



Cartilha de
**Diversidade
& Inclusão**



O Respeito nos une!

 **hapvida**
saúde pra valer



Expediente

Redação

Gente, Gestão e Diversidade

Revisão

Lorrana Vasconcelos

Produção e Elaboração

Comunicação Corporativa

Tiragem

1.000 exemplares

Colaboração

Adria Candido
Alexandre Zornig
Barna Eróss
Cynthia Nunes
Edmar Monte
Eve Pimentel
Guilherme Nahuz

@hapvidasaude

hapvida.saude

hapvida.com.br

Gustavo Barros

Hugo Benício

João Mâncio

Karollyne Félix

Lange Velludo

Luccas Adib

Majô Campos

Manuela Colares

Marcelo Galante

Rafael Portela

Rejane Abreu

Simone Varella

Imagens

Colaboradores do Sistema Hapvida

Freepik.com

Wayhomestudio - Freepik.com

Nakaridore - Freepik.com

Karlyukav - Freepik.com

Benzoix - Freepik.com

Mart Production - Pexels

Cartilha de

Diversidade & Inclusão





A Diversidade não é moda, muito menos um discurso. Ela deve ser uma prática diária. As empresas entendem que o tema é urgente e necessário para a construção de um ambiente livre de preconceitos, discriminação e deve ter como premissa a máxima estabelecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos “todos nascemos livres e iguais em dignidade e direitos”.

Sumário

Introdução	6
Para quem é esta cartilha?	8
ASG – Ambiental, Social e Governança	8
Agenda 2030 e os objetivos do Desenvolvimento Sustentável	9
Por que falar sobre Diversidade?	10
Falar sobre Diversidade	11
Diversidade	
Inclusão	
Diversidade Hapvida	12
Pilares e conceitos	
O respeito nos une!	
Adesão	
Como podemos promover a D&I?	
O que ganhamos com isso?	
Simplicidade	
Termos	15
Nossas prioridades	19
Considerações finais	26

Introdução

Com esta cartilha, pretendemos iniciar nossa jornada sobre o tema “Diversidade e Inclusão” e evoluir, passo a passo, assim como a humanidade, aprendendo e incluindo novos temas e termos no nosso cotidiano. O objetivo principal é que a cada descoberta, aprendizado e Inclusão, possamos rever conceitos e analisar diferenças e semelhanças, expandindo a nossa consciência sobre o ser humano e a Diversidade.

Nosso olhar sobre a Diversidade está na construção de uma cultura inclusiva e inteligente, por meio de ações afirmativas que estejam alinhadas com a agenda 2030 da ONU e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que transformarão as empresas e a sociedade na promoção de ambiente seguro e livre de preconceitos por meio de programas que incentivem a prática da diversidade em toda a sua amplitude e pluralidade.

Essas ações passam pela equalização e ascensão dos diferentes grupos com metas claras e alinhadas ao modelo de gestão do Sistema Hapvida, fazendo sempre prevalecer o respeito, a empatia e a liberdade de ser quem você é.

Esta jornada e a construção associada a ela não ocorreriam se não tivéssemos o importante papel das lideranças que acreditam, apoiam e são os verdadeiros protagonistas deste processo de transformação cultural.

É fato que toda empresa que está disposta a ter impacto positivo na sociedade, clientes e *stakeholders* e que quer entregar os melhores resultados precisa trazer o tema para a agenda principal.

Nossa bandeira é a do Respeito.

Existem 3 tipos de empresas quando o assunto é Diversidade:

- **as que não sabem e não fazem nada em relação ao tema;**
- **as que sabem e fazem algumas ações pontuais;**
- **e as que entenderam a importância do tema e se posicionam para a promoção dos direitos humanos.**

Queremos aprender e nos posicionar para ficarmos conectados com esta nova sociedade, cuidando do presente, de acordo com as percepções, anseios e demandas legítimas da sociedade em que estamos inseridos, bem como cuidar da sustentabilidade da nossa organização à longo prazo.

Assegurar acesso à saúde de qualidade para a nossa gente é o nosso propósito. Por isso, o Sistema Hapvida aposta no desenvolvimento das nossas pessoas, realiza inovações constantes e investe na infraestrutura e na capacitação de suas equipes.

O Sistema Hapvida tem consciência de que uma equipe diversa em cultura, gênero, orientação sexual, religião, raça, deficiência física e motora e diferentes histórias de vida resultará em um ambiente de trabalho inovador, inclusivo e plural, contribuindo positivamente para o negócio e para a sociedade.

A jornada do Sistema Hapvida é de sempre evoluir com o mundo e com a sociedade sem perder o acolhimento e o cuidado com o ser humano.

Ao iniciar o programa da jornada de Gente, entendi a importância que as pessoas têm em nossa empresa. Muito mais do que recursos, nossa empresa é munida por gente que cuida de gente. Assim nasceu o Programa Evoluir, que é o alicerce de todas as nossas ações na construção de um time forte e coeso. **Vamos juntos nesta jornada!**

Majô Campos | Vice-Presidente de Gente, Gestão e Diversidade





Para quem é esta cartilha?

Para todos que fazem parte do Sistema Hapvida e que estão dispostos a aumentar seus conhecimentos e fazer a diferença por meio de atitudes e comportamentos que reforçam a Inclusão, a fim de criar um ambiente livre de preconceitos e de discriminação.

