



CARTILHA DE

Diversidade e Inclusão







CARTILHA DE
**Diversidade
e Inclusão**



Palavra do Presidente	04
Introdução	05
Panorama da Diversidade na Camil	06
Diversidade	07
Conceito de Diversidade	08
O que é Preconceito?	08
Inclusão	10
Respeito	11
Empatia	11
Raça, Cor e Etnia	12
Branco, Pardo, Negros, Amarelo, Indígena	13
Movimento Negro	14
Mulheres	15
O que é Igualdade de Gênero	16
Pessoas com Deficiência (PcD)	17
Tipos de Deficiência	18
Deficiência Física	19
Deficiência Visual	20
Deficiência Auditiva	21
Deficiência Intelectual	22
Deficiência Múltipla	23
LGBTQIA+	24
Orientação Sexual	26
Identidade de Gênero	27
Homofobia e Transfobia	28
Gerações	29
Baby Boomers – 1945-1964	30
Geração X – 1965-1979	31
Geração Y – 1980-1995	32
Geração Z – 1995-2010	33
Geração Alpha – a partir de 2010	34
Todas as Gerações	35
Respeito em Primeiro Lugar	36
Respeitar é	37
Fazendo Acontecer	38
Como Colaborador(a)	39
Como Líder	40
E Como Materializar Tudo Isso?	41
As Pessoas e o Ambiente Camil	42
Pare e Pense	42
O que Buscamos na Camil	43
Compromissos	44
Contatos	47



Palavra do Presidente

Falar de Diversidade e Inclusão **é olhar para nós mesmos.** É sentir e colocar em prática o que temos em nossa essência e o que é representado em nosso Propósito: **“Acreditamos que cada pessoa faz a diferença na vida de alguém e existimos para alimentar relações que trazem mais sabor para o dia a dia”.**

Não há como fazer diferença na vida de alguém sem sermos diversos. Pessoas diversas, trazem ideias e pensamentos diversos e é essa pluralidade que faz a diferença em nossas vidas e, também, não há como alimentar relações sem sermos inclusivos, próximos e acolhedores. **Essa mistura, com certeza terá um tempero único, exaltando ainda mais o sabor em nosso dia a dia dentro da Camil.**

É fundamental que cada Camiliano tenha a liberdade para ser quem deseja ser, independentemente de qualquer tipo de julgamento, seja por etnia, raça, religião, situação social, identidade de gênero, orientação sexual, idade ou mesmo habilidades.

Como falei antes, a receita é simples! O modo de preparo talvez não, pois precisamos que todos estejam engajados para colocarmos juntos a mão na massa. O principal ingrediente que

precisamos que você traga é o Respeito! O respeito é a base de tudo e a empatia é o fermento.

O que **valorizamos aqui é a experiência humana** e trabalhamos para celebrar isso. E que isso se reflita em nossa empresa, assim como no ambiente familiar de todos os nossos colaboradores.

E, para que possamos ter uma cultura mais forte, **precisamos valorizar cada pessoa para que os nossos objetivos, tanto individuais como coletivos, sejam alcançados.**

Reconhecemos que cada um precisa se sentir à vontade em nossa empresa, pois, somente assim, conseguirão contribuir genuinamente com seu talento.

Conto com vocês para serem, juntos comigo, responsáveis por uma cultura inclusiva e vencedora.

Luciano Quartiero

Diretor Presidente



Acreditamos que **cada pessoa faz a diferença na vida de alguém** e existimos para alimentar relações que trazem mais sabor para o dia a dia.

Quando nos deparamos com os nossos Valores e Propósito, conseguimos **entender a importância da Diversidade e Inclusão em nossa empresa e, conseqüentemente, em nossas vidas.**

A contribuição na convivência entre as diferenças, sejam elas quais forem, abre as portas para que possamos ser quem somos todos os dias. É a concretização de que

cada pessoa, com suas características físicas, mentais e comportamentais pode trazer mais tempero para as nossas relações.

Afinal, **nossa gente representa a Camil** para os nossos consumidores e clientes. E, todos juntos, representamos o nosso Brasil, diverso e plural.

Para isso, **precisamos alinhar o entendimento dos conceitos e temas de Diversidade e Inclusão (D&I)** e auxiliar nas práticas de ações inclusivas que resultarão num ambiente mais amistoso e feliz.



SÃO MILHARES DE CAMILIANOS QUE CONVIVEM DIARIAMENTE EM TODAS AS REGIÕES DO PAÍS. CADA UM COM SUA SINGULARIDADE E ESPECIFICIDADE QUE PRECISAM SER COMPREENDIDAS, ACOLHIDAS E VIVENCIADAS COM PROXIMIDADE PARA MOSTRARMOS A IMPORTÂNCIA PARA A NOSSA EMPRESA POR SERMOS DIFERENTES.



Introdução

Essa cartilha foi desenvolvida para direcionar a qualidade das nossas relações, com base em nossos valores e, principalmente, em respeito.



Panorama da Diversidade na Camil


NA CAMIL ALIMENTOS VISUALIZAMOS A DIVERSIDADE E A INCLUSÃO COMO UM GATILHO PARA OS NOSSOS NEGÓCIOS QUE NOS AJUDARÁ A CONSTRUIR E CAPACITAR NOSSA GENTE DE FORMA MAIS UNIDA, ÁGIL E VERSÁTIL PARA A VIDA PESSOAL DE CADA UM E PARA O NOSSO NEGÓCIO.

A Diversidade e Inclusão surgiu como um projeto no segundo semestre de 2020 e já estamos trabalhando nos temas para trazer mais conhecimento a todos. Assim, **podemos ampliar nossa visão e conhecimento de temas sensíveis e importantes**, contribuindo para a construção de um mundo melhor.


Para atender essa jornada, criamos também um GT (grupo de trabalho) para termos um diálogo aberto sobre a importância da responsabilidade de cada um na construção de uma cultura cada vez mais inclusiva. São trabalhados temas que envolvem os pilares: gênero, etnia, raça, gerações, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, **para trazer reflexões ou ações que impactam diretamente na vida das pessoas.**

.....

VAMOS TRILHAR ESSA JORNADA?



**Juntos,
somos mais
fortes!**



Este caminho precisa ser percorrido por todos nós e a Camil tem o compromisso de ser uma força motriz na concretização deste propósito, deste progresso.



Diversidade

Porém, a **diversidade** não se refere apenas às **características biológicas ou sociais**, quando estas estão relacionadas à variedade de aparências, culturas, histórias.

Os direitos humanos são aqueles referentes à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Acreditamos que não pode haver preconceito e discriminação entre as pessoas.

.....

DIVERSIDADE É FREQUENTEMENTE ENTENDIDA COMO VARIEDADE, HETEROGENEIDADE, PLURALIDADE E DIFERENÇA, OU SEJA, TRATA-SE DE UMA CARACTERÍSTICA COMUM A TODOS OS SERES VIVOS DO PLANETA.

Mas os benefícios da diversidade serão efetivamente conquistados a partir da promoção da inclusão do nosso público interno no ambiente de trabalho.

