



CARTILHA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO.

2023



CONHEÇA OS PILARES DO NOVO COMITÊ DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO PARA A AMÉRICA LATINA.

Construir um ambiente que respeite e valorize as diferenças está nas prioridades da TKE e, a cada ano, estamos nos desenvolvendo cada vez mais rumo a este objetivo. Dentro deste contexto, o Comitê foi criado com a finalidade de construir a estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e liderar a execução de ações de educação sobre a temática.

PILAR DE
GÊNERO

PILAR
ÉTNICO-RACIAL

PILAR
PcD

PILAR
GERACIONAL

PILAR
LGBTQIA+



CONSELHO ADMINISTRATIVO

18 de janeiro de 2022

DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DA TKE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Na TKE, entendemos, respeitamos e apreciamos que cada pessoa é diferente. Valorizamos todos como indivíduos. Acreditamos que quando nossos funcionários podem ser quem são em seus ambientes de trabalho, e quando os reconhecemos como indivíduos, nos esforçamos para promover uma cultura caracterizada por igualdade de oportunidades, confiança mútua e respeito.

Reconhecemos que estamos no início de uma jornada aqui. Na TKE, pretendemos abraçar a diversidade e acolher a todos, independentemente da etnia, nacionalidade, gênero ou expressão de gênero, idade, classe social, religião ou crença global, orientação sexual, deficiência, estado civil ou qualquer outra característica.

Estamos comprometidos em fortalecer e continuar a construir uma cultura que respeite a diversidade e se esforce pela equidade e inclusão como parte integrante de nossa identidade. Reconhecemos que nossa força de trabalho internacional e diversificada é fundamental para o sucesso de nossa empresa, nossos negócios e nosso impacto na sociedade. Juntos, impulsionamos a inovação e queremos promover um ambiente de trabalho inspirador, motivador e inclusivo, no qual os colaboradores possam crescer e desenvolver o melhor de suas habilidades.

Grandes ideias têm o poder de mudar o mundo, e a próxima grande ideia pode vir de qualquer um, em qualquer lugar. Juntos, podemos transformar a vida das pessoas através de soluções pioneiras de mobilidade.

Peter Walker

Erçan Keles

Vincent Della Valle

Kevin Lavallee

Philipp Voet van Vormizeele

ÍNDICE

06

Introdução

10

Pilar de Gênero

12

Pilar Étnico-Racial

16

Pilar PcD

20

Pilar Geracional

22

Pilar LGBTQIA+

26

Referências

INTRODUÇÃO



O que motivou a TKE trabalhar essa temática?

A motivação se originou, primeiramente, a partir da análise das respostas da Pesquisa de Clima de 2020, onde a percepção sobre o oferecimento de iguais oportunidades por parte da TKE representava apenas 50%. A partir da voz do colaborador, somada a outras motivações, entendemos que, para melhorar este cenário, é preciso desenvolver uma cultura de respeito e valorização às diferenças.

Pesquisando mais a fundo, identificamos que criatividade e inovação aparecem como consequentes da diversidade e inclusão, tanto na literatura da área, quanto em pesquisas de mercado e benchmarking analisados.

Já responsabilidade e justiça social aparecem como motivação, à partir da tomada de consciência de que a empresa precisa ser uma representação/reflexo da sociedade e precisa acompanhar a evolução, a fim de que possa atrair e reter os talentos.

Também vimos a oportunidade de entrarmos em sintonia com a estratégia global da TKE, que possui o pilar de diversidade, equidade e inclusão como prioritário no desenvolvimento humano.

Além de todas estas vantagens, segundo McKinsey&Company Diversity Research, organizações que trabalham essa temática tendem a ter 35% de desempenho financeiro superior em relação a seus concorrentes.

E por essas razões, diversidade, equidade e inclusão se tornaram bases da cultura organizacional da TKE.

Para a TKE, o que é Diversidade, Equidade e Inclusão?

É respeitar as diferentes características que tornam uma pessoa única e construir um ambiente com igualdade de oportunidades e representatividade em todos os níveis organizacionais.

Qual o objetivo da TKE ao trabalhar Diversidade, Equidade e Inclusão?

Incorporar o respeito às diferenças como temas centrais da cultura organizacional.

E como faremos para chegar a este objetivo?

Fase 1: Engajar	Objetivo: Sensibilizar e engajar a população da TKE BU LA acerca do assunto Diversidade, Equidade e inclusão. Ações: Workshops, grupos de afinidade, comitê e semana de Diversidade, Equidade e Inclusão, palestras, rodas de conversa, cursos e-learning, webinar, simulações práticas, Compliance: teste seus conhecimentos, cartilha liderança, etc.
Fase 2: Alicerçar e construir	Objetivo: Planejar e implementar processos e políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (diversos grupos). Ações: Iniciativas para inserir processos e políticas mais consistentes em direção à Inclusão, Equidade e Diversidade.
Fase 3: Solidificar e celebrar	Objetivo: Solidificar a cultura da TKE Brasil como diversa e inclusiva, interna e externamente. Ações: Tornar processos, as ações desenvolvidas no Programa Diversidade, Equidade e Inclusão; comunicar, interna e externamente, a TKE Brasil como uma empresa inclusiva e diversa.

O que o nosso Código de Ética e Conduta aborda sobre esta temática?

Diversidade e inclusão fazem parte dos nossos valores fundamentais. Nosso objetivo é desenvolver e manter uma força de trabalho diversificada, e acreditamos que uma mistura de experiências, opiniões e talentos enriquece nossa empresa e nos ajuda a alcançar o sucesso.

A diversidade tem muitas nuances – seja idade, etnia, educação, expressão de gênero, orientação sexual, religião ou deficiência.

Cada indivíduo é único à sua maneira.

Acreditamos que somente com uma força de trabalho diversificada teremos sucesso no desenvolvimento de nossa Empresa. Nós nos beneficiamos de diferentes experiências, culturas e pontos fortes. Integrarmos e valorizamos a todos, sem exceção.

Aplicamos isso a todos os aspectos do emprego, incluindo recrutamento, seleção, remuneração, benefícios, treinamento e desenvolvimento, promoção, transferência, rescisão e quaisquer outros termos e condições de emprego.

Orientação prática: na TK Elevator, abraçamos a diversidade em todas as suas facetas e tonalidades. Você não deve julgar colegas ou funcionários com base em qualquer característica ou status pessoal, mas apenas basear suas decisões em sua experiência com eles, suas habilidades relacionadas ao trabalho e características profissionais. Se você sofrer ou observar discriminação em relação a qualquer uma das características pessoais mencionadas acima, você pode abordar isso abertamente.

Seu supervisor ou o Departamento de Recursos Humanos são bons pontos de contato.

Veja abaixo alguns exemplos de conduta inadequada:

AGIR	com o intuito de causar sofrimento ou transtorno
PERTURBAR	deliberadamente uma pessoa
HUMILHAR/ INTIMIDAR	colegas e/ou parceiros
MANTER	relações íntimas nas instalações da empresa
AGREDIR	física ou verbalmente colegas e/ou parceiros

O que a TKE espera das lideranças?

