GRUPO ABG

CARTILHA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Construindo uma cultura acolhedora.

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

CADA VOZ IMPORTA

INTRODUÇÃO

Olá!

Preparamos esta cartilha para você usar como um guia prático sobre inclusão e diversidade, garantindo que todos estejam na mesma página sobre os nossos objetivos de construirmos um ambiente de trabalho cada vez mais saudável e acolhedor para todas as pessoas.

Nossas iniciativas de diversidade e inclusão são uma forma de termos no Grupo ABG cada dia mais pessoas com perspectivas diferentes, o que é essencial para o nosso sucesso. Queremos que todos se sintam à vontade para ser e viver sua carreira plenamente. Para alcançar esse objetivo, o respeito é essencial, mas não é suficiente.

Assim como os nossos negócios, fazemos acontecer a mudança todos os dias e esperamos isso de todas as nossas pessoas. Esse é um processo que demanda esforço e reflexão sobre como nos comportamos. Conheça, ouça diferentes pontos de vista, leia este material com atenção e junte-se a nós nessa missão.

“Se diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar”
Vernã Myers

Toda voz importa.

Glossário

Inclusão: o processo de garantir que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades, acesso e recursos, independentemente de sua identidade, origem étnica, gênero, orientação sexual, habilidades ou outras características.

Diversidade: a variedade de características e identidades que existem dentro de um grupo social, organização ou comunidade. Isso inclui diferenças de gênero, etnia, religião, idade, orientação sexual, habilidades, origem socioeconômica, entre outras.

Viés: preconceito ou favoritismo em relação a certas pessoas ou grupos com base em características pessoais, como raça, gênero, idade, religião, entre outros.

Viés inconsciente: preconceitos ou estereótipos automáticos e involuntários que influenciam nossas percepções, atitudes e tomada de decisões sem que tenhamos consciência disso.

LGBTQ+: sigla que representa lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e outras identidades não conformes com a heteronormatividade. O "+" representa outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão explicitamente listadas.

SUMÁRIO

Mulheres Pág. 3

Raças Pág. 4

PcD (pessoas com deficiência) Pág. 5

LGBTQ+ Pág. 6

Multigerações Pág. 7

Outras diversidades Pág. 8

Para a fluidez da leitura, e como ainda dita a norma culta da Língua Portuguesa, utilizamos o masculino para expressar o gênero neutro de um grupo de pessoas e/ou coletividade nesta cartilha.

MULHERES

Todo respeito às mulheres

Historiamente mulheres têm enfrentado desigualdades e discriminação em muitas esferas da sociedade. A igualdade de gênero é uma questão fundamental no âmbito da inclusão e diversidade, e garantir a participação plena e igualitária das mulheres é essencial para alcançar uma sociedade justa e equitativa.

- **Ouça e respeite as mulheres:** dê espaço para que as mulheres expressem suas opiniões e ideias no ambiente de trabalho. Valorize suas contribuições e evite interromper ou menosprezar suas falas. Mostre respeito e considere seriamente suas perspectivas.

- **Evite piadas ou comentários ofensivos:** esteja atento ao seu vocabulário e evite fazer piadas ou comentários depreciativos em relação às mulheres ou a qualquer outro grupo. Essas atitudes podem criar um ambiente hostil e desencorajar a participação das mulheres.

EXEMPLOS DE EXPRESSÕES PRECONCEITUOSAS PARA TIRAR DO VOCABULÁRIO

- "Mulher no volante, perigo constante."
- "Trabalho de homem".
- "Ela deve estar de TPM."
- "Isso não é coisa de mulher."
- "Como uma mulherzinha".
- “Lugar de mulher é na cozinha”
- "Mulheres são fofoqueiras/falam demais."

- **Promova a igualdade de oportunidades:** certifique-se de que as oportunidades de desenvolvimento profissional, promoções e projetos sejam distribuídas de forma justa e equitativa entre homens e mulheres. Evite práticas que possam favorecer um gênero em detrimento do outro.

- **Combata o assédio sexual:** seja um defensor ativo da criação de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual. Esteja ciente das políticas e procedimentos da empresa em relação ao assédio e denuncie qualquer comportamento inadequado que testemunhar.

- **Esteja aberto ao feedback:** esteja disposto a receber feedback construtivo e críticas de forma aberta e não defensiva. Se alguém apontar um comportamento ou comentário machista, reflita sobre isso e faça os ajustes necessários.

RAÇAS

Junte-se à luta antirracista

A diversidade étnica e racial é a integração de indivíduos com variadas origens, histórias, idiomas, religiões e culturas.

O racismo é uma forma de discriminação e preconceito baseada na crença de que algumas raças são superiores a outras. Pode ocorrer em níveis individuais, institucionais e estruturais da sociedade.

O racismo, assim como qualquer outra forma de discriminação, não tem vez no Grupo ABG. Além disso, RACISMO É CRIME!

- **Fomente a representatividade**: encoraje a diversidade étnica em posições de destaque e em grupos de tomada de decisão. Isso ajuda a garantir que as vozes de diferentes grupos sejam ouvidas e valorizadas.

