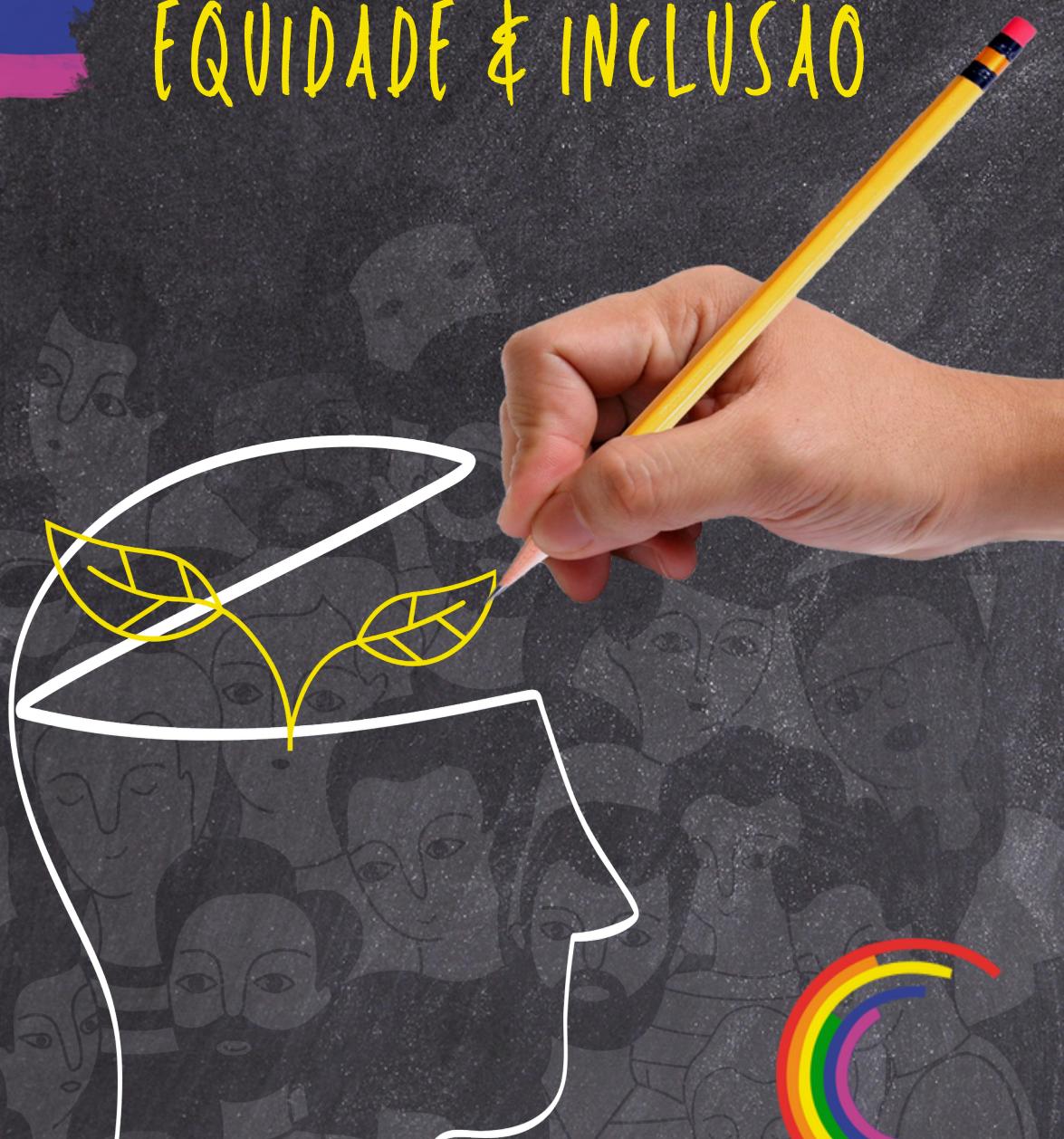


WICKBOLD

Basteck

DIVERSIDADE EQUIDADE & INCLUSÃO



ÍNDICE

Diversidade: Uma receita especial.....	03
Direitos Humanos.....	04
Diversidade e Inclusão.....	05
Interseccionalidade.....	06
Viéses Inconscientes.....	06
Estereótipo, preconceito e discriminação.....	06
Ações Afirmativas.....	07
NÃO a toda forma de Discriminação.....	08
A Diversidade no Grupo Wickbold.....	09
Nossa Visão e Governança.....	09
Temas priorizados: ETNIA e como contribuir.....	10
Temas priorizados: MULHER e como contribuir.....	12
Temas priorizados: PCD e como contribuir.....	14
Temas priorizados: LGBTQIAP+ e como contribuir.....	18
Temas priorizados: GERAÇÕES e como contribuir.....	21
Canal de Denúncia “Comenta”.....	23

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

DIFERENTES SOMOS TODOS!

A gente é o que a gente nutre!

DIVERSIDADE – UMA RECEITA MAIS QUE ESPECIAL

Com a missão de nutrir e inspirar pessoas para uma vida equilibrada e com mais sabor, além da saudabilidade nos nossos produtos e do pioneirismo nos pães especiais, o Grupo Wickbold traz toda essa essência para as relações humanas em sua Diversidade.

Acreditamos que um time diverso resulta em um ambiente mais inclusivo, plural e inovador, além de possibilitar o protagonismo na formação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Falar de diversidade é falar de gente! É dar vez e voz para cada indivíduo, construindo um coletivo com muito mais respeito e amor, pois DIFERENTES SOMOS TODOS!

A história continua sendo escrita e mesmo com uma sociedade mais desenvolvida, preconceitos históricos e a discriminação continuam permeando o mundo e as relações humanas. Nossa papel é fomentar uma evolução social **SEM DEIXAR NINGUÉM PARA TRÁS** (Lema dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para 2035).