Antes de detalharmos o tópico Diversidade e Inclusão, faz-se necessário aprofundar o pilar ESG (Enviroment, Social, Governance)e como ele tem afetado as empresas, os negócios e a sociedade.

ASG – Ambiental, Social e Governança

ESG – *Enviroment, Social, Governance* ou, se você preferir, Ambiental, Social e Governança (ASG).

O mercado financeiro tem utilizado essas siglas para falar sobre a sustentabilidade das empresas, e recomendá-la, ou não, para os acionistas.

Dia após dia, fica mais evidente a necessidade do crescimento econômico seguir atrelado à governança, à Diversidade, e à responsabilidade social e ambiental, de forma a agregar valor, trazendo mais competitividade para empresa e, principalmente, benefícios para a sociedade na qual está inserida. Por muitos anos, essa questão teve o pilar Ambiental e o de Governança muito difundido nas empresas, mas o pilar Social foi deixado de lado.

Hoje, entendemos que os recursos naturais do planeta são finitos e que precisamos protegê-los para minimizar impactos negativos, como as mudanças climáticas, a poluição, os desastres naturais e outros. Não é difícil perceber que uma Governança corporativa justa e ética, com coerência e princípios de equidade e transparência, que respeita as pessoas e a sociedade, é fundamental para as empresas que buscam crescimento e que tem foco no futuro.

As empresas entenderam que para prosperar é preciso acolher o meio ambiente, por meio do cuidado e do consumo consciente de seus recursos, uma vez que sua escassez impacta negativamente o crescimento econômico de todos aqueles que estão inseridos nesse ecossistema, e que a Governança é essencial para consolidação e manutenção completa dos seus interesses.

Podemos dizer, então, que é possível medir as práticas sustentáveis e de responsabilidade social das empresas, por meio da análise de indicadores ESG que compõe vários índices disponíveis no mercado.

Uma pesquisa do ano de 2020 da consultoria empresarial Deloitte identificou que 63% das novas gerações, especialmente *millenials*, dão mais relevância a “melhorar a sociedade” do que “gerar lucro”.

Além disso, os maiores fundos de investimento já exigem das empresas das quais irão investir evidências práticas das ações contempladas no ESG. Embora o ESG esteja ganhando força há pouco tempo, ele foi lançado em 1994. Ao longo dos anos, vão surgindo novos termos e ajustes, afinal somos uma sociedade em constante evolução.



Tá, mas o que tudo isso tem a ver com Diversidade?

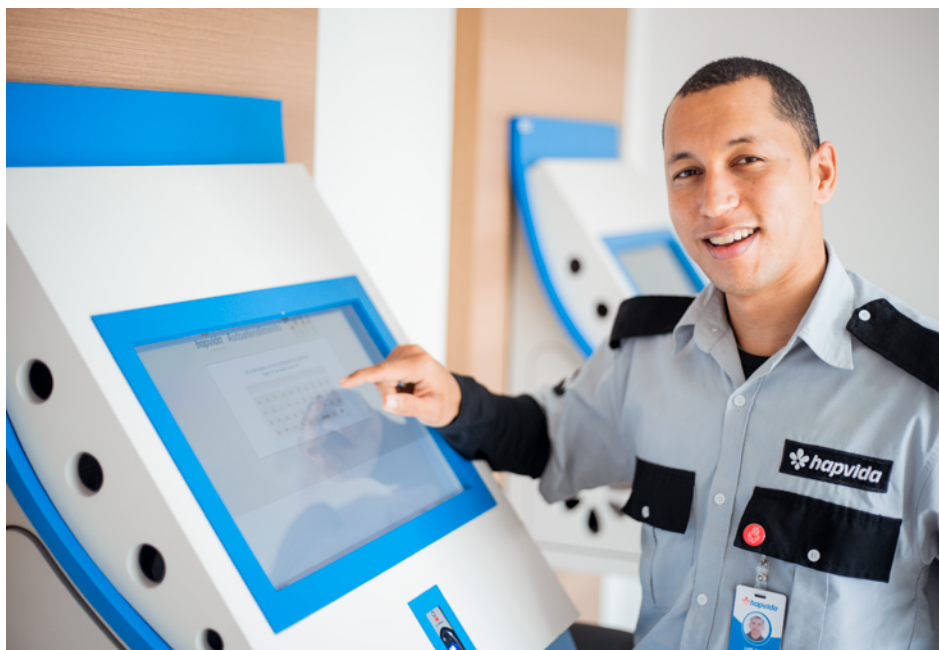
Simplez, tudo. O ESG é uma das formas de mudar o comportamento das empresas e da sociedade. É o que faltava para garantir o cumprimento dos direitos humanos (colaboradores, clientes, fornecedores, comunidade), aumentar a prática da Diversidade, garantir o não envolvimento com a mão de obra infantil, e a escravidão, cuidar da saúde, comprometer-se com a segurança e a qualidade de vida das suas equipes, garantir a igualdade e promover a equidade, dentre outros.

Agenda 2030 e os objetivos do Desenvolvimento Sustentável

A Agenda 2030 é um plano de ações desenvolvido no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU) que definiu objetivos para que todas as nações se envolvam em prol de criar condições e melhorias no planeta e na sociedade.

Estes planos visam à promoção do desenvolvimento econômico, social e ambiental e à erradicação da pobreza, em escala global, até o ano de 2030.