O líder tem a responsabilidade especial de não apenas adotar comportamentos legais e éticos, mas de dar o exemplo e influenciar a equipe para que ela também tenha tais atitudes. Assim como, não permitir que uma situação pequena passe despercebida, a fim de evitar que se transforme em uma questão ética. Assim, é papel da liderança:

CRIAR E CONTRIBUIR	para um ambiente de confiança, onde os empregados tenham liberdade para expressar o que pensam e ser quem são, seja na relação dos liderados com a liderança ou entre pares
PROMOVER	a diversidade não só no recrutamento, como também todas as decisões relativas a formação, promoção, vínculo laboral e condições laborais em geral
NÃO RETALIAR	nem permitir retaliação em relação aos empregados que reportam suas preocupações
APLICAR	medidas disciplinares a comportamentos reincidentes de preconceito e discriminação que violem o Código de Conduta da TK Elevator

Estas são as instruções iniciais de ação, para quando ocorrer alguma situação de discriminação e/ou assédio na equipe:

Num primeiro momento, indica-se que a liderança converse em particular com as pessoas envolvidas para ouvir, entender o ocorrido e orientar.

Após, recomenda-se compartilhar a situação com o RH local a fim de análise sobre a pertinência de uma ação disciplinar e/ou educativa, dependendo do caso. Indicamos que essa ação seja feita em curto prazo, com o intuito de que os envolvidos recebam orientações sobre o tema, antes de que ocorra alguma reincidência.

Em caso de reincidência, indicamos que a liderança informe às pessoas envolvidas sobre as consequências de tais comportamentos, que podem variar de uma advertência verbal, até a demissão por justa causa.

É importante salientar que toda e qualquer ação disciplinar deve ser combinada e desenvolvida em conjunto com o RH local, que deverá estar em consonância com a legislação trabalhista vigente.

Canais de denúncia

A TKE indica três canais para relatar uma denúncia de discriminação e/ou assédio: Lideranças, RH e/ou Canal de Ética.

O Canal de Ética poderá ser acessado pelo link: <https://tke-wb.compliancesolutions.com/> ou pelo e-mail: investigations@tkelevator.com. As denúncias realizadas são anônimas.

O RESPEITO É UM VALOR QUE DEVE SER PRATICADO POR TODAS AS PESSOAS DA TKE.

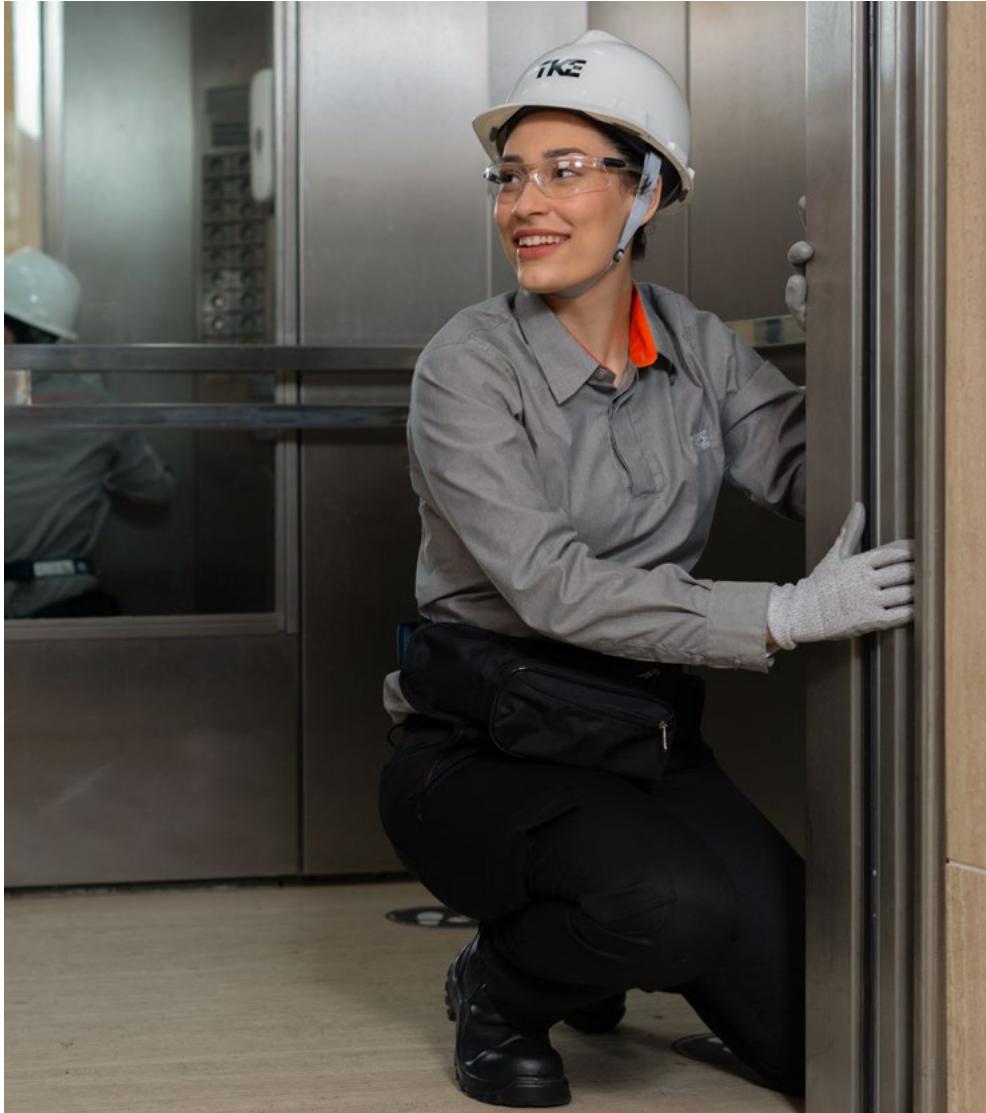
Diversidade, Equidade, Inclusão, e agora?

Há muitos grupos diversos que merecem a nossa atenção, mas em virtude do nosso contexto e estrutura, escolhemos cinco grupos que consideramos prioritários para as nossas ações.

Nas próximas páginas, vamos conhecer os pilares do DEI e, além de uma breve introdução acerca de cada pilar/grupo de afinidade, veremos também orientações e manejos relativos a frases, expressões e comportamentos que trazem o desrespeito em sua origem e que, muitas vezes, são desconhecidos por grande parcela populacional.

Em cada pilar, também trazemos dicas de conteúdos complementares para enriquecer ainda mais seus conhecimentos, pois o aprendizado é uma constante, sempre em evolução.

PILAR DE GÊNERO



Diversidade de Gênero

Este conceito é entendido como sendo a igualdade de condições sociais, corporativas e culturais entre homem e mulher, de forma que ambos recebam tratamento equitativo e tenham as mesmas oportunidades, rendimentos, responsabilidades, direitos e deveres (Cartilha Diversidade e Inclusão, CESA, 2017).

Segundo o estudo do Panorama Mulher 2019, no Brasil as mulheres ocupam, em média, 19% dos cargos de liderança nas empresas. A maior barreira para a equidade de gênero, ainda segundo o mesmo estudo, está nos cargos de diretoria.

