

GUIA DE **DIVERSIDADE**



Índice

1. Apresentação - O que é esse guia	1
2. Diversidade & Inclusão	2
a. Diversidade e Inclusão no Jeito Tenda de Ser	2
b. Nossa Governança	4
3. Equidade de Gênero	5
a. Movimento Mulher 360	6
b. Tenda Delas	7
c. Como fazer parte da mudança?	7
d. E na prática?	10
4. Equidade Étnico Racial	12
a. Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero	13
b. AfroTenda	14
c. Como fazer parte da mudança?	15
d. E na prática?	18
5. Comunidade LGBTI+	20
a. Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+	22
b. Grupo de Afinidade LGBTI+	24
c. Como fazer parte da mudança?	24
d. E na prática?	26
6. Pessoas com deficiência	28
a. Conceitos	28
b. Como fazer parte da mudança?	31
c. E na prática?	34
7. Ações Afirmativas	36
8. Canal confidencial	39
9. Glossário	40

Apresentação

O que é esse guia

Fala, time Tenda!

Preparamos esse material para que todas as pessoas, em todos os lugares da Tenda, conheçam o tema de Diversidade e Inclusão com maior #profundidade.

Além de conceitos básicos, é importante que todo mundo entenda como e por que trabalhamos esse tema na companhia.

Esse guia também vai te apoiar nessa jornada de descobertas que é o tema da diversidade, trazendo comportamentos inegociáveis. O que fazer ou não, o que dizer ou não, e quais caminhos percorrer para contribuir na construção de uma empresa e uma sociedade melhor para todas as pessoas.

Tem muita coisa legal aqui! O conteúdo foi preparado pelo time de diversidade e inclusão, em parceria com os grupos de afinidade da Construtora Tenda, para que você possa aprender e refletir sobre o seu papel na Tenda e na sociedade. E como parte do aprendizado, leve o conhecimento adiante. Converse com a família, com os amigos e com seu time sobre o que ler aqui.



2. Diversidade & Inclusão

Falar sobre diversidade é falar sobre a pluralidade de pessoas que temos em todos os ambientes. Já quando falamos de inclusão, trata-se da garantia de direitos humanos para todas as pessoas, independentemente de suas características. Esses são conceitos presentes na vida de qualquer pessoa, ainda que você não perceba.

Quando falamos de Diversidade e Inclusão no ambiente corporativo, estamos falando de um esforço conjunto para que as empresas sejam cada vez mais diversas, refletindo a sociedade na qual está inserida, e inclusivas para que todas as pessoas se sintam pertencentes àquele espaço.

a. Diversidade & Inclusão e o Jeito Tenda de Ser

Existem diversos estudos que exaltam a diversidade e a inclusão como fatores de melhoria de desempenho, rentabilidade, inovação e motivação dos times. Mas para a nossa companhia, isso vai além dos fatores de negócio, está conectado diretamente ao nosso propósito, e refletimos isso no nosso posicionamento, que você verá a seguir.

"TODAS AS PESSOAS MERECEM O SEU LUGAR NO MUNDO. TAMBÉM É POR ISSO QUE PROMOVEMOS A D&I

Para que a Tenda seja cada vez mais para todas as pessoas.

Para nossos talentos atuais e futuros, cada vez mais plurais, com plenas condições de se desenvolverem, livres de preconceitos e podendo ser como realmente são, em todas as nossas áreas e localidades.

Para os nossos clientes, cada vez mais representados pela diversidade nas nossas equipes, confiantes de que somos a melhor opção porque também compartilhamos os mesmos sonhos;

Com quem trabalha, com quem frequenta nossos espaços, **com quem conquista** sua casa própria e com toda nossa rede.

Queremos que todo mundo tenha seu lugar e se sinta acolhido ao ocupá-lo.

No mundo, na sociedade ou na Tenda, nosso lugar é o lugar onde a gente sonha estar."



b. Nossa Governança

Para garantir que o compromisso com a Diversidade e Inclusão seja uma prática diária na companhia, foi criada a Política de Diversidade e Inclusão, que você pode conferir no Autodoc.

Aqui, fazemos negócios com integridade e respeito aos direitos humanos.

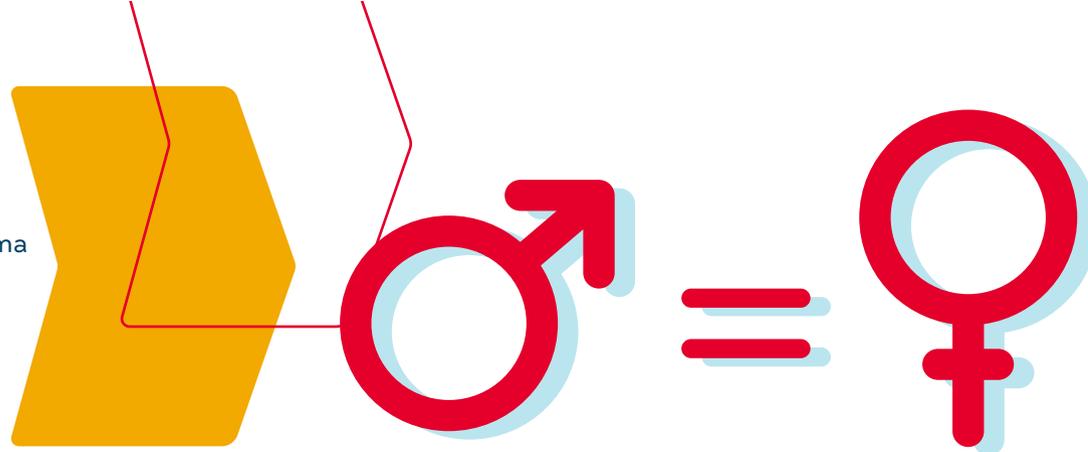
Além disso temos a nossa Comissão Tática de Diversidade e Inclusão, um grupo multidisciplinar responsável por avaliar demandas e estratégias sobre o tema, implementando de forma ágil as soluções propostas. Esse grupo decide sobre questões de baixa e média complexidade e investimento.

Para decisões que envolvem investimentos e/ou complexidade maiores foi criado o Grupo de Trabalho Executivo para Diversidade e Inclusão. Formado por diretores da nossa companhia.

E atuando como espaço de escuta, acolhimento, debates e trocas de ideias, temos os Grupos de Afinidade, que você conhecerá ao longo desse guia.

As ações de Diversidade e Inclusão na Tenda, hoje, são focadas em 3 grupos minorizados: Mulheres, Pessoas Negras e Comunidade LGBTI+.

Nas próximas páginas, vamos tratar de cada grupo de forma separada e com mais detalhes.



3. Equidade de Gênero

A equidade de gênero é a promoção de um tratamento justo entre homens e mulheres, de acordo com as suas necessidades. A questão da equidade começa já no ambiente familiar, em como os papéis são divididos no lar, e transborda para outras áreas da sociedade, chegando ao ambiente corporativo.

