

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Fundação **Tide Setubal**



Sumário

- 5** Diversidade para combater as desigualdades
- 9** O Comitê de Diversidade e Inclusão
- 11** Entendendo um pouco sobre preconceito, discriminação, opressão estrutural, diversidade e inclusão
- 23** Quais temas serão tratados na Política de Diversidade e Inclusão da Fundação Tide Setubal?
- 39** Fundação Tide Setubal: princípios e compromissos
- 49** Canais de acolhimento
- 51** Referências

1



Diversidade para combater as desigualdades

A Fundação Tide Setubal tem como missão “fomentar iniciativas que promovam a justiça social e o desenvolvimento sustentável de periferias urbanas e contribuam para o enfrentamento das desigualdades socioespaciais das grandes cidades, em articulação com diversos agentes da sociedade civil, de instituições de pesquisa, do Estado e do mercado”. O uso do termo desigualdades, no plural, implica reconhecer que a vida dos sujeitos é atravessada não apenas pelas diferenças econômicas, mas também por uma série de fatores estruturais característicos de nossa sociedade que impactam a capacidade das pessoas de viver e exercer seus direitos de forma plena. A discriminação e o preconceito sofridos por grupos minorizados também são vetores de exclusão social e contribuem para a reprodução e o aprofundamento do abismo social que separa incluídos e excluídos no Brasil.

É com base nesse compromisso de combater as desigualdades em todas as suas formas que a Fundação apresenta esta **Política de Diversidade e Inclusão**. Nela, ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossas colaboradoras e colaboradores no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem nacional ou territorial. Esses compromissos passam a orientar os projetos e as atividades desenvolvidas pela Fundação, sua comunicação com a sociedade, a condução de seus processos administrativos internos, a disposição de seus espaços físicos e a articulação com organizações parceiras.

Nossa Política de Diversidade e Inclusão é resultado de um processo de construção coletiva que consolida e concretiza princípios muito caros à equipe de colaboradoras e colaboradores da Fundação Tide Setubal. Esperamos que a publicação contribua para aprofundar nosso empenho no combate à injustiça social e inspire outras organizações a assumir o mesmo compromisso na busca pela diversidade.



2



O Comitê de Diversidade e Inclusão

Em 2020, a Fundação Tide Setubal implementa o Comitê de Diversidade e Inclusão, composto por colaboradores de diferentes níveis hierárquicos (assistentes, analistas, coordenadores e gerentes) e das diferentes estratégias operacionais da Fundação, tais como Programa Raça e Gênero, Programa de Planejamento e Orçamento Público, Programa Nova Economia e Desenvolvimento Territorial, Prática de Desenvolvimento Local e das áreas de Comunicação e Desenvolvimento Organizacional.

O comitê busca a equidade e a transformação de hábitos, por meio de normas, valores, expectativas e atitudes partilhadas de seus colaboradores, fornecedores, parceiros e públicos atendidos, em relação às diversidades (gênero, raça, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, imigrantes e territórios).

3



Entendendo um pouco sobre preconceito, discriminação, opressão estrutural, diversidade e inclusão

3.1. O que é preconceito?

O preconceito refere-se a uma avaliação, em geral negativa, de outro indivíduo baseada na associação deste com um determinado grupo social. Trata-se, portanto, de uma ideia preconcebida – algo que o sujeito que tem preconceito vivencia antes mesmo da experiência ou da interação com o outro.

Qualquer pessoa, ao ser associada a um determinado

Trabalho da Fundação Tide Setubal

Como o trabalho da Fundação Tide Setubal consiste no enfrentamento das desigualdades, a sua atuação abrange também o enfrentamento das diversas formas e manifestações de preconceito. Sendo assim, as ações para desconstruí-lo, da porta para fora, dizem respeito à promoção de iniciativas e projetos voltados à conscientização sobre a equidade e os aspectos pelos quais práticas discriminatórias são nocivas em caráter social e jurídico.

Da porta para dentro, o combate às vertentes diversas de preconceito será feito por meio da aplicação da política desenvolvida pelo Comitê de Diversidade e Inclusão, da realização de atividades de formação relativas às áreas nas quais a entidade incide e trabalha e da criação de um canal para acolhimento e mediação de questões relacionadas a preconceito e discriminação.

grupo social, pode despertar o preconceito de outra. É possível ter preconceito em relação à raça, ao gênero, à orientação sexual, à idade, ao peso corporal, à nacionalidade e até mesmo em relação a um time favorito de futebol. Considerar que mulheres dirigem mal, que judeus são avarentos ou que homossexuais são fúteis são exemplos de preconceito. Como veremos a seguir, o preconceito pode ou não resultar em ações discriminatórias (ALMEIDA, 2019).

3.2. O que é discriminação?

A discriminação, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado com base na associação de um indivíduo com um determinado grupo social. A discriminação compreende, portanto, o uso do poder por parte daquele que discrimina para atribuir vantagem ou desvantagem com base em raça, gênero, nacionalidade ou outro marcador social.

Poder aqui não necessariamente implica o uso da força, pode também estar relacionado a uma posição de influência ou de controle da possibilidade de acesso a bens, serviços ou direitos. Por esse motivo, nem todo preconceito implica discriminação: é preciso haver uma ação que inviabilize o acesso do sujeito discriminado a algo a que tenha direito de usufruir.

Segundo Almeida (2019), há dois tipos de discriminação. A *discriminação direta* refere-se ao “repúdio ostensivo” a determinados indivíduos com base em critérios raciais ou sociais. O autor identifica como exemplos de discrimina-

ção direta os países que negam a entrada de negros, judeus ou muçulmanos ou, ainda, as lojas que se recusam a atender clientes de determinada origem racial.

Já no caso da *discriminação indireta*, não há intenção deliberada de excluir. As regras e os sujeitos que as aplicam agem de maneira “neutra”, mas a discriminação acontece justamente porque as diferenças sociais significativas dos grupos minorizados não são levadas em conta. Podemos citar como exemplo muitas das dificuldades enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho.

