/10827/egressos-enfrentam-barreiras-na-volta-ao-mercado-de-trabalho>

E O QUE A EPPO FAZ?

A EPPO está totalmente comprometida em promover a diversidade e a inclusão em nosso ambiente. Aqui estão algumas iniciativas que refletem esse compromisso:

- Temos uma política específica que guia a diversidade no ambiente de trabalho. Saiba mais sobre ela neste link: Política de Diversidade [Política de Diversidade] (<https://app.holaspirit.com/o/61b2b85eb106a226333d3b1d/governance/chart#policy-61d454b7b170040c025f066f>).
- Contamos com uma área dedicada exclusivamente à Diversidade e Inclusão, que estrategicamente direciona nossos esforços nesse tema.
- Realizamos anualmente um CENSO da diversidade para reconhecer e valorizar nosso público interno.
- Patrocinamos o time Ituano em diversas modalidades esportivas, incluindo Basquete Feminino, Futsal Feminino, FutDown (Futebol para pessoas com Síndrome de Down) e Skate na modalidade feminina infantil.
- Oferecemos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) inclusivos, como bonés para cabelos volumosos e uniformes para todos os tipos de corpos.
- Investimos em Educação para Diversidade com palestras e workshops ao longo do ano, buscando educar nossos colaboradores sobre diversos aspectos da diversidade.

- Promovemos rodas de conversa para que nossas equipes possam discutir e refletir sobre situações cotidianas relacionadas à diversidade.

- Mantemos um grupo de estudo com lideranças para compartilhar experiências e aprender juntos sobre como lidar com desafios do dia a dia.

- Estabelecemos um Canal de Denúncia com alta prioridade para todos os temas abordados neste guia, garantindo que todas as questões sejam tratadas de maneira adequada.

Além disso, na EPPO, praticamos a política de salários equivalentes entre homens e mulheres, reafirmando nosso compromisso com a igualdade e a justiça dentro da organização.

Agora que já sabemos de tudo isso, podemos compreender que as características pessoais, quando somadas, constroem uma sociedade mais plural e justa e a base para essa construção está nas nossas interações e relacionamentos, e como cidadãos, devemos respeitar e compreender toda forma de diversidade.

“Para a construção de uma sociedade aberta, livre e tolerante é preciso identificar nossos preconceitos, problematizar nossos valores éticos e estéticos, noções de certo e errado, de normal e patológico, de diferente e deficitário”

Quando identificamos NOSSOS preconceitos, reconhecemos o valor da Diversidade para garantir que tenhamos uma sociedade mais saudável, dinâmica e livre de discriminações, onde pode ser percebida a expressão da riqueza da experiência humana.



PSI INDICA

Organizações e movimentos que lutam a favor da igualdade entre as relações sociais.



Declaração
Universal
dos Direitos
Humanos

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



Pacto Global
Rede Brasil

Iniciativa que une empresas do mundo todo para que desenvolvam ações e alinhem suas estratégias aos 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.



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



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



Maior avanço na legislação brasileira voltada à população negra, a lei – ou Estatuto da Igualdade Racial – visa garantir a defesa dos direitos, o combate à discriminação e a qualquer tipo de intolerância étnica e promover a igualdade racial no Brasil.



Trata-se do primeiro Fórum voltado a discutir a importância da troca geracional nas organizações, além do impacto das tecnologias e da automação na carreira de grupos minoritários.



LEI
BRASILEIRA
DE INCLUSÃO

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



“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”
A criação deste fórum é uma mobilização de empresas comprometidas em tornar essa máxima da Declaração Universal dos Direitos Humanos uma realidade.



Esta é uma comunidade global de líderes que utilizam seus negócios para construir um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo para as pessoas e para o planeta.

REFERÊNCIAS

Análise: Desigualdade de gênero, barreira ao crescimento profissional das mulheres. Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniaio/2022/03/4996538-analise-desigualdade-de-generobarreira-ao-crescimento-profissional-das-mulheres.html>. Acesso em 14 de maio de 2022.

03 de Dezembro Dia internacional das pessoas com deficiência. Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-internacional-do-deficiente-fisico.htm>. Acesso em 12 de maio de 2022.

A importância de estimular um ambiente de trabalho diversificado. Disponível em <https://www.mundodomarketing.com.br/artigos/daniela-aiko/38481/a-importancia-de-estimular-um-ambiente-de-trabalho-diversificado.html>. Acesso em 23 de maio de 2022.

ALBIQUERQUE, Letícia. Dicionário LGBTQ+: entenda os termos usados pelo movimento. Disponível em <https://guiadoestudante.abril.com.br/estudo/dicionario-lgbtq-entenda-termos-movimento/>. Acesso em 14 de maio de 2022.

