

Escrito pelo HUB da
Associação Brasileira dos Profissionais de Recursos Humanos

DIVERSIDADE E INCLUSÃO



abprh +60 ANOS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROFISSIONAIS DE RH

SOBRE A ABPRH

SOBRE A ABPRH

A ABPRH é uma associação sem fins lucrativos, criada para debater atualidades, tendências e inovações relacionadas a gestão corporativa de pessoas, sempre ao lado dos principais líderes e profissionais de RH.

Com 60 anos no mercado, nunca esteve tão jovem e combativa. Foi totalmente reestruturada, com uma ampla transformação digital, tecnológica, priorizando sempre o lado humano.

NOSSA VISÃO

Ser referência no debate de atualidades, tendências e inovações relacionadas a gestão corporativa e de pessoas.

NOSSA MISSÃO

Fomentar o desenvolvimento corporativo e de pessoas, representando os seus associados na defesa de políticas e práticas de cidadania, sustentabilidade, educação e governança corporativa.

NOSSOS VALORES

Pautamos nossas relações pela ética, transparência e respeito às pessoas, tendo a integridade como nosso padrão de conduta

abprh 60 anos
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS PROFISSIONAIS DE RH

PALAVRA DA PRESIDENTE

PALAVRA DA PRESIDENTE



TANIA MACHADO
Presidente da ABPRH

É com muita satisfação e bastante animada que me dirijo a vocês. Juntamente com Patrícia Bueno e um time de mais de 80 pessoas, que compõem essa nova gestão, serei responsável por conduzir a ABPRH no triênio de 2021 a 2023.

Temos muitos objetivos, muitos planos e muita vontade de fomentar o crescimento da nossa instituição e transformá-la em um ecossistema digital, conectando empresários, empreendedores, inovadores, investidores e profissionais de recursos humanos. Indo além do papel representativo e passando a de fato gerar valor a vocês, através de muito conteúdo, boas práticas e lições aprendidas por diversas áreas e profissionais.

E para isso, uniremos toda a bagagem e maturidade conquistada por exatos 61 anos de atuação à uma nova visão, que é a de colaborar, cooperar e conectar pessoas para o amadurecimento pessoal e profissional.

O papel do nosso HUB Diversidade & Inclusão que hoje é presidido pelo Luciano Amato é extremamente importante, quando falamos e criamos times diversos criamos ambientes de trabalho acolhedores, com menos julgamentos e mais abertura para que todos observem, manifestem seus pontos de vista.

Daí a importância de se adotar a diversidade e a inclusão como estratégia que potencializa qualquer negócio, cultivando a criatividade e a inovação.

Romper com o etarismo, machismo, racismo, homofobia e outras formas de preconceito enraizadas na sociedade é um dos maiores desafios para o avanço da diversidade nas empresas.

O Brasil e as empresas ainda enfrentam muita dificuldade, a falta de ações para promover a diversidade e a inclusão, começando pela contratação de pessoas com diferentes perfis e características, acaba levando a um ciclo de desinformação e preconceito. Perguntar aos seus funcionários sobre o tema, a fim de medir seu nível de conscientização e disseminar boas práticas para receber novos colegas já é um passo importante.

O papel do líder e colaboradores com alguma responsabilidade em gestão de pessoas, como a equipe de Re-

cursos Humanos, certamente terão um papel chave na mudança de cultura na organização.

Os futuros líderes podem dar bons exemplos e atuarem como os grandes patrocinadores de uma cultura inclusiva, a área de Talentos e RH liderando a discussão estratégica de diversidade na companhia.

Também é papel dos profissionais de RH a identificação de riscos potenciais gerados por promessas de marca levadas ao público interno e externo, tendo o fator humano como ponto central, alertando e evitando ações vazias de diversidade – “o marketing da diversidade”.

O nosso HUB Diversidade & Inclusão traz temas e reflexões importantes.

Boa Leitura!

Tania Machado. Presidente ABPRH

O QUE É DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

ADRIANO BANDINI

O QUE É DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



ADRIANO BANDINI

A palavra Diversidade significa variedade, pluralidade e diferença. No entanto, o significado que se atribui a essa palavra no mundo das relações humanas, em especial no ambiente corporativo, amplia a abrangência do significado e definição da própria palavra diversidade em si.

Quando utilizamos a expressão “trabalhamos por Diversidade nas empresas”, todo um constructo relacionado a igualdade e equidade de oportunidade entre as pessoas está em pauta.

O resultado esperado é que os valores humanos, em especial o respeito e a valorização de cada indivíduo como ser único e carregado de valores incomensuráveis, se reflitam na sociedade e na empresa, sendo essa uma pequena amostra da própria sociedade.

POR QUE TRABALHAR O TEMA DIVERSIDADE & INCLUSÃO?

Porque é bom para as pessoas, para os negócios e para o mundo.

A cada ano, nossa sociedade amplia a consciência de que o bem-estar das pessoas é o grande motivo de tudo o que fazemos. Seja um produto ou um serviço, cada empresa desenvolve algo que buscará agregar algum valor para a vida de alguém.

O papel da empresa na sociedade vai muito além de gerar lucro para os acionistas. Cada empresa gera empregos, desenvolve tecnologias, criam soluções para problemas do dia a dia e assim, impulsiona a qualidade de vida.

Diversidade e Inclusão se tornou uma área, um valor e ao mesmo tempo uma forma concreta de respeitar e valorizar as pessoas. Queremos que todas as pessoas usufruam ao máximo dos direitos, das oportunidades e dos resultados de tantos avanços que a humanidade conquistou.

Diversidade e Inclusão se transformam em princípio por serem compostas por vários valores que se unificam na missão de promover a equidade de oportunidades, sendo o principal o respeito. O respeito é inerente à diversidade. A partir dele, podemos pensar: "**Como estamos respeitando cada pessoa?**"

Ao falar sobre a diversidade humana, estamos incorporando o conjunto de características físicas, biológicas, culturais, sociais, psicológicas, econômicas e históricas

que torna único cada ser humano. Trabalhamos o tema Diversidade para praticar o respeito em seu grau máximo, a cada pessoa em si.

Além do respeito, há valores que se apresentam como uma escala. Tolerância, empatia, reconhecimento, coragem, parceria, comunidade, gratidão, humildade, justiça, otimismo, perseverança, dignidade, autoconfiança, escuta ativa e tantos outros que farão parte dos projetos desta pasta.

Para algumas pessoas, o primeiro contato com alguém muito diferente causa estranheza e desconforto, e tudo bem. Nosso cérebro evoluiu por centenas de milhares de anos e uma das automações que ele desenvolveu é a de julgar emocionalmente, ou seja, julgar antes da razão qualquer estímulo novo que aparece.

Nessa fase, o primeiro passo pode ser chamado de tolerância ao diferente. Tolerar permite que eu tenha a chance de conviver, conhecer e assim, começar a pensar sobre esse diferente, saindo das primeiras impressões emocionais para uma evolução de conceitos e vínculos que resultarão em empatia.

A empatia cria um vínculo entre duas pessoas, tornando possível em níveis cada vez mais intensos uma pessoa se colocar no lugar da outra, sendo que jamais ocupando o lugar da outra.

A empatia amadurece e se torna menos emocional e mais racional, na medida em que nos aprofundamos na

história e nos contextos históricos globais que nos trouxeram até os dias de hoje.

Por exemplo: você já parou para pensar por que os portugueses definiram que os negros do continente africano seriam as pessoas que eles iriam escravizar? Por que eles não escolheram outros povos?

Quando a empatia começa a existir, ela nos convida a sair da inércia e passar para a ação. Seja estudar mais ou criar uma ação afirmativa, que são projetos direcionados a públicos específicos durante um determinado tempo, para acelerar a correção de injustiças históricas que, sem essa ação, demoraram séculos para serem corrigidas.

A empatia cria nas pessoas um vínculo que podemos chamar de aliança. Os aliados e aliadas são pessoas que, mesmo não carregando determinada característica ou ainda nunca terem sofrido nenhum preconceito, compreendem seus privilégios e o cenário de desigualdade de direitos e, portanto, escolhem agir em conjunto com as pessoas que vivem inúmeros prejuízos.

Depois da empatia, nasce a valorização, ou seja, a capacidade de identificar valor para si, para o outro, para a empresa e para a sociedade na característica diversa ali presente, mesmo que seja em uma ideia opo-
sitora à minha.

Nesse momento, o autoconhecimento entra na pauta de Diversidade e cada um de nós é convocado a repensar nossos próprios valores pessoais, preconceitos, vie-

ses e assim, evoluir para comportamentos mais humildes, agregadores, cooperativos e menos violentos.

A comunicação não violenta é parte ativa da Diversidade. Ouvir ativamente a outra pessoa na reunião sem interrompê-la, é uma simples e clara demonstração de respeito. Nesse caso, a mensagem principal à outra pessoa é: você existe para mim.

O efeito do autoconhecimento é tão poderoso que, em grupos de homens condenados por crimes como violência doméstica, por exemplo, é incrível a reabilitação que ocorre quando esses homens são acolhidos e desenvolvidos em repertório e percepção de seus próprios sentimentos, tornando-se capazes de falar com clareza das angústias que sentem a ponto de resolvê-las, sem agressão.

A agressão de muitos pais aos filhos era uma forma inconsciente de ensinar as crianças que a violência seria sim a solução para algum problema. E para esses homens, até serem acolhidos em programas que combatem a masculinidade tóxica, não existia outro caminho para anular suas angústias internas.

Compreender o cenário acima é compreender o tamanho do alcance das ações de Diversidade e Inclusão. De volta ao mundo corporativo, veja como funciona:

COMO ESTAMOS RESPEITANDO AS MULHERES?

Na sua empresa, o número de homens e mulheres é equilibrado?

Quando olhamos a estrutura da empresa, a ocupação de todos os cargos reflete o equilíbrio?

As mulheres possuem a mesma remuneração que os homens?

Existem programas para estimular a criação de redes de apoio para as famílias quando vivem a licença parental?

Há campanhas internas sobre a violência contra a mulher incluindo suporte, acolhimento e orientações às vítimas?