- **Seja um aliado:** apoie e defenda seus colegas de trabalho que enfrentam discriminação racial. Esteja disposto a ouvir suas experiências, acredite nelas e tome medidas apropriadas para apoiá-los.

- **Seja um exemplo:** Comporte-se de maneira inclusiva e antirracista em todas as suas interações no ambiente de trabalho. Seja consciente de suas palavras e ações, e evite piadas, comentários ou comportamentos que possam ofender ou marginalizar alguém.

- **Todos os tipos de cabelo são profissionais:** o uso do cabelo afro (black power, dreads, tranças) é um símbolo de luta contra o racismo e não interfere no caráter, competência ou status.

- **Conscientize-se sobre a diversidade asiática:** evite estereótipos e generalizações sobre a Ásia, que é um continente muito diverso. Evite fazer suposições sobre nacionalidade, descendência, entre outros.

Todos contra o capacitismo

Capacitismo é um termo que deriva da palavra "capacidade", e é uma forma de discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência com base em suas habilidades ou limitações funcionais.

É importante combater o capacitismo e promover a inclusão de pessoas com deficiência, reconhecendo que todos têm direito à igualdade de oportunidades, respeito e dignidade. Isso envolve a conscientização, educação e o combate a estereótipos e atitudes negativas em relação às pessoas com deficiência.

Garantir segurança, acolhimento e um ambiente de trabalho saudável para pessoas com deficiência é parte importante da nossa missão de Inclusão e Diversidade.

Não use o termo pessoa portadora de deficiência ou pessoa com necessidades especiais, pois essas expressões não são específicas.

Existem diferentes tipos de deficiência que uma pessoa pode ter:

- **Deficiência física:** envolve limitações físicas que podem afetar a mobilidade, coordenação motora ou o funcionamento dos membros.
- **Deficiência visual:** refere-se a limitações ou perda total da visão. Pode variar de baixa visão a cegueira completa.
- **Deficiência auditiva:** envolve limitações ou perda total da audição.
- **Deficiência intelectual:** refere-se a limitações nas habilidades cognitivas e no funcionamento intelectual.
- **Deficiência de desenvolvimento:** engloba condições que afetam o desenvolvimento físico, cognitivo ou emocional de uma pessoa. Pode incluir condições como a síndrome de Down, síndrome do espectro autista, transtorno do déficit de atenção e hiperatividade (TDAH), entre outros.

Não presuma que uma pessoa com deficiência não possa ser independente, evite perguntas invasivas e planeje seus eventos de forma inclusiva, pensando no conforto de todos.

Além disso, lembre-se nem todas as deficiências são visíveis.

Pelo direito de ser quem somos

O objetivo da luta LGBTQ+ é garantir igualdade de direitos e oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero. Isso inclui direitos básicos, como o direito ao casamento, à adoção, à não discriminação no trabalho e acesso a cuidados de saúde adequados.

Sabemos que esse assunto ainda gera muitas dúvidas, por isso esclareceremos alguns temas a seguir. Educar-se sobre o tema é uma etapa essencial na luta contra o preconceito

Qual a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero?
A orientação sexual refere-se ao padrão de atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa tem em relação a outras pessoas. É sobre quem uma pessoa se sente atraída emocional, romântica e/ou sexualmente.

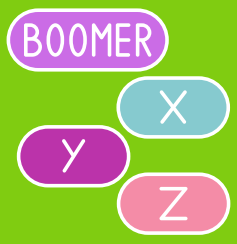
Atenção: não use o termo "opção sexual", pois é considerado preconceituoso. "Orientação sexual" é o correto. Já identidade de gênero se refere ao gênero que a pessoa se identifica.

O que significa ser "não binário"?
O termo "não binário" é usado para descrever a identidade de gênero de pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher. Em vez disso, elas podem se sentir em algum ponto entre os dois gêneros, ou podem não se identificar com nenhum deles.

O que é ser cisgênero? O que é ser transgênero?
Ser cisgênero significa que a identidade de gênero de uma pessoa corresponde ao sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa que é designada como feminina ao nascer e se identifica como mulher é considerada cisgênero.
Por outro lado, ser transgênero refere-se a pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa que é designada como feminina ao nascer, mas que se identifica como homem, é considerada transgênero.

Se tiver dúvidas sobre o tema, eduque-se e busque informações. Lembre-se que comportamentos homofóbicos não estão de acordo com as diretrizes do Grupo ABG e, desde 2019, é crime.

MULTIGERAÇÕES



A colaboração em equipes multigeracionais

Equipes multigeracionais envolvem Baby Boomers, Millennials, Geração Z, entre outros. Esses rótulos refletem as diferentes épocas em que as pessoas nasceram e são influenciadas por contextos sociais, econômicos, geopolíticos e tecnológicos distintos. Essas influências moldam nossos modos de aprender, comportar e relacionar.

Em um ambiente de trabalho diverso, é comum termos que colaborar com pessoas de diferentes gerações, o que pode levar a conflitos e até mesmo atitudes discriminatórias.

Etarismo

O etarismo é uma forma de discriminação ou preconceito baseado na idade, seja em relação a pessoas mais jovens ou mais velhas.

