



COMPROMISSOS COM
DIVERSIDADE
E
INCLUSÃO

GESTÃOKAIRÓS

Caro (a) Leitor (a),

A Carta de Compromissos com a Diversidade e Inclusão foi elaborada pela **Gestão Kairós** com o objetivo de consolidar em um único documento os compromissos com os principais grupos de diversidade que têm sido trabalhados por organizações brasileiras e internacionais, de modo a apoiar empresas e instituições que buscam trilhar o caminho de valorização da diversidade e da inclusão.



A Carta destina-se a empresas do setor privado, do setor público, organizações não governamentais e quaisquer tipos de instituições que tenham interesse em promover a diversidade em seus quadros funcionais, assim como em criar um ambiente livre de preconceitos, que colabore com a redução das desigualdades sociais e com a melhoria dos resultados do negócio.

E é com este espírito que convidamos você a fazer parte deste grupo que tem envidado esforços em prol da promoção dos Direitos Humanos dentro do ambiente organizacional brasileiro.

Obrigada,
Liliane Rocha
Fundadora e CEO da Gestão Kairós

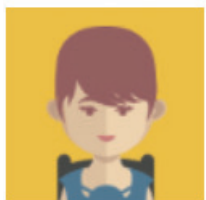
SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	06
2. AFINAL DE CONTAS, O QUE É DIVERSIDADE E INCLUSÃO?	09
3. CARTA DE COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO.....	12
4. SELO: EMPRESA QUE VALORIZA A DIVERSIDADE	19
5. COMO ADERIR AOS COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO?	20
REFERÊNCIAS.....	22

1. INTRODUÇÃO



Atualmente, no que diz respeito à Diversidade e Inclusão (D&I), passamos por um momento de transformações profundas que têm impactado de forma abrangente toda a sociedade brasileira. Independentemente do ponto de referência que se observe – político, econômico, social – as questões implícitas à D&I têm ganhado cada vez mais importância. Certamente, essas transformações estão acontecendo, também, no mundo do trabalho. E nenhuma organização pode dar-se ao luxo de perder a oportunidade de participar destes avanços que já estão em curso. Por isso, a importância de as organizações serem signatárias desta Carta de Compromissos com a Diversidade e a Inclusão, que: 1) explicita ações essenciais que devem ser realizadas por organizações amigas da diversidade e inclusão; 2) indica um caminho de prioridades; 3) dá visibilidade por meio do selo às empresas que atuam em consonância com essas diretrizes.

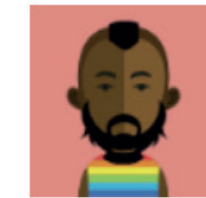
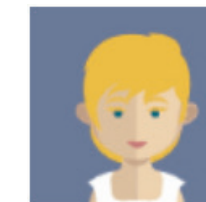


Mas, antes disso, é preciso compreender melhor este cenário. Quando se fala em Diversidade e Inclusão em uma organização, o escopo é infinitamente maior que apenas levar para dentro de qualquer instituição pessoas pertencentes a determinados grupos sociais. A Diversidade é capaz, ao mesmo tempo, de reduzir desigualdades e melhorar os resultados do negócio. Esse processo, todavia, não acontece no curto prazo e também não pode ganhar escala se não houver o real engajamento das organizações e da sociedade como um todo.

Em relação à redução das desigualdades sociais, ao incluir e valorizar grupos de pessoas que têm sido marginalizados em relação aos principais postos de trabalhos, destacam-se, como costumam ser chamados, as pessoas pertencentes a grupos de diversidade como negros, mulheres, LGBTQ+, idosos, pessoas de religiões diversas e pessoas com deficiência (PcD).

O trabalho é um direito básico, previsto, inclusive, no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Deste modo, as organizações podem e devem contribuir de modo a gerar maior equidade de renda e, assim, fazer com que seus funcionários tenham um ambiente de trabalho mais igualitário. Além disso, a organização estará contribuindo para os aspectos éticos relacionados à cidadania e à dignidade da pessoa humana, pois um Programa de Diversidade - ou seja, um conjunto de diretrizes que irão delinear a forma como o tema da D&I será trabalhado - pode contribuir para reduzir preconceitos e estimular o respeito às diferenças.