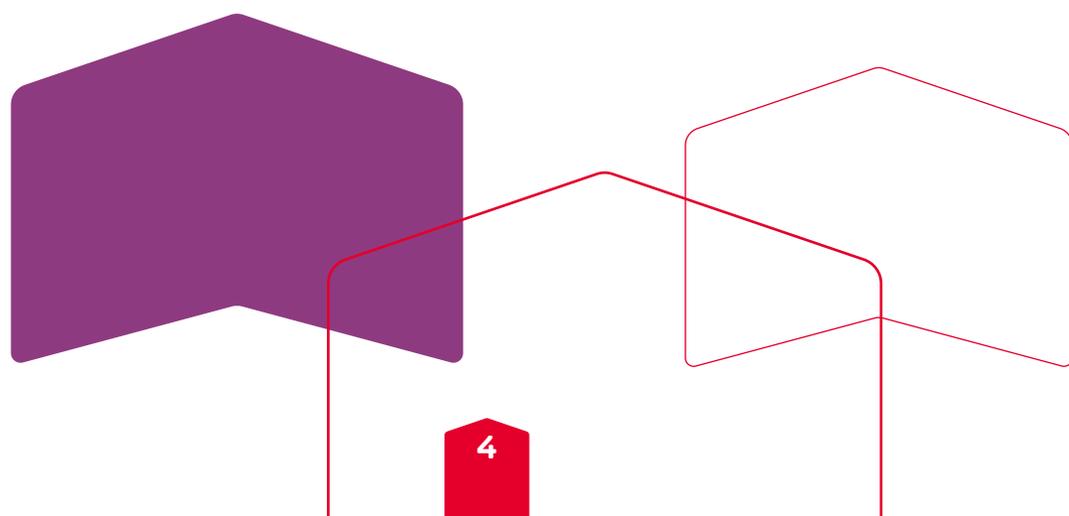
Esse assunto tem ganhado cada vez mais força, mas por quê?

As mulheres são a maioria da população brasileira (51,8%), segundo o IBGE e são elas também que comandam os domicílios no país (IPEA, 2018). Ainda assim, enfrentam diferentes cenários de desigualdade, seja na divisão de tarefas domésticas, nos salários, em oportunidades no mercado de trabalho ou até no acúmulo de jornadas.

Direitos como educação, trabalho e voto, que são coisas básicas, foram conquistados pelas mulheres após muita luta, e muito tempo após os mesmos direitos serem garantidos aos homens. E por essa diferença de acessos se criaram as diferenças de oportunidades.

Para as empresas, falar de equidade de gênero e promover um ambiente “antimachista” é bom para o bem-estar das pessoas, para contribuir com a sociedade e bom para os negócios.

De acordo com pesquisa da McKinsey, em 2020, empresas percebidas como diversas em relação a gênero têm 93% mais chances de superar a performance financeira de seus pares na indústria, e mostra que empresas que se preocupam com a diversidade de gênero são 21% mais lucrativas.



A. MOVIMENTO MULHER 360

Para avançar na nossa jornada e conduzir a estratégia de forma consciente, a Tenda se associou ao Movimento Mulher 360, um espaço de troca e compartilhamento com empresas que estão igualmente comprometidas com a equidade de gênero.

“O Movimento Mulher 360 e suas mais de 100 empresas associadas trabalham ativamente para acelerar o avanço da equidade de gênero no segmento corporativo ao viabilizar a compreensão dos desafios para a progressão das carreiras femininas e desenhar melhores práticas para superá-los, sistematizar e disseminar esta inteligência construída coletivamente para influenciar o avanço do tema na sociedade.”

O Movimento Mulher 360 tem os seguintes valores, que compartilhamos ao assinar a carta compromisso:

Compromisso com resultados: Construimos uma gestão baseada no progresso contínuo da efetividade de nossas iniciativas com o objetivo de criar uma comunidade empresarial mais justa, equilibrada, diversa e inclusiva para todas as mulheres.

Parceria: Atuamos em rede, articulamos, ativamos e organizamos conhecimento, práticas e inteligência coletiva das empresas associadas em prol dos avanços de todas as pessoas.

Respeito: Mantemos uma atitude prudente que norteia nosso crescimento com espírito de autocrítica e consciência de nossas virtudes e fraquezas.

Confiança: Estabelecemos relações baseadas na ética e na consideração pessoal e profissional.

Integridade: Assumimos uma conduta transparente, coerente, justa e responsável.

6

b. Tenda Delas

O grupo de afinidade com foco em discussões sobre gênero na Tenda. Criado em março de 2022 o grupo conta com integrantes de diversas regionais e diretorias e tem como missão “Dar voz às mulheres da companhia”.

Através de seus debates, pesquisas e rodas de conversa, o grupo leva letramento e sensibilização para todas as pessoas.

Você pode acompanhar e interagir com o Tenda Delas através da comunidade do grupo no Yammer.

Busque por “Grupo de Afinidade – Tenda Delas” ou scaneie o QR Code. A comunidade é aberta para toda nossa #gente.



Tenda Delas



c. Como fazer parte da mudança?

Quando falamos de gênero, precisamos lembrar que foram décadas de uma construção machista do vocabulário e dos comportamentos de cada pessoa, e para fortalecer um ambiente de equidade, desconstruir isso é fundamental.

Para lembrar: Machismo é a expressão de um preconceito que se opõe à igualdade de direitos entre homens e mulheres, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino. Também é manifestado a partir de atitudes depreciativas ou ataques diretos ao papel da mulher na sociedade.

7

PARA RECONSTRUIRMOS A FORMA DE AGIR E FALAR, TROUXEMOS AQUI ALGUNS EXEMPLOS DO QUE PRECISAMOS TIRAR DO NOSSO DIA A DIA.

“Legal que você conseguiu se estabelecer nessa profissão mesmo sendo mulher”

Muitas pessoas ficam surpresas quando uma profissional mulher se destaca em atividades tradicionalmente masculinas. Isso piora quando o comentário acompanha a fala: “Parabéns por conseguir manter sua feminilidade mesmo assim”.

TROQUE POR: “Parabéns pelo seu sucesso profissional”

“Deve estar saindo com o chefe”

Comentários como esse atribuem a ascensão profissional de uma mulher a um suposto favoritismo que ela tenha do chefe, ignorando, automaticamente, a possibilidade dela ter avançado em sua carreira graças ao seu talento e dedicação.

DICA: Nunca faça esse tipo de comentário, nem com a pessoa, nem com outras.

“Deve estar de TPM”

A alteração comportamental da mulher devido às movimentações hormonais durante a TPM existe, todo mundo sabe. O problema é dizer que toda e qualquer reação de uma mulher, um pouco mais exagerada ou desproporcional, seja decorrente da TPM, ignorando a gravidade do acontecimento que gerou sua indignação.

REFLITA: Será mesmo que o descontentamento não é justificado?

“Ela foi muito macho”

É comum ouvir associações de bons desempenhos femininos ao comportamento masculino, como se os homens fossem mais aptos a obter sucesso, o que não é verdade.

TOQUE POR: “Ela foi muito competente” ou “Ela foi muito corajosa”

“Tinha que ser mulher”

A sociedade tem o costume de atribuir os erros das mulheres ao simples fato de serem mulheres, entendendo que elas são menos capacitadas do que os homens. Por outro lado, quando homens cometem erros, eles não são atribuídos a todos os homens, ou seja, não é algo generalizado.

