

A large fingerprint graphic is centered on the page, divided into four quadrants by a vertical line. The top-left quadrant is blue and contains the word 'equidade' (equity) written diagonally. The top-right quadrant is teal and contains the word 'inclusão' (inclusion) written diagonally. The bottom-left quadrant is purple and contains the word 'acessibilidade' (accessibility) written diagonally. The bottom-right quadrant is orange and contains the word 'diversidade' (diversity) written diagonally. The background of the entire page is a gradient of these four colors.

SIEMENS

#DiverSifica

Guia de Diversidade

Versão 2 - Revisada e ampliada
www.siemens.com.br/diversifica



Somos diversos e únicos e, juntos, pavimentamos a estrada para a construção de um futuro sólido, colaborativo e sem preconceito.

Índice

Mensagens	04	Raça & Etnia	28
Introdução	06	Gênero	40
Marcos dessa História	08	Outras Diversidades e Preconceitos	50
Objetivo do Guia	11	Código de Conduta	57
LGBTQIAP+	12	Canais de Comunicação	58
Pessoas com Deficiência	20		



A Siemens é uma empresa de tecnologia formada por pessoas. Indivíduos singulares que trazem sua marca pessoal para nossa empresa e a tornam um ambiente de trabalho plural, dinâmico e flexível. Temos o compromisso de continuar contribuindo para uma mudança positiva de atitudes das empresas, dos funcionários e dos cidadãos, visando uma sociedade com mais equidade. Esse é o objetivo principal dessa edição atualizada de nosso Guia de Diversidade.

Pablo Fava
CEO da Siemens



A mudança começa de dentro para fora. E é nisso que temos trabalhado aqui na Siemens, investindo em uma cultura de pertencimento, abraçando as diferenças e estimulando o diálogo aberto e honesto entre todos. Através dessas práticas e das reflexões promovidas pelo nosso Programa de Diversidade – DiverSifica –, estamos continuamente adaptando nosso modo de pensar e agir, para que, por meio de nossas pessoas, possamos contribuir com a transformação que queremos ver no mundo lá fora.

Boa leitura!

Caroline Zilinski
Diretora de Recursos
Humanos da Siemens

Introdução

O DiverSifica é um projeto de diversidade e inclusão da Siemens criado em 2018 por iniciativa da alta gestão e da necessidade de alinhamento com os objetivos estratégicos de ESG da empresa. Contou com suporte de consultoria externa e participação ativa dos colaboradores que, como voluntários, desenvolvem as iniciativas do projeto. Ele está estruturado em quatro pilares de atuação: LGBTQIAP+, Pessoas com Deficiência, Raça & Etnia e Gênero, que são considerados temas transversais e por estarem alinhados com o foco e as necessidades de diversidade da Siemens atualmente.

Compreendemos, entretanto, que a diversidade não se esgota nesses quatro pilares, pois todas as características que diferenciam pessoas e estão presentes no cotidiano da empresa merecem reflexão. Por esse motivo, além dos temas abordados pelos pilares, falaremos de outras diversidades.





2013

Fundação do Liderança Z

2014

Ações inclusivas para PCDs

2016

Licença-maternidade (desde 2008) e paternidade estendida

2017

Criação do Lactário

Pré-DiverSifica

2018

Criação do DiverSifica

Todas as vagas da corporação são abertas para pessoa com deficiência.

Meta de contratação de mulheres no programa de estágio (mínimo de 50% das contratações) Siemens Women Experience

Future Talks+ Mais Diversidade, Mais Inovação

2019

Primeira semana da diversidade

Assinatura ONU Mulheres - Princípios de Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres

Ações de semanas comemorativas (Mulher, Consciência Negra etc.)

Criação da 1ª versão do Guia de Diversidade

Assinatura de compromisso com a Coalização Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

Licença parental

Treinamento de vieses inconscientes

Adoção do Dress Code flexível

Acompanhamento de KPIs de processo de seleção

Diversity Moment

Emprego de linguagem neutra/inclusiva em nossos comunicados internos

2020

Ações de semanas comemorativas (Mulher, LGBTQIA+, Consciência Negra etc.)

Curso de Letramento Racial

Participação dos pilares em ação de divulgação do PDT - construção de cartilha para participantes negros do PDT

Censo de Diversidade & Inclusão

Parceria com oportunidades especiais (plataforma para empregabilidade de pessoas com deficiência)

Lives: Outubro Rosa, newsletters informativas durante todo o ano, diálogos informativos (racismo estrutural)

2021

Recebimento do selo municipal de direitos humanos e diversidade

Participação na Feira Diversa S/A

Menção honrosa no prêmio WEP (Princípios de Empoderamento das Mulheres) - Siemens Infraestrutura e Indústria Ltda.

Palestras e eventos oferecidos pelos pilares

Curso de Letramento Racial



Fique atento, novas ações estão por vir



Objetivo do guia e o que é esperado do leitor

O objetivo deste guia é transmitir conhecimento sobre diversidade no ambiente de trabalho para conscientizar a todos sobre sua importância. O respeito contribui para que as pessoas desenvolvam melhor seus talentos, trabalhem com motivação, eficiência e sintam-se parte importante da empresa.

Conviver, respeitar e promover a diversidade é fundamental para que todas as pessoas tenham equidade de oportunidades. Quando trabalhamos em

ambientes em que são respeitadas as diferenças, também nos sentimos à vontade para aprender, arriscar e contribuir. Cada ser é único e deve:

- **Sentir-se seguro;**
- **Estar protegido;**
- **Viver em harmonia no trabalho com seus líderes e pares;**
- **Ficar confortável na empresa.**

Leia, converse e compartilhe!

PILAR LGBTQIAP+



Introdução

Diversidades sexual e de gênero são as distintas possibilidades de expressão e vivência social das pessoas dadas por aspectos, como a orientação sexual e a identidade de gênero.

Desde o início das civilizações, a história nos mostra como a expressão sexual e afetiva dos seres humanos é bastante variada. Porém, por muito tempo, nossa cultura tem tratado as expressões divergentes do padrão heterossexual e cisgênero com intolerância, discriminação, preconceitos e violência.



No entanto, a sociedade vem passando por transformações. Reconhecer todas essas possibilidades e ainda outras que podem surgir, é perceber a diversidade sexual e respeitar a diversidade humana, contribuindo, assim, com uma sociedade e ambiente de trabalho justos, diversos, igualitários e livres.

Não fique de fora, saiba mais!

Nesta seção, vamos apresentar alguns termos e conceitos que vão ajudar você a entender um pouco mais sobre este pilar:

LGBTQIAP+

É a sigla para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais e Pansexuais, com o + representando a complexibilidade da diversidade de características sexuais e de gênero. A sigla consiste em denominar os diferentes tipos de orientações sexual e de gênero.

É importante ressaltar que a sigla está continuamente evoluindo. Conforme a comunidade LGBTQIAP+ e também a sociedade amadurecem e entendem a pluralidade de outras formas de orientação sexual e identidades de gênero, a sigla pode ser alterada para que se torne mais representativa e dê visibilidade a diversos grupos.

Orientação sexual

É a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação à outra, o seu desejo. Por exemplo, destacamos três tipos de orientações sexuais:

Heterossexual: indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do gênero oposto.

Homossexual: indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero, como os gays e as lésbicas.

Bissexual: indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de dois ou mais gêneros.

Assexual: indivíduo que, de forma geral, não sente interesse pela prática sexual.

Pansexual: indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual, independentemente do gênero da pessoa.

Importante: não utilize a expressão “opção sexual” por não se tratar de uma escolha. A expressão correta é orientação sexual.

