

Cartilha de **Diversidade, Equidade e Inclusão.**





ALPARGATAS



Sumário

<u>Mensagem da Administração</u>	4
<u>Desvendando os pilares: Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)</u>	5
<u>#ParidadeAlpa: acelerando a equidade de gênero</u>	14
<u>#NaçãoAlpa: valorizando a diversidade cultural</u>	20
<u>#VistaSeuOrgulho: sinta-se livre para ser quem você é</u>	26
<u>#GeraçõesConectadas: construindo o futuro da Alpa</u>	34
<u>#TalentoSemLimites: diferenças sem fronteiras</u>	40
<u>#RaçaEmFoco: reaprendizados pela equidade racial</u>	54
<u>Faça parte dessa transformação!</u>	66



Observação

A Alpargatas tem o compromisso com a promoção da equidade de gênero. Dessa forma, esta cartilha foi elaborada com a premissa de usar linguagem inclusiva e termos de gênero neutro, sempre que possível.



Respeito

está na nossa essência.

Na Alpargatas, nos relacionamos de forma leve e descomplicada, respeitando a individualidade de cada pessoa.

Nossos princípios de cultura e comportamentos estimulam um local de trabalho aberto ao diálogo, que não apenas busca ter uma pluralidade de vozes, como também criar condições para que elas sejam escutadas e respeitadas.

Diversidade, Equidade e Inclusão são temas cada vez mais presentes no nosso cotidiano e que podem gerar muitas dúvidas. Por isso, essa cartilha é para falar sobre como nós, a Alpargatas e você, que faz parte da nossa história, podemos contribuir para realizar o sonho da Alpargatas: o melhor lugar para todas as pessoas trabalharem. Para isso, é fundamental que este material seja usado, compartilhado e que o aprendizado que construímos a partir dele se torne parte das nossas relações e do nosso dia a dia.

Boa leitura!

Alpa Conectada

E aqui vai uma dica importante:

se você quiser compartilhar nas redes sociais o que tem aprendido com nosso material, utilize as hashtags das nossas campanhas.

Do lado de cada tema vai aparecer a hashtag, aí é só compartilhar o seu textinho e marcar a gente!

- ▲ #ParidadeAlpa
- ▲ #NaçãoAlpa
- ▲ #VistaSeuOrgulho
- ▲ #GeraçõesConectadas
- ▲ #TalentoSemLimites
- ▲ #RaçaEmFoco

Bora contar para o mundo o que estamos aprendendo juntos e construir o melhor lugar para todas as pessoas?





MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO

Ser uma empresa centenária e contemporânea implica construir um legado de rápida adaptabilidade a diferentes cenários e manter a conexão com a sociedade, com o princípio do respeito e da valorização da diversidade em primeiro lugar.

Inspirados pelas pessoas, reconhecemos nossa responsabilidade como donos de marcas desejadas e hiperconectadas com o dia a dia de milhares de pessoas no mundo todo, direta ou indiretamente. É por isso que pensamos no futuro que queremos para nós e no legado que queremos deixar para a sociedade.

Estamos comprometidos em agir hoje para cuidar do amanhã.

Para tornar possível nosso desejo de sermos cada vez mais inclusivos e diversos, sabemos que este é um processo sistêmico e que necessita de colaboração e construção conjunta. Portanto, contamos com todo nosso ecossistema de atuação, isto é, nossos parceiros, fornecedores, clientes e tantos outros stakeholders para, em comunidade, atingirmos grandes objetivos comuns. Abrigar a pluralidade de existências que compõem nossa sociedade exige repensar o

que entendemos como estrutura social. É por isso que Diversidade, Equidade e Inclusão são uma tríade que forma um novo paradigma cultural que não é estático, pelo contrário, é cíclico e evolutivo, para acompanhar as transformações sociais.

Além disso, para promover uma cultura organizacional, que valoriza as diferenças para potencializar a pluralidade que nos compõe, é essencial aprendermos mais sobre Diversidade, Equidade e Inclusão e as colocarmos em prática na nossa rotina.

Convido todas as pessoas a se envolverem nos temas trazidos neste material, com o coração e mente abertos. Vamos juntos criar uma cultura diversa e inclusiva para construirmos uma Alpa cada vez mais acolhedora para todas as pessoas!





Desvendando os pilares

Diversidade,
Equidade e
Inclusão (DE&I)

BORA COMEÇAR PELO BÁSICO?

Por que falamos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)?

DIVERSIDADE

A diversidade se traduz nas pessoas, em seus aspectos visíveis, como gênero, cor da pele, idade, habilidades etc., ou nos aspectos invisíveis, como religião, valores, crenças, entre outros. Portanto, a diversidade é aquilo que nos compõe, é a singularidade em cada um de nós e o que faz ser quem somos, tendo a

“Diversidade é convidar para a festa e inclusão é tirar para dançar.”

Vernã Myers

certeza de que não há, em qualquer lugar do mundo, duas pessoas iguais. No contexto organizacional, significa também a presença de toda a pluralidade demográfica que compõe a sociedade.



EQUIDADE

De acordo com Aristóteles, equidade é tratar os desiguais na medida da sua desigualdade, ou seja, é fornecer igualdade de condições considerando as necessidades específicas de cada sujeito. Na prática, a equidade é uma

forma de garantir que todas as pessoas tenham oportunidades iguais e recebam tratamento justo.

Você já ouviu falar em ações afirmativas?

As ações afirmativas são um exemplo de promoção da **equidade**, já que são medidas especiais e temporárias, aplicadas de forma espontânea ou compulsória, com o intuito de eliminar desigualdades acumuladas por grupos historicamente excluídos e oprimidos por conta de sua raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, etc. Em outras palavras, ações afirmativas buscam acelerar e corrigir distorções demográficas, oferecendo condição de igualdade a todas as pessoas. **São exemplos de ações afirmativas:**

- ▼ Incentivo para o ingresso de grupos minorizados na educação, na política, na participação em mídias e na publicidade, por meio de metas ou cotas;
- ▼ Políticas de proteção para grupos populacionais em risco ou situação de vulnerabilidade social e econômica, como pessoas indígenas, em situação de rua ou refugiadas, por exemplo.
- ▼ Reserva de cargos para contratação, promoção e programas de aceleração de carreira;

* Grupos minorizados é a expressão utilizada para se referir a grupos sociais historicamente excluídos e que possuem pouca representação social, econômica e política, independentemente de sua quantidade numérica.



INCLUSÃO

A inclusão é o que fazemos para que as pessoas se sintam pertencentes e tenham segurança psicológica para serem quem são, em toda sua singularidade. Dessa forma, incluir passa por ver e acolher as diferenças

como ativo único e potencializador para a criação de uma cultura que gere valor à empresa e à sociedade.

UNINDO OS CONCEITOS

A quem interessa
a diversidade,
a equidade
e a inclusão?

À toda a sociedade! Isso porque, se a sociedade se constitui na pluralidade, é, portanto, fundamental que todos os grupos sociais estejam presentes e considerados nas organizações. A promoção de uma sociedade justa e sustentável se dá a partir do reconhecimento e da validação da existência de todas as diversidades de pessoas.



Por essa razão é que a Declaração Universal dos Direitos Humanos traz o **Princípio da Igualdade** em seu artigo 1º:



Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos.

Inclusive, reconhecer o princípio da dignidade humana contribui para nos orientar, mesmo quando não há regras ou legislação na sociedade, sobre determinados assuntos. Na prática, nos possibilita praticar a inclusão e a equidade, promovendo tratamento justo e respeitoso para todas as pessoas.

Além disso, para as empresa, pode representar tanto oportunidades de negócios quanto uma questão de sobrevivência. Isso porque, ao investir em Diversidade, Equidade e Inclusão, principalmente, em produtos e peças publicitárias, as marcas criam vínculos com diferentes grupos da sociedade, fortalecendo sua relação com consumidores e sua marca empregadora.

No entanto, é preciso ter autenticidade. Ou seja, não basta apenas ter um produto, fazer

uma propaganda ou falar que valoriza a diversidade. Com consumidores e investidores cada vez mais conscientes, é necessário que as empresas se posicionem, invistam em boas práticas, contribuam com a redução das desigualdades sociais e promovam o respeito às diferenças.

Diversidade, equidade e inclusão, quando transformadas em ação, dão resultados, e podemos provar!

São vários os estudos e as pesquisas que demonstram os benefícios de investir em Diversidade, Equidade e Inclusão.

Quer conhecer alguns deles?

Basta acessar o QR Code ao lado.



Aprofundando naquilo que nos compõe dos pés à cabeça...

Você sabia que, **quando conhecemos uma pessoa, leva menos de um segundo para formar nossa percepção sobre ela?** Pois é, sem nem nos darmos conta, já formamos um juízo de valor a respeito de suas características visíveis e invisíveis.

A primeira impressão é formada a partir de uma série de fatores que acreditamos serem determinantes sobre quem cruza o nosso caminho. Do lado de fora da pele, as pessoas podem ser lidas a partir das características que carregam, ou seja, por meio dos seus **marcadores sociais da diferença.**

Todo mundo carrega preconceitos, por isso precisamos conhecê-los para desconstruí-los e cooperar para que mais pessoas possam ter consciência disso.

Nossos conceitos e pré-conceitos sobre cada um desses marcadores vai nos induzir a classificar essas pessoas de formas diferentes. Essa classificação que fazemos se baseia em todos os estereótipos e expectativas que, ao longo do tempo, são reforçados em situações do nosso cotidiano a respeito dessas pessoas e de seus grupos.

Portanto, **os marcadores sociais da diferença** e suas características classificatórias não só evidenciam a diversidade, como também podem servir como forma para perpetuação de desigualdades. É por meio da análise desses marcadores que percebemos de maneira clara como nossa sociedade organiza a existência dos grupos sub-representados, por exemplo. Isso porque, ao analisar as marcações e suas intersecções, percebemos que algumas diferenças são mais diferentes que outras, negando direitos, espaços e até mesmo uma vida digna.





Por exemplo, uma mulher (marca de gênero) negra (marca racial), LGBTI+ (marca de orientação sexual) e em situação de vulnerabilidade social (marca de classe social) é atravessada por vários elementos ao mesmo tempo, sendo que, quanto maior é a quantidade de marcadores em uma mesma pessoa, maior pode ser a sua exclusão.

