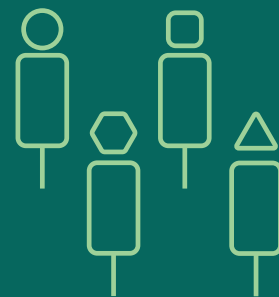




PELOS MUITOS CAMINHOS DA DIVERSIDADE - uma cartilha de boas práticas



For the many journeys in life



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	03
DIVERSIDADE: POR QUE E PARA QUEM	04
DEFININDO CONCEITOS	05
A ARVAL E A DIVERSIDADE	06
A DIVERSIDADE APLICADA	07
GÊNERO	08
PESSOA COM DEFICIÊNCIA	09
LGBTQIA+	11
ETNIA	12
GERAÇÕES	14
UMA JORNADA EM DESENVOLVIMENTO	15



INTRODUÇÃO

Empresas têm a responsabilidade de produzir e impactar positivamente a sociedade. À medida que evolui com ela, o meio corporativo se mostra um reflexo daquilo que acontece nas esferas sociais.

Seguindo essa lógica, falar sobre diversidade já não é mais um diferencial, mas sim uma necessidade. Afinal, empresas são feitas essencialmente por pessoas e para pessoas, cada qual escrevendo sua história e deixando seu legado no mundo.

Na Arval, acreditamos que o potencial de mudança está aqui dentro, e só precisamos identificá-lo. É na força encontrada na diversidade das equipes que novos caminhos são traçados, nos inspirando e ensinando a enxergar as soluções que fazem a nossa empresa prosperar.

Não à toa, para nós, a diversidade e a inclusão são pilares muito importantes, fazendo parte de nossa estratégia global – Arval Beyond. Formando e valorizando equipes diversas, criamos um ambiente de trabalho saudável e propício à inovação. Mas, sobretudo, é assim que ajudamos a construir uma sociedade mais justa e igualitária.

Por isso, compartilhamos nesta cartilha informações úteis e enriquecedoras sobre o conceito e a vivência da diversidade.

Aqui, estão presentes também o posicionamento da Arval sobre diversidade e inclusão, e os comportamentos que esperamos e valorizamos em nossos(as) colaboradores(as), clientes e parceiros, sobre o tema.

DIVERSIDADE: POR QUE E PARA QUEM

A diversidade está presente na vida em suas mais variadas situações. Ignorá-la é também ignorar a riqueza de possibilidades e histórias que compõem a humanidade. Em todas as nossas relações, encontramos pessoas que trazem consigo histórias e vivências que definem a diversidade.

São essas pessoas que hoje constroem a sociedade em que vivemos, fazendo com que ela evolua. Mas a sociedade só pode evoluir a partir do momento em que há espaço e tolerância para não só aceitar as diferenças, mas também respeitá-las e incluí-las, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.

É isso que a valorização da diversidade faz: agrega, transforma e evolui o mundo à nossa volta. Isso significa que, ao trabalhar em um ambiente diverso e inclusivo, estamos também trabalhando com respeito mútuo e sustentabilidade social.

**Ou seja, a
diversidade é
por nós e para nós.**

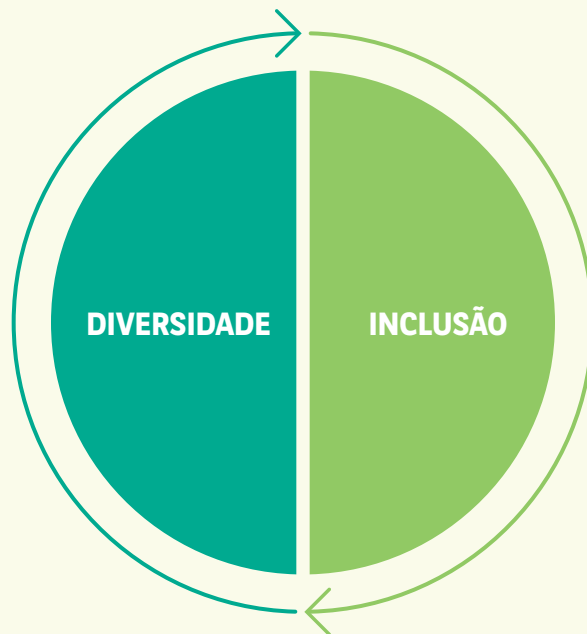
TODOS NÓS.



