

# Cartilha de Diversidade CAIXA

(Versão adaptada da Cartilha original disponibilizada aos empregados CAIXA em março de 2015)

CARTILHA DE



*Diversidade*

**CAIXA**

## **Apresentação**

Na CAIXA, a diversidade está presente em aspectos do Plano Estratégico, como na sua missão: “Atuar na promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável do país, como instituição financeira, agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado Brasileiro”; no seu objetivo empresarial: “Ser reconhecida como uma das empresas em excelência nas práticas de gestão de pessoas”; e ainda, em estreita relação com os valores empresariais, que foram definidos com a participação dos/as empregados/ as, em especial “Respeitamos as ideias, as opções e as diferenças de toda a sociedade” e que, também, norteiam os nossos códigos de Ética e de Conduta de empregados/as e dirigentes.

Portanto, consolidar esse valor empresarial, por meio do Programa CAIXA de Diversidade, não é apenas importante, é necessário, uma vez que vivemos em um mundo em que muitos conflitos têm relação com o desconhecimento ou a não aceitação do que é considerado “diferente”. A construção de novos modelos de desenvolvimento no mundo exige pontos de vista que considerem a diversidade como fundamento e o respeito como um bem inalienável.

Março de 2015.

## **Sumário**

Conceitos – Página 3.

Panorama da Diversidade no Mundo, no Brasil e na CAIXA – Página 4.

Eixos Temáticos (Geração, Gênero, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, Raça /Cor e Etnia, Pessoas com Deficiência) – Página 4.

A Diversidade na Caixa (O Programa CAIXA de Diversidade) – Página 16.

Referências – Página 18.

Equipe de Elaboração– Página 18.

## **Conceitos**

Já sabemos que a diversidade de um grupo, quando atua em sinergia, proporciona à instituição melhores resultados. Isso porque quando as características de uma pessoa são respeitadas como valor agregável ao grupo, essa pessoa sente-se à vontade para ser ela mesma, podendo, portanto, atuar com o melhor que tem de si. O respeito contribui para que as pessoas desenvolvam melhor seus talentos, trabalhem com mais prazer, sejam mais eficientes e sintam-se parte importante da instituição.

Por meio desta cartilha, temos a oportunidade de discutir, além da importância do respeito, aspectos da realidade que limitam a plena expressão da diversidade. Respeito e igualdade são valores socialmente positivos, mas algumas pessoas não têm interesse ou têm dificuldade de respeitar o ponto de vista de outra pessoa.

O respeito à diversidade é um exercício diário que exige uma compreensão maior do nosso contexto social. Assim, segundo a FEBRABAN: “A diversidade se manifesta na pluralidade de identidades que caracterizam os grupos e as sociedades que compõem, não só o Brasil, mas toda a humanidade. Conviver, respeitar e promover a diversidade é fundamental para que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades, além de combater o preconceito e a discriminação em relação à cor, gênero, deficiência, orientação sexual, crença ou idade.” FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos.

### **Conceitos complementares**

**Igualdade:** É a inexistência de distinção; ou seja, quando a norma impõe tratar a todos/as da mesma maneira.(Nota de rodapé 1) A igualdade pode funcionar bem em situações em que as condições iniciais são as mesmas.

**Equidade:** Adapta a regra para um caso específico, observando-se os critérios de justiça e igualdade: “Não corrige o que é justo na lei, mas completa o que a justiça não alcança.”(Nota de rodapé 2) A equidade é uma solução para situações em que as condições iniciais são desiguais.

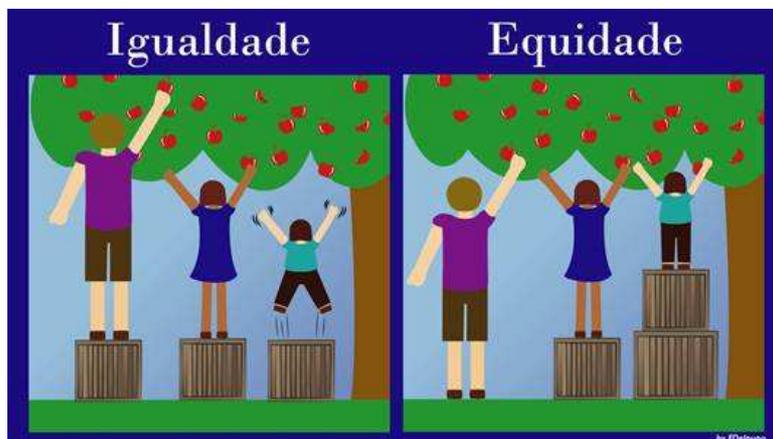
**Igualdade de oportunidades:** Tem a ver com equidade. Quando diferentes pessoas têm semelhantes condições de partida, possibilitando-lhes participar plenamente dos diversos âmbitos da sociedade. (Nota de rodapé 3)

**Inclusão social:** O conjunto de práticas que visa assegurar a indivíduos diferentes, em suas singularidades e habilidades, gozar de direitos sociais e participar de forma autônoma e efetiva da sociedade.(Nota de rodapé 4)

**Preconceito:** É o sentimento favorável ou desfavorável, a respeito de pessoa ou coisa, não baseado em experiência concreta. (Nota de rodapé 5)

**Discriminação:** É a prática de incluir ou excluir pessoas de certos espaços, valorizá-las ou inferiorizá-las, tendo por base preconceitos.

**Estereótipo:** Imagem e expectativas preconcebidas a respeito de uma pessoa ou grupo social, em que se atribuem características frequentemente depreciativas, por meio de conceitos infundados.(Nota de rodapé 6)



## **Panorama da Diversidade no Mundo, no Brasil e na CAIXA**

**1948:** Proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU) a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

**1988:** Promulgada a Constituição Federal do Brasil.

**2000:** Definidos pela ONU os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio que buscam solucionar os grandes problemas mundiais e que devem ser atingidos por todos os países até 2015.

**2003:** Criação, no Brasil, das Secretarias de Governo vinculadas à Presidência da República, com status de Ministério: Secretaria de Direitos Humanos (SDH/PR), Secretaria de Promoção de Políticas de Igualdade Racial (SEPIR/PR) e Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM/PR).