São 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que integram a Agenda 2030. Os países, os governos e as empresas que assumem esta agenda e demonstram a escala, a ambição e o cumprimento da Agenda Universal na construção de um mundo melhor.



Por que falar sobre Diversidade?

Para começar de forma simples: pelo fato de sabermos que não existe uma pessoa igual a outra.

Acreditamos que as diferenças reforçam o cumprimento dos Direitos Humanos, englobando nossas pessoas, nossos clientes, fornecedores e sociedade.

Vivemos em uma sociedade que, apesar da evolução ao longo dos anos, ainda reproduz conceitos e preconceitos históricos que trazem prejuízo para todas as pessoas, seja no âmbito profissional ou no pessoal. Por muito tempo, não trouxemos o tema para a agenda e por isso, os conceitos e sofrimentos não eram amplamente conhecidos e vivenciados, apenas os grupos que vivem é que se mobilizavam para descobrir formas de serem ouvidos.

O mundo está em transformação e nós também. Logo as empresas precisam se transformar. Não se trata de entregar apenas a melhor experiência, mas criar condições de trabalho, sem discriminação, com alinhamento, inspiração e confiança.



Falar sobre Diversidade

Falar sobre diversidade é falar sobre pessoas e promover ações que possam transformar positivamente a vida de alguém. Cada ser humano tem sua própria história antes de chegar em nossa empresa, seja cultural, profissional, familiar, pessoal, de formação etc., e aqui, juntos, somos parte da sociedade. Cada ser é único, e acreditamos no potencial de construção coletiva. Não somos a espécie mais forte, nem a mais rápida, mas temos a habilidade de nos comunicar, por isso chegamos até aqui. Para continuar crescendo como grupo, precisamos respeitar nossas diferenças e semelhanças.



Diversidade

Remete ao conjunto de diferenças, visíveis e invisíveis, e semelhanças que definem as pessoas e as tornam únicas, segundo seu gênero, etnia, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade ou deficiência física, mental, intelectual ou sensorial. Não há um ser humano igual ao outro. Somos todos diferentes, seres únicos, originais, mas iguais em direitos e dignidade.

“ Não adianta apenas convidar uma pessoa para fazer parte da nossa empresa, é necessário fazê-la se sentir parte. ”

Inclusão

Refere-se a comportamentos proativos que criam um ambiente em que todas as pessoas são ativamente incluídas e tratadas de forma justa e respeitosa, com direitos iguais a oportunidades, podendo ser autênticas enquanto contribuem integralmente para o sucesso da organização.



Diversidade Hapvida

Todos os nossos valores de alguma forma, estão relacionados à diversidade. Somos pessoas que cuidam de pessoas e que sabem que não há ninguém igual a ninguém, por isso:

O **Respeito** ao próximo, a **Empatia, a Humildade e a Simplicidade** são por onde todas as ações e discussões sobre diversidade devem iniciar.

Nossa prática passa pelos 5 C's da Diversidade:

- **Curiosidade** para estarmos abertos ao diferente, a novas ideias e experiências que nos permite ver respostas à um mesmo problema de outras perspectivas.
- **Conhecimento** para entender, compreender e mudar os vieses que carregamos e, assim, abrir novos caminhos possíveis.

• **Colaboração** ser mais que um desejo, seja de fato, a oportunidade de permitir que o pensamento de Diversidade gere melhores resultados que a soma das partes.

• **Comprometimento** para seguirmos fortes e com disciplina, a fim de manter o curso diante das adversidades e prioridades do nosso dia a dia e dos desafios que o tema traz para as nossas vidas.

• **Coragem** para falarmos abertamente sobre nossas diferenças, afinal fazemos parte de um mundo em transformação, mas ainda repleto de preconceitos.

Pilares e Conceitos

Nosso plano estratégico de Diversidade e Inclusão (D&I) priorizou 4 pilares:

- **Equidade de Gêneros**
- **Pessoas com Deficiência (PcD)**
- **Raça**
- **Pessoas LGBTI+**

Os planos de ações possuem objetivos específicos e estarão sempre alinhados com a estratégia da empresa, o ESG e as ações de Gente, Gestão e Diversidade por meio do Projeto Evoluir, e também com as áreas clientes por meio dos grupos de afinidades e nossos parceiros estratégicos sobre os temas.



O Respeito nos une!

Esta frase tem muito valor para nós, pois acreditamos que o que nos faz evoluir é o respeito que temos uns pelos outros. Nem sempre entenderemos tudo, mas se soubermos parar e buscar conhecimento, nos livrando dos nossos preconceitos, aprenderemos a expandir a nossa visão. Sem julgamentos.

Saber que duas pessoas olhando para um mesmo ponto nunca terão a mesma visão e definição é uma grande oportunidade de seguirmos adiante.

O respeito deve começar por e com você, portanto, respeite-se tendo consciência dos seus direitos como indivíduo e permitindo-se tomar as próprias decisões. Não saber não é nenhum problema e aprender é necessário para viver em sociedade.

Impor limites e respeitar sua saúde física, emocional e suas necessidades pessoais deve começar por você. Dizer “**não**” e impor limites quando alguém o desrespeita ou não reconhece o seu valor intrínseco como ser humano é um direito. Com respeito e generosidade podemos dizer “**Por favor, não fale comigo desse jeito**”, ou “**Não quero que você encoste em mim**”.

