



SIEMENS

Engenhosidade para a vida

equidade

inclusão

#DiverSifica

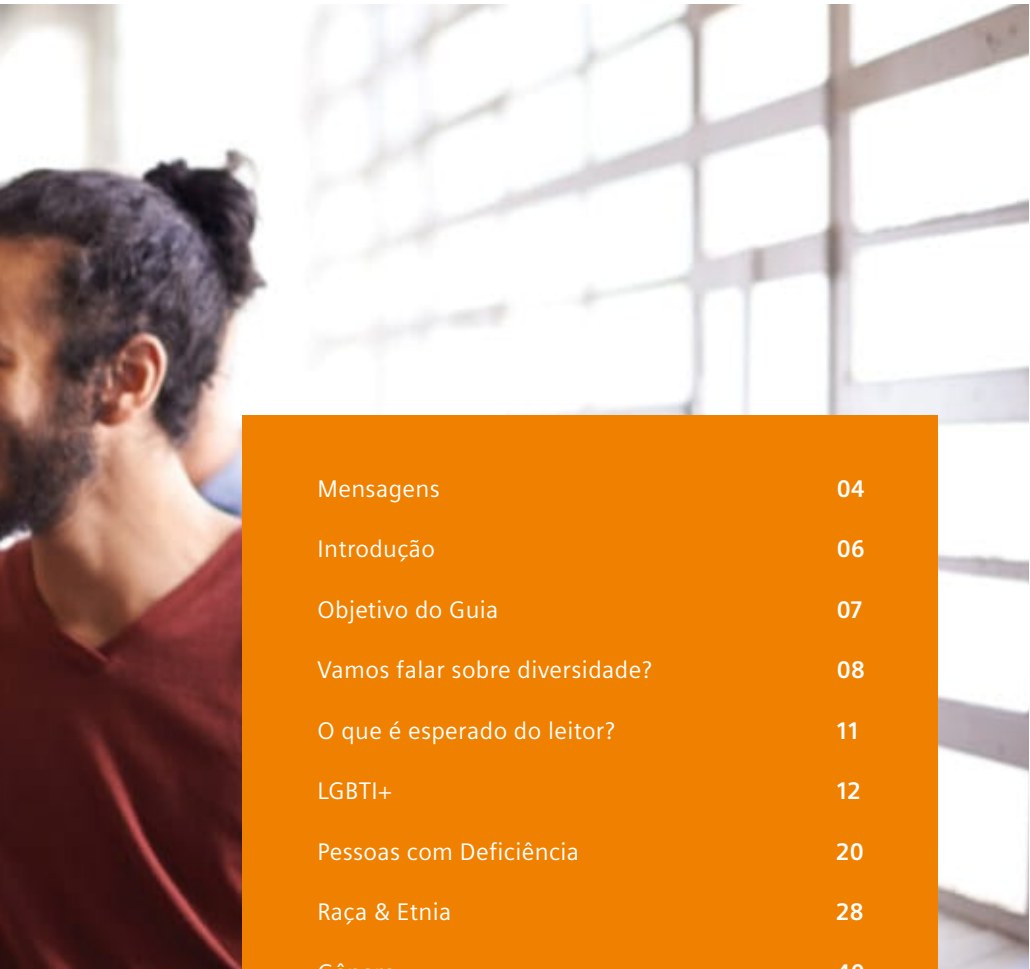
acessibilidade

diversidade

Guia de Diversidade

www.siemens.com.br/diversifica





Mensagens	04
Introdução	06
Objetivo do Guia	07
Vamos falar sobre diversidade?	08
O que é esperado do leitor?	11
LGBTI+	12
Pessoas com Deficiência	20
Raça & Etnia	28
Gênero	40
Código de Conduta	50
Canal de Denúncias	51
Canais de Comunicação	51

São Paulo, julho de 2019

Prezados(as) colaboradores(as),

Em todo o mundo, assim como no Brasil, a Siemens é notadamente reconhecida por sua liderança e inovação no desenvolvimento de tecnologias e soluções que, de diversas formas, geram impactos positivos na sociedade. Somos pessoas e atuamos com pessoas. Comprendemos que o nosso desafio vai além de entender o que o mercado quer, mas também o que a sociedade espera de nós.

O mundo segue rumo aos 8 bilhões de pessoas. No Brasil já passamos dos 200 milhões de habitantes. Já parou para pensar que em todo esse universo cada pessoa tem o seu próprio DNA, a sua própria impressão digital, a sua história? Ninguém é igual a ninguém.

Em uma sociedade com tamanha diversidade, é fundamental que companhias como a Siemens desenvolvam e estimulem uma postura séria e madura para encarar as diferenças, minimizando preconceitos e promovendo a inclusão.

Dessa forma, sinto-me pessoalmente orgulhoso em apresentar a vocês este Guia de Diversidade. E contem comigo para continuar promovendo na Siemens a cultura de inclusão e respeito à diversidade!



André Clark

Presidente e CEO da Siemens no Brasil

Caros(as) amigos(as),

É com grande satisfação que finalizamos e entregamos em suas mãos este Guia de Diversidade. Ele é mais um grande e importante passo na construção de uma companhia inovadora também quando se trata de inclusão e diversidade.