DEFININDO CONCEITOS

Você sabe o que é **diversidade** e **inclusão** e a diferença entre elas?

Para muito além disso, o debate sobre diversidade e inclusão se firma na contraposição de conceitos e comportamentos que já foram tidos como aceitáveis, mas que hoje passam por reavaliação constante.



No que diz respeito a pessoas, **diversidade** abrange a multiplicidade de gêneros, orientação sexual, etnias, origens, idades, religiões, culturas, características físicas, entre outros aspectos humanos.

Já a **inclusão**, diz respeito ao ato de criar um ambiente no qual as pessoas diversas possam pertencer e prosperar. No caso do meio corporativo, criar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, no qual todos os profissionais (com suas características diversas) tenham oportunidades iguais de crescimento.

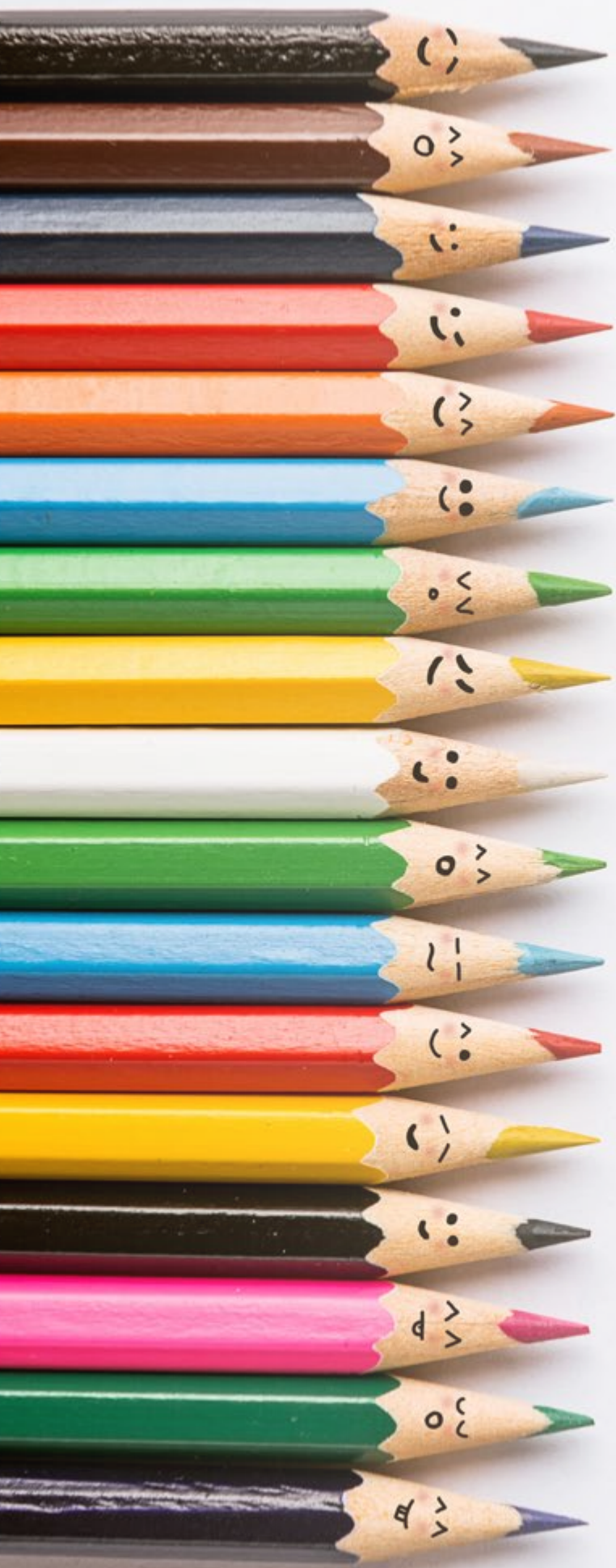
A fim de compreender melhor o que atitudes diversas e inclusivas combatem, veja a definição de alguns conceitos e como eles se relacionam:



Um **estereótipo** é criado quando se utilizam atributos para agrupar pessoas e coisas. Ou seja, cria-se uma generalização a respeito de algo ou alguém. Por exemplo: considerar que toda mulher deseja ser mãe é um estereótipo. Eles podem, em um primeiro momento, parecer inofensivos, mas são o **ponto de partida para comportamentos e consequências mais sérias**. Esse tipo de pensamento, entretanto, não considera todas as informações e possibilidades, o que pode criar confusões, induzir ao erro ou não levar às melhores escolhas possíveis.