A maior parte das empresas não tem como política a discriminação contra as mulheres em seus processos de seleção ou promoção de pessoas. Mas o fato é que as necessidades específicas femininas, como a licença-maternidade e a sobrecarga associada a uma dupla jornada de trabalho, não são levadas em conta no desenho das estruturas de carreira das empresas, gerando barreiras invisíveis que impedem na prática seu acesso a determinados postos de trabalho ou a cargos mais elevados. Desse modo, a discriminação pode se tratar de crime, independentemente da dinâmica inerente a ela – inclusive por meio da Lei 9.459/97,¹ que prevê sanções aplicadas a casos em que a discriminação é usada para fins excludentes.

Os exemplos anteriores se referem à *discriminação negativa*, ou seja, aquela que gera perda ou desvantagem. Também existe o conceito de *discriminação positiva*, em que se atribui tratamento diferenciado a grupos historicamente excluídos com o objetivo de corrigir desvantagens construídas por décadas de discriminação

negativa. Exemplo de discriminação positiva são as políticas de cota nas universidades e concursos públicos ou, ainda, a obrigatoriedade de partidos políticos lançarem um percentual mínimo de candidatas mulheres nas eleições proporcionais.

3.3. O que é opressão estrutural?

Algumas formas de opressão adquiriram, em nossa sociedade, caráter estrutural ou sistêmico. Isso significa dizer que esse tipo de opressão não se manifesta apenas por meio de um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas sim por meio de um processo em que as condições de subalternidade e de privilégio que se distribuem entre grupos sociais se reproduzem nas esferas da política, da economia e das relações cotidianas (ALMEIDA, 2019). O racismo e o machismo são os dois maiores exemplos de opressão estrutural.

O racismo compreende práticas sociopolíticas e culturais que procuram manter a supremacia de uma raça em detrimento de outra. Por cerca de 350 anos, o Brasil teve aproximadamente 4,5 milhões de escravos africanos, considerado o maior território escravagista do Ocidente, o que acarretou quase quatro séculos de escravização de pessoas negras e uma pós-abolição sem políticas públicas de reparação.

O machismo funciona de forma semelhante, dando ao homem a garantia de todos os benefícios e segurança que o mundo pode proporcionar em detrimento da mulher. A exploração por motivação de gênero se mostra

eficaz na alienação e subjugação de indivíduos de outras representações de gênero.

Chamamos esses mecanismos de opressão, pois eles “segregam, excluem, limitam, humilham, corrompem e cerceiam a permanência das pessoas que não estão em situação de domínio e não permitem que esses atuem nas decisões e articulações que influem nos rumos de nossa sociedade” (BERTH, 2016).

3.4. O que é diversidade?

Diversidade diz respeito a variedade e convívio de ideias, características ou elementos diferentes entre si em determinado assunto, situação ou ambiente, não compreendendo, assim, apenas características biológicas ou sociais.

A ideia de diversidade está ligada aos conceitos de pluralidade, multiplicidade, heterogeneidade e variedade. É necessário considerar um conjunto de semelhanças e diferenças que nos caracterizam também por origens identitárias, culturais e históricas, que muitas vezes resultam em estereótipos negativos, preconceitos, estigmas e discriminação; esses julgamentos de valores e hierarquização dificultam o acesso a direitos para as pessoas que constituem os grupos minorizados.

Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade. Não se refere a um número menor de pessoas, à sua quantidade, mas sim a uma situação de desvantagem social. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com defici-

Trabalho da Fundação Tide Setubal

Ao levar em consideração o trabalho da Fundação Tide Setubal no enfrentamento das desigualdades, que são também resultantes da discriminação nos âmbitos social e estrutural, o combate a episódios discriminatórios da porta para dentro está condicionado à aplicação de sanções e penalidades a autores de atos dessa natureza, assim como à aplicação do Compromisso 4 desta Política de Diversidade e Inclusão.

Já da porta para fora, o trabalho de combate à discriminação é intrínseco à execução dos projetos desenvolvidos nas áreas em que a Fundação visa incidir e influenciar, assim como a campanhas e projetos de conscientização desenvolvidos no Galpão ZL – o que deverá feito por intermédio da informação sobre sanções legais às quais os autores de tais atos serão submetidos.

ência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

3.5. O que é inclusão?

“Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar.”

Judite Hertal

Quando se fala em inclusão, o senso comum induz a associá-la a medidas paliativas para inserir pessoas em ambientes institucionais. Todavia, ela só acontece quando cidadãos aprendem por meio do respeito às diferenças. Como todas as pessoas são diferentes entre si, o aprendizado somente terá sentido se o processo for inclusivo.

É por isso que há uma diferença entre integração e inclusão. Entende-se que o processo de integração consiste em valorizar a limitação da pessoa e a sua condição, sem necessariamente proporcionar as condições para que aquele sujeito participe das atividades e da vida social. Por outro lado, a inclusão tem como objetivo inseri-la de modo que ela tenha papel ativo e protagonismo, eliminando as barreiras que geram a discriminação indireta dos indivíduos e limitam sua participação efetiva.

O processo de inclusão prevê a realização de mudanças de paradigmas culturais e que todos os indivíduos façam a sua parte para incluir membros de grupos minorizados. Essa premissa abrange o artigo 5º da Constituição Federal, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Trabalho da Fundação Tide Setubal

Em 2019, a equipe da Fundação Tide Setubal era composta por 25 pessoas. No que diz respeito à composição por gênero, 16 integrantes, naquele ano, eram mulheres – 64% da equipe, ocupando seis dos 11 postos de liderança, o que equivale a 55%. A título de comparação com o Censo Gife 2018, a composição média em instituições é 55% feminina e 45% masculina. E, entre instituições e fundações familiares, a proporção é de 72% para mulheres e 28% para homens.

No âmbito racial, 15 integrantes e cinco coordenadores, no mesmo ano, eram negros. Isso significa, respectivamente, que 60% dos membros e 45% dos líderes da Fundação se autodeclararam pretos ou pardos. Ainda, 18 colaboradores da equipe afirmam ter trajetória de vida periférica, ou seja, cresceram em bairros de periferias urbanas.

Por ser uma instituição com menos de 100 pessoas no quadro de funcionários, a Fundação Tide Setubal não se enquadra na obrigatoriedade da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. Mesmo assim, aproximadamente 4% de seus colaboradores possuem deficiência física.