Aliar as atitudes ao respeito e à gentileza com todos é o primeiro passo para tratar bem as pessoas. Ouça atentamente sempre que alguém estiver falando, sem interromper ou ser rude — você poderá dialogar com uma pessoa e tratá-la com respeito, mesmo que não concorde com o ponto de vista dela.

Quando tratamos os outros com respeito, estamos mais propensos a sermos respeitados por eles. É como o trato de diamante: trate o outro como ele(a) quer ser tratado(a), pois nem sempre o que é melhor para você é também para a outra pessoa.

Adesão

Estamos aderindo alguns Selos como Signatários, tais como ONU Mulheres, Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, REIS (Rede empresarial de Inclusão social) e outras que virão. O objetivo destas adesões é aprender com eles, identificar nossas oportunidades e crescer de forma sustentável com o cumprimento de uma agenda na promoção da diversidade diante das diferentes frentes e alinhados à Agenda 2030 da ONU. Ao aderir aos selos, estamos assumindo publicamente o compromisso com essa agenda e atuando com as melhores e maiores empresas em relação ao tema.





Como podemos promover a D&I?

Conversar sobre o tema com suas equipes, esclarecer as dúvidas, promover conversas francas, respeitadas e generosas, sabendo que não teremos todas as respostas e que é uma construção diária.

Conhecer as pessoas e proporcionar um ambiente de confiança para que elas se sintam seguras para compartilharem suas experiências.

Ter planos por equipe, analisar números da diversidade em sua área, propor ações e acompanhar os resultados.

Lembre-se, não é apenas saber os conceitos. É preciso disciplina e muita atitude.

O que ganhamos com isso?

Aqui, queremos deixar que você responda, dia após dia, todos os ganhos percebidos. Incentivamos que seja uma realização sua tanto pessoal como profissional. Que você possa sentir a alegria de fazer a diferença na sua vida e na vida do outro.

Simplicidade

Simplicidade é a arte de tornar fácil o que parece complexo. Vamos, passo a passo, dar espaço para os protagonistas contarem suas histórias, nos permitindo aprender com eles. Se eu não faço parte do grupo em discussão tenho que lembrar que eu posso “falar sobre” mas, se eu faço parte do grupo, eu devo “falar de”. “Falar de” é falar de dentro, o que sinto, o que vivo. “Falar sobre” é falar sobre o que tenho conhecimento.

Termos

É bem verdade que o mais importante é falar sobre as pessoas e todas as suas diferenças, semelhanças e oportunidades. No entanto, existem alguns termos que falamos, mas nem sempre sabemos o que são ou qual o seu significado. Por isso, nosso grupo de afinidade sugeriu fazermos esta cartilha para falar também sobre alguns desses termos, expandindo assim o nosso conhecimento.

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida, à liberdade de opinião e expressão, ao trabalho e à educação, entre outros. Estes são direitos de todos, sem discriminação.

Igualdade: deve ser entendido como a garantia dos direitos e deveres, independentemente do seu gênero, orientação sexual, raça, entre outros.

Equidade: é a forma de adaptar, de forma justa, as regras para que todos tenham as mesmas oportunidades, o que pode implicar no tratamento diferenciado às classes e grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso.

Grupos minoritários: está relacionado com o poder de determinados grupos em relação aos direitos sociais e que, por razões históricas e sociais, encontram barreiras para ocupar espaços de poder e de decisão nas empresas e nas políticas públicas. Por vezes, os grupos minoritários podem ser maioria quantitativamente, como é o caso de mulheres e pessoas pretas.

Aliado(a): pessoas que, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero, tomam ação para promover os direitos e a Inclusão de pessoas.

Etnia: é determinado por um grupo que compartilha do mesmo padrão sociocultural, localização geográfica e língua, por exemplo.

Discriminação: nesta política, o termo será utilizado



no sentido negativo que é quando há uma atitude inadequada em virtude de determinada característica. É quando uma pessoa é discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, cultural e política, nível educacional, entre outras características.

Preconceito: a palavra preconceito une o prefixo “pré”, que significa anterior, ao sufixo “conceito”, que remete a significado ou juízo. O termo designa o ato de julgar algo antecipadamente sem conhecimento dos fatos.



Intersexos: pessoas que nascem com uma combinação que podem apresentar características de ambos os sexos.

Identidade de gênero: refere-se à experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento ou com a orientação sexual.

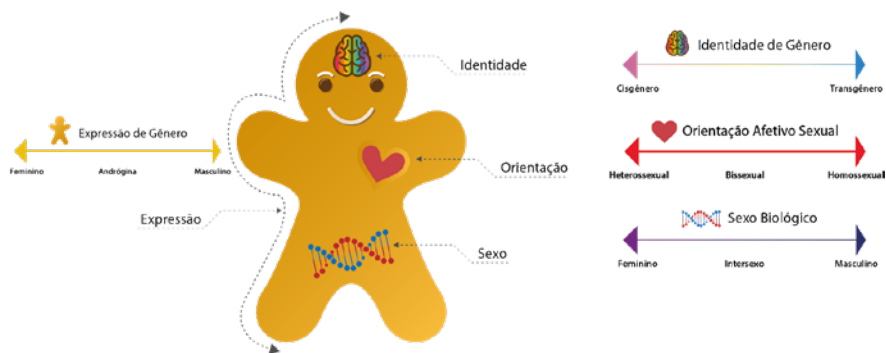
Orientação sexual: é a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra. Para quem se direciona, involuntariamente, o seu desejo.