Terminologia

- Feminismo: refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamentos político, filosófico e cultural que defendem a igualdade de direitos, deveres e oportunidades entre os homens e as mulheres. Muitas vezes, alvo de conotação pejorativa, por entender-se que se trata do contrário do termo “machismo”, que prega a superioridade do homem sobre a mulher, o feminismo prega a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.
- Gênero: Refere-se ao conjunto de características sociais e culturais atribuídas às pessoas, geralmente em função do seu sexo. Enquanto o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatômicas, o gênero é uma identidade adquirida que é aprendida, muda ao longo do tempo e varia amplamente dentro e entre as culturas.
- Empoderamento: ampliação da liberdade de escolher e agir, ou seja, o aumento da autoridade e do poder dos indivíduos sobre os recursos e decisões que afetam suas próprias vidas.
- Objetificação: quando uma pessoa é reduzida à condição de objeto. Na objetificação feminina, a mulher é limitada à consideração da sua beleza física e de seus atributos sexuais.
- Sororidade: Relação de irmandade, união, afeto ou amizade entre mulheres, assemelhando-se àquela estabelecida entre irmãs. Solidariedade entre mulheres.

Como contribuir efetivamente para equidade de Gênero?

Baseado no livro “Clube da Luta Feminista”, de Jessica Bennett e Simone Campos, listamos algumas sugestões para um cotidiano mais equitário:

1. Escolha mulheres para seu time e trate de forma igualitária.

Esta é uma das maiores formas de ação afirmativa. Se você tem o poder de formar equipes, colabore, ampliando as oportunidades de fomentar a diversidade com mulheres e pessoas trans em seu time.

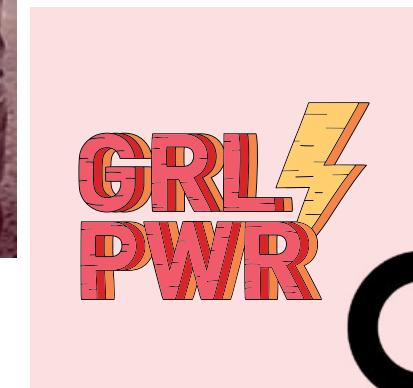
2. Ouça sem preconceitos.

É comprovado que homens falam tanto quanto mulheres no trabalho, entretanto, as mulheres carregam o estigma de tagarelas.

Desconstruir pensamentos e escutar o que as mulheres têm a dizer, pode ser um primeiro passo para um ambiente com mais igualdade de gênero.

3. Evite julgamentos discriminatórios

Algumas situações são percebidas de maneira distintas, quando há um homem ou uma mulher envolvidos. Por exemplo: se um homem avisa aos colegas que prefere não conversar pela manhã, entende-se que ele está “atarefado, ocupado”. Porém, se uma mulher diz o mesmo, geralmente, o pensamento automático é “está de TPM”. Que tal refletir sobre a dualidade de padrões e ressignificar falas como esta? Sua colega também pode estar atarefada, ocupada ou num dia ruim, sem que isso tenha relação com o ciclo menstrual.



Dicas de conteúdo

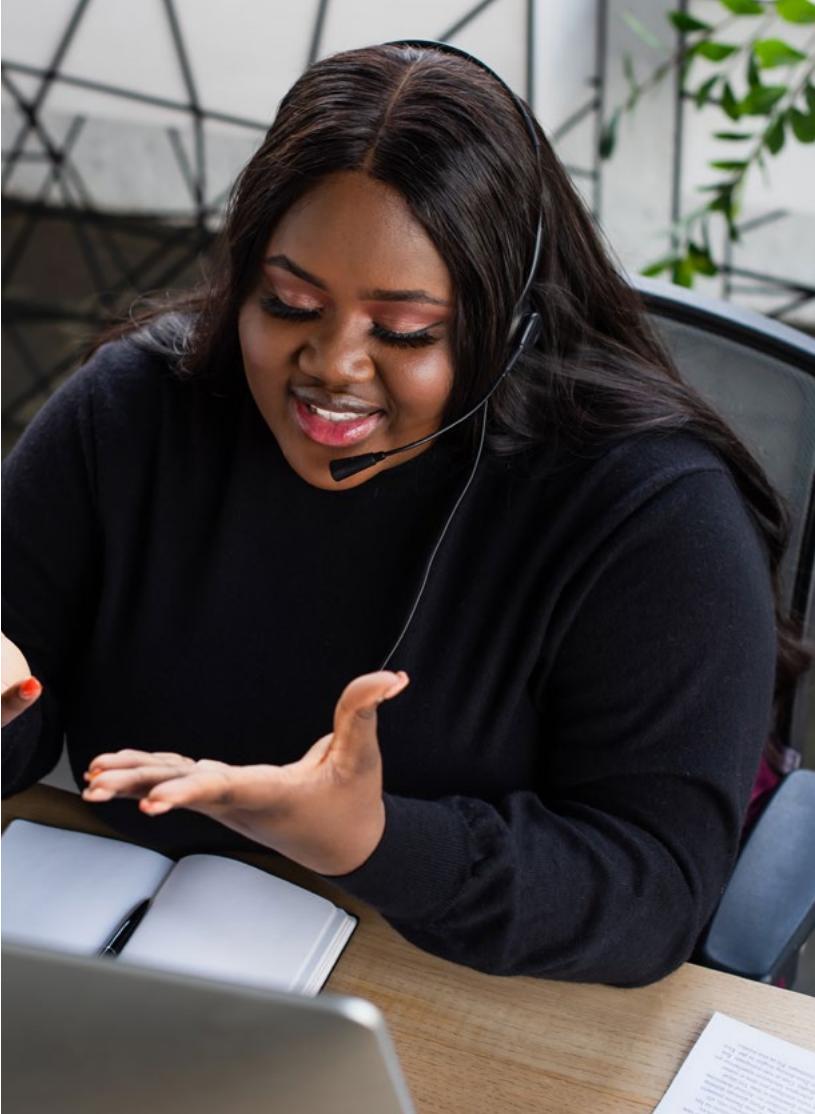
1. FILME - Eu não sou um homem Fácil (2018) – [Netflix](#)

Um machista inveterado prova de seu próprio veneno ao acordar em um mundo dominado por mulheres, onde entra em conflito com uma poderosa escritora.

2. [TED Talk](#) – Todos devemos ser feministas – Chimamanda Ngozi Adichie (2012)

Neste ensaio pessoal, a autora apresenta uma definição única do feminismo no século XXI. Partindo de sua experiência pessoal para defender a inclusão e a consciência nesta admirável exploração sobre o que significa ser mulher nos dias de hoje.

PILAR ÉTNICO-RACIAL



Diversidade Racial

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil tem, em percentuais, 54,9% de pretos e 44,2% de brancos. Trata-se da maior população afrodescendente fora da África. Apesar de ser maioria no país, dados do Banco Mundial mostram que os afrodescendentes brasileiros têm 2,5 vezes mais probabilidade que os brancos de viver em situação de pobreza crônica. Desde o nascimento, têm oportunidades desiguais e menor acesso, portanto, com oportunidades desiguais e têm menor acesso a serviços e espaços, o que limita o desenvolvimento pleno do seu potencial e influencia negativamente diversos aspectos de sua vida. Apesar desses dados, durante muito tempo a associação entre raça e pobreza no país foi ignorada ou negligenciada (KPMG, 2018).