Essa equipe conta com ampla diversidade de conhecimentos, experiências e aprendizados que dialogam com os valores da Fundação, possibilitando alto potencial de engajamento, comprometimento e contribuição para a missão institucional.

No intuito de aprimorar o diagnóstico da equipe da Fundação, faremos em 2021 o levantamento dos dados referente às temáticas LGBTQIAP+ e imigrantes.



Trabalho da Fundação Tide Setubal

Para contemplar os parâmetros relativos à inclusão dentro do trabalho da Fundação Tide Setubal, o Comitê de Diversidade e Inclusão visa desenvolver mecanismos e projetos para influenciar em favor dessa causa da porta para dentro, por meio de medidas adotadas na gestão de pessoas, nos contratos e na infraestrutura física da sede e do Galpão ZL,¹ como formações de equipe, capacitação de fornecedores, processos seletivos e espaços inclusivos.

Essa lógica abrange também o trabalho desenvolvido da porta para fora – ou seja, por meio de programas da própria Fundação e produções de comunicação, tais como: site, redes, presença de intérpretes de Libras nos eventos presenciais e online, entre outros. Essa premissa compreende também combater a desigualdade social existente entre grupos minorizados de modo amplo e irrestrito em todos os espaços, inclusive nos de poder e de decisão.

1 O Galpão ZL marca a presença da Fundação Tide Setubal no Jardim Lapena, zona leste de São Paulo. O espaço é o centro das ações de Prática Local, frente que busca o desenvolvimento econômico, urbano e humano desse território e oferece atividades na área de educação, cultura, esporte e empreendedorismo, com o propósito de contribuir com o crescimento pessoal dos moradores, investindo na sua formação, na geração de renda e na criação de laços potentes para o desenvolvimento do bairro.

4



Quais temas serão tratados na Política de Diversidade e Inclusão da Fundação Tide Setubal?

4.1. Pessoas com deficiência

“Eu acredito que todos somos capazes, deficientes ou não. Porque, acima de tudo, fotografia também é inclusão. Se estou tendo essa oportunidade de mostrar meu trabalho e estar inserido nesse mercado, isso significa inclusão, é oportunidade de trabalho. Isso é oportunidade de ter dignidade.”

João Maia, fotógrafo profissional e fundador do Fotografia Cega

Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, cerca de 45,6 milhões de pessoas têm algum grau de dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, ou possui algum grau de deficiência mental ou intelectual. Isso equivale a 23,9% da população geral. Ainda conforme o censo do IBGE de 2010, as dificuldades mais recorrentes no país são a visual (18,6%), seguida da motora (7%), da auditiva (5,1%) e, por fim, da deficiência mental (1,4%).

Desde 2018, o IBGE considera pessoa com deficiência aquela que declara ter “muita dificuldade” ou “não conseguir de jeito nenhum” realizar as atividades pesquisadas. De acordo com esse novo critério, **7%** da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência (IBGE, 2018).

A partir da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) para pessoas com deficiência e reabilitadas, criada em 1991, esses indivíduos começaram a ser integrados e ter mais espaço na sociedade. No entanto, ainda há enormes desafios: estima-se que apenas 1% dos postos de trabalho está ocupado por pessoas com deficiência (RAIS, 2018).

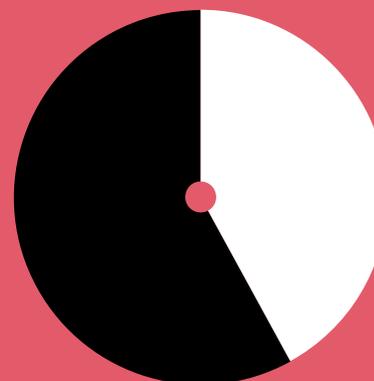
4.2. Gênero

“Nos aventuramos a falar de mulheres, porém não percebemos nossa incapacidade de compreender a infinitude de realidades e pessoas que cabem dentro do que é ser mulher. De que mulher estamos falando? Que mulher é essa que está em seu repertório? Qual é sua cor, sua classe, sua sexualidade, seus sonhos?”

Carla Akotirene

VOCÊ SABIA?

O Censo Escolar realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) em 2016 e divulgado em 2017 apontou que **57,8%** das escolas brasileiras têm alunos com deficiência em classes de aulas comuns Censo Escolar, 2017



57%

Foi a partir da publicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela ONU em 2006, que ocorreram as principais mudanças significativas acerca das práticas e políticas da educação inclusiva

Diversa.org, 2018

LEI DE COTAS

9,3mi

Temos **9,3 milhões** de PCDs que se encaixam na Lei de Cotas para **827 mil** vagas abertas

Brasil.gov, 2017

Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que tem como objetivo promover e garantir direitos fundamentais da pessoa com deficiência de maneira igualitária, objetivando, no âmbito da educação, da empregabilidade, entre outros, a inclusão social e a sua cidadania

Diversa.org, 2018

Segundo o guia *O Que o Investimento Social Privado Pode Fazer por... Direito das Mulheres?*, o conceito de “gênero” é central e envolve diversas interpretações e usos, inclusive políticos e ideológicos. Destaca-se que esse termo está relacionado às construções sociais atribuídas a homens e mulheres. Considerando que as concepções de gênero estão inseridas em contextos socioculturais, esta é uma categoria útil e dotada de sentido positivo – ainda que comumente seja condenada e utilizada de modo confuso no debate público – e da qual derivam outros conceitos importantes, como identidade de gênero, igualdade de gênero e assim por diante.

As pautas relacionadas aos direitos das mulheres estão cada vez mais em evidência em nossa sociedade e perpassam diversos temas, tais como: saúde, educação, economia, políticas públicas, entre outros. Essa visibilidade das temáticas de gênero enquanto tema transversal é fruto da mobilização e de conquistas históricas do movimento feminista no Brasil e no mundo.

4.3. LGBTQIAP+

“Passei uma vida inteira ouvindo que ser veado não é uma coisa legal, que ser travesti é perigoso e vai trazer problemas. E eu não estou dizendo que é fácil, mas que é possível e lindo ser transviada – é uma possibilidade feliz.”