REFLITA: Erros, deslizes ou desatenção não se justificam pelo gênero de quem os comete.

“Seu marido não liga de você trabalhar fora?”

Ninguém sai por aí perguntando aos homens se suas esposas se importam que eles trabalhem fora. Então por que as mulheres têm que ouvir isso?

REFLITA: Individualidades e decisões pessoais e profissionais devem ser respeitadas independente do gênero de uma pessoa.

“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”

Ao contrário do que a nossa sociedade nos levou a pensar, cuidar dos filhos e da casa não são responsabilidades exclusivamente das mulheres. E já existe um movimento de compartilhar entre homens e mulheres essas responsabilidades domésticas, mesmo ainda sendo pequeno.

Quando falamos de mãe solo, são pessoas que possuem sua rede de apoio e são conscientes de suas responsabilidades.

REFLITA: É preciso desconstruir essa realidade e entender que homens não devem “ajudar em casa” e, sim, assumir a sua responsabilidade pelas tarefas domésticas.



“A gravidez vai atrapalhar seu crescimento na empresa”

Algumas empresas rejeitam mulheres pelo fato de engravidarem. Comentários como “Ela não vai se dedicar igualmente à vida profissional” e “Vai receber o salário em casa sem trabalhar” são comuns e escancaram a discriminação que, dependendo da cultura de cada empresa, pode prejudicar sua carreira em caso de gestação.

REFLITA: Mulheres não devem ter menos oportunidades por engravidar. A gestação é um momento importante para toda mulher, e a empresa deve ser uma grande parceira durante esta importante etapa da vida.

“Isso é coisa de mulherzinha”

Essa expressão, não só desrespeita as mulheres, atribuindo a elas características como fragilidade, fraqueza ou insegurança, como também perpetua a ideia de que comportamentos masculinos que expressam força e agressividade são sempre superiores.

REFLITA: Tanto mulheres quanto homens têm momentos de fragilidade e vulnerabilidade, assim como ambos são capazes de demonstrar momentos de força, convicção e estabilidade.

E na prática?

O que fazer para ser uma pessoa aliada na busca pela equidade de gênero ainda é dúvida para muitas pessoas. Então, trouxemos algumas ações para repensar e mudar no seu dia a dia.



Divida o trabalho doméstico e o cuidado com filhos

O trabalho doméstico e o cuidado com os filhos são responsabilidades de todas as pessoas adultas da casa. Já observou como é na sua casa?

A sobrecarga dos cuidados com o lar e os filhos, em grande parte do mundo, ainda é depositada sobre as mulheres. E segundo estudos, essa sobrecarga pode impactar de forma negativa a saúde física e mental das mulheres.

10



Atente-se aos sinais de violência doméstica

Busque ajuda e dê apoio caso alguma amiga ou conhecida esteja sofrendo com um relacionamento abusivo ou violência doméstica.

Atenção: A violência doméstica não se restringe a agressões físicas. Ataques verbais ou psicológicos (comportamento controlador, manipulador e intimidatório) também acontecem e geralmente de forma combinada. Se você vivenciar uma situação de violência doméstica, busque ajuda e denuncie. Você não está sozinha.

Para denunciar violência doméstica, **disque 180**. Não se cale.



Apoie e dê espaço para mulheres

Apoie o desenvolvimento e promoção de mulheres em seus locais de trabalho. Além incentivá-las nas artes, nas ciências, nos esportes e nos negócios de mulheres empreendedoras.

11



Fuja das atitudes e comentários machistas

Não faça comentários que ridicularizem, depreciem ou humilhem as mulheres. Além disso, repreenda as pessoas que fizerem isso na sua presença. Converse com essas pessoas sobre os problemas da reprodução de machismo.



Não suponha; ouça

O primeiro passo para combater o preconceito é reconhecer que ele existe.

Portanto, procure prestar atenção nos seus comentários e atitudes preconceituosas.

Quando alguém apontar algo problemático em sua fala, ouça e reflita.



4. Equidade Étnico Racial

A busca pela equidade racial implica em direcionar esforços para ampliar as oportunidades para a população negra, questionando a presença de apenas um grupo étnico racial nos lugares e espaços de maior poder e prestígio social.

Esses esforços são necessários porque, apesar de constituírem a maioria da população brasileira, pessoas negras têm baixa representatividade em cargos de liderança nas empresas, sofrendo com a dificuldade de ascensão hierárquica e a disparidade salarial.

É importante lembrar que mais de 56% da população brasileira é formada por pessoas negras, que são pessoas que se autodeclararam como pardas ou pretas, de acordo com a definição do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

A equidade racial é um grande desafio, primeiramente, porque nem todas as pessoas reconhecem as desigualdades existentes. E isso é fruto de uma construção social pela qual passou a nossa sociedade.

Mas porque isso acontece?

As desigualdades têm relação direta com a falta de acesso dessas pessoas à educação, ao trabalho digno, à saúde e políticas públicas, desde a abolição da escravidão, e os problemas se agravaram ao longo do tempo.

Com o avanço das leis e das políticas públicas no Brasil, além da organização e luta dos movimentos negros como o MNU (Movimento Negro Unificado), muitas vitórias foram conquistadas.

As pessoas negras começaram a conquistar seus espaços nas universidades, nas grandes empresas, nos veículos de comunicação e na política. Porém, ainda há uma longa jornada pela frente.

De acordo com a pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas”, sem estratégias e ações intencionais, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada em 150 anos.

E para que isso não seja uma realidade, as pessoas precisam se conscientizar e mudar seus comportamentos, contribuindo para

a. Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero

Em 2022 a Tenda se tornou uma empresa da Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero.

Esta é uma iniciativa do Instituto Ethos, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360 e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

Esse movimento tem como objetivo impulsionar a promoção da diversidade e da igualdade racial e de gênero no mercado de trabalho. Essa iniciativa é apoiada pelo programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico.



A Coalizão Empresarial Nacional sobre Equidade de Gênero e Raça pretende:

- Estimular a promoção da diversidade e da equidade racial e de gênero no mercado de trabalho, especialmente para reverter o cenário atual de sub-representação em cargos de liderança;
- Engajar, mobilizar e articular empresas, poder público e sociedade civil para juntos promoverem políticas, práticas e ações mais inclusivas com foco em gênero e raça;
- Compartilhar e disseminar boas práticas e inovações na promoção e gestão da equidade de gênero e raça;
- Influenciar políticas públicas em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça;
- Disseminar práticas e políticas de enfrentamento a todas as formas de violências e discriminações de gênero e raça no ambiente corporativo.
- Desenvolver alternativas para superação das dificuldades enfrentadas pelas empresas.

b. AfroTenda

Esse é o grupo de afinidade com foco no diálogo das pautas étnico raciais. Criado também em 2022 com pessoas de diferentes diretorias e regionais.

Neste espaço, se fala de acolhimento, pertencimento, identidade e cultura.