CONCEITO DE DIVERSIDADE

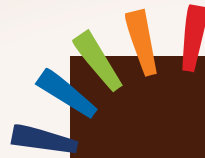
A DIVERSIDADE PODE SER ENTENDIDA COMO O CONJUNTO DE DIFERENÇAS, SEMELHANÇAS E VALORES COMPARTILHADOS PELOS SERES HUMANOS NA VIDA SOCIAL.

Aqui na Camil, **estamos sempre em busca de conhecimentos acerca do assunto para valorizar e respeitar as diferenças**. E, acreditamos que fomentar a diversidade e a inclusão é uma forma propulsora e impulsionadora para melhor compreendermos nossos colaboradores e, conseqüentemente, o mundo.

.....

A representatividade é algo que a Camil vem trabalhando dia a dia para que a diversidade seja uma realidade dentro e fora da companhia.

Por esse motivo, reconhecemos que esta é uma **ótima oportunidade para aumentarmos a pluralidade** internamente.



O QUE É PRECONCEITO?

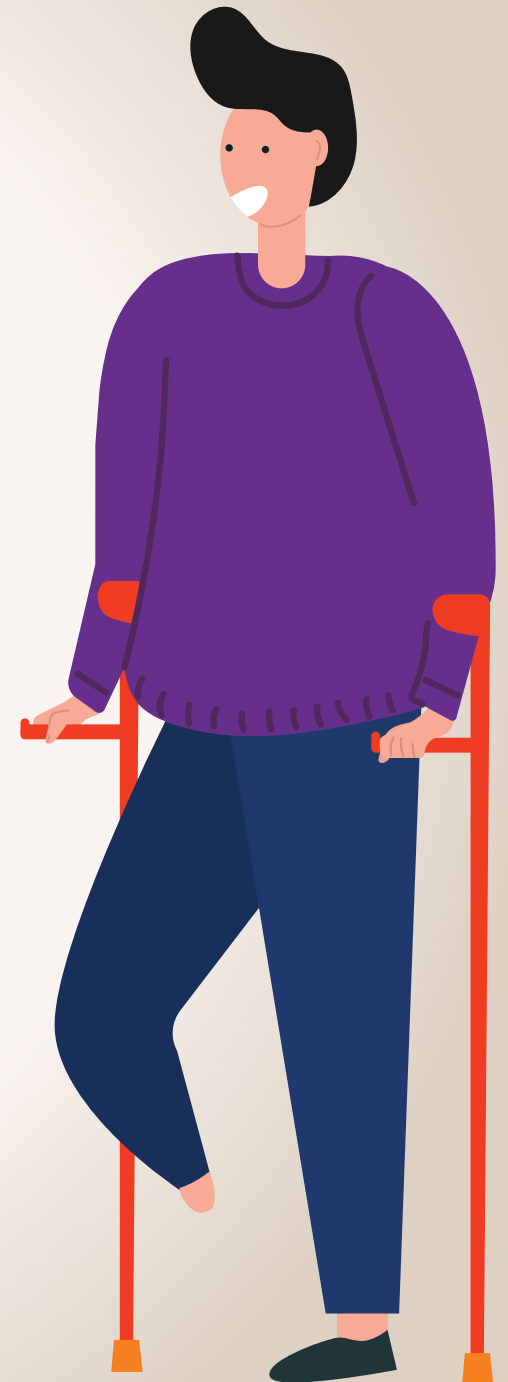
Estabelecer um conceito sobre algo antes mesmo de conhecer o assunto mais detalhadamente é uma defesa do ser humano contra experiências potencialmente arriscadas, sejam elas quais forem. Mas, ao contrário da impressão geral, **preconceito e discriminação não são sinônimos**.

O preconceito tem a ver com ideias que temos sobre alguma coisa, concebidas no nosso imaginário a partir do que aprendemos na escola, da forma de criação, formação cultural, entre outros fatores. Já discriminação é agir de acordo com esse conceito pré-concebido em sua mente. **A discriminação é o preconceito posto em prática**.

Todos temos preconceitos, segundo especialistas. O problema é não os enxergar e permitir que se tornem atitudes criminosas. Por isso, **identificar um preconceito em si é um desafio** ao qual devemos ficar atentos sempre.

Caso você cometa algum erro, primeiramente aprenda com ele e não repita. Peça desculpas e não torne o seu erro em um grande problema, haja com naturalidade. Faça a correção, avance na conversa e talvez, mais tarde com a pessoa em particular se desculpe: "Sinto muito por ter errado. Vou melhorar, me atentar melhor da próxima vez".

CARTILHA DE
**Diversidade
e Inclusão**



A DIVERSIDADE SÓ SERÁ EFETIVAMENTE CONQUISTADA A PARTIR DA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO EM NOSSO AMBIENTE DE TRABALHO AO CONHECERMOS CADA MEMBRO, VALORIZARMOS AS HISTÓRIAS E TRAJETÓRIAS, RECONHECERMOS EMPENHOS E ENTREGAS, COMPARTILHARMOS PRÁTICAS E AÇÕES, E ENGAJARMOS TODOS E TODAS NA CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE MAIS AGRADÁVEL E INCLUSIVO.

.....

A inclusão se relaciona **ao modo como cada pessoa é tratada em todo e qualquer espaço**, bem como a forma como ela se sente pertencente e incluída.

Podemos dizer que a **inclusão é o quanto o indivíduo se sente, de fato, integrado e respeitado**, independente das características que possui.



Inclusão



RESPEITO

Acreditamos que **a diversidade e inclusão são valores a serem perseguidos e promovidos em nossa empresa** e que precisam acontecer de forma sempre pautada pelo respeito, tolerância, promoção dos direitos, oportunidades e equidade junto às pessoas pertencentes aos grupos na sociedade.

EMPATIA

Empatia **se constrói coletivamente por meio da convivência, pela consciência das desigualdades e privilégios presentes na nossa sociedade**, bem como, a partir da disposição individual e institucional, na desconstrução de “pré-conceitos” e vieses inconscientes que cada indivíduo carrega consigo.





Raça, cor e etnia

UMA FORMA DE COMPREENDER O ASSUNTO PODE SE INICIAR PELA DEFINIÇÃO DO QUE É RAÇA, COR E ETNIA. ESSES SÃO TERMOS AMPLAMENTE UTILIZADOS EM PESQUISAS, ESTUDOS, DESCRIÇÕES, ENTRE OUTROS, INCLUSIVE UTILIZADO PELO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).



RAÇA

Não existe para os seres humanos. **Somos uma raça apenas do ponto de vista biológico.** Mas, as relações na sociedade são racializadas, ou seja, utilizamos características como cor de pele, textura do cabelo, formato dos olhos.

COR

Se refere à variedade de tons de pele. Característica declarada pelas pessoas de acordo com as suas características.

ETNIA

É a **coletividade de indivíduos que se diferencia por sua especificidade sociocultural,** refletida principalmente na língua, religião e maneiras de agir.

BRANCOS

As pessoas se autodeclaram brancas com base em sua cor de pele, sem relação com seus pais ou antepassados.

PARDO

A palavra pardo faz referência às variadas ascendências étnicas e ligadas, em geral, à cor de pele da mistura entre brancos e negros, indígenas e negros, entre outros.