Linn da Quebrada

A sigla LGBTQIAP+ é utilizada para designar um conjunto de identidades de indivíduos cuja orientação sexual,

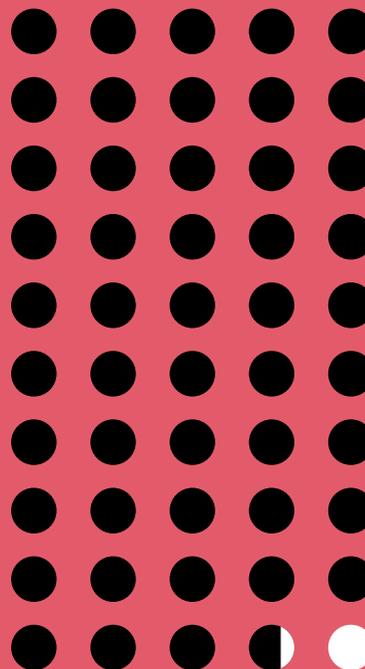


identidade de gênero ou sexo biológico não correspondem ao padrão hétero-cis-normativo, termo utilizado para designar os padrões de comportamento afetivo, sexual e de gênero hegemônicos em grande parte das sociedades contemporâneas. Sociedades hétero-cis-normativas são aquelas em que as normas, as expectativas em relação às pessoas, giram em torno de comportamentos heterossexuais (que as pessoas tenham relacionamentos afetivos e sexuais com alguém do sexo oposto) e cis (ou seja, que a identidade de gênero das pessoas coincida com o sexo biológico de nascença).

As letras L, G e B designam lésbicas, gays e bissexuais, indivíduos que se relacionam afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo sexo ou de ambos os sexos. A letra T designa transgêneros, transexuais e travestis, pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo biológico atribuído no nascimento. A letra Q refere-se à palavra em inglês "queer", que pode ser traduzida em português como "peculiar". Designa de forma genérica todas as pessoas que expressam comportamentos dissonantes do padrão hétero-cis-normativo. A letra I significa intersexo, termo utilizado para caracterizar as pessoas nascidas com uma anatomia sexual que não se encaixa nas definições tradicionais de masculino e feminino. Já a letra A se refere aos assexuais, pessoas que sentem pouco ou nenhum interesse nas atividades sexuais humanas. Por fim, a letra P identifica as pessoas pansexuais, que se relacionam com outros indivíduos independentemente de seu gênero, incluindo as de identidade de gênero fluida.

Há diversos significados para o símbolo "+" utilizado no final da sigla. Em primeiro lugar, ele se refere aos alia-

VOCÊ SABIA?



11%

Nas 500 maiores empresas do país, apenas 11% do conselho administrativo é formado por mulheres

Ethos, 2016

DUPLA JORNADA



A dupla jornada é um dos fatores que contribuem para esses dados: as mulheres dedicam 73% a mais de horas aos serviços domésticos e cuidados de pessoas que os homens. Enquanto elas dedicam 18,1 horas por semana, os homens dedicam 10,5 horas

IBGE, 2016

Segundo o relatório Global Gender Gap 2016, do Fórum Econômico Mundial, se o ritmo de progresso for mantido, o Brasil levará 104 anos para equiparar homens e mulheres socioeconomicamente **Global Gender Gap, 2016**

Representação política: na eleição de 2018, o número de deputadas federais e estaduais subiu de 10,5% para 15%. No mundo, a representatividade média é de 23,6% dos assentos

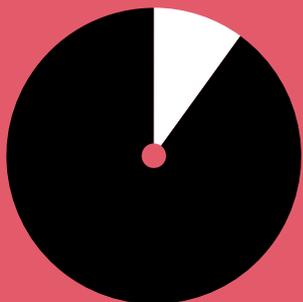
TSE, 2018

VOCÊ SABIA?



38% das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais

Santo Caos, 2015



90% das travestis estão se prostituindo por não terem conseguido emprego, mesmo com bons currículos

Antra, 2017

Em 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que a homofobia passaria a ser equiparada ao crime de racismo STF, 2019

PREÇO DO PRECONCEITO

\$405 bi

A homofobia custa, aproximadamente, 405 bilhões de dólares anualmente para a economia brasileira – baseado em produtividade, turnover e processos judiciais

Relatório Brasil LGBT 2030, 2017

VIOLÊNCIA

19H

A cada 19 horas um LGBTQIAP+ é assassinado ou se suicida vítima da LGBTfobia, o que torna o Brasil campeão mundial nesse tipo de crime. É o maior índice desde que o grupo começou a fazer este levantamento, em 1979

GGB – Grupo Gay da Bahia, 2017

dos da causa LGBTQIAP+, pessoas que, mesmo sem se identificar com nenhum dos grupos mencionados, defendem a liberdade de expressão de gênero e orientação sexual. Mas o “+” também está ligado ao fato de que essa é uma comunidade em permanente construção e sempre aberta à inclusão de novas identidades. Assim, o “+” simboliza e celebra a infinidade de possibilidades de expressão do desejo, da biologia e dos comportamentos humanos, que sempre vão desafiar qualquer tentativa de classificação.

4.4. Questões raciais

“Nós, mulheres negras, somos a vanguarda do movimento feminista neste país; nós, povo negro, somos a vanguarda das lutas sociais deste país porque somos os que sempre ficamos para trás, aquelas e aqueles para os quais nunca houve um projeto real e efetivo de integração social.”

Sueli Carneiro

A questão racial ainda é um dos desafios fundamentais a serem superados para o enfrentamento das desigualdades socioespaciais do Brasil, onde atualmente mais da metade (56%) da população é negra. O racismo estrutural se apresenta das mais diversas formas e perpassa dinâmicas identitárias, de relações sociais e institucionais presentes nos âmbitos econômico, político, educacional, jurídico, entre muitos outros.

Nas últimas décadas, tivemos alguns avanços no que diz respeito às políticas públicas de promoção da igualdade

racial, como as ações afirmativas nas instituições de ensino superior e no mercado de trabalho. No entanto, os desafios ainda são imensos.