Além disso, é importante frisar que existem marcadores sociais inseparáveis, como é o caso de gênero, etnia e classe. Ou seja, ao analisar socialmente uma pessoa, devemos considerar todos esses fatores e como eles se articulam. É impossível listar todos os marcadores sociais da diferença, mas os principais deles são:

▼ **Classe**

Relacionar a classificação de pessoas por meio de critérios econômicos, sociais e culturais;

▼ **Gênero**

Esperar e apontar comportamentos com base na percepção do que é masculinidade e feminilidade;

▼ **Etnia**

Qualificar sujeitos de acordo com a percepção de sua raça, origem, idioma, ancestralidade etc.;

▼ **Religião**

Esperar atitudes de indivíduos e fazer julgamentos diante de suas escolhas religiosas;

▼ **Orientação sexual**

Estabelecer padrões e classificar pessoas, práticas e afetos por conta de sua sexualidade;

▼ **Geração**

Classificar e definir comportamentos esperados com base na idade das pessoas;

▼ **Deficiência**

Rotular sujeitos por terem algum tipo de deficiência;



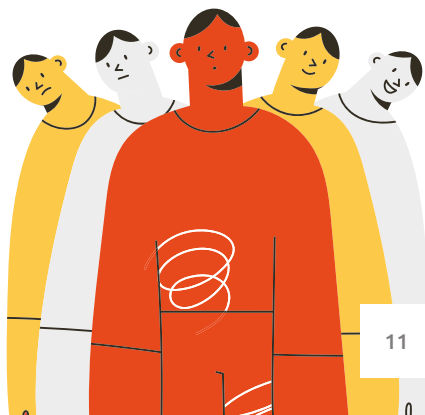
E A TAL DA INTERSECIONALIDADE?

Como vimos, uma pessoa pode ter mais de um marcador social da diferença, e, quanto mais marcadores ela acumula, maior é a sua exclusão. Por isso, ao falar de diversidade, também estamos falando de **interseccionalidade**.

Esse termo foi usado pela primeira vez, em 1989, pela professora Kimberlé Crenshaw, para expressar “as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação”. Na prática, evidencia como “o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras”.

Apesar de ter surgido nos estudos da intersecção entre gênero e raça, hoje usamos a interseccionalidade para ver como a desigualdade se conecta com diversas condições sociais. Por exemplo, as barreiras enfrentadas por um homem negro são diferentes quando comparadas a um homem, transgênero e negro, ou a um homem, branco e com deficiência.

Além disso, a interseccionalidade nos lembra de que somos mais do que uma única característica e, portanto, não podemos ser reduzidos a ela.





Bora recapitular?



- ▼ **Diversidade** é a expressão da nossa singularidade enquanto seres humanos, **Equidade** significa garantir oportunidades iguais e justas para todas as pessoas, e **Inclusão** significa valorizar as diferenças para que cada pessoa possa ser quem é, ao mesmo tempo que se sente pertencente.
- ▼ **Ações afirmativas** vão além de cotas e de reservas de cargos, sendo uma ferramenta temporária para acelerar a equiparação de oportunidades e reduzir desigualdades.
- ▼ Diversidade, Equidade e Inclusão são boas pra todo mundo! A sociedade, as empresas e cada um de nós se beneficia de um mundo justo, diverso e inclusivo.
- ▼ Ter preconceitos faz parte do ser humano, por isso é importante conhecer os nossos para não deixar que eles guiem nossas ações e nossos comportamentos.
- ▼ Os **marcadores sociais da diferença** evidenciam a diversidade, ao mesmo tempo que podem servir como meio para perpetuação das desigualdades, sendo que, quanto maior a quantidade de marcadores sociais em uma pessoa, maior pode ser sua exclusão.
- ▼ **Interseccionalidade** é o termo usado para expressar esse acúmulo de características que, combinadas entre si, geram mais ou menos desigualdades.



#ficaadica



- ▼ **Não confunda o que é comum com o que é normal.** Não é porque “sempre foi assim” que esteja correto.
- ▼ **Olhe para sua equipe e/ou rede de relacionamentos** e se pergunte: tem diversidade? As pessoas se sentem respeitadas na sua singularidade?
- ▼ Saia do piloto automático para **refletir sobre quais são seus preconceitos e como eles agem no seu dia a dia.**
- ▼ **Exercite a empatia e busque conhecer mais sobre vivências diferentes** da sua e de seu círculo social.





#Paridade Alpa

Acelerando a
Equidade de Gênero.



GÊNERO E IDENTIDADES

De acordo com Maria Eunice Figueiredo Guedes, uma importante pesquisadora do tema, **gênero** significa uma forma de entender, visualizar e referir-se à organização social da relação entre os sexos.

Em outras palavras, é uma forma de atribuir significados ao sexo biológico atribuído no nosso nascimento. Já o **sexo biológico** diz respeito às características biológicas e fisiológicas de um indivíduo – incluindo os hormônios, os cromossomos e, claro, o órgão genital –, para classificá-lo em feminino, masculino ou intersexo.

Como muitas vezes os significados de gênero e de sexo se confundem, é fundamental aprendermos a diferenças entre esses dois conceitos. Além disso, durante muito tempo a ideia de gênero foi construída somente a partir do sexo biológico, atribuindo uma série de significados em torno do que é ser homem ou mulher. Porém, hoje já sabemos que há várias outras possibilidades tanto de gênero como de formas de expressá-lo.

Você sabe o que é identidade, expressão e papéis de gênero?

IDENTIDADE DE GÊNERO

É a forma como a pessoa se reconhece, se vê e se sente em relação ao gênero que possui, que pode ou não corresponder ao seu sexo biológico. A sigla LGBTI+ traz em si múltiplas identidades de gênero, que serão abordadas mais para frente.

EXPRESSION DE GÊNERO

É como a pessoa manifesta quem ela é, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. Vale lembrar que a expressão de gênero da pessoa também pode ou não corresponder ao seu sexo biológico.

PAPÉIS DE GÊNERO

Refere-se a um conjunto de padrões e expectativas associados ao que é masculino e feminino, em um grupo ou sociedade. Com certeza, você já ouviu alguma dessas frases: “meninas vestem rosa e meninos vestem azul?” ou que “meninos devem brincar com carrinho e meninas com bonecas?”, certo? Essas frases são um bom exemplo de como os papéis de gênero estão presentes no nosso dia a dia, pois eles buscam determinar o que cada pessoa deve ou não fazer, baseada apenas em seu gênero.

Como o preconceito fomenta a desigualdade de gênero?

A desigualdade de gênero é resultado da noção de que um gênero é melhor ou mais importante que outro, definindo comportamentos e papéis sociais a serem desempenhados. Historicamente, as mulheres e outras identidades de gênero foram colocadas em situação de inferioridade aos homens, impactando seu acesso a uma série de lugares sociais, como renda, moradia, saúde, educação, dentre outros.

Ou seja, a principal forma de reprodução da desigualdade de gênero é por meio do preconceito, que se manifesta de diferentes formas.

Bora conhecer algumas delas?



SEXISMO

É uma forma de preconceito em que uma pessoa é desvalorizada ou insultada por conta de seu gênero, além de reforçar quais usos e costumes devem ser respeitados com base em papéis sociais de gênero. Pode ocorrer com homens, mulheres e outras identidades de gênero, porém é mais comum ocorrer com mulheres, quando são reforçadas ideias de que são inferiores aos homens em aspectos físicos, intelectuais e sociais.

MACHISMO

É a reprodução da ideia de que homens são superiores às mulheres, por meio de comportamentos, opiniões e sentimentos. Nem sempre perceptível ou consciente, o machismo desqualifica a mulher das formas mais sutis (como piadas e brincadeiras) às mais agressivas (como restrição de direitos, violência psicológica, verbal e física).

MISOGINIA

É o sentimento de repulsa, ódio e aversão às mulheres. Embora seja diferente do machismo, por causa do forte conteúdo emocional, a misoginia contribui para sua manutenção das desigualdades, uma vez que reforça a noção de superioridade de um gênero sobre outro.



E os tais de mansplaining, maninterrupting e gaslighting?

O **mansplaining** nada mais é do que explicar para as mulheres o óbvio, como se não fossem capazes de entender ou desconsiderar que elas já sabem sobre o que está sendo explicado.

Já o **maninterrupting** se refere a interrupções desnecessárias quando uma mulher está falando.

Por fim, o **gaslighting** é uma violência psicológica sutil, na qual homens distorcem a

realidade e fatos fazendo com que a mulher pense que está errada, mesmo quando está certa. É comum vir acompanhada de frases como “você está exagerando”, “você está louca” ou “pare de surtar”, por exemplo. Enfim, são formas de violências que demonstram como nossos comportamentos são permeados pelo sexismo, machismo e misoginia, mesmo que muitas vezes não sejam percebidos ou intencionais. Ainda assim, precisamos aprender a reconhecê-los para que possam ser eliminados do nosso dia a dia, pois se tornam barreiras às mulheres e colaboram para que a desigualdade de gênero se perpetue.

Por falar em barreiras, você sabe o que é teto de vidro e teto de titânio?

O termo **teto de vidro** se refere às barreiras invisíveis enfrentadas por mulheres e outros grupos minorizados em relação à progressão de carreira, dificultando seu acesso a cargos mais altos, como posições executivas, por exemplo.

Já o termo **teto de titânio** possui um significado semelhante e retrata as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras, que são ainda maiores. Por exemplo, das 44 mulheres CEO listadas na Fortune 500, somente cinco são mulheres negras (Women CEOs in America, 2022).

Como vimos, o preconceito ainda segue muito presente em nossa sociedade e muitas vezes reproduzimos comportamentos que contribuem para que a desigualdade de gênero se mantenha. Por isso, é tão importante olharmos para o nosso dia a dia, pensar como podemos agir diferente e acelerar a equidade de gênero na Alp!a!



Bora recapitular?

- ▼ A desigualdade de gênero se manifesta de várias formas e parte da crença equivocada de que homens são superiores a mulheres e a outras identidades de gênero, criando regras e padrões de comportamento social para os gêneros;
- ▼ Os papéis de gênero afetam tanto homens quanto mulheres, porém afetam mais mulheres e outras identidades de gênero;



- ▼ O preconceito e a discriminação são formas de violência que estão presentes no nosso dia a dia, mesmo quando não são conscientes e intencionais. Porém, isso não tira nossa responsabilidade de reconhecê-los e evitá-los.
- ▼ Ao tratar questões de gênero, precisamos considerar a interseccionalidade, pois pode haver mais ou menos barreiras, dependendo de outros marcadores sociais, como raça, classe social, identidade de gênero, etc.



