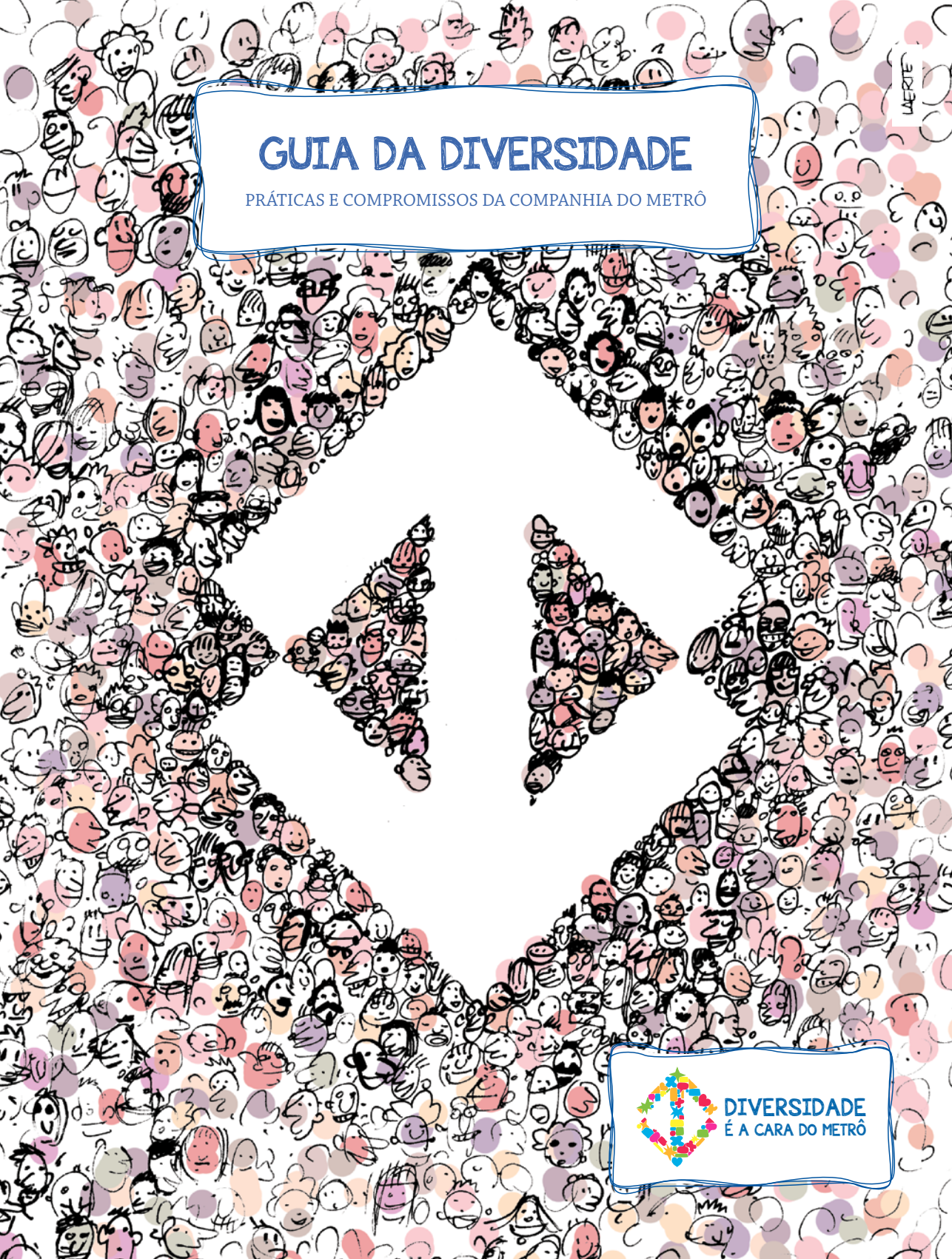
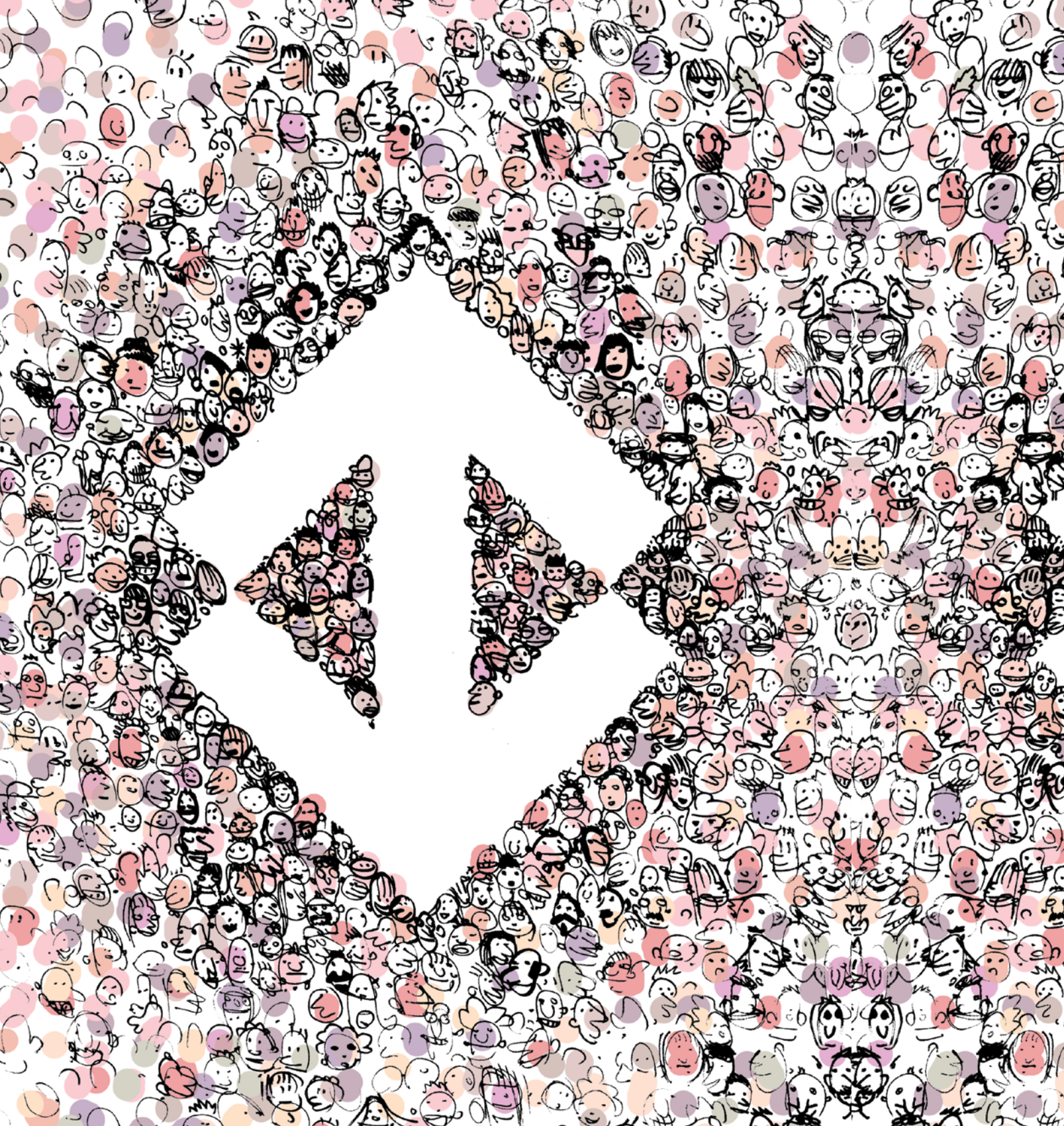