Sexo atribuído

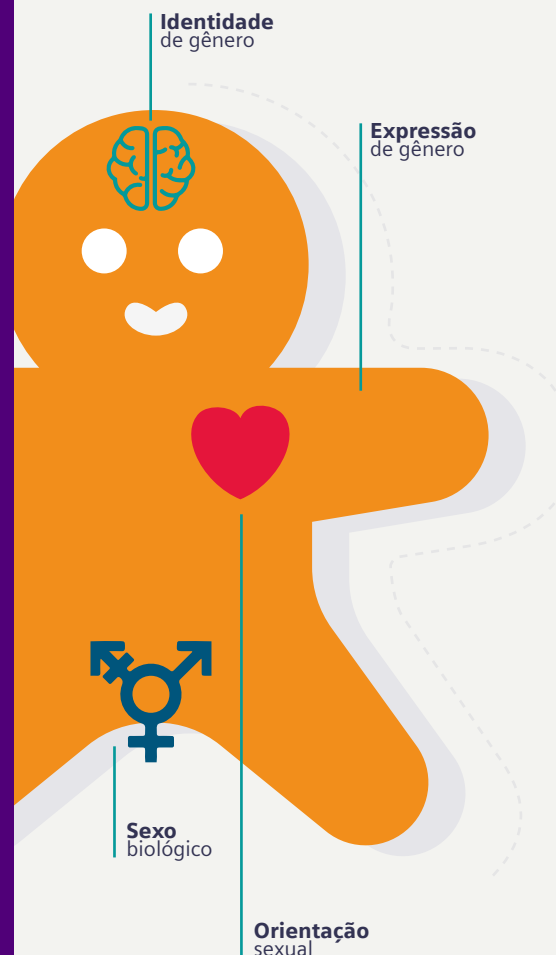
É o sexo definido dado pelo conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais e capacidades reprodutivas que distinguem o “macho” e a “fêmea”. Há também pessoas que podem apresentar características de ambos os sexos ou que não se encaixam na definição típica de masculino ou feminino. Essas pessoas são chamadas de intersexuais.

Identidade de gênero

São os comportamentos social e cultural do indivíduo para com o mundo. É como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente do sexo atribuído, um ser humano pode ter a identidade de gênero feminina, masculina ou ainda outras identidades, reforçando que esta é uma construção social, e não uma condição física ou biológica.

Chamamos de pessoas cis aquelas que se identificam com os aspectos do seu sexo atribuído e, aquelas que não se identificam com os aspectos do seu sexo atribuído, chamamos de pessoas trans, é o caso de travestis e transexuais. Existem também as pessoas queer ou não binárias, que não se identificam com o conceito usual de apenas dois gêneros (masculino e feminino).

O Biscoito de Gênero



Identidade de gênero

Mulher Genderqueer Homem

A identidade do gênero é como você, na sua cabeça, se considera. É a química que te compõe (níveis hormonais) e como você interpreta o que isso significa.

Expressão de gênero

Feminina Andrógena Masculina

A expressão de gênero é como você demonstra seu gênero (baseada nos papéis tradicionais de cada gênero) através da forma que age, se veste, se comporta e interage.

Orientação sexual

Heterossexual Bissexual Homossexual

Por quem você se sente atraído fisicamente, espiritualmente e emocionalmente, baseado no sexo/gênero da pessoa baseado em você.

Sexo biológico

Mulher Intersex Homem

Sexo biológico se refere a órgãos visíveis, hormônios e cromossomos: Mulher = vagina, ovários, cromossomos XX; Homem = pênis, testículos, cromossomos XY; Intersex = uma combinação dos dois.

Contamos com você!

Agora que você já sabe um pouco mais sobre o pilar LGBTQIAP+, fique de olho em algumas dicas sobre como ajudar nessa transformação. Ao final deste tópico, você encontra as leis sobre o assunto.



O QUE NÃO FAZER:

Não suponha que o colega é heterossexual ou homossexual.

O QUE FAZER:

Entenda que a orientação sexual não deve interferir nas relações de trabalho e/ou ser base para seu relacionamento com os colegas.

O QUE NÃO FAZER:

Não suponha que ser LGBTQIAP+ é o aspecto mais importante de alguém.

O QUE FAZER:

Entenda que cada um de nós é um ser humano diferente, multifacetado e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas.

O QUE NÃO FAZER:

Não suponha que o fato de ser homossexual em nossa sociedade é difícil, cheio de problemas e que você deve sentir pena ou imaginar que a pessoa desejaria ser heterossexual.

O QUE FAZER:

A atração pelo mesmo sexo é tão legítima quando a atração pelo sexo oposto.

O QUE NÃO FAZER:

Não suponha que ser homossexual é uma causa de problema na vida de alguém.

O QUE FAZER:

O público LGBTQIAP+ tem os mesmos problemas que qualquer pessoa, mas por conta do preconceito, tem que lidar com este desafio.

O QUE NÃO FAZER:

Não suponha que ser gay, lésbica, bissexual etc., "tanto faz".

O QUE FAZER:

A experiência de ser LGBTQIAP+ numa sociedade homofóbica e machista, tem um grande efeito em como as pessoas se percebem e como veem o mundo.

O QUE NÃO FAZER:

Não faça suposições sobre a identidade de gênero ou sexualidade dos colegas.

O QUE FAZER:

Procure, em caso de dúvidas, utilizar linguagem de gênero neutra ou perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada.

O QUE NÃO FAZER:

Não tente ser o "advogado" de sexualidade ou gênero de alguém.

O QUE FAZER:

Procure conversar com a pessoa antes de falar em seu nome ou defesa.

O QUE NÃO FAZER:

Não ignore a importância do uso correto dos pronomes.

O QUE FAZER:

Utilize o pronome que te pediram para usar. Quando houver engano, corrija, se desculpe e siga em frente.

O QUE NÃO FAZER:

Não ignore quando alguém usar o pronome incorreto para um colega.

O QUE FAZER:

Corrija continuando a conversa e repetindo a sentença com o pronome correto.

O QUE NÃO FAZER:

Se alguém se abrir sobre a sua orientação sexual, não diga "eu já sabia". Você pode constranger o colega que demorou tanto tempo para finalmente conseguir se abrir.

O QUE FAZER:

Agradeça a confiança. Provavelmente a pessoa te respeita, valoriza sua amizade e se sente confortável em compartilhar algo tão pessoal.

Outros exemplos do que NÃO fazer:

- Não faça perguntas sobre a vida sexual do colega por curiosidade, é rude.
- Não use termos ou gírias. Uns podem não se sentir ofendidos, mas para outros podem ser totalmente ofensivos. Pergunte como as pessoas gostariam se der chamadas e, na dúvida, chame-as pelo nome.
- Não ofereça aconselhamento político ou religioso que não foi solicitado. Pode ser desrespeitoso.

Alguns exemplos do que FAZER:

- Interfira, de maneira a conscientizar, quando alguém fizer alguma "piada" ou comentário de cunho homofóbico, transfóbico ou heterossexista;
- Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso;
- Lembre-se: se conhece alguém LGBTQIAP+, você apenas conhece alguém LGBTQIAP+. Trate as pessoas como indivíduos, não espere que uma única pessoa represente uma comunidade inteira.
- Seja honesto quando não entender algo. Mas lembre-se de manter o respeito, ser gentil e educado.

Legislação

Homofobia, lesbofobia, assim como transfobia são violações do Direito Humano fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, revelando-se um comportamento discriminatório. A Constituição Federal de 1988 determina que é um dever promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sob pena de punição.

Em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que a homofobia e a transfobia são consideradas crime equivalente ao racismo, uma conquista histórica, visto que o Brasil atualmente é o país que mais mata pessoas LGBTQIAP+ no mundo.

No Estado de São Paulo, há ainda outra lei (Lei Estadual nº 10.948/01) que diz que ninguém pode ser exposto a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido(a) de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado(a) com preços ou serviços diferenciados, ser impedido(a) de locar imóveis, ser demitido(a) ou deixar de ser admitido(a) em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero. É ainda considerada discriminação proibir pessoas LGBTQIAP+ com o mesmo tipo de afetividade permitida aos heterossexuais no mesmo local.