É fundamental considerar todas as características, não desprezar nenhuma e não transformá-las em motivo para violências.

“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotadas de razão e de consciência, devem agir umas para com as outras em espírito de fraternidade.”

Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 de Dezembro de 1948.



Gestores e equipes podem utilizar a Cartilha, temas e prioridades para discussão em grupo, tirando dúvidas e, sobretudo, combinando formas de praticar a valorização da diversidade na área e nas relações com todos os seus públicos



Cada pessoa é única e é exatamente isso que faz sua história ser incrível!

Acreditamos que mais do que, dizer NÃO à discriminação é legítimo e valoroso, dizer SIM à pluralidade do ser humano.

Somos pessoas e não “mãos de obra”. Esse olhar traz para o ambiente de trabalho o valor da diversidade.

NOSSOS VALORES



Respeito às Pessoas



Paixão pelo que faz



Protagonismo



Compromisso



Inovação



DIREITOS HUMANOS

Falando em DIREITOS HUMANOS...

Todo ser humano tem direitos que se expressam como liberdades e responsabilidades.

Os Direitos Humanos servem como um palco de reivindicações da melhoria da condição humana em toda a sua diversidade, seja, gênero, etnia, raça, orientação sexual, identidade de gênero, idade, cultura, condição física, estado social e econômico, religião, habilidades, ideologias, crenças, valores... Esta multiplicidade que nos compõe nos torna ao mesmo tempo seres únicos e diversos. Esta é a grande riqueza de SER HUMANO.

A evolução dos Direitos Humanos



Ciro, o grande, rei da Pérsia entre 559 e 530 a.C., conquistou a Babilônia e liberou os escravos. Anos depois, os romanos deram o nome de Direito Natural, um direito à vida.

A Inglaterra, escreveu uma Carta Magna afirmando que direito era direito, a conhecida Constituição!

Os EUA decretou sua independência e escreveu, em 1776, pela primeira vez na história, que todo mundo era igual a todo mundo.

Mas foi com a **Revolução Francesa** que foi aprovado, em 26 de agosto de 1789, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que complementava: Todo mundo é igual a todo mundo e tem o direito de ser feliz! Ela listava 17 itens, que foi a base para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Mahatma Gandhi, advogado indiano, colocou a boca no trombone e defendeu que os direitos eram para todos, mas a Primeira e a Segunda Guerra mundial reduziram a pó os Direitos Humanos.

Nasce a ONU - Organização das Nações Unidas, em 1945, para manter a Paz, a Segurança e Cooperação entre os países. Diante de tantas discussões, em 1948, foi oficializada a DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ou DUDH, um dos documentos mais famosos do mundo, em mais de 500 idiomas.

Mas não basta existir um documento para mudar a vida real dos seres humanos, é preciso fazer valer cada palavra desta declaração. E aqui começa a nossa jornada, de VALORIZAR A DIVERSIDADE HUMANA, promovendo a INCLUSÃO e EQUIDADE para TODOS!



“ESTA LUTA É MINHA E É SUA! E OS DIREITOS HUMANOS SÃO DE TODOS.

VAMOS JUNTOS FAZER VALER ESTA DECLARAÇÃO PARA UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA, INCLUSIVA E DIVERSA.”

Vamos JUNTOS?



DIVERSIDADE E INCLUSÃO



“DIVERSIDADE é convidar para a festa e INCLUSÃO é tirar para dançar.”

Verná Mayers | Consultora americana de D&I



DIVERSIDADE

Aqui estamos falando das características da humanidade, as semelhanças e diferenças que possuímos.

É a atenção voltada para a qualidade da pluralidade de pessoas! Diferentes formas de ser e de viver.

INCLUSÃO

Trata-se do acolhimento das pessoas, das relações e interações em grupo.

É a atenção voltada para a qualidade dos relacionamentos, considerando as muitas características.

Incluir é mais do que integrar a pessoa em um grupo, explicando regras e orientando para as tarefas, é dizer o como fazer e colaborar para tudo dar certo. É um sentimento cultural e um ambiente de pertencimento que favorece a singularidade de cada um, o quanto as pessoas se sentem valorizadas, respeitadas e encorajadas ao protagonismo de sua própria história.

Equidade é mais um ingrediente que não pode faltar em nosso jeito de ser, é o tratamento justo para todos e todas, identificando e eliminando desigualdades e barreiras para um ambiente inclusivo.

Acreditamos que ninguém inclui ninguém, apenas interagimos com equidade, porque é na interação que construímos um ambiente inclusivo de verdade. Somos corresponsáveis na promoção da INCLUSÃO.

INTERSECCIONALIDADE



São várias características que tornam uma pessoa singular, podendo combinar várias questões que podem colocar o indivíduo em situação de vulnerabilidade, desigualdade e exclusão.

Quando falamos de mulher preta, abordamos desafios relacionados às questões de gênero e raciais. Se incorporarmos classe social, idade, identidade de gênero e outras características, vamos ampliando sobre a pessoa ainda mais impactos sociais.

Falar de interseccionalidade significa dar atenção para a combinação de prioridades!

VIÉSES INCONSCIENTES

Vivemos e nos construímos por crenças e ideias sobre a realidade, inclusive, sobre o que pensamos das outras pessoas. Porém, inconscientemente, criamos atalhos mentais influenciados pela família, redes sociais, escolas, entre outros.

Somos afetados por 5 tipos de Viéses Inconscientes:

VIÉS DE AFINIDADE

Tendência de avaliar melhor quem se parece conosco.

VIÉS DE PERCEPÇÃO

Reforço de estereótipos sem base concreta em fatos.

Procuramos informações que confirmem hipóteses iniciais, ignorando aquelas que as colocam em cheque.

VIÉS CONFIRMATÓRIO

EFEITO DE HALO/AURÉOLA

ACEITAÇÃO de informações e discursos vindos de uma pessoa com a qual já temos prévia afinidade ou admiração.