“O racismo não é um ato ou um conjunto de atos e tampouco se resume a um fenômeno restrito às práticas institucionais; é, sobretudo, um processo histórico e político em que as condições de subalternidade ou de privilégio de sujeitos racializados é estruturalmente reproduzida” (ALMEIDA, 2019).

4.5. Território

“O território é um fator dinâmico no processo de exclusão/inclusão social, na medida em que expressa a distribuição de bens civilizatórios direcionados para a qualidade de vida humana.”

Dirce Koga

O alinhar das desigualdades envolve, entre diversos aspectos, o trabalho para mitigar disparidades infra-estruturais e socioeconômicas existentes entre áreas centrais e regiões periféricas na estrutura das cidades ao redor do Brasil.

Se o status simbólico de territórios marcados pela desigualdade compartilha uma representação social sustentada por ideias de “privação” e “carência” (SILVA, 2000), sua narrativa de origem orienta outras representações que acompanham a ideia de ausência em um sentido mais abrangente.

Podem ser usadas como exemplos as tantas intervenções políticas e projetos de caridade que consideram assumir a “cidadania” de territórios onde ela não existe – ou há uma cidadania de “segunda classe”. Outro exemplo é quando consideram a falta de adequação quando comparados a bairros tidos como “normais” (SILVA e BARBOSA, 2005; SILVA et al., 2009).

Todavia, é necessário derrubar esses estigmas e ressignificar o modo como as periferias urbanas são vistas pela sociedade civil. O território é um espaço vivo, dinâmico e comunicativo; portanto, trata-se de um ambiente político por excelência. O seu contexto é de significativa afetuosidade entre as pessoas e suas relações cotidianas. Essas dinâmicas se correlacionam e se transformam a cada dia com efeito solidário e respeitoso.

Fortalecer o território significa fortalecer o sujeito, logo, empoderá-lo significa fazê-lo com o território. Para isso é necessário estar atento às demandas existentes no espaço, interagir de forma amorosa com a sua construção e a reconstrução dos valores comunitários e respeitar a sua diversidade territorial.

O território não é um objeto frio, mas um organismo vivo a partir dos atores que dele se utilizam. Segundo a profissional social Dirce Koga, “é preciso substituir o olhar da carência pela compreensão da potência”.

Precisamos catalisar as sinergias do território e utilizá-las como elementos quimicamente produtores de uma nova justiça social, assim como entender que cada indivíduo

importa e é dotado de dons ou talentos que fortalecem a cultura, a diversidade e a heterogeneidade. É isso o que forma um coletivo potente capaz de incidir sobre as políticas públicas.

4.6. Imigrantes

“Yon imigran seyon moun ki kite peyil kal viv nan yon lot peyi etranjè. E ki pral adoptel ak sistem lot peyi a malgre lipap telman fasil pou moun nan pa egzanp: nan lang nan, nan manje yo, eparapò lipap trava efok li degajel paskel panan peyil. Fok li peye kay le mwa, fok li manje, e dèfwà nou konn kwenn moun ki rasis. Anfen lavi yon imigran pa fasil surtou lèw fèt rantre nan peyi a.”

“Imigrante é uma pessoa que deixa o país dele para ir a outro. Ele tem a obrigação de adaptar-se a outro sistema, mesmo com a dificuldade do idioma, com outro tipo de culinária, entre outras coisas. A mesma coisa vale para os demais aspectos, como emprego e pagar aluguel todos os meses. São muitas as dificuldades encontradas no dia a dia quando chegamos a outro país.”

Marrie Flore, moradora do Jardim Lapena

De acordo com o artigo 4º da Lei de Migração, “ao migrante é garantida no território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, o que lhe assegura direitos básicos e intrínsecos à dignidade humana.

Todavia, o cotidiano de muitos imigrantes no Brasil é marcado por diversas barreiras infraestruturais, burocráticas e xenófobas, aspectos que confrontam as diretrizes estabelecidas pela Lei de Migração. Os entraves burocráticos ao acesso a serviços públicos essenciais são intensificados pela discriminação baseada na xenofobia – fator retroalimentado por práticas racistas às quais os imigrantes não brancos são normalmente submetidos.

Outro aspecto a ser ressaltado é a barreira linguística. Ter baixo domínio da língua portuguesa é refletido na dificuldade de ter acesso a direitos básicos e de reivindicá-los, assim como de integrar-se de modo efetivo à comunidade onde vivem.

É necessário promover a criação de programas de fomento que contemplem as especificidades culturais e idiomáticas dos imigrantes, assim como competências técnicas e habilidades empreendedoras, para facilitar a geração de emprego e renda e a integração à comunidade e à sociedade brasileira, viabilizando também o processo de adaptação dos moradores do território às particularidades socioculturais desses imigrantes.

VOCÊ SABIA?

EM FAVELAS NO BRASIL

11,4mi

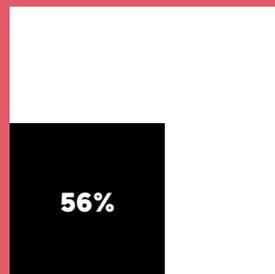
A desigualdade de renda e de acesso a serviços públicos e à infraestrutura urbana se manifesta no território de nosso país, especialmente nas grandes cidades. Estima-se que 11,4 milhões de brasileiros vivam em favelas

IBGE, 2010

CIDADES DESIGUAIS

- 1º SÃO PAULO
- 2º RIO DE JANEIRO
- 3º BELO HORIZONTE

As regiões metropolitanas que lideram o ranking são as de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte, com déficits aproximados de 640 mil, 340 mil e 159 mil unidades habitacionais, respectivamente



56% da população brasileira se autodeclara negra (pretos + pardos)

PNAD Contínua, 2019

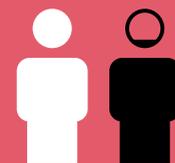
1,3tri

de reais foi o que a população negra movimentou em 2017

Inst. Locomotiva, 2017

Os negros representam apenas 17,8% entre o 1% mais rico, e 75% entre os 10% mais pobres PNAD

Contínua, 2015



Profissionais negros com ensino superior completo recebem 28,8% menos do que os brancos em igual condição RAIS 2016/Ministério do Trabalho e Emprego