BASTOS, F. Liberdade religiosa: mercado de trabalho discute até onde ela vai. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/liberdade-de-religiosa-mercado-de-trabalho-discute-ate-onde-ela-vai,5db2622c605f4f4c68f020d1fd2aa920zfbabfk.html>. Acesso em 15 de maio de 2022.

BRUNA, M.H.V. Síndrome de Burnout (Esgotamento profissional). Disponível em <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em 19 de maio de 2022.

Capacitismo: entenda o que é e como evitar preconceito disfarçado de brincadeira. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/capacitismo-entenda-o-que-e-e-como-evitar-preconceito-disfarçado-de-brincadeira/>. Acesso em 17 de maio de 2022.

Capacitismo. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Capacitismo>. Acesso em 17 de maio de 2022.

Como as empresas podem cuidar da saúde mental dos funcionários? Disponível em <https://treediversidade.com.br/diversidade-e-saude-mental-nas-empresas/>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Como construir uma boa imagem pessoal e profissional. Disponível em https://www.psicologia.pt/artigos/ver_carreira.php?como-construir-uma-bom-imagem-pessoal-e-profissional&id=155#:~:text=A%20constru%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20boa,como%20resultado%20cumulativo%20de%20interac%C3%A7%C3%B5es. Acesso em 29 de maio de 2022.

Como lidar com a saúde mental dos colaboradores durante a pandemia. Disponível em <https://grupo-actual.com.br/como-lidar-com-a-saude-mental-dos-colaboradores-durante-a-pandemia/>. Acesso em 18 de maio de 2022.

Conceito de vulnerabilidade. Disponível em <https://conceito.de/vulnerabilidade>. Acesso em 23 de maio de 2022.

Conheça 6 vantagens da diversidade nas empresas. Disponível em <https://franklincovey.com.br/blog/diversidade-nas-empresas/>. Acesso em 24 de maio de 2022.

Diversidade e discriminação: Respeitar é preciso! Disponível em <https://www.revive.com.br/blog/jua-rez-alves-de-lima-junior/diversidade-e-discriminacao-respeitar-e-preciso/>. Acesso em 24 de maio de 2022.

Diversidade nas empresas: 4 dados importantes. Disponível em <https://blog.estacio.br/carreiras/info-grafico-diversidade-nas-empresas/>. Acesso em 19 de maio de 2022.

Diversidade, religiosidade e reflexos em tempos de covid-19. Disponível em <https://www.cenpec.org.br/acervo/diversidade-e-religiosidade-contemporanea-apostas-educacionais>. Acesso em 17 de maio de 2022.

Entenda os termos gaslighting, mansplaining, manterrupting e bropropriating. Disponível em <https://www.psd.org.br/mulher/entenda-os-termos-gaslighting-mansplaining-manterrupting-e-bropropriating/>. Acesso em 23 de maio de 2022.

Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pcp/a/FSFCdtDBLDMZ8VQbNnBBDqD/?lang=pt>. Acesso em 13 de maio de 2022.

FERNANDES, M. Saúde mental e trabalho: saiba como evitar esgotamento profissional no dia a dia. Disponível em <https://www.saude.ce.gov.br/2020/02/27/saude-mental-e-trabalho-saiba-como-evitar-esgotamento-profissional-no-dia-a-dia/>. Acesso em 18 de maio de 2022.

GUEDES, D.R. e SOUSA, L.P. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYfWgp/?lang=pt>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Lei de cotas para PCD: o que sua empresa precisa saber! Disponível em <https://pcdemfocoblog.com-so-bre-a-lei-de-cotas-para-pcd-como-ela-funciona/>. Acesso em 05 de maio de 2022.

Lei de cotas para PCD: saiba como a lei funciona. Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes-lei-cotas-pcd/#:~:text=0%20que%20%C3%A9%20lei%20de,cargos%20com%20pessoas%20com%20defici%C3%AAncia..> Acesso em 17 de maio de 2022.

LEI Nº13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015/2015/07/lei/l13146.htm#:~:text=no%20plano%20interno,-,Art.,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas. Acesso em 15 de maio de 2022.

LINERO, C. Diversidade e intolerância religiosa nos ambientes de trabalho. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-out-28/linero-diversidade-intolerancia-religiosa-ambientes-trabalho>. Acesso em 16 de maio de 2022.

Mercado de trabalho pode garantir ressocialização do morador de rua. Disponível em <https://www.hojeemdia.com.br/minas/mercado-de-trabalho-pode-garantir-ressocializac-o-de-morador-de-rua-1.297209>. Acesso em 21 de maio de 2022.

Mercado é preconceituoso no que diz respeito ao visual dos funcionários. Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2016/12/11/interna-trabalhoformacao-2019,560886/a-estetica-e-a-carreira.shtml>. Acesso em 18 de maio de 2022.

