

GSK

Diversidade
Equidade
& Inclusão



GSK

Cartilha DE&I
2024

Índice

1. Carta aos colaboradores GSK e a toda a sociedade	4
1.1 Compromisso da Liderança	5
2. Nosso manifesto	7
2.1 Nossos compromissos com a diversidade, equidade e a inclusão	8
2.2 Nossas pessoas	9
3. Vamos iniciar o nosso aprendizado em diversidade, equidade e inclusão?	10
Glossário de conceitos	12
3.1 Gênero	16
3.2 Raça & Etnia	20
3.3 Pessoas com deficiência (PcD)	26
3.4 Comunidade LGBTQIAPN+	32
3.5 Gerações	38
4. Pensamos a diversidade para além do negócio. E te convidamos a fazer o mesmo.	43

Carta aos colaboradores GSK e a toda a sociedade

Caros colaboradores, clientes, amigos e parceiros,

É com grande entusiasmo que abordo aqui um tema que é de vital importância para a GSK: DE&I (diversidade, equidade e inclusão). O nosso propósito é unir ciência, tecnologia e talento para juntos vencermos as doenças. Em nossa trajetória, temos constatado que a valorização dessas práticas não só fortalece a nossa cultura organizacional, mas também impulsiona a inovação e o desempenho de nossos negócios.

Reconhecemos que a verdadeira inclusão vai além de palavras. É uma prática diária que deve ser incorporada em todos os níveis da organização. Equidade significa oferecer oportunidades justas para todos, garantindo que cada pessoa, com sua origem e identidade únicas, tenha as ferramentas e o apoio necessário para prosperar.



É com imenso prazer que apresentamos a nossa Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão. Este documento foi elaborado para detalhar como essas práticas são implementadas na GSK e, mais do que isso, para oferecer um conhecimento abrangente que possa beneficiar toda a sociedade. Nosso objetivo não é apenas informar, mas inspirar uma mudança positiva e duradoura.

A cartilha é um reflexo do nosso compromisso contínuo com um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todas as pessoas colaboradoras se sintam valorizadas e respeitadas. Espero que este material sirva como um recurso valioso para você, pois, certamente, é um passo significativo em nossa jornada coletiva rumo a uma sociedade mais justa e inclusiva.

Agradecemos a todos e todas por serem parte desta missão. Assim, continuaremos a construir uma GSK que não só se destaca no setor farmacêutico, mas também estabelece padrões elevados de responsabilidade social e inclusão. Juntos para frente.

Patrick Eckert

Presidente GSK Brasil

Compromisso da Liderança

“A agenda de DE&I é importante para mim pois acredito que a diversidade impulsiona a inovação, a inclusão fortalece o engajamento e o senso de pertencimento, e a equidade garante oportunidades justas para todos. Isso nos torna mais fortes e preparados para os desafios atuais e futuros.”

Cintia Magno
Diretora de RH



“Trazer a nossa melhor versão para o trabalho aumenta nosso impacto e satisfação. Por isso, DE&I é uma ferramenta tão poderosa para aumentar o desempenho das empresas e o bem-estar dos funcionários.”

Fabio Lawson
Diretor Médico e Sponsor do Spectrum – ERG com foco na comunidade LGBTQIAPN+ da GSK



“A agenda de DE&I é fundamental porque promove um ambiente em que todas as pessoas, independente de suas origens, têm as mesmas oportunidades de contribuição e desenvolvimento. Além dessa abordagem valorizar as diferenças individuais, ela também impulsiona a criatividade e inovação.”

Mariana Gazzotti
Diretora Médica e Sponsor do WLI – ERG com foco em liderança feminina



Compromisso da Liderança



“Nossa agenda de DE&I é essencial pois promove uma cultura de respeito e valorização das diferenças, impulsiona a inovação ao trazer perspectivas variadas, e fortalece o engajamento de todas as pessoas, resultando em uma organização mais competitiva e sustentável. Nossa responsabilidade individual para ampliar essa cultura está em reconhecer e desafiar nossos próprios preconceitos, apoiar ativamente a inclusão de perspectivas diversas, e promover um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas. Isso inclui educar-se continuamente, ser um aliado nas ações do dia a dia e incentivar mudanças positivas na cultura organizacional e na sociedade.”

Gil Araújo

Diretor de Vendas e Sponsor do DCN –
ERG com foco em pessoas com
deficiência da GSK



“A agenda DE&I significa uma oportunidade de unirmos esforços, aproveitarmos os recursos e influência de uma organização ética e com valores sólidos, para liderarmos iniciativas que diminuam a situação de inequidade, preconceito e diferença de oportunidades. É viver a transformação cultural das nossas pessoas, que começa no ambiente de trabalho e, inevitavelmente, transborda para nossos familiares, amigos e sociedade.”

Wanderson Rodrigues

Diretor de Excelência Comercial e
Sponsor do Embrace – ERG com
foco em raça e etnia



ERG = Grupo de Afinidade

Nosso Manifesto

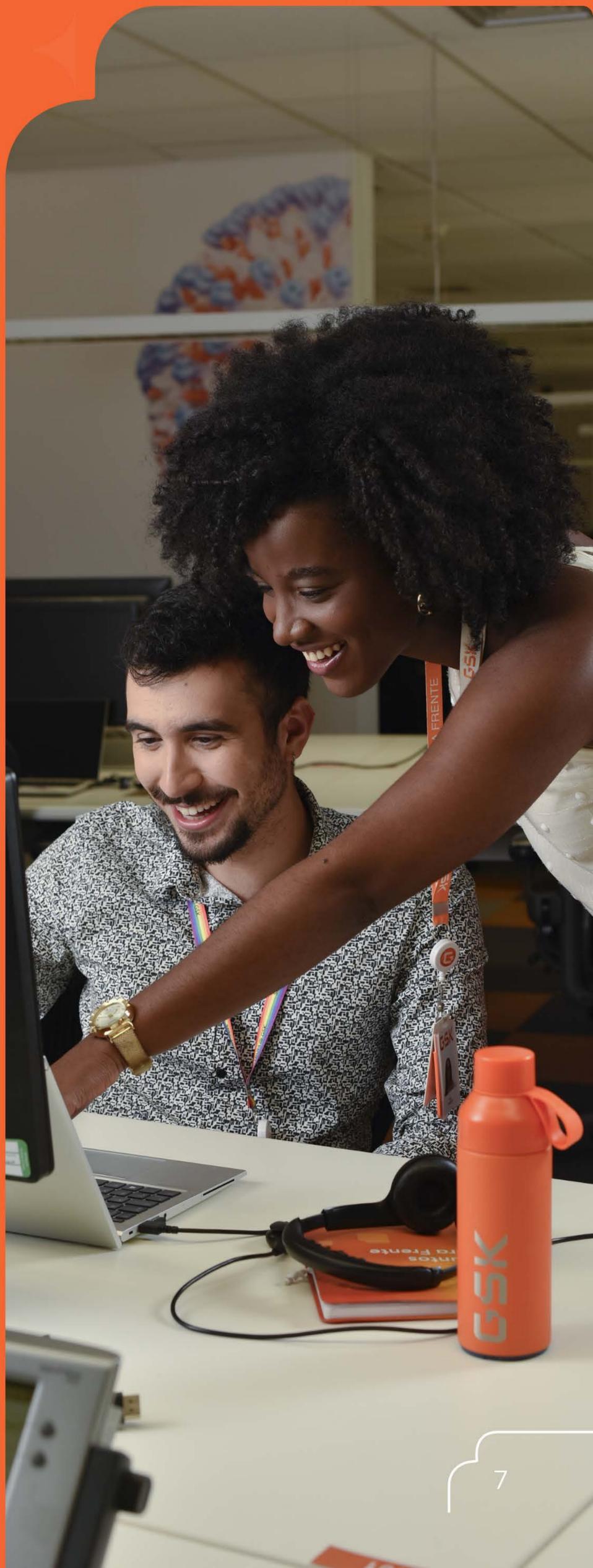
Na GSK, nos dedicamos para criar um ambiente de trabalho **diversificado, equitativo e inclusivo**, onde as pessoas **possam ser elas mesmas**, prosperar e ter o desempenho esperado.

Estamos comprometidos em ser proativos em todos os níveis para que nossa **força de trabalho e liderança reflitam, em representatividade, a sociedade em que atuamos**.

