

# Desafios Corporativos: diversidade e inclusão

**Maria Clara Gianna**

**Coordenadora Adjunta do Programa Estadual DST/Aids-SP**



# Declaração Universal dos Direitos Humanos

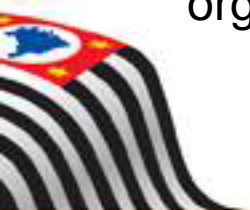
- Dezembro de 1948
- Artigo 1º:

”Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.



# Racismo Institucional

- O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) implementado no Brasil em 2005, definiu o racismo institucional como “o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica.
- Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância.
- Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações. (CRI, 2006, p.22).



- Negros sofrem não só a discriminação racial devida ao preconceito racial e operada no plano privado, mas também e sobretudo o racismo institucional, que inspira as políticas estatais que lhes são dirigidas.
- Trata-se de discriminação racial praticada pelo Estado ao atuar de forma diferenciada em relação a esses segmentos populacionais, introduzindo em nossas cidades e em nossa sociedade, pela via das políticas públicas.



# Como se expressa....

- Elevadas taxas de homicídio e de “autos de resistência” nos territórios de maioria negra. .
- Os altos índices de encarceramento de negros pobres.
- A precariedade das políticas públicas de habitação, saúde e educação para o conjunto da população negra.
- O desrespeito a suas tradições culturais e religiosas.



- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) trimestral, compilada pelo IBGE.
- Taxa de desemprego no Brasil ainda é muito mais elevada entre pretos e pardos do que entre brancos.
- **Público majoritário atendido pela assistência social é constituído por mulheres negras (IPEA, 2011).** Dos titulares do Programa Bolsa Família, 73,88% entre homens e mulheres são negros.
- Sobre o total geral de beneficiários titulares do Programa, 93% dos beneficiários titulares são mulheres e 68% negras, o que denota quem são os que da política de assistência social necessitam (DATA SOCIAL, 2015).



- No segundo trimestre de 2018, a taxa de desemprego ficou em 9,9% entre os brancos, 15% e 14,4% entre pretos e pardos. A taxa de desemprego média no país foi de 12,4% no período.
- Estudo realizado anualmente pela Fundação Seade, em parceria com o Dieese, na região metropolitana de São Paulo, entre 2016 e 2017, a taxa de desemprego dos negros ampliou-se de 19,4% para 20,8%, enquanto a dos não negros avançou de 15,2% para 15,9%.
- De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) entre 2005 e 2015, o percentual de negro e negras universitários saltou de 5,5% para 12,8%. No entanto, esse o crescimento positivo não é igual quando a análise é a ocupação de vagas no mercado formal de trabalho.
- Mesmo mais graduados, os negros continuam com baixa representatividade nas empresas.



# Propostas

- Realização de diagnóstico institucional de tratamento da igualdade racial nos processos institucionais.
- Sensibilização do quadro interno e parceiros e construção de um plano de ação com vistas a assegurar o tratamento da igualdade racial em todas as dimensões institucionais no **Recrutamento** e **Ascensão funcional** .





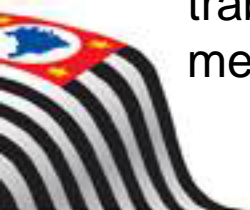
# Diversidade de Gênero

- Estudo *Women in the Workplace 2018* realizado pela consultoria McKinsey com 279 empresas dos Estados Unidos.
- O progresso é lento.
- Para alcançar a equidade de gênero nos próximos dez anos é necessário percentuais mais elevados de contratação e promoção de mulheres.
- Para as mulheres negras a situação é ainda mais desafiadora: quanto mais elevado o cargo, menor é a presença delas.
- A cada 25 líderes sêniores, apenas uma é mulher negra. Quase a metade delas afirmou que são as únicas mulheres negras no ambiente de trabalho. Elas são mais propensas a se sentirem excluídas e são supervisionadas constantemente.
- Segundo o relatório, para reverter a situação é necessário que as empresas comecem a tratar a diversidade de gênero como prioridade de negócio e parte da definição de metas, além de ter o engajamento da principal liderança.