Outro ponto trata da violação de direitos humanos e responsabiliza o Estado pelo enfrentamento às diversas formas de violência doméstica. Reconhece que as violências baseadas no gênero independem da orientação sexual das vítimas, estendendo a proteção jurídica às relações formadas por mulheres lésbicas e bissexuais.

Estatísticas de mercado

Em um relatório divulgado pela OutNow¹ em 2017, foi observado que, no Brasil, 73% dos entrevistados já testemunharam atos de homofobia no ambiente de trabalho e, segundo o Observatório Sobre Empregabilidade LGBTQIAP+², metade dos profissionais LGBTQIAP+ não se revelaram no ambiente de trabalho.

Ao fazer um recorte olhando para a empregabilidade de pessoas trans, nos deparamos com outras estatísticas preocupantes. Segundo um mapeamento feito na cidade de São Paulo pelo CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea)³, apenas 27% das pessoas trans possuem emprego formal com carteira assinada, e esse número cai para 13% para as travestis.

Esses dados são bastante sintomáticos sobre como o ambiente de trabalho reflete a hostilidade que a sociedade brasileira tem com a população LGBTQIAP+ e mostra a necessidade da implantação de programas de diversidade para a construção de um ambiente que inclua e desenvolva profissionais deste grupo.

Um dos levantamentos mais conhecidos no mercado é o da consultoria global McKinsey, divulgado em janeiro de 2018, com dados de 2017. Mais de mil empresas, em 12 países, responderam a questões tanto sobre lucratividade quanto políticas de inclusão nos aspectos étnicos e de gênero. As companhias foram divididas em quatro grupos, de acordo com as suas ações de inclusão, e

uma das principais conclusões foi que as empresas que se encontravam no grupo mais avançado em valorização da diversidade eram 21% mais propensas a ter lucratividade acima da média, quando comparadas com as empresas do grupo menos avançado em diversidade.



Um ambiente de trabalho que permite que você seja quem realmente é, resulta, portanto, na inovação, na diversidade de ideias e em colaboradores mais engajados e motivados. A posição da Siemens/Siemens Energy, conforme código de conduta, inclusive, é apoiar ações afirmativas no que se refere à diversidade e ao combate a qualquer tipo de preconceito.

Referências:

¹ OutNow – Relatório Brasil 2017

² Cidadania23 – Observatório Sobre a Empregabilidade LGBTQIAP+ (2020)

³ CEDEC – Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (2021)

PILAR

Pessoas com Deficiência



Introdução

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos permanentes de natureza mental, intelectual, sensorial ou física, as quais podem impedir que interajam normalmente e participem plenamente da sociedade, principalmente em condições igualitárias.

Há tempos vemos pessoas com deficiência participando do quadro de funcionários da Siemens. Contamos com consultorias externas para auxiliar no processo de contratação, porém esse ainda é um grande desafio para a Siemens e para as demais empresas no mercado.

Além do processo de contratação, garantir o acesso das pessoas com deficiência às empresas também engloba uma transformação estrutural necessária, visto que prover acesso seguro e autônomo às instalações da empresa garante a real inclusão, independentemente da deficiência, da limitação ou da dificuldade.

Apesar da existência da lei de cotas, que garante um percentual mínimo de colaboradores com deficiência, a Siemens visa atrair os melhores profissionais, independentemente de sua condição, portanto o desafio é desenvolver estratégias adequadas para que as pessoas com deficiência sejam de fato incluídas.



Glossário



Deficiência física

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



Deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total da audição.



Deficiência visual

Cegueira: perda total ou resíduo mínimo de visão, tal que é necessário a utilização de métodos, recursos e equipamentos especiais para realizar tarefas do cotidiano.

Baixa visão: mesmo usando óculos comuns, lentes de contato ou implantes de lentes intraoculares, não há uma visão nítida.

Visão monocular: é caracterizada pela capacidade de enxergar por apenas um dos olhos. Com isso, a noção de profundidade é limitada.



Deficiência intelectual

São limitações no funcionamento intelectual e no desempenho de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.



Deficiências múltiplas

Caracteriza-se como a associação de duas ou mais deficiências.

CAPACITISMO



Capacitismo

Capacitismo é uma forma de discriminação ou violência praticada contra as pessoas com deficiência através da hierarquização dessas pessoas em função de sua capacidade funcional, tratando-as como incapazes. Alguns atos capacitistas são inconscientes, mostrando a necessidade de conscientizar sobre como tratar as pessoas com deficiência com respeito.

CONTAMOS COM VOCÊ!

Agora que você já sabe um pouco mais sobre o pilar Pessoas com Deficiência, fique de olho em algumas dicas sobre como ajudar nessa transformação. Ao final deste tópico, você encontra as leis sobre o assunto.





O QUE NÃO FAZER:

Não dizer “Portador de Deficiência”, pois a pessoa com deficiência não é “portadora” de algo que se carregue. Também não devem ser usados os termos “deficiente”, “pessoa com necessidades especiais” ou “PcD”.

O QUE FAZER:

Dizer “pessoa com deficiência”. Ressalta a pessoa à frente de sua deficiência e a pessoa acima de tudo, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

O QUE NÃO FAZER:

Desmerecer a capacidade da pessoa com deficiência para realizar o seu trabalho, ou seja, ser capacitista.

O QUE FAZER:

Reconhecer que, apesar das dificuldades em realizar algumas atividades específicas, o profissional tem outras habilidades, tornando-o destaque em sua função.

O QUE NÃO FAZER:

Ignorar a deficiência. É como ignorar a característica de uma pessoa.

O QUE FAZER:

Reconhecer as limitações. Ela existe, mas devemos aprender com ela e propor atividades de acordo com suas capacidades. Também é preciso reconhecer suas habilidades e potenciais.

O QUE NÃO FAZER:

Ter superproteção à pessoa com deficiência.

O QUE FAZER:

Trate-a com igualdade. A pessoa com deficiência é autônoma para tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por seus atos.

O QUE NÃO FAZER:

Utilizar termos pejorativos, como: excepcional, aleijado, inválido, retardado, incapaz, defeituoso, maneta ou pernetas.

O QUE FAZER:

Utilizar os termos corretos, como pessoa com deficiência física, visual, auditiva e intelectual. Os termos cego e surdo também são aceitos.

O QUE NÃO FAZER:

Não perguntar antes de tentar ajudar a pessoa com deficiência.

O QUE FAZER:

Caso queira oferecer ajuda, pergunte primeiro se a pessoa aceita e qual é a melhor forma para ajudar.

O QUE NÃO FAZER:

Tirar a bengala, a cadeira de rodas ou qualquer equipamento de auxílio por estar atrapalhando algum espaço de trabalho.

O QUE FAZER:

O equipamento auxiliar faz parte da extensão do espaço corporal, portanto sempre pergunte antes e/ou informe sobre a necessidade da mudança.

O QUE NÃO FAZER:

Ficar em pé por muito tempo conversando com um cadeirante.

O QUE FAZER:

O melhor a fazer é sentar-se em uma cadeira para que a pessoa na cadeira de rodas não fique muito tempo olhando para cima.

O QUE NÃO FAZER:

Falar alto com uma pessoa com deficiência visual ou física.

O QUE FAZER:

Pessoas com deficiência visual ou física não são surdas, fale normalmente.

O QUE NÃO FAZER:

Chamar uma pessoa com deficiência auditiva de surdo-mudo.

O QUE FAZER:

Grande parte das pessoas surdas não são mudas, elas simplesmente não aprenderam a falar. Vale lembrar que muitas dessas pessoas surdas são oraliçadas. Para se comunicar com o surdo, leitura labial e gestos são bem eficientes, além de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais).