#ficaadica

- ▼ Tenha cuidado com piadas e brincadeiras, uma vez que podem estar carregadas de preconceitos e estereótipos.
- ▼ Esse não é um assunto apenas para mulheres, ou seja, homens também precisam ser parte das discussões de gênero.
- ▼ Jamais toque ou fale do corpo de uma mulher sem sua autorização, pois isso é considerado assédio.
- ▼ Reveja suas percepções sobre gênero e se pergunte:
 - ☐ Como é a divisão de tarefas na minha casa?
 - ☐ Quem é responsável pelo cuidado de crianças e idosos?
 - ☐ Quando penso em uma pessoa para ser promovida para posições de liderança, como ela é? Quais são as características que espero dela?
 - ☐ Quais são os comportamentos que espero de um homem e de uma mulher?
 - ☐ Como eu me relaciono com as pessoas da minha equipe? Há diferença na minha expectativa para homens, mulheres e outras identidades de gênero?

**Quer saber mais
sobre o tema?**

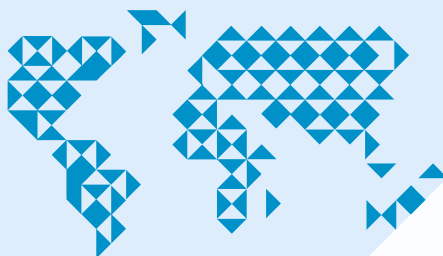
Basta acessar o
QR Code ao lado.





#Nação Alpa

Valorizando a
**diversidade
cultural**



O QUE É DIVERSIDADE CULTURAL?

Para começar, é importante frisar que, quando falamos de **cultura**, estamos falando de um conjunto de ideias, hábitos e crenças compartilhadas por um grupo social, que se reflete na maneira de viver, pensar e se expressar. Por isso, esses grupos podem manter um padrão estético semelhante e ter normas próprias que estão implícitas na forma como se organizam enquanto sociedade. Por exemplo, nas sociedades orientais é costume as pessoas tirarem os sapatos ao entrar em suas casas. Não é algo que precisa ser dito, simplesmente as pessoas já “sabem” que esse é o comportamento esperado delas.

Além disso, a cultura não é estática. Pelo contrário, seja ao passar de geração para geração ou por causa de eventos específicos, a cultura perde e incorpora diferentes aspectos, adicionando novos elementos.

Voltando ao exemplo anterior, em um cenário pós-pandemia de COVID-19, várias pessoas passaram a ter o hábito de tirar os sapatos ao entrar em casa, mesmo sem ter nenhum tipo de vínculo com a cultura oriental.

Assim, **diversidade cultural** se refere à existência das várias culturas que existem no mundo, sendo que, mesmo dentro de cada país, ainda pode haver características e costumes regionais específicos, como é o caso do Brasil, por exemplo.

No contexto organizacional, a diversidade cultural significa ter pessoas de diferentes localidades, regiões, raças, idades, classes sociais, identidades de gênero, sexualidades e vivências, de modo geral, trabalhando juntas. Ou seja, não é apenas sobre ter um ou outro grupo representado, mas promover um ambiente de trabalho que seja realmente diverso e inclusivo, no qual as diferenças são respeitadas e valorizadas.

Sem contar que, em um mundo cada vez mais globalizado, passamos a conviver com diferentes culturas o tempo todo. E, isso é muito bom! A proximidade com outras culturas contribui para ampliarmos nossas perspectivas e cria oportunidades para aprendermos uns com os outros.



No entanto, ainda há um grande desafio que é a valorização dessas diferenças e o reconhecimento que existem formas distintas de pensar, sentir, viver e agir. Sem isso, corremos o risco de gerar conflitos e reproduzir formas de preconceito.

Então, mesmo que, inicialmente, algum costume ou hábito nos pareça estranho, é importante evitar o julgamento e procurar entender quais são os fatores culturais que estão por trás dele. É assim que exercitamos nossa empatia e desenvolvemos nossa inteligência cultural.

Inteligência cultural

é a capacidade de se relacionar e trabalhar em situações culturalmente diversas. Na prática, é a habilidade de lidar com as diferenças, buscando entender quais são os valores da pessoa com quem estamos nos relacionando.

Uma pausa para falar de migração e situação de refúgio

Muitas pessoas deixam seus países, e os motivos também podem ser bastante variados, por isso é importante entender a diferença entre pessoa migrante e pessoa em situação de refúgio.

A diferença mais marcante está relacionada à escolha. Isso porque, **a pessoa migrante escolhe** mudar para outro país, seja por questões pessoais, educacionais, profissionais ou até mesmo de saúde, podendo retornar quando tiver vontade.

Já a pessoa em situação de refúgio se desloca de forma involuntária, uma vez que sua vida ou segurança foi colocada em risco e ela precisa fugir para garantir sua sobrevivência. Por isso, muitas vezes se encontram em situação de extrema vulnerabilidade quando chegam ao novo país, além de enfrentarem dificuldades com idioma, moradia, emprego e alimentação.

Segundo a ACNUR (Agência da ONU para Refugiados), essas "são pessoas que estão fora de seu país de origem devido a fundados temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados".

No entanto, há algo em comum entre esses dois grupos, pois ambos carregam a cultura e a identidade do seu país de origem. Assim, ao chegar em um novo contexto social, seus costumes, crenças e hábitos podem causar certo estranhamento por serem diferentes daqueles com quem se está acostumado. Então, seja no caso da pessoa migrante ou da pessoa refugiada, precisamos criar espaços e formas de garantir que ela se sinta bem-vinda e respeitada.



COMO O PRECONCEITO CULTURAL

SE MANIFESTA?

Preconceito cultural é toda e qualquer agressão ou não aceitação da manifestação cultural de uma pessoa ou grupo de pessoas. Como em outras formas de discriminação, existe a intolerância ao

diferente e às maneiras distintas de pensamento e modo de vida, além de, por vezes, haver uma tentativa de sobrepor uma cultura à outra por considerá-la superior.

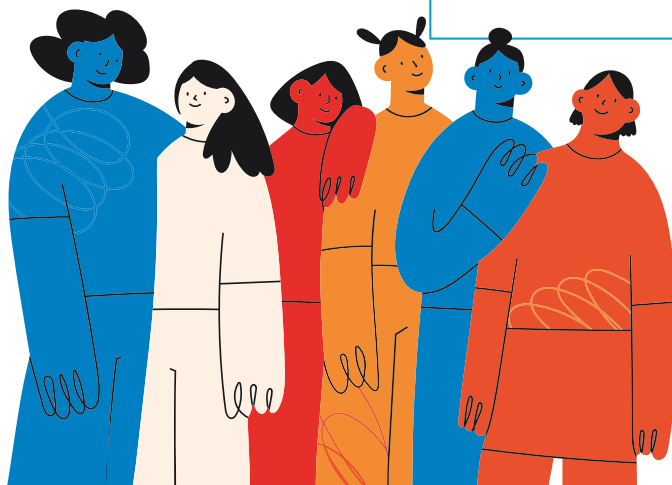
Aqui precisamos chamar a
atenção para dois fatos:

1

Não existe cultura melhor ou pior, apenas culturas diferentes.

2

Violações de direitos humanos, discurso de ódio e intolerância às diferenças não podem ser confundidos com aspectos culturais.





Dito isso, bora conhecer as principais formas de preconceito cultural?

XENOFOBIA

É a aversão, o medo, ou o ódio por pessoas de outras nacionalidades ou culturas. Na prática, envolve atitudes e comportamentos que discriminam tanto pessoas de outros países como de regiões diferentes em uma mesma nação.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

É uma forma de preconceito relacionada à incapacidade de aceitar e respeitar religião ou crenças diferentes das que

possui. Caracteriza-se pela ofensa, discriminação, perseguição e agressão de determinados grupos religiosos, que vai desde fazer piadas até a destruição de espaços/símbolos e conflitos armados.

PRECONCEITO LINGUÍSTICO

Envolve todo juízo de valor negativo sobre variedades linguísticas presentes em algum idioma. Ou seja, é a crença de que alguém que não está seguindo a norma culta escrita e falada não está usando o idioma “corretamente”. Em geral, esse julgamento recai sobre as classes sociais menos favorecidas, expressões regionais e sotaques.

Independentemente do tipo de preconceito cultural, a solução se resume a termos em mente que vivemos em um mundo plural, formado por pessoas diferentes com posicionamentos, crenças e interesses distintos. Em outras palavras, não podemos impor e nem tratar nossas convicções como sendo as únicas aceitáveis.

Além disso, com uma presença cada vez mais global, precisamos não só reconhecer e respeitar a cultura de cada região, como também **valorizar as diferenças e semelhanças culturais que se somam e que contribuem para formarmos a #NaçãoAlpa.**

Bora recapitular?



- ▼ Cultura é o conjunto de ideias, hábitos e crenças compartilhadas por um grupo social, que se reflete na sua maneira de viver, pensar e se expressar. Além disso, ela não é estática e passa por transformações ao longo do tempo, com o qual perde e incorpora diferentes aspectos.
- ▼ A diversidade cultural se refere à existência das várias culturas que existem no mundo, sendo que, mesmo dentro de cada país, ainda pode haver características e costumes regionais específicos.
- ▼ No contexto organizacional, a diversidade cultural significa ter um ambiente de trabalho realmente diverso e inclusivo, no qual pessoas de diferentes grupos e vivências trabalham juntas, sentindo-se respeitadas e valorizadas.
- ▼ A proximidade com outras culturas contribui para ampliarmos nossas perspectivas e cria oportunidades para aprendermos uns com os outros. Porém, ainda é um grande desafio e muitas vezes gera conflitos e situações de discriminação.
- ▼ Inteligência cultural é a capacidade de se relacionar e trabalhar em situações culturalmente diversas.
- ▼ A principal diferença entre uma pessoa migrante e uma pessoa refugiada reside na escolha. Enquanto na migração a pessoa opta por mudar de país, na situação de refúgio a pessoa se vê obrigada a se deslocar para garantir sua sobrevivência. Em ambos os casos, essas pessoas carregam a cultura e identidade de seu país de origem, o que pode causar estranhamento em seu novo contexto social.
- ▼ Preconceito cultural é toda e qualquer agressão ou não aceitação da manifestação cultural de uma pessoa ou grupo de pessoas, no qual podemos destacar três principais formas: xenofobia, intolerância religiosa e preconceito linguístico.