O preconceito é a evolução do estereótipo: depois que se generaliza, cria-se uma predisposição para agir com base no que o estereótipo definiu. Isto é, temos no preconceito pensamentos baseados em estereótipos.

A **discriminação** é o estereótipo e o preconceito colocados em ação. Quando alguém é discriminado, estamos falando de uma **violência: um tratamento ofensivo, excludente e humilhante**. Práticas discriminatórias, sejam no ambiente de trabalho ou fora dele, merecem atenção especial para que sua origem seja identificada e combatida! Vale lembrar que discriminação é crime.



A ARVAL E A DIVERSIDADE

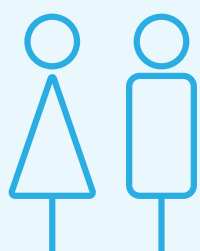
Na Arval, temos o compromisso de promover, incentivar e valorizar a diversidade e inclusão em nossas equipes e ambiente de trabalho.

Por isso, estabelecemos comportamentos e valores que nos guiam nessa jornada inclusiva, contribuindo também para uma sociedade mais justa e igualitária.

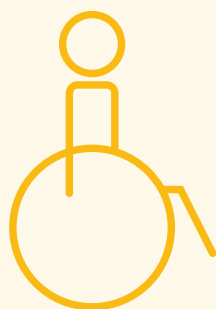
O respeito e a tolerância abrem o caminho para que possamos incluir cada vez mais, sempre sob a perspectiva da compreensão, empatia e pertencimento.

Seguindo esse caminho, estimulamos as pessoas a exercitarem seu lado humano e as inspiramos a levar tais atitudes para além do escritório.

A DIVERSIDADE APLICADA



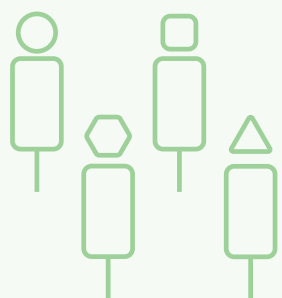
GÊNERO



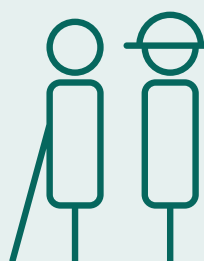
**PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA**



LGBTQIA+



ETNIA



GERAÇÕES

GÊNERO



Talvez um dos primeiros pilares da diversidade a entrar em debate, as questões de gênero há muito se manifestam na sociedade.

Infelizmente, ainda vemos atitudes baseadas em valores machistas e preconceituosos.

É esse tipo de pensamento que abre margem para a desigualdade entre homens e mulheres no Brasil e no mundo, o que lutamos diariamente para erradicar na Arval.

Quando o assunto é mercado de trabalho e suas variáveis, as estatísticas não mentem, como retratado ao lado.

Na comunicação, a questão da inclusão também é discutida. Hoje, muito se debate acerca do uso do artigo neutro “e”, por exemplo em “todes”, ao invés de “todos”, para se referir a todas as identidades de gênero (homens mulheres, não binários, etc.). Nos materiais da Arval, optamos por representar todos os gêneros, utilizando o artigo “o”, como em “todos”, seguindo a norma culta da Língua Portuguesa, tendo mais fluidez em nossa comunicação, mas sem deixar de lado o olhar para a representatividade.

ASSALARIADOS EM 2019

55,2%
homens

44,8%
mulheres

SALÁRIO MÉDIO

R\$ 3.188,03
homens

R\$ 2.713,92
mulheres

17,5%
de diferença de salário

Fonte: CEMPRE (Cadastro Central de Empresas) do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas)

ADOTE ESTA ATITUDE

SEMPRE



Considere que homens e mulheres são igualmente capazes de assumir os mesmos cargos.

No retorno de um(a) colega de licença paternidade ou maternidade, tenha uma atitude colaborativa em sua readaptação, agora em uma nova fase de vida.