O QUE NÃO FAZER:

Pegar pelo braço a pessoa com deficiência visual.

O QUE FAZER:

Se for ajudá-la a caminhar, ofereça seu braço ou ombro. Não segure nos braços e/ou no ombro da pessoa.

Legislação

Desde 1988, a Constituição garante os direitos e os deveres das pessoas com deficiência, possibilitando ações civis públicas e medidas de proteção, permitindo ao poder público atuar em questões fundamentais, como: saúde, educação, trabalho, acessibilidade, lazer e cultura. O Ministério Público foi escolhido como o defensor dos direitos dessas pessoas. A Constituição Federal também garante os seguintes direitos às pessoas com deficiências: proíbe discriminação na admissão do trabalhador e salário diferente dos demais, salário mínimo mensal como benefício caso a pessoa comprove que não possui condições de trabalhar, cuidados com a saúde, integração social, reserva de cargos e empregos públicos, critérios diferenciados de aposentadoria, inclusão à rede regular de ensino, adaptação de ruas e edifícios de uso público e fabricação de transportes coletivos adequados.

Existem outras leis que garantem o bem-estar das pessoas com deficiência, como as

cotas, a consultoria e as normas de acessibilidade, isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis etc.

Empresas com 100 ou mais colaboradores são obrigadas a empregar pessoas com deficiência. Veja a proporção:

Até 200 funcionários	2%
201 a 500 funcionários	3%
501 a 1.000 funcionários	4%
1.001 em diante funcionários	5%

Mais do que uma obrigatoriedade de contratação pela Lei de Cotas, a Siemens vê grande valor na inclusão desses profissionais, tanto para os negócios quanto para a sociedade.

SAIBA MAIS

Acesse os links com informações jurídicas sobre este assunto:

- Previdência Social
<https://bit.ly/1kml65p>
- Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados
<https://bit.ly/2SEitW6>
- Apoio às Pessoas com Deficiência
<https://bit.ly/2xdfWqQ>
- Acessibilidade
<https://bit.ly/2XDAUg9>
- Direitos das Pessoas com Deficiência
<https://bit.ly/2Xixwlv>
<https://bit.ly/V6DKG3>
- Estatuto da Pessoa com Deficiência
<https://bit.ly/2numMRn>
- Aposentadoria da Pessoa com Deficiência
<https://bit.ly/2IZPW7Q>

Estatísticas de mercado

O Brasil possui mais de 45 milhões de pessoas com deficiência, representando cerca de 24% da população, conforme o censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Porém, no mercado de trabalho elas são apenas 0,9% do total de carteiras assinadas.

A notícia boa é que essa realidade vem mudando nos últimos anos graças a uma nova política de contratações das empresas. Segundo dados de 2018 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia, o mercado de trabalho formal contabilizou a presença de 456,7 mil pessoas com deficiência no Brasil, apresentando um aumento de 9,1% em relação à quantidade de pessoas empregadas em 2015. Esse contingente vem crescendo anualmente, mas quem tem alguma deficiência ainda encontra muitas barreiras para conseguir trabalhar.

Referências:
Sobre capacitismo: <https://www.inclusive.org.br/arquivos/29958>



PILAR

Raça & Etnia

Introdução

Sabemos que os seres humanos apresentam diversas variações em suas características físicas e que interagem desde sempre, muitas vezes por meio de relações econômicas e sociais, mas também por meio de conflitos. Dessa forma, o racismo é um elemento importante para entender determinada estagnação social e econômica. O preconceito pode ser detectado em processos, atitudes e comportamentos que contribuem para a discriminação, nem sempre intencional. Pode ser causado por ignorância, desatenção ou por estereótipos que prejudicam determinados grupos raciais ou étnicos, sejam eles minorias ou não.

O racismo é uma forma “bastante específica de naturalizar a vida social, isto é, de explicar diferenças pessoais, sociais e culturais a partir de diferenças tomadas como naturais”, e que, portanto, “cada racismo só pode ser compreendido a partir de sua própria história” (Guimarães, 1999, pp. 11-12).

Segundo Djamila Ribeiro, “a questão vai além de um ato de vontade de um indivíduo”, trata-se “de um sistema de opressão que nega direitos”. É importante “reconhecer o caráter estrutural do racismo”. (D. Ribeiro, Pequeno Manual Antirracista, pp. 7).

Raça: diz respeito ao conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por meio de pessoas que também possuem características físicas semelhantes. Esse conjunto de características identifica a

pessoa como pertencente a esse grupo. Geralmente expressada pela cor. Raça é a marca física de uma cultura.

Etnia: o conjunto de costumes, tradições e crenças também é uma forma de identificação cultural. Menos marcada pelas características físicas e mais pelo conjunto de costumes. Geralmente quando se fala em raça, no Brasil, refere-se às relações sociais entre negros e não negros, e quando se fala em etnia, geralmente fala-se das populações indígenas e sua relação com um território próprio. No Brasil, negro é o termo utilizado para a identificação da população afrodescendente, pelos movimentos políticos que lutam e pela igualdade real de oportunidades entre as raças. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os negros, que também se autodeclararam pretos e pardos, são mais de 55,8%* da população brasileira (2018 - <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10091/0>).

No tocante a população indígena brasileira; embora a constituição de 1988 tenha iniciado esforços para a criação de um sistema de normas que permitisse a efetiva proteção dos direitos da população indígena brasileira, ao longo dos últimos 30 anos, tal população tem sofrido com o apagamento de sua cultura, a perda de suas terras, o crescente esquecimento, desvalorização e o estereótipo de suas vivências e cultura.

Dados <https://sidra.ibge.gov.br/1> semestre de 2021. A partir de 30 de abril de 2019, as estimativas da PNAD Contínua passaram a ser divulgadas com base na Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação–Revisão 2018, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101597>. Consequentemente, todas as estimativas da PNAD Contínua, produzidas no período de 2012 a 2019, foram recalculadas.



Contextualizando o racismo institucional (ou estrutural)

A maioria dos negros foi trazida ao Brasil por meio do regime de escravidão e sua abolição não trouxe medidas sociais e econômicas para integrar essa parte da população à sociedade. Pelo contrário, as práticas da cultura e crenças negras foram criminalizadas, as terras passaram a ter um valor muito além do poder aquisitivo do negro e grande parte não encontrou seu lugar no mercado de trabalho. No âmbito profissional, sua mão de obra foi substituída pela dos imigrantes. Ou seja, mesmo tendo status de

homens e mulheres livres, a maioria da população negra continuou sem oportunidades. Fato que é replicado até os dias atuais. O Brasil é um país racista e que ainda não conseguiu reparar este cenário. Pelo fato de o Brasil ser um país miscigenado, existe o mito da democracia racial, de que nós não somos um país racista e de que o racismo é velado. Para os negros, isso nunca foi velado, pois o racismo acontece o tempo todo.

Essa forma de preconceito pode ser detectada em atitudes e comportamentos que contribuem para a discriminação. Trata-se do preconceito não intencional, causado por ignorância, desatenção ou por estereótipos racistas que prejudicam determinados grupos raciais ou étnicos, em sua minoria ou não. Geralmente, o racismo é associado às expressões extremas, como a escravidão, o apartheid (foi um sistema de segregação da população negra, que vigorou entre 1948 e 1994, comandado pela minoria branca na África do Sul) e injúrias explícitas que ganham destaque nas mídias sociais. Porém, não é comum pensar nas dificuldades no cotidiano, preocupações que somente quem é negro pode ter. Para compreendermos o racismo, basta pensar nos modelos sociais que são produzidos e reproduzidos pelo senso comum e que passam mensagens não verbais e simbólicas a respeito do lugar e valor que cada pessoa tem em nossa sociedade. Quando ligamos a TV, abri-

mos revistas e acessamos a internet, percebemos quais padrões ocupam os papéis de destaque e beleza. A raça negra é muito diversa. Encontramos diversos tons de pele e, para isso, damos o nome de colorismo. O colorismo, ou a pigmentocracia, é a discriminação pela cor da pele, e é muito comum em países que foram colonizados por europeus e em países pós-escravocratas. De uma maneira simplificada, o termo quer dizer que, quanto mais pigmentada for uma pessoa, mais exclusão e discriminação ela irá sofrer. Ao contrário do racismo, que se orienta na identificação do sujeito como pertencente à certa raça para poder exercer a discriminação, o colorismo se orienta somente na cor da pele da pessoa. Isso quer dizer que, ainda que uma pessoa seja reconhecida como negra ou afrodescendente, a tonalidade de sua pele será decisiva para o tratamento que a sociedade dará a ela.