# E no Brasil...

- Um novo estudo do Boston Consulting Group (BCG) aponta que as intervenções mais comuns são políticas antidiscriminatórias, sistemas de denúncia e garantia de um ambiente físico inclusivo – e ainda ficam distantes de ações consideradas mais efetivas, como licença maternidade estendida e horários de trabalho flexíveis.
- De acordo com o estudo, 44% das mulheres afirmaram que suas empresas não tinham boa diversidade de gênero na alta gestão e 28% acreditavam que os homens não eram suficientemente engajados com a mudança.
- De acordo com o BCG, reunindo vários estudos globais, a disparidade de gênero no ambiente de trabalho brasileiro aumenta quando os cargos são mais elevados: há 37% de mulheres em cargos de gestão no mercado de trabalho no Brasil, 19% em cargos de gestão sênior, 11% CEOs e 7% membros de conselho.



# Pessoas com Deficiência

- Acessibilidade é diferente de inclusão
- Segundo dados de 2016 do Ministério do Trabalho, 418,5 mil PCDs estavam empregadas no Brasil, número 3,8% maior do que o registrado em 2015.
- Na esfera privada, sob o regime da [CLT Consolidação das Leis do Trabalho](#), a reserva de vagas está prevista na Lei federal nº [8.213](#), de 24 de julho de 1991, que determina:
- **Art. 93. A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:**
  - I- até 200 empregados 2%;
  - II - de 201 a 500 - 3%;
  - III - de 501 a 1.000 - 4%;
  - IV - de 1.001 em diante - 5%.



# Trabalho e Cidadania

- Processo seletivo igualitário.
- Discriminação em relação às oportunidades de contratação, crescimento e promoção.
- dados do Ministério do Trabalho mostram que a administração pública foi o setor que menos cumpriu o preenchimento da reserva de vagas de emprego para as pessoas com deficiência em 2017
- Intensificação da contratação de mão de obra deve ocorrer junto com um esforço para a qualificação desse público para produzir resultados na inclusão social.
- Mas inclusão não é apenas inserir pessoas no mercado de trabalho, ela passa também por incentivo a projetos culturais, artísticos e esportivos nas comunidades