Sexo biológico: conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem “machos” e “fêmeas”.

Expressão de gênero: refere-se ao modo como cada

pessoa se apresenta ao mundo. É o conjunto de vestimentas, acessórios, modificações corporais (tatuagens, piercings), maquiagens, estilos de cabelo e comportamentos (modos de agir, modos de falar) pelos quais uma pessoa exterioriza a sua identidade de gênero.

Gênero: formulado nos anos 1970, o conceito de gênero foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia divida a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência direta da anatomia de seus corpos.



Assexual: é um indivíduo que não sente nenhuma atração sexual, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo sexo/gênero igual.

Binário: é a forma mais comum de se determinar o gênero, masculino ou feminino.

Não binário: quando uma pessoa não se identifica nem com o gênero feminino, nem com o masculino.

Sexismo: é o preconceito ou discriminação baseada no sexo ou gênero de uma pessoa.

Homofobia: é uma série de atitudes e sentimentos negativos em relação a pessoas homossexuais, bissexuais, contra transgêneros e pessoas intersexuais. As definições para o termo referem-se variavelmente a antipatia, desprezo, preconceito, aversão e medo irracional. A homofobia é observada como um comportamento crítico e hostil, assim como a discriminação e a violência com base na percepção de que todo tipo de orientação sexual não-heterossexual é negativo.

Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Este item tem sido amplamente entendido como uma construção social e não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. Hoje, no Brasil, raça é uma autoidentificação e declaração de cada pessoa, sendo agrupada em: branco(a), amarelo(a), indígena, pardo(a) e preto(a). A soma entre pardos(as) e pretos(as) denomina-se negros(as).

Heterossexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do sexo/gênero oposto.

Cis gênero: pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo biológico. Aquelas que são biologicamente mulheres e possuem identidade de gênero feminina ou biologicamente homens e possuem identidade de gênero masculina.

Trans: transexuais, transgêneros, travestis. É a pessoa que não se identifica com os gêneros masculino ou feminino atribuídos no nascimento com base nos órgãos sexuais.

Lésbica: pessoa cis ou trans que se identifica no gênero feminino e se relaciona afetiva e/ou sexualmente com outras pessoas do gênero feminino.

Gays: pessoa cis ou trans que se identifica no gênero masculino e se relaciona afetiva e/ou sexualmente com outras pessoas do gênero masculino.

Bissexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

Racismo: é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos.

Nome Social: é utilizado por pessoas trans para identificação em sociedade, de acordo com sua identidade de gênero, até que seja alterado formalmente em seus documentos civis. Devemos entender como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome atribuído em seu registro de nascimento.



Pessoas com Deficiência: são os indivíduos que, de alguma forma, possuem impedimentos por questões de barreiras atitudinais e ambientais e que dificultam a sua participação na sociedade e nas organizações. Deficiências como: **física, auditiva, visual, intelectual, motora, entre outras.**

Acessibilidade: não envolve apenas a questão física, de mobilidade(**rampas, elevadores ou portas mais largas, por exemplo**). É a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, incluindo seus sistemas e tecnologias, bem como instalações abertas ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, as quais devem ser adaptadas às Pessoas com Deficiência ou mobilidade reduzida.



Transfobia: é uma gama de atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou pessoas percebidas como tal. A transfobia pode ser repulsa emocional, medo, violência, raiva ou desconforto, sentidos ou expressos em relação a pessoas transgênero. É constantemente expressa ao lado de visões homofóbicas e, portanto, é frequentemente considerada um aspecto da homofobia. A transfobia é um tipo de preconceito e discriminação semelhante ao racismo e sexismo, e várias formas de opressão podem se interseccionar com a transfobia.

Geração: se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época, e 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, mas 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 das suas gerações anteriores. Podemos citar cinco gerações: **baby boomers, geração X, geração Y, geração Z e Alpha.**

Etarismo: é a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade.



Nossas prioridades

Gênero

• Equidade de Gêneros:

Na maioria das sociedades, em diferentes culturas, os valores, atitudes costumes, práticas e comportamento seja expresso em leis ou não, existe uma consequente autoridade, dos homens sobre as mulheres. Historicamente por anos essa autoridade criou a desigualdade de poder entre homens e mulheres e isso tem consequências no âmbito social e profissional.

A própria língua portuguesa utiliza o masculino para expressar o gênero neutro de um grupo de pessoas e/ou coletividade, como em “**os colaboradores**”, “**todos aqui presentes**” etc.

A Convenção 100 da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** trata da igualdade de condições de trabalho e salários entre homens e mulheres. Essa meta entrou em vigor na ordem internacional em maio de 1953 e foi ratificada pelo Brasil em 1957.

Porém, no Brasil, essa meta permanece um grande desafio na prática. Mesmo que se reconheça as conquistas dos últimos anos, com a presença no mercado de trabalho e a ocupação dos espaços de poder, tudo ainda é muito lento.

Maior participação feminina traria R\$382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT.

A maioria da nossa equipe é composta por mulheres (70%) e reconhecemos a importância delas para o sucesso da empresa. Por isso, quando nos associamos à ONU MULHERES – reforçando nossa adesão à Agenda 2030, especificamente do ODS 5 – tivemos a intenção de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

O objetivo não é o favorecimento em razão do gênero, mas sim a expansão do nosso olhar para a efetivação da igualdade.