O grupo tem como objetivos: A afirmação da cultura negra, o fortalecimento da diversidade e a promoção da equidade racial na Tenda.

Você pode acompanhar e interagir com o AfroTenda através da comunidade do grupo no Yammer. Busque por "Grupo de Afinidade – AfroTenda" ou scaneie o QR Code.

A comunidade é aberta para toda nossa #gente.



c. Como fazer parte da mudança?

O primeiro passo em busca da equidade racial é se desafazer de ações e termos racistas.

E vamos aqui deixar a explicação sobre racismo.

Racismo é a discriminação por raça – seguindo uma ideia falsa de que uma raça, etnia ou certas características físicas são superiores a outras. O racismo se manifesta através de atitudes ou falas depreciativas e ataques diretos a pessoas por causa da cor da sua pele ou de sua origem étnica. Importante lembrar que racismo é crime!

Além de mudar o nosso comportamento, também podemos contribuir para que outras pessoas e ambientes não tenham espaço para o racismo. Isso é que o chamamos de postura antirracista. Muito difundida hoje na sociedade.

“Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista.”

Angela Davis



AGORA VAMOS ÀS EXPRESSÕES RACISTAS PARA TIRAR DO SEU DIA A DIA:

“Da cor do pecado”

Além do termo reforçar a hiper sexualização do corpo negro. O problema de usar essa expressão é que, a ideia de pecado é ainda mais negativa em uma sociedade pautada na religião, como a brasileira.

TROQUE POR: Outros elogios.

“Não sou tuas negas”

A mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo” indica a forma como a sociedade a percebe: alguém com quem se pode fazer tudo. Como acontecia com as mulheres escravizadas. Além de profundamente racista, o termo é carregado de machismo.

“Serviço de preto”

Essa expressão é usada para criticar a qualidade de determinado trabalho ou ação, e associa coisas mal feitas aos negros. Quando a usamos, afirmamos que pessoas negras são incapazes de realizar um bom trabalho.

TROQUE POR: “Serviço mal feito.”

TERMOS REFERENTES AO CABELO CRESPO E CACHEADOS:

“Cabelo ruim”, “cabelo de bombril”, “cabelo duro” e “quando não está preso, está armado”

Essas expressões desrespeitam o cabelo afro e, assim como diversas expressões sobre o corpo negro, ao longo da história, fez com que pessoas negras negassem sua própria identidade.

TROQUE POR: “Cabelo afro.”

Importante: Não existe cabelo bom ou ruim! E sim, cabelos com diferentes texturas e curvaturas, de acordo com as características de cada pessoa e sua origem. Além disso falar mal das características dos cabelos Afro também é racismo.

CUIDADO COM OUTROS COMENTÁRIOS SOBRE O CABELO

Além de dizer muito sobre sua identidade, o cabelo envolve história e as vezes processos difíceis, em especial para mulheres negras. Ao ver uma mulher com cabelo alisado ou preso, não faça comentários do tipo: “Você fica mais bonita assim” ou “Prefiro seu cabelo assim”

TROQUE POR: Diga apenas que a pessoa está bonita

REFLITA TAMBÉM: Cabelos cacheados ou crespos não tem a ver com o profissionalismo ou a competência de uma pessoa.

NÃO TOQUE NO CABELO DE PESSOAS NEGRAS

Essa atitude reforça o estereótipo de pessoas negras como algo exótico. Essa é uma ação que pode acontecer, com pessoas que tem intimidade e com consentimento.

REFLITA: Você costuma pegar ou pedir para tocar no cabelo de pessoas que usam o cabelo liso (seja natural ou não)?

SOBRE RELIGIÃO

Quando falamos de racismo, encontramos também situações que envolvem as religiões de matriz africana.

Devemos lembrar que estamos em um país livre, onde cada pessoa pode praticar e expressar a sua fé de forma livre.

Não discrimine alguém, seja com olhares, comentários ou qualquer outra ação que leve ao constrangimento, por estar usando guias, roupas ou qualquer outro item de uma religião de matriz africana ou de origem de outro país.



E na prática?

Falamos sobre o que não fazer ou não falar, mas é importante sempre sair da teoria para prática e ajudamos você com isso também!

Acreditamos que pequenas atitudes, realizadas por todo mundo, trará grandes resultados e ajudará a construir um ambiente antirracista.

CONFIRA DICAS PRÁTICAS:

1

Não faça de conta que o racismo não existe

Para evitar discussões ou demonstrar que não são racistas, as pessoas podem dizer que existe apenas uma raça – a raça humana. Essa atitude pode trazer boas intenções, mas ela não diminui a existência do racismo.

Quando as pessoas discutem raça e atitudes racistas elas estão falando sobre experiências que pessoas passaram por suas características físicas comuns, como: a cor da pele, a textura do cabelo ou traços do rosto, por exemplo.

2

Busque conhecimento

Essa é uma das melhores formas de combater o racismo. Existem pesquisas, matérias, estudos sobre o tema, publicados pelo IBGE e outros institutos e consultorias, disponíveis de forma gratuita na internet.

Alguns autores negros também podem te ajudar, como: Chimamanda Ngozi Adichie, Solano Trindade, Carolina Maria de Jesus, entre outros. Além disso temos os podcasts, que retratam causas sociais e raciais. E você também pode conferir as dicas do AfroTenda, disponíveis na comunidade do grupo de afinidade do Yammer.

Importante: Nem sempre as pessoas negras estão dispostas a ensinar sobre racismo, e está tudo bem! Procure outras fontes confiáveis.

3

Não minimize o racismo que existe no Brasil

Casos internacionais podem gerar maior repercussão nas redes sociais e nas ruas, mas isso não quer dizer que o racismo não exista no nosso país. Histórias de racismo acontecem com frequência e muitas vezes com pessoas que estão ao nosso lado.

4

Espalhe a necessidade de usar práticas antirracistas

Sempre que possível, divulgue a necessidade da educação antirracista entre as pessoas com quem convive. Precisamos falar sobre racismo e tomar atitudes contra ele. Corrija as pessoas quando tiverem práticas racistas, sempre que possível.

5

Encontre seu lugar de fala

Se você for uma pessoa branca, precisa falar sobre racismo com outras pessoas brancas. A luta antirracista precisa de pessoas aliadas, dispostas a levar essa pauta para espaços onde pessoas negras não estão. Use sua voz e espaço para levar conhecimento!

6

Apoie pessoas negras

Apoie seu desenvolvimento e seus negócios. Compre de pessoas negras ou indique essas pessoas para vagas de emprego.

7

Conheça a cultura negra

Lugares, músicas, comidas, tradições e outros aspectos da cultura nos ajudam a compreender as pessoas e seus costumes. Além de contribuir para o nosso crescimento.

8

Denuncie o racismo

Sendo uma pessoa negra ou não, denuncie o racismo em suas diversas formas e manifestações. Muitas vezes a discriminação não vem em forma de violência física ou verbal, ela vem disfarçada em olhares, por exemplo. Se aconteceu fora da empresa, procure as autoridades. Esse tipo de denúncia pode ser feita em qualquer delegacia. Se aconteceu dentro da empresa, acione o canal confidencial.