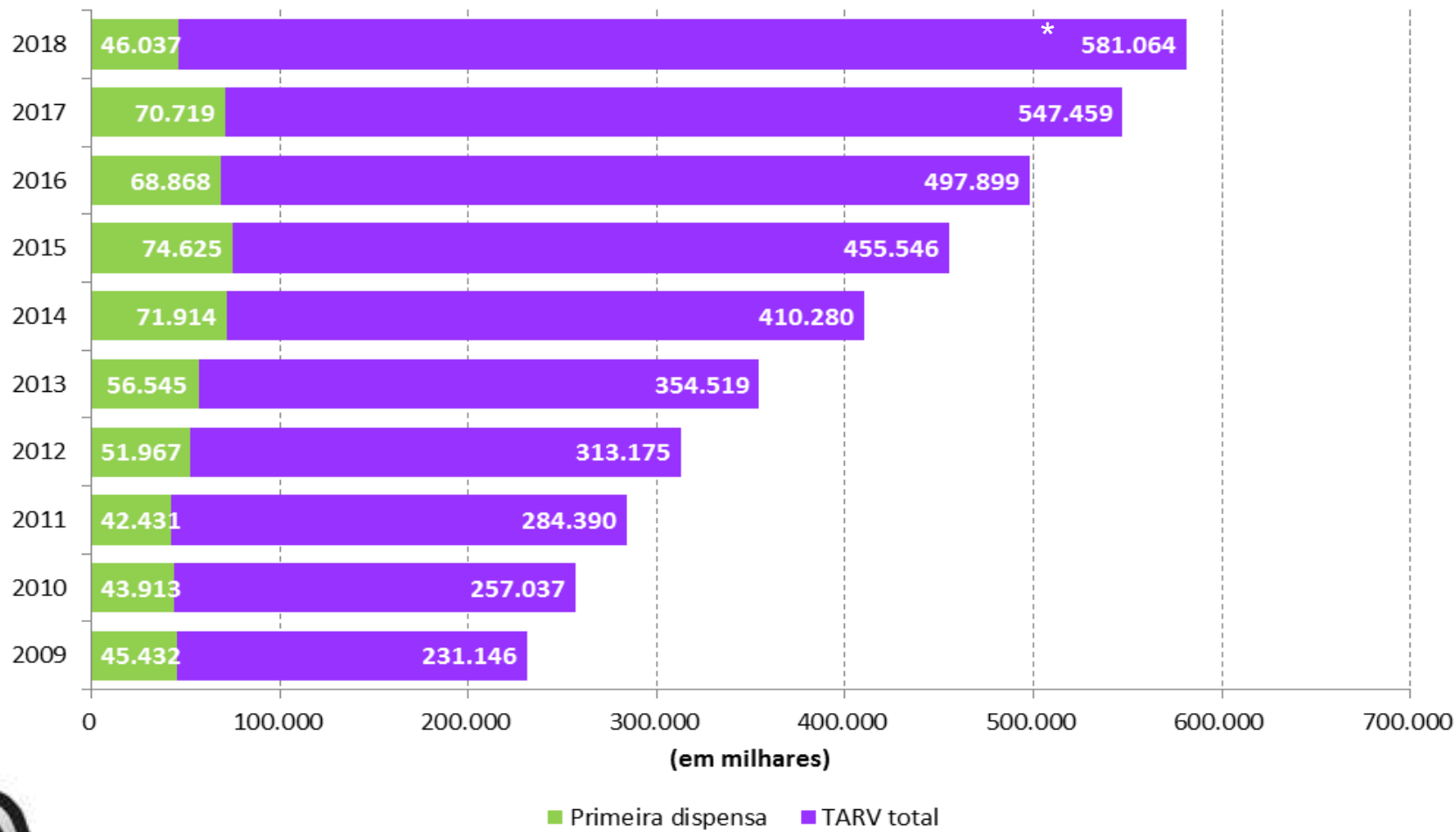


# Pessoas que vivem com HIV-AIDS

- Organização Internacional do Trabalho ( OIT ) Apesar dos progressos no tratamento que permitem às pessoas que vivem com HIV a trabalhar, elas continuam a ser discriminadas e têm mais dificuldades em manter os empregos e progredir na carreira.
- O tratamento mantém estas pessoas saudáveis e produtivas, mas isso não é suficiente”.