EFEITO DE GRUPO

Tendência de seguir o comportamento do grupo, para não desviar do padrão.

O preconceito pode nos levar a praticar discriminações, agir de forma injusta e violenta!

Por exemplo, negar emprego a uma mulher com medo de ela engravidar e precisar se ausentar durante a licença-maternidade. A questão é que nem todas as mulheres querem ser mães.

Ao contrário, precisamos valorizar a maternidade e respeitar as mulheres que decidem engravidar.

É FUNDAMENTAL ESTARMOS CONSCIENTES DOS NOSSOS PRECONCEITOS E QUESTIONARMOS AS PRIMEIRAS IMPRESSÕES!

ESTEREÓTIPO, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO



ESTEREÓTIPO é pensamento

Agrupar pessoas e coisas com atributos positivos ou negativos para facilitar o entendimento, que podem conduzir a erros, devido às generalizações.

Exemplo: "Mulheres são fracas"

Toda mulher é fraca? Nenhuma mulher é forte? Nenhum homem é frágil? Todos os homens são fortes? Se uma atividade exige força, o estereótipo de que mulheres são fracas pode influenciar a escolha por homens.



PRECONCEITO é atitude

É a predisposição para agir com base nos estereótipos.

Exemplo: "Surdos não escutam, portanto não se comunicam."

Se em um processo seletivo tiver candidatas surdas para uma vaga que exige comunicação, elas serão entrevistadas?

Haverá um aprendizado sobre a necessidade da pessoa ou a mesma não avançará no processo?



DISCRIMINAÇÃO é prática

Ação ou tratamento ofensivo, que exclui, humilha e, portanto, é uma forma de violência. É fomentada por estereótipos e preconceitos.

Para erradicar práticas de discriminação é importante enfrentar os preconceitos, falar sobre eles, ouvir as pessoas de determinados grupos para ampliar as chances deles não produzirem discriminação.



NÃO ACEITAMOS QUALQUER FORMA DE DISCRIMINAÇÃO



AÇÕES AFIRMATIVAS

Um termo global que destaca as práticas que nascem para corrigir possíveis desigualdades na sociedade, advindas de discriminação a grupos subrepresentados, ao longo da história. São ações intencionais que aceleram os resultados de desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva. É uma ferramenta fundamental para todo Programa de Diversidade e Inclusão, por exemplo, criar vagas para pessoas pretas nas lideranças das empresas para combater às estatísticas atuais.

Convenção 111 da OIT (1958) sobre discriminação em matéria de emprego e discriminação, bem como as ações afirmativas

Artigo 1º 1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

- 2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Os documentos e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) falam em promover oportunidades iguais, tratamento justo e combate à discriminação. Eles reconhecem a legitimidade das ações afirmativas.

CONHEÇA ALGUNS CONCEITOS IMPORTANTES!

Fique atento aos tipos de PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÃO. O conhecimento é fundamental para eliminarmos os Viéses Inconscientes.

RACISMO

Práticas individuais, institucionais e políticas baseadas na crença de que determinada raça é superior a outra. Preconceito ou discriminação motivada pela cor da pele ou origem étnica.

CAPACITISMO

É um preconceito dirigido a qualquer pessoa que apresenta uma deficiência, seja ela física, intelectual ou sensorial, contribuindo para privar os direitos e a dignidade humana, determinando desigualdades e injustiças, contribuindo para a exclusão social.

ETARISMO/ AGEISMO

Preconceito, discriminação e hostilidade determinada idade, inclusive jovens. com pessoas de

FEMINISMO

Um conceito positivo ao movimento de D&I - Conjunto de ideologias e de movimentos políticos, culturais e econômicos cujo objetivo é a igualdade de direitos entre mulheres e homens; defesa de igualdade educacional e ocupacional entre homens e mulheres.

MACHISMO

Preconceito que favorece o gênero masculino em detrimento do feminino. Expressa-se por meio de opiniões e atitudes opostas à igualdade entre os gêneros.

XENOFOBIA

É um tipo de preconceito contra quem nasceu em um lugar diferente do seu.

LGBTI+FOBIA

Não é tão conhecido, já que outro é normalmente usado como sinônimo para se referir ao ódio à população LGBTIAPN+: a homofobia. Tecnicamente, essa expressão refere-se à hostilidade direcionada a homossexuais (lésbicas/gays), mas o termo se popularizou e é utilizado a qualquer discriminação direcionada ao público LGBTIAPN+.





DIVERSIDADE & INCLUSÃO



NOSSA RECEITA ESPECIAL



O Grupo Wickbold não admite qualquer atitude de preconceito ou discriminação relacionada a gênero, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, cor, religião, estado civil, raça, crença ou filosofia de vida, ideologia política, deficiências, convicção, origem social, situação familiar ou necessidade especial, entre outras, nas contratações e promoções de seus(suas) colaboradores(as). Como valorizamos e promovemos a diversidade e a inclusão, buscamos compor equipes com pluralidade de características. Compreendemos que é papel da liderança desenvolver pessoas com as mais variadas características.

Trecho do Código de Ética e Conduta Wickbold

Respeitamos e valorizamos prioritariamente Etnias, Gêneros, Gerações, Deficiências, Orientações Sexuais, e todas as demais formas de existir e de viver. Nosso programa atua em 5 frentes:



GERAÇÕES



MULHER



PCD



LGBTQIAP+



ETNIA



**Mais do que dizer
NÃO À DISCRIMINAÇÃO,
queremos dizer
SIM À DIVERSIDADE!**

DIVERSIDADE NO GRUPO WICK

Em 2017 iniciamos nossa jornada em D&I, com benefícios igualitários, licenças estendidas, programas de inclusão e um trabalho especial com os povos indígenas, ribeirinhos e quilombolas.