CONTAMOS COM VOCÊ!

Nosso objetivo é trazer conhecimento, gerar reflexões e empatia sobre a situação de outras populações étnicas-raciais brasileiras que sofram com preconceito, estereótipos e ou seu apagamento (e.g., a população indígena, demais imigrantes do contexto histórico nacional e/ou a situação de povos refugiados) saiba mais nas próximas páginas.



O QUE NÃO FAZER

O QUE NÃO FAZER

Não avalie a competência profissional de acordo com raça ou etnia.

O QUE FAZER

Entenda que a raça ou a etnia não deve interferir nas relações de trabalho e/ou ser base para seu relacionamento com os colegas.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que traços raciais e étnicos são os aspectos mais importantes de alguém.

O QUE FAZER

Entenda que cada um de nós é um ser humano diferente, a raça ou a etnia é apenas um dos aspectos de nossas vidas.

O QUE NÃO FAZER

Entender que o racismo é estrutural e pode significar que o negro enfrente mais barreiras de acesso e enfrente microagressões no dia a dia. No entanto, não suponha que o fato de ser negro é um impeditivo para alcançar os objetivos e as metas, não sinta pena ou imagine que a pessoa desejaria ser diferente.

O QUE FAZER

O QUE FAZER

Talento, sucesso e habilidade não têm raça ou etnia. Mas vá além da frase “não vejo cor”. É importante reconhecer padrões de desigualdade/questões raciais no país para agir sobre elas. Não há nada de errado em reconhecer que somos diversos!

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que a cor da pele é a causa de problemas na vida de alguém.

O QUE FAZER

O público negro tem problemas como qualquer outra pessoa, mas, por conta do racismo, tem que lidar com mais este desafio.

O QUE NÃO FAZER

Tome cuidado com o uso de termos ou gírias remetentes aos traços raciais, uns podem não se sentir ofendidos, mas para outros, essas palavras podem ser totalmente ofensivas.

O QUE FAZER

Interfira educadamente, de maneira a conscientizar quando alguém fizer alguma “piada” ou comentário de cunho racista/preconceituoso.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que o racismo não existe. Ações racistas acontecem o tempo todo. Muitas vezes não são identificadas como tal e por isso não são levadas em consideração.

O QUE FAZER

Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso.

O QUE NÃO FAZER

Não se culpe em se reconhecer racista, se culpe em se manter racista.

O QUE FAZER

A humanidade como conhecemos foi estruturada em cima do racismo. Por isso devemos sempre refletir sobre os padrões estabelecidos pela sociedade e entender os seus efeitos. Seja antirracista, sendo consciente sobre o tema, percebendo-se criticamente e questionando sistemas de opressão e cultura que consumimos.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que o racismo é caracterizado apenas por atitudes agressivas. Toda forma de discriminação em virtude da cor da pele é caracterizada como racismo, inclusive comentários (agressão verbal) e expectativas sobre a postura, capacidades ou preferência de pessoas negras, baseada em estereótipos ou imagens de controle.

O QUE FAZER

Saia de sua zona de conforto e informe-se. Busque entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, busque conhecimento em fontes confiáveis, siga influenciadores negros e representantes de grupos étnicos diferentes do seu, converse com um colega negro, com o grupo DiverSifica ou com seu gestor.

O QUE NÃO FAZER

Não utilize expressões, como mulato, moreno claro, negro da pele clara, pardo, “não sou suas negas”, “a coisa tá preta”, “denegrir”, “inveja branca”, “nego só quer moleza”, “a negada”, “samba do Crioulo Doido”, entre tantos outros.

O QUE FAZER

Chame a pessoa pelo seu nome, o tom de sua pele não deve ser utilizado como vocativo.

O QUE NÃO FAZER

Não hipersexualize o corpo negro.

O QUE FAZER

Trate todos os corpos com o mesmo respeito.

O QUE NÃO FAZER

Suponha que o debate racial e ser antirracista é papel apenas dos negros.

O QUE FAZER

Independentemente de seu lugar de fala, é importante construirmos ações colaborativas e afirmativas que promovam a inclusão de grupos historicamente oprimidos, além de reconhecer que a branquitude também tem seu papel neste debate. Seja aliado!

Lembre-se:

- Se você conhece alguém negro, apenas conhece alguém negro. Trate as pessoas como indivíduos, não espere que uma única pessoa represente uma comunidade inteira.
- Seja honesto quando não entender algo. Mas lembre-se de manter o respeito, ser gentil, empático e educado.



Legislação

Serão punidos os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Considera-se crime também negar ou obstar emprego em empresa privada, não conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores, impedir a ascensão e tratá-lo de maneira diferenciada no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário. Recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador também se enquadra como discriminação, bem como recusar, negar ou impedir a inscrição de aluno no ensino público ou privado de qualquer grau, impedir o acesso ou recusar hospedagem em hotel, pensão ou qualquer estabelecimento similar, e recusar atendimento em restaurantes, bares, confeitarias, salões de cabeleiros, barbearias ou quaisquer locais semelhantes abertos ao público. Também é preconceito impedir o uso de transportes públicos, como: aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens e metrô.

SAIBA MAIS

Acesse o link com informações jurídicas sobre este assunto:

<https://bit.ly/1sUwjhz>

Estatísticas de mercado

O Brasil é um dos países mais desiguais quando falamos em desigualdade racial. Infelizmente, é uma questão que está longe de ser solucionada, afirmação que pode ser comprovada pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), entre outras fontes.



- A população negra é a mais pobre. De acordo com o PNAD de 2019, o rendimento mensal de pessoas pretas e pardas, respectivamente estão 27,5% e 25,5% inferiores à média nacional (R\$ 2.308), enquanto a média dos rendimentos de pessoas de cor branca são 29,9% superiores à média.
- Entre os 10% mais ricos do Brasil, os negros representam apenas 27,7%, mas são 75,2% da população 10% mais pobre (PNAD 2019);
- A população miserável é composta por mais de 80% de negros;
- O número de homicídios de negros é quase 3,5 vezes maior que o de não negros (Atlas da Violência IPEA – 2019);
- Em 2017, 9,3% dos pretos e pardos (que representam mais de 55,8% da população) concluíram o curso universitário. Entre os brancos, a taxa é de 22,9% (PNAD 2017);
- Em 2018, pela primeira vez, estudantes pretos ou pardos passaram a compor maioria das matrículas nas instituições de ensino superior da rede pública do país, graças à trajetória de melhora nos indicadores de adequação, atraso, abandono escolar e lei de cotas. No entanto, a população ainda é sub-representada, visto que constituem 55,8% da população.
- A informalidade atinge 47,3% da população negra, contra 34,6% da população branca (IBGE/PNAD 2019);
- Somente 34% dos funcionários das grandes empresas no Brasil são negros;
- Na Siemens, apenas 14,4% dos funcionários são negros (Tableau-2021);
- Nas 500 maiores empresas que operam no Brasil, os níveis de gerência, executivo e conselho têm apenas 5% de representação negra (perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas);
- Em média, um negro com ensino superior completo recebe cerca de 31% menos que um branco em igual condição (IBGE/PNAD 2019);
- A remuneração média da mulher negra é menos da metade (44,4%) da remuneração do homem branco. Também é comprovado que a remuneração da mulher negra é inferior a da mulher branca e dos homens negros (IBGE/PNAD 2019);
- Em situações extremas, como a pandemia de Covid-19 entre 2020-2021, que afetou toda a população a nível mundial, evidenciou-se a vulnerabilidade da população de pretos e pardos. Existe uma enorme desigualdade no acesso à saúde, o que leva à desigualdade nos óbitos. Dados mostram que 55% dos pacientes negros



hospitalizados com Covid-19 em estado grave, morreram em comparação com 34% dos pacientes brancos.