Somente 34% dos funcionários das 500 maiores empresas são negros e, após recorte para componentes de quadros executivos, são apenas 4,7% ao todo, e 0,4% representado por mulheres negras

Ethos, 2016



A remuneração da profissional negra é 59% menor em relação ao que recebe um homem branco PNAD Contínua, 2017

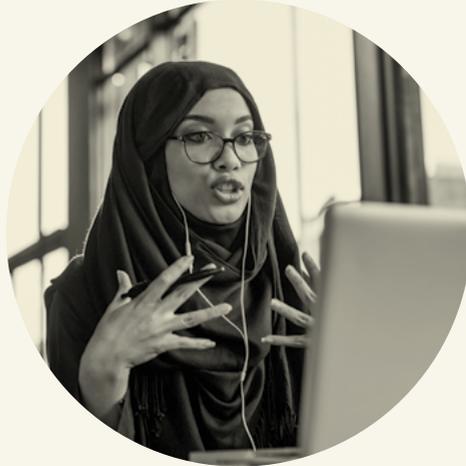
A precariedade da infraestrutura urbana nos territórios periféricos gera uma série de consequências negativas na vida de seus moradores

Quem mora na periferia pode viver até 23 anos a menos do que quem mora nas regiões mais ricas da cidade de São Paulo, como mostra o Mapa da Desigualdade¹

Em 2019, as dez maiores periferias do Brasil devem movimentar mais de R\$ 7 bilhões. O potencial de consumo nas comunidades cresceu 20% do ano passado para cá, de acordo com pesquisa realizada pela empresa Outdoor Social²

- 1 Mapa da Desigualdade é um levantamento, promovido pela sociedade civil, que mede a diferença entre as regiões mais ricas e as mais pobres das cidades por meio de diversos indicadores de qualidade de vida. Em São Paulo, o levantamento é realizado pela Rede Nossa São Paulo. Já no Rio de Janeiro, é feito pela Casa Fluminense.
- 2 <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2019/08/28/periferias-brasileiras-devem-girar-mais-de-r-7-bilhoes-so-este-ano.ghtml>.

5



Fundação Tide Setubal: princípios e compromissos

A Fundação Tide Setubal adota medidas que garantam e promovam diversidade, inclusão, igualdade de acesso, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos. Reconhece quatro princípios básicos na atuação do enfrentamento de qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio e parte desses princípios para estabelecer compromissos que promovam a diversidade e inclusão.

5.1. Princípios

- **Diversidade** Para se construir uma sociedade justa e democrática também é fundamental que as organizações e empresas tenham no seu quadro de co-

VOCÊ SABIA?

CRESCIMENTO

19%

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), o número de imigrantes chegou a 272 milhões em 2019. Isso representa um aumento de 19% em relação a 2010

RANKING



Também segundo a ONU, em relação aos países de origem, a Índia ocupa o primeiro lugar, com 18 milhões de nacionais vivendo no exterior, seguida de México (12 milhões), China (11 milhões), Rússia (10 milhões) e Síria (8 milhões)

NO BRASIL

774 mil

ENTRE 2011 E 2018

21,5%

HAITIANOS

41,2%

TÊM COMO DESTINO A
CIDADE DE SÃO PAULO

Segundo dados do Ministério da Justiça,¹ entre 2011 e 2018 o Brasil recebeu cerca 774 mil imigrantes. Os haitianos foram a maioria deles, representando 21,5% do total, seguidos de bolivianos, venezuelanos, colombianos, argentinos, chineses, portugueses e peruanos. São Paulo foi o principal destino escolhido por esses trabalhadores e trabalhadoras. O estado recebeu 41,2% do total de imigrantes no período

1 Ministério da Justiça https://www.justica.gov.br/news/resumoexecutivo_v.final4.pdf.

laboradores uma representatividade compatível ao número populacional. Acreditamos, ainda, que essa representatividade deve ser um valor almejado e incentivado dentro e fora das instituições, por meio do quadro de colaboradores, parceiros, público atendido e fornecedores.

- **Inclusão** “Não basta contratar colaboradores dos grupos socialmente excluídos: é necessário desenvolver uma gestão de pessoas atenta e preocupada com o bem-estar de seus funcionários e a transformação da cultura organizacional. Inclusão é o conjunto de ações que visam integrar e valorizar o diferente, de modo que os colaboradores se sintam acolhidos e respeitados” (Guia Diversidade para Empresas & Boas Práticas).
- **Equidade** O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para assegurar o tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade. A Fundação Tide Setubal reconhece a necessidade de fortalecer e potencializar determinados grupos, indivíduos e organizações das periferias urbanas, a fim de promover a justiça social e o enfrentamento das desigualdades socioespaciais.
- **Ser referência** A Fundação Tide Setubal reconhece a importância do compartilhamento de práticas e reflexões como meio de estimular outras instituições do terceiro setor a desenvolver e implementar programas internos e externos com foco na temática de diversidade e inclusão.

5.2. Compromissos

Tendo em vista os princípios enunciados, assumimos os compromissos de:

5.2.1. Diversidade e inclusão interna

- **Compromisso 1** Realizar periodicamente o Censo Interno de Diversidade, enfocando diagnóstico e análise para elaborar um plano de ação para a instituição e os projetos finalísticos.
- **Compromisso 2** Formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores da Fundação Tide Setubal acerca das temáticas LGBTQIAP+, negritude, gênero, pessoas com deficiência e imigrantes.
- **Compromisso 3** Dar ampla publicidade a esta Política de Diversidade e Inclusão da Fundação Tide Setubal.
- **Compromisso 4** Combater episódios de discriminação e quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade, constrangimento e microagressões em nossos ambientes de trabalho (prédio da sede e Galpão ZL), sejam eles relacionados a etnia/raça, gênero, orientação sexual, deficiências físicas e/ou intelectuais, origem social ou de outra natureza, de modo que a equipe se sinta acolhida e segura para relatar situações abusivas sofridas ou presenciadas.
- **Compromisso 5** Garantir e manter a diversidade nas contratações de colaboradores, com equilíbrio de



raça, gênero e trajetória (periférica e não periférica) e sem discriminar candidatos com base em critérios de orientação sexual, identidade de gênero, deficiência física/intelectual ou nacionalidade.