**2004:** Recomendação do Planejamento Estratégico CAIXA 2005-2007 para implementar a Política de Gestão de Diversidade.

**2005:** Realizada pesquisa de percepção dos/as empregados/as CAIXA a respeito da Diversidade.

**2005/2006:** Participação da CAIXA na primeira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero da Secretaria de Políticas para as Mulheres/Presidência da República (SPM/PR).

**2006/2012:** Programa CAIXA de Diversidade inserido no contexto da Responsabilidade Social Empresarial.

**2010:** Adesão da CAIXA aos Princípios de Empoderamento das Mulheres do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher (UNIFEM/ONU), que visam à promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho e na comunidade.

**2011:** Acordo entre CAIXA e SEPIR/PR, para a realização de ações relacionadas com a Campanha "Igualdade Racial é Pra Valer".

**2013:** Programa CAIXA de Diversidade inserido no contexto da Gestão de Pessoas - Relacionamento com Empregado/a.

**2013/2015:** Renovação do compromisso da CAIXA com a promoção da equidade de gênero e raça, por meio da adesão à 5ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da SPM, tendo participado e sido reconhecida nas quatro edições anteriores.

## **Eixos temáticos**

Os eixos do Programa CAIXA de Diversidade (Gênero, Orientação Sexual e Identidade de Gênero, Raça e Etnia, e Pessoas com Deficiência) foram eleitos por serem temas transversais e por estarem alinhados com as políticas governamentais, das quais a CAIXA é parceira estratégica. Além desses quatro eixos estruturantes, o contexto empresarial em que vivemos nos oportuniza a reflexão a respeito das diferentes gerações de pessoas aqui presentes. Compreendemos, entretanto, que a diversidade não se esgota nesses cinco eixos, pois todas as características que diferenciam pessoas, e estão presentes no cotidiano da empresa, merecem reflexão.

## **Geração**

O tema da relação entre pessoas de diferentes gerações ganhou bastante enfoque no final do Século XX, principalmente no mundo empresarial, quando se observou o início de um fenômeno: a presença simultânea de três gerações de pessoas num mercado de trabalho em constante transformação. Vários estudos foram desenvolvidos a fim de perceber quais eram os pontos de vistas de cada geração no que diz respeito a valores, instituições, autoridade, dinheiro, família e carreira. (Nota de rodapé 7) Naquele momento, pensadores/as do mundo corporativo delimitaram três gerações, com variações de poucos anos. (Nota de rodapé 8) As ideias preponderantes desses estudos são explicitadas no quadro abaixo:

**Geração Baby Boomers (nascidos/as entre 48 e 63):** A geração do pós-guerra, pioneiros/ as em abalar as estruturas organizacionais estabelecidas. Caracterizam-se de forma ambígua por carregarem, por um lado, hábitos herdados da geração anterior, como a disciplina, a segurança, o respeito à hierarquia, e por outro lado o idealismo e a necessidade de mudar o mundo com novos valores focados nos direitos humanos e civis. Exemplos são as manifestações pela paz (hippies), os movimentos feministas, de igualdade racial, etc. Têm no trabalho um meio de contribuição para as mudanças no mundo. Por isso são muitas vezes vistos como workaholics (viciados/as no trabalho).

**Geração X (nascidos/as entre 64 e 77):** A geração que já nasceu no berço da reivindicação social, em estruturas familiares alternativas às tradicionais, com uma visão de desenvolvimento ligado à tecnologia, porém num período de crises financeiras. Caracterizam-se pelo pragmatismo. Dessa forma, desenvolvem um forte senso de individualismo e têm na sua relação com o trabalho uma forma de sustento para a sua estabilidade financeira, realização pessoal e de consumo.

**Geração Y (nascidos/as entre 78 e 94):** A geração que nasceu em um mundo globalizado dominado pela tecnologia. Como conheceram um mundo já consolidado na democracia, na liberdade política e na prosperidade econômica, não concebem hierarquias e a intolerância às diversidades. Caracterizam-se por realizarem várias tarefas ao mesmo tempo, pelo imediatismo – principalmente resultante das relações virtuais, e pela preocupação com o meio ambiente. Dessa forma têm na sua relação com o trabalho uma forma de encarar desafios, mantendo um equilíbrio com a sua vida pessoal. Seu vínculo é com sua satisfação pessoal e não com a instituição empregadora.

**Geração Z:** Considerada a mais nova geração que adentra o mercado de trabalho. Contudo não há um conceito consolidado entre os/as teóricos/as quanto às características e delimitações em relação à geração Y.

**Geração Flux (uma nova teoria):** Pessoas que abraçam a instabilidade e até gostam dela, o que torna possível recalibrar carreiras, modelos de negócios e suposições. Ela não se apresenta por dados demográficos, podendo pertencer a qualquer uma das gerações mencionadas.

### **Estereótipos e perspectivas**

A abordagem das três gerações apresentada acima é questionável em vários aspectos. Primeiramente parte de um ponto de vista da cultura estadunidense (EUA). Em segundo lugar, foca a análise em características de comportamento em relação ao trabalho e à tecnologia, sem considerar outros aspectos individuais e sociais, como a diferença entre classes, a diversidade racial, de gênero, de orientação sexual, de identidade de gênero, de deficiências, entre outros. Embora esse modelo tenha como intenção reconhecer os talentos específicos de cada geração, pode gerar estereótipos referentes às diferentes idades, incentivando o chamado “conflito de gerações” no ambiente de trabalho.

### **Pergunta para Reflexão**

## Será que nossos conflitos têm mais a ver com as diferenças de idade ou com as diferenças de pontos de vista?

Segundo o sociólogo Zygmunt Bauman, o tema é complexo: “As fronteiras que separam as gerações não são claramente definidas, não podem deixar de ser ambíguas e atravessadas e, definitivamente não podem ser ignoradas”. (Nota de rodapé 9) Mais do que o conjunto de pessoas que nasceram na mesma época, geração tem a ver com um grupo de pessoas que compartilha dos mesmos fatos históricos, e podem ter idades diferentes e vivenciar tais fatos a partir de perspectivas diversas.