Respeite as mulheres, sua sexualidade e intimidade. **Assédio é crime.**

NUNCA



Permita que a mulher seja discriminada por seu estado civil (casada ou não), por ter ou não ter filhos e/ou outras características não ligadas à sua capacidade e competência no trabalho.

Faça piadas ou comentários ligados a estereótipos de gênero como: “coisa de mulher”, “só podia ser mulher”, “homens são menos emocionais”, etc.

Pense que paternidade ou maternidade são obstáculos no trabalho.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Se em um passado recente as pessoas com deficiência eram marginalizadas em nossa sociedade e tinham poucos direitos respeitados, hoje, felizmente, caminhamos para o sentido inverso: o da inclusão social.

Aqui no Brasil, diversas leis têm respaldado essa inclusão, como a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991), a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) e a Lei da Acessibilidade (Lei 10.098/2000).

Em geral, faltam oportunidades e um olhar mais atencioso para esse público, conforme mostram os dados ao lado.

45 milhões

de pessoas no Brasil vivem com algum tipo de deficiência, o que equivale a

14%

da população.

7 milhões

de pessoas com deficiência estavam aptas ao mercado de trabalho em 2018, no entanto, apenas


7% (486 mil)

estavam registradas em emprego formal.


Fontes: Censo demográfico do IBGE de 2010. RAIS (Relação Anual de Informações Sociais - Ministério do Trabalho)


Para a verdadeira inclusão, com oportunidades iguais e tratamento justo, é preciso praticar a não discriminação e promover adaptações necessárias para cada pessoa com deficiência. Estamos no caminho!

Veja abaixo alguns tipos de deficiência:

 <p>FÍSICA A pessoa tem alteração em uma ou mais partes do corpo, com comprometimento da função.</p>	 <p>VISUAL Quando há perda de visão parcial ou total.</p>	 <p>AUDITIVA É a baixa capacidade de audição e a surdez.</p>	 <p>INTELECTUAL Pessoas com o funcionamento intelectual significativamente inferior à média.</p>
--	---	--	--

ADOTE ESTA ATITUDE

SEMPRE 
<p>Que tiver dúvida sobre como agir em uma situação envolvendo uma pessoa com deficiência, pergunte a ela se você pode e como ajudar.</p>
<p>Quando conversar com um cadeirante ou pessoa com nanismo, posicione-se na mesma altura que ele/ela.</p>
<p>Acompanhe o ritmo de locomoção de uma pessoa mais lenta.</p>
<p>Avise sobre qualquer obstáculo ou mudanças no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência visual.</p>
<p>Respeite o tempo diferente de aprendizagem de pessoas com deficiência intelectual.</p>
<p>Fale mais devagar e mantendo contato visual com pessoas com deficiência auditiva. Não é necessário falar mais alto, a não ser que ela peça.</p>

NUNCA 
<p>Subestime uma pessoa com deficiência.</p>
<p>Apoie-se em cadeira de rodas, bengalas ou muletas.</p>
<p>Conduza a cadeira de rodas sem autorização.</p>
<p>Utilize o termo "o(a) deficiente". Antes de ser deficiente, o(a) pessoa em questão é um ser humano, com outras características. O termo correto é "pessoa com deficiência" ou a sigla PCD.</p>
<p>Tenha atitudes ou falas infantis (excesso de elogios, falas no diminutivo, etc.). Trate a pessoa com deficiência de acordo com a fase da vida em que ela está - criança, adolescente ou adulto.</p>
<p>Utilize expressões pejorativas como: "dar uma de João sem braço", "dar uma mancada", "fingir demência".</p>



A diversidade também envolve as discussões sobre as diferentes possibilidades de expressão e vivência da sexualidade, orientações sexuais e identidades de gênero. Exatamente o oposto da intolerância, preconceito e violências sofridas por todas as pessoas que não se encaixam dentro de um suposto padrão de normalidade. Aqui, principalmente, falamos sobre as pessoas representadas pela sigla LGBTQIA+.

Assim como os demais pilares, esse assunto também está em constante mudança. Basta lembrar que, desta publicação, até 1990, ser gay ou lésbica era considerado doença pela Organização Mundial de Saúde e que, ainda hoje, há inúmeros países que criminalizam relações homossexuais e expressões de gênero. Aqui no Brasil, somente em 2011 é que foram autorizadas as uniões civis entre pessoas do mesmo sexo.