Falar de gênero não é falar só do feminino, mas também do masculino, que está em desconstrução acerca do peso que foi imposto aos homens.

Nossa meta é:



Promover a igualdade de oportunidades em posições estratégicas



Garantir a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor



Eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação



Equidade de oportunidade

Como atuar e alavancar o processo?

Promovendo a equidade de gênero e combatendo o sexismo, inclusive durante processos de recrutamento e seleção e em planos de sucessão de carreira. Não se deve considerar que existam determinadas posições que não podem ser assumidas por uma mulher apenas por conta do gênero. Algumas atitudes podem ser tomadas para garantir a equidade de oportunidades, como:

- Escolha pela competência, conhecimento e potencial;
- Atentar às condições de salário, evitando qualquer discriminação entre homens e mulheres que desempenham a mesma função;
- Não permitir a avaliação das mulheres em processos de recrutamento por seu estado civil (casada ou não), o fato de ter filhos ou não e/ou sua condição reprodutiva;
- Não associar o feminino diretamente à maternidade. Muitas mulheres querem viver a experiência de ser mãe, outras não. Não rotule;
- Evitar piadas, comentários, xingamentos ou estereótipos de gênero, por exemplo:

**Coisa de mulher/coisa de homem.
Homens são menos emocionais.
Comporte-se como uma mocinha.
Seja homem.
Homens são assim.
Só podia ser mulher.
Hoje ela está de TPM.**



- A maternidade não deve ser vista como um empecilho profissional. Pelo ao contrário, esta enriquecedora experiência pode agregar valor à nossa equipe, ambiente e cultura.
- Respeitar as mulheres, sua sexualidade, intimidade, e ajudar como puder no combate a qualquer tipo de constrangimento ou assédio, moral ou sexual.
- Uma mulher pode ter jornada dupla ou tripla e isso não impacta sua capacidade de entrega.
- Nem toda mulher é mãe, mas todo filho e filha tem uma mãe.
- O papel do homem é essencial para abrir espaços.

Raça

O conceito de raça é determinado por um conjunto de aspectos físicos hereditários, como tom da pele, formato dos olhos, formato do nariz, tipo de cabelo, dentre outros.

Hoje, considera-se que “raça” é uma construção social, política e cultural que aconteceu ao longo do processo histórico para servir de instrumento de concentração de poder e de privilégios nas mãos

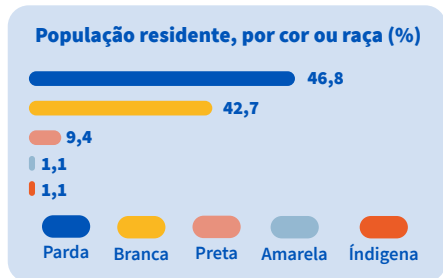
de determinados grupos.

No entanto, características físicas particulares não podem determinar que um grupo prevaleça sobre o outro, pelo ao contrário: confirmam a diversidade do ser humano e a importância da equivalência nas relações sociais.

Assim, a nossa prioridade é promover a equidade de tratamento e de oportunidades para todas as pessoas, sem limitação, e fazer com que os fatores que distinguem cada indivíduo sejam vistos como potencialidades das diferenças e das oportunidades para aumentar a convivência e o desenvolvimento da organização. Queremos essa diversidade étnico-racial em nossas equipes. Orientais, negros, árabes, caucasianos, hispânicos, indígenas. Todos e todas são bem-vindos.

Devemos atentar, também, ao fato de que a porcentagem de pessoas pretas e pardas (que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) pertencem ao mesmo grupo racial: dos negros)

é muito maior na população em geral do que na maioria das empresas.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019

No Brasil, os anos de escravização de pessoas pretas-período que se encerrou há 130 anos - somados à falta de políticas e ações de reparação social, fazem com que seja necessária a adoção de ações afirmativas para apoiar a entrada e a permanência das pessoas pretas e pardas nas escolas e trabalho.

As empresas podem contribuir na mudança dessa injusta realidade, assumindo o compromisso de que, em nossas equipes, todas as pessoas de todas as raças/etnias, sejam acolhidas e tenham acesso às mesmas oportunidades.

Discriminação da Negritude

Segundo o Instituto Ethos, há 3 tipos de discriminação racial sofrida pelas pessoas pretas no mercado de trabalho.

1- Discriminação ocupacional: questionamento da capacidade para executar tarefas mais complexas e veto destas, mesmo estando capacitado para executá-las.

2- Discriminação salarial: desvalorização do trabalho por meio de remuneração inferior para as mesmas tarefas.

3- Discriminação pela imagem: criação de um ideal estético de funcionários/prestadores de serviços, excluindo/oprimindo os diferentes.

Seja qual for a discriminação, cabe a cada um de nós termos olhos e atitudes para evitá-las em nossas equipes.

Como contribuir com Etnia?

- Esteja atento aos seus vieses e não deixe, em hipótese nenhuma, a raça/etnia ou a ascendência

influenciar sua avaliação profissional a respeito de um indivíduo.

- Coloque em suas metas criar um ambiente em que existam pessoas de diversas etnias, assim você contribui e cria uma empresa mais justa, criativa e engajada.
- Não faça nem tolere piadas, brincadeiras, comportamentos ou atitudes de cunho racista, que ofendam e desmotivem colaboradores de qualquer raça/etnia e ascendência: além de ser desumano, é crime previsto em lei.
- Promova discussões na equipe para esclarecer dúvidas e promover a Inclusão.