#ficaadica

- ▼ Lembre-se de que nem todo mundo compartilha os mesmos valores culturais que você, por isso não espere que as pessoas se comportem de uma determinada maneira que seria óbvia ou “normal” para você.
- ▼ Coloque em prática a “regra de platina”, ou seja, trate as pessoas como elas gostariam de ser tratadas.
- ▼ Desenvolva sua inteligência cultural, buscando conhecer diferentes culturas e perspectivas.
- ▼ Antes de julgar, dê um passo para trás e procure entender quais são os valores da pessoa com quem estamos nos relacionando.
- ▼ Respeite os diferentes fusos horários ao agendar reuniões e eventos virtuais.
- ▼ Reveja os seus vieses sobre multiculturas e se pergunte:
 - ☐ Quais são os estereótipos regionais que estão presentes no meu dia a dia?
 - ☐ Como é me relacionar com pessoas de diferentes regiões, culturas e nacionalidades?
 - ☐ Como lido com situações em que as pessoas não têm comportamentos que considero óbvios ou que seriam “apenas uma questão de bom senso”?
 - ☐ Estou aberto a ouvir novas perspectivas sobre um fato, situação ou como resolver um problema?

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.





#VistaSeu Orgulho

Sinta-se livre
para **ser quem
você é.**



Desvendando a sigla LGBTI+ e suas intersecções.

Antes de entendermos o que significa cada letra da sigla LGBTI+, precisamos retomar a diferença entre identidade de gênero, sexo biológico, expressão de gênero e orientação sexual.



Como vimos, o **sexo biológico** corresponde às características biológicas que são designadas no nosso nascimento, que podem ser classificadas em feminino, masculino ou intersexo.



Intersexo refere-se às pessoas que nascem com alterações cromossômicas e características reprodutivas ou sexual que não podem ser classificadas nem como masculino, nem como feminino.

Já a **expressão de gênero** é como a pessoa manifesta seu gênero, por meio de suas características e pela forma como interage com as demais pessoas.

A **identidade de gênero** é como a pessoa se vê e se sente, podendo ou não corresponder ao seu sexo biológico. Na prática, a pessoa pode se identificar como sendo do gênero feminino, masculino, com uma combinação dos dois ou até mesmo com nenhum. São várias as possibilidades, mas usualmente nos referimos às pessoas:

▼ **CISGÊNERO**

quando se identifica com o sexo biológico atribuído no nascimento. Por exemplo, nasceu do sexo feminino e se identifica como mulher.

▼ **TRAVESTI**

refere-se à pessoa que teve o sexo masculino atribuído no nascimento e se identifica com o gênero feminino.

▼ **TRANSGÊNERO**

quando se reconhece com um gênero diferente do sexo biológico atribuído ao nascer. Por exemplo, nasceu do sexo feminino e se identifica como homem. É importante dizer que a pessoa não precisa passar por cirurgias de afirmação de gênero ou terapia hormonal, basta que ela se identifique dessa maneira.

▼ **GÊNERO NÃO BINÁRIO**

é um termo guarda-chuva para quando não há identificação nem com o gênero feminino nem com o masculino. As pessoas não binárias podem se identificar com algo diferente dos dois gêneros, algo entre esses dois gêneros, ou até alternar em ambos os gêneros.

Por fim, a **orientação sexual** se refere a como alguém vivencia suas relações afetivas e sexuais. Assim, como no caso da identidade de gênero, há várias formas de expressar sua sexualidade e afetividade, sendo as mais conhecidas:

▼ **HETEROSSEXUAL OU
HETEROAFETIVA**

quando a pessoa sente atração por um gênero diferente do seu;

▼ **HOMOSSEXUAL OU
HOMOAFETIVA**

quando a atração ocorre por pessoas do mesmo gênero;

▼ **BISSEXUAL OU BIAFETIVA**

quando há atração por todos os gêneros;

▼ **ASSEXUAL**

são pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual, independentemente do gênero. Isso não significa que elas não desenvolvam sentimentos afetivos por outras pessoas;

▼ **PANSEXUAL**

quando a pessoa sente atração por outras, sem se importar com sua identidade de gênero ou com seu sexo biológico. Na prática, ela rejeita qualquer rótulo atribuído a sua sexualidade e afetividade.

 Ponto de atenção

Ninguém escolhe, opta ou tem preferência por sua orientação sexual. Como o próprio termo sugere, é como orientamos nosso desejo sexual e afeto pela outra pessoa, sendo parte da essência de cada ser humano.

Agora que entendemos as diferenças entre os termos, bora conhecer o **significado das letras que compõem a sigla LGBTI+?**

L: Lésbicas – mulheres que se sentem atraídas por outras mulheres.

G: Gays – homens que se sentem atraídos por outros homens. Contudo, esse termo também pode ser utilizado para se referir a pessoas homossexuais no geral.

B: Bissexual – são pessoas que sentem atração por todos os gêneros.

T: Transgênero – refere-se às pessoas que se identificam com um gênero diferente do sexo biológico atribuído no momento do nascimento, o que inclui as pessoas transgênero, transexuais, travestis e também as de gênero não binário.

I: Intersexo – pessoas que, por alguma variação genética, não se enquadram nas noções típicas masculinas e femininas.

+ refere-se às demais possibilidades de identidade de gênero e de sexualidade existentes. Ou seja, demonstra a complexidade que é ser humano!



- ▶ É importante dizer que, em algum momento, vocês já devem ter visto algumas variações dessa sigla, como: LGBTIQ+, LGBTQIA+, LGBTQIAP+, por exemplo. Saibam que elas não estão erradas, só buscam trazer visibilidade para mais grupos.





E O QUE SIGNIFICA QUEER?

Queer é uma palavra de origem inglesa, que traduzida seria algo como “estranho”. Durante muito tempo, foi o termo usado como uma forma pejorativa para se referir às pessoas LGBTI+, porém foi ressignificado para ter um viés positivo e até mesmo ser motivo de orgulho. Assim, hoje é um termo usado para se referir a pessoas que não se identificam com padrões de gênero e sexualidade. Na prática, são pessoas que não se consideram cisgêneras e/ou heterossexuais.

Ei, psiu?! Quando falamos na comunidade LGBTI+, precisamos ter em mente que, mesmo contemplando vários grupos, cada um sofre discriminações e preconceitos distintos, assim como tem suas próprias necessidades e demandas. Por isso, é importante não generalizar e também lembrar que, dependendo da interseccionalidade, a pessoa pode estar sujeita a maior ou menor grau de exclusão.

VOCÊ SABE O QUE É NOME SOCIAL?

O **nome social** é a forma como pessoas transgênero e travestis querem ser identificadas e reconhecidas. Na prática, sempre devemos usar o nome com que a pessoa se apresenta e quer ser chamada, não importando qual é o nome que está em seus documentos de identificação. Ficou na dúvida sobre qual nome usar? Essa é fácil, basta perguntar para a pessoa! O mesmo vale para os pronomes de gênero. Ou seja, trate a pessoa seguindo o gênero que ela se identifica – se for o masculino, o pronome será **ele**, enquanto que se for o feminino, deverá ser **ela**. Simples, não é mesmo?

COMO FICA O USO DE BANHEIROS E VESTIÁRIOS?

Na Alpargatas, nós respeitamos a identidade de gênero das pessoas. Portanto, aqui você é livre para usar banheiros e vestiários conforme o gênero com que se identifica.



LGBTI+FOBIA E SUAS

CONSEQUÊNCIAS

A **LGBTI+fobia** é toda forma de violência, aversão, preconceito ou discriminação contra pessoas LGBTI+, tendo como motivo a sua identidade de gênero ou orientação sexual. Infelizmente, ainda vivemos em uma sociedade em que pessoas cisgênero e heterossexuais são consideradas como o padrão a ser seguido, sendo que qualquer diferença em termos de identidade de gênero e/ou orientação sexual é vista como anormal e indesejada. Como consequência, são várias as situações de violência que as pessoas LGBTI+ vivenciam em seu dia a dia.

Aliás, você sabia que mais de um terço dos países no mundo ainda criminaliza as relações consensuais amorosas entre pessoas do mesmo gênero? Inclusive, em alguns lugares, a pena de morte pode ser aplicada nessa situação.

De acordo com a Transgender Europe (TGEU), o Brasil é o país que mais mata pessoas transgênero no mundo, seguido do México e dos Estados Unidos. Sem contar que muitos países forçam pessoas transgênero a se submeterem a tratamentos médicos e esterilizações, ou dificultam o reconhecimento legal de sua identidade de gênero.

Além disso, conforme pesquisa da Accenture (Getting to Equal 2020: Pride), mesmo em países que já avançaram nas conquistas de direitos LGBTI+, somente 40% das pessoas se sentem à vontade para expor sua identidade de gênero e/ou orientação sexual no ambiente de trabalho.

Globalmente, apenas 14% dos funcionários LGBTI+ se sentem totalmente apoiados pelas suas organizações no que se refere aos desafios, ações para redução das desigualdades e receptividade às pessoas LGBTI+.

Ainda temos muito para avançar, por isso precisamos repensar nossas atitudes e, independentemente das nossas crenças, **colocar o respeito e a empatia em primeiro lugar. É somente dessa forma que vamos garantir, na Alpargatas, que as pessoas se sintam livres para ser quem são!**



Bora recapitular?



- ▼ Para entender a sigla LGBTI+, é preciso reconhecer a diferença entre sexo biológico, identidade de gênero, expressão de gênero e orientação sexual.
- ▼ Orientação sexual e identidade de gênero não devem ser tratadas como escolhas ou preferências, mas sim como uma parte da essência de cada pessoa. Afinal de contas, ninguém pergunta para uma pessoa hétero ou cisgênero quando ela escolheu ser assim, né?
- ▼ A sigla LGBTI+ envolve vários grupos, por isso não podemos generalizar as vivências. Cada letra tem demandas e necessidades diferentes, sem contar que, dependendo da quantidade de marcadores sociais, a pessoa pode passar por mais ou menos situações de exclusão.
- ▼ **Nome social** é a forma como pessoas transgênero e travestis querem ser chamadas e, portanto, devemos respeitar, mesmo que a gente saiba qual é o nome de registro.
- ▼ Na Alpargatas, as pessoas são livres para usar o banheiro conforme sua identidade de gênero.
- ▼ O preconceito e discriminação contra as pessoas LGBTI+ ainda é muito presente em nossa sociedade, o que faz com que cotidianamente elas sejam expostas a situações de violência só por serem quem são.