Por sua vez, quando se fala que a Diversidade é indutora da perenidade econômica da empresa, o que está por trás dessa afirmação não é que existam pessoas dentro dos grupos de diversidade que são melhores que os que não fazem parte desses grupos. A lógica é que hoje, e ainda mais no futuro próximo em função dos avanços da 4ª Revolução Industrial, as empresas se encontram em um ambiente altamente competitivo e os funcionários são cada vez mais demandados a conhecerem as particularidades de seus públicos consumidores,





a resolverem problemas complexos e a serem mais criativos. Se bem conduzida, a gestão da Diversidade e Inclusão traz não só pessoas diferentes, mas também pensamentos diversos e maneiras particulares de percepção e entendimento dos ambientes nos quais as organizações estão inseridas.

Olhando apenas para o Brasil, país de dimensões continentais, com uma população pluricultural, dividido em cinco macrorregiões de características muito particulares, um conceito que não se coaduna com esta realidade seria o de “homogeneidade”. Agora, imagine se ampliarmos a fronteira para a pluralidade que existe em nosso Planeta.

Sabemos que, dentro das empresas e principalmente nas altas lideranças, há um padrão predominante de características que não espelham a demografia da sociedade. Assim, ao trazer os grupos de diversidade para estes postos, as empresas estão assegurando um reflexo interno da diversidade presente na sociedade, favorecendo a criação de um ambiente com maior diversidade de pensamento, com maior capacidade de tomada de decisão para problemas do dia a dia e com maior abrangência de visões para inovação. No médio e longo prazos, um Programa de Diversidade feito da maneira correta irá trazer benefícios de forma direta e indireta para o negócio.



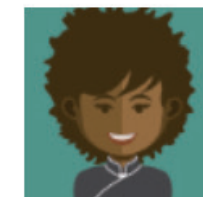
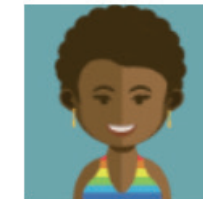
2. AFINAL DE CONTAS, O QUE É DIVERSIDADE E INCLUSÃO?

A Diversidade é nada mais que a “**EXPRESSÃO QUE DIZ RESPEITO ÀS SINGULARIDADES EXISTENTES ENTRE OS CERCA DE SETE BILHÕES DE HABITANTES DE NOSSO PLANETA**”. Cada indivíduo possui características que o aproxima ou o distancia de outro indivíduo. Esses critérios são os mais subjetivos possíveis e podem se referir a local de nascimento, língua materna, tamanho do cabelo, gosto musical, crença religiosa, esporte favorito e por aí vai.

Ocorre que, em alguns casos, padrões históricos e culturais acabaram por enaltecer ou inferiorizar certas características, criando estereótipos que poderiam funcionar tanto para favorecer quanto para discriminar um indivíduo. Por exemplo, negros, mulheres, LGBTQ+, PcD entre outros.

Quando discutimos a Diversidade em âmbito específico de um país ou de uma organização, é preciso levar em conta o contexto histórico e cultural no qual determinada comunidade de pessoas está inserida. Assim, é possível observar as principais semelhanças e diferenças existentes dentro de uma sociedade e propor ações específicas para os grupos de diversidade. É dessa forma que a Diversidade deve ser analisada dentro de uma perspectiva organizacional.

Em uma organização, um Programa de Diversidade diz respeito à busca por refletir nos funcionários a composição social que existe no país em que a empresa está alocada. Essa busca não significa apenas ter funcionários diversos,



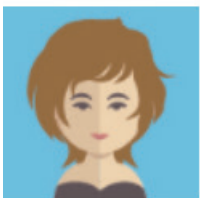


mas também a existência de um ambiente no qual a diversidade é valorizada, fazendo com que os funcionários se sintam confortáveis para serem quem são, livres de preconceitos e estereótipos.

Assim como em outros países, no Brasil existem seis principais grupos de diversidade, que foram elegidos com base nos processos históricos de formação e construção da sociedade em que vivemos. São grupos que ao longo do tempo sofreram com os problemas relacionados ao preconceito e à discriminação, muitas vezes tendo direitos negados. Deste modo, podemos dividir os grupos de diversidade em:

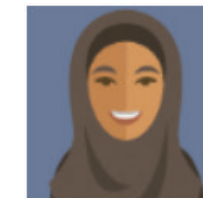
- **NEGROS (pretos e pardos)**
- **MULHERES**
- **LGBT+**
- **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**
- **PESSOAS ACIMA DE 46 ANOS E IDOSOS**
- **RELIGIÃO**

Com base nisso, o conceito de **inclusão** diz respeito à escolha racional e deliberada de trazer para a organização pessoas pertencentes aos grupos de diversidade com os objetivos tanto de contribuir com a diminuição da inequidade existente em relação a essas pessoas, quanto de promover um ambiente mais plural, capaz de melhorar os resultados das diversas áreas do negócio.