PRETOS

As pessoas com pele mais escura se autodeclaram pretas.

PESQUISA IBGE

Segundo o IBGE, os termos utilizados são: **brancos, pretos, pardos, amarelos ou indígenas**. As estatísticas de cor ou raça são baseadas na autodeclaração, pois há o entendimento que cada indivíduo possui seus próprios critérios para definir seu pertencimento étnico-racial.

AMARELO

É o termo utilizado no IBGE para as pessoas asiáticas ou asiático-descendentes, como descendentes de japoneses, coreanos e chineses, por exemplo.

INDÍGENAS

Os povos indígenas do Brasil correspondem a diversos e diferentes grupos étnicos que habitam o país desde milênios antes do início da colonização portuguesa. Mesmo morando em centros urbanos, a pessoa se autodeclara indígena com base em seus traços, aparência e descendência. **O termo correto é indígena, e não índio.**

OS TERMOS RAÇA, COR E ETNIA POSSUEM LIGAÇÕES ENTRE SI E TRAZEM CONSIGO FATORES HISTÓRICOS RELEVANTES, ESPECIALMENTE NO BRASIL.

Como exemplo, podemos mencionar o fato de o Brasil ter abolido a escravidão apenas em 13 de maio de 1888 pela Lei Áurea (Lei Imperial no 3.353).



MOVIMENTO NEGRO

ASSIM COMO TODO MOVIMENTO SOCIAL, O MOVIMENTO NEGRO POSSUI SUAS PAUTAS E AS DEFENDE.

Ele surgiu, primeiramente, no período de escravidão e, hoje em dia, ainda com os reflexos deste período, **busca, acima de tudo, políticas públicas para que a população negra tenha equidade em todos os sentidos.**

Além disso, visa a obter medidas de fiscalização e a efetiva aplicação das leis contra racismo e injúria racial.

QUANDO ANALISAMOS A QUESTÃO RACIAL, SOMOS INEVITAVELMENTE CONFRONTADOS COM A HISTÓRIA DO PAÍS E AS DESIGUALDADES GERADAS SOBRETUDO ENTRE BRANCOS E NEGROS.

Precisamos estar atentos às nossas atitudes ou predisposição para agir e pensar algo sobre os índices de pobreza e de mortalidade, os menores índices de escolaridade, a baixa presença do mercado de trabalho, no acesso à educação e serviços de saúde e transportes de qualidade.

- Teoria ou crença que estabelece uma **hierarquia entre as raças** (etnias).
- Doutrina que fundamenta **o direito de uma raça, vista como pura e superior**, de dominar outras.
- **Preconceito exagerado contra pessoas pertencentes a uma raça (etnia) diferente**, geralmente considerada inferior.
- Atitude **hostil em relação a certas categorias de indivíduos.**
- Toda **distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural** ou em qualquer outro campo da vida pública (Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1968)/ONU).

Veja algumas definições:

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

O TERMO RACISMO NÃO POSSUI UMA DEFINIÇÃO CONCRETA E PREDOMINANTE, CONTUDO, ALGUMAS INSTITUIÇÕES E LEIS, COMO O ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL O DEFINE E, QUASE SEMPRE, OS CONCEITOS SE CONVERGEM. VEJA ACIMA:



É CRESCENTE A DISCUSSÃO DO RECONHECIMENTO DAS RESPONSABILIDADES E OPORTUNIDADES DA MULHER COMO PROFISSIONAL, NA SOCIEDADE E DENTRO DAS FAMÍLIAS, MAS AINDA EXISTEM MUITOS DESAFIOS RELACIONADOS À QUESTÃO DE GÊNERO A SEREM VENCIDOS.

.....

Por isso, falamos também em **equidade de gênero** e **estamos diminuindo, cada vez mais, as desigualdades geradas ao longo da história entre homens e mulheres.**

O que é Igualdade de Gêneros?

IGUALDADE DE GÊNEROS SIGNIFICA QUE HOMENS E MULHERES DEVEM TER OS MESMOS DIREITOS E DEVERES. A IGUALDADE DE GÊNERO FAZ PARTE DOS **17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU**. EM UM DELES HÁ O OBJETIVO DE “ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES”.


PRECONCEITO

MUITOS SÃO OS PRECONCEITOS QUE AS MULHERES SOFREM, MAS A SITUAÇÃO VEM MELHORANDO LENTAMENTE. EXISTEM PRECONCEITOS EM DIVERSOS ASPECTOS, QUE COMEÇAM PELA INFÂNCIA ATÉ CHEGAR À VIDA ADULTA. PODEMOS CITAR EXEMPLOS DAS FRASES ABAIXO QUE AS MULHERES COSTUMAM OUVIR.

“Tinha que ser mulher.”

“Ela está de TPM.”

“Lugar de mulher é na cozinha.”



Quanto mais consciência tomamos a respeito dessas diferenças, mais oportunidade temos para promover um ambiente de equidade, tratamento justo e respeitoso entre as pessoas.



Pessoa com deficiência

A LBI (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO – ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA) CONSIDERA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AS PESSOAS QUE TÊM, DE FORMA CONGÊNITA OU ADQUIRIDA, ALGUM IMPEDIMENTO DE LONGO PRAZO DE NATUREZA FÍSICA, MENTAL, INTELLECTUAL OU SENSORIAL, O QUAL EM INTERAÇÃO COM UMA OU MAIS BARREIRAS, PODE OBSTRUIR SUA PARTICIPAÇÃO PLENA E EFETIVA NA SOCIEDADE EM IGUALDADES DE CONDIÇÕES COM AS DEMAIS PESSOAS.

Aqui na Camil, compreendemos a grande importância da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão para promover e estimular a maior participação de pessoas com deficiência na empresa. Contudo, acreditamos que é fundamentalmente e importante que elas sejam e se sintam verdadeiramente incluídas e integradas no ambiente em que estão.

A legislação estabelece a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como **Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).**