#ficaadica

- ▼ O respeito e a empatia devem ser a base das nossas relações com todas as pessoas.
- ▼ Tome cuidado com piadas e brincadeiras que reforcem estereótipos e preconceito às pessoas LGBTI+.
- ▼ Não use a expressão "opção sexual" ou trate como preferência/escolha a orientação sexual e/ou identidade de gênero. Não é algo que alguém escolha, mas sim faz parte da essência da pessoa.
- ▼ Sempre chame as pessoas transgênero e travestis pelo nome social. Inclusive, não pergunte qual o nome de registro ou exponha documentos que contenham essa informação.
- ▼ Reveja os seus vieses sobre orientação sexual e identidade de gênero e se pergunte:
 - ☐ Como é para mim trabalhar com uma pessoa LGBTI+?
 - ☐ Por que tenho dificuldade em chamar pessoas transgênero e travestis pelo nome social? Ou usar o pronome de acordo com a sua identidade de gênero?
 - ☐ Quais são os comportamentos que espero de uma pessoa LGBTI+?
 - ☐ Por que me incomoda se o homem gay é muito feminino e/ou a mulher lésbica é muito masculina?

Quer saber mais?

Basta acessar o QR Code ao lado.





#Gerações Conectadas

Construindo
o **futuro**
da Alpa



O QUE É DIVERSIDADE GERACIONAL?

Cada período na história da humanidade tem um contexto específico, com transformações sociais causadas por acontecimentos políticos, tecnológicos e culturais, que nos influenciam direta ou indiretamente. Por isso, o termo **geração** é usado para organizar grupos populacionais nascidos em uma determinada época.

Embora essa divisão não seja uma ciência exata e pessoas podem ter características diferentes das esperadas para a sua geração, no momento reconhecemos a existência de cinco gerações.

Bora conhecê-las?

▼ Baby Boomers

Refere-se às pessoas nascidas entre **1945 e 1964**, durante um período pós-Segunda Guerra Mundial e de alto crescimento demográfico. Essa geração passou por períodos de socialização bastante restritos, por isso tendem a ter muita disciplina, além de priorizar a família, o trabalho e, principalmente, a estabilidade financeira.

▼ Geração X

São as pessoas nascidas entre **1965 e 1980**, que cresceram em meio à Guerra Fria e à ascensão de movimentos sociais importantes, como o movimento hippie e a luta por direitos sociais e políticos. Influenciada pela geração anterior e por viverem em um período de escassez de empregos, essa geração geralmente valoriza o aprendizado, a conquista de um diploma e a estabilidade profissional.



▼ Geração Y ou Millennials

Corresponde às pessoas nascidas entre **1981 e 1996**, que presenciaram a chegada do novo milênio, da internet e da globalização. Acostumada com a tecnologia e com um mundo mais veloz, a Geração Y tende a ser mais questionadora, movida por propósito e imediatista, ao mesmo tempo que possui um perfil mais flexível, criativo, multitarefas e que busca por rápido crescimento profissional e financeiro.

▼ Geração Z

Refere-se às pessoas nascidas entre **1997 e 2010**, sendo consideradas “nativas digitais”, uma vez que nasceram em um mundo conectado por vários recursos tecnológicos, pela internet e pelas mídias sociais. Dada a facilidade de acesso à informação e à imensa quantidade de dados disponíveis, frequentemente as pessoas dessa geração são ágeis, multifocais e aprendem de várias formas, usando diferentes plataformas e fontes de aprendizagem. Em geral, se destacam pelo comportamento disruptivo e engajamento em pautas ambientais, sociais e identitárias.



▼ Geração Alpha

São as pessoas nascidas a partir de 2010 e que, em sua maioria, já nasceram com um smartphone em mãos. Hiperconectada, essa geração provavelmente está muito mais interessada nas transformações e oportunidades que a tecnologia tem a oferecer, sobretudo quando pensamos em metaverso. Trata-se de uma geração que tende a ser mais livre em relação à sua identidade, ter mais autonomia, empatia e potencial para inovar e agir coletivamente.



Como vimos, cada geração pode ter diferentes aspirações pessoais e coletivas, além de uma relação diferente com o trabalho, aprendizagem e uso de tecnologias, por exemplo. Esses aspectos podem causar conflitos, desigualdades e exclusões dentro do cenário organizacional, por isso é importante ter ações que promovam tanto a diversidade geracional quanto o respeito entre todas as idades.

Até porque
uma coisa
é certa:

**não existe uma geração
melhor ou pior que a outra
e cada uma delas tem algo
a aprender e a ensinar.**





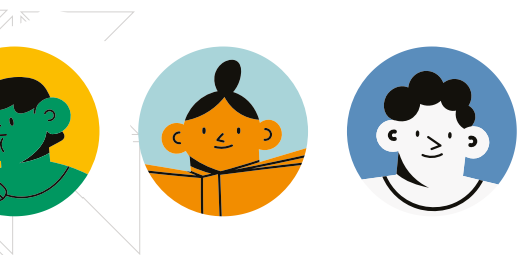
Etarismo: um problema cada vez mais atual

O **etarismo** ou **preconceito etário** é uma forma de discriminação com base em crenças e estereótipos associados à idade das pessoas. Em geral, afeta com maior frequência as pessoas mais jovens (vistas como imaturas, insubordinadas e irresponsáveis) e as mais idosas (consideradas lentas, fracas, dependentes e antiquadas).

Diante disso, as pessoas com menos de 25 anos e as com mais de 45 anos são as que mais enfrentam dificuldades para conseguir e/ou se manter no emprego. Inclusive, o Banco Mundial estima que, na próxima década, um bilhão de jovens tentará

ingressar no mercado de trabalho, mas menos da metade irá conseguir. Já as pessoas seniores foram as que mais perderam seus empregos durante a pandemia de COVID-19, em diversas partes do mundo, deixando-as ainda mais vulneráveis.

Assim, o principal desafio das organizações é olhar para as habilidades e características de cada pessoa, sem o viés de cada geração ou preconceito etário. Sem contar que, ao promover a convivência entre pessoas de várias gerações, fomentamos um ambiente de aprendizado constante, de inovação e mais preparado para os desafios do amanhã. Ou seja, estimular o convívio e estar disponível para se conectar com pessoas de diferentes gerações **é o caminho para construirmos o futuro da Alpa!**



Bora recapitular?

- ▼ O termo geração é usado para organizar grupos populacionais nascidos em uma determinada época. Porém, não quer dizer que todas as pessoas tenham as características esperadas pela geração.
- ▼ As diferenças geracionais podem causar conflitos, mas precisamos lembrar que não existe uma geração melhor ou pior que a outra e que cada uma delas tem algo a aprender e a ensinar.
- ▼ Por enquanto, reconhecemos a existência de cinco gerações, sendo elas: Baby Boomer (1945-1964), Geração X (1965-1980), Geração Y ou Millennials (1981-1996), Geração Z (1997-2010) e Geração Alpha (2010-presente).
- ▼ O etarismo é uma forma de discriminação com base na idade das pessoas, a qual costuma afetar com mais frequência as pessoas mais jovens e as mais velhas, sobretudo no mercado de trabalho.
- ▼ Promover a diversidade geracional contribui para um ambiente de aprendizado constante, de inovação e atento ao futuro.





#ficaadica

- ▼ Evite julgar uma pessoa pela sua idade, buscando conhecê-la como ela realmente é.
- ▼ Diversifique as formas de comunicação para que atinja todos os perfis da sua equipe.
- ▼ Busque aprender com as gerações diferentes da sua. Se você for mais jovem, considere a experiência das pessoas de gerações mais velhas. Se você for mais sênior, não menospreze ou subestime as pessoas mais jovens.
- ▼ Reveja os seus vieses de idade e se pergunte:
 - ☐ Como eu enxergo as pessoas de cada geração?
 - ☐ Será que associo inovação e tecnologia à juventude? E o oposto, será que penso que pessoas mais velhas têm mais dificuldade com as novidades tecnológicas e metodologias de trabalho?
 - ☐ Como é ter uma liderança muito mais nova ou mais velha do que eu?

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.



#Talento sem limites

Diferenças
sem fronteiras.



UMA MUDANÇA DE PARADIGMA

Qual é a primeira coisa que passa pela sua cabeça quando falamos em pessoas com deficiência?

Talvez você tenha pensado em dificuldade, incapacidade ou até mesmo doença. Infelizmente, ainda é muito comum as pessoas enxergarem as diferenças das pessoas com deficiência como algo que as torna incapazes.

Mas não é bem assim. Desde a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), há um consenso de que a **deficiência é resultado da interação da pessoa com as barreiras impostas pelo ambiente.**

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”

Esse é um marco importante, pois, até então, a limitação imposta pela deficiência recaía apenas na pessoa. Agora, reconhecemos que, na verdade, **a limitação é da sociedade** que não está preparada para criar condições de acesso e oportunidades às pessoas com deficiência.

Inclusive, durante muito tempo essa percepção errônea influenciou a forma como nos referimos a essas pessoas, criando termos pejorativos como “aleijado”, “defeituoso”, “estropiado”, etc. Considerando que a inclusão e o respeito também passam pelas palavras, é importante lembrarmos que o termo correto é **pessoa com deficiência**.

Além de ser o modo pelo qual as próprias pessoas com deficiência escolheram ser chamadas, esse termo coloca a pessoa em primeiro plano e não a sua deficiência. Ou seja, ela não fica reduzida a uma condição (como em “deficiente”, por exemplo) nem tenta esconder ou camuflar a deficiência. Pelo contrário, trata a deficiência como ela é: uma característica tal qual tantas outras que somamos para formar nossa singularidade.



ACESSIBILIDADE:

a garantia do ir e vir das pessoas com deficiência

Dito de maneira simples, acessibilidade é sobre eliminar as barreiras e criar condições para que as pessoas tenham as mesmas oportunidades de acesso, seja a um local, um serviço, produto ou informação. Na prática, é o que possibilita às pessoas com deficiência viver com autonomia e participar plenamente da sociedade.