Buscamos promover a equidade e igualdade de oportunidades para todos, **eliminando barreiras e vieses** que possam impactar a inclusão - independentemente de origem, gênero, raça, orientação sexual, religião ou qualquer característica pessoal. **Não toleramos qualquer tipo de preconceito, discriminação e assédio**.

Acreditamos que, ao construir equipes diversas e fomentarmos um **ambiente inclusivo e de segurança psicológica**, impulsionamos a **performance, a inovação, o engajamento** e nos preparamos melhor para os desafios de hoje e do futuro.

Cada ação é um passo em direção à construção de uma sociedade mais justa e igualitária.



Nossos compromissos com a diversidade, a equidade e a inclusão

Nossos compromissos vão além de promover um ambiente de trabalho inclusivo. Queremos ser agentes de mudança na sociedade, contribuindo para um mundo onde todos possam alcançar seu potencial máximo. Valorizamos cada perspectiva e experiência, reconhecendo que são essas diferenças que nos fortalecem. Por isso, trabalhamos para construir uma cultura de valorização, respeito e empoderamento.

Nossas prioridades se dividem em 4 pilares complementares e de igual relevância.

Promover um ambiente **inclusivo, de respeito e segurança psicológica.**

Buscar **representatividade e desenvolvimento** de grupos minorizados nos diferentes níveis.

Oferecer **igualdade e equidade** de oportunidades e potencializar a atração de talentos diversos.

Ter **tolerância zero** a preconceito, discriminação e assédio.

Nossas pessoas

Nossas pessoas representam a nossa cultura.

Esperamos que os comportamentos diários de nossas pessoas estejam alinhados aos nossos valores, cultura e compromissos de DE&I.

Não toleramos situações de preconceito, discriminação e assédio.

Nossa missão é criar um ambiente de segurança e empoderamento onde todos possam se apoiar e exercer uma postura ativa caso presenciem algum comportamento ou comentário inadequado, preconceituoso ou discriminatório. Devemos nos posicionar, mas também acolher pessoas em caso de assédio e reportar formalmente para que tais situações tenham a tratativa adequada e possamos identificar oportunidades de melhoria ou correção.

Para a GSK, Diversidade promove Inovação, Performance e Confiança, e a **Inclusão** sustenta



Vamos iniciar o nosso aprendizado em diversidade, equidade e inclusão?

Marca inovadora é marca educadora

Internamente, esses são temas prioritários na nossa estratégia e que estão em constante evolução.

Mas acreditamos que debater seriamente o social, parte tão importante da nossa atuação, não pode acontecer apenas da porta para dentro.

Já impactamos positivamente a saúde de milhões de pessoas. Queremos impactar positivamente não só nossos colaboradores, mas também parceiros, stakeholders e toda a sociedade sobre a importância da diversidade, da equidade e da inclusão. E convidamos você a embarcar nessa jornada conosco.



“Se quer ir rápido, vá sozinho(a). Se quer ir longe, vá em grupo.”

Provérbio africano

Por que falamos em diversidade, equidade e inclusão?

DE&I não são temas necessariamente novos, mas, a cada ano, a importância se torna mais evidente. Além de ser uma maneira inovadora de pensar o futuro das organizações, estratégias robustas e planos de ação de DE&I trazem vários benefícios como:



Aumenta a inovação **em 20%**

(Deloitte's Global Human Capital Trends, 2020)



Traz melhor entendimento das necessidades e engajamento com **clientes**

(Fórum Econômico Mundial, 2019)



Gera novas fontes **de negócios** que podem maximizar o crescimento

(McKinsey & Company, 2020)



Permite que os colaboradores identifiquem riscos, reduzindo-os **em 30%**

(Deloitte's Global Human Capital Trends, 2020)



Melhor resultado **financeiro** para a empresa

(McKinsey & Company, 2023)



Atrai e retém **Talentos** e inspira as pessoas a trabalharem da melhor forma

(Grand Thornton, XP Inc. e Fundação Dom Cabral, 2021)

Além de construir uma sociedade melhor, reduzir desigualdades e gerar um impacto positivo, várias pesquisas mostram que empresas mais diversas alcançam melhores resultados em diferentes setores. Portanto, nosso objetivo é incentivar todas as pessoas colaboradoras da GSK e a sociedade a promoverem a inclusão na prática, dentro de cada espaço que ocupam.

Vamos começar pelo começo:

Glossário de conceitos

Diversidade

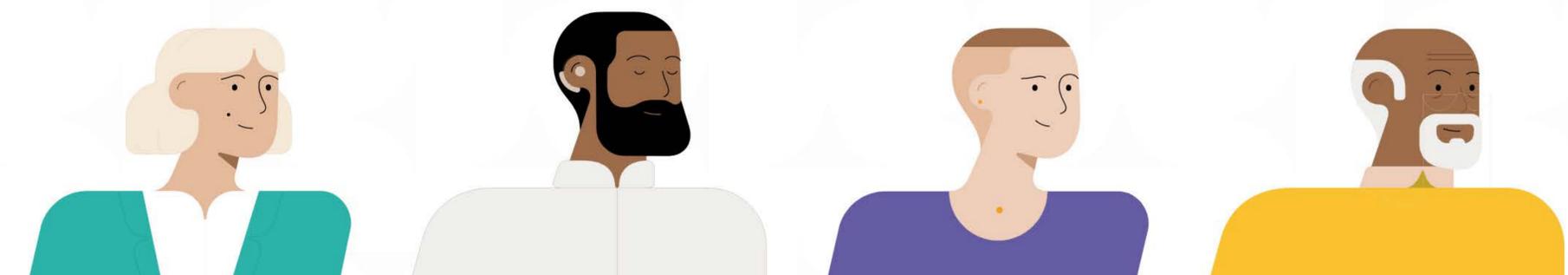
Conjunto de diferenças e semelhanças que nos tornam únicos e são parte da nossa identidade. Tem a ver com as diferentes vivências e experiências de cada indivíduo, como origem, religião, gênero, raça, orientação sexual, culturas, geração, etc. Diferenças estas que nos permitem analisar problemas e processar informações sob diferentes perspectivas, gerando melhores ideias e decisões.

Equidade

Tratar cada pessoa de acordo com suas necessidades individuais, garantindo acesso a recursos e oportunidades de maneira apropriada.

Inclusão

O ato de engajar e valorizar todas as pessoas, considerando suas diferenças e garantindo que todas as pessoas se sintam bem-vindas e valorizadas. Uma cultura inclusiva ajuda a nos relacionar e nos adaptar melhor às necessidades da empresa, de clientes e aos diferentes mercados, além de criar um sentimento de pertencimento que inspira as pessoas a trabalharem da melhor forma. Para criar uma equipe diversa e uma cultura inclusiva, é necessário um esforço ativo e coletivo para superar vieses inconscientes.



Conceitos para aprender a reconhecer, mas jamais reproduzir:



Preconceito:

indisposição, intolerância ou um julgamento prévio negativo às pessoas ou grupo de pessoas. Ou seja, o **conceito prévio negativo** que se tem sobre alguém.



Discriminação:

uma ação prática de violação ao direito das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como: raça, gênero, idade, crença, religião, nacionalidade, etc. Ou seja, um **tratamento ou ação preconceituosa** dada a certas pessoas por pertencerem a determinadas categorias sociais.



Vieses inconscientes:

associações automáticas na nossa mente que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação a outras pessoas. Os vieses são formados a partir de tudo o que aprendemos ao longo da vida. Para saber mais sobre esse problema, [clique aqui](#).



Microagressões:

discriminação contra pessoas de grupos minorizados (ex: mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, 50+, etc.) que ocorre de forma sutil e prolongada e que pode passar sem suspeita sob o radar das instituições (ex: piadas sem consentimento, fofocas, exposição por colegas, assédio moral ou sexual, etc.)



Assédio:

o assédio pode ocorrer de várias formas e envolve uma série de condutas ofensivas à dignidade de alguém, desrespeitando sua liberdade, integridade física, moral ou psicológica. Para saber mais sobre os diferentes tipos de assédio, [acesse esse link](#). E lembre-se: onde não há consentimento, há assédio.