Fruto do programa DiverSifica, que tem como um dos principais objetivos ampliar e acelerar o processo de inclusão de grupos diversos na Siemens, de modo que tenhamos o benefício de contribuições com diferentes visões e ainda tenhamos uma maior representatividade da sociedade em nosso quadro de colaboradores, o Guia de Diversidade tem informações fundamentais para um convívio de respeito e harmonia, com linguagem simples, dicas e ilustrações.

Mas não basta ter este Guia em mãos, na sua gaveta ou em uma pasta dentro do seu computador. Leia-o com carinho e empatia, sinta-se confortável para debatê-lo com os colegas, sempre procurando se colocar no lugar do outro. E, se tiver alguma dúvida ou necessidade, conte sempre com o nosso apoio!



Sylmara Requena

Diretora de Recursos Humanos da Siemens no Brasil

Introdução

A Siemens, uma empresa de tecnologia industrial, líder em diversos setores em que atua de forma pioneira, vem contribuir com seus colaboradores com uma iniciativa de vanguarda no meio corporativo: o programa DiverSifica.

O DiverSifica está estruturado em quatro pilares de atuação: LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Raça & Etnia e Gênero, pontos que serão esclarecidos mais adiante neste guia.

Neste primeiro momento, dada a construção histórica de nossa sociedade, o foco está nestes quatro pilares considerados como temas transversais e também por estarem alinhados com o foco de diversidade da Siemens. Além desses pilares, o ambiente colaborativo

em que vivemos nos dá a oportunidade de refletir a respeito das diferentes gerações de pessoas com as quais convivemos. 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.

A iniciativa contou com a participação ativa dos próprios colaboradores, surpreendentemente com uma considerável adesão, com demanda da alta gestão, e suporte de consultoria externa.

A ideia é mostrar que somos diversos e únicos e, juntos, pavimentamos a estrada para a construção de um futuro sólido, colaborativo e sem preconceito.

Objetivo do Guia

O objetivo deste guia é esclarecer possíveis dúvidas do leitor, bem como transmitir conhecimento sobre diversidade no ambiente de trabalho para conscientizar a todos sobre sua importância. Conforme diversas pesquisas, ambientes de trabalho com políticas de diversidade são mais propensos a obter lucratividade acima da média, assim como são mais digitais e

inovadores, dois dos maiores focos da Siemens.

Este guia também se propõe a criar um ambiente de trabalho de segurança psicológica, no qual todos os colaboradores se sintam bem em ser como são, podendo se expressar livremente, alinhados com a política Siemens de *ownership*, atuando com o melhor do que tem de si.



Vamos falar sobre diversidade?

Diversidade significa variedade, diferença, pluralidade. É o conjunto de semelhanças e diferenças que nos tornam únicos. Por exemplo: a descendência, a religião, o gênero, a orientação sexual, etc. Embora a diversidade pareça estar ligada às minorias de uma sociedade, ela corresponde, muitas vezes, a uma grande parcela da população, caso das pessoas negras, que representam mais de 50% dos brasileiros.

Aceitar a diversidade não é apenas um ato benéfico para todos, mas uma condição para se construir uma sociedade mais justa, harmoniosa e preparada para o futuro. Suponha que pessoas de um determinado grupo entrem em contato com outro grupo constituído de pessoas desprovidas de preconceitos. Há uma grande chance de que todos tenham experiências enriquecedoras, pois seus códigos socioculturais se ampliam e seus universos alcançam uma nova dimensão.

Para as organizações, praticar a inclusão e o respeito incorpora cidadãos, amplia possibilidades de estabelecer novos negócios

e agrega talentos ao introduzir novas formas de trabalho corporativo.

A Siemens está comprometida com a diversidade e vem trabalhando para transformar o nosso ambiente de trabalho em um lugar cada vez mais inclusivo e diverso. Várias ações e projetos estão sendo desenvolvidos para isso. Vamos conhecer alguns?

Definição de Diversidade na Siemens:

A diversidade proporciona mais competitividade, inovação e pluralidade à Siemens.

Na Siemens nós valorizamos a diversidade como a inclusão e colaboração de diferentes formas de pensar, históricos, experiências, especializações e atributos individuais em todos os níveis da organização.



DiverSifica: iniciativa da Siemens no Brasil para promover a diversidade, formada por colaboradores de diversas áreas, com um comitê nacional que cuida dos temas estratégicos e grupos de trabalho divididos em quatro pilares de atuação: LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Raça & Etnia e Gênero. A participação nos comitês de cada pilar é voluntária e esses grupos de trabalho discutem ações a serem validadas pelo comitê nacional e aplicadas na organização.

Open House: evento para os colaboradores trazerem suas famílias para visitar a Siemens. Aqui, trabalhamos o conceito de família de forma ampla, deixando claro que a formação que significa “família” para o colaborador é bem-vinda, seja ela qual for.

Licença maternidade e paternidade estendida: a Siemens é uma empresa cidadã e suas funcionárias têm direito a seis meses de licença maternidade, e os homens, vinte dias de licença.