Pessoas com Deficiência



O Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência as descreve como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, deficiência é o substantivo atribuído a toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. Refere-se, portanto, à biologia do ser humano.

Uma deficiência pode ser congênita (de nascença) ou adquirida (em qualquer etapa da vida) e as causas, diversas: falta de informações durante a gestação, doenças degenerativas ou não, erros médicos, acidentes de trânsito ou domésticos e violência urbana.

A contratação de pessoas com deficiência é uma resposta reativa das empresas à pressão de grupos sociais em situação de desvantagem. A lei de Cotas para PCD 8213/91 é de 24 DE JULHO DE 1991.

Acessibilidade é um tema amplo e que exige ações estruturais, físicas e muita atitude, como apresentar as diferentes deficiências, colocar os profissionais para falar sobre as dificuldades, erros e acertos e conhecer e divulgar os Equipamento de Proteção Individuais (EPIs) que são fundamentais para a realização do trabalho.

É importante promover treinamento de sensibilização, conscientização e convivência para as diferentes deficiências e as diferentes formas de comunicação.

Como contribuir?

- Ter atitude adequada às características da Pessoa com Deficiência é necessário. Se tiver dúvida, perguntar qual a melhor forma de agir e/ou se ela realmente precisa de ajuda.
- Quando conversar com um cadeirante, procure sentar-se na mesma altura, isso tornará a interação mais confortável.
- Mantenha as áreas comuns livres de entaves/obstáculos.
- Não tente segurar ou conduzir a cadeira de rodas se a pessoa não pedir ajuda, nem se apoie na cadeira.
- Se a pessoa se locomover devagar por causa de sua deficiência, acompanhe o ritmo.
- Não tenha receio de usar palavras como “correr” ou “caminhar” - as pessoas com deficiência também usam.
- Deficiência Visual: a pessoa cega escuta normalmente, portanto não é preciso elevar o tom da voz ao falar com ela.
- Deficiência Intelectual: não tenha atitudes e falas infantis, nem faça elogios desnecessários no diminutivo (“lindinho”, “fofinho” etc.). Trate a pessoa de acordo com a fase da vida em que ela está - infância, adolescência, fase adulta etc.
- Deficiência Auditiva - fale pausadamente, mantendo contato visual, para que a pessoa possa entender sua fala.

LGBTI+

É importante dizer que as pessoas são muito mais do que letras. São histórias e lutas de sobrevivência em uma sociedade heteronormativa. Atualmente, a expectativa de vida do brasileiro, segundo o IBGE, é de 76,6 anos, enquanto de um LGBTI é de 35 anos, segundo o Grupo Gay da Bahia.

Para entender sobre o público LGBTI+ é necessário dizer que o sexo biológico obedece a um padrão binário: homem e mulher, masculino e feminino, e que Gênero é o termo usado para representar a diferença social e psicológica entre homens e mulheres.

Diferente do sexo biológico - que abrange características físicas, como órgão sexual, hormônios e cromossomos e identifica o macho e a fêmea, a identidade de gênero e a orientação sexual dizem respeito ao que uma pessoa pensa e sente sobre si, principalmente em referência à afetividade e à sexualidade.

Não se trata de uma escolha, pois assim como não é possível escolher se você será alto ou baixo, você não escolhe a sua identidade ou orientação sexual. Por isso não se trata de opção, e sim de orientação.

A orientação sexual pode ser influenciada pela identidade de gênero, que é a forma como a pessoa se percebe dentro dos gêneros feminino ou masculino, e pela expressão de gênero, que é como a pessoa demonstra seu gênero por meio de seu modo de agir, de se vestir, de interagir e de se apresentar.

É importante saber que há pessoas que não se identificam com nenhum dos gêneros (masculino/feminino) e há ainda quem se identifique com ambos.

Todos estes comportamentos e orientações de gênero e sexualidade têm sido representados por uma sigla. Sigla que está em construção e que pode aparecer de mais de uma forma de escrita. Nós utilizaremos a formação LGBTI+.



Um dado impactante, para demonstrar a seriedade do tema: o Brasil é o país em que mais são mortas pessoas LGBTI+. Mais de 1 pessoa por dia, segundo dados do Grupo Gay da Bahia.

Em um ambiente de trabalho não-inclusivo, com frequência as diferenças acabam se transformando em desigualdades, fazendo com que as pessoas sejam injustamente comparadas com base em algo que é de foro íntimo, e discriminadas/excluídas de processos seletivos, seja para inserção na empresa ou para evolução de carreira. O que buscamos como empresa e sociedade é criar um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

Conhecer, entender e respeitar são caminhos fundamentais para nossa evolução como seres humanos. Não há como limitar e entender um ser humano por completo. Como comentamos no início desta cartilha, não há um ser humano igual ao outro. **Somos seres únicos.**



Como contribuir?