A Invenção da Raça

Você já deve ter ouvido ou mesmo falado que todos somos da mesma raça, a humana, não é mesmo? Sob o aspecto biológico, nossa raça é a mesma de fato. Ocorre que raça é um artefato humano.

Ao longo do tempo, com processos de dominação financeira, religiosa, bélica, entre outros, fomos estruturando definições que diferenciassem os seres humanos e estabelecendo capacidades e incapacidades a partir delas.

Ao longo de diversos séculos estabeleceram-se estratégias de dominação entre elas, a escravidão. Portanto, raça é um artefato humano e entender isso é fundamental para vivermos em um ambiente de respeito.

O que é o Racismo Estrutural?

Segundo o professor Silvio Almeida, “Racismo Estrutural” é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade. O racismo é a manifestação normal de uma sociedade, e não um fenômeno patológico ou que expressa algum tipo de anormalidade.

[...] falar de um racismo institucional, significa que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar. Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são inerentes –, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura.” Racismo Estrutural, Silvio de Almeida.

Vamos compreender o que significa cultura, etnia e raça?

Segundo José Luiz dos Santos, “cultura diz respeito a tudo aquilo que caracteriza a existência social de um povo ou nação, ou então, de grupos no interior de uma sociedade”.

Etnia, do grego, “ethnikos” que significa “gentio”. Ethnos = gente ou nação estrangeira. Refere-se ao âmbito cultural. Um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas, essas comunidades geralmente reclamam para si uma estrutura social, política e um território.

É um conceito polivalente, que constrói a identidade de um indivíduo resumida em: parentesco, religião, língua, território compartilhado e nacionalidade, além da aparência física.

No Brasil, os povos indígenas constituem uma identidade racial. Entretanto, em razão das diferentes características socioculturais, os grupos são definidos por etnia. Por exemplo, no estado do Amazonas, vivem mais de 80.000 índios e existem 65 etnias indígenas.

Já raça, tem origem no idioma italiano: “razza”, derivado do latim “ratio”, que significa sorte, categoria, espécie. Ato de estabelecer classificações (a plantas e animais, mais tarde, entre seres humanos). Quando observado na perspectiva humana é um fenômeno da modernidade que remonta aos meados do século XVI. Segundo o autor Silvio Almeida, “é um elemento essencialmente político, sem qualquer sentido fora do âmbito socioantropológico”.



Como estabelecer ações antirracistas

De acordo com o livro “Pequeno Manual Antirracista”, de Djamila Ribeiro, podemos implementar ações simples que corroboram com estas práticas:

- Informe-se sobre o racismo.
- Enxergue a negritude.
- Reconheça os privilégios da branquitude.
- Perceba o racismo internalizado dentro de você.
- Apoie políticas educacionais afirmativas.
- Transforme seu ambiente de trabalho.
- Leia autores negros.
- Questione a cultura que você consome.
- Questione seus desejos e afetos.
- Combata a violência racial.

Outra forma importante é refletir sobre o vocabulário usado no dia a dia, para tirar o racismo do caminho. Confira algumas expressões que devem ser ressignificadas e outras que devem ser deixadas no passado:

“A coisa tá preta”: Se a coisa está preta, é porque ela não está agradável, ou seja, uma situação desconfortável é associada ao preto, estabelecendo relação direta com a lógica, assim: “se é preto é ruim”. Substitua por: “a coisa tá ruim / brava / chata / péssima”.

“Mercado negro”: o mercado negro é aquele que promove ações ilegais, assim mais uma vez é a palavra negro sendo usada com conotação desfavorável. O negro, na expressão, significa ilícito. Substitua por: “mercado ilegal”.

“Denegir”: significa difamar, é uma palavra vista como pejorativa, porém seu real significado é “tornar negro”. Substitua por: “difamar, caluniar”.

Expressões para abandonar de uma vez por todas:

“Da cor do pecado”: faz a mesma associação de que negro = negativo, só que de forma mais subliminar. Não é uma expressão que remete a um adjetivo positivo, é simplesmente uma ofensa racista e sexista, mascarada de exaltação à estética e, quase sempre, direcionada a mulheres negras, com cunho sexual ou de objetificação.

“Cabelo ruim”, “Cabelo de bombril”, “Cabelo duro”, “Quando não está preso, está armado”: a questão da negação da estética é sempre comum referente aos cabelos afro. São falas racistas usadas, principalmente na fase da infância, porém que se perpetuam em toda sociedade. Os cabelos têm o viés de expressão do self e dos cabelos afro, também trazem um peso cultural e de ancestralidade.

“Inveja Branca”: também associa o negro ao comportamento negativo. Inveja é algo ruim, mas se ela for branca é suavizada.

“Lista Negra”: sempre utilizada de forma negativa. Uma pessoa estar em uma “lista negra” significa que ela está sendo perseguida ou que não poderá mais adentrar em certos ambientes.