### As gerações na CAIXA

Considerando as dimensões da CAIXA, com a diversidade de seus/as mais de 100 mil empregados/as espalhados/as por todo o Brasil, podemos concluir que pessoas de diversas idades e diversos pontos de vista constroem conjuntamente a nossa empresa. A integração entre pessoas de diferentes gerações amplia as visões que norteiam as ações a serem executadas.

### Gênero

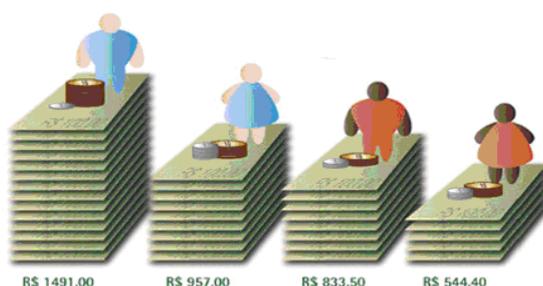
Enquanto o conceito de Sexo está relacionado às diferentes características biológicas e naturais entre nascidos machos e nascidas fêmeas, o conceito de Gênero refere-se ao significado que as culturas atribuem às diferenças de comportamento, papéis e funções de homens e mulheres. Características como a força física, a racionalidade, a objetividade e o domínio do âmbito público são valorizadas e atribuídas estereotipicamente ao gênero masculino, enquanto características como a instabilidade emocional, a subjetividade, a subserviência e o domínio do âmbito doméstico são desvalorizadas e atribuídas estereotipicamente ao gênero feminino. (Nota de rodapé 10)

“As formas de classificação dos sujeitos sociais, em mulher (natureza), homem (cultura), atendem a princípios arbitrários que em relação aos sexos não apenas diferenciam, mas subordinam, hierarquizam e desigualam as mulheres em relação aos homens.” (Nota de rodapé 11) Adaptado de Lourdes Bandeira; Eleonora Menicucci

Por muito tempo esses princípios preponderaram na socialização de mulheres e homens de nossa sociedade. Atualmente essa realidade vem sendo modificada, mas ainda produz efeitos que podem ser comprovados por meio de estatísticas oficiais. (Nota de rodapé 12)

### Pobreza, distribuição e desigualdade de renda

Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.



Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça – 4ª edição

IPEA/2011

## Educação

Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça, Brasil, 1999 e 2009.



Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça – 4ª edição

IPEA/2011

### Pergunta para reflexão

**Se mais anos de estudo não significam cargos e funções com salários mais altos na vida de muitas mulheres e negros, que fatores influenciam essa desigualdade?**

### Conceitos complementares

#### Teto de vidro

Diz respeito às “barreiras invisíveis” que limitam a ascensão de mulheres e outras minorias a certos níveis hierárquicos tidos como disponíveis a qualquer trabalhador/a por meio da meritocracia. Considera-se que as oportunidades existem, mas se supõe que as mulheres possuem mais responsabilidades do que os homens em atividades fora do seu trabalho – por exemplo, cuidar dos/as filhos/as. Isso faz com que seus vínculos com as empresas pareçam ser mais instáveis do que os dos homens. A carreira feminina é dificultada, portanto, por aspectos socioculturais, relacionados ao gênero, e não à qualificação e à competência da mulher. (Nota de rodapé 13) A empresa dá a oportunidade, mas o contexto impede que ela se consolide.

#### Uso do Tempo

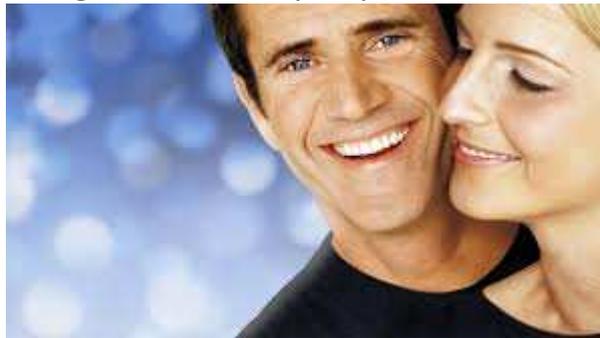
É o estudo que demonstra e analisa o tempo de trabalho produzido no âmbito profissional e privado (esse último não contabilizado nas estatísticas comuns). Esse estudo revela que hoje, além de compartilharem com os homens um tempo similar de trabalho fora de casa, as mulheres ainda trabalham muito mais horas dentro de casa. Essa atividade doméstica é culturalmente considerada uma “responsabilidade natural” da mulher. Dessa forma, elas têm menos tempo para investir na carreira. Segundo o relatório do IPEA “Retratos da Desigualdade” (2011), enquanto os homens gastam em média 10 horas semanais com atividades domésticas, as mulheres gastam 25 horas.

### Pergunta para reflexão

**As crenças acerca dos gêneros geram pressões e expectativas diferenciadas e desiguais sobre homens e mulheres, privilegiando ora aspectos de um gênero, ora do outro. O que você pensa a respeito disso?**

## Filme

A arte ensina: Do que as mulheres gostam, de Nancy Meyers, Estados Unidos (2000)



Sinopse: Nick Marshall (vivido por Mel Gibson) é um publicitário, conquistador e machista. Sua vida vai bem até que é vinculado a uma nova chefe, Darcy Maguire (Helen Hunt), que lhe pede para desenvolver uma campanha baseada no gosto das mulheres. O que para ele seria uma tarefa impossível acaba se tornando fácil quando, devido a um acidente em sua banheira, ele passa a ouvir os pensamentos de todas as mulheres com quem cruza. Tudo estaria perfeito, não fosse o fato de ele acabar se apaixonando por uma mulher completamente diferente daquela que ele idealizava.

### Perguntas para reflexão

- 1) É possível você relacionar esse conteúdo com situações de sua vida? Identifique situações.
- 2) Que dificuldades e facilidades relacionadas ao gênero você já encontrou no mercado de trabalho?
- 3) Que relação pode ser feita entre igualdade de oportunidades e gênero?