Há um diálogo com os homens sobre o machismo, masculinidade tóxica e relações compartilhadas e sobre o papel de cada um para a promoção da equidade de gênero se tornar realidade?

COMO ESTAMOS RESPEITANDO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Minha empresa, meus processos seletivos e políticas internas possuem acessibilidade seja ela arquitetônica, comunicacional, programática, instrumental, metodológica, atitudinal ou natural?

Cumpro a lei de cotas para Pessoas com Deficiência (Art. 93 Lei 8.213/91)?

Considero os Profissionais com Deficiência de minha empresa como uma cota, ou como um profissional que pode agregar valor ao negócio?

Os méritos e promoções que acontecem ano a ano contemplam colaboradores com deficiência?

Tenho em todos os níveis da organização Pessoas com Deficiência trabalhando?

A minha empresa contrata todos os tipos de deficiência?
Como estamos respeitando as pessoas negras (soma de pessoas pretas e pardas)?

Tendo consciência que a população negra no Brasil é de 56% (segundo último Censo do IBGE) quantas pessoas negras trabalham em minha empresa e como elas estão divididas na estrutura de cargos?

Há barreiras na minha empresa que impedem a contratação de pessoas negras? Quais seriam e como superá-las?

Há diferença de remuneração entre brancos e negros?

Considerando a intersecção dos temas raça e gênero, como estão as quantidades e a remuneração das mulheres pretas em relação aos homens brancos?

COMO ESTAMOS RESPEITANDO AS PESSOAS LGBTQIA+?

As pessoas lésbicas, gays, bissexuais e pansexuais de minha empresa usufruem dos mesmos direitos e benefícios oferecidos para casais heteros?

Minha empresa contrata pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis)?

São oferecidas possibilidades para o uso do nome social?

É oferecida a licença parental (equilibrando as licenças dos homens e das mulheres) mesmo que a legislação ainda não tenha essa opção?

A empresa promove a educação de todos os funcionários para o tema?

São realizadas ações internas para combater a LGBTQIAfobia?

COMO ESTAMOS RESPEITANDO AS PESSOAS MAIS JOVENS E AS PESSOAS MAIS VELHAS?

A empresa possui programas para jovens aprendizes?

A carreira dos atuais colaboradores com mais de 50 anos é acompanhada pela empresa?

Há alguma regra que limita ou pré-determina idade para algum cargo?

Há algum programa para contratação de pessoas com mais de 50 anos?

Há algum preparo para a aposentadoria, entendendo a aposentadoria como mudança de atividade laboral, por exemplo?

Como estamos respeitando as diferenças de todas as pessoas, quando se trata de combater piadas, preconceitos, favoritismos?

Já falei em minha empresa sobre os temas gordofobia, capacitismo, homofobia, machismo ou ainda sobre intolerância religiosa?

Tenho formalizado em algum código de conduta e realizado campanhas de comunicação proibindo expressamente preconceito, discriminação, piadas e qualquer outro comportamento que agrida moralmente, sexualmente, fisicamente ou psicologicamente outra pessoa?

Ao abordar o tema da Inclusão, assumimos não apenas a presença de pessoas diversas em um ambiente, mas sobretudo a participação plena e protagonista desse indivíduo em cada espaço, tornando real o usufruto de seus direitos civis e humanos.

Diversidade e inclusão se realizam no comportamento de cada pessoa, que se amplia para a cultura corporativa e depois, para toda a sociedade. O resultado esperado é a construção de uma sociedade sustentável, segura, saudável, digna e próspera para todos.

O QUE AS EMPRESAS GANHAM AO TRABALHAR O TEMA DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

Ao trabalhar Diversidade e Inclusão em uma empresa, agregamos valor a ela, ampliando sua representatividade e com isso a aderência a mais clientes. Aumenta-se sua capacidade de inovação, sua resiliência, melhora-se a tomada de decisão com menos impacto dos vieses inconscientes, cria-se times colaborativos, desenvolve-se na cultura a segurança psicológica. Este último reduz, por conseguinte, o adoecimento mental, permitindo que cada

colaborador possa se expressar livremente e assim, amplia-se sua capacidade laborativa. Por fim, a experiência humana é aprimorada por meio de convívio com diferentes, em um ambiente rico em respeito e valor.

Inúmeras pesquisas realizadas pelo mundo, em especial a partir da década de 1990, apresentaram como resultado o crescimento da lucratividade quando o equilíbrio entre diversos perfis de diversidade existe na empresa ou ainda, na liderança dessa empresa.

O argumento econômico e financeiro foi importante para chamar a atenção de grandes líderes e companhias que precisam de muito esforço para seguir crescendo economicamente.

Diversidade se tornou diferencial competitivo pois, além das competências técnicas, muitas competências comportamentais são determinantes no dia a dia das áreas e empresas, em especial em um mundo com tantas mudanças rápidas e bruscas.

Com a sociedade cada vez mais crítica, Diversidade se tornou critério de escolha, ou seja, consumidores direcionam seus recursos para empresas onde se sentem representados.

Diversas legislações pelo mundo afora regram que Diversidade precisa ser contemplada. São cotas e metas formais estipuladas e assumidas publicamente para ampliar o acesso de grupos minorizados (se atentem que não se trata de minorias) às oportunidades formais de emprego e renda.

No Brasil, diversos editais para compras já apresentam para elegibilidade da empresa, que essa tenha cumprido a lei de cotas para Pessoas com Deficiência, a lei da aprendizagem profissional e ainda, contrate ou mantenham em seus quadros determinados públicos que para aquela região, apresentam grande incidência.

QUAL O IMPACTO DE UM AMBIENTE INCLUSIVO NO ENGAJAMENTO, CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAIS?

Conforme constatou pesquisa feita pelo Instituto Ethos (2000), podemos afirmar que um ambiente de trabalho inclusivo traz benefícios organizacionais que impactam diretamente na cultura e clima das empresas, além de aumentar o engajamento dos funcionários. Seguem abaixo os fatores mais observados:

Aumento da Produtividade: Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais produtivo e estimulante. Além disso, contribui para um clima de trabalho positivo, promovendo a cooperação e sinergia entre todos os profissionais.

Aumento da Satisfação: Profissionais que trabalham em um ambiente organizacional de incentivo à diversidade e inclusão mostram-se mais satisfeitos ao realizarem suas atividades.

Flexibilidade: O relacionamento com diferentes tipos de pessoas faz com que os profissionais desenvolvam flexibilidade, característica muito importante hoje

em dia, já que fusões, incorporações e desmembramentos de empresas têm sido cada vez mais comuns.

QUEM É O PROFISSIONAL DE DIVERSIDADE?

Há algumas décadas, as ações de Diversidade ganharam corpo dentro das organizações e com isso, geraram demandas que precisavam de um profissional para governá-las. De maneira geral, chama-se de profissional de Diversidade e Inclusão, a pessoa que está oficialmente a frente do tema em alguma organização.

Há ainda especialistas em Diversidade, que podem ser especialistas em um dos temas, ou em vários. Assim como os múltiplos pilares que correspondem às múltiplas características humanas, esse profissional técnico encontra um mar de possibilidades para navegar.

Muitos dos atuais responsáveis por diversidade nas empresas também possuem alguma das características de Diversidade, ampliando a força de seus trabalhos. O lugar de fala de cada grupo ganha espaço e potência, elevando os resultados para novas dimensões.

A formação desses profissionais começou a ser objeto de interesse de diversos grupos e universidades que a partir de então lançaram alguns cursos de extensão universitária ou pós-graduações, mesmo que curtas.

Vale lembrar que muito dessa agenda de formação não está nas cadeiras acadêmicas, mas pulsa na vida diária de cada grupo minorizado. A soma da proximidade dos diversos movimentos sociais, com o profes-

sionalismo que cada pessoa que lá está adquiriu em múltiplas competências, desenvolvem líderes cada vez mais conscientes de sua missão, fortes e seguros em sua atuação e mais ainda, encantadores e promotores de cultura de paz.

Por fim, vale lembrar que para aqueles que se propõem a ser profissionais de diversidade, como gestores de projeto ou especialistas, cabe investir no autoconhecimento pois, suas atitudes e comportamentos falarão mais do que mil palavras, inspirarão mais do que mil projetos e perceberá que a grandeza desse tema se constrói pessoa por pessoa.

VIESES INCONSCIENTES

Quando o assunto é Diversidade e Inclusão, não podemos deixar de falar dos vieses inconscientes, um mecanismo que, segundo a neurociência, tem uma origem ancestral primitiva que é responsável pelo nosso instinto de defesa e pelas respostas rápidas que precisamos dar a algumas situações. Ou seja, os vieses inconscientes criam um conjunto de padrões cerebrais, moldados desde a infância, que influencia a forma como julgamos, reagimos, interpretamos, percebemos e interagimos com as pessoas e em determinadas situações.

Uma consequência negativa desse mecanismo é que ele também é responsável por criar vieses que excluem e estereotipam alguns grupos, sobretudo com os grupos minorizados: mulheres, negros, indígenas, LGBTQIA+, Pessoas com Deficiência, dentre outros. Ou seja, acabamos inconscientemente agregando mais valor a algumas

populações do que a outras sem base em dados ou fatos, o que traz consequências prejudiciais a indivíduos, empresas e sociedade.

São mais de centenas de vieses inconscientes mapeados pela ciência, mas temos alguns que podemos destacar que impactam diretamente o ingresso, desenvolvimento e permanência dos grupos minorizados no mercado de trabalho. São eles:

1) Viés de Afinidade: quando temos a tendência de avaliar de forma mais positiva quem se parece conosco. O que pode criar processos seletivos injustos que repetem um padrão já presente em uma organização, seja ele de formação, universidade, origem, gênero, etnia etc.

2) Viés de Percepção: quando agregamos valor positivo ou negativo a uma pessoa sem base em dados e fatos. Um exemplo é quando deixamos de contratar uma mulher para uma função que exige força física sem sequer comprovar que ela não tem a força necessária.

3) Viés confirmatório: é a nossa tendência em procurar apenas informações que confirmem nossa opinião ou julgamento inicial, sem ter a iniciativa para procurar informações que o contradizem.