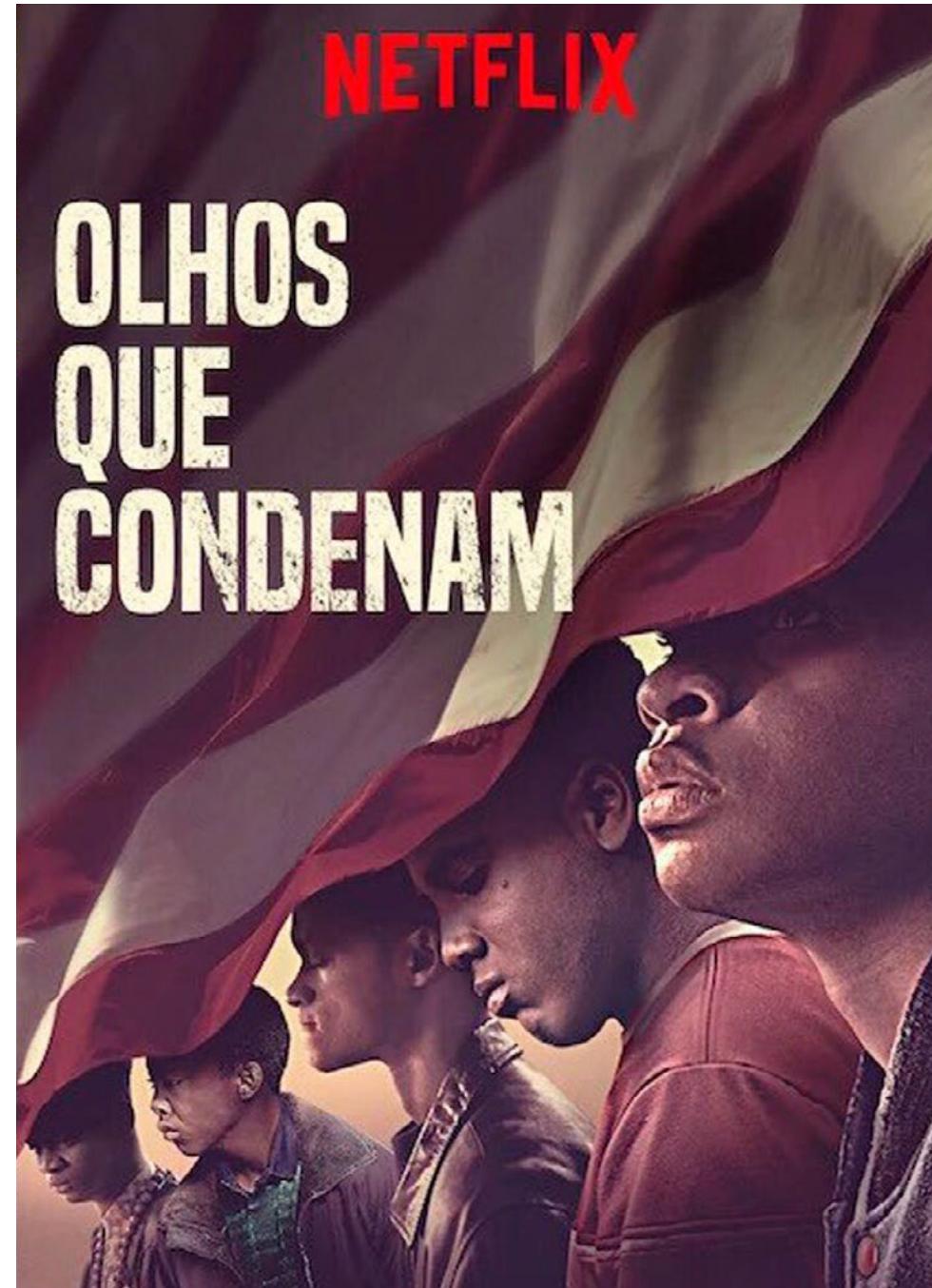
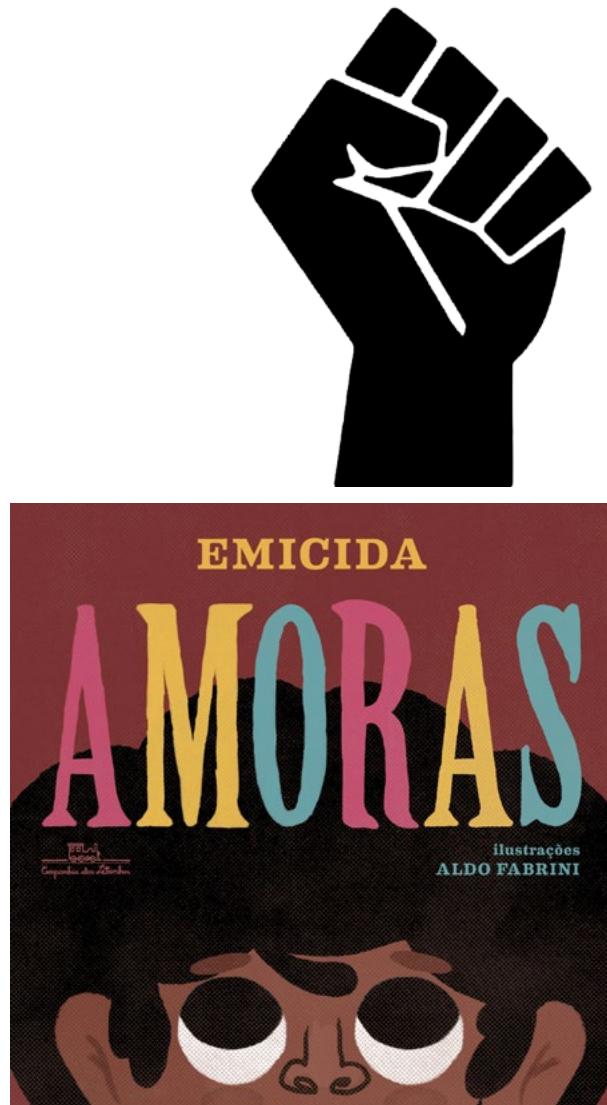
Dicas de conteúdo

1. LIVRO – Amoras - Emicida (2018)

Em seu primeiro livro infantil, o rapper brasileiro Emicida, conta uma história de representatividade e negritude, cheia de simplicidade e poesia.

2. MINISSÉRIE – Olhos que condenam (2019) - [Netflix](#)

Cinco adolescentes do Harlem vivem um pesadelo depois de serem injustamente acusados de um ataque brutal no Central Park. Baseada em uma história real.



PILAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)



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. (Art. 1, LBI).

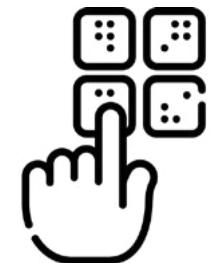
Diversidade PcD (Diversidade Pessoa com Deficiência)

Estima-se que mais de um bilhão de pessoas vivam com alguma forma de deficiência, algo próximo de 15% da população mundial.

Segundo o Relatório Mundial de Deficiência da OMS, o número de pessoas com deficiência está crescendo. Isto acontece, pois, a população está envelhecendo – pessoas mais velhas apresentam maior risco de deficiência – e por conta do aumento global das condições crônicas de saúde associadas à deficiência, tais como a diabetes, doenças cardiovasculares e doenças mentais. Estima-se que as doenças crônicas sejam responsáveis por 66,5% de todos os anos vividos com deficiência em países de renda média e baixa.

Segundo a mesma referência, pessoas com deficiência são mais propensas a estar desempregadas e geralmente ganham menos mesmo quando empregadas. Dados mundiais da World Health Survey demonstram que as taxas de emprego são menores para homens (53%) e mulheres com deficiência (20%). Um estudo recente da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) demonstrou que, em 27 países, as pessoas com deficiência em idade de trabalho experimentavam desvantagens significativas no mercado de trabalho e piores resultados nessa área do que as pessoas em idade de trabalho sem deficiência. Na média, suas taxas de emprego, em 44%, eram pouco mais da metade daquelas das pessoas sem deficiência (75%). A taxa de inatividade estava aproximadamente 2,5 vezes maior entre as pessoas sem deficiência (49% e 20%, respectivamente).

No Brasil, houveram avanços constitucionais significativos como a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como o Decreto de Acessibilidade nº 3.298, de dezembro de 1999.



Apesar desses avanços, a efetiva inclusão das PCD no mercado de trabalho ainda é uma realidade distante, razão pela qual o governo brasileiro instituiu a Lei de Cotas para Deficientes (nº 8.213, de julho de 1991), que obriga a contratação dessas pessoas pelas empresas e assegura reserva de vagas em concursos públicos.

A provocação é para irmos além das cotas, buscando conhecer as reais capacidades e competências das pessoas com deficiência e também estimular para que estes possam se sentir mais confiantes e protagonistas de suas vidas.

Acessibilidade

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por Pessoa com Deficiência ou com mobilidade reduzida. Para cada tipo de barreira encontrada existem acessibilidades para serem observadas.

Barreiras

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146), as “barreiras constituem qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.”