18

19

5. Comunidade LGBTI+

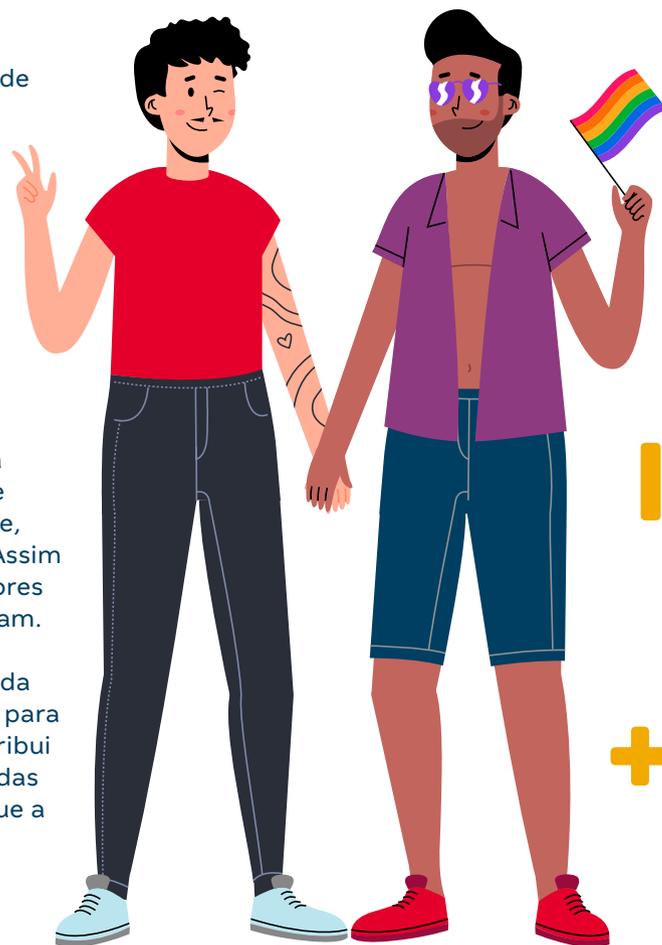
A busca pelos direitos LGBTI+ acontece há muito tempo, mas ficou especialmente marcada com a marcha de um grupo de frequentadores de um bar homossexual nos Estados Unidos pedindo o fim da violência contra a população LGBTI+, que deu origem inclusive, ao que hoje celebramos como o Dia Internacional do Orgulho LGBTI+.

Aos poucos, então, as conquistas vêm acontecendo, embora ainda tenha muita coisa para ser mudada.

Em 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgou dados sobre a comunidade não heterossexual no país. Cerca de 2,9 milhões de pessoas a partir de 18 anos se declararam lésbicas, gays ou bissexuais. Porém, esse número pode estar bem abaixo da realidade.

E precisamos dizer ainda, que a pesquisa realizada não trata de outros aspectos da comunidade, como a identidade de gênero. Assim como existem as pessoas menores de 18 anos, que não responderam.

Importante lembrar que parte da população não se sente segura para ser quem de fato é, e isso contribui também para que os números das pesquisas sejam menores do que a realidade.



Quando falamos da comunidade LGBTI+, uma das primeiras coisas que precisamos é conhecer melhor esta sigla, então preparamos um breve resumo do que cada letra representa:

L

Lésbicas

Mulheres que sentem atração afetiva/sexual por outras mulheres.

G

Gays

Homens que sentem atração afetiva/sexual por outros homens.

B

Bissexuais

Pessoas que sentem atração por mais de um gênero.

T

Transgêneros

Aqui estamos falando de identidade de gênero. São pessoas que não se identificam com o gênero que foi atribuído no seu nascimento.

As pessoas trans podem ser transgênero (homem ou mulher), travesti (identidade feminina) ou não-binárias, que não se encaixam nas definições de homem ou mulher.

I

Intersexo

A pessoa intersexo nasce com características físicas, genéticas ou hormonais que não se enquadram nas definições biológicas típicas de masculino ou feminino. Ela pode ter uma série de combinações entre essas características. Antigamente, o termo hermafrodita era utilizado, de forma incorreta, para caracterizar essas pessoas.

+

O símbolo no final da sigla simboliza a inclusão de outras identidades de gênero e orientações sexuais, que não aparecem na sigla e não estão dentro da ideia de cis heteronormatividade (que considera certa apenas uma forma de ser ou se relacionar, que são as pessoas cisgêneros e heterossexuais).

A sigla pode aparecer de formas diferentes, de acordo com a instituição ou o lugar que estiver comunicando.

Na Tenda usamos LGBTI+, por ser a sigla utilizada de forma oficial pela Aliança Nacional LGBTI+ e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, nos quais buscamos referências técnicas para desenvolver o trabalho na companhia.

a. Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Como parte do compromisso com a comunidade LGBTI+, a Tenda também se tornou associada ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Assim como o Movimento Mulher 360 e a Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ é um movimento de apoio e trabalho conjunto para empresas que buscam transformar seus ambientes em lugares mais diversos, inclusivos e seguros.

O propósito Fórum:

Articular empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBT+ no ambiente empresarial e na sociedade.

Objetivos do Fórum:

1. Aprimorar práticas de gestão empresarial e gerar efetiva adição de valor para nossas marcas e para a sociedade.
2. Combater a LGBTI+fobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade.
3. Atuar de forma conjunta, articulados no Fórum, para impactar positivamente o ambiente empresarial e a sociedade.

Criado em março de 2013, o Fórum atua em torno de **10 Compromissos** com a promoção dos direitos humanos LGBTI+, com os quais a Tenda se compromete também ao fazer parte do movimento. **E são eles:**

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBTI+.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

b. Grupo de Afinidade LGBTI+

Esse é o terceiro grupo de afinidade Tenda e tem como foco as discussões e temas voltados para a comunidade LGBTI+.

O trabalho do grupo tem como objetivo contribuir para que a Tenda seja um ambiente seguro e inclusivo para todas as pessoas da comunidade.

Você pode acompanhar e interagir com o grupo através da comunidade no Yammer.

Busque por "Grupo de Afinidade – LGBTI+" ou scaneie o QR Code. comunidade é aberta para toda nossa #gente.



c. Como fazer parte da mudança

Esse guia traz o compromisso da empresa, mas o papel da nossa gente nesse processo de mudança é fundamental.

O primeiro passo então é saber as expressões que ainda são muito comuns no dia a dia, e caracterizam LGBTI+fobia, o que além de constranger ou ofender as pessoas, é crime no Brasil.

E o que é a LGBTI+fobia?

É a rejeição, preconceito, discriminação, aversão ou ódio contra pessoas que sentem atração afetiva ou sexual por pessoas do mesmo sexo.

Comportamento que se expande também a indivíduos que não se conformam com o papel de gênero atribuído ao seu sexo biológico.

CONFIRA EXPRESSÕES PARA ABANDONAR:

"Opção sexual"

A palavra opção sugere que há uma escolha consciente do indivíduo, o que não é o caso quando o assunto é a sexualidade. Ninguém escolhe ser gay ou hétero da mesma forma que ninguém "vira gay". A sexualidade se desenvolve naturalmente, sem que as pessoas exerçam qualquer tipo de influência sobre ela.