## Orientação Sexual e Identidade de Gênero

Desde o início das civilizações, a História nos mostra que a expressão afetiva e sexual dos seres humanos é bastante variada. Entretanto, por muito tempo, nossa cultura tem tratado as expressões afetivas e sexuais divergentes do padrão heterossexual com intolerância e violência, de forma a negar, reprimir, desmoralizar e discriminar essas expressões. Em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), cada vez mais as pessoas têm compreendido que a diversidade sexual é parte do ser humano e que nos lugares em que ela é respeitada, relações sociais mais sustentáveis e saudáveis são consolidadas.

### Saiba mais

Em 2006, diversos especialistas de vários países, com conhecimento da legislação de direitos humanos, após reunião em Yogyakarta (Indonésia), adotaram os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero. Os Princípios apresentam normas jurídicas internacionais que devem ser cumpridas por todos os Estados.

### **A importância do respeito à diversidade sexual para a melhoria do ambiente de trabalho**

Uma condição imprescindível para que as pessoas possam desenvolver suas competências no trabalho é sentir-se parte do grupo. Dessa forma, qualquer tipo de discriminação tem impacto gradual e negativo no desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, no vínculo do/a empregado/a com a instituição, nas relações de trabalho, no clima organizacional, na produtividade das equipes e, principalmente, na imagem que a instituição passa para a sua clientela e suas parcerias.

A empresa, além de significar fonte de renda para o/a empregado/a, é um espaço existencial para as pessoas que nela atuam. É tarefa das instituições e de seus/as empregados/as contribuir para a promoção da cidadania e da inclusão, num contexto em que a diferença pela Orientação Sexual e a Identidade de Gênero não seja mais vista como critério de exclusão e de zombaria, mas como características que podem ampliar as visões da empresa. O primeiro passo para isso é a informação. Por

isso, apresentamos abaixo conceitos importantes que os/as empregados/as da CAIXA devem conhecer a fim de evitar situações de discriminação.

### **Conceitos complementares da Diversidade Sexual**

**LGBT:** Sigla adotada no Brasil para a identificação de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis.

**Orientação Sexual:** Refere-se à capacidade de cada pessoa de sentir atração emocional, afetiva e/ou sexual por outra pessoa. A orientação é intrínseca à pessoa. Por isso, o termo “opção sexual” é inapropriado. Há três orientações sexuais preponderantes: homossexualidade, heterossexualidade e bissexualidade. Tem a ver com o sentimento de uma pessoa em relação à outra.

**Identidade de Gênero:** Refere-se à experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo de nascimento. É a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois. Tem a ver com o sentimento da pessoa com ela própria.

**Heteronormatividade:** Refere-se a uma norma socialmente construída que coloca a heterossexualidade como a única forma de expressão afetivo sexual aceita.

**Heterossexualidade:** É a atração sexual afetiva por pessoas do gênero oposto ao seu. O fato de uma pessoa ser heterossexual não quer dizer que ela sinta atração por todas as pessoas do gênero oposto. A pessoa não aprende nem escolhe ser heterossexual.

**Homossexualidade:** É a atração sexual e afetiva por pessoas do mesmo gênero. Homossexualismo é um termo equivocado e preconceituoso devido ao sufixo “ismo”, que denota doença ou anormalidade, e deve ser evitado. Atribui-se a identidade “Gay” para homens homossexuais e “Lésbica” para mulheres homossexuais. O fato de uma pessoa ser homossexual não quer dizer que ela sinta atração por todas as pessoas do mesmo gênero. A pessoa não aprende nem escolhe ser homossexual.

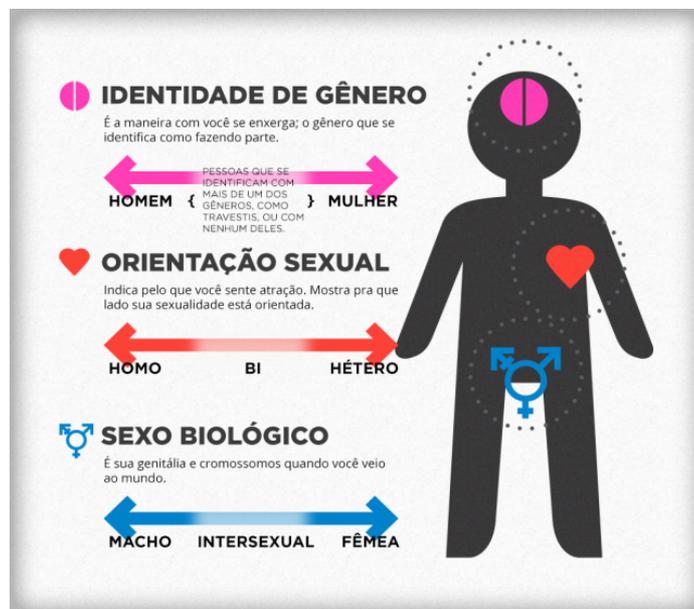
**Bissexualidade:** É a atração sexual e afetiva por pessoas de ambos os gêneros. A pessoa bissexual pode ser homem ou mulher, e a sua orientação não quer dizer que ela sinta atração por todas as pessoas. A pessoa não aprende nem escolhe ser bissexual.

**Homoafetividade:** É o nome que se dá às relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo gênero. Refere-se à relação e não à pessoa.

**Transexual e Travesti:** Pessoas cuja aparência propositalmente é diferente de seu sexo de nascimento. Geralmente, transexuais vivem a experiência do gênero oposto de seu sexo de nascimento. Já as travestis têm maior flexibilidade na expressão de sua identidade de gênero. O importante é perguntar para a pessoa como ela deseja ser identificada.

**Intersexual:** Pessoa que nasceu com alteração genética que reflete no seu aparelho reprodutor. Popularmente conhecida como “hermafrodita”. Defende-se que o indivíduo tenha autonomia para manifestar a identidade de gênero com a qual se identifica e é importante perguntar como ele deseja ser identificado.