4) Viés de Disponibilidade: é a nossa visão e julgamento do mundo a partir daquilo que está disponível em nosso modelo mental atual. Se crescemos em uma sociedade preconceituosa, por exemplo, tendemos a reproduzir o mesmo automaticamente.

Segundo a neurociência, os vieses inconscientes não podem ser eliminados do nosso sistema cerebral, mas podemos criar mecanismos individuais e institucionais para reduzir os efeitos deles.

A nível individual um primeiro passo é ter consciência dos seus vieses, existem testes de associação implícita disponíveis de forma gratuita na internet, um deles é o de Harvard, em que você poderá medir o quão enviesado está para uma determinada população em comparação com outra, sendo útil para sua reflexão em situações em que você está avaliando, julgando ou recrutando alguma pessoa.

As empresas têm tomado algumas medidas para reduzir o impacto negativo dos vieses inconscientes dos colaboradores em seus processos, sobretudo processos relacionados à gestão de pessoas. Um primeiro passo importante a ser realizado é o treinamento de líderes, colaboradores e equipes de RH no tema.

Ter conhecimento do que são vieses inconscientes, quais são e como lidar com eles é fundamental. Outra ação tomada é a realização de processo seletivo às cegas ou com parte das informações ocultas como curso de formação, faculdade, cidade natal e outros que podem colaborar para o entrevistador agregar valor a uma pessoa do que a outra devido ao viés de afinidade.

São várias as consequências dos vieses inconscientes para uma organização, sobretudo quando falamos da construção de empresas mais diversas e com am-

bientes de trabalho mais inclusivos. É fundamental que todas as pessoas e organizações se eduquem no tema e implementem ações para reduzir o seu impacto e as suas consequências.

ADRIANO BANDINI - adrianobandini@hotmail.com

Especialista em Diversidade e Inclusão. Psicólogo e pós-graduando em Neuropsicologia (Economia Comportamental e Tomada de Decisão); Atua com Coaching e PNL (Programação Neurolinguística);

Expertise e atuação nos temas: Pessoa com Deficiência, Programa Aprendiz, LGBTI+, Raça, Crenças, Gerações, Etnia, Gênero, Egressos, Vieses Inconsciente e programas de formação para o Autoconhecimento;

Escritor; Sócio da Campos Gestão Assessoria Empresarial; Atuou como Coordenador da subcomissão de Diversidade da Febraban, instrutor do curso Sou Capaz na FIESP, articulador de Parcerias Público Privadas e gestor de projetos de inclusão. Diretor de Inovação do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

EDSON LUIZ DEFENDI E LUIS MAUCH

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



EDSON LUIZ DEFENDI



LUIS MAUCH

Incluir Profissionais com Deficiência representa um dos grandes desafios de inclusão e diversidade no universo empresarial e corporativo.

Muitas dúvidas e inquietações surgem, e dentre elas, questionamentos básicos, tais como: o que é deficiência? Quais os tipos de deficiência e como construir ambientes inclusivos e acessíveis para esse público? O que precisamos ter em mente para a criação de um programa?

Existe uma "máxima" no mundo do trabalho, que a inclusão de Pessoas com Deficiência vem contribuindo sobremaneira para a ampliação do debate sobre diversidade e a construção de políticas e culturas empresariais em Diversidade e Inclusão. Ter Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho, é fundamental para a criação

de um ambiente mais inclusivo onde se aceita e respeita as diferenças.

O que vem favorecendo essa ampliação, em partes, é a existência, desde 1991, da Lei de Cotas (Art. 93 da lei 8.213/91), dispositivo legal que garante a contratação e permanência de Profissionais com Deficiência em empresas com mais de 100 colaboradores. A exigência da contratação e consequentemente participação de Profissionais com Deficiência nos diversos times de trabalho ratifica a importância em olhar para as diferenças e planejar estratégias de inclusão e acessibilidade que atenda esses profissionais. Em contrapartida, estimula as empresas a olhar para a diversidade.

Atualmente entendemos “deficiência” como um fenômeno relacional, sistêmico, histórico e social. Ou seja, a deficiência deve ser compreendida não apenas como o atributo isolado de uma pessoa, mas sim como um fenômeno da relação da pessoa com o contexto e o ambiente. Nessa perspectiva, ter um ambiente inclusivo se torna fundamental para a eliminação das múltiplas barreiras que dificultam ou inviabilizam a inclusão efetiva desse público.

O conceito mais abrangente sobre deficiência, e que é largamente utilizado, principalmente respaldando as principais leis brasileiras, como a LBI – Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/20015), é o conceito da ONU (2006), que estabelece que “considera-se Pessoa com Deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em

interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Portanto devemos considerar a acessibilidade e a falta dela, na maioria das vezes, como atributo importante na compreensão da deficiência. Na prática, podemos dizer que recursos de acessibilidade, considerando aspectos arquitetônicos, tecnológicos, comunicacionais, atitudinais, entre outros são fundamentais para a eficácia do processo de inclusão profissional de Pessoas com Deficiência.

Portanto, é de extrema importância compreender o contexto político, social, cultural e econômico, bem como o espaço na qual a Pessoa com Deficiência está inserida, pois a deficiência possui variabilidade de acordo com o ambiente. Um espaço projetado com acessibilidade reduz e, em muitas situações, elimina barreiras para Pessoas com Deficiência, pois a funcionalidade dessa pessoa é praticamente equiparada à pessoa sem deficiência.

Na prática, um ambiente “ineficiente”, que não prevê acessibilidade necessária, aumenta os obstáculos de convivência e não garante direitos básicos a esses cidadãos, tornando-se um ambiente hostil e pouco promissor para que a Pessoa com Deficiência exerça seu trabalho nas mesmas condições que uma pessoa sem deficiência. Um ambiente que não é acessível cria inúmeras formas de discriminação, dificultando a efetiva entrega dos resultados e objetivos desses profissionais, impedindo seu desenvolvimento pleno.

Para efeitos do cumprimento da Lei de Cotas, e também de acordo com outras legislações brasileiras (Decreto 5.296 de 2004 e LBI Lei Brasileira de Inclusão de 2015), as Pessoas com Deficiência são categorizadas de acordo com as seguintes características.

- Pessoas com deficiência física
- Pessoas com deficiência auditiva / Pessoas surdas
- Pessoas com deficiência visual
- Pessoas com deficiência intelectual
- Pessoas com deficiência múltipla
- Pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo (de acordo com a Lei 12.764 de 2012)
- Pessoas com Deficiências Psicossociais
- Pessoas com visão monocular no Estado de São Paulo (de acordo com a lei 14481 de 2011)

ESTIGMAS E PRECONCEITOS EM RELAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA - O CAPACITISMO

O estado de segregação e de exclusão a que foram submetidas as Pessoas com Deficiência no decorrer da história tem produzido crenças e percepções equivocadas sobre esse grupo. Desta forma, a Pessoa com Deficiência tem sido historicamente excluída dos processos decisórios da sociedade, bem como do mundo do trabalho.

Chamamos de capacitismo a discriminação ou violências praticadas contra as Pessoas com Deficiência. Trata-se de uma categoria que define a forma como Pessoas com Deficiência são tratadas e percebidas, geralmente como incapazes (incapazes de trabalhar, de frequentar uma escola de ensino regular, de cursar uma universidade, de amar, de sentir desejo, de ter relações sexuais, de

ter uma vida plena etc), pois no imaginário social salienta-se muito mais a “falta” que a pessoa com deficiência possa ter, descartando suas habilidades, competências e outros aspectos de seu desenvolvimento psicossocial.

É de extrema importância discutir questões relacionadas ao capacitismo, principalmente no mundo do trabalho, pois a principal crença em relação à Pessoa com Deficiência é que ela não conseguirá produzir e entregar adequadamente suas tarefas e atividades profissionais por conta de sua deficiência.

Exemplos de crenças limitantes com viés capacitista:

- Todo mundo tem uma deficiência;
- A Pessoa com Deficiência é um super-herói porque sua vida é marcada somente por superações;
- O trabalhador com deficiência produz menos e não é ágil nas entregas porque “falta” uma parte de seu corpo;
- As Pessoas com Deficiência não são capazes de fazerem suas escolhas com autonomia, precisam ser tuteladas.

É importante entendermos que os preconceitos que uma Pessoa com Deficiência pode sofrer são acumulativos, ou seja, uma mulher preta com deficiência sofre múltiplas formas de discriminação. Sendo assim reprogramarmos nossas atitudes em relação às diferenças é a base para agirmos e respeitarmos o outro em sua plenitude, em sua multiplicidade.

As Pessoas com Deficiência sofrem, além de preconceitos atitudinais, todos aqueles relacionados às demais barreiras que a sociedade impõe para sua plena inclusão.

ACESSIBILIDADE E ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO DA DIVERSIDADE

De acordo com recomendações da Organização Internacional do Trabalho, deve-se assegurar que o indivíduo com deficiência assuma um trabalho que corresponda às suas habilidades, capacidade laboral e ao seu interesse (OIT, 2004). É importante que se realize um estudo de acessibilidade e, de acordo com os resultados e demandas, possam ser planejadas estratégias e recursos necessários. Garantir um espaço e condições de trabalho acessíveis é fundamental e excelente estratégia de inclusão.

ANÁLISE DE ACESSIBILIDADE

A análise deve ter como objetivo identificar todas as adequações para permitir autonomia a uma Pessoa com Deficiência no ambiente de trabalho. Essa avaliação visa eliminar e/ou identificar barreiras que, por algum motivo, possam impedir o desempenho profissional do trabalhador com deficiência. A análise é feita levando em conta as dimensões de acessibilidade: arquitetônica, instrumental, metodológica, comunicacional, atitudinal e programática.

Muitas vezes, podemos utilizar estratégias voltadas para um público específico ou para algum tipo de deficiência. No entanto, não devemos acreditar que a solução ou demanda de um grupo valha para todos, pois cada indivíduo tem suas características, história e necessidades específicas. Neste sentido, a participação de cada Pessoa com Deficiência neste processo é funda-

mental e agrega grande valor, pois vem a contribuir com suas experiências, dando apoio a esse processo.