- **Compromisso 6** Posicionar-se e garantir a representatividade de raça e gênero e a não discriminação nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços, buscando influenciá-los em práticas de diversidade e inclusão.
- **Compromisso 7** Incorporar a diversidade como um dos valores dentro do planejamento estratégico e incluir indicadores sobre o tema nos programas, projetos, eventos, fomentos e nas ações da Prática de Desenvolvimento Local.

5.2.2. Diversidade e inclusão na atuação

Prática local

- **Compromisso 8** Ter o Galpão ZL funcionando como um equipamento legitimador de direitos, assegurando a inserção e o acolhimento dos diversos públicos nas atividades oferecidas pelo espaço, e garantir que sua estrutura física contribua para a inclusão e bem-estar dos seus frequentadores.
- **Compromisso 9** Adotar nos cadastros, bancos de dados e registros de informações a mesma metodologia utilizada pelo Censo Populacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no que diz respeito às classificações de raça e gênero.

- **Compromisso 10** Estabelecer que fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores e parceiros coloquem em prática aspectos relacionados à diversidade, de modo a garantir a não discriminação e a admissão de ações inclusivas da Prática de Desenvolvimento Local.

Programas e projetos

- **Compromisso 11** Considerar a interseccionalidade de pautas de diversidade mesmo que tal aspecto não seja o assunto primário de determinado programa e/ou projeto.
- **Compromisso 12** Estabelecer que fornecedores, prestadores de serviços, colaboradores e parceiros coloquem em prática aspectos relacionados à diversidade, de modo a garantir a não discriminação e a admissão de práticas inclusivas nos programas e projetos.

Fomentos

- **Compromisso 13** Garantir e influenciar que editais de fomento elaborados pela Fundação Tide Setubal e pelos seus parceiros incorporem cláusulas que reflitam os compromissos de ação afirmativa e não discriminação.



Comunicação

- **Compromisso 14** Divulgar e comunicar a atuação, a política e os compromissos da Fundação Tide Setubal em prol da garantia à diversidade e à pluralidade étnico-racial e de gênero.
- **Compromisso 15** Desenvolver mecanismos nos materiais institucionais voltados à comunicação inclusiva e garantir que não haja o uso de termos com caráter discriminatório e ofensivo.

6



Canais de acolhimento

Para atender ao Compromisso 4 e fomentar um ambiente de trabalho livre de discriminação, a Fundação Tide Setubal estabelecerá um canal aberto e seguro para relatar vivências, sugestões e críticas a respeito de episódios de discriminação. O canal deve ser um espaço acolhedor, sigiloso, confiável, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.

Plano de Ação

O Comitê de Diversidade e Inclusão adotará um Plano de Ação bienal de modo a garantir e medir todos os compromissos aqui registrado.

Referências

AGÊNCIA Brasil. Brasil não tem política para reduzir desigualdade na educação, diz especialista. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-06/brasil-nao-tem-politica-para-reduzir-desigualdade-na-educacao-diz>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

AGÊNCIA Brasil. IBGE: negros são 17% dos mais ricos e três quartos da população mais pobre. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-12/ibge-negros-sao-17-dos-mais-ricos-e-tres-quartos-da-populacao-mais-pobre>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte (MG): Letramento, 2019.

ANTRA Brasil. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/campanhas/>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

ANTRA, 2018. Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transsexuais no Brasil em 2017. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CENSO Escolar 2017. Disponível em: <<http://inep.gov.br/censo-escolar>>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CONSTITUIÇÃO Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CORREIO, 2018. Homofobia custa US\$ 405 bilhões ao Brasil. Disponível em: <<https://www.institutonatura.org/wp-content/uploads/2020/09/IN-Politica-de-Diversidade-AF.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

CRUZ P. 2017. O berço da desigualdade educacional. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/colunas/priscila-cruz/2017/11/08/o-berco-da-desigualdade-educacional.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

DIVERSIDADE nas empresas & Equidade Racial / [coordenação geral Maria Aparecida da Silva Bento; coordenação editorial Flávio Carranço]. 1. Ed. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. CEERT, 2017.

ESTADÃO. Pessoas com deficiência ocupam 1% das vagas de emprego formal no Brasil. Disponível em: <[https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/pessoas-com-deficiencia-ocupam-1-das-vagas-de-emprego-formal-no-brasil/#:~:text=A%20participa%C3%A7%C3%A3o%20de%20pessoas%20com,intelectual%20\(18%2C09%25\)](https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/pessoas-com-deficiencia-ocupam-1-das-vagas-de-emprego-formal-no-brasil/#:~:text=A%20participa%C3%A7%C3%A3o%20de%20pessoas%20com,intelectual%20(18%2C09%25))>. Acesso em: 2 set. 2020.

ESTATÍSTICAS de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2020.

FÓRUM de Empresas e Direitos LGBTI+. Disponível em: <<https://www.forumempresaslgbt.com/>>. Acesso em: 25 ago. 2020

GGB (Grupo Gay da Bahia), 2017. Pessoas LGBT Mortas no Brasil: Relatório 2017. Disponível em: <<https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2020/03/relatorio-2017.pdf>>. Acesso em: 2 set. 2020.

GGB (Grupo Gay da Bahia), 2018. Homicídios de LGBT no Brasil em 2018. Disponível em: <<https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2019/01/relat%C3%B3rio-de-crimes-contra-lgbt-brasil-2018-grupo-gay-da-bahia.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2020.

GOVERNO do Brasil. Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, 2017. Disponível em: <[https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/639125969/cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Segundo%20a%20Rais%202017%20do,visual%2C%20intelectual%2C%20m%C3%BAltipla%20e%20reabilitados&text=O%20n%C3%BAmero%20de%20empregos%20formais,\(PCD\)%20cresceu%20em%202017](https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/639125969/cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Segundo%20a%20Rais%202017%20do,visual%2C%20intelectual%2C%20m%C3%BAltipla%20e%20reabilitados&text=O%20n%C3%BAmero%20de%20empregos%20formais,(PCD)%20cresceu%20em%202017)>. Acesso em: 11 set. 2020.