**Homo/lesbo/transfobia:** É a intolerância, rejeição, discriminação, violência e/ou aversão que se manifesta de três formas diferentes: a Homofobia é direcionada aos gays e homens bissexuais, ou que aparentam ser; a lesbofobia é direcionada a lésbicas e mulheres bissexuais, ou que aparentam ser; e a transfobia é direcionada a transexuais e travestis, ou que aparentam ser.



Fonte: <http://psi-intersex.blogspot.com.br/>

### Perguntas para reflexão

- 1) Na sua percepção, como o preconceito e a discriminação podem impactar na vida profissional das pessoas LGBT?
- 2) Como deve ser tratado um/a empregado/a, ou cliente, que assume características físicas diferentes daquela com que foi registrado/a?
- 3) Você já ouviu falar, ou vivenciou casos de discriminação de LGBT no seu ambiente de trabalho? Que impactos essa situação teve para a pessoa e sua equipe?

### Filme

A arte ensina: Hoje eu quero voltar sozinho, de Daniel Ribeiro, Brasil (2013)



Sinopse: Um filme que aborda a descoberta da sexualidade por um adolescente com deficiência visual. A homossexualidade é mostrada de forma delicada e poética.

### Conheça mais sobre o tema

Livro: Menino de Ouro, Abigail Tarttelin (2013)

Vídeo: Livres e Iguais – Enigma (Youtube) - Produzido e divulgado pela ONU

### Raça/Cor e Etnia

Sabemos que os seres humanos apresentam diversas variações em suas características físicas. Contudo, o conceito de raça, quando se trata de pessoas, não tem o mesmo significado utilizado pela Biologia. Desde sempre grupos humanos com características físicas e de comportamento diferentes interagem,

muitas vezes por meio de relações econômicas, mas também por meio de conflitos. Conhecemos diversas histórias de grupos que subjugaram outros e que, para justificar tal dominação criaram crenças a respeito da superioridade biológica de uns em relação a outros. Assim surge o Racismo, que, segundo Guimarães (1999) (Nota de rodapé 14) 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”. Logo, a noção de Raça, e também de Etnia, entre humanos vem de questões sociopolíticas, e não biológicas. Os significados atrelados a uma raça variam de acordo com quem classifica e, por esse motivo, a autoidentificação é o critério mais adequado.

**Raça:** Diz respeito ao conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por um grupo de pessoas que também possuem características físicas semelhantes. Esse conjunto de características identifica a pessoa como pertencente a esse grupo. Geralmente expressa pela Cor, raça é a marca física de uma cultura.

**Etnia:** Menos marcada pelas características físicas e mais pelo conjunto de costumes, tradições e crenças, a Etnia é também uma forma de identificação cultural.

No Brasil, geralmente quando se fala em raça, refere-se às relações sociais entre negros/as e não-negros/as e quando se fala em etnia, geralmente refere-se às populações indígenas e sua relação com um território próprio.

### **Você sabia?**

Negro/a é o termo adotado para a identificação da população afrodescendente, no Brasil, pelos movimentos políticos que lutam pela igualdade real de oportunidades entre as raças. Em comparação com as categorias do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), negros/as correspondem aos/às pretos/as e pardos/as.

### **Contextualizando a importância da temática racial e étnica para o Brasil**

A colonização no Brasil resultou na formação de uma cultura baseada na hegemonia europeia, no isolamento do povo indígena e na subalternidade do povo negro. Compreende-se que esse processo gerou desigualdades sociais que se estendem até hoje. Entretanto, por sabermos da miscigenação do povo brasileiro, muitas vezes deixamos de enxergar os aspectos raciais dessa desigualdade social.

### **Mito da Democracia Racial (Nota de rodapé 15)**

Pelo fato de o Brasil ser um país miscigenado, desenvolveu-se uma crença de que nele não há racismo e que o “racismo de verdade acontece nos Estados Unidos e na África do Sul”. Entretanto, o fato de haver miscigenação não quer dizer que há uma democracia racial. Se assim fosse, um símbolo admirado por todo o mundo, a “mulata”, quando visualizada nas estatísticas sociais, não ocuparia níveis tão baixos de desenvolvimento humano.

### **Por que falar em Racismo?**

A igualdade entre todos/as os/as brasileiros/as é princípio da nossa Constituição Federal, contudo as estatísticas revelam que as principais desigualdades sociais estão estruturadas em função de raças. (Ver página 7.) Essa é a forma mais visível do racismo no Brasil, pois esse não se expressa apenas na atitude das pessoas, e sim no funcionamento da sociedade. Geralmente, entende-se que racismo são apenas as expressões extremas como a escravidão, o apartheid, ou as injúrias explícitas que vez ou outra ganham destaque na mídia. Porém, não é tão comum pensar a respeito das facilidades e dificuldades cotidianas que nos são apresentadas, sejam elas pessoais e até institucionais, no acesso à informação, a serviços e a direitos, por exemplo.

Para compreendermos o racismo, é importante 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 do valor que cada pessoa tem em nossa sociedade. Basta ligar a televisão, abrir livros, revistas, acessar a internet para perceber quais fenótipos ocupam os papéis de destaque e os padrões de beleza.

No caso de brasileiros/as indígenas, um preconceito comum é desconsiderar a sua identificação cultural indígena, quando eles/as vivem nos centros urbanos. “Se índio usa calça jeans e trabalha, não é mais índio.” Crenças como essas ferem a dignidade de pessoas indígenas, uma vez que sua etnia não é definida apenas pelas suas vestimentas, assim como sua cultura não se expressa de forma fixa. É a autoidentificação com um conjunto de crenças e visões de mundo que torna uma pessoa pertencente ou não a sua etnia. Existem, também, muitos estereótipos relacionados às pessoas de cor amarela, descendentes de orientais, bem como nossa sociedade demonstra diversos tipos de preconceitos em relação à região de procedência da pessoa, comumente presente nas “brincadeiras” do ambiente de trabalho.

### **Você sabia?**

Segundo o Censo de 2010, a população negra brasileira corresponde a mais de 50%, considerando pretos/as e pardos/as.