Como envolve vários aspectos, a acessibilidade pode ser classificada em sete dimensões:

▶ ARQUITETÔNICA:

Envolve o acesso e a circulação em espaços físicos e urbanos como casas, ruas, prédios, transportes, dentre outros. Alguns exemplos são: rampas, guias rebaixadas em calçadas, pisos táteis, banheiros adaptados e estacionamentos com vagas reservadas.

**▼ COMUNICACIONAL:**

Refere-se ao acesso à comunicação e informação, seja interpessoal, virtual ou escrita. Alguns exemplos são: intérprete de língua de sinais (como a LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, ASL – American Sign Language, LSE – Lengua de Signos Española, ou HKSL – Hong Kong Sign Language), materiais em braille, lupa e audiodescrição.

▼ METODOLÓGICA:

Remove as barreiras na execução de atividades e tarefas. Alguns exemplos são: flexibilização do horário de trabalho, uso de apoios e ajudas técnicas, adaptações ergonômicas e alteração na forma de executar o trabalho.

▼ INSTRUMENTAL:

Trata da adaptação em instrumentos e ferramentas, com foco em equipamentos e tecnologias assistivas. Alguns exemplos são: lupas eletrônicas, software para leitura de tela, teclado ampliado e luvas de apoio.

▼ PROGRAMÁTICA:

Refere-se a normas e legislações que podem de alguma forma dificultar o acesso. Alguns exemplos são: regras para uso de estacionamento e uniformes, política de antidiscriminação em processos seletivos e reserva de cargos.

▼ ATITUDINAL:

Envolve a eliminação de preconceitos, estigmas e estereótipos acerca da deficiência. Alguns exemplos são: ações de conscientização, materiais com dicas e estímulo à convivência.

▼ NATURAL:

Está relacionada à remoção de barreiras da própria natureza. Alguns exemplos são: cadeira de rodas anfíbias, sinalização, corrimão e plataforma suspensa.

Além disso, existem alguns outros conceitos importantes que nos ajudam a compreender como podemos tornar o dia a dia da pessoa com deficiência mais inclusivo. Bora conhecê-los?



ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL:

Refere-se a adaptações, modificações e ajustes necessários que não geram ônus desproporcional ou indevido, quando solicitados, com o intuito de eliminar ou diminuir barreiras que impedem pessoas com deficiência de terem autonomia, bem como acesso a espaços, conteúdos e oportunidades. Diferente da acessibilidade, que prevê a remoção de barreiras na sua concepção, as adaptações razoáveis geralmente acontecem a partir de demandas individuais.

TECNOLOGIA ASSISTIVA OU AJUDA TÉCNICA:

É o conjunto de recursos, metodologias, estratégias e serviços que facilitam a execução de atividades diárias, promovendo autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social de pessoas com deficiência.



DESENHO UNIVERSAL:

Significa desenvolver produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. No entanto, mesmo em casos em que o desenho universal é aplicado, não se exclui a necessidade de prover tecnologias assistivas ou fazer adaptações razoáveis, pois, ainda que se considerem diversos fatores, pode acontecer de não se contemplar uma demanda individual.



Legislação e o direito ao trabalho

Por muito tempo, as pessoas com deficiência foram afastadas do convívio social, sem acesso adequado a tratamento médico e educação, dificultando também seu ingresso ao mercado de trabalho.

Dessa forma, com o apoio de órgãos internacionais como a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), vários países passaram a elaborar legislações e políticas públicas para assegurar os direitos das pessoas com deficiência, incluindo o direito ao trabalho.

Em muitos casos, o caminho foi criar ações afirmativas para desmistificar a noção de incapacidade e acelerar a inclusão de pessoas com deficiência. Bora conhecer alguns exemplos?

ALEMANHA:

O Código IX da Previdência Social estabelece que todas as empresas, públicas e privadas, com mais de 20 trabalhadores, devem empregar uma cota de 5% de pessoas com deficiência.

Empresas com média anual inferior a 40 empregos por mês devem contratar uma pessoa com deficiência, enquanto as que têm média anual inferior a 60 empregos por mês devem contratar duas pessoas com deficiência.

BRASIL:

A chamada “Lei de Cotas”, na verdade, é o artigo nº 93 da Lei nº 8.213/1991, o qual estabelece a reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, para empresas com 100 ou mais funcionários, numa proporção entre 2% a 5% dos postos de trabalho existentes. Outro marco importante é a promulgação da Lei nº 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão, que reforça tanto a reserva de cargos quanto incorpora os avanços trazidos pela Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

 CHILE:

A Lei nº 21.015/2017 prevê que as organizações públicas e privadas com mais de 100 empregados destinem ao menos 1% de sua força de trabalho para pessoas com deficiência. Além disso, o setor privado deve selecionar preferencialmente pessoas com deficiência quando elas estiverem em mérito igual aos demais candidatos.

 **CHINA:**

O Governo definiu um sistema de cotas exigindo que todos os empregadores públicos e privados reservem não menos que 1,5% das oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Contudo, cada província especifica o nível exato da cota, que pode variar entre as regiões.

 COLÔMBIA:

Embora não haja uma obrigação legal para reserva de cargos, a Lei nº 361/1997 concede preferência nos processos de licitação, adjudicação e celebração de contratos, públicos ou privados, para empresas que tenham em sua folha de pagamento pelo menos 10% de pessoas com deficiência devidamente certificadas pelo órgão trabalhista da respectiva área e contratados há pelo menos um ano. Da mesma forma, devem ser mantidos por um período igual ao do contrato.

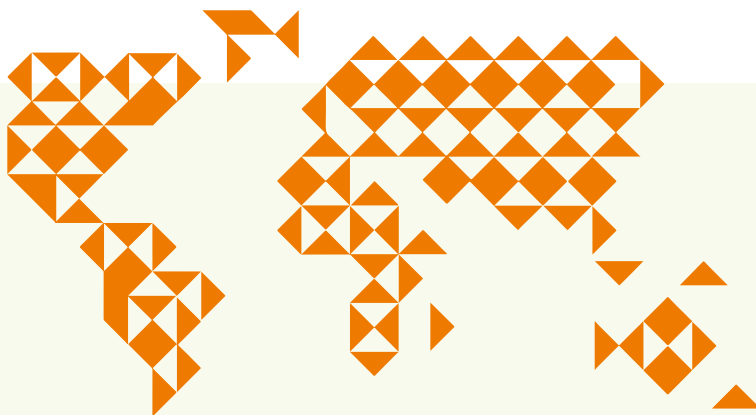


 **ESPANHA:**

De acordo com o artigo 42.1 da Lei Geral dos Direitos das Pessoas com Deficiência e sua Inclusão Social (Real Decreto Legislativo 1/2013), as empresas públicas e privadas que empregam 50 ou mais trabalhadores são obrigadas a ter pelo menos 2% de profissionais com deficiência, salvo acordo coletivo ou vontade do empregador, desde que sejam aplicadas medidas alternativas. Já a Administração Pública deve reservar 7% das vagas para pessoas com deficiência, conforme estabelecido no Real Decreto Legislativo 5/2015.

 ESTADOS UNIDOS:

Apesar de não ter uma legislação que obrigue a reserva de cargos, em 2017, foi criada a norma Affirmative Action for Individuals With Disabilities in Federal Employment (Ação Afirmativa para Indivíduos com Deficiência em Empregos Federais), na qual o Governo Federal busca aumentar a quantidade de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Cada ente federado deve optar por atingir a meta de destinar 12% da força de trabalho à contratação de pessoas com deficiência e 2% a pessoas com condições “específicas”, incluindo deficiência intelectual e mental.





FRANÇA:

O Código do Trabalho Francês, em seu artigo L5212-2, prevê que empresas com 20 ou mais empregados devem reservar 6% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência.

PORTUGAL:

A Lei nº 38/2004 estabelece a cota de até 2% de empregados com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública. Já a Lei nº 4/2019 determina que empresas com número igual ou superior a 75 funcionários devem contratar ao menos 1% de pessoas com deficiência. Para as empresas com mais de 250 trabalhadores, a cota é de 2%. A lei também prevê um período de transição de cinco anos para que as empresas que possuem entre 75 e 100 funcionários possam cumprir a lei, e de quatro anos para empresas com mais de 100 empregados.





O capacitismo e o ciclo vicioso da exclusão

Capacitismo é uma forma de preconceito que questiona a capacidade de uma pessoa. Na prática, ocorre quando se pressupõe que pessoas com deficiência são menos capazes do que as pessoas sem deficiência.

Apesar dos avanços, o capacitismo segue enraizado na nossa sociedade, e ainda é muito comum que as pessoas com deficiência sejam vistas entre dois extremos: de que são incapazes ou heroínas apenas por fazerem atividades cotidianas, como trabalhar e estudar, por exemplo. Dessa forma, muitas vezes esse tipo de preconceito passa despercebido no nosso dia a dia, podendo até estar disfarçado em forma de elogios ou mensagens de superação.

Ah, vale lembrar que hoje a deficiência é vista apenas como uma das várias características que compõem a singularidade de alguém. Então, é considerado capacitismo quando olhamos a deficiência somente do ponto de vista médico, ou seja, reduzindo a pessoa a uma doença, OK?

Essa visão equivocada reforça a exclusão social e aumenta a vulnerabilidade social das pessoas com deficiência, uma vez que elas não recebem as mesmas oportunidades de educação e trabalho.



Inclusive, dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) mostram que pessoas com deficiência têm duas vezes mais chances de ter níveis baixos de escolaridade, impactando significativamente sua empregabilidade. Aliás, somente cerca de um terço das pessoas com deficiência em idade produtiva no mundo estão empregadas, o que representa aproximadamente metade da proporção correspondente a pessoas sem deficiência. Além disso, sete em cada dez pessoas com deficiência no mundo são inativas, ou seja,

não estão nem empregadas nem desempregadas.

Portanto, cada vez mais precisamos tornar nossos ambientes e relações mais acessíveis, eliminando barreiras, sobretudo as que são movidas pelo preconceito. Até porque, na Alpa, não há limites para ser um talento!

Aqui, as nossas diferenças não são fronteiras, mas sim características que valorizam nossa individualidade.



Bora recapitular?