- Os prejuízos financeiros e de saúde causados pela COVID-19 têm maior peso sobre mulheres, negros e pobres: 39% dos trabalhadores e trabalhadoras pretas e pardas estão em regime de informalidade, ante 29,9% de brancos e brancas. Autônomos, autônomas e informais foram as pessoas que mais perderam renda na crise.
- Apenas 34% das pessoas que trabalham em casa (modalidade home office) são negros (IBGE/PNAD 2020).

Referências:

PNAD: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>
 Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil (IBGE): https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
 IPEA – Atlas da Violência <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/dados-series/42>
 IBGE/Agência Brasil <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-11/pela-primeira-vez-negros-sao-maioria-no-ensino-superior-publico>
 Novas modalidades de trabalho na era digital: um caminho sem volta! <https://www.etice.ce.gov.br/2021/04/30/novas-modalidades-de-trabalho-na-era-digital-um-caminho-sem-volta/>
 Pandemia e Políticas Públicas: a questão étnico-racial no centro do debate (IPEA) https://www.ipea.gov.br/portall/images/stories/PDFs/boletim_analise_politico/210304_bapi_26.pdf

PILAR Gênero



Introdução

De acordo com a Cartilha da ONU Mulheres¹, “empoderar as mulheres para que participem integralmente de todos os setores da economia e em todos os níveis de atividade econômica é essencial para construir economias fortes; estabelecer sociedades mais estáveis e justas; melhorar a qualidade de vida para as mulheres, homens, famílias e comunidades, e impulsionar as operações e as metas dos negócios.

O levantamento “The future of women at work”, realizado pela consultoria McKinsey, revelou que um avanço mediano na igualdade de gênero nos setores privado, público e social poderia adicionar 12 trilhões de dólares à economia global até 2025, por exemplo. Por outro lado, de acordo com artigo divulgado no site da ONU Mulheres, somente 24 países possuem mulheres presidentes ou chefes de governo e apenas 15% dos parlamentares no Brasil são mulheres. No atual ritmo de progresso, a igualdade de gênero nas mais altas posições de poder levará mais 130 anos.

As mulheres do mundo querem e merecem um futuro igual, livre de estigma, estereótipos e violência; um futuro sustentável, pacífico, com direitos e oportunidades iguais para todes. Para nos levar lá, o mundo precisa de mulheres em todas as mesas onde as decisões são tomadas e, por isso, te convidamos a entender um pouco mais sobre o tema nas próximas páginas deste guia.



A questão de gênero na Siemens no Brasil

A Siemens possui apenas 29,1% de sua força de trabalho ocupada por mulheres. Esse percentual é ainda menor nas posições de liderança: 24,1%.

Com o objetivo de incentivar a troca de experiências, informações e conhecimento, motivando as mulheres a se fortalecerem e encorajando umas às outras no desenvolvimento da carreira, a Siemens fundou, em 2010, o Liderança Z. O grupo era composto somente por executivas e, em 2018, foi ampliado e incorporado ao projeto DiverSifica, com o objetivo de promover a equidade de gênero na Siemens no Brasil.

Em 2019, foi assinado um compromisso com a ONU Mulheres, reforçando o compromisso da Siemens com a equidade de gênero.

Princípios de Empoderamento das Mulheres

A ONU Mulheres foi criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. Uma das suas principais frentes de atuação é a parceria com o setor privado que teve como fruto os Princípios de Empoderamento das Mulheres que fornecem um conjunto de considerações que ajudam as empresas a se concentrarem nos elementos-chave para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Baseados em práticas empresariais reais, os princípios ajudam as empresas a adaptarem as políticas e as práticas existentes - ou a estabelecer outras novas - para concretizar o empoderamento das mulheres. São eles:



Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.



Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho: igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação.



Promover a segurança, a saúde e o fim da violência.



Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.



Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderam as mulheres.



Liderança comunitária e envolvimento.



Transparência, medição e relatórios.

Em 2021 a Siemens foi reconhecida na Categoria Menção Honrosa do 4º Prêmio WEPS Brasil – Empresas Empoderando Mulheres. A premiação, promovida pelo Programa Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios, parceria entre ONU Mulheres, Organização Internacional do Trabalho (OIT), com financiamento da União Europeia, visa estimular as empresas brasileiras a adotarem uma cultura de equidade de gênero em suas organizações, tomando como base os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS, sigla em inglês para Women's Empowerment Principles). Esse prêmio demonstra que estamos no caminho certo e que estamos comprometidos com a equidade de gênero na nossa empresa!

Conheça alguns termos relacionados ao conceito de gênero:

Feminismo: conceito desenvolvido no século XIX, que se desenvolveu como movimento filosófico, social e político. Tem como principais características a luta pela igualdade de gêneros e pela maior participação da mulher na sociedade e, consequentemente, o combate ao machismo.

Machismo: conjunto de práticas preconceituosas de oposição à igualdade de gênero e defesa da superioridade do gênero masculino em relação ao feminino. A prática do machismo não está atrelada exclusivamente a comportamentos masculinos, podendo ser difundida por pessoas de ambos os gêneros.

Patriarcado: sistema social que coloca os homens em situação de poder em instituições políticas, econômicas, sociais e familiares, provendo privilégios para pessoas deste gênero.

Sororidade: consiste na união e na aliança entre mulheres, que se apoiam para conquistar a igualdade e a liberdade que almejam. É respeitar, ter empatia e dar voz umas às outras sem julgamentos.

Misoginia: é a repulsa, o desprezo ou o ódio contra as mulheres. Essa forma de aversão mórbida e patológica ao sexo feminino está diretamente relacionada à violência que é praticada contra a mulher. A misoginia é motivadora de grande parte dos assassinatos de mulheres, conhecidos por feminicídios.

Feminicídio: consiste na perseguição e na morte intencional de pessoas do sexo feminino. O feminicídio se configura quando são comprovadas que as causas do assassinato se devem exclusivamente a questões de gênero, ou seja, quando uma mulher é morta simplesmente por ser mulher.

Apesar de ser classificado como um crime hediondo no Brasil, as estatísticas do feminicídio no país são alarmantes:

- Em 2020, foram 3 registradas 3,6 ocorrências de feminicídio a cada dia, representando um aumento de 0,7% em relação ao ano anterior. Em 81,5% dos casos, o autor do crime foi o companheiro ou o ex-companheiro da vítima (fonte: 15º Anuário Brasileiro de Segurança Pública).
- No mesmo ano, houve uma nova chamada de violência doméstica a cada minuto no 190. Isto representa um aumento de 16,3% em relação ao ano anterior (fonte: 15º Anuário Brasileiro de Segurança Pública).

O aumento nestes números é reflexo da pandemia do Coronavírus. Com a imposição do isolamento social como medida preventiva, muitas mulheres que viviam em situação de fragilidade se viram ainda mais expostas ao passarem mais tempo com seus agressores, seja pela rotina de trabalho remoto ou por terem perdido seus trabalhos.

Maninterrupting: quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. A palavra é a junção de “man” (homem) e “interrupting” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homem que interrompe”. Esse comportamento é muito comum em reuniões e palestras mistas.