A combinação das representações simbólicas das raças e etnias, somada a uma situação de pobreza a que a maioria das pessoas negras e indígenas está exposta, é condição que dificulta o igual acesso às oportunidades, por exemplo, a ascensão profissional. O questionamento dessa conjuntura tem culminado em vários instrumentos estatais de promoção da igualdade racial, como a Lei 7116/89 – Lei do Crime Racial; Medida Provisória nº 111/2003 que cria a SEPPIR e a Lei 12288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial.

### **Vídeo**

Teste da boneca (Youtube)



Sinopse: O vídeo é uma reprodução do experimento realizado pelo psicólogo afroamericano Kenneth Clark, em 1939: o “Teste da Boneca”. Nesse experimento ele reuniu crianças brancas e negras com a média de cinco anos de idade, apresentou a elas bonecas brancas e negras e pedia para apontarem qual era a boneca bonita e a feia. Depois pediu que elas apontassem qual era a boneca boa e a má. O resultado revelou que a maioria das crianças, tanto brancas quanto negras, apontavam as bonecas negras como feias e más. O teste foi repetido em diversos países, inclusive no Brasil, e o resultado se repetiu.

### **Autodeclaração de Raça/Cor**

Autodeclarar-se significa tomar consciência dos “lugares simbólicos” existentes em nossa sociedade, e a partir das suas experiências de vida e da forma que é tratado/a por outras pessoas, refletir a respeito de como você se identifica em relação à raça/cor. A autodeclaração racial é uma ação importante – e recomendada pela III Conferência Mundial de Combate ao Racismo (Durban, 2001) - no sentido de possibilitar aos grupos conhecerem sua diversidade, as formas de expressão de desigualdades e, conseqüentemente, propor políticas antidiscriminatórias.

## Autodeclaração Raça/Cor da População Brasileira

Representação Raça/cor	% População brasileira
Amarela	1,04%
Branca	47,70%
Indígena	0,43%
Parda	43,10%
Preta	7,60%

Fonte: IBGE, Censo 2010

### Perguntas para reflexão

- 1) Será que as condições e oportunidades presentes na sociedade possibilitam que as pessoas possam exercer igualmente suas competências? Explique.
- 2) Você identifica situações de desigualdade racial no seu cotidiano?

### Pessoas com Deficiência

A falta de conhecimento é um dos grandes obstáculos para a inclusão social de pessoas com deficiência. Muitas pessoas podem se sentir desconfortáveis diante do “diferente”. Entretanto, o conhecimento e a convivência são fundamentais para que esse desconforto diminua e para que pessoas com e sem deficiências possam conviver harmonicamente e de forma autônoma na sociedade. Conheça abaixo conceitos importantes a respeito de pessoas com deficiência.

**Pessoas com Deficiência (PcD):** “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, 2007 - Artigo I

**Pessoas com necessidade diferenciadas:** Diferenciam-se das PcD por terem a mobilidade reduzida ou alguma deficiência de forma transitória, tais como as gestantes, idosos/as, mães com crianças de colo, obesos/as, acidentado/as, operados/ as durante o período de seu restabelecimento. Os direitos legais das PcD alcançam essas pessoas nesse período transitório. (Nota de rodapé 16)

**Acessibilidade:** Ações que visam possibilitar às pessoas com algum tipo de deficiência, ou necessidade diferenciada, viver de forma autônoma e participar plenamente de todos os aspectos da vida. É a garantia do direito de ir e vir, do acesso ao meio físico, à arquitetura dos ambientes, à sinalização e ao transporte; direito à informação e comunicação e, principalmente, à igualdade de oportunidades no mundo do trabalho. (Nota de rodapé 17)

### **Tipos de Deficiência e Números da Deficiência no Brasil**

Os dados coletados pelo IBGE (Nota de rodapé 18), no Censo Demográfico de 2010, apontam que 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência. Seguem abaixo alguns tipos de deficiência identificados pela legislação brasileira: (Nota de rodapé 19)

**Deficiência Física:** Consiste na alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, causada por lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas ou ainda por má formação congênita ou adquirida, exceto deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

**Deficiência Auditiva:** É a perda total ou parcial da capacidade de compreender qualquer tipo de som por meio do aparelho auditivo.

**Deficiência Visual:** É a perda total ou parcial da capacidade visual, ocasionando a cegueira total, baixa visão ou visão monocular, em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com tratamento cirúrgico, clínico ou com o uso de órteses, como lentes de contato ou óculos.

**Deficiência Intelectual:** É um atraso ou lentidão no desenvolvimento cognitivo adquirido até os 18 anos e pode causar alterações na maneira de falar, se movimentar, escrever, no cuidado pessoal, entre outros.

**Deficiência mental:** Também conhecida como “psicossocial”, “deficiência psiquiátrica”, “deficiência por saúde mental” ou “transtorno mental”. Em alguns casos são popularmente conhecidos como “loucos/as”. Enquadram-se nesse tipo de deficiência as pessoas que tenham transtornos mentais que gerem impedimentos de longo prazo. Somente algumas orientações acerca da PcD intelectual se aplicam a este tipo de PcD, que normalmente é mantida internada em clínicas de cuidados e tratamentos específicos.