- Entender sobre as diferenças e a relação entre sexualidade/identidade de gênero.
- Entender que um indivíduo tem diversas outras características e interesses e que a sua atuação é muito mais ampla.
- Evitar os estereótipos e nunca generalizar.
- Evitar usar termos depreciativos para se referir ao público LGBTI+.
- Ampliar seu conhecimento sobre “orientação sexual” e “identidade de gênero”.
- Lembrar-se que não é “escolha”, “opção” ou “preferência”. É orientação.
- Não fazer nem tolerar piadas ou comentários preconceituosos. Seja o transformador de atitudes positivas.
- Lembrar que nem todo homossexual “deve”, “precisa” ou “quer” se assumir publicamente, pois isso é uma questão de foro íntimo - só diz respeito a ele ou ela.
- Ninguém pergunta “Você é hetero?”. Então, porque questionar a sexualidade de alguém?
- Respeitar o nome pelo qual a pessoa opta por ser chamada (identidade social), mesmo que ainda esteja em processo jurídico para mudança nos documentos.

Gerações

Que o mundo está em constante evolução não é nenhuma novidade. A cada novo alinhamento, a expectativa de vida vem aumentando e isso se deve a diferentes fatores como: crescimento econômico do país, acesso à água tratada, educação e tecnologia.

Segundo o IBGE, a idade média do Brasileiro é de 76,6 anos, tendo variações entre mulheres e homens e a cidade ou estado de nascimento, o que mostra a desigualdade e a importância de tratarmos o tema.

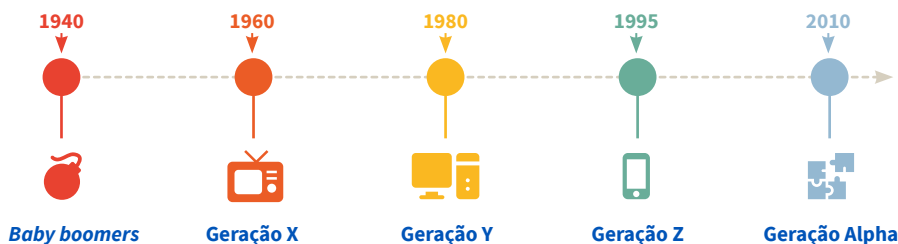
Mas afinal, o que é Geração?

Geração se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época. São indivíduos que, influenciados por um contexto histórico, passam por desafios e mudanças semelhantes e isso causa impactos à sociedade no que diz respeito à evolução.



Cada geração é caracterizada por comportamentos, costumes e valores. Não há um consenso preciso em relação ao período que marca cada geração. Elas variavam entre 20/15 anos e agora 10 anos, porém o período de início e o fim de cada geração é consensual. O avanço e o acesso à tecnologia tem tornado as mudanças cada vez mais rápidas, e por isso, o tempo de cada geração vem diminuindo.

Podemos citar algumas gerações:



Segundo dados de 2019 do IBGE, o número de pessoas com mais de 60 anos no Brasil já é superior ao de crianças com até 9 anos de idade, e dos 7,5 milhões de aumento populacional de 2012 a 2019 representam 29,5% neste grupo etário.

Isso nos mostra uma desaceleração no ritmo de crescimento e, por consequência, a inversão da pirâmide etária brasileira.

Esses fatores exigem que as empresas revejam seus conceitos e que trabalhem e evoluam junto com o aumento da expectativa de vida dos brasileiros, assim como se ajustem à ansiedade e à urgência das novas gerações.

As novas gerações são movidas pelo imediatismo e acostumados a conseguirem o que querem. No campo

profissional, adoram desafios, flexibilidade (podem realizar o trabalho em qualquer lugar e qualquer hora) e valorizam o trabalho em equipe. São abertos à igualdade de gênero e às questões sociais, ativistas e abertos ao diálogo, usam a internet como ferramenta diária para trabalho e questões pessoais.

Há estudos que comprovam que gerações trabalhando juntas podem aumentar a criatividade e trazer mais resultados quando motivadas e preparadas para o trabalho em conjunto.

Como contribuir?

- Fazer ações para a não discriminação de pessoas mais velhas ou mais jovens.
- Garantir que uma visão equilibrada do envelhecimento seja apresentada na mídia.
- Conscientizar sobre o etarismo e suas consequências na empresa.
- Promover encontros entre gerações e sobre os demais.
- Conhecer mais sobre sua própria geração e sobre as demais.
- Estar ciente do impacto do seu comportamento em outras gerações.



Considerações Finais

O Sistema Hapvida está comprometido com a Diversidade e a Inclusão, não apenas porque é a coisa certa a fazer, mas porque é essencial e imperativo para os nossos negócios. Diversidade e Inclusão geram soluções inovadoras para as nossas pessoas, clientes e sociedade.

Nosso objetivo enquanto entidade empresarial é buscar a equidade, sem preconceito e livre de discriminação, proporcionando condições que permitam oportunidades de igualdade para as pessoas.

Pretendemos que este seja o início da nossa jornada na construção de um ambiente de confiança e de aprendizado. Não acreditamos ter todas as respostas, mas sabemos que podemos nos aperfeiçoar e, a cada Inclusão, melhorar.

É um convite para expandir nosso **Conhecimento**, aguçar nossa **Curiosidade**, sabendo que a **Colaboração** é o meio de atingir melhores resultados, e que o **Comprometimento** é o nosso combustível para manter o curso das nossas ações, que é preciso ter **Coragem** para ir além das nossas limitações e que o **Respeito** nos conduzirá para a próxima fase da nossa organização.



A mudança só ocorre com atitude e prática diária. Diversidade não é sobre preparar as pessoas, é sobre humanizar as relações, trazendo ao conteúdo e esclarecendo as dúvidas.

**Ricardo Mota | Head de
Diversidade e Inclusão**