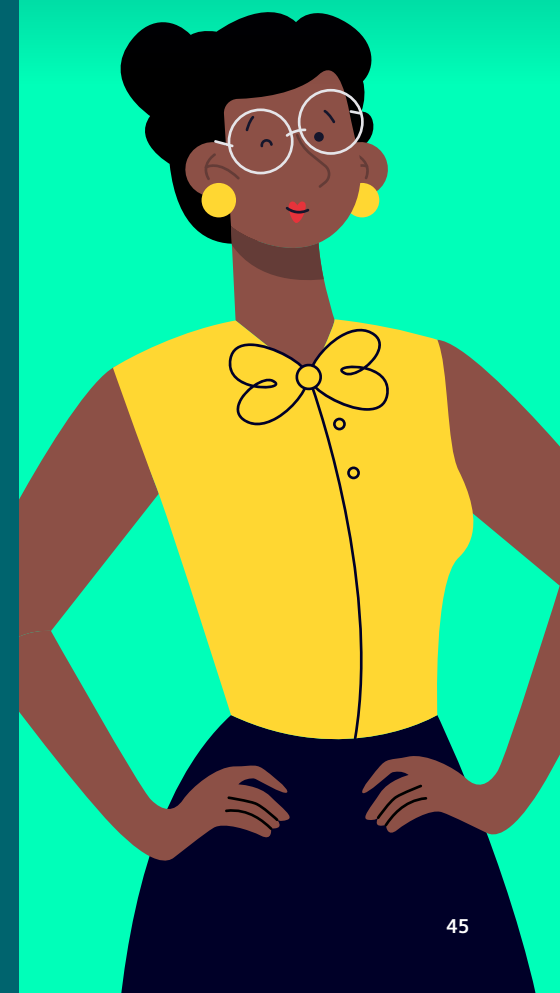
Mansplaining: quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher, de forma excessivamente didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é a junção de “man” (homem) e “explain” (explicar).

Gaslighting: forma de abuso sutil e manipulador que consiste em desgastar a autoestima e a autoconfiança da mulher a ponto de anulá-la. Nele, o homem distorce, omite ou cria informações, fazendo com que a mulher duvide de si mesma e de sua sanidade. O nome é derivado do filme “Gaslight”, de 1944, que retrata um homem que manipula com sutileza sua mulher, fazendo-a acreditar que imagina coisas e duvidar de seu bom senso.

Bropriating: diz respeito a situações, em sua maioria profissionais, em que homens se apropriam ou tomam crédito por ideias expressadas por mulheres. O termo é um neologismo em língua inglesa, formado pela junção de “bro” (de brother, aqui no sentido de “cara”) e “propriating” (de appropriating, apropriação).

CONTAMOS COM VOCÊ!

Agora que você já sabe um pouco mais sobre o pilar gênero, fique de olho em algumas dicas sobre como pode ajudar nessa transformação. Ao final deste tópico, você encontra as leis sobre o assunto.





O QUE NÃO FAZER

O QUE NÃO FAZER

Interromper o raciocínio e a fala da mulher.

O QUE FAZER

Ouçá atentamente o que a mulher tem a dizer, e caso queira complementar sua fala, espere ela terminar de falar.

O QUE NÃO FAZER

Subjugar a capacidade de uma mulher.

O QUE FAZER

Reconheça a mulher pelos seus atos, realizações e dê seus devidos créditos.

O QUE NÃO FAZER

Falar que tarefas de casa são responsabilidades das mulheres.

O QUE FAZER

O lar é constituído por todas as pessoas que vivem nele, logo, as suas tarefas também. Divida-as e se responsabilize por elas.

O QUE FAZER

O QUE NÃO FAZER

Não estereotipe as mulheres devido a sua profissão e/ou formação.

O QUE FAZER

A profissão/formação não define as pessoas e suas personalidades. Trate todos de forma equitativa, independentemente do gênero ou da função.

O QUE NÃO FAZER

Subentender que a responsabilidade do filho é só da mãe.

O QUE FAZER

A responsabilidade é de ambos e precisa ser dividida para que os pais tenham o mesmo peso na criação dos seus filhos e tenham o mesmo grau de liberdade para se dedicarem a outros aspectos de suas vidas.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que a mulher é frágil e precisa de ajuda.

O QUE FAZER

Forças e fraquezas não estão relacionadas ao gênero. As aparências enganam, pergunte antes de fazer.

O QUE NÃO FAZER

Não julgue pela roupa. Isso é apenas uma capa.

O QUE FAZER

Identifique uma mulher por suas qualidades e não pelas roupas que veste.

O QUE NÃO FAZER

Não classifique as mulheres como boas para casar-se ou não.

O QUE FAZER

Homens e mulheres têm livre arbítrio, respeite isso.

O QUE NÃO FAZER

Pensar que as mulheres deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas.

O QUE FAZER

Entenda que qualquer pessoa pode se envolver em intrigas e fofocas, independentemente do gênero.

O QUE NÃO FAZER

Dizer que a mulher está de TPM quando ela se expressa de maneira assertiva.

O QUE FAZER

Todas as pessoas têm o direito de opinar. Quando se brinca com a questão hormonal, deslegitima-se a opinião da mulher e seu direito de se expressar.

Outros exemplos do que NÃO fazer:

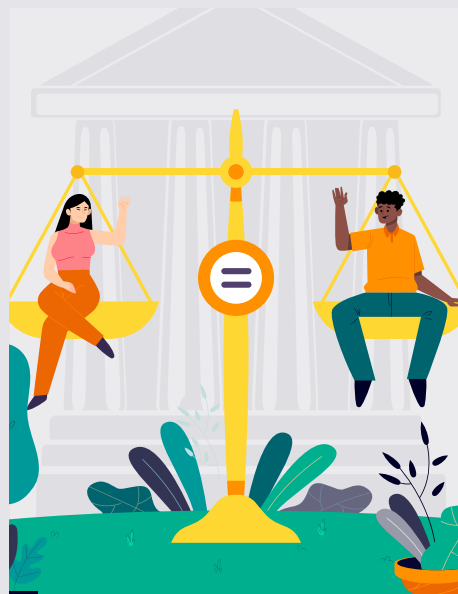
- Não invalide o movimento feminista por falta de conhecimento ou por não se sentir parte dele.

Alguns exemplos do que FAZER:

Informe-se sobre o feminismo. Saia de sua zona de conforto. Busque entender as temáticas que o englobam. Pesquise sobre as diversas conquistas do movimento (por exemplo, poder usar calças, direito ao voto, pílula anticoncepcional etc.). Em caso de dúvidas, busque conhecimento, converse com uma colega, com o grupo DiverSifica ou com seu gestor.



Legislação



No Brasil, com o objetivo de combater e coibir práticas discriminatórias e violentas contra as mulheres, foi criado um conjunto de leis específicas:

Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 - “Lei Maria da Penha”: protege a mulher de todo e qualquer tipo de agressão.

Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, art. 215-A do Código Penal - “Lei da Importação Sexual”: torna crime o ato libidinoso cometido na presença de alguém e sem o seu consentimento.

Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012, art.154-A e 154-B do Código Penal - “Lei Carolina Dieckmann”: torna crime a invasão

a dispositivo informático alheio com o objetivo de adulterar, obter ou destruir dados sem autorização do proprietário do dispositivo.

Lei nº 12.650, de 17 de maio de 2012, inciso V do Art. 111 do Código Penal - “Lei Joanna Maranhão”: estabelece que o prazo de prescrição de abuso sexual de crianças e adolescentes seja contado a partir da data em que a vítima completa dezoito anos.

Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015 - “Lei do Feminicídio”: semelhante à lei Maria da Penha, é aplicável a mulheres que perdem a vida em decorrência de abuso, violência ou discriminação.