# PVHIV em TARV, por ano. Brasil, 2009-18



\*2018 – até agosto 2018

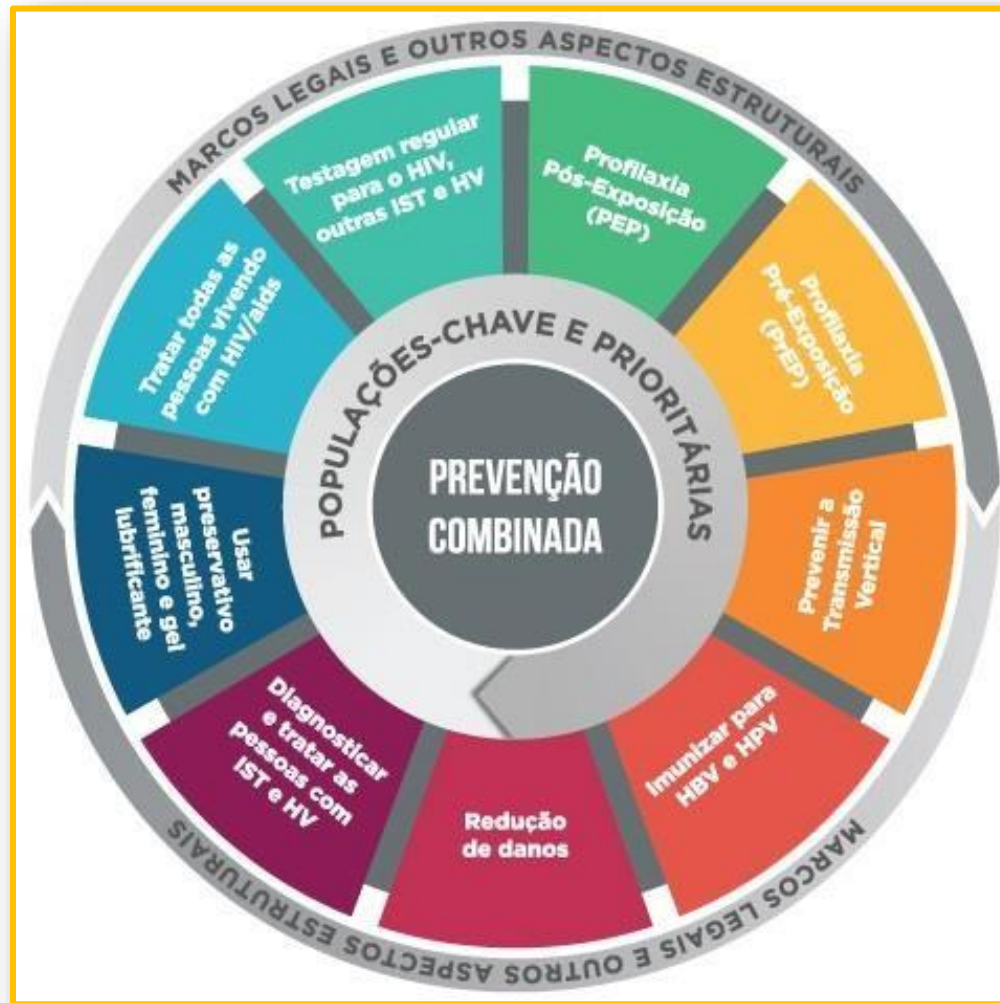
# 30 anos

Depois do primeiro Dia Mundial de Luta contra Aids, o resultado **HIV+** não é mais sinônimo de **morte**. Existe tratamento. Os efeitos colaterais foram reduzidos. A carga viral pode ser suprimida. Existe profilaxia pré e pós-exposição, teste rápido, autoteste.



# Prevenção Combinada

Estratégia de prevenção que visa aumentar a **autonomia** de indivíduos e de segmentos sociais



Baseada no direito de pleno acesso às informações e aos diversos métodos de prevenção

Cada indivíduo possui a capacidade de escolher o método preventivo mais adequado a sua realidade e às suas necessidades.



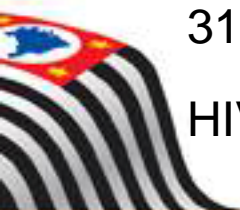
# ESTIGMA E PRECONCEITO

- **Sigilo no trabalho e Sigilo médico**
- A pessoa vivendo com HIV tem o direito de manter em sigilo a sua condição sorológica no ambiente de trabalho.
  
- **Lei de não discriminação a pessoas vivendo com HIV**
- Em junho de 2014, foi sancionada a [Lei nº 12.984](#) que estabelece como crime a discriminação contra pessoas vivendo com HIV ou AIDS. Em caso de violação, recomenda-se realizar Boletim de Ocorrência (BO) na delegacia e entrar com uma ação criminal.



# DIREITOS PVHA

- Resultado positivo em um exame de detecção do vírus da aids não é motivo para que o trabalhador seja demitido.
- Não declarar a sua sorologia positiva
- A empresa não pode, em momento algum, exigir o exame de HIV de qualquer empregado.
- O fato de ter o HIV não lhe garante qualquer estabilidade no emprego
- O convívio social ou profissional com o empregado soropositivo ou doente de aids não representa qualquer situação de risco, podendo este trabalhar em qualquer atividade.
- O Parecer 11/92 do Conselho Federal de Medicina informa que não existe necessidade de afastamento médico de trabalhador da área de saúde portador do HIV
- É responsabilidade do empregador por meio da Portaria Interministerial 3195/88, de promover programas de prevenção e esclarecimento sobre HIV/aids.



# Diversidade Sexual

- As empresas brasileiras ainda estão distantes de promover a inclusão e o respeito à população LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e outras identidades de gênero.
- Pesquisa realizada pela Consultoria Santo Caos apontou que 43% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.
- Estudo conduzido pela consultoria de recrutamento Elancers - 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma.



- Dentro das empresas, 47% afirmaram declarar sua orientação sexual ou identidade de gênero. Destes, 90% o fazem somente a colegas do mesmo nível hierárquico. Outros 32% ao chefe imediato. E só 2% aos responsáveis pelo departamento de recursos humanos.
- As pessoas temem que sua orientação sexual seja utilizada para impedi-la de assumir determinados cargos ou funções.
- Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), a situação destas é ainda pior: 90% delas ainda estão se prostituindo no país. Mesmo tendo bons currículos, acabam rejeitadas nas entrevistas por não serem sequer compreendidas em seu autoconhecimento.



- “É uma realidade trágica. Poucas travestis estão em locais de trabalho”.
- Enquanto alguns velhos preconceitos estão diminuindo, outros permanecem.
- Em todo o mundo, lésbicas, gays, bissexuais e travestis e transexuais (LGBT) são agredidos, às vezes mortos.
- Mais de 76 países continuam criminalizando a homossexualidade.