Conceitos para repensarmos



Troque:

“Somos todos iguais.” (Igualdade)



Por:

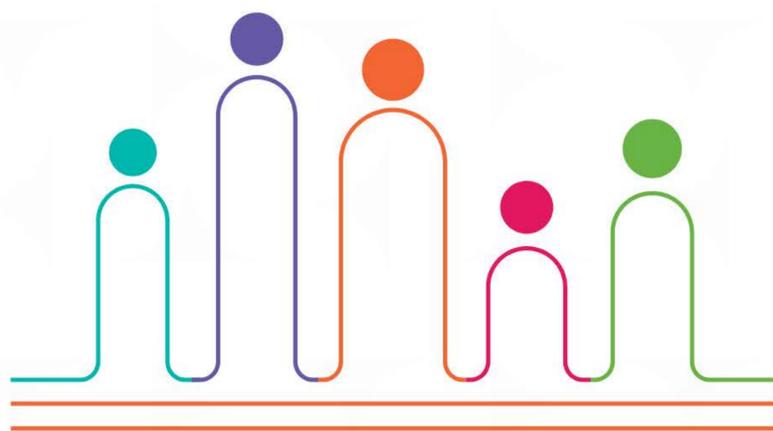
“Somos socialmente desiguais e precisamos fazer algo a respeito.”
(Equidade)



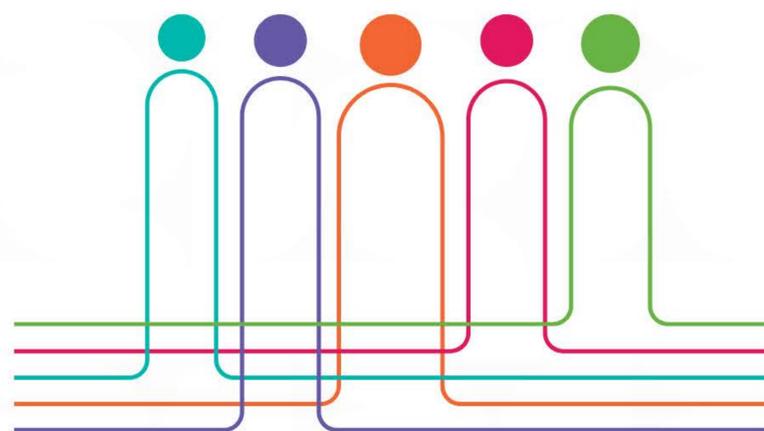
Por quê?

A igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres. A **equidade**, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”.

A imagem ilustra que tratar as pessoas de maneira igualitária (disponibilizando a mesma altura) não necessariamente é a alternativa mais justa:



Igualdade



Equidade

A desigualdade prejudica, em especial, a quem?

Uma minoria social ou grupo minorizado é um coletivo de pessoas que enfrentam desvantagens ou marginalização em um contexto específico devido a características como raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência ou idade, ainda mais quando são interseccionais*. Essas desvantagens surgem das relações de poder e dominação histórica, cultural e social entre diferentes grupos. No Brasil, por exemplo, **a população negra e as mulheres são maiorias numéricas**, mas não têm as mesmas oportunidades ou posições de poder comparadas ao grupo dominante.



Insight: Interseccionalidade

É o conceito que leva em conta a inseparabilidade das identidades, vivências e marcadores econômicos, sociais, de gênero, raciais, étnicos, sobre deficiências ou idade. A interseccionalidade marca que as nossas vivências são múltiplas e se sobrepõem. Assim como os preconceitos.

***Para refletir:** acreditamos que uma mulher branca sofrerá a mesma discriminação que uma mulher negra com deficiência? Provavelmente não. Portanto, a interseccionalidade age sobre a percepção dos outros sobre as pessoas.*

Nesta cartilha, aprofundaremos as discussões a partir de cinco dimensões da diversidade:

Gênero

Raça & Etnia

**Pessoas com
Deficiência (PcD)**

**Comunidade
LGBTQIAPN+**

Gerações

Em cada um dos capítulos a seguir você vai poder entender mais sobre conceitos fundamentais dessas dimensões, bem como o que deve ser feito ou evitado para promover o respeito a cada um dos grupos. Aproveite cada página e não deixe de passar esse aprendizado adiante, compartilhando este material com mais pessoas.

Gênero



“A gente luta por uma sociedade em que as mulheres possam ser consideradas pessoas.”

Djamila Ribeiro

Diversos dados indicam que a desigualdade de gênero ainda é uma realidade no Brasil. As barreiras historicamente impostas às mulheres continuam causando impactos profundos em suas vidas, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional:



Se seguirmos no ritmo atual, levaremos **131 anos** para alcançar a paridade de gênero.

(Fórum Econômico Mundial, 2023)



As mulheres brasileiras trabalham, em média, **2,3 horas a mais** que os homens e, apesar de estarem mais escolarizadas, ganham, em média, **21% a menos** que eles.

(IBGE, 2024)



35% das mulheres têm medo de engravidar e perder o emprego.

(Empregos.com, 2022)

Glossário de conceitos

- **Gênero:** uma construção social que atribui papéis, comportamentos, expressões e características às pessoas com base em seu gênero (ex.: homens, mulheres, pessoas não-binárias).
- **Igualdade de gênero:** é um conceito que define a busca por igualdade de oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas, independentemente do gênero.



Insight: machismo e feminismo são conceitos equivalentes?

- **Machismo:** é a crença e o conjunto de práticas que defendem a superioridade do gênero masculino.
- **Feminismo:** refere-se aos movimentos ou conjuntos de pensamentos políticos, filosóficos, sociais e culturais que defendem a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres.

Ou seja, se você acredita na igualdade de gênero, é uma pessoa aliada à causa feminista.



VOCÊ SABIA? Discutir gênero envolve mais do que abordar as vivências e demandas das mulheres cisgênero; também é essencial incluir no debate:

- **Não-binariedade (NB):** as pessoas não-binárias não se identificam exclusivamente como homem ou mulher, ou seja, não se conformam à binariedade que é socialmente colocada para gênero. Pessoas não-binárias podem sentir que são uma mistura de ambos os gêneros, nenhum dos dois, ou podem flutuar no espectro de gêneros. Reconhecer e discutir a não-binariedade amplia a compreensão do gênero além do binário tradicional, promovendo uma sociedade mais inclusiva e representativa.
- **Transgeneridade:** pessoas trans são aquelas que foram designadas com um gênero ao nascer, mas que se identificam com outro gênero. Ex: uma pessoa que, ao

nascer, tem seu gênero designado como masculino (menino), porém se autodeclara utilizando o gênero feminino, é uma mulher trans¹. Incluir as experiências de pessoas trans nas discussões de gênero é fundamental para assegurar que todas as identidades de gênero sejam reconhecidas e respeitadas.

- **Masculinidades:** há várias formas de masculinidade que vão além da imagem estereotipada do homem tradicional. Discutir essas variações ajuda a reconhecer que existem diferentes maneiras de ser homem, desafiando normas rígidas e estereotipadas. Questionar os estereótipos de masculinidade permite que os homens explorem uma gama mais ampla de emoções e comportamentos, contribuindo para uma saúde mental e emocional melhor.

¹ Confira mais informações sobre pessoas trans no capítulo sobre a comunidade LGBTQIAPN+



Dicas práticas



O que não fazer:

- **Elimine falas que reforcem estereótipos**, como:

☞ *“Isso é coisa de menina”*

☞ *“Essa é uma profissão de mulher”*

☞ *“Homem não chora”*

☞ *“Mulheres são mais emotivas, deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas”*

☞ *“Ela está assim porque deve estar de TPM”*

☞ *“Ela é muito mandona”* (mulheres são recorrentemente chamadas de mandonas ou agressivas, simplesmente por demonstrarem assertividade)

☞ *“Como assim você não quer ser mãe?”*

☞ *“Ela não trabalha, ela cuida dos filhos”*

☞ *“Mas uma mulher trans não é uma mulher de verdade”*

• **Não normalize ou romantize a sobrecarga feminina.** A ideia de que mulheres são fortes, guerreiras ou "mulher-maravilha" normaliza a dupla ou tripla jornada e pressiona aquelas que não alcançam esse ideal, afetando sua saúde mental e dificultando que peçam ajuda ou pratiquem autocuidado.

• **Não interrompa as mulheres.** Esse comportamento, chamado "manterrupting", é quando homens interrompem mulheres repetidas vezes. Todas as pessoas merecem ser ouvidas.

• **Não trate mulheres como se não entendessem um assunto.** Esse comportamento, conhecido como "mansplaining", é quando um homem explica algo óbvio para uma mulher com tom paternalista, sugerindo que ela não é intelectualmente capaz de entender.