DIFERENTES FORMAS DE ACESSIBILIDADE:

Acessibilidade Arquitetônica: Eliminação das barreiras construtivas, ambientais físicas nas residências, nos edifícios, nos espaços e equipamentos urbanos. Ex: Rampas de acesso, sanitários acessíveis, pisos táteis, plataformas elevatórias e elevadores, vagas reservadas.

Acessibilidade Atitudinal: Percepção do outro sem preconceitos, estigmas, estereótipos, discriminações e capacitismo. Todos os demais tipos de acessibilidade estão relacionados a essa, pois é a atitude da pessoa que impulsiona a remoção de barreiras. Ex. Reconhecimento das capacidades e potencialidades das pessoas, respeito das diferentes formas de ser e estar no mundo, desconstrução de preconceitos, capacitismo e esteriótipos.

Acessibilidade Comunicacional: É a acessibilidade que elimina barreiras de acesso à informação e comunicação: interpessoal (face a face, língua de sinais), escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila), audiovisual (vídeos, filmes fotos e imagens). Ex. Recursos de acessibilidade como audiodescrição, legenda, Libras, leitura fácil, linguagem simplificada, Braille entre outros.

Acessibilidade Digital: Acesso a meios digitais, conteúdos virtuais, tecnologias de informação e comunicação, programas e sistemas adequados (hardware e software). Ex. Websites e aplicativos móveis acessíveis,

intranet, softwares de uso corporativo, leitores de tela, mouses e teclados adaptados.

Acessibilidade Instrumental: Superação das barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de estudo, de trabalho, de lazer e recreação (comunitária, turística, esportiva). Ex. Máquinas industriais, sistemas de produção, veículos de uso industrial como empilhadeiras, chaves de fenda adaptadas.

Acessibilidade Metodológica: É a ausência de barreiras nas metodologias, técnicas de estudo (treinamentos presenciais, on line, on the job) e processos (de contratação, planos de carreira, avaliação de desempenho). Ex. Cursos EAD ou presencial acessíveis para todos os públicos, sistemas de avaliação, processos inclusivos como recrutamento e seleção levando em conta múltiplas formas de acesso e expressão de informação.

Acessibilidade Natural: Refere-se à extinção de barreiras da própria natureza. Um cadeirante, por exemplo, terá dificuldades em se locomover em uma vegetação irregular, ou uma calçada repleta de árvores, praias, trilhas etc. Ex. Rotas acessíveis sem vegetação (grama) ou obstáculos naturais como acíves, pedras, árvores. Locais de difícil acesso devido a topografia com uso de plataformas e elevadores.

Acessibilidade Programática: Eliminação de barreiras presentes nas políticas públicas e da empresa (leis, decretos, portarias, normas, regulamentos, entre outros). Ex. Documentos acessíveis com recursos de acessibili-

dade, políticas e normas que atendam as necessidades de todos.

Acessibilidade nos transportes: Forma de acessibilidade que elimina barreiras não só nos veículos de uso individual e coletivo, mas também nos pontos de paradas, incluindo as calçadas, os terminais, as estações e todos os outros equipamentos que compõem as redes de transporte público e privado. Ex. Vans e ônibus adaptados, paradas em rotas acessíveis e com comunicação visual, sonora e tátil.

A análise de acessibilidade deverá acontecer sempre de acordo com as funcionalidades, potencialidades e capacidades da pessoa.

Um importante conceito e visão para este processo é criar ambientes e soluções baseadas no Desenho Universal, conceito que tem como desafio criar soluções, estratégicas, produtos e metodologias para o uso do maior número de pessoas possível.

Desta forma, deixamos de pensar que nas organizações temos somente um tipo específico de pessoas, e olhamos para a diversidade e para as múltiplas formas de ser e estar parte deste complexo universo.

Uma grande vantagem do uso dessas estratégias, além de quebrar as barreiras, é propiciar um ambiente de fato inclusivo onde as Pessoas com Deficiência não demandem soluções específicas para sua necessidade.

EDSON LUIZ DEFENDI - edsondefendi@uol.com.br

Doutor e mestre em Psicologia Clínica pela PUC - SP.

Coordenador de empregabilidade da organização Fundação Dorina Nowill para Cegos

Especialista em Psicoterapia Familiar e de casal pela PUC - SP

Especialista em Psicologia Hospitalar e Reabilitação pela Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo - USP. Professor universitário da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS).

Embaixador do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

LUIS HENRIQUE MAUCH - luis@ktalise.com

Administrador de Empresas, Especialista em Acessibilidade e Tecnologias Assistivas. É fundador da Associação Mais Diferenças e Ktalise Tecnologias, com mais de 15 anos de atuação junto a inclusão de pessoas com deficiência, tendo se especializado principalmente para o mercado de educação e cultura.

Possui experiência em projetos de acessibilidade e inclusão para empresas, governos, fundações e organismos internacionais. Introduziu no Brasil uma série de aplicativos para inclusão como Whatscine, GoAll, A-check, Musea e Beplay. Curador do Festival Sem Barreiras em 2019 e 2020. Conferencista nacional e internacional, é consultor para as Américas da UIT - União Internacional de Telecomunicações. Embaixador do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

GÊNERO

CRISTIANE SANTOS

O QUE É GÊNERO?



CRISTIANE SANTOS

A partir do ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, principalmente, o gênero é entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas, levando em consideração os padrões histórico-culturais atribuídos para homens, mulheres e pessoas não-binárias. O que nos diferencia são construções sociais e não comportamentos considerados relacionados com nosso corpo genital.

A necessidade de disseminar o conceito do que é gênero e a importância para as pessoas, sociedade e o mundo demonstra que o não entendimento traz crenças inadequadas, irrelevantes e não-saudáveis para o convívio social.

O diferente repele e distancia. O oposto é voltado para a complementaridade e completude, ou seja, o não

entendimento é a consequência revelada no formato do preconceito e da violência.

O gênero dentro das Ciências Sociais tem a certeza que são papéis instituídos e reforçados nas culturas em que somos inseridos. Ser homem ou mulher nada mais é do que a atuação de um papel imposto. Biologicamente temos a certificação da diferença entre macho e fêmea. Vale lembrar que, neste contexto, há pessoas intersexo, ou seja, cujas características sexuais e reprodutivas (genitália, hormônios, cromossomos, etc) variam em condições diversas. Na esfera psicológica temos o desdobramento das identidades de gênero.

O termo "gênero" é usado para representar a diferença social e psicológica entre os gêneros existentes. Deste modo, a identidade de gênero, como dito, se refere à identificação que a pessoa tem por determinado gênero - homem, mulher, ambos, outros ou nenhum. Por outro lado, a orientação afetivo-sexual depende do gênero que a pessoa sente atração sexual e desejo romântico.

Ainda existe a expressão de gênero, que representa o modo como o indivíduo expressa o seu gênero para a sociedade, seja através das roupas, da linguagem, de atitudes, gestos.

A repetição destes conceitos no ambiente corporativo reforça o estereótipo do que é certo e errado, do que tem que ser ou deveria ser. Quando as pessoas têm a pressão do cumprimento do papel social dentro deste

ambiente, sufocam a essência do ser e, portanto, a esfera profissional e suas potencialidades são sucumbidas e incompletas.

As empresas perdem significativamente a produtividade plena pelas pessoas não poderem ser elas mesmas. É gasto tempo e energia para um cumprimento social.

Qual a perda financeira pelo não entendimento dos conceitos?

No estudo original do relatório da Mckinsey, que utilizava dados de 2014 sobre diversidade, verificamos que as empresas no quartil superior para diversidade de gênero em suas equipes executivas eram 15% mais propensas a ter lucratividade acima da média do que as empresas no quartil inferior. No conjunto expandido de dados de 2017, esse número aumentou para 21% e continuou sendo estatisticamente significativo.

A performance esperada pela empresa tem influência nos aspectos humanos deste indivíduo que “vende” a sua força de trabalho inerente constituída pelas características que constantemente tem que se moldar para este atendimento. Alterar a sua orientação e/ou identidade de gênero a fim de que exerça plenamente o que é esperado dentro de uma empresa é violento, agressivo e dispensável.

Valorizar suas características é impactante para exercer suas atividades remuneradas e até mesmo para que seu propósito direcione suas ações e carreira.

No Brasil, o assunto de gênero está na pauta no que se refere ao gênero feminino de forma um pouco mais explícita pela necessidade da equidade entre homens e mulheres dentro do ambiente corporativo no que se refere à desigualdade salarial e não ocupação de cargos elevados dentro do ambiente corporativo.

Conforme pesquisa realizada pela Agência Brasil para a Quero Bolsa, após 7 anos de quedas consecutivas, em 2019 houve um aumento de 9,2% na diferença de salários de mulheres e homens em relação a 2018.

Em 2019, esta diferença passou a ser de 47,24%, com homens ganhando em média R\$ 3.946 e, mulheres, R\$ 2.680.

A diferença salarial é reflexo e consequência da desigualdade de gênero que se reforça pela dimensão dos papéis legitimados para a mulher no Brasil. Esposa e mãe ainda são os papéis mais impactados numa sociedade machista e que socialmente não oferece a possibilidade de vivenciá-los, visto a necessidade dos arrimos de família cada vez mais serem as mulheres.

Conforme divulgação do IBGE, em maio de 2019, nove milhões de mulheres se tornaram chefes de família nos últimos sete anos. No mesmo período, 661 mil homens perderam essa função, segundo a Pnad Contínua.

De acordo com a pesquisa, as mulheres apontadas como pessoa de referência na família representavam 45% dos domicílios do país, oito pontos percentuais a mais do que o verificado em 2012, início da série histó-

rica da pesquisa do IBGE. Desta forma, existiam no ano passado 32,2 milhões de mulheres nessa função.

O ambiente corporativo consciente destas discrepâncias e necessidades de equidade de gênero promove ações afirmativas e disponibiliza recursos de apoio para suprir necessidades específicas e assim, amenizar o impacto dos papéis exigidos ao gênero feminino.

Dentre elas, como podemos citar, estão as salas de amamentação e a possibilidade de armazenamento saudável do leite materno, creches dentro das organizações para os filhos de colaboradoras na primeira infância, auxílio financeiro para pagamento de creches, bem como possibilidade de trabalhar de casa.