# Conhecendo a população transgênero

- **Identidade de gênero** é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode envolver a modificação da sua aparência.
- Entende-se por **nome social** aquele pelo qual travestis e transexuais se reconhecem. O nome social é o nome pelo qual preferem ser chamados/as cotidianamente, em contraste com o nome oficialmente registrado e que não reflete sua identidade de gênero.
- A **orientação sexual** de cada pessoa refere-se à atração afetiva-sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero



# Travestis e Transexuais

- **Qual a diferença entre travestis e transexuais?**
- Não é o órgão sexual que define nosso gênero, que é uma construção social e cultural. Muitas travestis utilizam de meios cirúrgicos para obterem um corpo feminino, com implante de próteses de silicone e utilização de hormônios, sem com isso mudarem a anatomia do seu órgão sexual.
- O uso desses dois termos é um fenômeno presente na América Latina, especialmente no Brasil, em outras partes do mundo não existe essa diferença e todos esses grupos são considerados transexuais.



- As pessoas transexuais podem ou não recorrer à mudança do sexo biológico, através da cirurgia de transgenitalização e as/os que não fizeram a cirurgia não deixam de ser do gênero ao qual se sentem pertencer.
- O mais importante é respeitar a autonomia dessas pessoas, reconhecendo a identidade de gênero com a qual se sentem mais confortáveis.
- Caso se tenha alguma dúvida sobre como designar se a pessoa é travesti ou transexual, pergunte como ela quer ser reconhecida, pois, independente de ser travesti ou transexual, o respeito deve ser o mesmo.





# Impacto do preconceito

- Deixar de propiciar um ambiente de trabalho que respeite a diversidade sexual e identidade de gênero pode custar aos locais de trabalho
- Perda de talentos
- Diminuição da produtividade
- Falta de engajamento dos funcionários nos projetos



# Ações positivas e respeito aos direitos humanos

- Tendem a criar um ambiente desfavorável para comentários preconceituosos,
- Salvaguarda a empresa de questões ligadas ao assédio e indenização por danos morais.

Em relação à diversidade de gênero empregados transexuais devem se sentir à vontade para solicitar troca de nome em e-mails e crachás, independentemente da realização de qualquer procedimento cirúrgico (Nome Social )

Cabe ao empregador desenvolver políticas que estimulem o engajamento e propiciem a criação de um ambiente de trabalho que respeite a diversidade humana, com a observância da legislação de maneira adequada.



- Em relação à diversidade sexual, desde a publicação da Resolução n. 175 de 14 de maio de 2014 do Conselho Nacional de Justiça, por exemplo, celebração de casamento civil e a conversão de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo. Dessa forma, são garantidos ao empregado LGBT todos os direitos que decorrem da celebração de casamento ou existência de cônjuge, benefícios previstos em instrumento coletivo cujo fato gerador seja o casamento ou união estável, como por exemplo, o direito a incluir o cônjuge ou companheiro como dependente no plano de saúde.
- No mesmo sentido, faz jus o empregado LGBT à licença e salário maternidade em caso de adoção ou gestação de substituição, mesmo sendo pessoa do sexo masculino, conforme estabelece o artigo 392 –C da CLT e artigo 71 –B §3º da Lei 8.213/91, limitado a uma licença maternidade por casal adotante, nos termos do artigo 392 – A, § 5º da CLT e artigo 71-A § 2º da Lei 8.213/91.



# Criação de políticas de respeito à diversidade sexual e à identidade de gênero

- Potencializa a atração e retenção de melhores talentos
- Melhora a qualidade de vida de seus funcionários
- Melhora sua imagem perante a sociedade e abre caminho para novos negócios e mercados.

Os locais de trabalho devem investir em:

- Formação para compreenderem o universo de possibilidade relacionadas com a identificação da pessoa.
- Estratégias quem observem o **Recrutamento, Cotidiano e direitos previdenciários/ trabalhistas e Ascensão funcional**



Ninguém deve ser obrigado a “sair do armário”.

“Precisamos nos preocupar, sim, em criar um clima bom entre os trabalhadores, para que as pessoas se sintam à vontade para serem elas mesmas. Quem preferir não comentar sobre sua orientação sexual deve ser respeitado “

Obrigada!

[mariaclara@crt.saude.sp.gov.br](mailto:mariaclara@crt.saude.sp.gov.br)