"Ele não dá pinta de ser gay/ Ela nem dá pinta de ser lésbica"

A aparência não define as pessoas e não é direito de ninguém julgá-las pela forma como se mostram. Além disso, se "assumir" é uma decisão individual e respeitar isso é fundamental.

"Homossexualismo", "bissexualismo" ou "transexualismo"

A palavra terminada em "ismo" confere definição de doença ao termo. Por isso, nunca se deve usá-las dessa forma para se referir à orientação sexual ou à identidade de gênero das pessoas. Importante lembrar: A Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou, em 1990, a homossexualidade da lista internacional de doenças.

TROQUE POR: "Homossexualidade", "Bissexualidade" ou "Transexualidade"

"Assexuados"

Esse é um termo usado de forma incorreta para se referir a pessoas que não tem desejos sexuais.

TROQUE POR: Assexual ou assexuais

"Traveco", "sapatão", "bicha" ou "veado"

Todas essas palavras são ofensivas e são usadas para se referir a travestis, lésbicas e gays de maneira pejorativa. Não as utilize!

"Efeminado" ou "Afeminado"

Além de serem termos com conotação homofóbica, também são machistas. Para não ofender ninguém, não use essas palavras.

"Isso é trabalho de macho/homem"

Assim como o item anterior, essa fala também é machista e homofóbica.

REFLITA: Não há atividade que um homem hétero possa realizar que uma pessoa LGBTI+ não possa.

Mas, e na prática? O que fazer?

Já sabemos o que tirar do nosso dia a dia, expressões e comportamentos que discriminam as pessoas simplesmente por ser quem são.

Mas, vamos falar agora o que você pode fazer para melhorar o ambiente em que trabalha e o dia a dia das pessoas da comunidade LGBTI+.

1

Não se cale diante de atos LGBTI+fóbicos

É importante se posicionar diante da violência, sendo da comunidade LGBTI+ ou não. Conheça grupos e espaços que podem auxiliar em caso de discriminação e leis que protegem a comunidade.

3

Apoie artistas e figuras públicas do grupo

Representatividade na cultura, na política e na sociedade, de maneira geral, importa. E, infelizmente, ainda há pouca. Valorize e compartilhe o trabalho de pessoas que quebram esses padrões — seja na música, literatura, cinema ou na academia.

2

Apoie as pessoas que sofrem com atos LGBTI+fóbicos

Caso presencie algum ato LGBTI+fóbico, ofereça ajuda à vítima.

Você pode levá-la a um lugar seguro ou órgãos competentes, e ainda se oferecer para ser testemunha. O importante é se posicionar diante de qualquer violência. Se estiver na Tenda, acione o canal confidencial.

4

Apoie a luta por políticas públicas de inclusão

Ainda existe uma longa jornada quando falamos de políticas públicas: É importante lutar por espaços públicos mais inclusivos, educar as pessoas para respeitarem cada letra da sigla e suas particularidades. Busque comunidades e grupos que lutam por mais diversidade para se envolver.

5

Abandone as expressões preconceituosas, e corrija as pessoas que as reproduzem

Expressões do tipo “Tudo bem ser gay, mas não precisa dar pinta” ou “Pode ser lésbica, mas não precisa se vestir como homem” carregam muito preconceito, e reforça que as pessoas LGBTI+ não podem ser quem elas são. Então não reproduza isso.

Também é importante conscientizar as pessoas a seu redor que comentários do tipo não são legais, além de ofender as pessoas podem ser consideradas crimes, de acordo com a lei de LGBTI+fobia. Rever nosso jeito de se expressar é parte da mudança que precisa acontecer na prática, todos os dias.

6

Ouçã o que cada pessoa tem a dizer

Tenha empatia!

Abandonar seus próprios conceitos e ideias para ouvir vão te ajudar a enxergar a situação através do ponto de vista das pessoas que são o foco desse tema. Isso é essencial.

Se alguém disser que seu comentário foi preconceituoso, não entre em uma discussão, e sim, ouça o que ela tem a dizer.

Pergunte o que não entende, sem rebater; tenha empatia a situações que só essas pessoas vivem no seu dia a dia. As conversas são caminhos para que o mundo seja um lugar melhor para todas as pessoas.

7

Use o pronome correto!

O uso do pronome correto é um dos maiores sinais de respeito que você pode ter com uma pessoa transgênera.

Ela/ Dela ou **Ele/ Dele**, são os principais, mas você pode encontrar outras formas no seu dia a dia. E não cabe a nós julgar e sim respeitar! O pronome diz respeito a identidade da pessoa, como ela se entende e como ela quer ser vista e tratada pela sociedade.

E para acertar, é fácil!

É só ter uma escuta atenciosa para identificar, sem maiores constrangimentos, o pronome de tratamento correto. Observe como a pessoa a si mesma, como pessoas próximas se dirigem a ela, e por aí vai.



6. Pessoas com deficiência (PcD)

Antes de falar dos conceitos, é bom lembrar.

A Tenda é o lugar no mundo também de Pessoas com Deficiência e elas estão no nosso dia a dia, por isso estamos trazendo esse tema tão importante para nossa gente.

Nosso trabalho para com esse grupo ainda está em desenvolvimento e será comunicado para a companhia assim que a jornada estiver pronta para começar.

Por enquanto, vamos focar no conhecimento e letramento para todo mundo. Vamos lá?

a. Conceitos

- Uma Pessoa com Deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, podem impedir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.
O conceito está expresso no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembléia Geral da ONU, em 2006.
- Uma deficiência pode ser: Física, auditiva, visual, mental ou múltipla, quando duas ou mais deficiências estão associadas.
- Importante dizer que, dentro de cada um dos tipos de deficiência, existem vários recortes, características e necessidades diferentes.

- De uma maneira geral, pessoas com deficiência precisam de uma maior atenção por parte de toda a sociedade, principalmente no que te diz respeito à acessibilidade e inclusão. Segundo a ONU, pessoas com deficiência são mais vulneráveis a abusos e normalmente não frequentam a escola.
- Lembramos que pessoas com deficiência podem estudar, trabalhar e conviver em sociedade. Basta que suas individualidades sejam respeitadas!
- Uma das ferramentas para isso, foi criação da Lei de Cotas (nº 8213/91), que se preocupou em fornecer uma forma de acessibilidade das PcDs ao ambiente de trabalho, garantindo “cotas” em porcentagem proporcional ao tamanho da empresa. A lei foi criada em 1991, porém, começou a vigorar e ser fiscalizada somente em 2000. Ainda assim, não listava os tipos de deficiência que seriam incluídos e teria direito às cotas nas empresas. Somente no ano de 2004 a definição foi incluída.

É importante lembrar que para ocupar uma vaga considerada dentro da cota na empresa, é preciso um laudo médico detalhado, com a descrição do grau da deficiência, os limites e graus de comprometimento da deficiência.