Estas e outras ações são coerentes e efetivas apenas quando não são utilizadas como mecanismo de legitimação para que o gênero feminino disponha de sua força de trabalho além do adequado. Sim, temos executivas que no círculo vicioso do mundo corporativo involuntariamente apoiam-se nestas ações para ultrapassem os limites de horas trabalhadas e não se permitam estar mais tempo exercendo os demais papéis.

Na prática, percebe-se em muitos casos que é automatizada a necessidade da escolha entre carreira e família/maternidade. As mulheres chegam no momento de média gerência nos ambientes corporativos entre o período de 35 a 40 anos, o que coincide com o limite da cronologia biológica hormonal para uma gestação e maternidade sadia.

Esta é uma visão generalista e temos casos de exceção, porém este é um dado relevante pois se faz necessário uma escolha, uma vez que os ambientes corporativos exigem a performance ideal que, por muitos momentos, é discrepante da realidade. Como contemplado, temos ações afirmativas para a minimização desta realidade, porém muitas vezes não institucionalizadas e poucas vezes efetivas.

Dados e visão crítica são necessários para a pauta ser cada vez mais discutida, contemplada e desenvolvida

O impacto destas questões nas organizações reforça os vieses inconscientes da potencialidade do gênero feminino em diversos segmentos, atividades e como ponto dificultador para alavancagem da carreira feminina.

O ambiente corporativo historicamente masculino impacta as necessidades da mulher e a exclui automaticamente. Para tanto, se fazem necessárias ações afirmativas e mudanças significativas para que haja real impacto na equidade entre os gêneros.

CRISTIANE SANTOS - cristianequitto@gmail.com

Psicóloga, atuante há 20 anos em Recursos Humanos com foco em Inclusão e Diversidade. Especialista em Gestão de Projetos pela USP Esalq. Participante em grupos de estudos sobre o tema e aliada dos direitos humanos e grupos minorizados.

Diretora de Conteúdo do Comitê de Inclusão e Diversidade da AB-PRH - gestão 20/21. Em diferentes empresas conseguiu potencializar seu desejo de transformação e impacto na vida das pessoas através do trabalho. Fé incondicional na vida, nas pessoas e no mundo.

Mãe do Luís Felipe e casada por opção e amor.

Principais resultados:

Inclusão de mais de 2000 pessoas com deficiência

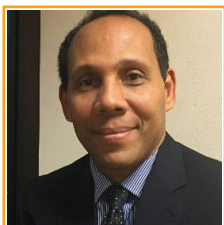
Prêmios de Melhores Empresas para Pessoas com Deficiência do Governo de SP, Selo Paulista de Diversidade e Reconhecimento Global de Melhores Práticas Globais na Inclusão de Pessoas com Deficiência na ONU. Mérito como Pessoa Física pela Prefeitura de São Paulo atuação junto as Pessoas Negras- Empregueafro.

RAÇA E

ETNIA

GILBERTO COSTA E MAIUSI VIEIRA

RAÇA E ETNIA



GILBERTO COSTA



MAIUSI VIEIRA

Para trabalhar a gestão da diversidade étnico-racial é essencial compreender a diferença entre estes dois termos e por que no Brasil este conceito é tão presente na população, na cultura e também tão importante para as relações de trabalho.

Ao utilizarmos o termo “Etnia” ou identidade étnico-racial falamos de um grupo social em que a identidade é definida quando se compartilha de uma mesma língua, cultura, tradições e/ou territórios.

Já quando falamos de “Raça”, termo utilizado para classificar pessoas por características físicas e hereditárias, reiteramos uma tentativa de ressignificar esta separação realizada socialmente, uma vez que não há uma classificação científica de raças, para proporcionar visi-

bilidade a grupos sub-representados e que sofrem conseqüências por opressões e discriminações históricas e sociais. A exemplo temos no Brasil os povos originários (indígenas) e a população negra.

É evidente a contribuição da população indígena para construção da língua e cultura brasileiras, como também da população de negros e negras no Brasil e no mundo nas mais diversas áreas do conhecimento, como Educação, Astronomia, Matemática, Medicina, Agricultura, Arquitetura e Urbanismo, Comunicações, Direito, Química, Física, Psicologia, Informática e muitas outras. Para saber mais clique aqui.

Mas, quando falamos de acesso ao mercado de trabalho, estudo e saneamento básico, a população negra ainda está à margem da sociedade. No Brasil, a população negra (pretos e pardos) é a maior parte da população (56%), entretanto, estão mais presentes entre as pessoas abaixo das linhas de pobreza, têm menor representatividade entre os cargos mais importantes das instituições e posições políticas.

As taxas de analfabetismo e de homicídios também são mais acentuadas entre eles. Isso significa que negros e pardos não competem em situação de igualdade com os demais, pois estão sujeitos a condições menos adequadas de saúde, segurança e educação.

Para saber mais, clique aqui e assista ao vídeo da BBC News que compara as estatísticas de desigualdade racial no Brasil e nos EUA.

Ações afirmativas realizadas por empresas e organizações sobre assuntos como cultura, identidade, raça e etnia estão em crescente atuação e são de grande importância para o desenvolvimento econômico e social sustentável.

Para direcionar estas ações existem iniciativas e organizações sociais que possuem diretrizes que podem apoiar empresas no desenvolvimento de estratégias para a gestão da diversidade racial. Entre essas iniciativas indicamos:

- Coalizão Empresarial para a Equidade de Gênero e Raça
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

GILBERTO COSTA - gilbertolcj@hotmail.com

Superintendente Executivo de Operações, JPMorgan Chase. Atualmente como responsável pela área de Operações do Private Bank do JP Morgan Brazil, lido com dinamismo do Business, gerenciando grupos que suportam o Private Bank, assegurando qualidade dos processos e controles, bem como a implantação de soluções de novos produtos, estratégias e sistemas.

Experiência de 26 anos no mercado financeiro, sendo 20 anos deles gerenciando pessoas. Co-Lider do JPM BRAZIL BOLD: Black Organization for Leadership Development, grupo formado por funcionários do JP Morgan focado na inclusão racial e no desenvolvimento de carreira dos funcionários negros dentro do JP Morgan e nas ações de inclusão racial para sociedade como um todo.

Membro do Comitê Global do BOLD, sendo um dos representantes para América Latina. Membro da SubComissão de diversidade da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) Voluntário do Instituto PROA.

MAIUSI VIEIRA - maiusi.vieira@gmail.com

Graduanda no último ano do curso de Administração de Empresas pela FMU e Analista de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social na TOTVS, é também uma das principais responsáveis pela

estruturação, implantação e execução do Programa de Diversidade e Inclusão nesta que é a maior empresa de tecnologia do Brasil, atua há 9 anos em áreas relacionadas a Gestão de Pessoas. Embaixadora do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

LGBTQIA+

DEBORA GEPP E SALOMÃO CUNHA

A INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTQIA+ NO AMBIENTE DE TRABALHO



DEBORA GEPP



SALOMÃO CUNHA

As pessoas LGBTQIA+, sigla que representa o grupo de pessoas gays, lésbicas, bissexuais, transgêneros, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais e demais grupos de identidades ainda não-reivindicadas, busca historicamente a garantia de seus direitos e sua inclusão na sociedade em geral e, mais especificamente, no mercado de trabalho.

Pesquisas, como a realizada pelo Center for Talent Innovation, apontam que 61% dos funcionários LGBTQIA+ no Brasil preferem esconder sua orientação afetivo-sexual e identidade de gênero para colegas e gestores. O preconceito contra essas pessoas, seja velado ou explícito, hoje intitulado LGBTQIAfobia, é a principal causa deste fenômeno.

Sabe-se que ambientes de trabalho em que as pessoas podem livremente expressar sua orientação afetivo-sexual e identidade de gênero, assim como outras características particulares como fé, credo e religião, são ambientes mais colaborativos e criativos. E, mais que isso, estabelecem uma zona de segurança psicológica para que todas as pessoas possam atuar e se desenvolver profissionalmente sem medo de serem ou de exporem quem são.

No Brasil, por decisão do Supremo Tribunal Federal em 2019, a LGBTQIAfobia - discriminação direcionada a Pessoas LGBTQIA+ - foi equiparada ao crime inafiançável e imprescritível de racismo, com pena prevista de um a três anos de prisão. Contudo, em mais de 70 países ser LGBTQIA+ é considerado um crime, de acordo com dados da ILGA (*The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association*).

Muitas pessoas decidem não se posicionar publicamente com relação à sua orientação afetivo-sexual e identidade de gênero, seja por receio de perder direitos já conquistados (seja em âmbito familiar, organizacional ou comunitário, por exemplo), ou, em diversos casos, por medo de perder sua situação de casa, acolhimento parental e, em situações específicas - e infelizes - a própria vida.

Ter orgulho de ser LGBTQIA+ é uma resposta a esta vergonha que a sociedade historicamente obrigou as Pessoas LGBTQIA+ terem. Portanto, estampar este orgulho no ambiente profissional por meio de símbolos (a bandeira que representa o orgulho LGBTQIA+ é o

símbolo mais importante, mas não exaustivo a este) e de conversas abertas e autênticas sobre o tema (como eventos e lives) são iniciativas necessárias e relevantes para promover a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente organizacional.

À medida em que estes símbolos se tornam parte e são vistos nos ambientes físicos e virtuais da empresa, as Pessoas LGBTQIA+ se sentem mais pertencentes àquele lugar, o que acarreta um maior engajamento desse público em suas equipes e provoca o sentimento de também ter orgulho em trabalhar em uma empresa que as acolhe.

Além disso, promover a agenda da garantia de direitos para Pessoas LGBTQIA+ nas empresas é condição sine qua non para que este ambiente inclusivo se perpetue. Realizar campanhas de conscientização e desenvolver trilhas de capacitação sobre o tema se torna fundamental para que as pessoas em geral possam ter maior consciência sobre a importância e ganhos da inclusão deste público no ambiente de trabalho.