Licença parental: a Siemens deu um passo importante ao conceder a licença parental compatível com a licença maternidade para o(a) funcionário(a) que tiver seu filho por meio da gestação solidária e optar por se tornar o responsável pelos cuidados da criança nos primeiros meses de vida – independentemente da orientação sexual do funcionário. Essa decisão está embasada na garantia de que o recém-nascido receba todos os cuidados necessários nos primeiros seis meses de vida.

Lactário: em Jundiaí e na Anhanguera, as colaboradoras em fase de amamentação podem tirar e armazenar leite materno em um local próprio para isso, oferecendo conforto e equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

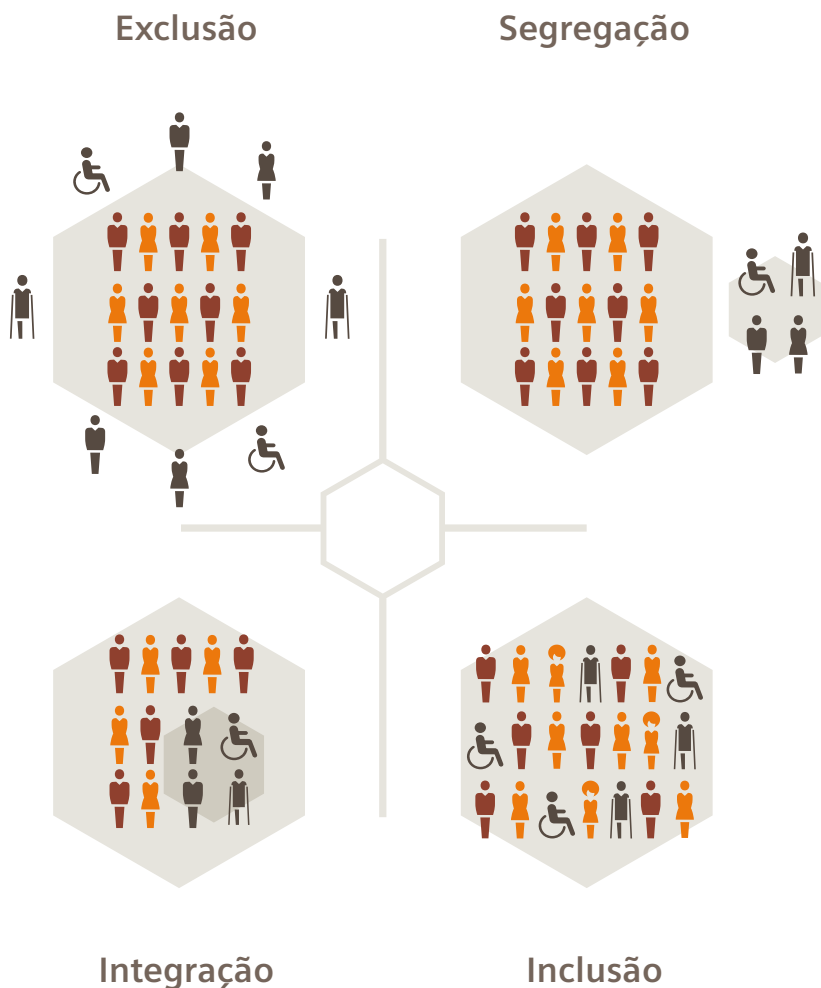
Equidade de gênero: a Siemens tem o objetivo de atingir 24% de mulheres na liderança em 2020. Em março de 2019, a Siemens assinou o compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres. Fomos o terceiro país no mundo a assinar esse compromisso pela Siemens. Hoje, temos 54% de mulheres no programa de estágio da companhia.

Pessoas com Deficiência: todos os massoterapeutas da Siemens têm deficiência visual.

Future Talks+ Mais Diversidade, Mais Inovação: a Siemens promoveu, em 2018, um fórum aberto para discussão dos impactos da diversidade para a inovação, com participação de especialistas do mercado, colaboradores Siemens e a sociedade.

Siemens Women Experience: em 2018, 20 universitárias do curso de engenharia participaram do Siemens Fórum sobre Transição Energética, realizado no Rio de Janeiro. Durante o evento, que é voltado para clientes, as jovens puderam aprender sobre as principais tendências do setor, além de conversar com lideranças da Siemens. Elas também participaram de um laboratório de inovação, e as vencedoras acompanharam um dia de trabalho do CEO da Siemens no Brasil, André Clark.

Entenda visualmente o conceito de inclusão



O que é esperado do leitor?

Espera-se que, após a leitura, o leitor tenha esclarecido possíveis dúvidas e obtido conhecimento suficiente para que o respeito permeie toda e qualquer relação de trabalho. 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.

Este guia foi desenvolvido por colaboradores Siemens após muita pesquisa e com muito carinho. Portanto, leia com atenção e empatia.

O que queremos para nós não deve ser diferente do que queremos para os nossos colegas:

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



Pilar: LGBTI+

Introdução

Diversidade 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 variada.