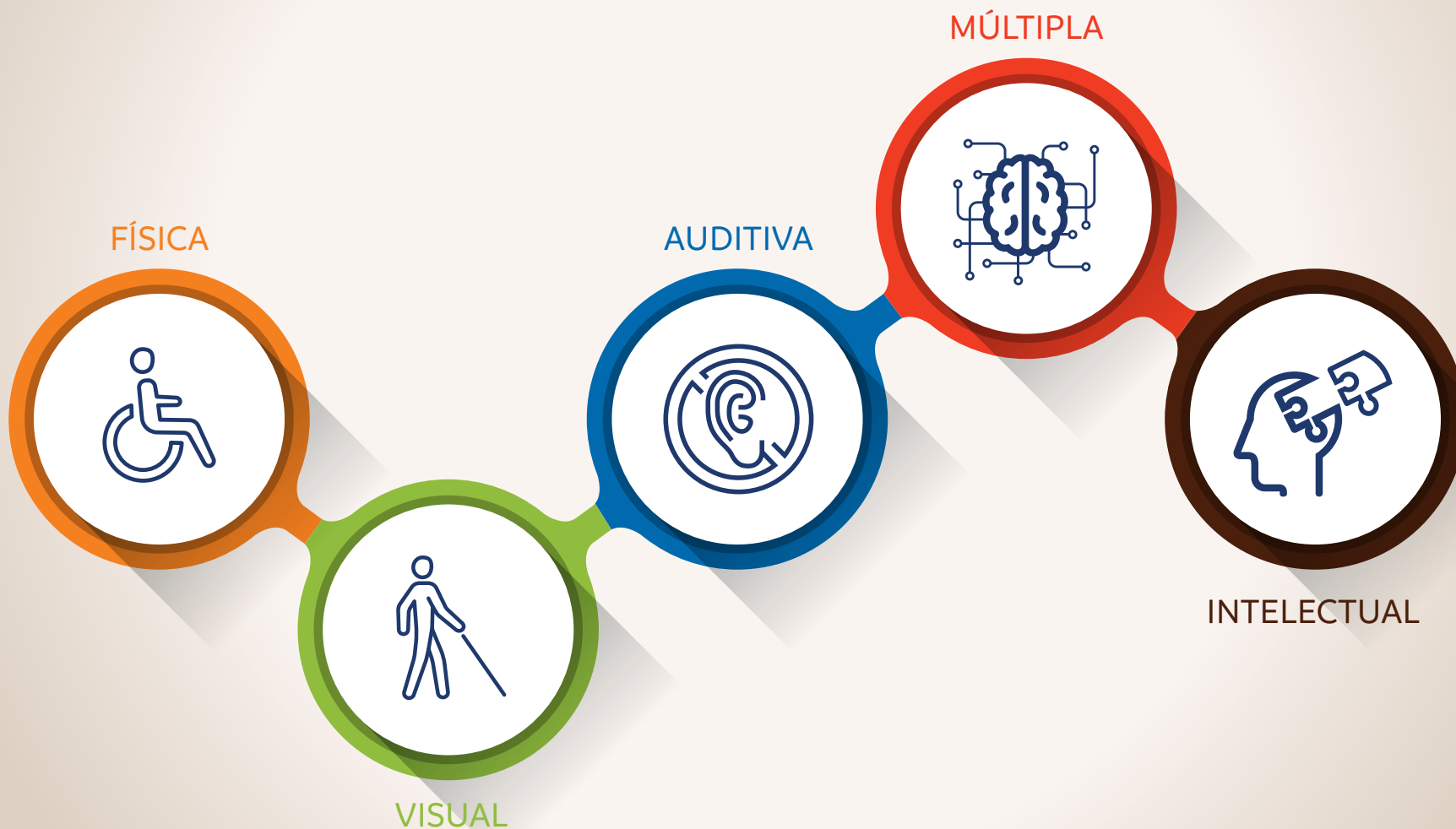
A cota depende do número geral de funcionários que a empresa tem no seu quadro:

- 100 a 200 empregados - 2%
- 201 a 500 empregados - 3%
- 501 a 1.000 empregados - 4%
- 1.001 empregados em diante - 5%



A nossa contratação de pessoas com deficiência vai muito além da legislação, prevalecendo o papel social de incluir pessoas sem discriminação.

Tipos de Deficiência



Deficiência Física

ALTERAÇÃO COMPLETA OU PARCIAL DE UM OU MAIS MEMBROS DO CORPO HUMANO, ACARRETANDO COMPROMETIMENTO DA FUNÇÃO FÍSICA, APRESENTANDO-SE SOB A FORMA DE AMPUTAÇÃO OU AUSÊNCIA DO MEMBRO, PARALISIA CEREBRAL, MEMBROS COM DEFORMIDADE CONGÊNITA OU ADQUIRIDA. **PODE SER DEFINIDA PELA PERDA TOTAL OU PARCIAL DA CAPACIDADE MOTORA DE UM INDIVÍDUO.**



COMO LIDAR COM UMA PESSOA CADEIRANTE

- É importante perceber que **para uma pessoa sentada é incômodo ficar olhando para cima** por muito tempo, por isso, se for possível, lembre-se de sentar-se, para ficar com os olhos no mesmo nível de uma pessoa em cadeira de rodas.
- A cadeira de rodas (bengalas e muletas) faz parte do espaço corporal da pessoa, quase uma extensão do seu corpo. **Apoiar-se na cadeira de rodas é desagradável.**
- Se achar que ela está em dificuldades, **ofereça ajuda** e, caso seja aceita, pergunte como deve proceder. **Não se ofenda se a ajuda for recusada.**
- **Esteja atento para a existência de barreiras arquitetônicas** quando for escolher um restaurante, teatro ou qualquer outro local que queira visitar com uma pessoa com deficiência física.

Deficiência Visual

CEGUEIRA

Quando a pessoa possui **perda total ou resíduo mínimo de visão**, necessitando de métodos, recursos e equipamentos especiais para realizar tarefas do cotidiano.

BAIXA VISÃO

Quando não se consegue ter uma **visão nítida e não pode ser corrigida pelo uso de lentes, óculos comuns, ou implantes** de lentes intraoculares.

VISÃO MONOCULAR

Quando uma pessoa **consegue olhar através de apenas um olho**, com isso, possuindo noção de profundidade limitada.



COMO LIDAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

- Sempre **pergunte se a pessoa precisa de ajuda** e como fazer.
- Para auxiliar, **coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado**. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você.
- É sempre bom **avisar, antecipadamente, sobre a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos** durante o trajeto.
- **Quando for afastar-se**, avise sempre.



Deficiência Auditiva

É A PERDA BILATERAL, PARCIAL OU TOTAL DA AUDIÇÃO. **NÃO SE USA A EXPRESSÃO SURDO-MUDO.** OS SURDOS NÃO POSSUEM, NECESSARIAMENTE, A INCAPACIDADE DE FALA.

LEI DE LIBRAS

Em 2002, a Libras (Língua Brasileira de Sinais) foi reconhecida como língua nacional e seu ensino garantido como disciplina obrigatória em todos os cursos de licenciatura e fonoaudiologia. A Libras é uma língua de natureza visual-espacial, com estrutura gramatical própria. Não é uma transposição do português para sinais. Não é uma forma alternativa de representação das palavras e letras, como o Braille.



COMO LIDAR COM UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

- **Ao se comunicar com uma pessoa surda, acene ou toque levemente em seu braço**, para que ela volte sua atenção para você. Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca.
- Alguns surdos são oralizados, **fazem a leitura labial**. Então, quando falar com estes surdos, **fale devagar**, se posicione frente a eles e não deixe nada na frente da boca para não obstruir a leitura labial.
- Enquanto estiver conversando, **mantenha sempre contato visual**. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.
- Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, **dirija-se a ela**, e não ao intérprete.
- O volume da voz vai depender do grau de perda auditiva da pessoa. **Inicie falando em tom normal e perceba se ela tem dificuldade** ou pergunte se o tom está adequado. Não adianta gritar se a pessoa tem perda severa ou total.

Deficiência Intelectual

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL É A LIMITAÇÃO NO FUNCIONAMENTO COGNITIVO E NO DESEMPENHO DE HABILIDADES ADAPTATIVAS, TAIS COMO: COMUNICAÇÃO, CUIDADO PESSOAL, LAZER E TRABALHO. CONSIDERADO UM DISTÚRBO DO DESENVOLVIMENTO NEUROLÓGICO, PODE APARECER PRECOCEMENTE NA INFÂNCIA, PREJUDICA O DESENVOLVIMENTO DE ASPECTOS PESSOAIS, SOCIAIS, ACADÊMICOS E PROFISSIONAIS.