Mesmo com todos esses avanços, foi só no ano de 2000, que foram criadas leis que tratam da prioridade no atendimento às pessoas com deficiência e os critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas “portadoras” de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Para entender: A palavra portadora está entre aspas porque embora esteja escrita assim na lei, atualmente não se utiliza mais essa palavra.



Confira as deficiências que se enquadram a PcD:

DEFICIÊNCIA VISUAL:

- Pessoas Cegas, com Baixa Visão ou com Visão Monocular;

DEFICIÊNCIA AUDITIVA:

- Pessoa com perda da audição bilateral, com perda da audição parcial ou com perda da audição total;

DEFICIÊNCIA FÍSICA:

Deficiências físicas são alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diferentes graus. São exemplos de deficiências físicas:

- Paralisia de membros inferiores e/ou superiores; Ausência, encurtamento ou deformidade de um membro; Nanismo; Paralisia cerebral;

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL:

- Síndrome do X frágil; Síndrome de down; Síndrome de Rett; Discalculia; Síndrome do álcool fetal; Erros inatos do metabolismo; Transtorno do Espectro Autista.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA:

- É a associação de duas ou mais deficiências em uma pessoa.

MOBILIDADE REDUZIDA:

- Pessoas que não apresentam nenhum tipo de deficiência, mas que, por algum motivo tenham dificuldade de se movimentar, podendo ser por uma causa temporária ou permanente, gerando redução na mobilidade e flexibilidade, bem como na coordenação motora e cognitiva.

b. Como fazer parte da mudança?

Algo que impacta de forma muito negativa a inclusão das pessoas com deficiência é a presença de termos e atitudes capacitistas que ainda são comuns na sociedade.

Vamos primeiro falar sobre o que é Capacitismo ou ser capacitista.

É o preconceito contra pessoas com qualquer tipo de deficiência, seja ela física, intelectual ou sensorial, tirando delas o acesso aos direitos e a dignidade humana. Além de relacionar incapacidades pessoais, a algum tipo de deficiência.

Esses termos e atitudes além de deixar as pessoas desconfortáveis podem ser extremamente nocivos à saúde mental delas.



VEJA EXPRESSÕES CAPACITISTAS PARA TIRAR DA SUA ROTINA:

“Desculpa de aleijado é a muleta”

Comumente usada para descrever alguém preguiçoso, distancia as pessoas com deficiência, classificando-as como aleijadas e/ou incapazes.

Troque por: “Deixe de ser preguiçoso.”

“Em terra de cego, quem tem um olho é rei”

Transmite a ideia de que quem enxerga está acima de quem é cego, o que não é verdade.

Evite usar essa expressão.

“Está cego?” ou “Está surdo?”

Usadas com o intuito de chamar a atenção de uma pessoa distraída ou desatenta, essas frases reduzem pessoas com essas deficiências a essas características.

Troque por: “Preste atenção.”

“Não dê uma de João sem braço”

Popularmente usada para se referir a alguém que esteja se fazendo de desentendido, essa expressão atinge diretamente as pessoas amputadas, com má formação e ausência de membro.

TROQUE POR: “Não finja que não está entendendo.”

“Não tenho perna/braço para isso”

Usada quando alguém quer dizer que não tem condições de realizar tarefas ou atividades, essa expressão também atinge pessoas amputadas, com má formação e ausência de membro.

Troque por: “Não consigo fazer isso”, “Não tenho condições de fazer isso”

“Que mancada”

Expressão usada para se referir a um erro. Proposital ou não, ofende pessoas que, de fato, mancaram.

Toque por: “Que vacilo”

“Mais perdido que cego em tiroteio”

Usado como tentativa de humor, essa expressão se refere a pessoas atrapalhadas ou perdidas, no sentido de não saberem bem o que fazer em determinadas situações. Ao mesmo tempo, classifica pessoas cegas como perdidas ou incapazes de exercer tarefas de maneira satisfatória.

TROQUE POR: “Está perdido” ou “Não está entendendo”

“Seu retardado”

Esta é uma condição onde o funcionamento intelectual do indivíduo é inferior à média, usar essa expressão representa um ataque direto às pessoas que se encaixam nesse contexto.

TROQUE POR: “Sem noção.”

“Tô meio autista hoje”

O transtorno do espectro autista (TEA) não é um estado de humor, ou você é autista ou não é. Se dizer autista apenas por estar introspectivo, por exemplo, é reduzir as características do TEA.

TROQUE POR: “Estou introspectivo hoje.”

“Fingir demência”

A demência não é xingamento, mas, um dos sintomas que apontam uma perda gradual de memória e discernimento. Dizer que alguém finge demência por não entender ou estar desinteressado por algo ofende quem tem essa condição.

TROQUE POR: “Se fazer de desentendido.”



c. E na prática?

Agora que já sabemos o que não fazer, vamos trazer algumas atitudes que você pode ter ou reforçar no seu dia a dia, para incluir as Pessoas com Deficiência, tornando a Tenda e outros espaços que você estiver, mais acessível.

1

Busque informação

O primeiro passo é sempre a educação e informação. Hoje em dia conseguimos isso, por conta própria. Use a internet, mas aposte em veículos confiáveis. Leia livros, artigos e veja vídeos que expliquem mais sobre o capacitismo, assim você fica por dentro do assunto.

3

Siga pessoas com deficiência

Para combater o capacitismo, precisamos conhecer pessoas que falem do tema com a profundidade que só as pessoas que vivem, podem falar. Por isso, busque pessoas com deficiência, para o seu convívio ou nas redes sociais que possam te ajudar a compreender um pouco melhor essa realidade. Essa atitude vai te ajudar com as duas primeiras: buscar conhecimento e fugir dos estereótipos.

34

2

Fuja dos estereótipos

As pessoas com deficiência são vistas como heroínas ou coitadas. Isso não é real. Pessoas com deficiência não querem ser vistas como exemplo de superação em todas situações e também não querem que as pessoas sintam pena delas. Elas precisam ser tratadas com respeito e dignidade, assim como todas as outras pessoas.

4

Fale sobre o assunto com sua família e pessoas próximas

Compartilhar o conhecimento é o que faz com o que tema ganhe força. Todo mundo aprendendo junto, faz com que o número de pessoas aliadas à causa anticapacitista, cresça, fortalecendo a pauta em diferentes ambientes.

5

Vá além do discurso

Falar é importante, mas agir, sempre que dentro das suas possibilidades é que vai mudar o jogo!

Dê sua opinião e lute por acessibilidade ao lado das pessoas com deficiência, que muitas vezes têm seus direitos desrespeitados. Estamos falando de rampas nos lugares públicos, intérpretes de libras (Língua Brasileira de Sinais) nos programas e textos em braile disponíveis amplamente.

6

Respeite as vagas de estacionamento

As vagas reservadas para pessoas com deficiência não devem, ser utilizadas por outras pessoas. Isso é um ato de discriminação e desrespeito. E não adianta dizer que foi ou vai ser "rapidinho", como desculpa para essa atitude.

7

Aponte e combata o capacitismo

Esqueça o medo ou vergonha, se for para combater a discriminação.

Seja uma piada de mal gosto, uma expressão ou ato explícito. Se presenciar algo do tipo, se manifeste em favor da vítima.