GUIA DA DIVERSIDADE

PRÁTICAS E COMPROMISSOS DA COMPANHIA DO METRÔ



DIVERSIDADE
É A CARA DO METRÔ



Sumário

04. DIVERSIDADE É A CARA DO METRÔ	22. FAIXA ETÁRIA
05. MISSÃO E VISÃO DO METRÔ	24. ESCOLARIDADE
05. OBJETIVOS	24. TEMPO DE EMPRESA
06. CONCEITO DE DIVERSIDADE	26. DIVERSIDADE RELIGIOSA
08. A DIVERSIDADE NO METRÔ	28. COMPROMISSOS DO METRÔ
10. AS PESSOAS E O AMBIENTE DO METRÔ	28. DOCUMENTOS INTERNOS
12. GÊNERO	28. COMISSÕES E GRUPOS EM ANDAMENTO
14. RAÇA	29. LEGISLAÇÃO
16. ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO	30. SITES E PUBLICAÇÕES
18. PESSOA COM DEFICIÊNCIA	31. AGRADECIMENTOS ESPECIAIS



DIVERSIDADE É A CARA DO METRÔ

A Diversidade sempre esteve presente na história da humanidade. Cada ser tem suas características físicas, psicológicas, sociais e culturais próprias e, portanto, distintas uns dos outros.

O Metrô de São Paulo tem a honra de, diariamente, transportar milhões de pessoas distintas umas das outras, em uma diversidade de pessoas de diferentes origens, credos, raças, gêneros, idades, formação cultural, expectativas, entre outras singularidades.

Urge promover ações de inclusão e valorização da diversidade dentro de nossa casa, tratando todos com igual respeito. Exercitar a cidadania. E é parte da nossa missão o compromisso de tornar o ambiente interno saudável dando um atendimento

cortês ao usuário, ao seu colega, à sua família, a todos.

O combate a todas as formas de discriminação deve começar com nosso público interno, com você, empregado do Metrô, zelando para que haja um tratamento cordial e igualitário entre todos. Assim, será possível transmitir valores de respeito e consideração à sociedade como um todo.

Respeitando as diferenças, nós nos tornamos mais fortes, íntegros, seguros de que estamos construindo uma organização melhor, socialmente mais rica, justa e inclusiva.

Luiz Antonio C. Pacheco

Diretor-Presidente

MISSÃO E VISÃO DO METRÔ

MISSÃO

Prover transporte público com rapidez, segurança, confiabilidade e sustentabilidade ambiental.

VISÃO

- Socialmente responsável;
- Financeiramente otimizada;
- Inovadora;
- Em constante expansão e modernização da rede;
- Comprometida com a melhoria contínua dos padrões de excelência de operação e de gestão;
- Líder em qualidade com atratividade no transporte público.

OBJETIVOS

Metroviário, este Guia, feito para você, pretende:

- Compartilhar o conceito de Diversidade, sob a ótica do Metrô, de modo a permitir um melhor entendimento e compreensão sobre o assunto;
- Apresentar um pouco da Diversidade existente na Companhia do Metrô;
- Apresentar as práticas existentes já consolidadas na Companhia;
- Estabelecer, com você e os demais colaboradores diretos, compromissos que possam nortear as nossas ações e condutas em relação ao tema no Metrô.

“Ninguém é igual a ninguém.
Todo o ser humano é um estranho ímpar.”