Disseminar valores como respeito, empatia, escuta ativa e colaboração são peças-chave para este entendimento, capaz de gerar um efeito multiplicador e provocar mudanças positivas na cultura organizacional. Por meio de diálogos, mostrar que piadas e comentários preconceituosos são, na prática, ações discriminatórias e que podem gerar sentimentos como, por exemplo, insegurança, baixa autoestima e aversão social, culminando numa baixa performance deste profissional. Cada participante

da empresa se torna parte desta aliança pelo real pertencimento das Pessoas LGBTQIA+ no cotidiano laboral.

A criação de políticas específicas ou a incorporação do tema em políticas já existentes (como o Código de Ética da empresa) também pode causar o entendimento de que a inclusão de Pessoas LGBTQIA+ é uma questão levada à sério nas organizações. A partir daí, uma vez que as medidas educativas não tenham sido suficientes para promover a mudança em casos específicos, medidas corretivas também se mostram artifícios pedagógicos de aprimoramento da conduta profissional, por meio do compartilhamento do Canal de Ética para denúncias e reparações.

A área de Recursos Humanos (RH) é não somente precursora, mas nela enxerga-se sobretudo um papel fundamental para a inclusão de Pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

Faz parte deste ecossistema pensar neste público desde o posicionamento de marca empregadora, com representatividade nas campanhas, bem como com um olhar atento para a divulgação das vagas para que o público se sinta parte da posição para a qual irá se candidatar. Adotar uma comunicação inclusiva com linguagem neutra é ditame para que as vagas encham os olhos de Pessoas LGBTQIA+ e possam nelas se candidatar.

Deste momento em diante, a empresa precisa garantir que todo seu processo de recrutamento e seleção seja inclusivo, garantindo que perguntas com vieses incons-

cientes arraigados não sejam endereçadas no momento das entrevistas e que padrões da cis-heteronormatividade não sejam norteadores do processo (ao se atribuir, por exemplo, que a pessoa é heterossexual quando se pergunta para o homem sobre sua esposa). Vale sempre a reflexão se as empresas não estão com a régua muito alta para determinadas posições que poderiam receber sobretudo Pessoas Trans, grupo mais vulnerável dentre as pessoas representadas pela sigla LGBTQIA+.

A partir da contratação e ambientação de Pessoas LGBTQIA+ na empresa, é importante garantir o engajamento deste grupo, bem como seu desenvolvimento profissional. Quando pensamos no engajamento, entendemos que ações afirmativas são importantes e que a criação de grupos ou redes de afinidade se mostram espaços de convivência e confiança para o estabelecimento de vínculos e para a garantia de um olhar coletivo para os desafios e oportunidades para sua própria inclusão, dentro do que chamamos de “lugar de fala”.

Quanto ao desenvolvimento profissional, cabe um direcionamento para promover trilhas de capacitação em que as Pessoas LGBTQIA+ possam se aprimorar dentro da organização, seja com competências técnicas quanto comportamentais. Realizar mentorias específicas para este público - sobretudo entre mentores e mentorados LGBTQIA+- é uma forma de gerar referências e inspirar novos líderes LGBTQIA+.

Promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para Pessoas LGBTQIA+ passa por diversas ações e se-

tores das companhias, extrapolando os processos já compreendidos dentro dos subsistemas de Recursos Humanos.

Em termos de Marketing, por exemplo, é importante que haja sempre representatividade nas peças publicitárias de produtos e soluções, assim como na comunicação institucional, em que esta população se veja representada na marca estampada pela empresa.

A área de facilities também precisa ser acionada no que tange a uma adequada preparação de seguranças e recepcionistas da empresa para o recebimento e acolhimento de Pessoas LGBTQIA+, sobretudo Pessoas Trans, seja no escritório, fábrica, loja ou outra dependência física. Além disso, esta área será a responsável pela estruturação e eventuais adequações necessárias para a devida utilização de banheiros por Pessoas Trans e Não-binárias.

Além de tudo isso, é importante garantir a utilização do nome social por Pessoas Trans em crachás, e-mails e sistemas, de modo que a pessoa não se constranja pelo fato da companhia utilizar um nome, mesmo que de registro, que não esteja em conformidade com o gênero com o qual se identifica.

Por fim, prestar apoio irrestrito às Pessoas LGBTQIA+, em particular às Pessoas Trans que se encontram em fase de transição de gênero, é, em primeiro lugar, um gesto de humanidade. Apoio jurídico, psicológico e médico para esta população durante este processo deve ser uma atitude positiva e necessária de ser realizada pelas empresas em prol de seus participantes Trans.

Respeitar as Pessoas LGBTQIA+ em sua totalidade é uma missão diária e deve também ser parte da agenda individual de quem trabalha na empresa, uma vez que a existência e consolidação de um ambiente de trabalho leve e respeitoso é privilégio e responsabilidade de todas as pessoas.

DEBORA GEPP

É socióloga pela Universidade Federal de São Paulo e certificada pela Stanford University no LGBTQ Executive Leadership Program. É a responsável pelo Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da Braskem, é cofundadora da Rede Brasileira de Mulheres LBTQ+, líder do Comitê de Mulheres LBTQ+ do Grupo Mulheres do Brasil. Embaixadora do Comitê de Diversidade e Inclusão da Associação Brasileira de Profissionais de RH (ABPRH). Em 2020 recebeu o prêmio de excelência individual do Out and Equal Workplace Advocates, por seu trabalho para a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

SALOMÃO CUNHA LIMA - salomaocarlos@gmail.com

Graduação e MBA em Relações Internacionais pela Fundação Getulio Vargas (FGV). Possui certificações de Programas Executivos de Lideranças LGBT+ e de Políticas Públicas por Stanford University, George Washington University (EUA) e pela Queen's University (Canadá). Atuou com relações institucionais, políticas públicas, sustentabilidade, advocacy, diversidade, inclusão e responsabilidade social na ONG Visão Mundial, no Centro de Relações Internacionais da FGV, no Adus – Instituto de Reintegração do Refugiado e na Brasscom, Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Foi fundador e Líder do GAMES Diversidade e Líder Global de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social da TOTVS. Premiado pela Câmara dos Vereadores e pela Assembleia Legislativa da cidade e Estado de São Paulo pela sua atuação no combate à LGBTfobia e finalista do Prêmio ODS da ONU na categoria “Jovem Profissional Pio-neiro” em 2019.

Atualmente é Head de Relações Institucionais do Instituto da Oportunidade Social, líder do GT de Capacitação em Direitos Humanos do

Pacto Global da ONU no Brasil e Diretor de parcerias do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

OS DESAFIOS DA INCLUSÃO GERACIONAL

LUCIANO AMATO

OS DESAFIOS DA INCLUSÃO GERACIONAL



LUCIANO AMATO

Um dos grandes desafios quando abordamos o tema diversidade é a dimensão geracional, ou seja, a inclusão de pessoas de diversas faixas etárias de forma equânime.

Podemos dizer que as empresas são um microcosmos da sociedade, assim, o cenário ideal seria que nas empresas estivessem representadas as faixas etárias com percentual semelhante ao da sociedade.

Na prática, não é o que acontece: a falta de equidade prevalece e percebe-se distinções e privilégios a determinados grupos.

A idade é um fator considerado em contratações ou demissões, mesmo que não explícita, fato evidenciado com a dificuldade de jovens em ingressar no mercado de trabalho e de pessoas 50+ se recolocarem.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do IBGE do 1º trimestre de 2020[1], o percentual do nível de ocupação de jovens de 14 a 17 anos e pessoas com mais de 60 anos é menor do que as faixas etárias intermediárias.

São 34.643 milhões de pessoas com mais de 60 anos e 22% ocupadas. Entre os jovens de 14 a 17 anos, que somam 12.345 milhões, o nível de ocupação é ainda menor: 10,1%.

Porcentagens bem diferentes em relação aos públicos com 18 a 24 anos (50,2%) de um total de 22.058 milhões, com 25 a 39 anos (72,7%) de 47.176 milhões e de 40 a 59 anos (67,6%) de um total de 56.139 milhões.

Estes dados mostram que a faixa etária priorizada está entre 25 e 39 anos. Um cenário que precisa ser repensado.

O Brasil ainda é um país com uma faixa etária jovem, um público ávido para ingressar no mercado de trabalho. No Brasil, a população jovem, de acordo com o IBGE, representa 25% do total da população brasileira. Porém, essa configuração tende a se modificar nos próximos anos.

Afinal, a expectativa de vida do brasileiro vem aumentando. Em 2018, era de 76,3 anos para os homens e 79,9 anos para as mulheres, segundo dados do IBGE, sendo que a ONU projeta um crescimento para 81,2 anos até 2050. São 20 milhões de pessoas 60+ com projeção de triplicar até 2050.

Hoje, um em cada quatro brasileiros tem mais de 50 anos de idade — e até 2050, essa proporção deve saltar para 43% da população.

O PÚBLICO 60+

Por um longo tempo, o público 60+ foi praticamente ignorado e a visão que se tinha era de finitude, de falta de produtividade, inatividade e passivo social.

Felizmente, esta visão tem mudado. As pessoas 60+ têm cada vez mais encontrado seu lugar na sociedade.

Este fato se dá por conta de uma mudança de postura e autoestima deste público e pelo surgimento de programas voltados para eles, trazendo uma perspectiva mais positiva, um sentido e propósito de vida. As pessoas estão mais preocupadas com a alimentação saudável e melhoria da qualidade de vida.

Um estudo da Acad Brasil (Associação Brasileira de Academias) mostra que 30% dos frequentadores de academia têm mais de 60 anos, o que equivale a mais ou menos 1,8 milhão de pessoas.

No campo educacional a participação também aumentou. Segundo levantamento do Censo de Educação Superior há aproximadamente 30.000 pessoas 60+ em cursos de graduação e pós-graduação e, de olho neste mercado, não é difícil encontrar universidades com condições especiais para este público.

Isso mostra que o fator preponderante não é a idade, mas a perspectiva que se oferece para as pessoas estarem em movimento, colocarem seus talentos em prática, e a consciência e autoestima das pessoas 60+ para ocupar estes espaços.

Já no âmbito corporativo este cenário caminha mais lentamente. Uma pesquisa da Great Place to Work, mostra que a quantidade de trabalhadores com mais de 50 anos nas 150 melhores empresas para trabalhar no País não chega a 3%.

É uma situação preocupante, quando os dados mostram um aumento crescente no número de pessoas 60+.