• **Não se aproprie de ideias de mulheres.** "Bropriating" é a junção de "brother" e "appropriating", que descreve uma situação comum em reuniões de trabalho: mulheres não são ouvidas quando apresentam suas ideias, mas quando um homem repete a mesma ideia, ele recebe os créditos e aplausos.



Dicas práticas



O que fazer:

- **Seja uma pessoa aliada às mulheres, pessoas não-binárias e trans:** aja para empoderá-las, ofereça oportunidades de crescimento e protagonismo.
- **Quebre estereótipos emocionais:** acolha as emoções e comportamentos das pessoas como parte da diversidade humana, sem associá-los ao gênero.
- **Respeite escolhas pessoais:** ouça e apoie decisões individuais, como alguém não querer ter filhos ou não seguir papéis tradicionais de gênero.
- **Valide as identidades:** reconheça mulheres trans como mulheres, homens trans como homens, travestis como identidades femininas, respeitando também seus pronomes.
- **Encoraje nos homens a divisão de tarefas:** estimule a divisão equitativa de responsabilidades domésticas e profissionais, reconhecendo a necessidade de autocuidado e apoio de mulheres.
- **Incentive a participação de mulheres e de outras identidades femininas:** crie ambientes onde todas e todos se sintam à vontade para falar e ser ouvidos(as) igualmente.
- **Eduque-se continuamente:** informe-se sobre questões de gênero e esteja sempre com a mente aberta a aprender e corrigir comportamentos.



LEMBRE-SE: assédio, feminicídio e violência contra a mulher são crimes previstos por lei. Saiba mais sobre os tipos de violência de gênero clicando [aqui](#).

Raça & Etnia



"O racismo precisa ser conscientemente combatido, e não discretamente tolerado."

Nelson Mandela

Apesar de vivermos em um país em que mais da metade da população se autodeclara como negra (soma de pretos e pardos), a forma que a nossa sociedade é estruturada ainda privilegia pessoas brancas. Veja alguns dados que ilustram essa desigualdade:



Pessoas negras representam **56%** da população brasileira, mas ocupam apenas **4,7% dos cargos de liderança** nas 500 maiores empresas do país, segundo pesquisa do Instituto Ethos. As mulheres negras representam **9,3% dos quadros** destas companhias e estão presentes apenas em **0,4% dos altos cargos**.



Um estudo aponta que **705 mil homens brancos** têm mais renda que **todas as mulheres negras** no Brasil, sendo que mulheres negras representam o maior grupo populacional do Brasil (**28%**).
(Centro de Pesquisa em Macroeconomia das Desigualdades da Universidade de São Paulo, 2021)



Segundo uma pesquisa da FGV, a **população indígena** é a que tem a **menor taxa de participação** no mercado de trabalho.

Glossário de conceitos

- **Raça:** é uma construção social que se refere a marcas físicas, como cor da pele, tipo de cabelo, traços faciais, etc.
- **Etnia:** diferentemente de raça, etnia refere-se a cultura e tradições de um grupo social.



Exemplo: uma pessoa indígena que pertence ao povo Wapichana

Raça: indígena

Etnia: Wapichana

• **Colorismo (ou pigmentocracia):** refere-se à discriminação com base na tonalidade da pele e/ou presença mais evidente de traços negroides em alguém. Ou seja, quanto mais escura a pele de uma pessoa, maior exclusão e discriminação ela pode sofrer, enquanto pessoas negras de pele mais clara são mais favorecidas e socialmente aceitas. Mesmo sendo reconhecida como negra, a tonalidade da pele da pessoa influencia o tratamento que receberá da sociedade.

• **Autodeclaração racial:** no Brasil, a declaração de raça/cor é realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), através de autodeclaração em suas pesquisas e censos. As opções de raça/cor oferecidas são baseadas em categorias definidas pelo IBGE que, de forma simplificada, podem ser explicadas da seguinte maneira:

Amarela

Pessoas com ascendência asiática

Branca

Pessoas com ascendência branca e traços caucasianos

Indígena

Pessoas com ascendência de povos originários

Preta

Pessoas negras de pele retinta

Parda

Pessoas negras de pele clara (para fins estatísticos, essa é a definição de pessoas pardas)

Pessoas negras: somatório de pessoas pretas e pardas, de acordo com o IBGE.





Insight: “Negro(a)” ou “Preto(a)”, qual o correto?

O IBGE classifica pessoas negras como a soma de pessoas pretas e pardas. Pretos(as) têm pele mais escura e traços negróides acentuados. Pardos(as) têm de pele mais clara, geralmente resultado da miscigenação entre brancos e negros.

É correto referir-se a pretos e pardos como "negros", mas algumas pessoas preferem ser chamadas de "pretas". Na dúvida, observe como a pessoa se identifica ou pergunte.

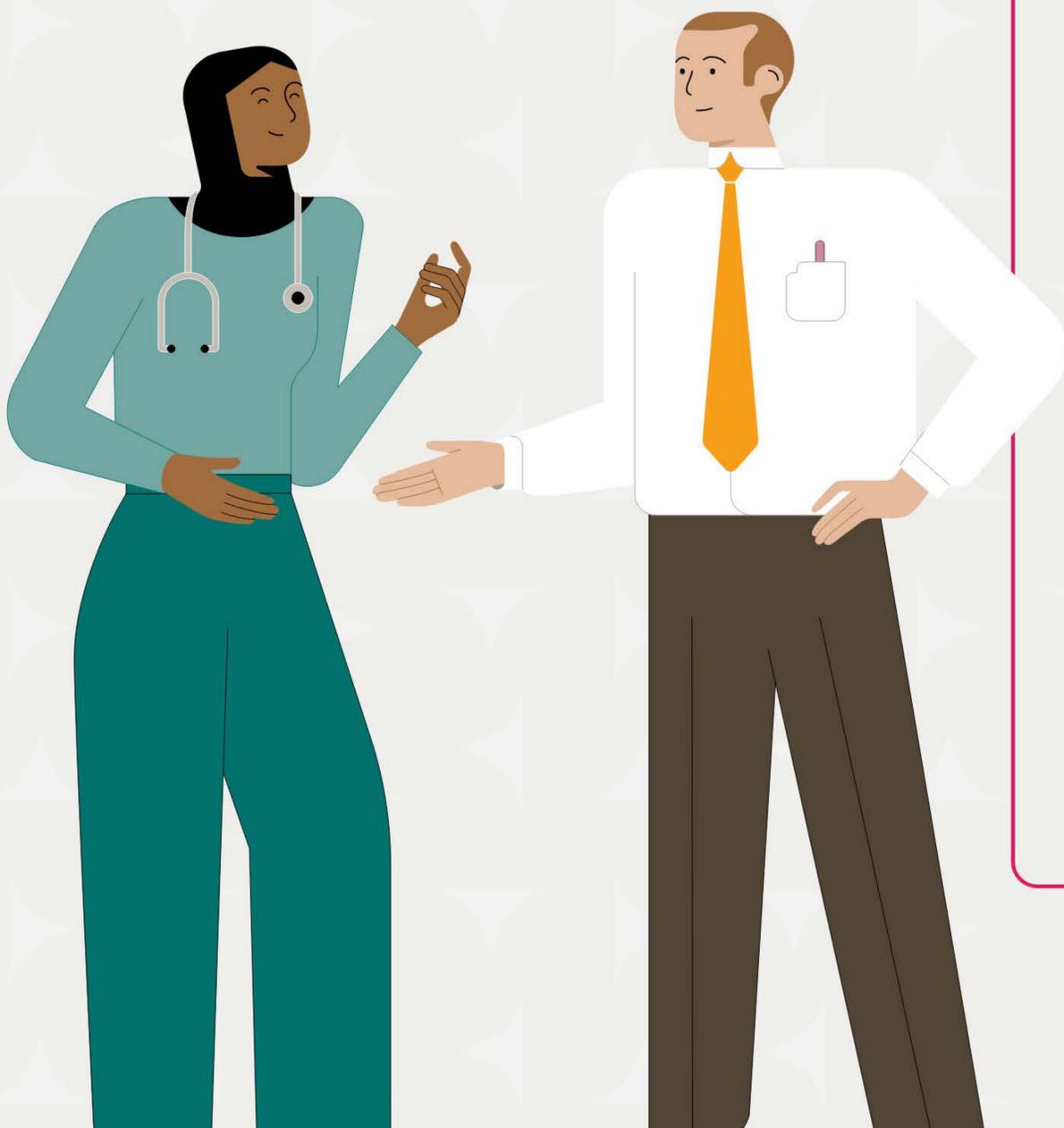
- **Racismo:** sistema de opressão racial, que estrutura as relações de poder na sociedade. Desta forma, ele estabelece uma hierarquia entre raças e etnias socialmente. De acordo com a Lei 14.532/2023, o racismo é tipificado de forma abrangente e inclui diversas formas de discriminação. A principal mudança trazida pela Lei de 2023 foi a equiparação da injúria racial ao crime de racismo, o que significa que agora ambos os crimes são imprescritíveis e inafiançáveis.