GRUPO Gay da Bahia – GGB. Disponível em: <<https://grupogaydabahia.com.br/>>. Acesso em: 25 set. 2020.

GUIA “O que o Investimento Social Privado pode fazer por... Direito das mulheres? Realização: GIFE e Correia-lização: Instituto Avon e Fundação Tide Setubal/ Promoção: Instituto Avon, Fundação Tide Setubal, 2020. Disponível em: <<https://sinapse.gife.org.br/download/o-que-o-investimento-social-privado-pode-fazer-por-direito-das-mulheres>>. Acesso em: 21 set. 2020.

GUIA “O que o Investimento Social Privado pode fazer por... Equidade Racial? Realização: GIFE e Correalização: Instituto Avon e Fundação Tide Setubal/ Promoção: Instituto Avon, Fundação Tide Setubal, 2019. Disponível em: <https://isppor.gife.org.br/isp_tema/equidade-racial/>. Acesso em: 25 set. 2020.

IBGE, 2018. Os desafios para a produção de indicadores sobre pessoa com deficiência no Brasil, ontem, hoje e amanhã. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=IBGE%2C+2018.+Os+desafios+para+a+produ%C3%A7%C3%A3o+de+indicadores+sobre+pessoa+com+defici%C3%Aancia+no+Brasil%2C+ontem%2C+hoje+e+amanh%C3%A3&rlz=1C1G-CEA_enBR892BR892&oq=IBGE%2C+2018.+Os+desafios+para+a+produ%C3%A7%C3%A3o+de+indicadores+sobre+pessoa+com+defici%C3%Aancia+no+Brasil%2C+ontem%2C+hoje+e+amanh%C3%A3&aqs=chrome..69i57.1271j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 11 set. 2020.

IBGE. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>>. Acesso em: 25 set. 2020.

INSTITUTO Ethos. Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, 2016. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>>. Acesso em: 25 set. 2020.

INSTITUTO Locomotiva. Qual é o impacto do racismo na economia? 2018. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/ILocomotiva/qual-o-impacto-do-racismo-na-economia>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

INSTITUTO Rodrigo Mendes, 2018. IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil com nova margem de corte. Disponível em: <<https://diversa.org.br/artigos/ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-bra-sil/>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

IPEA, 2016. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, 1995-2015. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>>. Acesso em: 25 set. 2020.

LEI Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 11 set. 2020.

LEI de Imigração. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm>. Acesso em: 2 set. 2020.

LINKEDIN (Mauro Shira). Ambiente hétero-cis-normativo. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/ambiente-h%C3%A9tero-cis-normativo-mauro-shira/?originalSubdomain=pt>>. Acesso em: 25 set. 2020.

MANUAL de Comunicação LGBTI+. Disponível em: <<https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2020.

Ó Dia, 2017. IBGE: metade da população brasileira vive com menos de um salário mínimo. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/_conteudo/economia/2017-11-29/ibge-metade-da-populacao-brasileira-vive-com-menos-de-um-salario-minimo.html#:~:text=De%20acordo%20com%20pesquisa%20divulgada,parcela%20com%20os%20menores%20rendimentos&text=Rio%20%2D%20Uma%20pesquisa%20divulgada%20nesta,menor%20que%20um%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo>. Acesso em: 1 set. 2020.

ONU Mulheres. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/onu-mulheres>>. Acesso em: 21 set. 2020.

ONU Mulheres. Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social, 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

ONU Mulheres. Princípios de empoderamento das mulheres, 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

OUT Now Global LGBT2030 Study. Disponível em: <https://iabrazil.com.br/wp-content/uploads/2017/12/Pesquisa_-_Hornet_-_Relato%CC%81rio_Brasil_LGBT2030.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

OXFAM Brasil. A distância que nos une: Um Retrato das Desigualdades Brasileiras. 2017. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/a-distancia-que-nos-une/>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 5 set. 2020.

PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2020.

PLANALTO. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 set. 2020.

POLÍTICA de Diversidade Instituto Natura. Produzido pelo GT Diversidade com consultoria/apoio da Santo Caos. Disponível em: <<https://www.institutonatura.org/wp-content/uploads/2020/09/IN-Politica-de-Diversidade-AF.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2020.

POLÍTICAS de Gestão de Pessoas Fundação Tide Setubal.

PRINCÍPIOS e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_717843/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 set. 2020.

REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social). Disponível em: <<http://www.redeempresarialdeinclusao.com.br/>>. Acesso em: 11 set. 2020.

RELATÓRIO Brasil LGBT 2030. Disponível em: <<https://iabbrasil.com.br/pesquisa-hornet-relatorio-brasil-lgbt2030/>>. Acesso em: 11 set. 2020.

SANTO Caos, 2015. Demitindo Preconceitos. Disponível em: <<https://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>>. Acesso em: 1 set. 2020.

STF, 2011. Supremo reconhece união homoafetiva. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2011-mai-05/supremo-tribunal-federal-reconhece-uniao-estavel-homoafetiva>>. Acesso em: 25 set. 2020.

TALENTO Incluir. Diferença entre incluir e integrar pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://talentoincluir.com.br/emprego/diferenca-entre-incluir-e-integrar-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 2 set. 2020.

THE Global Gender Gap Report 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

TSE. Estatísticas Eleitorais, 2018. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleito-%20rais>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

UNDP. Human Development Report 2016. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2020.

USP Diversidade. Disponível em: <<https://prceu.usp.br/programa/usp-diversidade/>>. Acesso em: 2 set. 2020.

VELASCO C, Oliveira L. 2018. Nº de mulheres eleitas se mantém no Senado, mas aumenta na Câmara e nas Assembleias. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2018/eleicao-em-numeros/noticia/2018/10/08/no-de-mulheres-eleitas-se-mantem-no-senado-mas-aumenta-na-camara-e-nas-assembleias.ghtml>>. Acesso em: 11 set. 2020.

WAISELFISZ JJ. Mapa da Violência 2014: Os jovens do Brasil. Disponível em: <http://flacso.org.br/files/2020/03/Mapa2014_AtualizacaoHomicidios.pdf>. Acesso em: 7 out. 2020.

WORLD Development Report 2018: LEARNING to Realize Education's Promise. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>>. Acesso em: 25 set. 2020.