Em um local de trabalho não inclusivo, pessoas com essas características são costumeiramente discriminadas e violentadas das mais diversas formas. Podem ser excluídas de processos seletivos ou, se contratadas, ser vítimas de piadas, olhares tortos, críticas e outros tipos de agressão. Características pessoais e íntimas não podem ser motivo para determinar as capacidades e valores de qualquer pessoa.

8.027

pessoas LGBTQIA+ foram assassinadas

no Brasil entre 1963 e 2018 em razão de orientação sexual ou identidade de gênero.

Entre 2011 e 2017, houve

12.477

denúncias envolvendo

22.899

violações cometidas contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) no Brasil.

Fonte: Disque 100, do Ministério dos Direitos Humanos

ADOTE ESTA ATITUDE

SEMPRE



Utilize os termos:

- **Orientação sexual** para se referir ao interesse / atração afetiva, emocional ou sexual de uma pessoa por outra;
- **Identidade de gênero** (para se referir à percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou algum outro). Lembre-se de que essa percepção é pessoal e comunicada pela pessoa às demais.

Respeite o nome e pronome (feminino ou masculino – ele ou ela) que a pessoa transgênero prefere ser chamada. Está na dúvida de como chamar? Pergunte para a pessoa.

Considere todas as possibilidades de casais em datas comemorativas como Dia dos Pais, Dias das Mães, Natal, etc.

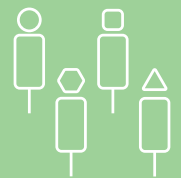
NUNCA



Faça ou tolere piadas, brincadeiras e ações preconceituosas.

Utilize palavras inadequadas para identidade de gênero e orientação sexual como: escolha ou opção. Por exemplo: "a pessoa escolheu ser gay", "foi sua opção se tornar mulher".

Diga "parece até homem/mulher de verdade".



Da mesma forma como no pilar LGBTQIA+, etnias estão totalmente relacionadas com características humanas. Em nossa sociedade, ainda há muita discriminação para quem tem um idioma ou cultura diferentes, o que inclui tradições e costumes. O mesmo vale para pessoas que estão fora de um padrão de características definido por um determinado grupo. Aqui, falamos em discriminar aspectos físicos, como cor de pele, formato de olhos e nariz, cabelo, entre muitas outras características.

Conheça a definição de dois conceitos importantes:

- **Etnia:** grupo de indivíduos que compartilham de características socioculturais em comum, como: língua, costumes, origem de nascimento, entre outras.
- **Raça:** o conceito é uma construção social, política e cultural que serviu, no passado, como instrumento para concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos. Hoje, o termo abrange um conjunto de pessoas com semelhanças em: tom de pele, formato de nariz, tipo de cabelo, entre outros. Porém, não podemos deixar de considerar o histórico por trás do termo e, assim, temos a responsabilidade de combater o preconceito que vem com sua origem quando criado.

No segundo trimestre de 2020, o **desemprego entre negros** era

71%

maior do que entre brancos.

ÍNDICE DE DESEMPREGO

17,8%

peças pretas

15,4%

peças pardas

10,4%

peças brancas

13,3%

taxa de desemprego nacional

Fonte: IBGE

Quando falamos em diversidade e inclusão étnico-racial, pensamos em uma população com equidade de tratamento e de oportunidades para todas as pessoas. Em especial aqui no Brasil, a nossa sociedade é feita de pessoas negras, brancas, indígenas, orientais, árabes e muitas outras etnias, mas, apesar dessa diversidade, as oportunidades sociais não são nada iguais.

Em um ambiente de trabalho, características pessoais não podem ser impeditivas para a contratação, promoção e desenvolvimento de carreira. E é nisso que acreditamos aqui na Arval.

O que é racismo?

Racismo é uma forma de discriminação contra pessoas que fazem parte de uma “raça” – de um grupo com semelhanças em: tom de pele, formato de nariz, tipo de cabelo, entre outros. A seguir, veja os diversos tipos de racismo.

As expressões do racismo

CULTURAL

Acreditar que existem religiões, costumes, idiomas, tipos de cabelo, tons de pele, etc. melhores ou piores que os seus.

ESTRUTURAL

É o racismo entendido como processo político e histórico, presente nas relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares.