Racismo estrutural

Conceito usado para explicar que a estrutura da sociedade é, essencialmente, racista, fazendo com que o racismo esteja presente nas nossas relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares. Em todas elas, pessoas brancas ocupam um espaço de poder, influência e de tomada de decisão em relação às pessoas negras e indígenas;

Racismo institucional

Refere-se ao tratamento diferenciado entre raças no interior de organizações, empresas, grupos, associações e instituições congêneres. O racismo institucional é perpetuado por estruturas sociais e políticas que mantêm desigualdades e discriminações de forma sistemática e duradoura através das instituições.





Dicas práticas



O que não fazer:

- **Evite expressões que perpetuam o racismo:**



Mulata/Mulato: termos que desumanizam a pessoa negra. No passado, quando os senhores abusavam sexualmente das mulheres escravizadas e estas engravidavam, as crianças eram chamadas de mulatas, o que no sentido literal é o animal que nasce do cruzamento do burro com a égua.



Evite usar expressões de origem preconceituosa, como "denegrir", que associa o escurecimento a um sentido negativo, ou outras como "a coisa tá preta", "magia/lista/ovelha negra", "mercado negro", que usam a palavra "negro" de forma pejorativa. Também evite frases como "não sou tuas nega", "inveja branca", "feito nas coxas" e "ela é uma negra bonita", que reforçam estereótipos e preconceitos.



“Eu não vejo cor, vejo pessoas”: essa afirmação anula os valores culturais, expectativas e experiências de vida de pessoas não-brancas. Mesmo que um indivíduo branco ignorasse a “cor” de uma pessoa, a sociedade não o faz. Ao dizer que não enxerga “cor”, essa pessoa está também dizendo que não enxerga sua condição branca, negando, assim, seus próprios privilégios e desqualificando as vivências da outra pessoa.



“Hoje em dia tudo é racismo”: o racismo sempre existiu, a diferença é que hoje em dia as pessoas estão se posicionando de forma mais contundente contra atitudes antes minimizadas e/ou interpretadas como humor.



“Eu não sou racista, tenho amigos ou companheiro(a) negro(a)”: essa afirmação presume que nossas associações pessoais nos livram magicamente de nosso condicionamento racista. Ou seja, que o nível de intimidade com culturas e pessoas não-brancas o torna antirracista, o que não é verdade.



“Índio”, “japa” e outras expressões estereotipadas e de cunho racista. O correto, nestes casos, seria “indígenas” ou “povos originários”. No caso de pessoas com ascendência asiática, se for o caso, leve em consideração a nacionalidade de onde essa pessoa ascende e não faça generalizações.



Dicas práticas



O que não fazer:

- **Nunca desqualifique alguém pela cor da pele, tipo de cabelo ou traços faciais.** O uso do cabelo afro (tranças, dreads, blackpower) é um aspecto que não está relacionado às competências de um(a) profissional.
- **Não perpetue o estereótipo de que pessoas negras são agressivas:** já percebeu que pessoas negras são mais taxadas como raivosas e agressivas simplesmente por às vezes se colocarem de forma mais assertiva? Além de não fazer sentido, carregar esse estereótipo pode prejudicar a vida pessoal e a carreira de pessoas negras.
- **Jamais desrespeite crenças e manifestações religiosas de matriz africana ou indígena.** Elas não são exóticas nem diferentes de qualquer outra prática religiosa.
- **Nunca suponha** que uma pessoa possui um determinado comportamento ou tem menos ou mais capacidade intelectual pelo fato de ser negra, indígena, amarela, etc.
- **Não assuma** que a história das pessoas negras se resume à escravidão ou a que a de indígenas se resume ao cuidado com as florestas. Procure conhecer mais sobre o legado da população negra e indígena para a cultura brasileira.
- **“Brincadeiras” envolvendo a autodeclaração racial** de pessoas negras, indígenas e amarelas são consideradas discriminação racial.
- **Não defenda o que se chama de “Racismo reverso”:** quando se fala de racismo reverso, parte-se da ideia de que o grupo desfavorecido está oprimindo seu opressor. Pessoas negras, no caso do Brasil, passaram por mais de 300 anos de escravidão, sendo o nosso um dos últimos países a aboli-la, certamente não teria a mesma força que seu opressor. E o mesmo vale para indígenas. Racismo reverso, simplesmente, não existe.
- **Não trate a beleza da pessoa negra como uma “beleza exótica”:** o termo reforça o estigma de animalização da população negra e reforça o estereótipo de que o negro não é humano ou belo. Retire o termo “exótico” do seu vocabulário ao elogiar pessoas diferentes de você.



Dicas práticas



O que fazer:

- **Eduque-se: sempre que possível, participe de treinamentos, workshops e palestras sobre raça.** Da mesma forma, varie racialmente suas referências, lendo livros e acessando conteúdos criados por pessoas negras, indígenas e amarelas.
- **Demonstre empatia:** escute ativamente e dê voz aos colegas de diferentes origens raciais e étnicas, usando do seu privilégio para fazer com que suas demandas “furem a bolha” e cheguem para mais pessoas.
- **Aja diante do racismo:** reporte comportamentos racistas ou discriminatórios aos superiores ou ao departamento de recursos humanos e/ou às autoridades.
- **Apoie o desenvolvimento de carreira pessoas negras, indígenas e amarelas:** ofereça, mesmo que informalmente, mentoria e apoio a colegas de grupos raciais diversos.
- **Seja parte da mudança:** participe ativamente da revisão e implementação de políticas antirracistas na empresa, assim como na sociedade.
- **Engaje-se:** promova conversas sobre raça e racismo com colegas, amigos e familiares, promovendo a conscientização de mais pessoas na sua rede.



“Numa sociedade racista, não basta não ser racista, é preciso ser antirracista.”

Angela Davis

Pessoas com deficiência (PcD)



“Nada sobre nós sem nós.”

Slogan que ganhou força durante a construção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Uma pessoa com deficiência (PcD) tem um impedimento de longo prazo, seja de natureza física, intelectual, sensorial ou psicossocial, que, ao interagir com barreiras, pode dificultar sua participação plena e igual na sociedade.

Embora a Lei de Cotas (8.213/91) assegure um percentual mínimo de colaboradores com deficiência nas empresas, é essencial atrair e reter esses profissionais e letrar os demais. A falta de espaços inclusivos e acessíveis ainda é um grande desafio, exigindo que todos pensem em estratégias para a verdadeira inclusão.

Alguns dados destacam os desafios:



Apenas **0,6%** das Pessoas com Deficiência (PcD) ocupam cargos de alta liderança, segundo uma pesquisa do Instituto Ethos.



40% das PcDs já sofreram discriminação no trabalho, conforme pesquisa do Vagas.com.



A **renda média mensal** de pessoas com deficiência é menor do que a de pessoas sem deficiência (PNAD Contínua, 2022)

Quais são os tipos de deficiência?

O IBGE atualmente mapeia as seguintes deficiências:

- **Auditiva**
- **Física**
- **Visual**
- **Intelectual**
- **Múltipla** (duas ou mais)

Além disso, existe a **deficiência psicossocial**, que também é contemplada pela Lei de Cotas. Ela resulta de transtornos psiquiátricos graves e incuráveis em estágio crônico. Os transtornos mais comuns que causam deficiência psicossocial incluem quadros psicóticos graves (como esquizofrenia), casos de ansiedade, depressão, transtorno bipolar e transtornos do Espectro Autista (TEA), entre outros.

Conceitos importantes

- **Capacitismo:** preconceito ou discriminação contra a pessoa com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (13.146/2015), diz que discriminar uma PcD é crime e prevê pena de reclusão de 1 a 3 anos e multa para quem praticar, induzir ou incitar a discriminação. A lei também fala de acessibilidade, inclusão no mercado de trabalho e muito mais.

- **Acessibilidade:** segundo a legislação brasileira (Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004), a acessibilidade é a condição para que pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida utilizem, com segurança e autonomia, espaços urbanos, edificações, serviços de transporte e meios de comunicação e informação.