Em casos de discriminação, deixar algo passar tem a mesma força apoiar a pessoa que está fazendo a coisa errada. E se não nos posicionarmos, vai tudo continuar como está.

35



7. Ações Afirmativas

As ações afirmativas são ações intencionais das empresas ou políticas públicas, que buscam diminuir a desigualdade entre grupos de uma sociedade.

Esse tipo de ação é importante quando a diferença de oportunidades entre grupos sociais ocorre por conta de gênero, raça, orientação sexual e identidade de gênero, além de outras características sociais.

As ações afirmativas são importantes mecanismos para a ampliação da mobilidade social ascendente.

O objetivo principal das ações afirmativas é promover equidade de acesso a oportunidades. A proposta é dar a cada pessoa o tratamento de acordo com o seu ponto de partida. Ou seja, tratamento desigual aos desiguais para a construção de uma distribuição equitativa de bens e oportunidades. Para entender melhor, confira na imagem:



IGUALDADE



EQUIDADE



INCLUSÃO

Importante: As ações afirmativas diferenciam-se das ações antidiscriminatórias, que são dispositivos para punir e coibir atos de discriminação e para conscientizar e educar em relação ao tema da discriminação. Já as ações afirmativas são medidas para favorecer os grupos que sofrem discriminação.

As **ações afirmativas** são desenvolvidas principalmente nas áreas da educação e geração de renda e nas empresas, os maiores exemplos de ações afirmativas são:

- Vagas exclusivas ou preferenciais para determinados grupos minorizados.
- Programas de entrada (trainee e estágio) para públicos específicos.
- Programas de desenvolvimento e aceleração de carreira.

Na Tenda, exemplos de ações afirmativa são:

- Vagas afirmativas exclusivas ou preferenciais para pessoas negras/LGBTI+/mulheres.
- Programa de mentoria para pessoas negras.
- Programa de mentoria feminina.

Aqui na Tenda, a decisão de quais ações serão realizadas são sempre baseadas no estudo de representatividade na companhia, considerando regionais, diretorias e níveis hierárquicos.

ZOOM SOBRE AS COTAS:

O sistema ou política de cotas é uma política pública que visa garantir o acesso de alguns grupos a oportunidades nas quais são desfavorecidas por uma série de fatores, como raça, gênero ou deficiência física.

As cotas, que tem como objetivo reduzir desigualdades sociais, educacionais e econômicas, são utilizadas em diversos países e surgiram na década 60 nos EUA para diminuir as desigualdades sociais e econômicas entre brancos e negros.

Atualmente no Brasil, existem três tipos de cotas: sociais, raciais e por deficiência física.

As cotas sociais são as destinadas a pessoas de baixa renda e que tenham formação em escola pública.

As raciais são voltadas a pessoas negras, pardas ou indígenas, que historicamente fazem parte de um grupo que foi oprimido na época da colonização e até hoje sentem os reflexos disso.

As cotas por deficiência física garantem uma porcentagem das vagas de trabalho, de acordo com a quantidade de colaboradores garantindo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



8. Canal Confidencial

Na Tenda temos o código de ética, um documento que norteia as ações da nossa #gente dentro da companhia e que trata de forma explícita sobre não discriminação no item 4.4.

“Discriminar é negar quaisquer oportunidades, por meio de tratamento diferenciado de um indivíduo ou grupo.”

A Tenda não tolera nenhum tipo de discriminação devido à idade, cor, raça, religião, sexo, estado civil, situação familiar, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, entre outras.”

Assim, incentivamos que a nossa gente utilize o nosso canal confidencial, caso presenciem ou sofram qualquer tipo de discriminação.

Esse é um canal exclusivo da Tenda para a comunicação segura e anônima de relatos que estejam contra o Código de ética e demais normas e leis vigentes.

O Canal Confidencial é seguro, sigiloso, imparcial e livre de conflito de interesses.

Os relatos são recebidos por uma empresa independente, terceira e especializada, que garante a imparcialidade e confidencialidade dos dados!

Importante saber! Assédio, discriminação e preconceito são considerados assuntos críticos e possuem alto nível de prioridade no tratamento e investigação.



A Tenda não permite nenhum tipo de retaliação ou intimidação de qualquer pessoa que levante suspeitas ou apresente relatos.

Nunca fique só, quando estiver diante de um dilema ético.

Vamos fazer da Tenda um lugar seguro, acolhedor e respeitoso para todas as pessoas!

**PARA FAZER SEU RELATO,
UTILIZE OS CANAIS ABAIXO:**

SITE:
www.canalconfidencial.com.br/tenda

TELEFONE:
0800-3778015
de segunda a sábado, das 08h às 20h.

QR CODE:



Glossário

Sabemos que este ainda é um tema novo e muitos termos são desconhecidos, então preparamos um glossário para a nossa #gente.

- **Diversidade:** um conjunto variado de coisas ou pessoas que integram um todo. A diversidade é essencial para o nosso dia a dia.
- **Inclusão:** incluir pessoas em grupos e núcleos que antes não faziam parte. Socialmente, a inclusão representa um ato de igualdade entre diferentes pessoas. Assim, todas as pessoas terão o direito de integrar e participar das várias dimensões de seu ambiente, sem sofrer qualquer tipo de discriminação e preconceito.
- **Marcadores Sociais:** características diversas que compõem cada indivíduo, como: gênero, região, religião, cor de pele, etnia, entre muitas outras.
- **Interseccionalidade:** Quando uma ou mais características que definem uma pessoa (raça, gênero, orientação sexual, entre outras.) se cruzam.

- **Viés Inconsciente:** preconceitos, estereótipos ou pensamentos tendenciosos sobre determinado tema ou grupo social, que induzem a decisões tendenciosas e comportamentos prejudiciais.
- **Grupos Minorizados:** Grupos que mesmo sendo maiores em quantidade, não possuem representação social, econômica ou política de acordo com seu tamanho. Tendo pouca visibilidade em suas ações ou opiniões na sociedade.
- **PCDs:** Sigla para a nomenclatura Pessoas com Deficiência, termo utilizado mundialmente.
- **Deficiência:** características que trazem às pessoas impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.
- **Negro(a):** Classificação do IBGE para pessoas que se autodeclararam pretas e pardas.
- **Preconceito:** é uma ideia que se tem em relação a algo ou alguém, ante de conhecê-la, com base em estereótipos, podendo ou não se manifestar na forma de discriminação.
- **Discriminação:** práticas de restrição, desrespeito e/ou violação dos direitos de outras pessoas em razão de fatores como cultura, religião, raça, etnia, nacionalidade, língua, classe, sexo, orientação sexual, entre outras.
- **Ação afirmativa:** política pública ou ação de empresas voltada para grupos minorizados com o objetivo de promover a inclusão socioeconômica de populações historicamente privadas do acesso a oportunidades devido a sua etnia, raça, gênero, orientação sexual, religião, etc. São exemplos as vagas afirmativas e programas de desenvolvimento.
- **Estereótipo:** Agrupar pessoas com atributos positivos ou negativos para facilitar o entendimento, que podem conduzir a erros, devido às generalizações.