Além disso, é por meio da valorização da diversidade e dos processos de inclusão de profissionais pertencentes aos grupos de diversidade que as organizações desenvolvem um aparato institucional para não incorrerem em ações de **Diversitywashing**, ou seja, condutas de organizações que lançam campanhas de comunicação, produtos e serviços com foco nos públicos de diversidade, mas que não realizam ações internas que sejam coerentes, verdadeiramente, com a valorização da diversidade e da inclusão em relação a seus quadros de funcionários e a seus processos internos.

Assim sendo, após pesquisar a fundo os mais relevantes compromissos nacionais e internacionais sobre D&I, apresentamos a seguir nossa **Carta de Compromissos com a Diversidade e Inclusão**, com seis compromissos norteadores gerais e cinco compromissos específicos para cada grupo de diversidade, com o intuito de auxiliar a construção de um ambiente de trabalho que respeite cada um dos funcionários e que valorize a diversidade e inclusão.

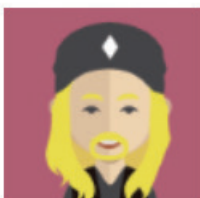


3. CARTA DE COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO



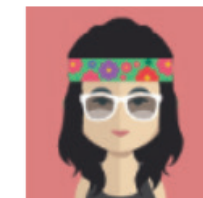
1. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão

1. Criar cultura organizacional que busque a valorização da diversidade e que combata toda forma de preconceito e discriminação.
2. Considerar a Diversidade e a Inclusão de forma transversal ao negócio, ou seja, pertencente a todos os departamentos da organização.
3. Criar um Programa e/ou uma Política de Diversidade que norteará todas as atividades da organização, bem como um canal de denúncia para casos de descumprimento das diretrizes estipuladas para a D&I.
4. Comunicar de forma aberta e transparente aos funcionários e stakeholders os compromissos que a organização está assumindo com a valorização da Diversidade e da Inclusão.
5. Capacitar todas as lideranças da organização para as temáticas relacionadas à Diversidade e Inclusão.
6. Garantir que haja igualdade salarial para todos os funcionários da organização quando da realização de uma mesma função ou de um mesmo trabalho.



2. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para Mulheres

1. Criar programas de inclusão e valorização levando em consideração as múltiplas dimensões da diversidade de gênero e com especial atenção para os cargos de liderança.
2. Oferecer oportunidades iguais para o desenvolvimento profissional e a progressão de carreira levando em consideração as particularidades deste grupo.
3. Garantir um ambiente organizacional livre de assédio sexual e moral e de todas as formas de violência contra a mulher.
4. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos relacionados à inferiorização das mulheres, à maternidade, à incapacidade para realizar tarefas ditas masculinas, entre outros, com especial atenção para os processos de recrutamento e seleção.
5. Realizar campanhas de comunicação e marketing que não reproduzam estereótipos depreciativos em relação às mulheres.





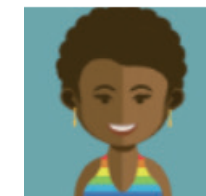
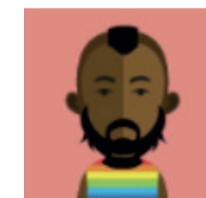
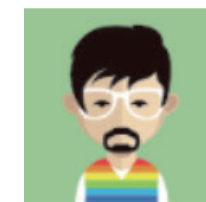
3. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para Negros (Pretos e Pardos)

1. Criar programa de inclusão e valorização de negros levando em consideração as múltiplas dimensões da diversidade étnico-racial e com especial atenção para os cargos de liderança.
2. Oferecer oportunidades iguais para desenvolvimento profissional e progressão de carreira levando em consideração as particularidades relacionadas aos homens e às mulheres negros.
3. Garantir um ambiente organizacional livre de discriminação racial e que favoreça o respeito e a colaboração entre todos os funcionários.
4. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos e estigmas que inferiorizam os negros em relação a suas capacidades cognitivas, profissionais, culturais, entre outras, com especial atenção para os processos de recrutamento e seleção.
5. Buscar maior representatividade de negros nas campanhas de comunicação e marketing da organização.



4. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para LGBT+

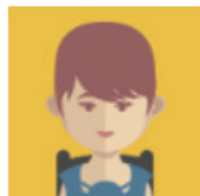
1. Criar programas de inclusão de LGBT+ levando em consideração questões que dizem respeito a identidade de gênero e orientação sexual, assim como as múltiplas dimensões relacionadas à diversidade LGBT+.
2. Oferecer oportunidades iguais para desenvolvimento profissional e progressão de carreira levando em consideração as particularidades relacionadas à diversidade LGBT+.
3. Garantir um ambiente organizacional livre de LGBTfobia e que dê segurança aos profissionais para serem quem realmente são, assim como garantir a extensão de benefícios aos cônjuges do mesmo sexo.
4. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos e estigmas que inferiorizam LGBT+ em relação a suas capacidades profissionais, morais, culturais, entre outros, com especial atenção para os processos de recrutamento e seleção.
5. Buscar maior representatividade de LGBT+ nas campanhas de comunicação e marketing da organização.





5. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para Pessoas com Deficiência

1. Promover a inclusão de PcD levando em consideração a pluralidade de tipos de deficiência existentes, bem como as diferentes funções que são exercidas dentro da organização.
2. Oferecer equidade de oportunidades para o desenvolvimento profissional e progressão de carreira no mesmo nível que os demais funcionários e levando em consideração as particularidades específicas deste grupo.
3. Garantir um ambiente organizacional livre de preconceitos, fisicamente acessível e adaptado às especificidades dos funcionários com deficiência.
4. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos e estigmas que inferiorizam a atuação de PcD em relação a suas capacidades físicas, cognitivas, profissionais, entre outras, com especial atenção para os processos de recrutamento e seleção.
5. Buscar maior representatividade de PcD nas campanhas de comunicação e marketing da organização.



6. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para Gerações

1. Promover uma cultura de respeito às diferentes gerações existentes dentro da organização.
2. Estimular a contratação de pessoas acima de 46 anos e de idosos.
3. Criar um ambiente de colaboração e de desenvolvimento mútuo entre funcionários de gerações diferentes.
4. Oferecer oportunidades iguais para o desenvolvimento profissional e a progressão de carreira levando em consideração as particularidades deste grupo.
5. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos que inferiorizam a atuação profissional de pessoas acima de 46 anos ou de pessoas idosas, com especial atenção para os processos de recrutamento e seleção.





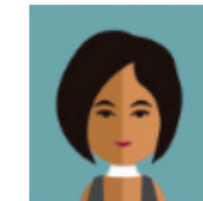
7. Compromissos com a Valorização da Diversidade e Inclusão para Religião

1. Promover uma cultura de respeito às diferentes crenças e manifestações religiosas, levando em consideração a dignidade da pessoa humana e um local de trabalho livre de discriminação.
2. Garantir um ambiente que seja imparcial e que acolha as diferentes formas de crença e manifestação religiosa.
3. Sensibilizar público interno e externo para a desconstrução de estereótipos relacionados às diferentes formas de crenças e de manifestações religiosas.
4. Criar políticas ou procedimentos específicos para acolher demandas de funcionários que estejam relacionadas à crença ou manifestação religiosa.
5. Buscar maior representatividade de crenças e manifestações religiosas nas campanhas de comunicação e marketing da organização e em quaisquer outras atividades em que direta ou indiretamente abordem o tema.



4. SELO: EMPRESA QUE VALORIZA A DIVERSIDADE

Ao assumir os compromissos em prol da Diversidade e da Inclusão, as empresas signatárias ganham o direito de utilizar o selo “**Empresa que Valoriza a Diversidade**” em suas campanhas de comunicação, que representa o compromisso público da empresa em buscar um ambiente livre de discriminações, que respeita e valoriza a diversidade e que busca representar em seu quadro funcional as características da população brasileira.



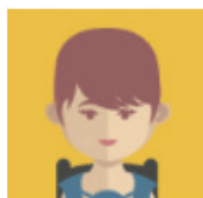
5. COMO ADERIR AOS COMPROMISSOS COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



Todas as organizações empenhadas em construir um ambiente de respeito e valorização de seus funcionários são convidadas a assinar a **Carta de Compromissos com a Diversidade e Inclusão**, bastando para isso entrar em contato com a **Gestão Kairós**.



A Carta deve ser assinada pelo Presidente/CEO ou por alta liderança da organização. Além disso, é responsabilidade exclusiva da organização signatária garantir a implementação dos compromissos firmados, não cabendo à Gestão Kairós quaisquer tipos de responsabilidades em matéria de prestação de serviços de suporte ou de qualquer outra natureza.