Carlos Drummond de Andrade

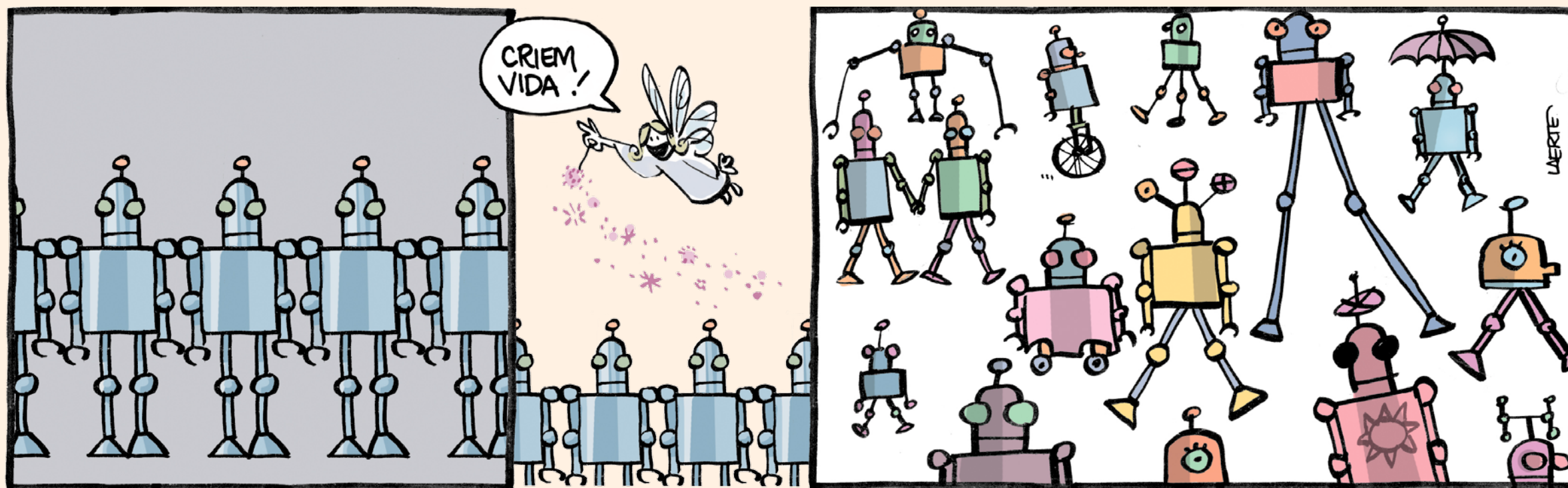
CONCEITO DE DIVERSIDADE

A diversidade pode ser entendida como o conjunto de diferenças e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social.

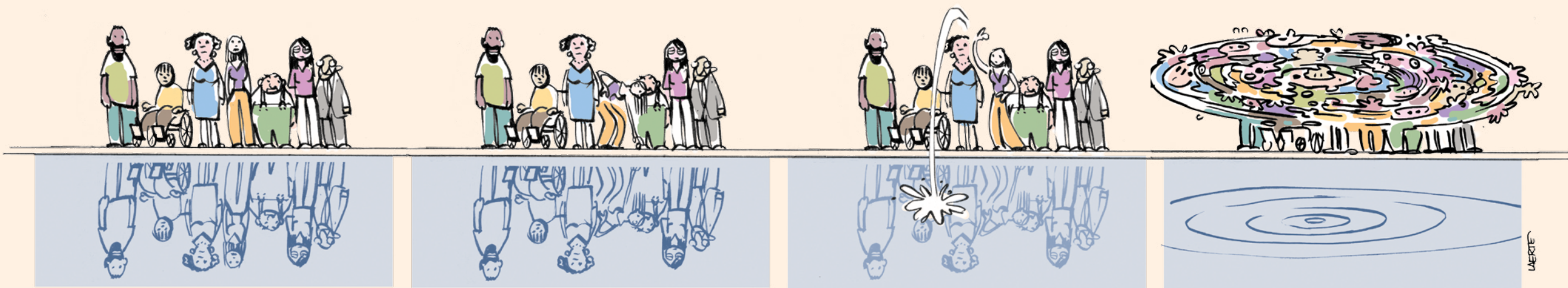
ALGUNS EXEMPLOS DE DIVERSIDADE:

- CULTURAL (traduzido na forma de crenças e opiniões)
- RACIAL (raça/cor)
- SEXUAL (a orientação sexual de cada indivíduo)
- GÊNERO (masculino e feminino)
- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- IDADE
- RELIGIOSA

É certo que há muitos outros exemplos, igualmente relevantes, e é por isso que atualmente as organizações estão buscando aprofundar seus conhecimentos acerca do assunto e trabalhar no sentido de valorizar e respeitar as diferenças. Essa preocupação é não somente para atender à legislação vigente. As empresas descobriram que devem criar mecanismos que favoreçam a diversidade.



A DIVERSIDADE NO METRÔ



Os direitos humanos estão assegurados na Constituição Brasileira e são invioláveis aqueles referentes à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º caput).

São também invioláveis os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (art. 5º inciso X) e não se admite nenhuma forma de discriminação entre as pessoas (art. 3º).

O Metrô respeita a diversidade e desenvolve há muitos anos ações de inclusão, conscientização e valorização ao respeito no tratamento com igualdade de seus empregados, colaboradores e prestadores de serviço, que atuam dentro das instalações do Metrô.

Como empresa de transporte público, tem a preocupação de preparar seu quadro de pessoal e seus colaboradores diretos, entre aprendizes,

estagiários e contratados, para tratar as questões ligadas à diversidade perante todos os seus públicos de relacionamento. Afinal, nas estações, são mais de 4,5 milhões de usuários acessando diariamente o sistema, além de um contingente importante de pessoas que acessam outras instalações do Metrô.

Portanto, gerir com qualidade e seriedade os serviços implica executar com excelência tudo o que o Metrô faz e, para isso, é fundamental

um ambiente saudável, onde o tratamento respeitoso seja uma preocupação contínua de cada um.

COMPROMISSO COM A INCLUSÃO:

O Metrô já possui vários programas, que serão apresentados neste Guia, os quais visam o desenvolvimento de ações para a inclusão e promovem a orientação e conscientização dos empregados e colaboradores.

AS PESSOAS E O AMBIENTE DO METRÔ

As mudanças que vem ocorrendo na sociedade refletem no ambiente das organizações. Entre elas, destaca-se a preocupação da sociedade no combate a qualquer forma de discriminação.

O preconceito existe e é preciso lidar com ele, ajudando as pessoas a se perceberem e perceberem as diferenças existentes em cada ser humano. Respeitar essas diferenças é tratar o outro com a dignidade e a consideração que gostaríamos de ter e receber nos ambientes que frequentamos.