Insight: Acessibilidade vai muito além da rampa!

Você sabia que existem 7 tipos de acessibilidade?

- Acessibilidade arquitetônica
- Acessibilidade comunicacional
- Acessibilidade metodológica
- Acessibilidade instrumental
- Acessibilidade programática
- Acessibilidade atitudinal
- Acessibilidade tecnológica

Quer saber mais sobre os tipos de acessibilidade?

Acesse este link do [Guia de Rodas](#).



Dicas práticas

Frases para trocar em seu vocabulário

 **Troque:** Pessoa com Necessidade Especial (PNE)

 **Por:** Pessoa com Deficiência (PcD)

 **Por quê?** Nem toda pessoa com deficiência precisa de suporte ou necessidade especial e nem toda pessoa que precisa de suporte é uma PcD. Uma pessoa com restrição alimentar, por exemplo, tem uma necessidade especial, porém não é uma PcD.

 **Troque:** Portador(a) de Necessidade Especial (PNE)

 **Por:** Pessoa com Deficiência (PcD)

 **Por quê?** A pessoa com deficiência não deixa de portar a deficiência. É uma condição indissociável do indivíduo. Faz parte dele.





Dicas práticas



Troque:

*“Ele é deficiente”, “Ele é especial”,
“Ele é portador de necessidades especiais.”*



Por:

“Ele é uma pessoa com deficiência”



Por quê?

A pessoa não é deficiente e nem portadora de sua deficiência, ela tem uma deficiência.



Troque:

“Ela é normal”



Por:

“Ela é uma pessoa sem deficiência”



Por quê?

Usar “pessoa normal” para definir alguém que não tem uma deficiência é altamente ofensivo, pois conota-se que a pessoa com deficiência seria “anormal”, o que não é verdade.



Troque:

“Nossa, que mancada!” e “Não temos braço pra isso”



Por:

“Nossa, que gafe” e “Não temos recursos pra isso”



Por quê?

É ofensivo comparar deficiências a algo ruim. Cuidado com a subjetividade, pois ela pode estar carregada de preconceito.

Dicas práticas



Troque:

“Você é surdo?”, “Você está cego?”, “Seu microfone está no mudo”



Por:

“Você me ouviu?”, “Você me viu?”, “Seu microfone está silenciado”



Por quê?

Frases como estas ridicularizam e/ou minimizam a deficiência.



Insight:

Frases como “Ela é um exemplo de superação” ou “Você nem parece que tem deficiência” também não devem ser utilizadas.

Da mesma forma que não devemos subestimar, também não devemos superestimar as pessoas com deficiência, considerando-as exemplos por realizar as atividades do dia a dia.





Dicas práticas



Troque:

*“Apesar de cego, é bastante competente”,
É cadeirante, mas é eficiente”*



Por:

“É um bom profissional”, “Ela é bastante eficiente”



Por quê?

Não é a deficiência que define uma pessoa.



O que fazer:

- **Atente-se:** verifique se o seu ambiente de trabalho e alternativas de almoço/happy hour têm acessibilidade. Muitas vezes a solução está em pequenas adaptações.
- **Adapte-se:** sempre que estiver acompanhando ou interagindo com alguma pessoa com deficiência, busque se adaptar ao ritmo dela.
- **Conecte-se:** numa conversa ou interação, procure se referir e manter o contato com a pessoa com deficiência, não somente à sua eventual acompanhante.
- **Contribua:** siga se informando sobre deficiências e questões de pessoas com deficiência e passe os conhecimentos adiante.
- **Intervenha:** diante de uma situação de capacitismo, intervenha de maneira estratégica, sempre buscando proteger a vítima.
- **Pergunte:** está em dúvida sobre que tipo de adaptação a pessoa precisa? Pergunte. Quer saber se a outra pessoa precisa de alguma ajuda? Pergunte. Está em dúvida da melhor forma de se comunicar? Pergunte.

Comunidade LGBTQIAPN+



“Você nunca tem completamente seus direitos, individualmente, até que todos tenham direitos.”

Marsha P. Johnson

Muitos movimentos e pessoas da comunidade também adotam termos como LGBTI+, LGBTQIA+, LGBTQIAP+, que também são corretos. O símbolo "+" representa outras orientações afetivo-sexuais e identidades de gênero. Para saber o que significa cada letrinha, veja a página 33, em “As 4 dimensões da sexualidade humana”.

Por que falar sobre esse tema?

A população LGBTQIAPN+ é invisibilizada em nosso país e poucos dados oficiais são produzidos considerando este grupo.



65% dos profissionais LGBTQIAPN+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho e **28%** deles já foram assediados (Santo Caos, 2022)



Quando focamos apenas em pessoas trans, o cenário é ainda mais preocupante: cerca de **80%** das pessoas transexuais já se sentiram discriminadas em alguma etapa de seleção para um emprego formal. (IBGE, 2024)



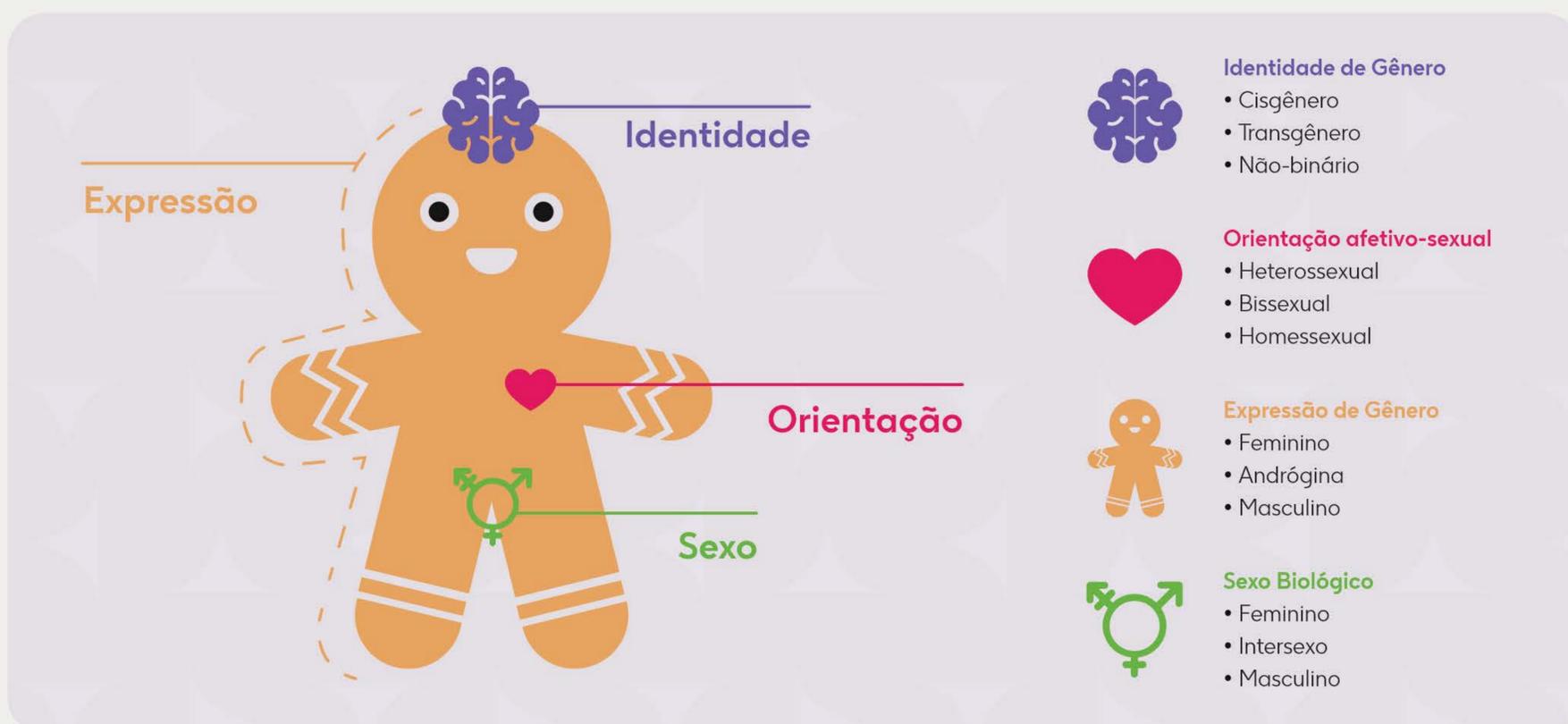
1 em cada 4 profissionais LGBTQIAPN+ receia que o fato de se assumirem possa afetar as suas oportunidades de carreira (Empregos.com, 2022)

Glossário de conceitos

• **LGBTfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia ou qualquer forma de preconceito ou discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+):** aversão ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestam orientação afetivo-sexual, identidade ou expressão de gênero diferente dos padrões, incluindo até mesmo as pessoas que não são da comunidade LGBTQIAPN+, mas são percebidas como tais (por exemplo, um pai que está abraçado com o filho e é percebido como um homem gay). Apesar de ainda não ser criminalizada de forma específica, em 2023 o STF equiparou ofensas contra pessoas LGBTQIAPN+ ao crime de injúria racial.