COMO LIDAR COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

- **Trate-a com respeito e consideração.** Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal.
- **Não a ignore.** Cumprimente e despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.
- **Não superproteja** a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.
- **Não subestime sua inteligência.** As pessoas com deficiência intelectual levam mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.



Deficiência Múltipla

CARACTERIZA-SE COMO A ASSOCIAÇÃO DE **DUAS OU MAIS** DEFICIÊNCIAS.

SURDO-CEGUEIRA

Não podemos pensar a deficiência múltipla como se fosse a somatória de duas deficiências isoladas. Uma criança surdo-cega não se desenvolve como uma criança surda ou como uma criança cega, ela terá peculiaridades próprias da surdo-cegueira.

ACESSIBILIDADE

Muitos pensam que a acessibilidade envolve apenas a questão física, de mobilidade: rampas, elevadores, portas mais largas, que são fundamentais, mas não é só isso.

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





O MOVIMENTO LGBTQIA+, DE FORMA ORGANIZADA, SURTIU NO BRASIL NO FINAL DOS ANOS 1970, A PARTIR DE PEQUENAS REUNIÕES QUE OCORRIAM EM ESPAÇOS SOCIAIS NAS QUAIS AS PRIMEIRAS PUBLICAÇÕES DEDICADAS AOS HOMOSSEXUAIS CIRCULAVAM, BEM COMO ERAM DISCUTIDAS AS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO E APOIO.



A Parada LGBTQIA+ é muito mais do que uma simples comemoração, **é um evento simbólico de luta e resistência contra a discriminação sexual, o preconceito, a reivindicação de igualdade de direitos** e, conseqüentemente, de combate à violência.

L LÉSBICAS mulher que tem preferência sexual por outras mulheres.

G GAYS homem que tem preferência sexual por outros homens.

B BISSEXUAIS homem e mulher que se relacionam por ambos os gêneros.

T TRANSGÊNEROS pessoas que não se identificam com os gêneros atribuídos no nascimento com base nos órgãos sexuais.

Q QUEER pessoas que não se identificam com padrões impostos pela sociedade e transitam entre os gêneros.

I INTERSEXUAIS pessoas que nascem com as duas características sexuais biológicas e que antigamente eram chamadas de hermafroditas, termo não mais aceito.

A ASSEXUAIS pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas.

+ PANSEXUAIS pessoas que sentem atração por outras, independentemente do gênero.
GÊNERO FLUIDO pessoa que não se identifica com uma única identidade de gênero, mas flui entre eles ou muda de tempos em tempos.
NÃO-BINÁRIOS pessoa que não se identifica com o masculino nem com o feminino. Pessoas não-binárias são pessoas transgênero.
ANDRÓGINOS aquela que tem características físicas e comportamentais de ambos os sexos.

Orientação Sexual

A ORIENTAÇÃO SEXUAL PODE SER

- **Assexual** (não há atração sexual)
- **Bissexual** (atração pelos gêneros masculino e feminino)
- **Heterossexual** (atração pelo gênero oposto)
- **Homossexual** (atração pelo mesmo gênero, gays e lésbicas)
- **Pansexual** (atração independente do gênero)

A ORIENTAÇÃO SEXUAL DE UMA PESSOA INDICA POR QUAIS GÊNEROS ELA SE SENTE ATRAÍDA, SEJA FÍSICA, ROMÂNTICA E/OU EMOCIONALMENTE. HOJE, ENTENDE-SE QUE OS SERES HUMANOS SÃO SEXUALMENTE ORIENTADOS PARA DIVERSAS DIREÇÕES E NÃO SE TRATA DE UMA QUESTÃO DE ESCOLHA OU OPÇÃO.

Vale ressaltar que **o correto é orientação sexual e não opção sexual ou preferência sexual**, porque opção indica que uma pessoa teria escolhido a sua forma de desejo sexual.



Identidade de Gênero

REFERE-SE AO GÊNERO QUE A PESSOA SE IDENTIFICA, INDEPENDENTE DO SEXO BIOLÓGICO (ÓRGÃO GENITAL). TODAS AS PESSOAS POSSUEM UMA IDENTIDADE DE GÊNERO, SEJA CISGÊNERO, TRANSGÊNERO OU NÃO-BINÁRIA, ENTRE OUTRAS.

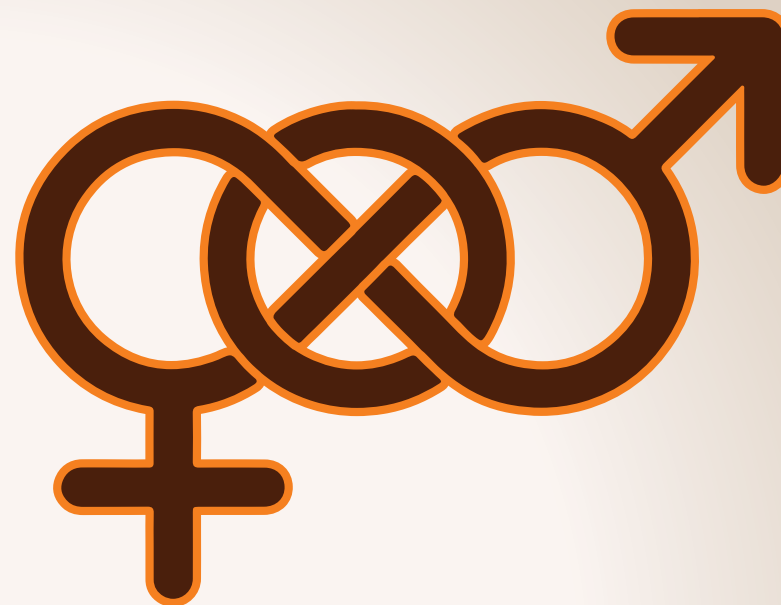
O que determina a identidade de gênero é a maneira como a pessoa se sente e se percebe, assim como a forma que esta deseja ser reconhecida pela sociedade. Está relacionada à identificação de uma pessoa com o gênero masculino, feminino ou nenhum dos dois.

TRANSGÊNERO, TRANSEXUAL OU TRAVESTI

Transgêneros é uma terminologia usada como um "guarda-chuva" para representar toda a diversidade trans. O grupo é composto por: travesti, mulher trans, homem trans, não binários. São pessoas que se identificam psicologicamente e socialmente com o sexo oposto, ou seja, diferente do gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

POR EXEMPLO: uma pessoa que nasce com características masculinas (do ponto de vista biológico), mas que se sente do gênero feminino; ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como um homem.

Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado, a transgeneridade não é um distúrbio mental. Pessoas transgênero são como as cisgênero, podem ter qualquer orientação sexual. Há pessoas que se afirmam como travestis e outras como transgênero. É uma afirmação de cada pessoa e o importante é respeitar a forma como ela se apresenta.