No Metrô, para o cumprimento da sua missão, cada empregado deve observar o conjunto de valores da Companhia, expresso

na página 5 deste Guia e, ainda, considerar o código de ética e conduta da empresa, disponível em <http://www.metroweb.sp.gov.br/rh/index.php/instrumentos-normativos/codigo-de-etica-e-conduta>.

Para o Metrô, os resultados obtidos são tão importantes quanto o como faz, a forma, as atitudes, os comportamentos que colaboram diretamente para o alcance dos resultados traçados e alcançados. Este último caso se refere a valores e princípios que devem orientar as atitudes e atividades, com vistas à obtenção dos melhores resultados.

A observação de valores e compromissos disseminados no Código de Ética e Conduta do Metrô, bem como em instrumentos normativos e políticas, dão sustento à cultura organizacional metroviária, fortalecendo a forma de agir da organização em seu dia a dia.

PARE E PENSE!

Quantas coisas já refletem o jeito de ser do metroviário? Quantas delas distinguem a Companhia de outras organizações que conhecemos? Quantos dos valores, já incorporados, enchem de orgulho o metroviário quando compartilha com outras pessoas?

Esses valores e princípios éticos formam a base de sustentação da cultura da empresa, assim, é preciso cuidar deles com afinco e

dedicação.

Uma vida organizacional saudável implica em buscar sempre o equilíbrio, assim como a natureza. Por isso, em geral, os guias e relatórios de diversidade apontam as minorias ou áreas em que são necessários maiores cuidados ou atenção.

Dessa forma, o Guia também enfatizará, prioritariamente, a Diversidade sob esse ângulo.

Neste guia Guia serão apresentados os dados do Metrô de 2010 e 2012 e uma comparação dos dados de 2010 com os das 500 maiores empresas do Brasil, na pesquisa do Instituto Ethos e Ibope Inteligência, realizada a cada três anos e publicada no **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010 – http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf**. O conceito de **Grupo de Cargos** utilizado nos quadros comparativos é o mesmo da pesquisa do Ethos, ou seja, **Executivo**: presidência e diretoria; **Gerência**: gerentes, assessores e assistentes das diretorias e gerências, chefes de departamento e assessores técnicos III e IV; **Supervisão, Chefia ou Coordenação**: coordenadores, supervisores e assessores técnicos I e II; e **Quadro Funcional**, que engloba outros cargos do Metrô.

GÊNERO

O Metrô é uma empresa historicamente formada por mais homens do que mulheres, um quadro predominantemente masculino. Essa situação remonta as origens da Companhia, mesmo com a abertura de concursos públicos, que não distingue gênero no processo de admissão de empregados. Nos últimos 30 anos a porcentagem de homens

e mulheres se manteve em níveis estáveis. No início da operação, as mulheres ocupavam postos administrativos. A situação começou a mudar a partir de 1986, quando se formou a primeira turma de operadoras de trem, função até então exclusiva do segmento masculino. Em outras áreas da empresa, nota-se também a presença de mulheres

em funções até então ocupadas por homens, como a manutenção, que possui em seu quadro técnicas e oficiais.

Hoje as mulheres estão em todas as frentes de trabalho da Companhia e ocupam cargos de diferentes responsabilidades.

Atualmente, o Metrô conta com 81% dos empregados homens e 19% de mulheres.

COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo				500 Maiores Empresas do Brasil	
	Mulheres 2010	Homens 2010	Mulheres 2012	Homens 2012	Mulheres 2010	Homens 2010
Executivo	0,00%	100,00%	16,67%	83,33%	13,7%	86,3%
Gerência	27,50%	72,50%	18,24%	81,76%	22,1%	77,9%
Supervisão Chefia ou Coordenação	17,10%	82,90%	20,08%	79,92%	26,8%	73,2%
Quadro Funcional	18,10%	81,90%	19,23%	80,77%	33,1%	66,9%

Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2010 – ETHOS e IBOPE.



As estações pioneiras a terem mulheres no comando foram São Joaquim (Linha 1-Azul) e Penha (Linha 3-Vermelha).

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS:

- Programas e workshops de conscientização sobre a importância da mulher na sociedade, são vinculados às datas comemorativas;
- Benefícios:
 - Auxílio creche-educação;
 - Estabilidade para gestantes e mães adotantes;
 - Ausências abonadas para acompanhamento de filhos menores de 14 anos em atendimento médico;
 - Abono de ausências para fins de formalização de abuso à mulher;
 - Possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por 60 dias.

RAÇA



Característica declarada pelas pessoas de acordo com as suas origens: branca, negra (preta e parda), amarela e indígena.

Da mesma forma que ocorre com o gênero, o Metrô não distingue em seus processos seletivos, internos e externos, a raça.

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS:

Eventos e programas de conscientização da importância da equidade de raças na Companhia, vinculadas às datas comemorativas.

COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo				500 Maiores Empresas do Brasil							
	2010				2012				2010			
	A	B	I	N	A	B	I	N	A	B	I	N
Executivo	0%	80%	0%	20%	0%	100%	0%	0%	1,4%	93,3%	0%	5,3%
Gerência	3,73%	92,54%	0%	3,73%	4,05%	93,24%	0%	2,7%	1,9%	84,7%	0,2%	13,2%
Supervisão Chefia ou Coordenação	8,81%	83,1%	0%	8,1%	8,3%	84,17%	0%	7,53%	1,3%	73,0%	0,1%	25,6%
Quadro Funcional	4,2%	69,94%	0,13%	25,74%	4,62%	69,06%	0,14%	26,18%	1,3%	67,3%	0,3%	31,1%

Legenda: A= amarela; B= branca; I= indígena e N= negra.

Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas - Pesquisa 2010 - ETHOS e IBOPE.

ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Para trabalhar com a diversidade sexual, o Metrô vem buscando conhecer as diferenças desse grupo, por meio de encontros com a Coordenadoria da Diversidade Sexual, ligada à Secretaria da Justiça e Defesa da Cidadania, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho receptivo a um grupo tradicionalmente discriminado, estigmatizado ou marginalizado.