As 4 dimensões da sexualidade humana



1. Sexo: diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, incluindo a composição de cromossomos, genitália, composição hormonal, etc. Ou seja, em um primeiro momento, isso infere que a pessoa pode nascer com o sexo masculino, sexo feminino ou ser uma pessoa intersexo.

Antigamente, pessoas intersexo eram chamadas de "hermafroditas", que é um termo que está em desuso e já não é mais aceito. A ONU estima que 1,7% da população mundial seja intersexo.

2. Identidade de gênero: é o termo que explica o gênero com o qual uma pessoa se reconhece, que pode ou não estar de acordo com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento. Alguns exemplos: mulher (cis, trans e travesti), homem (cis e trans) e pessoas não-binárias (agênero, bigênero, gênero fluido).

Cisgênero (ou "cis") é o termo usado para pessoas que se identificam com o mesmo gênero que lhe foi atribuído ao nascimento. E, como vimos no capítulo sobre gênero, transgênero (ou "trans") é utilizado para se referir às pessoas que não se identificam com o gênero atribuído ao nascimento.

3. Orientação afetivo-sexual:

se refere à atração física, romântica e sexual de uma pessoa em relação a outra, de maneira involuntária e inerente.

Com base no conceito de orientação afetivo-sexual, podemos entender que:

- *Heterossexual: pessoa que sente atração apenas pelo sexo oposto;*
- *Homossexual (lésbica ou gay): pessoa que sente atração apenas por pessoas do mesmo gênero;*
- *Bissexual: pessoa que sente atração por mais de um gênero;*
- *Pansexual: pessoa que sente atração sexual por outras pessoas, independente de gênero;*
- *Assexual: pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual.*

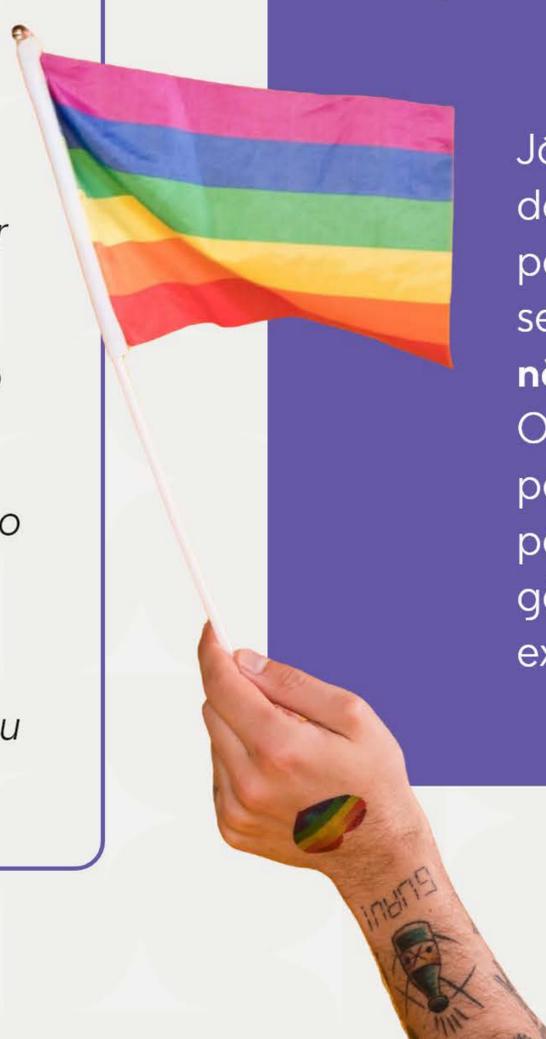
4. Expressão de gênero: é como a pessoa se expressa publicamente para a sociedade através do nome, roupas e linguagem corporal. A pessoa pode ter uma expressão de gênero com características tipicamente e socialmente atribuídas ao feminino, ao masculino ou percebida de forma andrógina.



Insight: Mas e o “Q” e o “N” da sigla, o que significam?

Queer é um termo que tem uma variedade de significados. Antigamente, era utilizado de maneira extremamente pejorativa e, hoje, foi ressignificado como um termo guarda-chuva para denominar a **pessoa que não se identifica com os rótulos e o binarismo de sexualidade**, identidade e/ou expressão de gênero.

Já o “**N**” serve para dar visibilidade às pessoas que se identificam como **não-binárias**. Ou seja, que não se percebem como pertencentes a um gênero de forma exclusiva.



Dicas práticas



Frases para trocar em seu vocabulário



Troque:

“Opção sexual”, “Escolha”, “Preferência sexual”



Por:

“Orientação sexual”



Por quê?

As pessoas não escolhem sua orientação, ou seja, elas desenvolvem sua sexualidade ao longo da vida



Troque:

“Homossexualismo”, “Transsexualismo”, “Não-binarismo”



Por:

“Homossexualidade”, “Transsexualidade”, “Não-binaridade”



Por quê?

O sufixo “ismo” denota doença e, portanto, não deve ser utilizado.



Troque:

Frases como *“Você é homem ou mulher?”*,
“Qual o seu nome verdadeiro?”



Por:

Perguntar, por exemplo, *“por qual pronome eu posso te chamar?”* e sempre trate a pessoa pelo seu nome social e não o de registro e, se necessário, pergunte como a pessoa deseja ser chamada.

Dicas práticas



Por quê?

Respeito nunca é demais.



O que não fazer:

- Evite expressões que perpetuam a LGBTfobia:



"Bicha" (quando usado de forma pejorativa para referir-se a pessoas LGBTQIAPN+), **"Que viadagem"** ou **"para de viadagem."**



"Tudo bem ser da comunidade LGBTQIAPN+, mas não precisa..."



"É uma fase" ou **"Nossa, você nem parece gay/lésbica/bissexual/trans"** ou **"Que desperdício! Você é tão bonito(a) para ser gay/lésbica/etc."**
"Essa pessoa é gay/lésbica, mas ninguém diz." "Quem é o homem/mulher da relação?"



"Até parece homem/mulher de verdade" (se referindo à pessoas trans): esse acaba sendo uma frase/pensamento transfóbico, que considera apenas pessoas cis legitimamente homens ou mulheres.



"Bissexualidade não existe": essa é uma fala muito violenta, pois deixa de reconhecer a individualidade, a identidade e/ou a existência de um grupo.



"Não sou preconceituoso, tenho vários amigos gays/lésbicas/trans."
Ser amigo de pessoas não-heterossexuais/não-cisgêneras não faz alguém ser uma pessoa menos preconceituosa.



"Você gosta mais de homem ou mulher?" (fazendo a pergunta para alguém bissexual): pessoas bissexuais não são atraídas por pessoas de uma maneira uniforme. Não é algo objetivo, como ter 75% interesse em mulheres e 25% interesse em homens.



Dicas práticas



O que fazer:

- **Ouçá as experiências e preocupações** das pessoas LGBTQIAPN+ e suas sugestões para criar ambientes mais inclusivos.
- **Não fale em nome das pessoas LGBTQIAPN+**, mas sempre defenda seus direitos e necessidades.
- **Aprenda a agir** em situações de risco ou desrespeito.
- **Atue de forma a gerar responsabilidade**, não culpa.
- **Diferencie visibilidade de exposição**, respeitando as histórias das pessoas.
- **Estude sobre o tema e compartilhe** o conhecimento adquirido.
- **Incentive sua empresa ou comunidade** a participar de ações que promovam o acolhimento de pessoas LGBTQIAPN+.



Insight: Pessoas trans, travestis e não-binárias existem e devem ser respeitadas

Não utilize traveco, trava e “o travesti” pois são termos pejorativos para referir-se a transexuais e transgêneros. Vale reforçar que o artigo correto antes de travesti é o “a” (feminino), pois trata-se de uma identidade feminina.