Mapeamos nosso perfil demográfico e estruturamos um plano de ações internas de sensibilização e o fomento de diálogos acerca de temas étnicos, equidade de gêneros e pessoas com deficiências.

Em 2018, o ano de colocar a mão na massa! Valorizamos a maternidade e paternidade com o programa Gestantes à Vista, inclusão de parceiros homoafetivos em planos de saúde e processos de adoção. Além disso, ainda fomos reconhecidos pelo Programa de Aprendizes.

Em 2019, expandimos nosso olhar! Além de muito conhecimento e fóruns, iniciamos uma governança em 4 pilares: Gênero, PCD, Racial e Gerações e criamos metas para uma demografia mais diversa. Neste momento, as redes sociais já se posicionavam diante dos temas e nossos programas de inclusão e as vozes em seu local de fala foram se fortalecendo.

Em 2020 e 2021, construímos uma agenda de maior impacto social, estabelecendo uma governança estratégica, envolvendo a cadeia de negócios e nossos processos.

Em 2022 até os dias atuais, firmamos o compromisso com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e com a ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados), que enriquecem não só uma cultura inclusiva, mas também posiciona a Wick como uma agente de mudança positiva na sociedade. Os pilares promovem variadas ações com impacto interno e nas comunidades, reforçando não só a nossa responsabilidade social, mas também criando um espaço mais seguro e acolhedor para todos os colaboradores, ecoando uma sociedade mais justa e inclusiva.

- Ações afirmativas para uma demografia equilibrada
- Equidade para o desenvolvimento de todos
- Formação e conhecimento

NOSSA VISÃO

- Apoio às comunidades do entorno e sociedade
- Participação em movimentos de impacto social

Ampliar o olhar para dentro e fora da Cia e se posicionar como agente de transformação social para a nossa sociedade! Mais do que dizer NÃO à Discriminação, queremos dizer SIM à Diversidade!

ECOAR

INCLUIR

ACOLHER

- Um ambiente acolhedor
- Voz de fala aos grupos subrepresentados
- Diálogos e Escuta Ativa

GOVERNANÇA

COMITÊ SUSTENTABILIDADE

Atuação estratégica para a agenda ESG, incluindo Diversidade

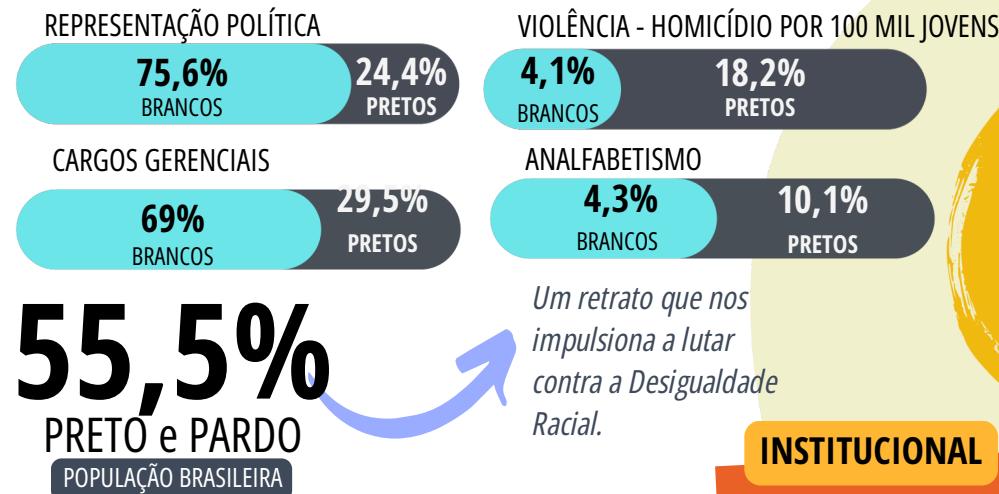
GRUPO DE AFINIDADE

Movimento impulsionador de Diversidade

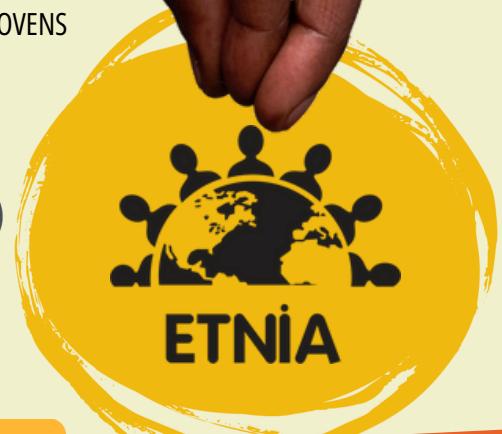
GRUPOS DE TRABALHO

Ações afirmativas e acolhimento por temática





Um retrato que nos impulsiona a lutar contra a Desigualdade Racial.



INSTITUCIONAL

Racismo que transcende a ação individual e os conflitos raciais, tornando-se parte das instituições: a desigualdade racial é parte da sociedade porque determinados grupos étnico-raciais têm hegemonia sobre as instituições e utilizam seus mecanismos para impor seus próprios interesses políticos e econômicos.

ESTRUTURAL

O racismo entendido como processo político e histórico, bem como decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo como se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares.

RECREATIVO

Racismo manifestado de maneira ofensiva, em piadas e brincadeiras depreciativas, como por exemplo associando características raciais a animais, a pessoas que vivem à margem da sociedade, entre outros.

CULTURAL

O racismo cultural resulta na crença de que existe superioridade entre as culturas existentes, num sentido mais amplo de cultura, que engloba religião, costumes, línguas, dentre outras características, como a religião e a até a naturalização da ausência de pretos nos ambientes.