**Deficiência múltipla:** É a associação de dois ou mais tipos de deficiência na mesma pessoa.

#### **Dicas sobre como se relacionar com PcD**

- Ser uma pessoa com deficiência não faz de alguém pior ou melhor do que uma pessoa sem deficiência. Sua característica não tem a ver com seu caráter, nem com suas opiniões. Ela pode ter dificuldades em realizar algumas atividades e ser extremamente habilidosa em outras, como ocorre com todos os indivíduos.
- Ignorar a deficiência de uma pessoa significa ignorar uma característica importante da pessoa. A deficiência existe e precisamos aprender com ela.
- As PcD têm autonomia para tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidade por elas. As PcD não devem ser tratadas como crianças, a menos que sejam. Evite comportamentos de superproteção, pois essas pessoas querem aprender a realizar suas tarefas de forma independente.
- Quando quiser se comunicar ou perguntar algo sobre uma pessoa com deficiência, dirija-se a ela e não a seus/as acompanhantes. A PcD geralmente não tem resistência em responder perguntas sobre sua deficiência, até porque quanto mais as pessoas estão informadas, maior é a sua inclusão social. Cuide apenas para não fazer perguntas muito íntimas, assim como não faria com uma pessoa desconhecida sem deficiência.
- Os termos “excepcional”, “aleijado/a”, “inválido/a”, “retardado/a”, “incapaz” ou “defeituoso/a” para se referir a PcD são inapropriados. Por outro lado, os termos “cego/a” e “surdo/a” são aceitos.
- Caso queira ajudar uma PcD, pergunte se ela aceita e qual a forma mais adequada. Se ela não aceitar, entenda, sem se ofender, pois muitas vezes ela não precisa de ajuda.
- Se você não tiver segurança ou se sentir desconfortável para ajudar uma PcD, sinta-se livre para recusar. Entretanto, procurar quem a ajude é um ato de gentileza e cidadania.
- Entenda a cadeira de rodas, a bengala, ou qualquer equipamento de auxílio de uma PcD como uma extensão do seu espaço corporal. Não convém empurrar a cadeira sem a autorização de seu/a dono/a, nem apoiar-se na cadeira, nem deslocar a bengala do lugar onde foi apoiada.
- Se você for conversar com um/a cadeirante por um tempo prolongado é conveniente que você sente em uma cadeira para evitar o desconforto de ele/a ficar muito tempo olhando para cima. Não há necessidade de falar alto com deficientes visuais ou deficientes físicos, pois na maioria das vezes não possuem deficiência auditiva.

- Deficientes auditivos e visuais não precisam “ser sentados/as”, pois na maioria das vezes não possuem deficiência física, nem intelectual ou mental.
- Grande parte dos/as surdos/as não são mudos/as, simplesmente não aprenderam a falar, porém muitos surdos/as são oralizados/as. A principal regra para comunicar-se com surdo/a é ficar no seu campo de visão, pois grande parte deles/as faz leitura labial ou consegue se comunicar bem por gestos. Além disso, é importante aprender a Língua Brasileira de Sinais (Libras).
- Nem todas as pessoas com deficiência visual são completamente cegas e nem sempre precisam de ajuda. Convém apresentar-se ao se aproximar e perguntar para ele/a se necessita de ajuda. Se for ajudá-lo/a a caminhar ofereça seu braço ou ombro, em vez de pegar o braço ou ombro dela.
- Caso esteja em um ambiente com PcD visual ou auditiva, comunique seus movimentos (entrada, saída, fala, etc), para que a pessoa possa ser incluída e participar do que está acontecendo.

### **O reflexo da “Lei de Cotas” no mercado de trabalho brasileiro e na CAIXA**

A Lei 8213/91 - “Lei de Cotas”, regulamentada pelo Decreto 3298/99, estabelece que as empresas que possuem mais de 100 funcionários contratem um percentual de pessoas com deficiência. O desafio hoje é encontrar as estratégias adequadas para que as PcD sejam efetivamente incluídas nas equipes. Para o acesso das pessoas com deficiência à CAIXA adotamos a reserva de 5% nos concursos públicos. Diversas unidades funcionais têm realizado estudos para promover melhoria na acessibilidade e nas condições de trabalho (física, digital, comunicação e atitude) dos/as empregados/as com deficiência a fim de proporcionar a efetiva inclusão, que lhes permita o pleno desenvolvimento de suas competências.

Saiba mais a respeito da lei de cotas: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

### **Promovendo a inclusão, igualdade de condições e oportunidades**



A luta das pessoas com deficiência, que teve início no Brasil na década de 1960, o aprimoramento da legislação e diversas ações de inclusão social nas empresas têm contribuído para o surgimento de oportunidades para as PcD. No Brasil, a legislação visa garantir direitos como transporte, saúde, educação, trabalho, entre outros. Ainda assim, existem grandes dificuldades de acesso das PcD ao mercado de trabalho, decorrentes da exclusão social e da falta de informação.

O mais recente marco legal de efetivo reconhecimento dos direitos da PcD foi a aprovação em 2007, pela ONU, da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, elaborada com a colaboração de pessoas com deficiência de todas as partes do mundo. A convenção entrou no ordenamento jurídico brasileiro com força de emenda constitucional em 2009.

Nesse contexto, as empresas têm um papel fundamental no processo de inclusão social, uma vez que podem promover equidade de oportunidades e contribuir para o fim do preconceito e da discriminação, especialmente para aquelas pessoas que apresentam maiores graus de comprometimento funcional.

“O paradigma da inclusão social consiste em tornarmos a sociedade toda num lugar viável para a convivência de pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades.” Romeu Kazumi Sassaki

### **Filme**

A arte ensina: Homens de Honra, de George Tillman Jr, Estados Unidos (2000)



Sinopse: O filme se passa nos anos 40 em uma área rural de Sonora, Kentucky. Carl Brashear (Cuba Gooding Jr.) sonhava em ser nadador de resgate da marinha americana. Após demonstrar suas habilidades, por iniciativa do capitão Pullman (Powers Boothe), tem a sua oportunidade. O que Carl não esperava era enfrentar o racismo dentro do exército e as consequências de um trágico acidente.

### **Você sabia?**

A CAIXA elaborou em 2013 um vídeo para divulgação do seu Código de Ética, interpretado em Libras, para possibilitar aos/às empregados/as e clientes com deficiência auditiva, o acesso a esse conteúdo na segunda língua oficial do país.

### **Perguntas para reflexão**

- 1) Você já trabalhou ou conviveu com uma PcD? Como foi a sua experiência? O que mudou na sua vida profissional e pessoal?**
- 2) O que você pensa sobre o estereótipo da fragilidade de uma PcD?**
- 3) Você sabe como se relacionar com uma PcD?**

### **A Diversidade na CAIXA**

A CAIXA, motivada pela agenda internacional dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM, instalou uma política de gestão de diversidade como uma de suas ações estruturantes para o fortalecimento da visão de responsabilidade social e cidadania. Essa ação foi incorporada no Planejamento Estratégico CAIXA 2005-2007.