Esta cultura gerou um fenômeno chamado "juniorização", onde as empresas apostaram na ousadia dos mais jovens. Entretanto, perderam ativos como a experiência dos profissionais seniores.

Essas empresas que investiram nos mais jovens foram percebendo o quão importante é a vivência dos mais experientes e, por isto, passaram a criar iniciativas como programas de mentoring e estagiários seniores. Vale ressaltar, contudo, que estas ações ainda são tímidas, embora tendem a crescer.

OS JOVENS

A Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande portes contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15%

do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional. Uma das exigências dessa Lei é que o jovem esteja devidamente matriculado e frequentando uma instituição de ensino.

Entretanto, para começarmos a falar de jovens é preciso compreender que o Brasil é um dos países mais diversos do planeta, com uma área territorial imensa e realidades sociais totalmente distintas, como se fosse vários países dentro de um território delimitado.

Temos uma faixa considerável de jovens que vivem em um contexto muito precário: moram em comunidades, distante dos grandes centros, expostos à violência, muitas vezes dentro de uma família desestruturada, alimentação limitada, tendo como única opção a escola pública que tem demanda além da capacidade e educação de baixa qualidade.

Na outra ponta, uma minoria de 20% dos jovens, segundo pesquisa da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2019, tem acesso a escolas particulares, educação de qualidade desde cedo, escolas com laboratórios, tecnologia, metodologias de ensino inovadoras e limitação de alunos por sala. E, obviamente, há uma faixa intermediária.

Enquanto o índice de aprendizado de jovens no 9º ano, segundo o IDEB de 2019, na competência de leitura e interpretação de textos da rede pública é de 35,9%, na rede privada é de 70,4%. Em relação à resolução de problemas, os índices são 18,4% para rede pública e 55,8% para rede privada.

Ao trazermos este contexto para o ambiente corporativo com uma cultura meritocrática, não é difícil adivinhar quem leva vantagens em um processo seletivo.

Quando analisamos o mercado corporativo, uma pesquisa feita pela Juventude e Trabalho do Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (FGV), mostra que, entre 2014 e 2019, jovens de 15 a 29 anos perderam 14% da renda proveniente do trabalho. Entre os jovens mais pobres, esse percentual chegou a 24% e, entre analfabetos, 51%.

Diversas iniciativas da sociedade civil com foco em jovens de baixa renda, revelam o potencial do jovem brasileiro. Nestes espaços, a busca de seus sonhos profissionais são estimuladas através de constantes ações de quebra de crenças limitantes, aumento da autoestima, acolhimento emocional, capacitação de qualidade, orientação de carreira e empregabilidade.

Acolhimento, escuta ativa e estímulo para que o jovem encontre caminhos, sem impor crenças e acreditando em seu potencial, são premissas para seu desenvolvimento.

O contexto em que os jovens em vulnerabilidade social vivem cria barreiras como distância, pouca opção de transporte coletivo, baixos recursos para sua própria subsistência, falta de perspectiva e crenças limitantes muitas vezes estimuladas dentro de casa.

Quebrar este ciclo que sedimentam crenças e limitam conquistas é fundamental, pois, os talentos existem e

são muitos, mas o senso de realização está adormecido pelos muitos “nãos” recebidos desde muito cedo.

Independente de classes sociais, o primeiro emprego é um período de descobertas e responsabilidades que geram inseguranças em um jovem que está entrando em contato com um cenário totalmente novo.

Dentro deste contexto, é fundamental o papel das lideranças. Ao olharmos para trás, todos nós temos lideranças que foram marcantes nas nossas carreiras e atribuímos parte do sucesso ou desenvolvimento da carreira a determinados líderes que passaram em nossas vidas. Como também temos aqueles líderes tóxicos que nos ensinaram qual caminho não seguir e que trouxeram certo sofrimento enquanto estávamos expostos a eles.

Ter uma liderança apoiadora, com foco no desenvolvimento, que reconheça as competências comportamentais em identificação com a faixa etária, pode fazer uma grande diferença na vida destes jovens e em suas carreiras.

O jovem tem muito a agregar para a organização, mas, como todo indivíduo, para se obter o melhor de seu potencial é preciso que algo ou alguém toque seu coração. E somente é possível ao conhecermos o seu perfil.

As consultorias McKinsey, especializada em gestão, e Box1824, focada em análise de tendências jovens, realizaram uma ampla pesquisa no Brasil com os jovens da Geração Z para entender o comportamento dessa faixa etária, divulgada pela revista Exame.

Os jovens da geração Z são: realistas, práticos e buscam satisfazer suas necessidades financeiras e seu enriquecimento pessoal, sem esquecerem dos campos emocionais e sensoriais. Contestam os estereótipos e não ligam para definições de gênero, idade ou classe, valorizando a identidade fluida.

Dialogam, entendem e agregam, sendo avessos a qualquer tipo de extremismo e polarização. Compreendem as diferenças e tentam respeitá-las.

COMO MUDAR ESTE CENÁRIO?

Tantas diferenças entre o público 50+ e jovens geram conflitos, pois as expectativas, valores, objetivos, forma de compreender o mundo, de lidar com as situações do dia a dia, relação com o tempo, maturidade são diferentes.

Não podemos esquecer que o ser humano é diverso na sua essência, assim, a classificação etária serve como um norte, mas não como uma receita de bolo.

De qualquer forma, os contextos políticos, sociais e tecnológicos vividos são bem diferentes e influenciam diretamente os hábitos, habilidades e comportamentos.

Considerando as competências e complementaridades de cada indivíduo, a solução é promover a troca de conhecimento, entendendo ser esta a principal vantagem da diversidade para os negócios.

A sabedoria está na humildade de aprendermos uns com os outros, compreendermos que estamos em cons-

trução, somos seres culturais e através das experiências aprendemos, amadurecemos e evoluímos.

Há um lugar ao sol para todos, afinal, o trabalho é fator determinante para o desenvolvimento humano e saúde mental, independente da faixa etária e faz parte da construção da identidade do indivíduo, dando sentido à sua vida.

[1] <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/4094#resultado>

LUCIANO AMATO - lamato@trainingpeople.com.br

Pós-Graduando em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela PUC/RS, Pós-Graduado em Tecnologia Assistiva pela Fundação Santo André. Pós-Graduado em Psicologia Organizacional pela UESP e Graduado em Psicologia pela UNIMARCO. Extensão em Gestão de Diversidade pela PUC. Credenciado em Holomentoring, Coaching e Advice pelo Instituto Holos.

Desde 1990 na área de R.H. em empresas como Di Cicco, DASA, Wal Mart, Compugraf e Mestra. É CEO da Training People, especializada em projetos de Diversidade, Liderança e Experiência do cliente.

Vice-Presidente de Diversidade e Inclusão e líder do Comitê de Diversidade e Inclusão da ABPRH.

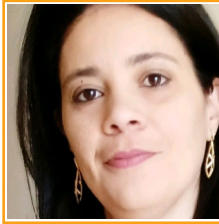
É colunista nos temas Diversidade e Experiência do cliente na plataforma digital de conteúdos de desenvolvimento pessoal e profissional Cloud Coaching.

Presidente do Instituto Bússola Jovem, projeto social que visa transformar a vida de jovens de baixa renda através dos pilares: Educação, Trabalho e Carreira.

RELIGIÃO

CRISTIANE SANTOS

RELIGIÃO



CRISTIANE SANTOS

A diversidade religiosa deve ser respeitada, haja vista que as pessoas não podem ser constrangidas, humilhadas ou desqualificadas em função de suas crenças, incluindo a falta de fé religiosa ou até o ateísmo.

A convivência com diferentes religiões e culturas é fonte de aprendizados e pode nos ajudar a entender melhor as necessidades de serviços e produtos de uma organização.

Discriminação de qualquer natureza a pessoas por aparência ou suposição de que possua esta ou aquela religião constitui prática de discriminação religiosa.

Conforme o Censo 2010 do IBGE as principais religiões do mundo são: Cristianismo, Islamismo, Hinduismo, Religião Tradicional Chinesa (o Confucionismo, o Taoísmo, o Budismo), Sikhismo, Judaísmo e Espiritismo.

Os números também trazem um panorama de como o Brasil é composto:

Católica: 123.972.524 de adeptos (65% da população brasileira);

Evangélica: 42.275.440 (22,2%)

Espírita: 3.848.876 (2%)

Testemunhas de Jeová: 1.393.208 (0,7%)

Umbanda: 407.331 (0,2%)

Budismo: 243.966 (0,13%)

Candomblé: 167.363 (0,09%)

Novas Religiões Orientais: 155.951 (0,08%)

Judaísmo: 107.329 (0,09%)

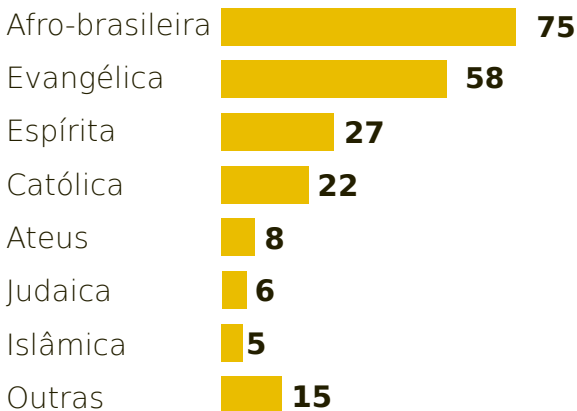
Tradições esotéricas: 74.013 (0,04%)

Infográfico de denúncias de 2011 a 2014

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO BRASIL

Fiéis de religiões afro-brasileiras são as principais vítimas de discriminação

Número de denúncia por religião (2011 a 2014*)



1

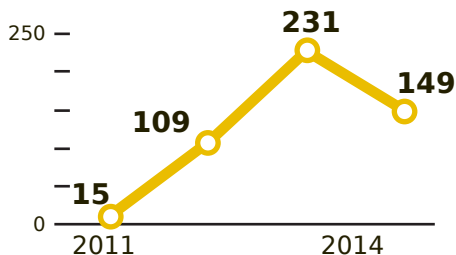
denúncia a cada 3 dias



213

denúncias com religião não informada

Denúncias de intolerância religiosa



20%

dos episódio relatados em 2013 envolveram violência física

12%

dos episódio relatados até jul.2014 envolveram violência física

Fonte: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

10 SINAIS DE RISCO DE PRECONCEITO RELIGIOSO SEGUNDO O CENSO TANEBAU PARA AS EMPRESAS

Vestuário: conflitos relativos às vestimentas de um colaborador com as orientações sobre o vestuário da empresa;

Devoção: colaboradores solicitarem tempo e espaço para rezar, meditar ou refletir durante o trabalho;

Restrições alimentares: queixa dos colaboradores de que a lanchonete oferece opções limitadas de comida vegetariana/vegana/kosher/halal;

Feriados: os colaboradores têm dificuldades em garantir tempo de folga para feriados ou pausas religiosas;

Iconografia: um colaborador solicita que seu gerente retire o presépio que está bem visível na sua mesa;

Redes de relacionamento: um gerente recebe solicitações frequentes para a formação de um grupo inter-religioso de recursos para colaboradores, o que é proibido;

Preces: um novo gerente ingressa na equipe e opta por iniciar reuniões com uma oração;

Ridicularização: um colaborador reclama que seu gerente frequentemente faz piadas sobre quantos dias ele tira de folga por motivos religiosos;

Programação: uma teleconferência global é agendada para um período de prática religiosa;

Socialização: um colaborador é rotulado pelos colegas como antissocial porque não comemora aniversários.