A adesão não implica custos financeiros de nenhuma espécie. Além disso, o processo se dá de maneira declaratória e voluntária, não havendo, assim, qualquer tipo de auditoria em relação à empresa signatária. Dá-se o direito, todavia, à Gestão Kairós de proibir o uso do selo e excluir organização signatária desta Carta em casos evidentes de ações discriminatórias ou que desrespeitem e/ou estejam em desacordo com os compromissos assumidos e com a legislação brasileira.



Além disso, apenas as organizações signatárias da **Carta de Compromissos com a Diversidade e Inclusão** estão autorizadas a utilizar o selo “**Empresa que Valoriza a Diversidade**”, assim como participar de quaisquer outras inicia-

tivas realizadas para as empresas signatárias, salvo em casos específicos e com expressa autorização dada pela Gestão Kairós.

Para fazer sua adesão ou obter mais informações, entre em contato com a Gestão Kairós:

E-mail: contato@gestaokairos.com.br

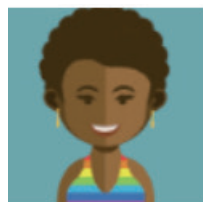
Telefone: (11) 3192-0018

www.gestaokairos.com.br

Av. Paulista, 807, 23º andar, Jd. Paulista



REFERÊNCIAS



ROCHA, Liliane. **Como ser um líder inclusivo**: Fuja do diversitywashing e valorize a diversidade. Seu guia para construir uma sociedade mais justa e uma empresa mais competitiva. São Paulo: Scortecci, 2017.

7 princípios para o empoderamento das mulheres (ONU). Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_WEPs_2016.pdf

Carta de Compromisso da Rede Global de Empresas e Deficiência da OIT. Disponível em: <http://www.businessanddisability.org/index.php/en/about-the-network/charter#principles>

Carta Espanhola para a Diversidade. Disponível em: <http://fundaciondiversidad.org/que-es-charter-diversidad/>

Carta Portuguesa para a Diversidade. Disponível em: <http://www.cartadiversidade.pt/index.php/pagina-exemplo/>



Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero (Ethos). Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Carta-Compromisso-Coaliz%C3%A3o-Empresarial-para-Equidade-Racial-e-de-G%C3%AAnero-1.pdf>

COMMUNICATION OF THE COMMISSION: A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>



Década Internacional de Afrodescendentes 2015-2014 (ONU). Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/05/WEB_BookletDecadaAfro_portugues.pdf

Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf

Declaração Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_durban.pdf



Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>

Dez Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade Racial: Disponível em: Fonte: <https://www.iniciativaempresarial.com.br/o-compromisso>

Dez Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT. Disponível em: Fonte: <http://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos/x>

Dez Compromissos da Empresa com a Valorização da Mulher. Disponível em: http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-mercado-de-trabalho-pr/o-compromisso_das_empresas_.pdf

Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity. Disponível em: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/19/41

Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm

Estatuto do Idoso. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm

LEI Nº7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989. Define os crimes resultantes de raça ou de cor. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm

O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher (2004) (Ethos). Disponível em: http://www.spm.gov.br/assuntos/poder-e-participacao-politica/referencias/genero-e-mercado-de-trabalho-pr/o-compromisso_das_empresas_.pdf

Orientações para o combate à Discriminação com base na Orientação Sexual e na Identidade de Gênero. Disponível em: http://onu.org.br/docs/discriminacao-onu-pt_br.pdf

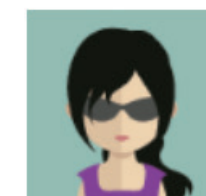
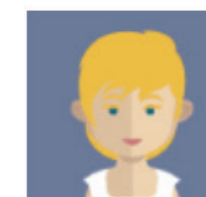
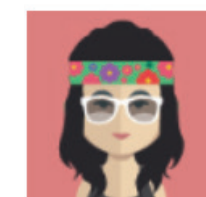
Os 7 mandamentos da tolerância religiosa. Disponível em: <http://delas.ig.com.br/comportamento/os-7-mandamentos-da-tolerancia-religiosa/n1597660703218.html>

Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência 2016. Disponível em: <http://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/grandes-empresas-firmam-pacto-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil/>

Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (REIS). Disponível em: <http://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/grandes-empresas-firmam-pacto-para-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil/>

Practical guide to launch and implement a Diversity Charter. Disponível em: Fonte: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emerging_charter_guide_en.pdf

Relatório sobre Intolerância e Violência Religiosa no Brasil. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/sobre/participacao-social/cnrdr/pdfs/relatorio-de-intolerancia-e-violencia-religiosa-rivir-2015>



PRODUZIDO POR GESTÃO KAIRÓS
Responsável
Liliane Rocha

GESTÃOKAIRÓS