Considerando que os conceitos ainda não são de pleno conhecimento, ou seja, pouco disseminados, o Guia esclarece

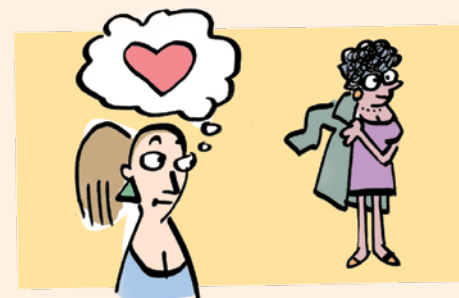
como o Metrô divulga internamente esses conceitos.

A orientação sexual de uma pessoa indica por quais gêneros ela se sente atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente. Hoje, compreende-se que a heterossexualidade é apenas um tipo específico de orientação sexual. Existem outras, portanto. A homossexualidade é uma delas, a bissexualidade é outra. Hoje entende-se que os seres humanos são sexualmente orientados para diversas direções, independentemente de quererem ou não.

IDENTIDADE DE GÊNERO: refere-se ao gênero que a pessoa se identifica, independente do sexo biológico.

ENTENDENDO OS CONCEITOS:

- **HETEROSSEXUAL:** quem sente atração pela pessoa do sexo oposto.
- **HOMOSSEXUAL:** quem sente atração por pessoa do mesmo sexo (gays e lésbicas).
- **BISSEXUAL:** quem sente atração por pessoas de ambos os sexos.
- **TRANSEXUAL:** indivíduo que se identifica psicologicamente e socialmente com o sexo oposto. Tem todas as características físicas do sexo constante da sua certidão de nascimento, porém se sente como pertencente ao sexo oposto.
- **TRAVESTI:** indivíduo que não tem uma identidade só, masculina ou feminina. Tem as duas.



- **TRANSGÊNERO:** termo mais amplo que abriga a situação de travestis e transexuais, masculinos ou femininos.

COMPARATIVO:

Na Companhia do Metrô não há dados estatísticos que identifiquem a orientação sexual de seus empregados. O Censo 2010 IBGE identificou, por auto-declaração, a existência de 60 mil casais do mesmo sexo no País.

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS

- Ações e treinamentos voltados para disseminação de conceitos sobre temas ligados ao grupo LGBT e luta contra a homofobia e legislação pertinente.
- Inclusão de companheiro/companheira no plano de assistência médica, desde março de 2008.
- Banco de dados que permite que o empregado possa inserir informações pessoais, inclusive sua orientação sexual, se assim desejar: <http://sigrh.metroweb.sp.gov.br>.
- Elaboração de crachá com o nome social.

PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Metrô sempre contratou pessoas com deficiência, independente da legislação. Atualmente existe um processo estruturado para o acompanhamento da inclusão, em um ambiente livre de barreiras sociais e físicas. Para fins legais, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm

impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (Segundo Convenção de 2006 da ONU.)



DEFINIÇÕES:

Deficiência física	É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.
Deficiência auditiva	É a perda bilateral, parcial ou total, da audição.
Deficiência visual	Cegueira – quando a pessoa possui perda total ou resíduo mínimo de visão, necessitando de métodos, recursos e equipamentos especiais para realizar tarefas do cotidiano.
	Baixa visão – são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. Visão Monocular – é caracterizado pela capacidade de uma pessoa conseguir olhar através de apenas um olho, com isso, possuindo noção de profundidade limitada.
Deficiência Intelectual	Quando a pessoa apresenta limitações no seu funcionamento intelectual e no desempenho de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; trabalho.
Deficiências Múltiplas	Caracteriza-se como a associação de duas ou mais deficiências.

ACESSIBILIDADE

Garantia de acesso, uso e interação, com segurança e autonomia, do meio físico, social e material, independente da deficiência, limitação ou dificuldade.

COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo										500 Maiores Empresas do Brasil			
	2010					2012					2010			
	F	V	A	M	R	F	V	A	M	R	F	V	A	M
Executivo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0,3%	0%
Gerência	0,75%	0%	0%	0%	0%	0,68%	0%	0%	0%	0%	0,16%	0,01%	0,23%	0%
Supervisão Chefia ou Coordenação	0,48%	0%	0%	0%	0,21%	0,58%	0%	0%	0%	0,19%	0,2%	0,09%	0,3%	0,01%
Quadro Funcional	0,84%	0,03%	0,08%	0%	2,21%	0,86%	0,05%	0,08%	0%	1,94%	0,8%	0,1%	0,5%	0,1%

Legenda: F = física; V = visual; A = auditiva; M = múltipla; R = reabilitado.
 Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2010 – ETHOS e IBOPE.

Pela Lei de Cotas, o Metrô deve destinar 5% das vagas às pessoas com deficiência.

A fim de assegurar o cumprimento da legislação, o Metrô tem contratado pessoas com deficiência, inscritas e aprovadas em seus concursos públicos.

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS:

- Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência no trabalho;
- Programa de Inclusão no trabalho de empregados reabilitados;
- Ações de conscientização da importância da inserção da pessoa com deficiência na empresa e na sociedade, que são vinculadas às datas comemorativas;

- Acompanhamento para a acessibilidade nos postos de trabalho da empresa;
- Adequação dos ambientes nos edifícios e estações:
 1. **COMUNICAÇÃO:** site corporativo, manual informativo em braille, manual de orientação, novos trens com sinalização, campanhas públicas.
 2. **EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES:** mobiliários, piso tátil, mapa

- tátil, elevadores, telefone e totens para deficiente auditivo, assentos preferenciais e área demarcada para cadeira de rodas nos trens.
- 3. **PROGRAMAS DE TREINAMENTO:** Libras (Língua Brasileira de Sinais), Atendimento a Pessoa com Deficiência.
- 4. **ESTRATÉGIAS PARA USUÁRIOS:** atendimento preferencial, programa de visitas.