O papel do pilar Etnia é promover a equidade de tratamento e de oportunidades para todas as pessoas de diferentes culturas, mas sobretudo, combater a desigualdade racial, já que o Brasil foi o último país abolir a escravidão no continente americano e não veio com políticas públicas compensatórias para o acesso à educação e o mercado de trabalho.

Assim, priorizamos a diversidade racial em nosso time, contando com mais de 49,8% de pretos e pardos, porém entendemos que ainda há muito o que fazer para recuperar a desigualdade que a história construiu entre pretos e brancos, reduzindo a oportunidade e acesso ao desenvolvimento das pessoas pretas.

No Brasil, os 300 anos de escravização de pessoas pretas somados à ausência de políticas e ações de reparação social, reforça a necessidade de ações afirmativas para apoiar a entrada e permanência destas pessoas nas escolas e no mundo do trabalho.

Mais que contratar e ampliar a demografia, queremos desenvolver, afirmativamente, pretos para posições de liderança, bem como ecoar em nossa comunidade, incluindo os migrantes, oportunidades e consciência racial.

O tema é amplo e para dizer NÃO AO RACISMO, é fundamental conhecer um pouco mais da estrutura da palavra. Há 4 tipos de Racismo, vamos aprender?

COMO POSSO CONTRIBUIR?



- Coopere para criar um ambiente de diversas etnias para uma empresa mais justa, saudável, inovadora e produtiva. Em hipótese nenhuma, permita que a raça/etnia ou a ascendência, influenciar sua análise profissional dos colaboradores e amigos. Não faça e 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 (*Lei 7.716/1989; Art. 140 - Código Penal*).

EXISTE ALGUMA EXPRESSÃO RACISTA NA SUA ROTINA? Às vezes utilizamos sem perceber ou por desconhecimento.

TERMOS UTILIZADOS	PORQUE NÃO UTILIZAR	TROQUE POR
Judiar	É um termo antissemita, ou seja, de preconceito contra judeus. A palavra nasceu, inclusive, com o sentido de maltratar um judeu.	Não use e evite também judiação e judieira.
Denegrir	Com o significado de “tornar negro, escurecer”, denegrir se torna uma expressão racista quando é usada, comumente de forma pejorativa, semelhante à difamação.	Humilhar, menosprezar.
Dia de branco	Expressão em alusão aos oficiais da Marinha que vestiam seus uniformes brancos para voltar ao trabalho na segunda-feira. Contudo, pode-se associar ao preconceito de que “negro é preguiçoso” ou que “negro não trabalha direito” - ainda resquícios do período da escravidão.	Dia de trabalhar.
Inveja branca	Se por um lado o negro é tratado como algo negativo, por outro, o branco ganha status de qualidade. Quando uma pessoa afirma ter uma “inveja branca”, ela quer dizer que sua inveja é “menos prejudicial” ou é uma “inveja boa”.	Não troque por nada, simplesmente não use, pois inveja não é boa.
Criado-mudo	A origem está nas atividades dos escravos aos seus senhores de engenho. Com a função de segurar as coisas para os donos das residências, os pretos deveriam permanecer mudos para não atrapalhar os moradores das casas grandes. Assim surgiu o termo, aplicado ao móvel.	Mesinha-de-cabeceira.
Mulata, morena	A palavra “mulata” faz referência à mula e é usada para se referir às pessoas negras de pele clara. Morena, por sua vez, tem a mesma função, quando, na realidade, seu significado original é para caracterizar uma pessoa branca de cabelos pretos. Os termos ganharam a conotação porque racistas acreditam que caracterizar uma pessoa como “negra” é ofensivo.	Chame pelo nome ou pergunte como quer ser chamada. Utilize os termos afrodescendente/ negro(a).
Cabelo ruim	Muito utilizado para descrever cabelos cacheados e crespos, característica das raças de matrizes africanas, a expressão “cabelo ruim” é uma forma de praticar o racismo com os fenótipos e características dos pretos.	Cabelos crespos
Lista negra, mercado negro, ovelha negra...	Evitar usar a cor negra como negativa, as palavras compostas que geralmente são acompanhadas de “negro” ou “negra” devem ser evitadas no vocabulário escrito e falado. Considera-se que carregam o racismo estrutural em sua composição.	Para mercado negro, por exemplo, pode ser utilizado mercado ilegal.



MITOS E PRECONCEITOS

A licença-maternidade é um problema para a produtividade:

- com a média de 1 a 2 filhos (as) por mulher no Brasil, consequentemente 1 a 2 licenças, no entanto, homens tendem a ficar mais tempo afastados por vários fatores, incluindo a falta de cuidado com a saúde e exposição a esportes mais violentos.

Atividade para homens pela necessidade de força:

- Há homens fracos e mulheres fortes. Se a força é um requisito, por que não focar na força e não no sexo?

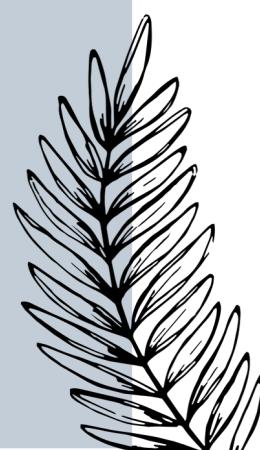
O estereótipo de que mulheres são frágeis ou que não servem para fazer "serviço de homem" leva ao preconceito e à discriminação.

Combater o machismo, que fomenta essa desigualdade, não significa combater os homens, mas oferecer as mesmas oportunidades e garantir os mesmos direitos para ambos. O

engajamento de todas as pessoas no enfrentamento do machismo é essencial! Além da empregabilidade, é fundamental combater e denunciar a violência contra a mulher, nos aspectos físicos, morais, psicológicos e patrimoniais.



Central de Atendimento à Mulher
Ligue 180
Lei Maria da Penha



Em meio a toda diversidade cultural no mundo, ainda nos deparamos com valores, atitudes e comportamentos, baseados em uma suposta superioridade masculina. Essa desigualdade de poder entre homens e mulheres, historicamente construída, tem consequências sociais e profissionais, tanto no alto índice de violência contra a mulher quanto nas oportunidades de trabalho, principalmente em lideranças nas corporações.