- ▼ Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.
- ▼ Ou seja, a deficiência é resultado da interação da pessoa com as barreiras impostas pelo ambiente. Portanto, a limitação é da sociedade que não está preparada para criar condições de acesso e oportunidades para pessoas com deficiência.
- ▼ **A expressão correta é pessoa com deficiência**, pois coloca a pessoa em primeiro lugar e não a reduz à sua condição nem tenta esconder ou camuflar a deficiência.
- ▼ Acessibilidade é o que possibilita às pessoas com deficiência viver com autonomia e participar plenamente da sociedade.
- ▼ Como envolve vários aspectos, a acessibilidade pode ser classificada em sete dimensões: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática, atitudinal e natural.
- ▼ Adaptação razoável, tecnologias assistivas ou ajudas técnicas e desenho universal são recursos que também contribuem para tornar o dia a dia da pessoa com deficiência mais inclusivo.

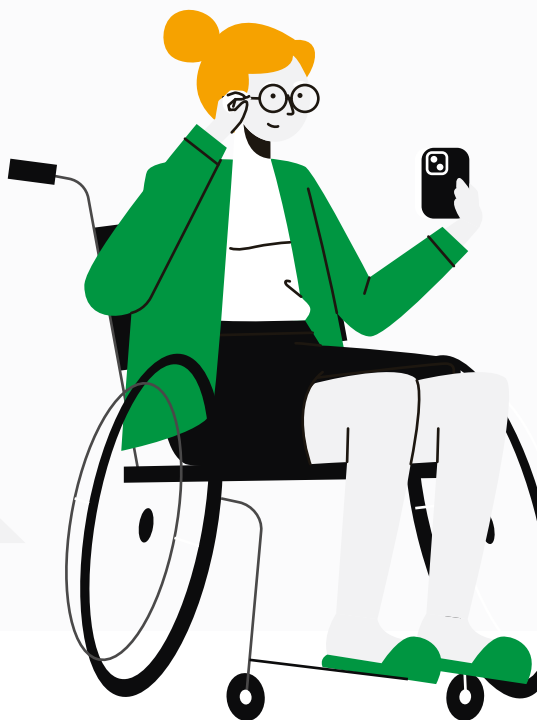
- ▼ Vários países criaram ações afirmativas para garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Alguns deles são: Alemanha, Brasil, Chile, China, Colômbia, Espanha, Estados Unidos, França e Portugal.
- ▼ Capacitismo é uma forma de preconceito que pressupõe que pessoas com deficiência são menos capazes do que as pessoas sem deficiência.
- ▼ O capacitismo segue enraizado na nossa sociedade, e ainda é muito comum que as pessoas com deficiência sejam vistas entre dois extremos: de que são incapazes ou heroínas apenas por fazerem atividades cotidianas, como trabalhar e estudar, por exemplo.
- ▼ Temos que tomar cuidado para não reduzir as pessoas com deficiência apenas a uma doença. Isso porque, atualmente, a deficiência é vista apenas como uma das várias características que compõem a singularidade de alguém.
- ▼ O preconceito reforça a exclusão social e aumenta a vulnerabilidade social das pessoas com deficiência, uma vez que elas não recebem as mesmas oportunidades de educação e trabalho.





#ficaadica

- ▼ **Olhe para a pessoa com deficiência como ela é**, ou seja, como uma pessoa que possui sua individualidade.
- ▼ **Esforce-se para reduzir ou eliminar as barreiras** seja do ambiente, da comunicação ou das atitudes.
- ▼ **Não reduza a pessoa à sua deficiência**, definindo-a apenas pela sua condição.
- ▼ **Procure conhecer mais sobre os recursos de acessibilidade** e como aplicá-los no seu dia a dia.
- ▼ Para ajudar uma pessoa com deficiência, **pergunte se ela quer ajuda e como prefere ser ajudada** antes de tomar a iniciativa.





▼ **Evite usar expressões ou fazer brincadeiras**

que reforçam estereótipos e preconceito.

▼ **Reveja os seus vieses sobre a pessoa com deficiência** e se pergunte:

- ☐ Qual é a visão que eu tenho da pessoa com deficiência?
- ☐ Como é minha experiência trabalhando com pessoas com deficiência?
- ☐ Com quantas pessoas com deficiência eu convivi ou convivo na minha vida?
- ☐ Quais são os comportamentos que espero de uma pessoa com deficiência?
- ☐ Como seria ter uma liderança com deficiência? Já vi ou tive essa experiência?

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.





#Raça EmFoco

Reaprendizados pela
Equidade Racial.



Por que falar em raça?

Para começar, é importante dizer que sim, a ciência descartou a existência de várias raças e afirmou a existência de apenas uma: a raça humana. Porém, precisamos entender que, hoje, **o conceito de raça é uma construção social que foi ressignificada por movimentos sociais para evidenciar as desigualdades presentes em nossa sociedade.**

Em outras palavras, usamos o termo raça para ressaltar as desigualdades, desafios, discriminações e violências que alguns grupos sociais sofrem por conta de suas características físicas e sua posição social.

Isso porque, ao longo da nossa história, muitas vezes agimos como se houvesse raças superiores e inferiores, trazendo uma série de consequências até os dias atuais. Alguns dos episódios violentos que marcaram nossa história são:

▼ REGIMES ESCRAVOCRATAS:

A escravidão de povos esteve presente em vários períodos da nossa história. Inicialmente, era uma consequência das guerras e conquistas de territórios, nas quais quem perdia era submetido ao trabalho forçado pelo lado vencedor. Contudo, foi a partir da descoberta das Américas e da colonização destes continentes que a raça foi usada como justificativa para escravizar pessoas. Começou com a escravização dos povos originários e passou para a exploração de pessoas do continente africano.

▼ HOLOCAUSTO:

Considerado o maior genocídio do século XX, estima-se que, durante a Segunda Guerra Mundial, a Alemanha nazista dizimou 6 milhões de judeus e 10,5 milhões de eslavos. Além de ter perseguido ciganos, romenos, sérvios e pessoas homossexuais.

▼ APARTHEID:

Trata-se de um regime político que ocorreu entre 1948 e 1994 na África do Sul, no qual se criou uma legislação segregacionista que dividia a população em grupos raciais e impunha a dominação da população branca sobre as demais. Inclusive, as pessoas negras foram gradativamente perdendo seus direitos durante o regime, o que causou uma série de revoltas internas e embargos comerciais.

Infelizmente, ainda existem grupos extremistas que acreditam na superioridade de uma raça sobre a outra e sofremos com as consequências disso até os dias de hoje.





► **RACISMO:**

Uma estrutura complexa e cruel da nossa sociedade

Podemos definir o racismo como uma forma de preconceito motivada pela cor da pele ou origem étnica, na qual se pressupõe a existência de uma hierarquia racial. Na prática, significa que a presença de algumas características como cor da pele, tipo de cabelo, formatos de nariz e boca, entre outras confere privilégios ou desvantagens que impactam na forma como algumas pessoas são percebidas pela sociedade.

Geralmente, o racismo está associado à discriminação contra as pessoas de pele negra, mas pode ser dirigido a outros grupos raciais como pessoas indígenas, ciganas, latinas, árabes ou asiáticas, por exemplo.

Aqui, talvez você tenha se perguntado:

**“E o racismo contra pessoas brancas?
Não seria racismo reverso?”.**

Primeiro, **é preciso diferenciar discriminação de racismo.** Toda e qualquer pessoa pode ser vítima de discriminação em algum momento, seja por conta de sua cor, estilo, roupa, gênero ou qualquer outra característica. Contudo, enquanto o preconceito e a discriminação estão sempre ligados às relações entre as pessoas, o racismo é um sistema marcado pela exploração do trabalho, segregação financeira, de moradia e perseguição cultural sob a justificativa de raça.

Assim, quando uma pessoa branca sofre algum tipo de agressão relacionada à sua cor, ela não está sendo vítima de racismo reverso, mas sim de uma forma de preconceito, OK?

Dito isso, é importante ressaltar que o racismo é uma estrutura complexa que se manifesta de várias formas na sociedade. Então, bora reconhecer alguns tipos?

► **RACISMO INDIVIDUAL:**

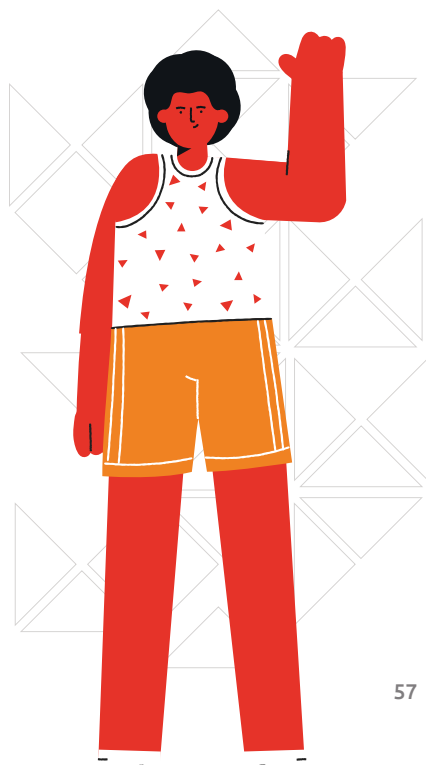
Como o próprio nome diz, refere-se ao preconceito e à discriminação direcionada a uma pessoa, que é expressado por meio de insultos, expressões, rejeição, violências e com base em suas características raciais ou étnicas. Vale destacar que esse tipo de racismo também pode ser manifestado por grupos e não apenas por uma única pessoa.

► **RACISMO ESTRUTURAL:**

Usamos essa expressão para evidenciar o fato de que, historicamente, muitas sociedades foram estruturadas com base na discriminação que privilegia alguns grupos raciais em detrimento de outros. Em outras palavras, significa dizer que o racismo está tão enraizado em nossa sociedade por meio da estrutura social, política e econômica que muitas vezes sequer podemos perceber que o estamos reproduzindo, mantendo o cenário de desigualdade racial. Exemplos: associar pessoas negras a posições de servidão ou criminalidade.

► **RACISMO INSTITUCIONAL:**

Refere-se à manifestação do racismo dentro das instituições públicas ou privadas, fazendo parte das medidas adotadas pelo Estado, empresas ou outros tipos de organizações. Pode-se dizer que o racismo institucional é um reflexo do racismo estrutural, uma vez que também faz parte da estrutura das instituições e se reflete em suas normas, práticas e comportamentos. Exemplos: falta de representatividade racial em posições de alta liderança e executivas dentro de uma empresa.