Porém, por muito tempo, nossa cultura tem tratado as expressões divergentes do padrão heterossexual 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:





LGBTI+

É a sigla para Lésbicas, Gays, Bissexuais (LGB – referente à orientação sexual), Travestis e Transexuais (T – referente à identidade de gênero) e Intersexuais (I – referente a sexo), com o + representando a diversidade de características sexuais e de gênero. A sigla consiste em denominar os diferentes tipos de orientação sexual e de gênero.

Orientação sexual

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

- **Heterossexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do sexo/gênero oposto.
- **Homossexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo sexo/gênero, como gays e lésbicas.
- **Bissexual:** indivíduo que sente atração afetiva e/ou sexual por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

Importante: Não utilize a expressão “opção sexual”, pois não se trata de uma escolha. A expressão correta é **orientação sexual**.

Sexo biológico

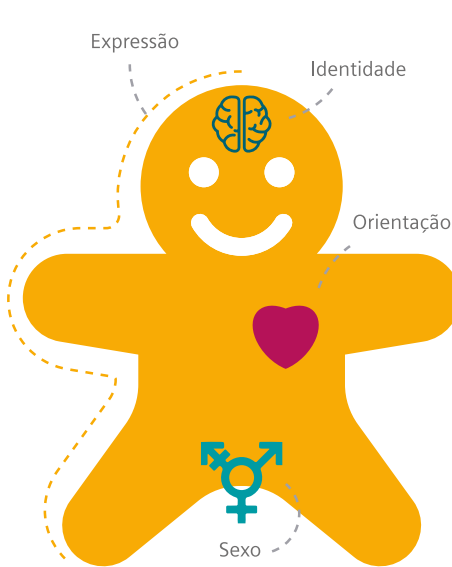
É o sexo definido pelo conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais e capacidades reprodutivas que distinguem o “macho” e a “fêmea”. Há também pessoas que podem apresentar características de ambos os sexos, popularmente conhecidas como “hermafroditas”, são chamadas de **intersexuais**.

Identidade de gênero

É o comportamento 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 biológico, um ser humano pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou ainda outras identidades de gênero, reforçando que esta é uma construção social, e não uma condição física ou biológica. Dentre as diversas identidades de gênero, podemos citar:

- **Pessoas Cis:** cuja identidade de gênero coincide com o seu sexo biológico, ou seja, aquelas que são biologicamente mulheres e possuem identidade de gênero feminina ou biologicamente homens que possuem identidade de gênero masculino.
- **Pessoas Trans:** terminologia comumente utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se identifica com o seu sexo biológico, é o caso de travestis e transexuais.

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 do gênero

Feminino Andrógina Masculino

A expressão do 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.



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.



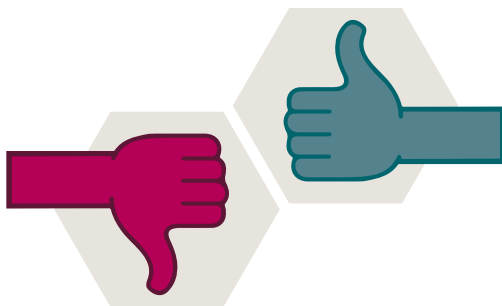
Orientação Sexual

Heterossexual Bissexual Homossexual

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

CONTAMOS COM VOCÊ!

Agora que você já sabe um pouco mais sobre o pilar LGBTI+, 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 as pessoas.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que ser LGBTI+ é a característica 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 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 quanto a atração pelo sexo oposto.

O QUE NÃO FAZER

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

O QUE FAZER

Os LGBTI+ têm os mesmos problemas que qualquer outra pessoa, mas, por conta do preconceito, têm que lidar com mais esse desafio.

O QUE NÃO FAZER

Não faça piadas ou brincadeiras relacionadas à sexualidade ou ao gênero das pessoas.

O QUE FAZER

Trate o assunto com respeito e seriedade.

O QUE NÃO FAZER

Não faça suposições sobre a identidade de gênero 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, com respeito e educação, 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, confia em você, valoriza a 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, essas palavras podem ser totalmente ofensivas. Pergunte como as pessoas gostariam de ser 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 você conhece alguém LGBTI+, você apenas conhece alguém LGBTI+. Trate as pessoas como seres humanos, 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



Homofobia, lesbofobia, assim como transfobia, é uma violação do Direito Humano fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, revelando 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.

Há outra lei 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 considerado discriminação proibir os LGBTI+ 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.

SAIBA MAIS

Acesse os links com informações jurídicas sobre esse assunto:

- <https://bit.ly/2JudfWH>
- <https://bit.ly/2No6niE>
- <https://bit.ly/2AgAbX0>

Estatísticas de mercado

Estatisticamente, a Siemens emprega aproximadamente 30 mil colaboradores mundialmente que não se identificam como heterossexuais, de acordo com pesquisas como a Dalia.