INSTITUCIONAL

Ocorre quando determinados grupos têm o poder e controle sobre as instituições e, assim, impõem seus próprios interesses, indo além de ações individuais.

RECREATIVO

Manifesta-se na forma de piadas ou brincadeiras ofensivas e preconceituosas.

ADOTE ESTA ATITUDE

SEMPRE



Promova e estimule um ambiente diverso em termos de etnias e raças.

Evite hábitos que são racistas em sua origem.

NUNCA



Considere a raça ou etnia como fator de exclusão / prejudicial na contratação ou avaliação profissional.

Faça ou tolere ações, piadas, brincadeiras ou termos racistas, como denegrir, lista negra, cabelo ruim, inveja branca, entre outras.

GERAÇÕES



Você já deve ter ouvido falar de casos em que as pessoas têm dificuldade de acesso ao trabalho por conta de sua faixa etária. Sim! Esse obstáculo é baseado na discriminação por idade. E isso se chama etarismo ou ageísmo.

Apesar de ser uma discussão relativamente recente em nossa sociedade, a contratação de pessoas com mais idade (e até mesmo dos mais novos) é tabu em muitas empresas. As estatísticas mostram que tanto os que estão em começo de carreira (portanto, com menos experiências) quanto os profissionais com mais tempo de carreira e formação (e, geralmente, com mais idade) têm dificuldades para serem contratados.

Em relação aos mais velhos, há a crença de que não são ágeis ou capazes de acompanhar as novidades do mercado ou que o “excesso” de experiência os torna mais caros. Acerca dos mais novos, existe o impeditivo da formação, da falta de tempo de atuação na área, além de outras suposições.

Fato é que as empresas e a nossa sociedade têm uma difícil missão pela frente, afinal, as estatísticas mostram que a população brasileira está envelhecendo.

As vantagens da diversidade etária dentro de uma empresa são muitas. A integração entre pessoas de gerações diferentes leva a ideias diferentes, mais visões sobre um mesmo tema, ao aprendizado e melhores soluções.

67%

das pessoas com mais de 50 anos que perderam emprego na pandemia veem a idade como barreira.

BRASIL

Em 2019, o número de pessoas com mais de 60 anos no país era superior em 6 milhões ao de crianças com até 9 anos de idade.

Em 2039, o número de idosos com mais de 65 anos ultrapassará o total de crianças até 14 anos.

Em 2060,

25%

da população terá mais de 65 anos.

Fonte: Ministério da Saúde, IBGE e Maturijobs

ADOTE ESTA ATITUDE

SEMPRE



Apoie e oriente todas as pessoas, independentemente da idade, sempre que houver necessidade.

Estimule a troca por meio de mentorias e projetos com todo o time.

Combata a discriminação hoje para encontrar um mundo mais igualitário amanhã.

NUNCA



Pense que pessoas mais velhas estão desatualizadas ou não entendem de tecnologia.

Acredite que idade influencia na agilidade técnica ou teórica das pessoas.

Faça ou tolere piadas, brincadeiras e ações preconceituosas.

UMA JORNADA EM DESENVOLVIMENTO

Já deu para notar que a diversidade é um tema abrangente que embasa muitos estudos e transformações sociais. O conteúdo que trouxemos neste material é apenas um recorte do que sabemos hoje sobre a temática e, por isso, toda atualização e sugestão é bem-vinda para completar nosso conhecimento.

Nossa **Comissão de Voluntariado**, formada por colaboradores da Arval e que organiza e desenvolve ações nas frentes de Diversidade e Inclusão, Sustentabilidade e Voluntariado, está de portas abertas para receber sugestões, informações e, também, novos integrantes!

Você pode entrar em contato com a Comissão por meio do e-mail comissaodevoluntariado@br.arval.com para deixar sugestões ou manifestar interesse em participar.

Além disso, para que nossa jornada tenha êxito, dependemos de um trabalho em equipe no cotidiano da empresa. Em casos de testemunho ou vivência de comportamentos inadequados, que possam entrar em conflito com o código de ética da Arval, não hesite em comunicar o RH.

O contato pode ser feito pelo e-mail rhbrasil@br.arval.com ou pelo canal de denúncia no endereço whistleblowing-BR@br.arval.com. Vamos juntos nessa jornada da diversidade e inclusão!