NÃO-BINÁRIO

É a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino ou a total indiferença entre ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais que são atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão homem-mulher.

CISGÊNERO

É o indivíduo que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, seja homem ou mulher.

Homofobia e Transfobia

LGBTI+FOBIA É UMA SÉRIE DE ATITUDES E SENTIMENTOS NEGATIVOS EM RELAÇÃO A PESSOAS HOMOSSEXUAIS, BISSEXUAIS, TRANSGÊNEROS E PESSOAS INTERSEXUAIS.



As definições para o termo **referem-se variavelmente a antipatia, desprezo, preconceito, aversão, repulsa emocional, medo, violência, raiva ou desconforto** sentidos ou expressos em relação a pessoas quando não se enquadram nos padrões impostos na sociedade.

A LGBTI+fobia foi criminalizada no Brasil e é considerada equivalente ao racismo.

GERAÇÃO SE REFERE A UM CONJUNTO DE PESSOAS NASCIDAS EM DETERMINADA ÉPOCA, SÃO INDIVÍDUOS QUE PASSAM POR DESAFIOS E MUDANÇAS HISTÓRICAS SEMELHANTES. VOCÊ PODE TER NASCIDO ALGUNS ANOS ANTES DE ALGUMA GERAÇÃO E PERTENCER A ELA, O QUE IMPORTA SÃO AS EXPERIÊNCIAS COLETIVAS. AS GERAÇÕES COSTUMAVAM SER DIVIDIDAS EM PERÍODOS DE 25 ANOS. NÃO HÁ UM CONSENSO FORMAL SOBRE AS DATAS QUE DEFINEM O INÍCIO E O FIM DE CADA GERAÇÃO.

O avanço da tecnologia fez com que as mudanças se tornassem cada vez mais rápidas, sendo que atualmente a duração de cada geração é menor e **cada geração absorve características de suas gerações anteriores.**

Cada geração tem seus aspectos e comportamentos diferentes, bem como estilo de trabalho. Portanto, é **essencial que a comunicação entre essas gerações seja desenvolvida corretamente no ambiente de trabalho** e que suas características sejam respeitadas.

A nossa missão é criar proximidade entre as gerações para podermos extrair o melhor que cada uma delas tem a oferecer, além de darmos o suporte necessário para realizarem seus desafios dentro da Camil. **Para entendê-las, precisamos conhecer a história de cada uma delas.**



Gerações



Baby Boomers

1945 - 1964

A EXPRESSÃO PODE SER TRADUZIDA COMO “**EXPLOÇÃO DOS BEBÊS**”. O TERMO É USADO COM O SENTIDO DE “CRESCIMENTO DESENFREADO”, QUANDO ALGUNS PAÍSES EXPERIMENTARAM UM SÚBITO AUMENTO DA NATALIDADE CAUSADO APÓS A SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Os *baby boomers* carregam hábitos herdados da geração anterior (Veteranos), como **disciplina e respeito à hierarquia**. Esta geração iniciou os movimentos com foco nos direitos iguais.

Podemos citar as manifestações pela paz, movimentos feministas, igualdade racial. No Brasil, os grandes Festivais da Canção, transmitidos pelas redes de TVs, eram a resistência que cantavam através da música para protestar contra as injustiças sociais.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES

- Estabilidade no trabalho;
- Não se importavam de fazer a mesma função durante anos;
- Trabalham em busca da prosperidade;
- Marcados pela ascensão da TV.



COMO TER UMA BOA COMUNICAÇÃO

- Fale diretamente, cara a cara;
- Responda as perguntas de maneira franca e completa;
- Não use linguagem controladora e manipuladora.

Geração X

1965 - 1979

A GERAÇÃO X NASCEU EM ESTRUTURAS FAMILIARES ALTERNATIVAS ÀS TRADICIONAIS, COM A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E AUMENTO DAS TAXAS DE DIVÓRCIO. AS CRIANÇAS DESTA GERAÇÃO CRESCERAM COM MENOR SUPERVISÃO DE ADULTOS E MARCADA PELO QUESTIONAMENTO DE COSTUMES E VALORES, MAS **CRESCERAM COM IDEIAS SEMELHANTES AOS DO BABY BOOMERS: EMPREGOS ESTÁVEIS E MUITO TRABALHO.**

Desenvolveram um forte senso de individualismo, sem perder a convivência em grupo. Possuem uma relação com o trabalho visando estabilidade financeira, realização pessoal e de consumo.

Acompanharam o começo da tecnologia e o aumento do uso dos computadores fez com que essa geração fosse mais empreendedora do que seus pais e avós.

No Brasil, essa geração vivenciou acontecimentos como as “Diretas Já” e o fim da ditadura.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES

- São mais autoconfiantes;
- Popularização dos divórcios;
- Valorizam fortemente o trabalho e a carreira.



COMO TER UMA BOA COMUNICAÇÃO

- Seja direto ao apresentar fatos;
- Ouça e mostre respeito pela opinião deles;
 - Desafie-os, peça sua opinião;
- Use um estilo de comunicação informal.

Geração Y

1980 - 1995

A GERAÇÃO Y OU MILLENNIALS SÃO AQUELES QUE NASCERAM EM UM MUNDO GLOBALIZADO, DOMINADO PELA TECNOLOGIA. CONHECERAM UM MUNDO JÁ CONSOLIDADO NA DEMOCRACIA, NA LIBERDADE POLÍTICA E NA PROSPERIDADE ECONÔMICA. OS JOVENS DESSA GERAÇÃO SÃO MULTITAREFAS, SÃO MOVIDOS PELO IMEDIATISMO E ACOSTUMADOS A CONSEGUIR O QUE QUEREM.

No trabalho, **adoram desafios e flexibilidade.** Podem realizar o trabalho em qualquer lugar a qualquer hora. Valorizam o trabalho em equipe melhor que as outras gerações. O uso de dispositivos móveis fez com que essa geração compartilhasse mais experiências, conselhos e conteúdo.

Suas preocupações são voltadas aos movimentos sociais, defendem os menos favorecidos e lutam pela preservação do meio ambiente.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES

- Evolução tecnológica e avanço da globalização;
- Prosperidade econômica – TV a cabo, jogos, computadores;
 - Estão sempre conectados;
- Conhecimento mais acessível e cresceram rodeados de facilidades e conquistas profissionais em equilíbrio com a vida pessoal;
 - Seu vínculo é com sua satisfação pessoal.



COMO TER UMA BOA COMUNICAÇÃO

- Use verbos de ação para desafiá-los;
- Buscam constantemente seus feedbacks, ou seja, uma resposta para suas atitudes e trabalho.

Geração Z

1995 - 2010

A GERAÇÃO Z É CHAMADA DE NATIVOS DIGITAIS E TEM MAIOR FACILIDADE DE INTERAGIR COM DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS QUE AS OUTRAS GERAÇÕES.

É A PRIMEIRA 100% DIGITAL, É ABSORVIDA PELA INTERNET E É A MAIS NOVA GERAÇÃO QUE ADENTRA O MERCADO DE TRABALHO. PODEM SER FILHOS DA GERAÇÃO X OU DA GERAÇÃO Y.