Atualmente, no Brasil, conforme pesquisa OutNow, 68% dos empregados LGBTI+ já ouviram comentários preconceituosos, muitas vezes, disfarçados de piada. Isso, no país que mais mata homossexuais e transexuais no mundo¹, é muito perigoso, visto que esse preconceito velado pode rapidamente se tornar uma agressão física ou algo pior. A cada hora, um homossexual sofre violência no Brasil² apenas por ser quem é, lembrando que não se trata de uma escolha. Com base em produtividade, *turnover* e processos judiciais, esta mesma pesquisa realizada pela OutNow, estima que a homofobia custa R\$ 405 milhões por ano à economia brasileira. Precisamos mudar essa realidade.

Empresas com diretrizes inclusivas e de diversidade são as que mais criam e patenteiam novos produtos³, portanto, uma companhia diversa significa inovação. 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 às questões tanto sobre lucratividade, quanto sobre políticas de inclusão nos aspectos étnicos e de gênero. As companhias foram divididas em quatro grupos, de acordo com as suas ações de inclusão. 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.

Conforme a pesquisa da Outnow, 75% dos funcionários LGBTI+ acreditam serem mais produtivos após se assumirem. 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, conforme o código de conduta, inclusive, é apoiar ações afirmativas no que se refere a diversidade e combate a qualquer tipo de preconceito.

¹ https://www.huffpostbrasil.com/2018/11/14/brasil-continua-lider-no-ranking-de-paises-que-mais-mata-transexuais-diz-ong_a_23589407/

² <https://www.plataoplomo.com.br/blog/infografico-sobre-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>

³ Fonte: Financial Management, 2008

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(as) da Siemens. Contamos com consultorias externas para auxiliar no processo de contratação, porém, esse ainda é um grande desafio para a Siemens e demais empresas no mercado.

Garantir o acesso às pessoas com deficiência aos prédios da Siemens faz parte de uma transformação necessária, pois ter acesso seguro e autônomo às instalações da empresa, garante a real inclusão, independentemente da deficiência, limitação ou 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 e, portanto, o desafio é desenvolver estratégias adequadas para que as pessoas com deficiência sejam incluídas, de fato.





Deficiência física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o 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, utilizando 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.

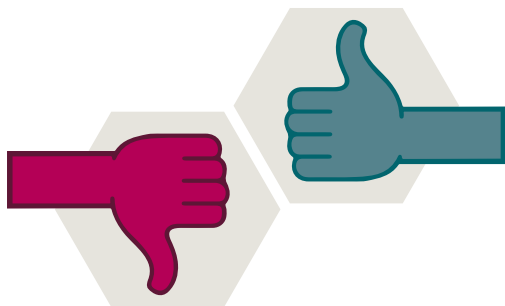
Deficiências múltiplas

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

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 o trabalho

O QUE FAZER

Apesar das dificuldades em realizar algumas atividades específicas, o profissional pode ter 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, devemos aprender com ela e propor atividades de acordo com suas habilidades. Também é preciso reconhecer suas habilidades e potenciais.

O QUE NÃO FAZER

Ter superproteção à pessoa com deficiência.

O QUE FAZER

A pessoa com deficiência é autônoma para tomar suas próprias decisões e assumir a responsabilidades por seus atos.

O QUE NÃO FAZER

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

O QUE FAZER

Os termos cego e surdo são aceitos, assim como pessoa com deficiências física, visual, auditiva e intelectual.

O QUE NÃO FAZER

Não ajudar a pessoa com deficiência sem antes perguntar.

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

Não tirar a bengala, 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, assim, 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 ele não fique muito tempo olhando para cima.

O QUE NÃO FAZER

Falar alto com a pessoa com deficiência visual ou física.

O QUE FAZER

Pessoa com deficiência visual ou física não é surda, fale normalmente.

O QUE NÃO FAZER

Chamar uma pessoa com deficiência auditiva de surdo mudo.

O QUE FAZER

Grande parte dos surdos não são mudos, simplesmente não aprenderam a falar, vale lembrar que muitos surdos são oralizados. 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 da pessoa com deficiência visual.

O QUE FAZER

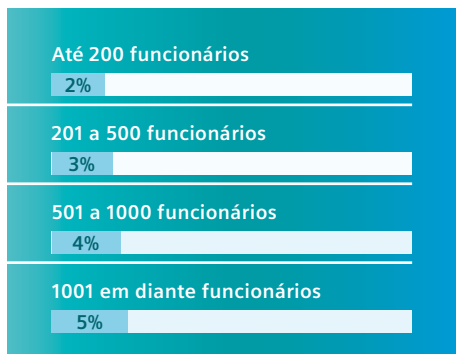
Se for ajudá-lo a caminhar, ofereça o seu braço ou ombro. Não segure em seus braços e/ou ombro.

Legislação

Desde 1988, a Constituição garante os direitos e 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, cultura. O Ministério Público foi escolhido como o defensor dos direitos dessas pessoas. A Constituição Federal garante também 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.