O que é diversidade e inclusão e como aplicar nas empresas? Disponível em <https://www.profissas.com.br/o-que-e-diversidade-e-inclusao-e-como-aplicar-nas-empresas/>. Acesso realizado em 13 de maio de 2022.

O que é diversidade e qual a sua real importância. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/significado-de-diversidade>. Acesso em 17 de maio de 2022.

O que é o "micromachismo". Disponível em <https://observador.pt/2016/07/01/o-que-e-o-micromachismo/>. Acesso em 23 de maio de 2022.

O que significa a sigla LGBTQIA+? Disponível em https://www.printi.com.br/blog/a-representatividade=-por-tras-do-dia-internacional-do-orgulho-lgbtqia?gclid=CjwKCAjwp7eUBhBeEiwAZbHwkRU8l36swznDq5lmd1nnFE4PYVNQ32ylhr2TX1XzDcZhw5RndU1QARoCyVkQAvD_BwE. Acesso em 15 de maio de 2022.

O que significa respeitar a diversidade? Disponível em <https://ecloniq.com/o-que-significa-respeitar-a-diversidade-confira-isto-o-que-significa-respeitar-a-diversidade-humana/>. Acesso em 17 de maio de 2022.

O trabalhador em situação de rua: algumas ações coletivas atuais. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167944272008000100007. Acesso em 23 de maio de 2022.

PEREIRA, J. Quase metade dos egressos do sistema prisional enfrentam dificuldades no acesso ao trabalho. Disponível em <http://www.tjmt.jus.br/Noticias/66316#.YpfuF6jMLIV>. Acesso em 22 de maio de 2022.

PEREIRA, Leonardo. Quais os benefícios da inclusão e diversidade nas empresas? <https://www.prod.ag/blog/quais-os-beneficios-da-inclusao-e-diversidade-nas-empresas/>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Política Nacional de Atenção às Pessoas Egressas do Sistema Prisional. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/09/Pol%C3%ADtica-Nacional-de-Aten%C3%A7%C3%A3o--%C3%A0s-Pessoas-Egressas-do-Sistema-Prisional_eletronico.pdf. Acesso em 20 de maio de 2022.

População em situação de rua, mundo do trabalho e os centros de referência para a população em situação de rua (centro pop): perspectivas acerca das ações para inclusão produtiva. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/S4yZL3jDCvjw4ztXFHNLpYN/?lang=pt>. Acesso em 21 de maio de 2022.

Preconceito contra pessoas egressas do sistema penitenciário dificulta recolocação no mercado de trabalho. Disponível em <http://www.tjmt.jus.br/Noticias/66316#.YpfuF6jMLIV>. Acesso em 21 de maio de 2022.

RODRIGUES, L. "Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho." Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 14 de maio de 2022.

Sabe o que é etarismo? Ele prejudica os mais velhos e também os jovens. Disponível em <https://doutorjairo.uol.com.br/leia/sabe-o-que-e-etarismo-ele-prejudica-os-mais-velhos-e-tambem-os-jovens/>. Acesso em 23 de maio de 2022.

Saúde mental nas empresas envolve aceitar as pessoas como elas são. Disponível em <https://exame.com/carreira/saude-mental-nas-empresas-envolve-aceitar-as-pessoas-como-elas-sao/>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Saúde mental no trabalho é tema do Dia Mundial da Saúde Mental 2017, comemorado em 10 de outubro. Disponível em <https://bvsm.sau.gov.br/saude-mental-no-trabalho-e-tema-do-dia-mundial-da-saude-mental-2017-comemorado-em-10-de-outubro/>. Acesso em 14 de maio de 2022.

Síndrome de Burnout. Disponível em <https://www.gov.br/saude-pt-br/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>. Acesso em 20 de maio de 2022.

TOZZI, E. Estresse, ansiedade, burnout ou depressão? Saiba diferenciar os sintomas. Disponível em <https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/estresse-ansiedade-burnout-ou-depressao-saiba-diferenciar-os-sintomas/>. Acesso em 20 de maio de 2022.

Trans no mercado de trabalho. Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/emprego-para-pessoas-trans-o-lento-avanco-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 29 de maio de 2022.

Transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho. Disponível em <https://blog.ipog.edu.br/saude/afastamento-do-trabalho-transtornos-mentais/>. Acesso em 19 de maio de 2022.

Você sabe o que significa CAPACITISMO? Disponível em <https://revistareacao.com.br/voce-sabe-o-que-significa-capacitismo/>. Acesso em 17 de maio de 2022.



www.eppo.com.br

 @eppo_cidadesinteligentes

 Eppo Cidades Inteligentes