FAIXA ETÁRIA

Distribuição de uma população por intervalos de idade. O quadro geral do Metrô está composto por:

- 33% de empregados acima de 51 anos;
- 52% de empregados entre 31 a 50 anos;
- 15% de empregados entre 20 a 30 anos.



COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo										500 Maiores Empresas do Brasil				
	2010					2012					2010				
	16-24	25-35	36-45	46-55	>56	16-24	25-35	36-45	46-55	>56	16-24	25-35	36-45	46-55	>56
Executivo	0%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	16,67%	16,67%	66,67%	0,3%	6,4%	35,5%	39,8%	18%
Gerência	0%	0%	3,73%	35,82%	55,22%	0%	3,38%	3,38%	31,76%	61,49%	0,5%	26,9%	39,5%	26,4%	6,7%
Supervisão Chefia ou Coordenação	0%	0%	5%	44,52%	27,38%	0%	5,79%	20,08%	44,98%	28,96%	2,4%	46,9%	32,1%	15,6%	3%
Quadro Funcional	6,03%	18,24%	27,97%	37,73%	10,03%	6,83%	20,38%	22,45%	36,93%	13,40%	19,3%	43,2%	22,8%	12,3%	2,4%

Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2010 – ETHOS e IBOPE.

ESCOLARIDADE

Com a retomada do processo de contratação de cargos universitários, a partir de 2004, como engenheiros e analistas trainee, houve alteração no nível de escolaridade dos empregados do Metrô. Se compararmos o quadro geral do Metrô anterior a essas contratações de 2004, com o de 2012, podemos observar as alterações na escolaridade dos empregados conforme segue:

- **ATÉ ENSINO MÉDIO:** queda de 60% para 50% dos empregados;
- **SUPERIOR:** aumento de 38% para 45% dos empregados e
- **DEMAIS FORMAÇÕES (PÓS, MESTRADO E DOUTORADO):** aumento de 3% para 6% dos empregados.

COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo								500 Maiores Empresas do Brasil			
	2010				2012				2010			
	AEM	ES	P/M	D/PÓS	AEM	ES	P/M	D/PÓS	AEM	ES	P/M	D/PÓS
Executivo	0%	100%	0%	0%	0%	83,33%	16,67%	0%	3,1%	58,2%	36,5%	2,2%
Gerência	2,99%	70,15%	26,87%	0%	4,05%	71,62%	24,32%	0%	12,1%	62,9%	24,3%	0,7%
Supervisão Chefia ou Coordenação	14,52%	66,67%	18,10%	0,71%	13,90%	66,02%	18,92%	1,16%	37,5%	52,1%	10,3%	0,1%
Quadro Funcional	68,40%	27,27%	4,26%	0,08%	68,42%	27,63%	3,85%	0,09%	81,0%	16,0%	2,9%	0,1%

Legenda: AEM = até ensino médio; ES = ensino superior; P/M = pós/mestrado; D/Pós = doutorado/pós.
 Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2010 – ETHOS e IBOPE.

TEMPO DE EMPRESA

Na média, o empregado do Metrô tem 16,2 anos de tempo de casa, o que demonstra que os empregados ingressam e desenvolvem suas carreiras profissionais no Metrô. Isso representa um acolhimento da empresa de pessoas com diferentes idades e formação.

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS:

- Programa Aprendiz SENAI;
- Programa de Educação para o Trabalho – PET;
- Programa de Sucessão;
- Programa Tempo Amigo;
- Programa Jornada do Jovem;
- Programa Pais e Filhos;
- Programa de Educação Continuada para Adultos.

COMPARATIVO:

Grupo de Cargos	Metrô de São Paulo												500 Maiores Empresas do Brasil					
	2010						2012						2010					
	<1	1-2	3-5	6-10	11-15	>16	<1	1-2	3-5	6-10	11-15	>16	<1	1-2	3-5	6-10	11-15	16>
Executivo	0%	0%	0%	20%	0%	80%	0%	33,33%	0%	16,67%	0%	50%	8%	14,2%	15,4%	22,1%	13%	27,3%
Gerência	0,75%	3,73%	3,73%	5,97%	2,99%	82,84%	2,7%	1,35%	8,11%	3,38%	2,7%	81,76%	5,9%	12,2%	17,9%	24,8%	14,9%	24,3%
Supervisão Chefia ou Coordenação	0,71%	4,76%	3,33%	5%	1,43%	84,76%	2,51%	1,74%	6,18%	6,76%	2,90%	79,92%	6,1%	12,6%	21,4%	27,3%	14,4%	18,2%
Quadro Funcional	8,5%	14,12%	5,87%	10,91%	6,58%	54,03%	8,75%	12,16%	12,32%	11,28%	8,47%	47,01%	21,8%	25,5%	20,8%	14,8%	7,3%	9,8%

Fonte: Banco de dados da Folha de Pagamento do Metrô e Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2010 – ETHOS e IBOPE.

DIVERSIDADE RELIGIOSA

Religião, do latim religare, significando religação com o divino, é um conjunto de sistemas culturais e de crenças, além de visões de mundo, que estabelece os símbolos que relacionam a humanidade com a espiritualidade e seus próprios valores morais. Muitas religiões têm narrativas, símbolos, tradições e histórias sagradas que se destinam a dar sentido à vida ou explicar a sua origem e do universo. As religiões tendem a derivar a moralidade, a ética, as leis religiosas ou um estilo de vida preferido de suas ideias sobre o cosmos e a natureza humana.

O mundo de hoje é

marcado pela grande variedade de religiões existentes, e não é diferente na Companhia do Metrô, que é uma pequena amostra da sociedade. É um fenômeno interessante é que elas se multiplicam em uma intensidade muito grande. Todas carregam sua importância dentro de suas comunidades de fé e, de alguma forma, contribuem positivamente para a nossa sociedade.