A lei apresenta ainda seis tipos de barreiras, que são:

1. **Barreiras urbanísticas:** existentes nas vias e nos espaços públicos/privados abertos ao público ou de uso coletivo. A categoria surgiu principalmente devido ao crescimento desordenado das cidades e sem um projeto preocupando-se com acessibilidade.
2. **Barreiras arquitetônicas:** existentes nos edifícios públicos e privados. Por exemplo, temos os edifícios que não possuem elevador, banheiro adaptado ou que possuem portas tão estreitas que não permitem a passagem de uma cadeira de rodas.
3. **Barreiras nos transportes:** existentes nos sistemas e meios de transportes. Nos meios de transporte rodoviários, por exemplo, é obrigatório que haja assentos reservados para as pessoas com deficiência e para seus acompanhantes. Além disso, elevadores ou rampas auxiliam o transporte de deficientes físicos que utilizem cadeira de rodas no momento de embarque e desembarque. Nos meios ferroviário e metroviário, a frota de veículos, assim como a infraestrutura de serviços, deverá estar acessível. Essa acessibilidade obedece ao disposto nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT (NBR 14020 e NBR 14021). Para o transporte aéreo comercial, foi produzida a norma 14273, que estabelece, entre outras obrigatoriedades e recomendações, que seja destinado assento de corredor, com braços removíveis ou escamoteáveis, para pessoas em cadeiras de rodas.
4. **Barreiras nas comunicações e na informação:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. Imagens sem texto alternativo, sites e links não acessíveis por navegação por teclado, fontes muito pequenas, vídeos sem legenda e Libras são apenas algumas das barreiras. Além disso, essas barreiras também existem quando os programas de TV não oferecem audiodescrição, legenda e janela de libras.

5. **Barreiras atitudinais:** atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Essas barreiras são, infelizmente, as mais comuns na nossa sociedade e as mais prejudiciais também. Consistem nas atitudes e comportamentos preconceituosos, como: não aceitar a matrícula de um aluno com deficiência na escola, não oferecer uma vaga de trabalho levando em consideração a deficiência da pessoa, impedir a participação em eventos esportivos, entre outros.
6. **Barreiras tecnológicas:** as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Tecnologia Assistiva ou Ajuda Técnica

Produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da Pessoa com Deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Terminologia

O conceito de inclusão vem da ideia de que as pessoas nascem com diferenças que se acentuam e se modificam no decorrer da vida. Não há diferenças melhores ou diferenças piores. O que há é a diversidade humana. O uso de termos adequados para a referência a pessoas com deficiência é fundamental para não perpetuarmos conceitos equivocados, obsoletos, preconceituosos e discriminatórios.

Os termos “portador de deficiência”, “portador de necessidades especiais (PNE)” e “pessoa portadora de deficiência (PPD)” não são os mais adequados. Substitua-os por “pessoa com deficiência” ou “PcD”.

A sigla PcD é invariável. Por exemplo: a PcD, as PcD, da PcD, das PcD. Devemos, porém, evitar o uso de siglas para nos referirmos a seres humanos. Também, ao desdobrar a sigla, tenha cuidado com o plural: Pessoas com Deficiência e não Pessoas com Deficiências, a não ser que elas tenham, de fato, múltipla deficiência.

Capacitismo

Trata-se de uma forma de discriminação que reduz as Pessoas com Deficiência e suas qualidades a uma condição física/intelectual específica que possuem. O capacitismo cria uma hierarquia implícita de corpos “ideais” e “capazes” e os que não atingem esse padrão são diminuídos e/ou desconsiderados.

É compreendido pela expressão de ações de discriminação e violência praticadas contra Pessoas com Deficiência, partindo de uma concepção normatizadora e funcionalista dos corpos.

Frases capacitistas que devem ser compreendidas e alteradas em nossa fala cotidiana:

1. “Para mim, toda a Pessoa com Deficiência é um exemplo de superação.”

Altere para: Para mim, todas as PcD são diversas e individuais.

2. “Ela/ele é deficiente.”

Altere para: Ela/ele é a/o (nome da pessoa). Caso necessário, diga qual a deficiência da pessoa.

3. “Você deu uma mancada.”

Mancada vem de manco, é um termo pejorativo utilizado para pessoas que têm deficiência física nos membros inferiores e atrelar falhas à característica física é reafirmar o preconceito.

Altere para: Você fez uma besteira.

4. “Surdo-mudo.”

A maioria das pessoas supõe que surdos também são mudos (surdo-mudo) pelo fato de não ouvirem. De fato, aprendemos a falar ouvindo as palavras ao nosso redor, porém, a expressão “mudo” tem outro sentido.

Na medicina, o termo “surdo” é utilizado quando a pessoa com surdez é diagnosticada com surdez profunda, quando é leve ou moderada ainda persiste o termo deficiente auditivo. Já na comunidade surda, o surdo é aquele que é usuário de libras (língua brasileira de sinais).

Uma pessoa é muda quando não utiliza o seu aparelho fonador (conjunto de órgãos e estruturas que produzem sons da fala) para conversar ou qualquer manifestação vocal.

Altere para: Pessoa surda, pessoa com deficiência auditiva.

5. “Você se faz de cego?”

As pessoas usam essa expressão como se o fato de alguém ser cego o impedisse de perceber coisas óbvias e evidentes da realidade justamente pela a incapacidade de ver.

Altere para: Você não está compreendendo?

Dicas de conteúdo

1. DOCUMENTÁRIO - Além do Som (2020) [Netflix](#)

Os episódios acompanham a rotina de uma comunidade de pessoas universitárias surdas ou com deficiência auditiva, na Universidade de Gallaudet, em Washington, DC. E o cotidiano aqui é como o de qualquer outra universidade: todos eles enfrentam altos e baixos, ora no percurso acadêmico, ora nas relações interpessoais.

2. FILME – Colegas (2013) [Netflix](#)

Três amigos com síndrome de Down (Stalone, Aninha e Márcio), fogem da instituição onde cresceram e embarcam em uma jornada incrível sobre sonhos, amadurecimento e autodescobrimento.



PILAR GERACIONAL



Audrey Hepburn | Atriz
Geração Baby Boomers



Madonna | Cantora
Geração X



Maddy Perez | Personagem da série
Euphoria | Geração Z



Taylor Swift | Cantora
Geração Millenial

Diversidade Geracional

Contempla profissionais de diferentes faixas etárias em um mesmo ambiente de trabalho, é olhar as multiplicidades que compreendem as diferenças etárias, mas não somente elas.

As gerações são definidas pela faixa etária e experiências comuns em termos sociais, culturais e econômicos. Segundo o IBGE, até 2042, a população com mais de 60 anos dobrará comparada à de 2017. Estima-se, então, que o Brasil terá 232,5 milhões de habitantes, sendo 57 milhões com mais de 60 anos. Além disso, é inegável que os progressos científicos tornarão possível uma carreira profissional cada vez mais longeva – além de provavelmente motivada pela escassez de recursos previdenciários. Neste sentido, atualmente é comum falar-se no chamado “efeito bumerangue”, que ocorre quando um trabalhador se aposenta e, depois, retorna ao mercado de trabalho. Em contrapartida, as novas gerações estão cada vez mais participativas e com muita informação e energia para contribuir com o mundo corporativo. Dentro deste contexto, por coexistirem diferentes gerações no meio corporativo, é imprescindível um ambiente de trabalho colaborativo com compartilhamento de atividades, ações, conhecimento e processos. Para tanto, é relevante a identificação de cada perfil das gerações, divergências e pontos em comum a fim de tornar as conexões mais eficazes (Silva, 2020 apud Nascimento et al, 2016).