Até a maneira de nos comunicarmos e a nossa Língua Portuguesa favorece o gênero masculino no caso de coletividade como é o caso de "colaboradores" e "administradores".

A Wickbold está atenta à estas discussões para expressar o gênero neutro, bem como promover a equidade de gêneros dentro e fora da Cia.

As Convenções 100 e 111 adotadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, respectivamente, em 1953 e 1960, recomendam que seus países-membros ratifiquem-nas e apliquem mecanismos para:

- 1 - garantir a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor;
- 2 - eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nos últimos anos as mulheres brasileiras vêm realizando muitas conquistas, mas ainda temos muitos desafios, principalmente em na participação nas tomadas de decisões políticas e de impacto social.

As mulheres, no Brasil, representam mais de 51,5% da população, possuem maior escolaridade, mas ainda encontram dificuldades no mercado de trabalho.



COMO POSSO CONTRIBUIR?



- Em qualquer local, seja na empresa, na comunidade, dentro de casa, ajude a promover a equidade de gêneros e combater o sexismo. No trabalho, inclusive durante os processos de recrutamento e seleção e em planos de sucessão, NUNCA considere que determinada posição não possa ser assumida por uma mulher ou por um homem apenas por conta do gênero. Nossos facilitadores de TH são orientados para a Equidade de Gênero.
- É fundamental que haja equidade salarial, evitando qualquer discriminação entre homens e mulheres que desempenham funções equivalentes. Aqui na Wickbold prezamos por isso!
- A mulher jamais deve ser avaliada por seu estado civil ou pelo fato de ter filhos ou não e/ou sua condição reprodutiva. Na Wickbold, olhamos tanto para as competências, perfis, como para a diversidade. Aqui as mulheres são respeitadas.
- Atente-se às piadas ou comentários, NUNCA utilize xingamentos e expressões que repercutem estereótipos de gênero, como 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” etc.
- A maternidade e a paternidade NUNCA serão um empecilho profissional, ao contrário, é uma experiência agregadora à nossa equipe, nosso ambiente e nossa cultura. A maternidade é sempre um motivo de felicidade para nós Wicklovers!
- Aliás, um bom momento para compreensão é o retorno de uma colaboradora ou colaborador da licença-parental. Apoie essa nova mãe ou pai na adaptação nesta fase de sua vida de atuar duplamente em sua rotina.



O Wick por Elas surgiu como um plano de ação para atrair mais mulheres para a indústria e transformou-se rapidamente num MOVIMENTO, liderado pelo Pilar Mulher, atuando na transversalidade da agenda de Diversidade, com o objetivo de DAR VEZ E VOZ às mulheres.

FRENTE DE ATUAÇÃO:

- Empregabilidade feminina
- Mulheres na liderança
- Redes de apoio e proteção
- Saúde física e mental
- Sororidade





Há uma imensa força de trabalho de pessoas com deficiência disponível, aguardando uma oportunidade de inclusão



Mas quem são considerados Pessoas com Deficiência?

O Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência as descreve como “aqueelas 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”, podendo ser congênita (a pessoa nasce com a deficiência) ou adquirida (em algum momento da vida) e as causas, diversas: falta de informações durante a gestação, doenças degenerativas ou não, erros médicos, acidentes de trânsito ou domésticos, violência urbana, entre outras.

TIPOS DE DEFICIÊNCIAS:

FÍSICA	VISUAL	AUDITIVA	INTELECTUAL
<p>Quando o indivíduo tem alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo comprometendo a função física.</p> <p>Pode ser classificada como monoplegia, paraplegia, tetraplegia, entre outras. de acordo com a área afetada.</p> <p>É considerada deficiência também quando há amputação ou ausência de um ou mais membros ou membros com deformidade congênita ou adquirida, paralisia cerebral e nanismo (quando o indivíduo é anão).</p>	<p>Engloba a perda total ou parcial da visão, sendo congênita ou adquirida. É segmentada de acordo com o nível de acuidade visual.</p> <p>CEGUEIRA - Perda total da visão ou pouquíssima capacidade de enxergar. Uso da escrita Braille.</p> <p>BAIXA VISÃO - Capacidade visual comprometida, mesmo com tratamento. Em alguns casos, é possível ler textos ampliados ou usando recursos óticos especiais.</p> <p>MONOCULAR - Perda total ou pouquíssima capacidade de enxergar em um dos olhos.</p>	<p>É a baixa capacidade de audição, em seus diversos níveis - leve, moderada, severa ou profunda - e a surdez.</p> <p>A pessoa pode se comunicar oralmente em português, algumas fazem leitura labial e/ou utilizam aparelho auditivo.</p> <p>Os surdos propriamente ditos possuem identidade, cultura e até língua própria, no Brasil, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).</p>	<p>Pessoas com o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.</p>

COMO POSSO CONTRIBUIR?



DEFICIÊNCIA FÍSICA

- Atente-se ao ambiente físico e mantenha as áreas comuns livres de obstáculos.
- É importante uma atitude adequada às características da pessoa com deficiência. No caso de dúvidas, questione qual a melhor forma de agir e/ou se realmente precisa de ajuda.
- Quando conversar com uma pessoa em cadeira de rodas, procure sentar-se na mesma altura para uma interação confortável.
- Apenas segure a cadeira de rodas se a pessoa pedir ajuda, não se apoie na cadeira, é como se fosse uma extensão do corpo dela. Sempre acompanhe o ritmo de locomoção da pessoa.
- Não tenha receio de usar palavras como “correr” ou “caminhar” - as pessoas com deficiência também usam.