Há outras leis que garantem o bem-estar das pessoas com deficiência, como as cotas, consultoria e 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:



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 esse assunto:

- <https://bit.ly/1kml65p>
- <https://bit.ly/2SEitW6>
- <https://bit.ly/2xdfWqQ>
- <https://bit.ly/2XDAUg9>
- <https://bit.ly/2Xixwlv>
- <https://bit.ly/V6DKG3>
- <https://bit.ly/2numMRn>
- <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 último censo 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 2016 do Ministério do Trabalho, 418,5 mil pessoas com deficiência estavam empregadas no Brasil, número 3,8% maior do que o registrado em 2015. Esse contingente vem crescendo ano a ano, mas quem tem alguma deficiência ainda encontra muitas barreiras para conseguir trabalhar.⁴

⁴ Fonte: <https://g1.globo.com/especial-publicitario/em-movimento/ccr/noticia/inclusao-profissional-traz-motivacao-e-desafios-para-pessoas-com-deficiencia.ghtml>

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).

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.



Contextualizando o racismo institucional

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 (o apartheid foi um sistema de segregação da população negra, que vigorou entre 1948 e 1994, comandado pela minoria branca na África do Sul), 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, abrimos revistas e acessamos a internet, percebemos quais padrões ocupam os papéis de destaque e beleza.

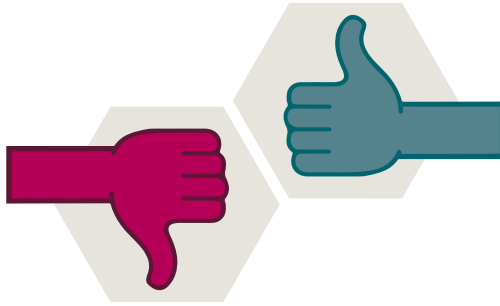
A raça negra é muito diversa. Encontramos diversos tons de pele, e, para isso, damos o nome de colorismo. O colorismo, ou a pigmentocracia, é a discriminação pela cor da pele, e é muito comum em países que foram colonizados por europeus e em países pós-escravocratas. De uma maneira simplificada, o termo 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 a 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!

Agora que você já sabe um pouco mais sobre o pilar Raça e Etnia, 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 avalie a competência profissional de acordo sua raça ou etnia.

O QUE FAZER

Entenda que a raça ou 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 etnia é apenas um dos aspectos de nossas vidas.

O QUE NÃO FAZER

Não suponha que o fato de ser negro é um empecilho para alcançar os objetivos e metas, não sinta pena ou imagine que a pessoa desejaria ser diferente.

O QUE FAZER

Talento, sucesso e habilidade não têm raça ou etnia.

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 os mesmos problemas que qualquer 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.

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).

O QUE FAZER

Saia de sua zona de conforto. Busque entender as temáticas que o racismo engloba. Em caso de dúvidas, busque conhecimento, 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" 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.

Lembre-se:

- Se você conhece alguém negro, você 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 cabelereiros, barbearias, ou quaisquer locais semelhantes abertos ao público. Também é preconceito impedir o uso de transportes públicos, como: aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens, metrô.

SAIBA MAIS

Acesse os links com informações jurídicas sobre esse 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, e a renda média individual do negro, por mês, é 55% menor que a renda do branco (PNAD 2017);
- Entre o 1% mais rico do Brasil, os negros representam apenas 17,8%, mas são 75% da população 10% mais pobre (PNAD 2017);
- A população miserável é composta por mais de 80% de negros;
- Mata-se quatro vezes mais jovens negros do que jovens brancos (Ministério da Saúde);
- 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);
- A informalidade atingia 48,3% da população negra, contra 34,2% da população branca (PNAD 2015);
- Somente 34% dos funcionários das grandes empresas no Brasil são negros;
- Na Siemens, apenas 3% dos funcionários são negros (Tableau-2019);
- 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 28,8% menos que um branco em igual condição (Ministério do Trabalho 2015);
- A remuneração da mulher negra é 59% inferior em comparação à do homem branco. Também é comprovado que a remuneração da mulher negra é inferior à da mulher branca e dos homens negros.



Pilar: Gênero

Introdução

Nos estudos biológicos, o gênero é aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e feminino. Do ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, seu significado pode ser atribuído às diferenças de comportamento, papéis e funções de homens e mulheres. Já o conceito de sexo está relacionado às diferentes características biológicas e naturais entre nascidos machos e fêmeas.

Por ser um papel social, o gênero pode ser construído e desconstruído, ou seja, pode ser entendido como algo mutável e não limitado, como define as ciências biológicas.

Conheça alguns termos relacionados ao GÊNERO:

Feminismo: (do latim femīna, significa “mulher”) é um conceito que surgiu no século XIX, o qual se desenvolveu como movimento filosófico, social e político. Tem como principal característica a luta pela igualdade de gêneros (homens e mulheres) e, conseqüentemente, pela participação da mulher na sociedade e combate ao machismo.

Machismo: é um termo determinado pelo conjunto de práticas sexistas, que defende a superioridade do gênero masculino.

É importante destacar que o machismo não é o contrário do feminismo e não está somente relacionado aos comportamentos masculinos. Isso porque muitas mulheres são responsáveis por reproduzirem práticas machistas.



Patriarcado: é o sistema no qual o machismo se baseia. É sob ele que se confirmaram, historicamente, os privilégios da classe masculina em relação à feminina.

Sororidade: é a união e aliança entre mulheres, baseada na empatia e companheirismo, rompendo o estigma de rivalidade, para alcançar objetivos em comum.