Os pais que são da geração X são mais cautelosos com o uso da tecnologia, enquanto os da geração Y são mais liberais.

Os Z's são abertos a igualdade de gênero e questões sociais, são ativistas e abertos ao diálogo, usam a internet como ferramenta e fazem parte de diversos grupos. Adotaram uma comunicação de memes e emojis. São comunicadores da rede, porém são considerados como isolados.

Tende a ser mais colaborativa, prefere ambiente de trabalho onde existe condições de trabalho iguais. É uma geração que busca a verdade e transparência acima de tudo.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES

- Nativos Digitais, não conheceram o mundo sem computador, celular, jogos e Internet;
 - Cultura dos emojis e memes;
- Diversidade e preocupação ambiental;
- Consomem produtos personalizados.



COMO TER UMA BOA COMUNICAÇÃO

- Dê feedback individual, honesto e aberto;
- Comunicação direta e objetiva.

Geração Alpha a partir de 2010

O MUNDO POSSUI UMA FORÇA DE TRABALHO COMPOSTA POR QUATRO GERAÇÕES E NOS **PRÓXIMOS ANOS VAI CONTAR TAMBÉM COM A GERAÇÃO ALPHA.**

Considerada uma geração mais inteligente devido à grande quantidade de informação e estímulos que recebem, são capazes de resolver problemas complexos rapidamente.

Os Alphas estarão no mercado de trabalho nos próximos anos, em posições que talvez ainda nem existam.

CARACTERÍSTICAS E CURIOSIDADES

- Usam YouTube e sites para adquirir conhecimento e entretenimento.



Todas as gerações



COMO TER UMA BOA COMUNICAÇÃO

No ambiente de trabalho devemos nos preocupar com a inclusão de todas as gerações. Para isso, é preciso:

- Valorizar e integrar as gerações, considerando as diferentes idades.
- Estimular a comunicação entre as gerações.
- Mesmo com idade ou senioridade distintas, os profissionais que exercem o mesmo cargo deverão sempre ser tratados com igualdade.
- Conhecer a sua e as demais gerações.
- Estar ciente do impacto do seu comportamento em outras gerações.

COMO SER RESPEITOSO(A) COM TODAS AS GERAÇÕES

Cada geração tem suas peculiaridades e é importante que todos percebam que simplesmente não é mais socialmente aceitável ser preconceituoso.



Respeito em primeiro lugar

Para entender nosso lugar na sociedade, antes de mais nada, precisamos **aceitar nossas limitações, buscando sempre melhorar e permitir que o nosso melhor também ajude a todos numa sociedade mais rica e feliz.**

Quando alguém o desrespeita ou não reconhece seu valor como ser humano, você tem todo o direito de dizer que não está satisfeito com a situação.

.....

O RESPEITO COMEÇA COM VOCÊ, PORTANTO, RESPEITE-SE TENDO CONSCIÊNCIA DOS SEUS DIREITOS COMO INDIVÍDUO E PERMITINDO-SE TOMAR AS PRÓPRIAS DECISÕES. IMPONHA LIMITES PARA QUE OS OUTROS RESPEITEM SUA SAÚDE FÍSICA E EMOCIONAL, BEM COMO SUAS NECESSIDADES PESSOAIS — **SÓ VOCÊ, E MAIS NINGUÉM, É RESPONSÁVEL POR SI E POR SUAS AÇÕES.**



Ser respeitoso, ser gentil e tratar bem as pessoas é o primeiro passo para a diversidade e inclusão.

Ouçã atentamente sempre que alguém estiver falando, sem interromper ou ser grosseiro — você sempre poderá dialogar com uma pessoa e tratá-la com respeito, mesmo que não concorde com o ponto de vista dela. **Não se esqueça:** quando tratamos os outros com respeito, estamos mais propensos a sermos respeitados por eles.

Não é necessário gostar de alguém para respeitar essa pessoa — simplesmente devemos reconhecer o valor dela como ser humano, independentemente de quem ela seja ou da forma como nos trata. **Quando tiver dificuldades para se controlar, respire profundamente e espere um tempo** antes de falar, isso vai ajudar a se acalmar.



A empatia melhora com a prática — quanto mais tentamos entender os outros, mais nos identificamos com eles. Quando não concordar ou não conseguir compreender bem a opinião de alguém, peça que a pessoa exemplifique ou esclareça o próprio ponto de vista. **Colocar-se no lugar do outro** pode ser difícil, pois somos indivíduos com diferentes formações, consciência, vivência e contexto social etc.

Ser gentil é a atitude mais eficiente para conquistar a simpatia das pessoas. A gentileza pode estar no tom amável da voz, na generosidade das palavras, na honestidade dos princípios e da ética. **Atitudes gentis geralmente são recompensadas com alegria, felicidade** e a consciência de que, tratando bem as pessoas, semeará relacionamentos duradouros e amizades sinceras.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO (D&I) NÃO É SOMENTE RESPONSABILIDADE DOS LÍDERES DA EMPRESA. TODOS NÓS TEMOS UM IMPORTANTE PAPEL NESTE PROCESSO DE MUDANÇA E DE FAZER COM QUE D&I SEJA UMA REALIDADE NO DIA A DIA DA CAMIL.

.....

Seja como líder de pessoas ou como colaborador(a), **precisamos conhecer nossos deveres e as formas como podemos impactar positivamente** no processo, promovendo a diversidade e inclusão nas nossas áreas.

A contribuição de cada um é **muito importante para que possamos mudar a realidade** atual e vivenciar a transformação pela qual tanto esperamos.



Fazendo acontecer



Fazendo acontecer como colaborador(a)

- **Comprometer-se com as discussões** de diversidade na empresa;
- **Dialogar abertamente** sobre igualdade de oportunidades, tratamento justo e respeitoso a todas as pessoas;
- **Ser respeitoso** e promover um ambiente amistoso, seguro e saudável para todas as pessoas;
- **Respeitar e acolher toda a maneira de ser**, de falar, de se expressar ou até de se vestir e evitar/combater comentários inadequados;
- **Não compactuar com a discriminação**;
- **Rejeitar o preconceito** em qualquer circunstância na companhia;
- **Relatar qualquer violência discriminatória**, garantindo os padrões de ética da Camil;
- **Respeitar características físicas** (cor da pele, textura de cabelo, peso etc.);
- **Respeitar hábitos culturais** (músicas, danças, forma de se vestir etc.);
- **Respeitar crenças religiosas** (candomblé, umbanda, judaísmo, hinduísmo etc.);
- Utilizar toda a estrutura da cartilha de D&I para garantir a abordagem correta e a representatividade dentro e fora do seu ambiente de trabalho.





Diversidade
e Inclusão

Fazendo acontecer como líder

MUITAS EMPRESAS, INCLUINDO A CAMIL, JÁ SABEM QUE A DIVERSIDADE É UMA VANTAGEM COMPETITIVA PARA OS NEGÓCIOS. MAS ESSE SUCESSO SÓ ACONTECE QUANDO TODOS OS COLABORADORES SENTEM QUE PODEM CONTRIBUIR ABERTAMENTE COM NOVAS IDEIAS. É EXATAMENTE AÍ QUE ENTRA A FIGURA DO LÍDER, CRIANDO UM AMBIENTE INCLUSIVO NO QUAL TODAS AS VOZES PODEM SER OUVIDAS.