Lei nº 12.845, de 1º de agosto de 2013 - “Lei do Minuto Seguinte”: garante o atendimento imediato, emergencial e integral a todas as vítimas de estupro pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Durante o período da pandemia, foi aprovada ainda a Lei nº 14.022, de 7 de julho de 2020, que estabelece medidas emergenciais de proteção à mulher, crianças, adolescentes, pessoas com deficiência e idosos, vítimas de violência doméstica dentro deste período. Infelizmente, com as medidas restritivas de combate à Covid-19, as mulheres ficaram ainda mais vulneráveis a este tipo de violência.

Estatísticas de mercado

- Em 2019, a Education at a Glance publicou que 25% das mulheres de 25 a 34 anos de idade concluíram o ensino superior, contra 18% dos homens na mesma faixa etária. Porém, a empregabilidade e a renda masculina são mais altas que a feminina (IBGE);
- Ainda em 2019, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais, tanto no poder público quanto na iniciativa privada, recebendo 77% do que os homens nos mesmos cargos recebem (IBGE);
- 50% das mulheres são demitidas até dois anos depois do nascimento de seu bebê (Pesquisa FGV);
- A nível mundial, 41,5% das mulheres com título universitário não trabalham, enquanto no caso dos homens, são apenas 17,2% (OIT);
- Em 2019, as mulheres dedicavam, em média, 21,4 horas semanais a trabalhos domésticos ou a cuidados com outras pessoas (filhos ou parentes idosos, por exemplo),



- contra 11 horas dos homens. Esse é um dos fatores que levam mais mulheres do que homens a buscar empregos de jornada parcial, com remuneração inferior (IBGE);
- Somando as horas de trabalhos remunerados com as de cuidados e afazeres diversos, a mulher trabalha, em média, 53,3 horas semanais, contra 50,3 dos homens (IBGE).

Referências:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/3126/1/O%20G%C3%80NERO%20DENTRO%20DA%20PERSPECTIVA%20FEMINISTA%20E%20SUA%20RELA%C3%87%C3%83O%20COM%20O.pdf>
https://brasil.elpais.com/brasil/2017/09/15/internacional/1505472042_655999.html
<https://azmina.com.br/reportagens/voce-nao-esta-louca-entenda-como-funciona-o-gaslighting/>
<https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Anuario-2019-FINAL-v3.pdf>
<https://www.projetoedra.com/verbete-draft-feminismo-nos-negocios-o-que-e-bropropriating/>
<https://br.mundopsicologos.com/artigos/slut-shaming-voce-pode-ser-uma-vitima-sem-saber>
<https://agenciafiap.com.br/2021/04/08/4o-premio-weps-brasil-vai-reconhecer-empresas-por-aco-es-pela-igualdade-de-genero-no-ambiente-de-trabalho-e-cadeia-de-valor/>
<https://premiowepsbrasil.com.br/sobre-o-premio/>

Outras Diversidades e Preconceitos



Gordofobia

A gordofobia é qualquer ação que impacta as pessoas gordas de forma desrespeitosa, violenta e discriminatória. Reflete-se na perda de acesso e da qualidade de vida de pessoas gordas, que se materializa na dificuldade de acesso ao sistema de saúde; a locais e meios de transporte; a oferta de empregos, uma vez que as pessoas gordas carregam o estigma de preguiçosas. E dentro dela estão desdobramentos, como a pressão estética, assédios morais, isolamento social, presentes nos comportamentos sociais e na linguagem.

Frases como :“Hoje é dia de gordice!”; “Você emagreceu? Tá lindo(a)!”; “O rosto dela(e) é tão bonito!” ou “Ela/ele é gorda(o), mas tem um coração bom” reforçam o preconceito. Além disso, ser gordo é uma característica normal do ser humano, como qualquer outra. Ela não é o oposto de estar saudável ou de ser bonito.



Etarismo. Ageismo. Idadismo.

O preconceito por idade atinge qualquer faixa etária, dos mais jovens aos idosos, mas na maior parte das vezes é voltado a pessoas mais velhas. Frases como: “Você não tem mais idade para isso”, “Lugar de velho é em casa” e “Está ficando gagá” reforçam mais esses estigmas e preconceitos que impactam nas dinâmicas econômicas e sociais dessas pessoas, tirando delas oportunidades de trabalho e convívio social. Já os mais jovens recebem, muitas vezes, estereótipos de imaturos, insubordinados e irresponsáveis.

Independentemente da faixa etária, esses preconceitos se expressam muitas vezes em forma de microagressões verbais, comportamentais e ambientais sobre: capacidade, ritmo de trabalho, conhecimento e sociabilidade. E ocorrem frequentemente em nosso cotidiano de forma intencional ou não.



Preconceito de Classe Social

É o tratamento de pessoas de modo diferente somente por causa da sua situação econômica, local de moradia, nível de escolaridade, modo de falar (preconceito linguístico), acesso à renda e aos bens de serviço.



Religião

A intolerância religiosa é uma forma de preconceito por conta de crença religiosa. Geralmente, esse tipo de intolerância manifesta-se por meio de discriminação, profanação e agressão. Importante mencionar que o Estado brasileiro é laico, segundo sua constituição. E existe lei no país que prevê punição para crimes de discriminação, ofensa e injúria praticados em virtude de raça, cor, etnia, procedência nacional ou religião. E em junho de 2021 foi efetuada no Brasil a primeira condenação por racismo religioso (preconceito contra religiões de matriz africana).



Xenofobia

Se manifesta em atitudes, preconceitos e comportamentos de exclusão, difamação e rejeição de pessoas a partir da percepção de que elas são estrangeiras ou estranhas à sociedade, dada sua origem geográfica, linguística ou étnica. É manifestada de diferentes formas, através de expressões contidas em nossa linguagem ou mesmo através de violências explícitas motivadas pela discriminação, falta de respeito e preconceito. Um exemplo de manifestação de xenofobia são as reações contra refugiados de outros países.

É possível um brasileiro sofrer xenofobia dentro do Brasil aos olhos de outro brasileiro? A resposta infelizmente é sim,

haja vista as intolerâncias por exemplo aos nordestinos, eventualmente taxados por inúmeros estereótipos, como “cabeças chatas”, para se referir a cearenses, ou por serem motivo de piadas, como a que relaciona os baianos e os indígenas à preguiça constante.

Ainda falando de xenofobia no Brasil, aqui a interseccionalidade entre racismo e xenofobia recai sobre imigrantes e migrantes não brancos de forma avassaladora.

Refugiados, imigrantes e migrantes, por conta da xenofobia, vivem à margem da sociedade, em condições precárias de vida e dignidade.

Código de Conduta

Conforme o Código de Conduta Profissional da Siemens, a diversidade deve ser incentivada, visto que enriquece o ambiente de trabalho, e nenhum tipo de discriminação é tolerado.

“Nós respeitamos a dignidade, a privacidade e os direitos de cada indivíduo. Acreditamos que a diversidade enriquece o nosso ambiente de trabalho. Nós trabalhamos juntos, sem discriminar ninguém por sua origem étnica, cultural, religião, idade, deficiência, cor de pele, gênero, identidade ou orientação sexual e visão de mundo. Não toleramos discriminação, assédio sexual ou de qualquer outro tipo, nem comportamentos inapropriados para com indivíduos ou grupos. Aplicamos esses princípios de respeito uns aos outros e aos terceiros com os quais interagimos, incluindo nossos fornecedores, clientes e parceiros de negócio.”

Acesse:
<https://sie.ag/3lyPEqE>



Canais de Comunicação

Fale conosco por e-mail:
diversifica.br@siemens.com

Caso se sinta prejudicado(a) por atitudes preconceituosas e discriminatórias, saiba que você não está sozinho(a), procure-nos:

"Tell Us":
0800 892 4041



Realização: Siemens

Versão 2 - Revista e Ampliada