Do ponto de vista do feminismo, a sororidade consiste no não julgamento prévio entre as próprias mulheres que, na maioria das vezes, ajudam a fortalecer estereótipos preconceituosos criados por uma sociedade machista e patriarcal.

Misoginia: é a repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres. Essa forma de aversão mórbida e patológica ao sexo feminino está diretamente relacionada com a violência que é praticada contra a mulher.

A misoginia é a principal responsável por grande parte dos assassinatos de mulheres, também conhecido por feminicídio, que se configura como formas de agressões físicas e psicológicas, mutilações, abusos sexuais, torturas, perseguições, entre outras violências relacionadas direta ou indiretamente com o gênero feminino.

Femicídio: significa a perseguição e morte intencional de pessoas do sexo feminino, classificado como um crime hediondo no Brasil.

O feminicídio se configura quando são comprovadas as causas do assassinato, devendo este ser exclusivamente por questões de gênero, ou seja, quando uma mulher é morta simplesmente por ser mulher.

- A cada 7,2 segundos, uma mulher é vítima de violência física.
(Fonte: Relógios da Violência, do Instituto Maria da Penha)
- Em 2013, 13 mulheres morreram todos os dias vítimas de feminicídio. Cerca de 30% foram mortas por parceiro ou ex.
(Fonte: Mapa da Violência 2015)

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 didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é a junção de "man" (homem) e "explain" (explicar).

A questão de Gênero na Siemens no Brasil



A Siemens possui apenas 24% de sua força de trabalho ocupada por mulheres. Esse percentual é ainda menor nas posições de liderança: 18,4%.

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, da ONU Mulheres

A ONU Mulheres foi criada em 2010 para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres. Segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) em defesa dos direitos humanos das mulheres, especialmente pelo apoio às articulações e movimentos de mulheres e feministas, entre elas, negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais.

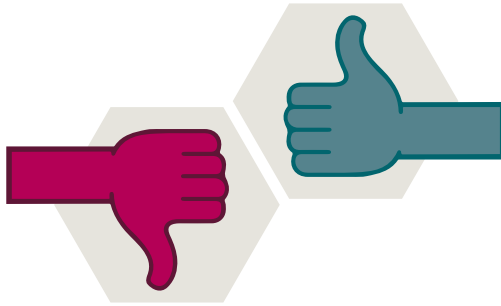
A ONU Mulheres prevê que a empresa participante exerça os sete princípios abaixo:

1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero;
2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho: igualdade de oportunidades, inclusão e não discriminação;
3. Promover a segurança, saúde e fim da violência;
4. Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres;
5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres;
6. Liderança comunitária e envolvimento;
7. Transparência, medição e relatórios.

CONTAMOS COM VOCÊ!

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





O QUE NÃO FAZER

Interromper o raciocínio da mulher.

O QUE FAZER

Ouçã 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 NÃO FAZER

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

O QUE FAZER

A profissão/formação não define as pessoas. Trate todos de forma equitativa, independentemente do gênero ou 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.

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 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

Entender que qualquer pessoa está propícia a intrigas e fofocas, independentemente do gênero.

O QUE NÃO FAZER

Falar que as mulheres são mais emotivas.

O QUE FAZER

Seja qual for o gênero, cada pessoa tem o seu perfil, e precisamos aprender a respeitar e conviver com a diversidade.

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 intuito de combater discriminações de gênero, foram criadas e aprovadas leis específicas como: a Lei Maria da Penha, que protege a mulher de todo e qualquer tipo de agressão, a Lei da Importunação Sexual, que considera crime o ato libidinoso na presença de alguém e sem o seu consentimento, a Lei Carolina Dieckmann, que alterou e melhorou alguns tópicos sobre crimes cibernéticos no Brasil. A Lei Joanna Maranhão garante às vítimas de abuso sexual mais tempo para denunciar o agressor, a Lei do Femicídio, um pouco parecida com a Maria da Penha, se enquadra às mulheres que perdem a vida em decorrência de abuso, violência, discriminação etc. Por fim, uma lei de 2014 obriga os ônibus a pararem onde a mulher der o sinal,

permitindo que desça próximo ao seu ponto final, após às 22h. Essa lei é vigente em São Paulo, Porto Alegre (RS), Florianópolis (SC) e Cuiabá (MT).