CRISTIANE SANTOS - cristianequitto@gmail.com

Psicóloga, atuante há 20 anos em Recursos Humanos com foco em Inclusão e Diversidade. Especialista em Gestão de Projetos pela USP Esalq. Participante em grupos de estudos sobre o tema e aliada dos direitos humanos e grupos minorizados.

Diretora de Conteúdo do Comitê de Inclusão e Diversidade da AB-PRH - gestão 20/21. Em diferentes empresas conseguiu potencializar seu desejo de transformação e impacto na vida das pessoas através do trabalho. Fé incondicional na vida, nas pessoas e no mundo.

Mãe do Luís Felipe e casada por opção e amor.

Principais resultados:

Inclusão de mais de 2000 pessoas com deficiência

Prêmios de Melhores Empresas para Pessoas com Deficiência do Governo de SP, Selo Paulista de Diversidade e Reconhecimento Global de Melhores Práticas Globais na Inclusão de Pessoas com Deficiência na ONU. Mérito como Pessoa Física pela Prefeitura de São Paulo atuação junto as Pessoas Negras- Empregueafro.

GLOSSÁRIO

Ações afirmativas: programas e medidas especiais e adotadas pelo Estado ou pela iniciativa privada para a prevenção ou correção das desigualdades socioeconômicas, de gênero, raça, deficiência, ou outra, para a promoção da igualdade de oportunidades (baseado no Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010).

Acessibilidade: é a possibilidade de qualquer pessoa, com ou sem deficiência, acessar um lugar, serviço, produto ou informação de maneira segura e autônoma, sem nenhum tipo de barreira que dificulte o acesso. São considerados 9 tipos de acessibilidade: Arquitetônica, Atitudinal, Comunicacional, Digital, Instrumental, Metodológica, Natural e Programática, dos Transportes.

Audiodescrição: é um recurso de acessibilidade que amplia o entendimento das pessoas com deficiência visual em diversos tipos de conteúdos ou contextos. É uma modalidade de tradução de imagens em palavras.

Capacitismo: termo que se refere às ações discriminatórias e preconceito em relação a Pessoas com Deficiência. Cisgênero consiste no indivíduo que se identifica com o gênero que foi atribuído ao nascimento. Por exemplo: um indivíduo que possui características corporais e genitais atribuídas ao que se entende como macho e está conforme com o gênero masculino atribuído no nascimento, ou seja, ele se identifica (socialmente e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que se trata de um homem cisgênero.

Saiba mais sobre Cisgênero e veja o significado e tipos de estereótipos.

Desconstrução: exercício pessoal onde faz-se um esforço para identificar e eliminar atitudes e/ou crenças limitantes que tenha aprendido ao longo de sua vida como, por exemplo, vieses inconscientes.

Diversidade: conjunto de diferenças e semelhanças de um dado grupo humano, que contempla particularidades variadas relacionadas a gênero, etnia, raça, cor, religião, situação econômica, nacionalidade, idade, orientação afetivo-sexual e outras características que compõem a natureza humana.

Equidade: este termo está relacionado à ação de adaptar regras e acessos considerando cada situação pessoal específica, buscando gerar oportunidades.

Feminismo: movimento social e político iniciado no final do século XVIII que defende que as mulheres devem ter os mesmos direitos dos homens.

Gênero: conjunto de valores e diferentes características (emocionais, afetivas, intelectuais ou físicas) como também comportamentos que são socialmente estipulados para homens e mulheres. Diferente do corpo genetal, determinado com o nascimento, o gênero se aprende e se pode modificar, sendo, portanto, cultural e socialmente construído.

Grupos minorizados ou sub-representados: são aqueles que, por algum motivo (geralmente ligado ao preconceito de cor, classe social, gênero, orientação

afetivo-sexual ou condição física/ mental, por exemplo) ficaram excluídos da sociedade, marginalizados, e não tiveram a plenitude de seus direitos básicos garantidos.

Identidade de gênero: é como uma pessoa se reconhece, podendo ou não estar de acordo com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento. Trata-se de uma autoidentificação.

Injúria Racial: o artigo nº 143 do Código Penal estabelece que injúria racial "consiste em ofender a honra de alguém com a utilização de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem." Diferente do racismo, injúria racial é quando um indivíduo ofende o outro por sua raça.

LGBTQIA+: sigla utilizada para representar a população LGBTQIA+- Lésbicas (mulher que experimenta amor romântico e/ou atração sexual por outras mulheres), Gays (palavra inglesa utilizada para designar o homem homossexual), Bissexuais (Pessoa que sente atração sexual por mais de um gênero), Pessoas Transexuais, Transgêneras e Travestis (pessoa que possui uma identidade de gênero que difere do gênero atribuído no nascimento), Pessoas Interssexo e Pessoas Assexuais (que não sentem atração sexual por outra pessoa, podendo sentir atração romântica). O símbolo "+" representa outros grupos ainda não reivindicados, dentro da comunidade LGBTQIA+.

LGBTQIAfobia: termo utilizado para referenciar atos de discriminação, preconceito e/ou violência contra pessoas LGBTQIA+. São ações que podem ocorrer tanto por meio de indivíduos quanto por meio de grupos.

LIBRAS: É a sigla que representa a Língua Brasileira de Sinais, sendo um idioma oficial brasileiro desde 24 de Abril de 2002, estabelecido como tal por meio da Lei nº 10.436. Apresenta estrutura e regras gramaticais próprias e é considerada uma língua natural porque surge espontaneamente da interação entre pessoas e porque, devido à sua estrutura, permite a expressão de qualquer conceito e de qualquer significado para a comunicação. Muito utilizada na comunicação com pessoas surdas. É, por isso, uma importante ferramenta de inclusão social.

Linguagem neutra: compreende, basicamente, a utilização de uma terceira letra para se referir a todas as pessoas, sem particularizar gênero, inclusive para aqueles que não se identificam com a binariedade – ou seja, não se sentem confortáveis em se associar nem ao feminino, nem ao masculino. Exemplo: “Todes”, “Colegue”, “Querides”, e entre outros.

Machismo: crença de que o homem é superior a mulher e, por isso esta deve estar sempre submissa ou sujeita ao homem.

Misoginia: ódio ou depreciação das mulheres e, por extensão, de tudo que está associado com os estereótipos tradicionalmente femininos.

Mobilidade Reduzida: condição da pessoa que, não se enquadrando no conceito de Pessoa com Deficiência, tenha, por algum outro motivo, dificuldade de se movimentar, permanente ou temporariamente, gerando re-

dução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Não-binário: classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão "homem-mulher" ou a identidade de gênero que não é homem ou mulher. Esta identidade está entre os gêneros.

Orientação afetivo-sexual: diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos. Ela geralmente também envolve questões sentimentais, e não somente sexuais. Ela pode ser assexual (nenhuma atração física, podendo ter atração romântica), bissexual (atração por mais de um gênero - ou, por dois gêneros e outros gêneros), heterossexual (atração pelo gênero oposto), homossexual (atração pelo mesmo gênero) ou panssexual (atração por todos os gêneros).

Pessoa com Deficiência: esse termo foi aprovado pela Assembleia Geral da ONU na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidades das Pessoas com Deficiência, em 2006 e ratificada no Brasil em 2008, em substituição ao termo "deficiente".

População negra: conjunto de pessoas pretas e pardas, conforme o quesito raça/cor utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou que adotam autodefinição de mesmo nome. (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228 de 20 de julho de 2010).

Racismo: são práticas que partem da crença de que uma raça é superior a outra. Estas práticas podem partir de uma pessoa, instituição ou até mesmo do âmbito político. No Brasil é crime desde fevereiro/1988 e afeta, em sua maioria, pessoas negras e indígenas.

Racismo estrutural: termo que representa a formalização de práticas institucionais, históricas e culturais dentro de uma sociedade que frequentemente coloca um grupo social ou étnico em uma posição melhor para ter sucesso e ao mesmo tempo prejudica outros grupos de modo consistente e constante, causando disparidades que se desenvolvem entre os grupos ao longo de um período de tempo.

Sexismo: preconceito ou discriminação baseada no gênero de uma pessoa. Pode afetar qualquer gênero, mas geralmente atinge em particular as mulheres. Com frequência, está ligado a estereótipos e papéis de gênero e pode incluir a crença de que um gênero é intrinsecamente superior a outro.

Transgênero: indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que possui características corporais e genitais atribuídas ao que se entende como macho e não se identifica com o gênero masculino que fora atribuído no nascimento e que se identifica (socialmente e psicologicamente) como uma mulher. Desta forma, pode-se dizer que trata-se de uma mulher transgênero. Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado,

a transgeneridade não é um distúrbio mental e qualquer tentativa de patologização do transgênero pode representar uma violação dos direitos humanos do indivíduo.