O Pilar Geracional não é sobre qual idade é mais importante que outra, ou quem deve ser priorizado, mas diferentes pensamentos, culturas e ideias devem ser utilizadas para complementar e trazer mais assertividade nos processos de execução à decisão.

De uma forma simples e didática podemos trazer as gerações que estão em atividade no ambiente corporativo hoje. Nascidos:



- A partir do fim dos anos 1990 — Geração Z;
- Entre 1981 e meados da década de 1990 — Geração Y;
- Entre 1960 e 1980 — Geração X;
- Entre 1946 e 1964 — Baby Boomers.

Essas diferentes gerações geram características que são importantes de serem compreendidas e respeitadas:

Enquanto a Geração Z nasceu com a tecnologia, quer tudo para ontem, decide por impulso e tem dificuldade com a mensuração do tempo, a Geração BB (Baby Boom) tem dificuldades para compreender a revolução digital.

Outro exemplo das diferenças ocorre entre as gerações X e Y. Enquanto a Geração Y possui uma forte tendência a olhar para suas necessidades pessoais mesmo que estejam em um ambiente forte conexão humana, a Geração X busca estabilidade e prioriza o olhar para as necessidades da corporação tendo muita dificuldade em lidar com o individualismo apresentado pelos representantes da Y. Lembramos aqui que essas são tendências, porque as pessoas são únicas e específicas!

Etarismo

Também chamado de Idadismo ou Ageismo é a discriminação relacionada a pessoas ou grupos etários baseados nos estereótipos associados a idade.

Frases etaristas que devem ser compreendidas e substituídas em nosso cotidiano:

1. “Você não tem idade para usar isso”

Qual a idade limite para usar roupas em que a pessoa se sinta bem?

2. “Você é velho demais para essa função”

A experiência profissional pode ser um grande aliado na construção de estratégias inovadores em uma empresa.

3. “Que bonita, não demonstra a idade que tem”

Por que criamos estereótipos de beleza ligados à juventude?

Dicas de conteúdo

1. FILME – Um senhor estagiário (2015) [HBO Max](#)

Ben Whitaker, um viúvo de 70 anos, sente que a aposentadoria deixou um vazio em sua rotina. Quando aparece uma vaga como estagiário em uma empresa de moda on-line, Ben a enxerga como uma oportunidade para voltar à luta.

2. ENTREVISTA - Etarismo: um novo nome para um velho preconceito com Fran Winandy (2022) [Youtube](#)



A escritora fala sobre seu livro que aborda o preconceito de idade, ao qual todas as pessoas estão sujeitas, sejam elas jovens ou idosas, e como isso atinge a mulher de forma mais cruel.

PILAR LGBTQIA+



Diversidade LGBTQIA+

Em artigo publicado no periódico norte-americano Harvard Business Review²⁹, aponta que funcionários LGBTQIA+ não assumidos – os quais enfrentam a dor diária de omitir sua sexualidade – têm 73% mais chances de deixar seu emprego em relação a funcionários cuja orientação sexual e identidade de gênero é assumida. A orientação sexual refere-se à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e civis com essas pessoas (PRINCÍPIOS, 2006 apud Gay Latino; Aliança Nacional LGBTI, 2018). No âmbito global, a promoção da diversidade sexual LGBTI+ está longe de ser consenso.

Apesar de o *pink money* – termo que designa o poder de consumo do segmento LGBTQIA+ – representar a ordem global de 3,7 trilhões de dólares por ano, atualmente 71 países condenam qualquer espécie de manifestação LGBTQIA+ ou relações consensuais entre pessoas do mesmo sexo no âmbito privado, de modo a prescrever, inclusive, em nove destes países, pena de morte a tais violações. Estudos realizados pelo The Williams Institute, da UCLA, apontam reflexos de políticas inclusivas orientadas ao público LGBTQIA+: aumento da produtividade, maior engajamento de funcionários, aumento da satisfação profissional, dentre outros.

Segundo Daniel Borrillo, a homofobia é a intolerância, rechaço, temor, preconceito e perseguição de pessoas que não cumprem com as heteronormatividade, com o papel estabelecido culturalmente pelo poder masculino para homens e mulheres. BORRILLO, Daniel.

(Homofobia: história e crítica de um preconceito. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.)

Quando falamos do Pilar LGBTQIA+, é comum pensarmos no quanto essa sigla se alterou ao longo dos anos, e o quanto a cada ano novas letras foram adicionadas! Cada uma dessas letras representa um grupo de pessoas, a entrada de novas letras significa a inclusão de pessoas que sempre existiram mas que não possuíam representatividade. Por isso, compreender que mais que letras estamos falando de PESSOAS, e o que cada uma delas significa é um passo importante.

L = Lésbicas	Mulheres que sentem atração afetiva/sexual por mulheres.
G = Gays	Homens que sentem atração afetiva/sexual por homens.
B = Bissexuais	Homens e mulheres que sentem atração afetivo/sexual por ambos os gêneros. A bissexualidade não tem relação direta com promiscuidade, infidelidade. Esses comportamentos podem ser tidos por quaisquer pessoas, independente da orientação sexual.
T = Transgênero	Diferentemente das letras anteriores, o T não se refere a uma orientação sexual, mas a identidade de gênero. Também chamadas de ‘pessoas trans’, elas podem ser transgênero (homem ou mulher), travesti (identidade feminina) ou pessoa não-binária, que se compreende além da divisão ‘homem e mulher’.
Q = Queer	Pessoas com o gênero ‘queer’ são aquelas que transitam entre as noções de gênero, como é o caso das drag queens. A teoria queer defende que a orientação sexual e identidade de gênero não são resultado da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.
I = Intersexo	A pessoa intersexo está entre o feminino e o masculino. Onde as combinações biológicas e desenvolvimento corporal – cromossomos, genitais, hormônios, etc. – não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).
A = Assexual	Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum essas pessoas não verem as relações sexuais humanas como prioridade.
+	O símbolo de “mais” no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cisgenderonormativo, mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.

Além dessas letras, que são as mais comuns, atualmente, há algumas correntes que indicam para uma sigla completa. É composta por: LGBTQIACAPF2K+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Questionando, Intersexuais, Curioso, Assexuais, Aliados, Pansexuais, Polissexuais, Familiares, 2-espíritos e Kink).

Termos

Identidade sexual

Conjunto de características sexuais que diferenciam cada pessoa das demais e que se expressam pelas preferências sexuais, sentimentos ou atitudes em relação ao sexo. A identidade sexual é o sentimento de masculinidade ou feminilidade que acompanha a pessoa ao longo da vida, mas que nem sempre está de acordo com o sexo biológico ou órgãos genitais da pessoa.