Um dos grandes problemas que ainda se encontra em meio à religião é a intolerância, que muitas vezes insiste em prejudicar a convivência harmoniosa entre as

pessoas. Mas, se por um lado se encontram pessoas plenamente fechadas em sua “ortodoxia”, não dando chance alguma para que o outro demonstre o seu valor e a sua contribuição para a humanidade, também encontram-se aqueles grupos religiosos que conseguem estabelecer

um convívio saudável, que se abrem ao diálogo religioso e contornam certas barreiras para que a harmonia, o respeito e a atenção façam parte do seu cotidiano, não medindo esforços para que haja uma união maior entre religiosos de crenças diferentes. No Metrô existe a União dos Evangélicos do Metrô de São Paulo – UEMESP ou METROVIÁRIOS DE CRISTO, associação civil de natureza religiosa evangélica fundada em maio de 1993.

O Metrô respeita a liberdade de credo dos metroviários, colaboradores e prestadores de serviço.

PRÁTICAS E AÇÕES JÁ SISTEMATIZADAS:

- Banco de dados que permite que o empregado possa inserir informações pessoais, inclusive sua religião, se assim desejar: <http://sigrh.metroweb.sp.gov.br>.



COMPROMISSOS DO METRÔ

- Fortalecer a cultura institucional de respeito, combatendo a discriminação e o preconceito.
- Tratar permanentemente as ações afirmativas.
- Apurar e tratar ocorrências de abuso ou constrangimento.
- Veicular campanhas institucionais de conscientização e respeito à diversidade.
- Capacitar empregados e gestores no que tange à diversidade.
- Promover a valorização da diversidade e a inclusão no trabalho.

DOCUMENTOS INTERNOS

- Código de Ética e Conduta da CMSP;
- Regulamento Interno da Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô;
- Procedimentos Operacionais GOP;
- Acordo Coletivo de Trabalho.

COMISSÕES E GRUPOS EM ANDAMENTO

- **COMISSÃO PERMANENTE DE ÉTICA E CONDUCTA**, coordenado pelo Sr. Marcelo Monteiro Praça – GAD.
- **COMISSÃO MULTIFUNCIONAL, PARA AVALIAÇÃO E INCLUSÃO PCD** – pessoa com deficiência, coordenado pela Sra. Valéria Cabral GRH/UNI.
- **GRUPO DE ACOMPANHAMENTO DE PCD** – pessoa com deficiência, coordenado pela Sra. Filomena Gallucci – GRH/UNI.

LEGISLAÇÃO

GÊNERO:

- <http://www.al.sp.gov.br/doc-e-informacao/legislacao-pesquisa>

RAÇA:

- Constituição Federal
- Lei nº 12.288/10 – Estatuto da Igualdade Racial
- Outras leis: <http://www.al.sp.gov.br/doc-e-informacao/legislacao-pesquisa>

ORIENTAÇÃO SEXUAL:

- Constituição Federal
- Decreto nº 55.587/10
- Decreto nº 55.588/10
- Decreto nº 55.589/10
- Outras leis: <http://www.al.sp.gov.br/doc-e-informacao/legislacao-pesquisa>

PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

- Constituição Federal
- Decreto Legislativo Nº 186 de 2008 – Convenção sobre os Direitos da PCD
- Lei 7853/89 – Integração Social e no Trabalho
- Lei 8213/91 - Cotas
- Lei 10.048/00 – Prioridade no Atendimento
- Lei 10.098/00 - Acessibilidade
- Decreto 3.298/99 - Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989.
- Outras leis: <http://www.al.sp.gov.br/doc-e-informacao/legislacao-pesquisa>

SITES E PUBLICAÇÕES

GÊNERO:

- SECRETARIA DA JUSTIÇA E DA DEFESA DA CIDADANIA - CONSELHO ESTADUAL DA CONDIÇÃO FEMININA - <http://www.condicaofeminina.sp.gov.br/>
- PORTAL BRASIL - www.brasil.gov.br/secoes/mulher
- NÚCLEO DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - www.nevusp.org/portugues

RAÇA:

- SECRETARIA DA JUSTIÇA E DA DEFESA DA CIDADANIA – CONSELHO ESTADUAL DE PARTICIPAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA RAÇA NEGRA - <http://www.comunidade negra.sp.gov.br/>
- SECRETARIA DA JUSTIÇA E DEFESA DA CIDADANIA – CONSELHO ESTADUAL DOS POVOS INDÍGENAS - <http://www.povosindigenas.sp.gov.br/>
- NÚCLEO ESPECIALIZADO DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO, RACISMO E PRECONCEITO - www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Default.aspx?idPagina=3322
- MUSEU AFRO BRASIL - www.museuafrobrasil.org.br

- UNESCO – REPRESENTAÇÃO DA UNESCO NO BRASIL - www.unesco.org/new/pt/brasil/special-themes/ethnic-and-racial-relations-in-brazil

ORIENTAÇÃO SEXUAL:

- SECRETARIA DA JUSTIÇA E DA DEFESA DA CIDADANIA - COORDENAÇÃO DE POLÍTICAS PARA A DIVERSIDADE SEXUAL - http://www.justica.sp.gov.br/novo_site/Modulo.asp?Modulo=608
- MINISTÉRIO DA CULTURA – POLÍTICAS, PROGRAMAS E AÇÕES DIVERSIDADE SEXUAL - www.cultura.gov.br/site/categoria/politicas/identidade-e-diversidade/acoes-sid/diversidade-sexual
- ABGLT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE GAYS, LÉSBICAS, BISEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS - www.abglt.org.br

PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

- SECRETARIA DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br
- AME – AMIGOS E METROVIÁRIOS DOS EXCEPCIONAIS - www.ame-sp.org.br
- AACD – ASSOCIAÇÃO DE ASSISTÊNCIA À CRIANÇA DEFICIENTE - www.aacd.org.br
- CONADE - CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA - portal.mj.gov.br/conade
- FUNDAÇÃO DORINA NOWILL - www.fundacaodorina.org.br/deficiencia-visual
- DICIONÁRIO DE LIBRAS – LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - www.acessobrasil.org.br/libras
- LARAMARA - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ASSISTÊNCIA AO DEFICIENTE VISUAL - <http://laramara.org.br>
- SENTIDOS – A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - <http://sentidos.uol.com.br/canais>

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

- COORDENAÇÃO DE POLÍTICAS PARA A DIVERSIDADE SEXUAL, SECRETARIA DA JUSTIÇA E DEFESA DA CIDADANIA, Sra. Deborah Malheiros.
- TXAI CONSULTORIA E EDUCAÇÃO, Sr. Reinaldo Bulgarelli.