SAIBA MAIS

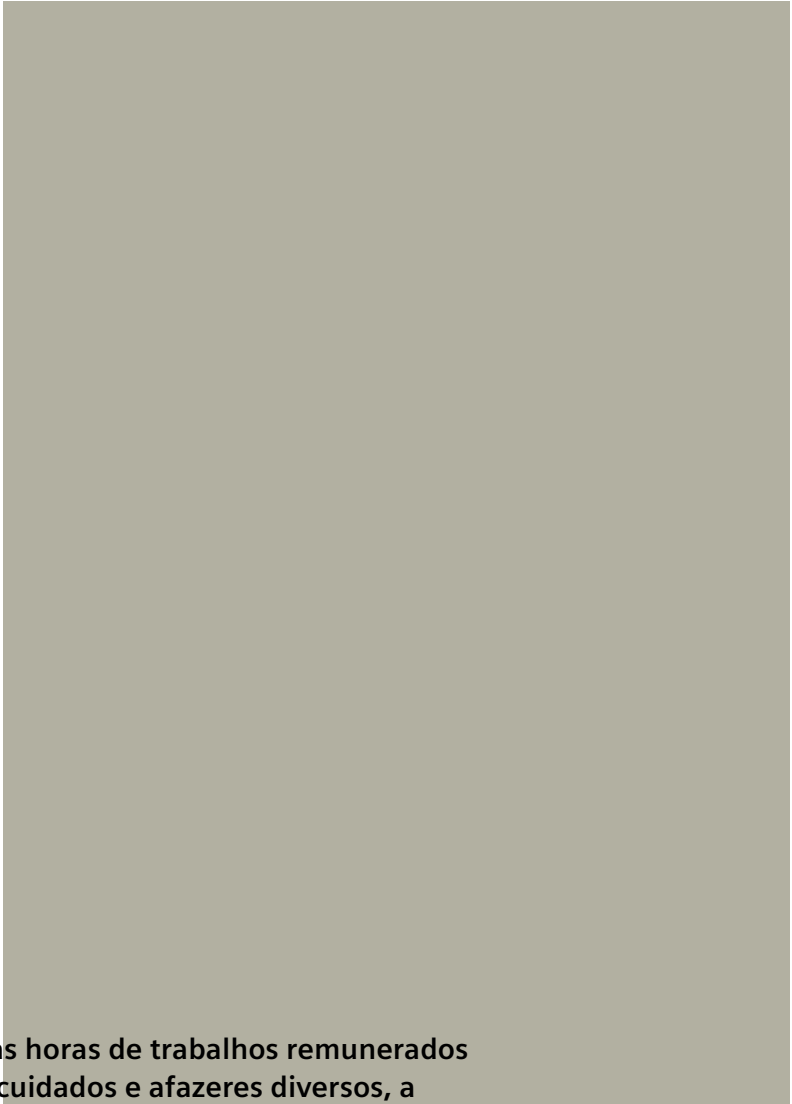
Acesse os links com informações jurídicas sobre esse assunto:

- <https://bit.ly/324abJ2>
- <https://bit.ly/2Oh7tYO>
- <https://bit.ly/2xszxmq>
- <https://bit.ly/1jQz4va>
- <https://bit.ly/2RMNowT>
- <https://bit.ly/2EfrfU0>
- <https://bit.ly/2RKgahA>



Estatísticas de mercado

- Em 2016, 21,5% das mulheres de 25 a 44 anos de idade concluíram o ensino superior, contra 15,6% dos homens na mesma faixa etária. Porém, o rendimento delas equivalia a, aproximadamente, $\frac{3}{4}$ da renda masculina (IBGE);
- Ainda em 2016, as mulheres ocupavam 37,5% dos cargos gerenciais, tanto no poder público quanto na iniciativa privada, enquanto os homens ocupavam 62,2% (IBGE);
- As mais afetadas pela desigualdade são as mulheres com filhos menores de 6 anos. Apenas 25% dos cargos de gerentes são ocupados por mulheres que têm filhos menores de 6 anos. O número sobe para 31% quando falamos de mulheres em cargos diretivos sem filhos pequenos (OIT);
- 48% das mulheres são demitidas até um ano 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 2016, as mulheres dedicavam, em média, 18 horas semanais a trabalhos domésticos ou a cuidados com outras pessoas (filhos ou parentes idosos, por exemplo), contra 10,5 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);
- A desigualdade no mercado de trabalho não diminui há 27 anos. É o que aponta um estudo da Organização Mundial do Trabalho (OIT);
- Segundo levantamento do Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero (GPDG) da Fundação Getulio Vargas, realizado até 2012 com 480 empresas listadas na Bolsa, as mulheres ocupavam 7,5% das cadeiras dos conselhos de administração;
- Seguindo o ritmo de 1997 a 2012, a igualdade entre os cargos de direção executiva só aconteceria no ano de 2126.



Somando as horas de trabalhos remunerados com as de cuidados e afazeres diversos, a mulher trabalha, em média, 54,4 horas semanais, contra 51,4 dos homens (IBGE).

Canal de Denúncias

Caso você, leitor, após a leitura deste guia, ainda se sinta prejudicado por atitudes preconceituosas, denuncie. Você não está sozinho.

Canal de denúncia: 0800 892 4041

Canais de Comunicação

Intranet: siemens.com.br/diversifica

E-mail: diversifica.br@siemens.com

Yammer: <https://bit.ly/2XK4j8q>

Realização

DiverSifica: Comitê de Diversidade e Inclusão da Siemens no Brasil

Referências

Código de Conduta Profissional Siemens:
www.siemens.com.br/codigo

Cartilha de Diversidade - Governo do Estado de São Paulo

Guia de Diversidade - Metrô de São Paulo

Manual de Diversidade e Inclusão - White Martins

Cartilha de Diversidade - Carrefour

Guia de Diversidade - PWC

Cartilha pela Diversidade de Raça - KPMG