Orientação sexual

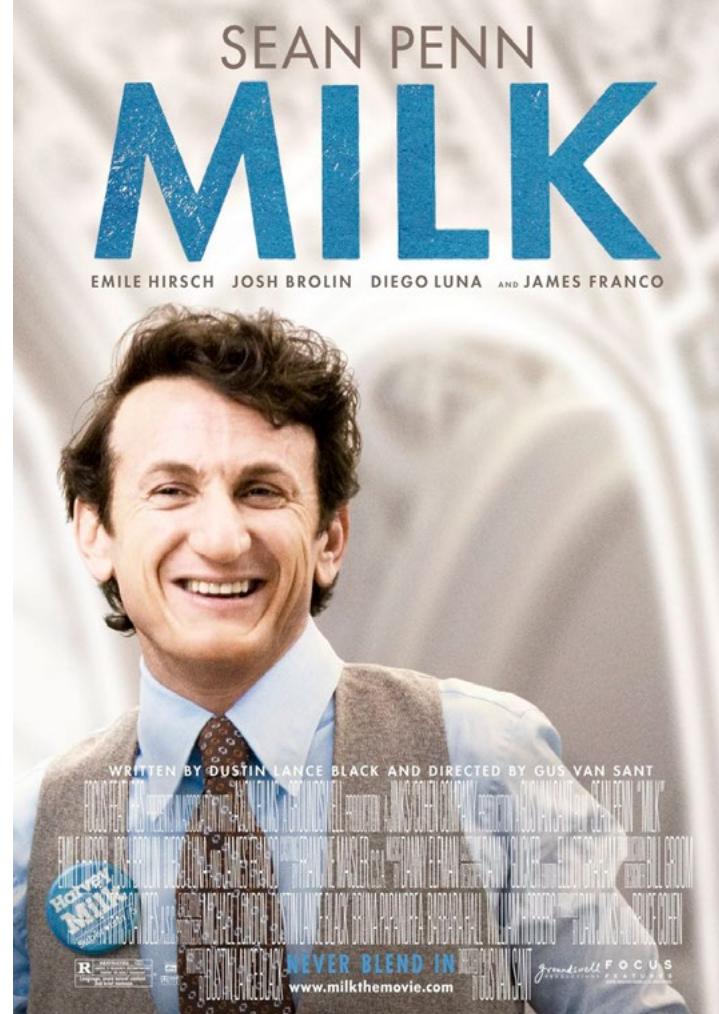
Orientação sexual é a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente pela outra. A orientação sexual existe num continuum que varia desde a homossexualidade exclusiva até a heterossexualidade exclusiva, passando pelas diversas formas de bissexualidade. Embora tenhamos a possibilidade de escolher se vamos demonstrar, ou não, os nossos sentimentos, os psicólogos não consideram que a orientação sexual seja uma opção consciente que possa ser modificada por um ato da vontade.

Homossexualidade

A homossexualidade é a atração afetiva e sexual por uma pessoa do mesmo sexo. Da mesma forma que a heterossexualidade (atração por uma pessoa do sexo oposto) não tem explicação, a homossexualidade também não tem. Depende da orientação sexual de cada pessoa. Por esse motivo, a Classificação Internacional de Doenças (CID) não inclui a homossexualidade como doença desde 1993.

Heteronormatividade

Conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio das quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho, etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações, como a bisexualidade e a homossexualidade.



Dicas de conteúdo

1. SÉRIE – Heartstopper (2022) [Netflix](#)

2. FILME - Milk - A Voz Da Igualdade (2008) [Globoplay](#)

O filme conta a história real de Harvey Milk, um ativista americano que lutou pelos direitos dos homossexuais e se tornou o primeiro gay a ser eleito a um cargo público nos EUA.



REFERÊNCIAS



- CARTILHA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO, 2017. CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados. Acesso realizado em 24/06/2020: <http://www.cesa.org.br/media/files/cartilhadiversidade1.pdf>
- CARTILHA PELA DIVERSIDADE DE RAÇA, 2018. KPMG; Faculdade Zumbi dos Palmares. Acesso realizado em 06/02/2020: <<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/11/cartilha-diversidade-raca-2018.pdf>>
- Cartilha-Palavras-Racistas.pdf (squarespace.com)
- Centro Feminista de Estudos e Assessoria: <https://www.cfemea.org.br/>
- DECRETO 3.298 DE 20 DE DEZEMBRO, 1999. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Acesso realizado em 10/05/2022;
- DELIVERING THROUGH DIVERSITY, 2018. McKinsey&Company. Acesso realizado em 29/04/2020;
- GÊNERO e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009
 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
 - https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf
 - <https://www.fundobrasil.org.br/blog/o-que-significa-a-sigla-lgbtqia/>
 - <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>
 - <https://www.un.org/development/desa/disabilities/issues.html>
 - <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/08/20/etarismo-que-bicho-e-esse-preconceito-por-idade-prejudica-saude-de-idosos.htm?cmpid>
 - <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>
 - IBGE: <https://www.ibge.gov.br/>
 - ILO/OIT: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
 - Instituto Ethos: <https://www.ethos.org.br/>

- KINSEY, A. C; POMEROY, W. B; MARTIN, C. E. *Sexual Behavior in the Human Male*. Philadelphia; London:
- LEI 7853 DE 24 DE OUTUBRO, 1989. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA DO BRASIL. Acesso realizado em 10/05/2022;
- LEI 8.213 DE 24 DE JULHO, 1991. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Acesso realizado em 29/04/2020. Acesso realizado em 10/05/2022;
- Lei Brasileira da Inclusão 13.146/2015 L13146 (planalto.gov.br)
- MANUAL DE COMUNICAÇÃO LGBTI+, 2018. Gay Latino; Aliança Nacional LGBTI. Acesso realizado em 06/02/2020: <<https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>
- Manual de Promoção dos Direitos LGBT no mundo do trabalho – OIT / PNUD
- MM360 – Movimento Mulher 360: <https://www.grupomulheresdobrasil.org.br/>
- NASCIMENTO, N. et al. Estudo das gerações e a inteligência competitiva em ambientes organizacionais.
- Onu Mulheres: <https://www.onumulheres.org.br/>
- OS PRINCÍPIOS de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, Indonésia, 2006.
- PANORAMA MULHER, 2019. Talenses; Insper. Acesso realizado em 29/04/2020:< <http://online.fliphtml5.com/gbcm/bczq/>>
- Perspectivas em Gestão & Conhecimento, João Pessoa, v. 6, Número Especial, p. 16-28, jan. 2016.
- PRESOTTI, Luara. Gerenciar a diversidade cultural nas organizações: caminhos para a inclusão. 2011.
- Relatório do Grupo Gay da Bahia 2019 – GGB <<https://www.instagram.com/grupogaydabahia/?hl=pt-br>>
- RELATÓRIO ECONÔMICO BRASIL, 2018. OCDE. Acesso realizado em 29/04/2020:< file:///C:/Users/10606255/Downloads/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf>
- RELATÓRIO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, 2011. World Health Survey. Acesso realizado em 29/04/2020: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_portuguese.pdf?sequence=9>
- ROBERSON, Quinetta M. Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, v. 31, n. 2, p. 212-236, 2006.
- Secretaria de Políticas para as Mulheres – GOV Federal: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/>
- SILVA, Juliana Tavares et al. Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* ISSN-e: 2237-1427, v. 10, n. 1, 2020.
- SUZANO, J. et al. A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia (Online)*, Curitiba, v. 18, n.3, p. 239-250, set.dez.2014.
- The World Bank: <https://data.worldbank.org/>
- Themis Gênero, Justiça e Direitos Humanos: <http://themis.org.br/>
- W. B. Saunders Co., 1948.
- WEPS: <https://www.weps.org/>
- Women In Law Mentoring Brazil: <http://wlm.org.br/#mentoring>

MOVE BEYOND