GUIA DA DIVERSIDADE

Expediente:

Produção: Companhia do Metropolitano de São Paulo – Metrô

Gerencia de Recursos Humanos – GRH

Universidade Corporativa – Unimetro

Departamento de Marketing Corporativo – CMC

ILUSTRAÇÕES

Laerte Coutinho

GRUPO DE TRABALHO DE ELABORAÇÃO DO GUIA (ATO DO PRESIDENTE Nº 102 E 183/12)

Valéria Aparecida Cabral – GRH – Coordenadora

Cacilda Bastos P. da Silva – GMS

Estela Battistini Pereira Passos – GOP

Felipe Garcia Prada – GRH

Francisco Maria Baptista – GCI

Isabel Cristina M. Nishitani – OVD

José Aloísio Nemésio B. V. de Castro – CMC

José Egas Faria Sobrinho – GLG

Massaru Saito – GCS

Roberto Luiz Rufo e Silva – GMT

COLABORADORES:

Filomena Gallucci – GRH

João Batista de M. Ribeiro Neto – GMS

Luciana Benute Riekmann – GRH

Selma Regina Ocker A. Pereira – GRH

Sergio José da C. Albuquerque – CMC

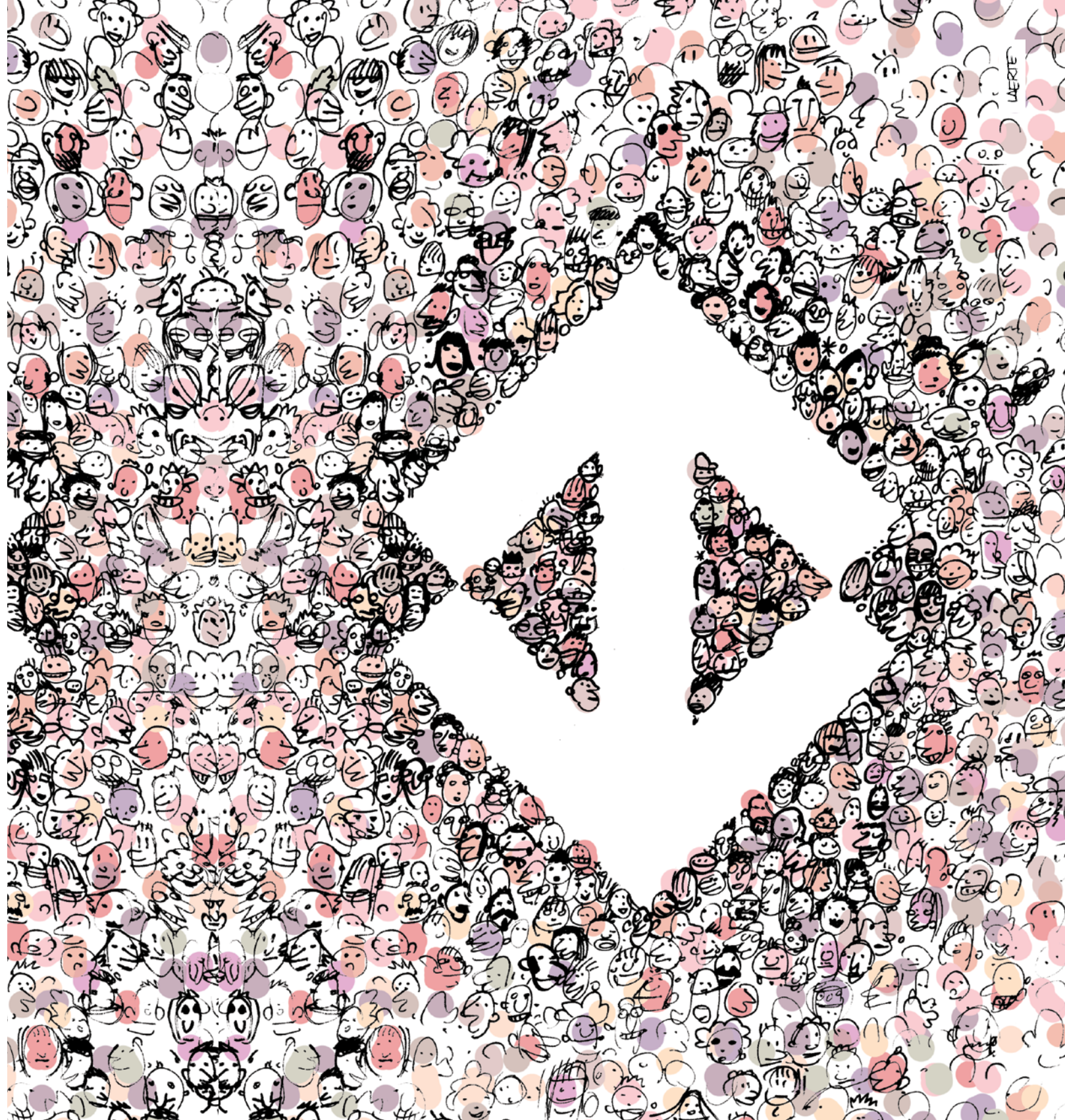
Toshie Sinohara Hirakawa – GTI

Waldir Zalnierukynas – GTI

PROJETO E PRODUÇÃO GRÁFICA

Sabiá

EDITADO EM 2013





METRÔ