A empresa pode ter colaboradores que representem a diversidade, mas o real valor está em garantir que todos estejam incluídos e participem das conversas, sintam-se valorizados como indivíduos e como profissionais e com um sentimento genuíno de “fazer parte”!

Um líder inclusivo tem a habilidade de criar um time coeso e colaborativo, formado por colaboradores com diferentes competências e experiências que complementam um ao outro.

E COMO MATERIALIZAR TUDO ISSO?

1

Ajudar a Camil a reter os melhores talentos e criar um ambiente altamente produtivo onde as pessoas se sintam livres para serem elas mesmas no trabalho.

2

Quando estiver contratando novos colaboradores, tenha a mente aberta e vá além dos currículos. Busque talentos pela experiência e potencial, não somente pelas credenciais.

3

Dedique tempo para entender e desafiar os vieses inconscientes, desenvolvendo a sua inteligência emocional e o seu autoconhecimento.

4

Permita que todos tenham acesso igualitário às oportunidades de desenvolvimento, como atuação em projetos, visibilidade, treinamentos, entre outros.

5

Respeite e celebre as diferenças e mostre a sua equipe como essas diferenças podem ser alavancadas para o objetivo comum.

6

Durante as interações em equipe, preste atenção em quantas ideias são aceitas pelo grupo e quaisquer tendências quanto a gênero, raça, etnia etc. Interfira ao identificar desvios.

7

Seja sensível às diferenças culturais, quanto ao estilo de trabalho, feriados locais e/ou religiosos e inclusive à linguagem (tom, expressões idiomáticas etc.).

8

Seja um embaixador da diversidade, divulgue e reforce as iniciativas de D&I da Camil com os membros da equipe e estimule o engajamento deles nas atividades promovidas pela empresa.

AS PESSOAS E O AMBIENTE DE CAMIL

O PRECONCEITO EXISTE E É PRECISO LIDAR COM ELE, AJUDANDO AS PESSOAS A SE PERCEBEREM E PERCEBEREM AS DIFERENÇAS EXISTENTES EM CADA SER HUMANO.

Respeitar essas diferenças é **tratar o outro com a dignidade** e a consideração que gostaríamos de ter e receber

.....

A observação de valores e compromissos disseminados no Código de Ética da Camil, bem como em documentos normativos e políticas, dão sustento à cultura organizacional, fortalecendo a forma de agir da organização em nosso dia a dia.



PARE E PENSE

QUANTAS COISAS JÁ REFLETEM O JEITO DE SER CAMILIANO(A)?

Quantas delas **distinguem a Camil** de outras organizações que conhecemos? Quantos dos valores, já incorporados, **nos enchem de orgulho** quando compartilhamos com outras pessoas?

.....

O nosso Propósito, Valores e Princípios Éticos formam a base de sustentação da Cultura Camil, assim, é preciso cuidar deles com afinco e dedicação.

O que Buscamos na Camil

Garantir e promover a diversidade, inclusão e igualdade de acesso, permanência e oportunidades em todas as suas áreas e cargos para todo e qualquer profissional da empresa. A Camil rejeita veementemente qualquer tipo ou forma de discriminação, preconceito ou assédio com qualquer pessoa, dentro ou fora da empresa.

ACREDITAMOS QUE, AO DIRECIONARMOS NOSSOS ESFORÇOS NA VALORIZAÇÃO, FORTALECIMENTO DAS AÇÕES E PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO, **ABRIMOS UM DIÁLOGO IGUALITÁRIO E SOLIDÁRIO COM A SOCIEDADE E COM O PROJETO DE MUNDO QUE DESEJAMOS CONSTRUIR.**

.....

Nosso objetivo, enquanto companhia, é buscar a equidade sem preconceito e livre de discriminação, proporcionando condições que permitam às pessoas a chance e oportunidades de competirem em condições de igualdade.

A Camil está comprometida com a diversidade e a inclusão, não apenas porque é importante para os nossos negócios, mas porque é a coisa certa a fazer.

- Fortalecer a cultura institucional de respeito, combatendo o preconceito e erradicando a discriminação;
- Promover a valorização da diversidade e a inclusão no trabalho;
- Apurar e tratar ocorrências de abuso ou constrangimento;
- Aplicar na prática o nosso Código de Ética e Conduta.



Compromissos



Tendo em vista os princípios enunciados, comprometemo-nos a:



COMBATE AO PRECONCEITO E À DISCRIMINAÇÃO

Adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiências, origem social ou de outra natureza, incentivando aos que sofrerem ou presenciarem condutas abusivas a denunciarem, a fim de respeitar e promover a diversidade e inclusão entre os membros da equipe.



FORMALIZAÇÃO

Tratar permanentemente as ações voltadas à diversidade e inclusão e apoiar a atuação do GT (grupo de trabalho) de Diversidade e Inclusão, garantindo condições para que ele realize suas funções/atribuições com excelência.



ATRAÇÃO, SELEÇÃO E PERMANÊNCIA (REPRESENTATIVIDADE)

Adotar políticas específicas de atração, seleção e permanência de profissionais em toda pluralidade, contribuindo para melhorar o atual cenário de representatividade de pessoas, promovendo a diversidade e a inclusão na Camil.



EQUIDADE

Promover e monitorar a equidade racial, de gênero e dos demais públicos em todos os níveis hierárquicos considerando critérios de diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento.

Tendo em vista os princípios enunciados, comprometemo-nos a:



FORMAÇÃO

Formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores, por meio da realização ou apoio a ações internas e externas acerca da diversidade e inclusão, inserindo o tema na pauta das atividades e formações dos colaboradores e lideranças da organização.



COMUNICAÇÃO

Contemplar a diversidade e a inclusão nas ações de comunicação interna da Camil e de suas iniciativas, tanto em relação ao conteúdo, quanto à forma.



PROJETOS E INICIATIVAS

Adotar e multiplicar, nos projetos e iniciativas da Camil, práticas que promovam a identificação, o respeito e a devida atenção aos direitos e necessidades das pessoas, garantindo a equidade.



MONITORAMENTO

Promover e intensificar o acompanhamento das ações e práticas de diversidade e inclusão, por meio de pesquisas, métricas e demais indicadores, seja internamente, seja no âmbito dos projetos e iniciativas.

Contatos

A CAMIL POSSUI CANAIS DE APOIO PARA SITUAÇÕES QUE DESCUMPRAM O CÓDIGO DE ÉTICA E AS DIRETRIZES DISPOSTAS NESSA CARTILHA.

.....

São ferramentas sigilosas, confiáveis, com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras.

Se você sofreu ou presenciou algumas dessas situações, não hesite em utilizar os nossos pontos de apoio! Só assim conseguiremos transformar, positivamente, nosso ambiente e a comunidade em que vivemos.

CANAL DE ÉTICA

Acesse pelo site
www.canaldeetica.com.br/camilalimentos

Email
canal.ética@camil.com.br

Tel
0800 770 2530

Segunda a Sexta, 9 às 17h