Ele pode se manifestar de várias maneiras, como assumir que pessoas mais velhas são menos capazes ou produtivas, fazer piadas depreciativas com base na idade, ou tratar pessoas mais jovens como imaturas ou incompetentes.

Assim como outras formas de discriminação, o etarismo é injusto, prejudicial, e deve ser combatido para assegurarmos um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para todos.

- **Evite estereótipos:** reconheça que pessoas de diferentes idades têm habilidades, experiências e perspectivas valiosas a oferecer. Evite generalizações ou estereótipos baseados na idade e trate cada indivíduo com base em suas capacidades e méritos.

- **Valorize a experiência:** reconheça e valorize a experiência acumulada ao longo dos anos. Pessoas mais velhas geralmente têm conhecimentos valiosos e insights provenientes de suas experiências profissionais. Incentive a partilha desses conhecimentos com outros membros da equipe e reconheça a importância da experiência em projetos e decisões organizacionais.

- **Elimine linguagem e piadas discriminatórias:** esteja atento à linguagem utilizada no ambiente de trabalho. Evite comentários depreciativos ou piadas baseadas na idade, pois podem perpetuar estereótipos negativos e criar um ambiente hostil para pessoas de diferentes faixas etárias.

OUTRAS DIVERSIDADES

Contra todas as formas de preconceito

Diversidade e inclusão abrangem muitos aspectos da vida. Além de todos os temas abordados nesta cartilha, temos muitas outras formas de diversidade, tais como:

- **Religião:** promover a liberdade religiosa e o respeito pelas diferentes crenças. Combater a intolerância religiosa ajuda a garantir que todos possam praticar sua fé sem medo de discriminação.

- **Estética:** a aceitação da diversidade estética, incluindo diferentes tipos de corpo, estilos de vestimenta e aparências, é crucial para combater padrões de beleza restritivos e promover a autoestima.

- **Cultura:** valorizar e respeitar as diversas culturas enriquece a sociedade, promovendo a troca de conhecimentos e experiências. Combater o preconceito cultural ajuda a preservar tradições e a fomentar a inclusão.

- **Condição de saúde:** incluir pessoas com diferentes condições de saúde, sejam físicas ou mentais, é vital para garantir que todos tenham acesso a oportunidades iguais. Acessibilidade e apoio adequado são essenciais para a inclusão plena.

- **Sotaque:** O preconceito linguístico é uma forma sutil de discriminação. Valorizar a diversidade de sotaques e formas de falar é importante para a inclusão.

Para promover a diversidade e ser mais inclusivo(a), o primeiro passo é reconhecer a existência do seu viés inconsciente e que todos estamos suscetíveis a ele. Compreender que a forma como vemos uma situação pode afetar nossas percepções e decisões é fundamental. É importante também buscar informações e educar-se sobre como esses vieses se manifestam em diferentes contextos.

Examine suas crenças e preconceitos pessoais: faça uma reflexão honesta sobre suas próprias crenças, valores e preconceitos. Tente identificar se suas opiniões são baseadas em estereótipos ou generalizações, e questione-se se elas são realmente fundamentadas em evidências sólidas. Ninguém é perfeito e o nosso processo de desenvolvimento deve ser constante.

No geral, a regra de ouro é manter a mente aberta, tomar cuidado com a escolha das palavras, evitar brincadeiras que possam ofender alguém e ser respeitoso(a) e inclusivo(a) em todas as suas interações.

NÓS FAZEMOS ACONTECER

Você tem preconceitos?

Segundo especialistas, todos nós temos algum tipo de preconceito. O problema surge quando não os reconhecemos, não tentamos superá-los e permitimos que se transformem em atitudes criminosas.

Tornar-se consciente dos próprios preconceitos ajuda a evitar que se transformem em discriminação. No entanto, identificar esses preconceitos em nós mesmos é um desafio, pois, por serem socialmente indesejáveis, tendemos a notá-los apenas nos outros.

Esperamos que todos os colaboradores e parceiros de negócios ajam de acordo com essas diretrizes sempre que estiverem dentro das instalações de qualquer uma de nossas unidades de negócios e/ou representando o grupo externamente.

Nosso código de conduta:
Valorizamos a diversidade em nossos relacionamentos, promovendo efetivamente o direito à diferença e contribuindo para um ambiente no qual as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais, sem prejuízo aos valores do Grupo ABG.

Lembre-se: quando existe um conflito entre o seu viés e o código de conduta da empresa, prevalece o que a empresa e a lei estabelecem como conduta.

Se presenciar uma situação de preconceito, não se omita!

Para assuntos que envolvam colaboradores do Grupo ABG, use os canais:

Telefone: 0800 591 2213 código 618

https://canal.ouvidordigital.com.br/grupoabg

INCLUSÃO E DIVERSIDADE
CADA VOZ IMPORTA

Dia a dia, nós fazemos acontecer!

GRUPO
ABG

CARTILHA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

INCLUSÃO E
DIVERSIDADE
CADA VOZ IMPORTA

Edição n. 2
OUTUBRO/2024