O resultado da pesquisa realizada em 2005 com os/as empregados/as da CAIXA pela consultoria do Instituto Brasileiro de Micro Finanças – Micro Bank, a partir de um conjunto de apontamentos quantitativos e qualitativos, contribuiu para a definição do modelo de gestão da diversidade na CAIXA, dando início ao Programa Caixa de Diversidade.

## O Programa CAIXA de Diversidade



O objetivo do Programa é fortalecer e consolidar a cultura de respeito e valorização da diversidade, estimular práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades e contribuir para eliminação de todas as formas de preconceito e discriminação, visando ao desenvolvimento e manutenção de relacionamentos saudáveis e sustentáveis que proporcionem a melhoria do clima organizacional das unidades, e reforcem os vínculos dos/as empregados/as com a CAIXA.

### Principais resultados do Programa CAIXA de Diversidade entre 2006 e 2014:

- Benefícios estendidos a casais homo-afetivos (FUNCEF e Saúde CAIXA);
- Conceito de Diversidade incluído na Comunicação;
- Campanha Autodeclaração de Raça/Cor;
- Recomendação para composição equânime quanto aos gêneros nas bancas de Processos Internos de Seleção por Competências;
- Publicação da coleção de Cartilhas Refletindo sobre a Diversidade;
- Constituição das Comissões Regionais de Diversidade nas Gerências de Filial de Gestão de Pessoas);
- Ação educacional “Diversidade CAIXA” - UC;
- Cláusula Diversidade em contratos para terceirizados;
- Curso de Libras para empregados/as de agências, empregados/as surdos/as e seus colegas de lotação;
- Campanha Equilíbrio de Gênero em cargos de gestão;
- 16 Dias de Ativismo e Dia D da Diversidade;
- Criação de categorias de diversidade no canal de relacionamento interno Atender. CAIXA, como forma de identificar toda manifestação de discriminação;
- “Código de Ética CAIXA” em Libras;
- Licença-Paternidade de 10 dias úteis, consecutivos ou não;
- Descrição contextual em e-mail marketing.

### Você sabia?

A CAIXA elaborou – com a participação de vários/as empregados/as – a Cartilha de Convivência Harmônica no Trabalho, que além de trazer diversas orientações para a melhoria do clima organizacional nas equipes, reforça os valores da CAIXA e as vantagens de uma convivência harmônica entre diferentes pontos de vista.

### Perguntas para reflexão

- 1) Como práticas de respeito e valorização do ser humano podem gerar melhores resultados para a empresa?
- 2) Que vantagens uma política de diversidade traz para a CAIXA e seus/as empregados/as?
- 3) Como podemos promover espaços de relacionamento saudáveis que permitam a identificação e a expressão de diferentes talentos?
- 4) Que ações e comportamentos cotidianos contribuiriam para diminuir a desigualdade e o preconceito?

## Referências

1. Adaptado de BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Rio de Janeiro, 1997.
2. CARVALHO FILHO, Milton Paulo. **Indenização por Equidade no Novo Código Civil**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.
3. Adaptado de Centro de Formação Internacional OIT. **A ordem de gênero e suas expressões na sociedade e território**. Curso de Desenvolvimento Local com Perspectiva de Gênero – Programa DELNET de Desenvolvimento Local. Turim. UD1
4. SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão Social**. 2003.
5. Tradução livre de ALLPORT, Gordon. **The Nature of Prejudice**. Perseus Books Publishing. p. 6, 1979.
6. Adaptado do texto disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Estere%C3%B3tipo>> Acesso em outubro 2014.
7. O professor Jay Conger, também diretor-executivo do Instituto de Liderança da University of Southern Califórnia teve grande contribuição para a popularização desses estudos.
8. ENGELMANN, Deise C. **O Futuro da Gestão de Pessoas: como lidaremos com a geração Y?**, 2009. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>> Acesso em outubro de 2014. Com características observadas por ela e outros/as autores/as como Conger (1998), Lobardia (2008) e Oliveira (2009).
9. BAUMAN, Z. Between us, the generations, in J. Larrosa (ed), **On generations. On coexistence between generations**. Barcelona: Fundació Viure i Conviure, pp. 365-376, 2007.
10. **Cartilha Refletindo sobre a Equidade de Gênero**. 2ª edição. CAIXA, 2011.
11. BANDEIRA L; OLIVEIRA E M. **Representações de gênero e moralidade na prática profissional da enfermagem**. Rev. Bras. Enferm. 51(4): 677-696, 1998.
12. **Retratos da Desigualdade de Gênero e Raça**. 4ª edição. IPEA, 2011.
13. STEIL, A. V. **Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo. v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.
14. GUIMARÃES, Antônio S. **Racismo e Anti-Racismo no Brasil**. Rio de Janeiro, Ed. 34, 1999.
15. FERNANDES, Florestan. **A Integração do Negro na Sociedade de Classes**. São Paulo, Cia. Editora Nacional, 1965.
16. Adaptado de Coleção Febraban de Inclusão Social. **A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência**. FEBRABAN, 2006.
17. Adaptado do art. 9º do Decreto 6949/09 - **Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência**.
18. Cartilha do Censo 2010. **Pessoas com deficiência**. IBGE, 2010.
19. A principal fonte é o **Decreto 3298/99**, que Regulamenta a Lei no 7853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

## Equipe de elaboração

**Texto:** Amanda Presotti Corrêa; Carlos Eduardo Silva Carneiro Filho; Clarissa Corrêa de Carvalho; Fabíola de Araujo Machado; Márcia Maria de Sá Miranda.

**Grupo focal:** Clarissa Corrêa de Carvalho; Fabio Viana Alves; Mônica Lima Pacheco; Regina Maciel de Aquino; Simone Vieira Dittrich.

**Revisão:** Augusto de Freitas Machado, Clarissa Corrêa de Carvalho e Mônica Lima Pacheco.

**Homologação:** DEPES – Diretoria Executiva de Gestão de Pessoas

