



**APAE ES**  
FEDERAÇÃO DAS APAES  
DO ESTADO

## **ORIENTAÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO COM DIVERSIDADE**

### **1 - O que significa promover a diversidade no ambiente de trabalho?**

Promover a diversidade nas Instituições é reunir, em um quadro de colaboradores, indivíduos que sofrem algum tipo de rejeição social em razão de sua classe, gênero, etnia, deficiência, religião e outras questões que servem de gatilho para o preconceito e a intolerância.

Falar em diversidade humana significa ter representados todos os grupos da sociedade em um microcosmo. Dessa forma, é possível assegurar habilidades distintas para as Organizações, o que leva a maior competitividade e desenvolvimento de novos conhecimentos, favorecendo o crescimento e a inovação dos negócios, deixando a equipe mais rica em talentos e contribuindo para o sucesso empresarial.

É importante ter em mente que trabalhar esse multiculturalismo não é uma questão de priorizar determinados grupos de pessoas, mas considerar as habilidades de qualquer profissional acima de suas escolhas pessoais ou características.

### **2 - Qual a importância de promover essa diversidade?**

A promoção da diversidade é característica fundamental dos movimentos sociais de luta por direitos humanos, como as Apaes e coirmãs. Por isso, a promoção do respeito a diversidade no ambiente de trabalho mostra coerência com a defesa de direitos da pessoa com deficiência, ampliando o leque do olhar para todas as formas de preconceito que precisam ser combatidas.

Por isso, a promoção de um ambiente mais diverso em todos os aspectos — não só na questão de gênero, mas também de religião, inclusão de pessoas com deficiência, orientação sexual etc. — nos conecta com os principais valores do respeito e dos direitos humanos.

### **3 - Como garantir e respeitar a diversidade no ambiente de trabalho das Instituições?**

A diversidade deve ser uma preocupação de todos na Instituição. Garantir essa prática significa dar a oportunidade para que a pessoa desempenhe melhor sua função, independentemente do seu gênero, sexualidade, do que gosta e de como pensa, em um ambiente que seja respeitoso e aberto a receber diversos perfis.

Não adianta a Instituição falar que contratará pessoas de diferentes gêneros e gostos se, ao fim do dia, não houver um ambiente de inclusão dessas pessoas. A contratação deve existir em conjunto com um ambiente e uma cultura de valorização e reconhecimento da diversidade. Sem verificar o ambiente, é impossível ter certeza de que a pessoa terá uma experiência confortável. Isso pode ser percebido por meio de práticas de comunicação. Um diálogo bem

**Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo**

Avenida Nossa Senhora dos Navegantes, 451, Ed. Petro Tower, Sala 1911,  
Enseada do Suá, Vitória, Espírito Santo - CEP 29.050-335

 [www.apaees.org.br](http://www.apaees.org.br)

 (27) 3223.7035 | 98135.8206

 [feapaes.es@apaebrazil.org.br](mailto:feapaes.es@apaebrazil.org.br)

 [federacaoapaes](https://www.facebook.com/federacaoapaes)

 [apaees](https://www.instagram.com/apaees)



**APAE ES**  
FEDERAÇÃO DAS APAES  
DO ESTADO

construído entre todos os membros das equipes, líderes e gestores é capaz de transformar pensamentos. Questionar-se a respeito dos valores da organização também é uma forma de garantir a diversidade.

A consciência inclusiva e respeitosa deve partir da governança da Instituição para com os trabalhadores. O exemplo deve vir da liderança que, se não estiver engajada, terá dificuldades para disseminar bons valores aos demais colegas de trabalho.

#### **4 - Como é possível garantir a diversidade nos processos seletivos?**

No processo de contratação de novos profissionais e colaboradores, é preciso garantir que a escolha sempre seja feita em cima da melhor pessoa e do melhor perfil. Então, o trabalho de seleção precisa garantir que o perfil contratado é a alternativa ideal para aquela função.

Quando a cultura da Organização não está em transformação ou não tem uma aceitação para isso, a pessoa pode até ser escolhida, mas não perdura por se sentir acuada. Muitas vezes, não terá liberdade para ser quem é ou precisará lidar com condutas preconceituosas.

O respeito à diversidade começa no momento em que a seleção não acontece por influência da idade, gênero ou orientação sexual, mas sim pela capacidade técnica e comportamental do candidato. Entretanto, para que isso seja possível, é preciso trabalhar a cultura da empresa antes.



#### **5 – O combate a todas as formas de preconceito**

A construção de um ambiente de trabalho que reconheça a diversidade é também a formação de um contexto de combate a todas as formas de preconceito. Esta diretriz deve nortear todas as ações da Organização, exercitando cotidianamente relações que:

- Combatam qualquer forma de discriminação ou assédio moral em decorrência de orientação sexual, identidade de gênero, raça, crença religiosa, dentre outras;
- Assegurem a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito da Instituição;
- Estabeleçam políticas claras de acolhimento e treinamento de todos os colaboradores para o respeito à população LGBTIQ+ e todas as formas de diversidade no ambiente de trabalho.

#### **Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo**

Avenida Nossa Senhora dos Navegantes, 451, Ed. Petro Tower, Sala 1911,  
Enseada do Suá, Vitória, Espírito Santo - CEP 29.050-335

 [www.apaees.org.br](http://www.apaees.org.br)  
 (27) 3223.7035 | 98135.8206  
 [feapaes.es@apaebrasil.org.br](mailto:feapaes.es@apaebrasil.org.br)  
 [federacaoapaees](https://www.facebook.com/federacaoapaees)  
 [apaees](https://www.instagram.com/apaees)