► **RACISMO RECREATIVO:**

É o preconceito que se manifesta em forma de “brincadeiras”, “comentários” ou “piadas” usando características raciais. Ou seja, o racismo recreativo está “camuflado” de humor, mas reforça estereótipos, insultos, depreciações e comportamentos que contribuem à discriminação racial.

Exemplos: brincar com a virilidade de homens de origem asiática, zombar sotaques, presença de personagens caricatos em novelas e programas de TV, etc.

► **RACISMO CULTURAL:**

É o preconceito ou a crença de que há culturas que são superiores a outras. Neste caso, a discriminação não é apenas baseada em aspectos raciais ou étnicos, pois também abrange religiões, tradições, costumes, etc.

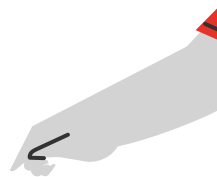
Exemplos: intolerância a religiões de matrizes africanas e islâmicas.

► **RACISMO AMBIENTAL OU ECOLÓGICO:**

É a expressão usada para evidenciar a exposição aos danos ambientais e a desigualdade de tratamento em determinadas regiões às quais alguns grupos raciais são submetidos.

Exemplos: falta de acesso a recursos naturais, ausência de políticas públicas e investimentos em infraestrutura e saneamento básico em regiões periféricas, desapropriação arbitrária, exploração de terras indígenas e quilombolas ou maior suscetibilidade aos impactos causados por eventos climáticos extremos (alagamentos, enchentes, deslizamentos, etc.).

Diante desse cenário, é fácil concluir que são várias as consequências causadas pelo racismo, principalmente quando olhamos para o mercado de trabalho, né?



Em geral, pessoas negras e pessoas latinas estão nas bases das pirâmides e têm mais dificuldade em alcançar posições mais altas dentro de uma organização. Inclusive, a maioria dos conselhos de administração das empresas da Fortune 500 é composta por pessoas brancas, representando 91% dos cargos de presidentes de conselho. A lista de 2022 mostra que estamos avançando, mas ainda a passos lentos, visto que apenas 20 empresas são lideradas por CEOs latinos (cerca de 4%) e 6 por CEOs negros (pouco mais de 1%).

No Brasil, dados da B3 mostram que 79% das empresas listadas afirmaram ter de 0 a 11% de líderes negros, enquanto 78% têm de 0 a 11% em cargos C-level. Já entre as 423 empresas listadas na Bolsa, não há nenhum CEO negro. Além disso, um levantamento feito pelo site vagas.com mostrou que apenas 0,4% das posições de diretoria são ocupadas por pessoas negras.

Como vimos, o racismo é tão parte do nosso cotidiano que nem sempre prestamos atenção às várias violências às quais alguns grupos raciais são submetidos. Por isso, **é fundamental que cada um de nós possa rever velhos hábitos e reaprender comportamentos que promovam a equidade racial.**





Pessoa preta ou negra?

Uma dúvida muito comum é sobre como se referir a pessoa como negra ou preta

Antes de qualquer coisa, vale lembrar que, sempre que possível, **devemos chamar as pessoas pelo nome e não pelo seu tom de pele**. Afinal, ninguém quer ser reduzido a uma única característica, certo?

Dito isso, a resposta é simples: as duas opções estão corretas e não são ofensivas. Contudo, algumas pessoas preferem que se refiram a elas como negras ou pretas. Por isso, basta compreendermos a forma que as deixa mais confortáveis.





Então, qual a diferença entre os dois termos?

A diferença tem raízes históricas e ambos os termos possuíam conotações preconceituosas, por isso passaram por um processo de ressignificação. Inclusive, foi a partir da mudança da palavra negro(a) que pessoas pretas de várias tonalidades de pele passaram a se unir e a se enxergar dentro desse grupo racial.

Além disso, uma das conquistas do movimento negro foi incorporar essa nova perspectiva nos dados estatísticos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Na prática, isso significa que passamos a considerar a população negra como a junção das pessoas que se autodeclaram como pretas (pele retinta ou mais escura) e pardas (pele menos retinta ou mais clara).

Portanto, não existe um certo e errado, mas sim como a pessoa se identifica.

Ah, é claro que também vai depender de qual é o tom da linguagem que você usa, né? Até porque se referir a uma pessoa negra ou preta jamais deveria ser uma forma pejorativa de tratamento, não é mesmo?



Bora recapitular?



- ▼ O termo raça é uma construção social e serve para evidenciar desigualdades, desafios, discriminações e violências que alguns grupos sociais sofrem por conta de suas características físicas e posição social.
- ▼ Ao longo da nossa história, agimos como se houvesse raças superiores e inferiores, o que nos levou a episódios violentos como a criação de regimes escravocratas, do Holocausto e do Apartheid.
- ▼ O racismo é uma forma de preconceito motivada pela cor da pele ou pela origem étnica, na qual se pressupõe a existência de uma hierarquia racial.
- ▼ Geralmente, o racismo é associado à discriminação contra as pessoas de pele negra, mas também pode ser dirigido a outros grupos raciais como pessoas indígenas, ciganas, latinas, árabes ou asiáticas, por exemplo.
- ▼ Não existe racismo reverso e, mesmo que uma pessoa branca seja alvo de preconceito por causa de sua pele, não podemos considerar isso como uma forma de racismo.



- ▼ O racismo é uma estrutura complexa que se manifesta de várias formas na sociedade, sendo que os principais tipos são: individual, estrutural, institucional, recreativo, cultural e ambiental ou ecológico.
- ▼ São várias as consequências do racismo, sobretudo no mercado de trabalho, que faz com que grupos raciais minorizados tenham poucas oportunidades de ascensão de carreira.
- ▼ Pessoa preta ou negra? Depende! Cada pessoa se identifica de uma forma, e o mais importante é não reduzir ninguém a uma única característica. Ou seja, sempre que possível, chame a pessoa pelo nome!



#ficaadica

- ▼ Escute com empatia quando alguém disser que foi vítima de racismo, mesmo que para você não faça sentido. Por nem sempre passarmos por esse tipo de situação, pode ser que o racismo não seja óbvio para você, mas, como vimos, ele está enraizado na nossa sociedade e muitas vezes sua manifestação é sutil ou velada.
- ▼ Tome cuidado com piadas, expressões e brincadeiras que reforçam estereótipos e preconceito de grupos raciais minorizados como de pessoas negras, indígenas, ciganas, latinas, árabes ou asiáticas, por exemplo.
- ▼ Busque conhecer mais sobre o racismo e como ele se manifesta no seu dia a dia.
- ▼ Inclua nas suas leituras livros de autores de grupos raciais diferentes que falam sobre racismo e/ou suas culturas de origem.





- ▼ Reconheça sua posição de privilégio e seja uma pessoa aliada na luta antirracista.
- ▼ Reveja os seus vieses sobre equidade racial e se pergunte:
 - ☐ Na minha equipe há pessoas de outras raças?
 - ☐ Como é a questão racial na região em que vivo? Algumas pessoas têm mais ou menos acesso a oportunidades?
 - ☐ Quais são os comportamentos que espero de uma pessoa que pertence a um grupo racial minorizado?
 - ☐ Por que me incomoda quando alguém aponta uma situação de racismo?

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.





Chegamos ao
final desta
cartilha e talvez
você tenha se
perguntado:
E agora?



Agora, te convidamos a ser parte
dessa transformação e a colocar em
prática tudo o que você aprendeu!

Nossa principal dica é que você inclua
pequenos aprendizados no seu dia a dia.
Para isso, vale também conversar com
colegas e pessoas da sua equipe sobre o
que aprenderam. Isso porque falar sobre
discutir Diversidade, Equidade e Inclusão
é falar é discutir sobre a gente e as
relações que criamos com as pessoas
à nossa volta.

Ah, mas não espere que as pessoas que são diferentes da gente nos ensinem tudo sobre
seu universo. Primeiro, porque é nossa responsabilidade ir atrás do conhecimento. Em
segundo lugar, nem sempre aquela pessoa representa toda a diversidade de seu grupo
social ou tem conhecimento suficiente para falar sobre o tema.



Precisa de ajuda?

Por meio do alpa, nosso Programa de Diversidade & Inclusão,
disponibilizamos uma série de conteúdos nos canais de comunicação e
de educação corporativa. Inclusive, você já acessou nosso hub de
conteúdos da **ALU** ou assistiu aos nossos **ALUtalks** e às webséries
disponíveis na **ALUFLIX**? Se ainda não viu, fica a dica!



**Além disso, temos
que ter cuidado para
não praticar o
tokenismo, ou seja,
fazer apenas uma
inclusão simbólica.**

Na prática, o tokenismo é um esforço superficial para passar a imagem de que a empresa ou a equipe é diversa e inclusiva, sem que de fato haja representatividade. Ou, ainda, usar a única pessoa que faz parte de um grupo minorizado como um ícone representativo, apagando sua individualidade.

Quer saber mais? Acesse o QR Code
ao lado e confira nossas dicas para
maratonar, ler, ouvir e praticar.



**Por fim, sempre que
presenciar uma situação de
preconceito, discriminação e
assédio, posicione-se!**



Canal de Denúncia

As dúvidas, suspeitas ou evidências de descumprimento do Código de Conduta e Ética da Alpargatas, de qualquer outra Política, devem ser reportadas diretamente ao canal específico para recebimento de denúncias, por meio de ligação, no Brasil, para o número 0800 770 7791, ou pelo site www.canaldedenuncia.com.br/alpargatas

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.



Globalmente, as denúncias podem ser feitas em inglês ou espanhol, através do site www.compliancehelplinealpargatas.com

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.



O Canal de Denúncia é uma ferramenta independente e imparcial, operada por um prestador de serviços de renome internacional. A denúncia poderá ser feita de maneira anônima, sendo assegurada, mesmo para as denúncias identificadas, a mais absoluta confidencialidade do relato e das pessoas envolvidas. O canal também está aberto para o recebimento de denúncias de terceiros.



Política de Respeito à Diversidade

Em 2021, lançamos nossa Política de Respeito à Diversidade, com o objetivo de orientar nossa conduta, assim como a de todos os públicos do nosso ecossistema, como fornecedores e parceiros.

O documento está disponível no Portal de Políticas e Procedimentos e no site da Alpargatas.

Quer saber mais?

Basta acessar o
QR Code ao lado.