Lembre-se de **nunca impedir a utilização de banheiros sociais por parte de pessoas trans**. Caso alguém reclame, explique que não existe legislação que proíba uso de banheiro no Brasil e, ao mesmo tempo, a Constituição Federal veda a discriminação.

Gerações



“É a primeira vez na história que quatro gerações dividem o mesmo ambiente de trabalho”

Até 1850, o conceito de geração era somente concebido de maneira genealógica, ou seja, de pais para filhos. Somente no Século XIX o termo passou a ser associado a um grupo de pessoas que nascem em um determinado momento histórico.

Por que falar sobre esse tema?

Discutir questões geracionais é importante por várias razões que influenciam tanto a sociedade como um todo quanto as interações individuais, interpessoais e organizacionais. E não faltam dados para comprovar que a idade e características físicas proeminentes dela ainda influenciam muito os vieses das pessoas:



Segundo um estudo da Ernst & Young e Maturi (2022), **78%** das empresas consideram-se etaristas e têm barreiras para contratação de trabalhadores 50+.



Embora a PNAD tenha revelado que, de 2012 a 2019, a parcela da população com mais de 50 anos saiu de 23% para **28%**, essa força de trabalho representa entre **6% e 10%** do quadro de funcionários das empresas.

(Ernst & Young e Maturi, 2022)



Segundo o estudo “Tendências Gestão de Pessoas 2024”, realizado pelo Ecosystema Great People e GPTW, a maior parte dos **1.864** entrevistados (**51%**) responderam que existem dificuldades de lidar com as diferentes gerações e que a Geração Z é de longe a mais desafiadora.



Os millennials compõem a maior parcela do mercado de trabalho, representando **35%** de todos os profissionais. Até 2030, esse número deve chegar a **75%**.

(Forbes)



De acordo com estudo da Forbes realizado em 2022, a tendência de contratações no C-Level é **não mais apostar** somente em **lideranças exclusivamente jovens**. A diversidade de gerações é a resposta para melhores resultados de gestão.

Glossário de conceitos

• De que gerações estamos falando?

Baby Boomers: pessoas nascidas entre 1946 e 1964.

Geração X: nascidas entre 1965 e 1979.

Geração Y: também chamados de millennials, nascidas entre 1980 e 2000.

Geração Z: também chamada de pós-millennials, são nascidas entre 2001 e 2010.

Geração Alpha: nascidos depois de 2010.

• **Etarismo (ou idadismo):** é a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. Afeta principalmente as pessoas de grupos minorizados (mulheres, pessoas negras e indígenas, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+).



Insight: O etarismo só é praticado contra pessoas mais velhas?

Nossa sociedade é etarista e as formas mais comuns desse preconceito – e também as mais discutidas – são, principalmente, contra pessoas a partir dos 45 anos. **Porém não é exclusivo à elas.**

Achar, por exemplo, que alguém, apesar de comprovadamente preparada(o) para tal posição não é adequada(o) a um cargo por conta de sua idade – ou aparência jovem – **também é etarismo.**



Dicas práticas

O que não fazer:

- Evite os estereótipos e generalizações, como:

-  *"Pessoas mais velhas não sabem usar tecnologia."*
-  *"Jovens da geração Y são desengajados, não criam vínculos."*
-  *"A vida termina depois dos 60."*
-  *"Baby boomers são resistentes à mudança."*
-  *"A geração X é 'hard working' e trabalha sem se preocupar com o equilíbrio entre vida pessoal e profissional."*
-  *"O jovem da geração Y/geração Z quer virar presidente com 1 semana de empresa."*
-  *"A geração Y quer tudo pra ontem e é ansiosa."*
-  *"A geração Z é a geração 'nutella', fresca."*
-  *"Fulano é jurássico."*
-  *"Você é muito jovem pra isso."*
-  *"Você é muito velha pra usar saia."*





Dicas práticas



Frases e expressões preconceituosas e com vieses para tirar do vocabulário:

- **“Velhos”** ou **“inadequados”**: evite utilizar expressões pejorativas ao se referir diretamente a pessoas de gerações passadas ou de valores e comportamentos delas. Além disso, evite estereótipos que aproximem essas pessoas com mais idade a ideias consideradas “velhas” ou “ultrapassadas”.
- **"A Geração Y quer elogios constantes e acha que todo mundo deve receber um troféu pelo trabalho desempenhado."** De acordo com a pesquisa da IBM "Myths, exaggerations and uncomfortable truths", quando questionados a descreverem um chefe perfeito, membros da geração Y afirmaram que preferem uma liderança ética, justa e transparente do que aquela que apenas reconhece suas realizações.
- **"Millennials são viciados em tecnologia e querem fazer – e compartilhar – tudo online, sem preocupação com as barreiras pessoais e profissionais."** A pesquisa da IBM (citada anteriormente), mostra que a geração Y é adepta da interação digital, mas isso não significa que eles farão tudo virtualmente. Por exemplo, esse grupo prefere contato cara a cara quando precisa aprender novas tarefas de trabalho.
- **"Membros da Geração Y são desengajados e mais propensos a abandonar o barco se um trabalho não corresponder a suas paixões e anseios."** Ainda segundo a pesquisa da IBM, quando Millennials mudam de emprego, fazem isso pelas mesmas razões de representantes da Gen. X e Baby Boomers. Mais de 40% de todos os entrevistados dizem que mudariam de emprego por um salário melhor ou um ambiente mais inovador.
- **"Os objetivos de carreira e expectativas profissionais dos Y é diferente das gerações anteriores."** A pesquisa da IBM mostrou ainda que todos esses profissionais desejam um emprego que traga segurança, atividades que gostem e a convivência com um grupo diversificado de pessoas, independentemente de geração.

Dicas práticas



O que fazer:

- **Informe-se:** estude sobre etarismo e suas manifestações, e compartilhe esse conhecimento com amigos e familiares.
- **Desafie estereótipos:** questione seus próprios preconceitos sobre a idade e os estereótipos negativos sobre pessoas mais velhas, e até de pessoas mais jovens.
- **Faça uso da escuta ativa:** ouça atentamente e valorize as experiências e opiniões de pessoas de todas as idades.
- **Engaje-se:** participe de atividades que promovam a interação e integração entre pessoas de diferentes gerações.
- **Troque conhecimentos:** mentore ou peça orientação a pessoas de outras gerações. A troca de conhecimentos pode ser enriquecedora para ambas as partes.
- **Valorize:** reconheça e valorize as experiências e as habilidades de pessoas mais velhas e mais jovens.
- **Posicione-se:** fale contra o etarismo quando presenciar atos de discriminação ou ouvir comentários preconceituosos.



Pensamos a diversidade para além do negócio.

E te convidamos a fazer o mesmo.

Esta cartilha reforça o nosso posicionamento e compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão, além de ser uma ferramenta de educação e compartilhamento de conhecimento que deve ser disseminada.

Esperamos que assim como nós, você também adote uma visão empática para com pessoas diversas, passe adiante os conhecimentos deste material e entenda a importância dessa postura inovadora e transformadora.

Estamos empenhados(as) na construção de um ambiente acolhedor, onde todos(as) se sintam seguros(as), ouvidos(as) e representados(as).

O diálogo e o debate são essenciais nessa jornada de aprendizado coletivo.

Ambiente seguro é ambiente livre de assédio, preconceito e discriminação

Na GSK, o cuidado com as pessoas é prioridade. E isso inclui a saúde mental e segurança psicológica de todos e todas.

Esperamos também uma postura ativa de todos os nossos colaboradores, parceiros e stakeholders caso presenciem algum comportamento ou comentário inadequado, preconceituoso ou discriminatório.

Interceda, acolha a pessoa assediada e reporte nos nossos canais.



Não basta **não cometer discriminação**, precisamos também **combater a discriminação**.

Lembre-se:

Não basta não ser machista, seja antimachista.

Não basta não ser racista, seja antirracista.

Não basta não ser capacitista, seja anticapacitista.

Não basta não ser LGBTfóbico(a), seja antiLGBTfóbico(a).

Não basta não ser etarista, seja antietarista.

Estamos disponíveis para ouvi-lo(a).



Em caso de dúvidas ou mais informações, [entre em contato](#).



Siga conectando-se conosco

Acesse [nossa página](#) e aprofunde-se nas nossas políticas e práticas em DE&I.

GSK

Juntos pra Frente