DEFICIÊNCIA VISUAL

- Geralmente, a pessoa cega escuta normalmente, assim, não é preciso elevar o tom da voz ao falar com ela.
- Pode ser uma boa, tocar levemente o braço ou a mão para interagir com a pessoa, mas sempre anuncie o contato antes, verbalmente.
- Nunca puxe a pessoa pelo braço, apenas coloque a mão dela no seu cotovelo ou ombro, para que ela possa sentir e acompanhar seus movimentos.
- É sempre bom avisar sobre degraus, buracos, pisos escorregadios e outros obstáculos no caminho, inclusive objetos pendurados.
- Sempre deixe o corrimão livre para o deficiente visual.
- Se é a primeira vez no ambiente, é bom conduzir a pessoa até se familiarizar e, assim, ter mais autonomia.
- Se já conhece o ambiente, evite toda mudança na estrutura (posição de mesas e armários ou reformas, deve ser informada).
- Ao conduzir a pessoa a um assento, coloque as mãos dela no encosto e avise se o móvel possui braços ou não.
- Se a pessoa possui cão-guia, não o distraia pois são treinados para acompanhar e proteger as pessoas cegas. Palavras como “olhe” ou “veja”, não os deixam constrangidos.
- Informe caso for se ausentar do local onde está, para que a pessoa cega saiba que estará sozinha.
- Para uso de microfone, informe a direção do palco (ou de quem está falando), para que ela fique do lado “certo”.

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

- Nunca ignore a pessoa com deficiência intelectual: cumprimente-a e despeça-se dela normalmente.
- Trate a pessoa conforme a fase da vida em que ela está - criança, adolescente, adulto - não tenha atitudes e falas infantis, nem faça elogios desnecessários no diminutivo (“lindinho”, “fofinho” etc.).
- Respeite o tempo de aprendizagem, mas não a subestime: valorize suas potencialidades e não superestime as dificuldades.
- Seja paciente ao ensinar uma tarefa, com orientações claras, em linguagem simples e direta. A prática e repetição é fundamental.
- A pessoa com deficiência pode desempenhar adequadamente várias funções, se sente bem com a rotina e ações definidas, em diversas atividades profissionais.
- Pessoas neurodiversas (autistas, altas habilidades e outros) e pessoas com transtornos psicossociais também podem ser consideradas, por lei, como pessoas aptas a exercer atividades profissionais e serem enquadradas na Lei de Cotas.

COMO POSSO CONTRIBUIR?



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

- Sempre fale pausadamente, mantendo contato visual.
- Não precisa alterar o tom de voz, a não ser que peçam para falar mais alto - elevar o tom nem sempre ajuda a entender melhor.
- Se houver intérprete na conversa, dirija-se a pessoa surda, não ao intérprete.
- Se não souber Libras ou se necessário, escreva ou faça mímicas/gestos que ajudem a entender o que você quer dizer.
- Nunca utilize o termo surdo-mudo, pois a pessoa surda “fala” do seu jeito pela língua própria, no Brasil, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Incentive a equipe a aprender!
- Se não entender o que a pessoa disse, peça para ela repetir. Se mesmo assim não entender, peça para escrever, mas lembre-se, que nem todas as pessoas surdas leem/escrevem com facilidade.
- Use das expressões, para que elas percebam mudanças no tom de voz, indicando humor ou seriedade, por exemplo. A expressão facial e corporal ajuda na comunicação, assim como, mensagens diretas também facilitam.
- Em eventos, cuide para que haja recursos de acessibilidade, como intérprete de LIBRAS e legenda em tempo real.

Capacitismo é a discriminação e o preconceito social contra pessoas com alguma deficiência.

Ele acontece em certas atitudes e expressões presentes no dia a dia, até de modo inconsciente, por exemplo, atribuir “heroísmo” à pessoa com deficiência, ou deixar de reconhecer e valorizar suas capacidades.

NOMENCLATURA QUE REFORÇA A VALORIZAÇÃO

Em 2010, a Portaria Nº 2.344 da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República substituiu o termo “pessoa portadora de deficiência” por “pessoa com deficiência” - Baseada na ideia de que a deficiência não é algo que se “porta” (como um objeto), mas sim uma característica inerente à pessoa, parte de quem ela é.

Também, o termo “pessoa com necessidades especiais” não é adequado, por soar como um eufemismo - tentativa de “suavizar” a realidade pela qual o indivíduo não tem qualquer motivo para se sentir diminuído.

Portanto, o correto é sempre utilizar “pessoa com deficiência”, ou mesmo a sigla PCD.

**NUNCA SE COMUNIQUE DE
MANEIRA CAPACITISTA!**

COMO POSSO CONTRIBUIR?



Evite expressões muito comuns que podem ser consideradas ofensivas e aprenda como substituí-las no seu vocabulário cotidiano! NÃO À DISCRIMINAÇÃO.

• TERMOS UTILIZADOS	PORQUE NÃO UTILIZAR	TROQUE POR
Ele é uma pessoa normal.	Usado para se referir a uma pessoa sem deficiência. Sugere que as pessoas com deficiência não são normais ou não correspondem a um padrão desejável.	Pessoa sem deficiência. (Use só se for inevitável fazer essa diferenciação).
Fulano é braço curto.	Usada para se referir a pessoas omissas ou preguiçosas. Associa ter um membro fora do padrão à preguiça.	Usada para se referir a pessoas omissas ou preguiçosas.
Não temos braços para fazer isso.	Expressa insuficiência de algo que é necessário para atingir um objetivo. Traz a ideia de que não ter um membro torna alguém incapaz.	Não temos recursos suficientes para realizar o projeto.
Dar uma de João sem braço.	Transmite a ideia de que fingir ter uma deficiência é uma desculpa perfeita para o desinteresse, a negligência ou obter alguma vantagem.	Fazer-se de malandro/ desentendido.
Você deu uma mancada com fulano.	Quer dizer não cumprir o combinado, cometer um deslize ou falhar com alguém. Pode passar a ideia de que mancar prejudica outra pessoa.	Você fez besteira, vacilou, cometeu um erro.
Fingir demência.	Utilizada para sugerir que, quando interessa, alguém simula essa condição real que afeta funções do cérebro.	Fazer-se de desentendido.
Você está cego/surdo/mudo?	Significa desatenção e pode transmitir a ideia de que a deficiência real é ruim ou criticável.	Você está/ foi desatento.



“Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”

Reconhecer os direitos da comunidade LGBTQIAPN+ é promover os direitos humanos e combater a discriminação. E para isso, é fundamental disponibilizar informação, promovendo maior amplitude ao tema e formando cada vez mais aliados na luta contra o preconceito. Assim, seguem alguns conceitos:

IDENTIDADE DE GÊNERO

É a maneira como você se considera, na sua cabeça, como você se reconhece, independente do sexo biológico. A identidade de gênero se divide em:

Cisgênero - Se identifica com o gênero de seu sexo biológico

Transgênero - Não se identifica com o gênero de seu sexo biológico, mas sim com oposto

Não-binário - Não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente (masculino e feminino). As identidades de gênero

Gênero fluido: Pessoas cuja identidade de gênero pode mudar ao longo do tempo.

Agênero: Pessoas que não se identificam com nenhum gênero ou que se consideram sem gênero.

EXPRESSÃO DE GÊNERO

A expressão de gênero fundamenta-se em como alguém se expressa, veste ou se apresenta através do tipicamente masculino ou feminino. Pode vir por meio de vestuário, acessórios, estilos de cabelo, formas de falar, linguagem corporal, e outros aspectos de escolha na aparência.

As expressões de gênero são: **Feminino, Andrógeno e Masculino**

ESTAMOS FALANDO DE CARACTERÍSTICAS PESSOAIS

Assim como não escolhemos ser alto e baixo, não escolhemos a identidade ou orientação sexual!

A orientação sexual pode ser influenciada pela identidade de gênero e pela expressão de gênero.

Mas é importante dizer que existem pessoas que não se identificam com nenhum dos gêneros-padrão e há quem se identifique com ambos: intergêneros, bigêneros, etc.



LGBTQIAP+

ORIENTAÇÃO SEXUAL

A nossa orientação sexual indica por quais gêneros sentimos atração física, romântica e/ou emocional.

Assexual - Nenhuma ou rara atração sexual, afetiva.

Heterossexual - Atração pelo gênero oposto.

Bissexual - Atração sexual por pessoas do mesmo gênero, e também pessoas do gênero oposto.

Homossexual - Atração pelo mesmo gênero.

COMO PODERIA ME DESCRIRE?

Sou a Maria
Minha identidade de gênero é Mulher Cis
Meu sexo biológico é Mulher
Minha orientação sexual é Homossexual
E minha expressão de gênero: algumas pessoas me acham mais masculina, outras dizem que me veem feminina, eu diria que misturo um pouco dos dois, mas por vezes me identifico mais com a expressão masculina (roupas mais largadas, etc.)

Quanto ao PRONOME, se tiver dúvidas, pergunte como a pessoa prefere ser chamada!

Ele / Dele

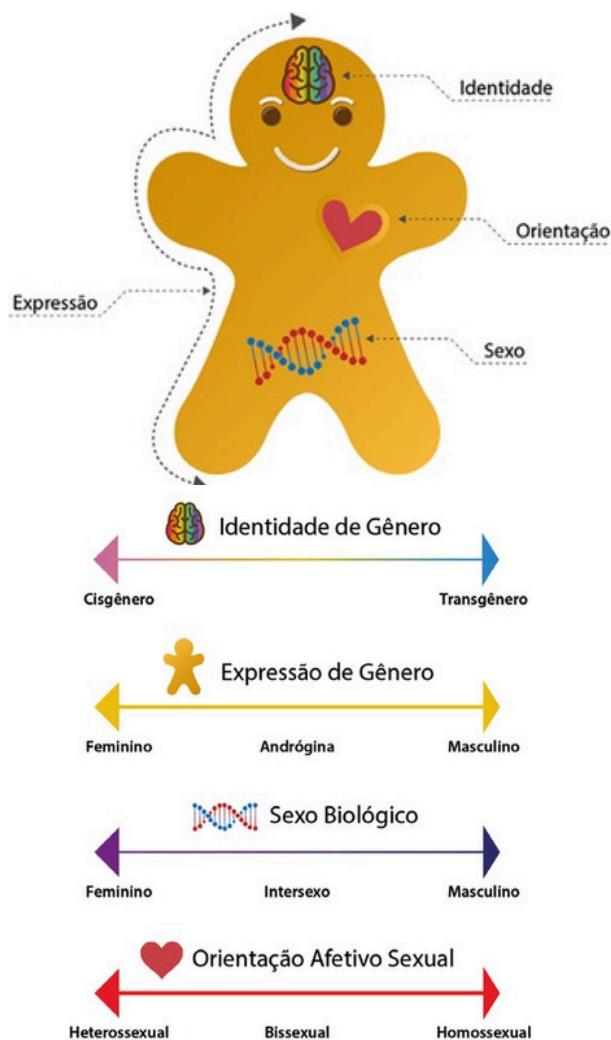
Ela / Dela





PARA ILUSTRAR ESTES CONCEITOS CONFIRA O BISCOITO DE GÊNERO*

*Genderbread, nome original desta figura, faz um jogo de palavras que brinca com a sonoridade da expressão em inglês “gingerbread” (biscoito de gengibre), espécie de guloseima caseira tradicional norte-americana, normalmente feita na forma de uma pessoa. Pela impossibilidade de tradução, optamos por essa versão em português.



Os diversos comportamentos e orientações relativos a gênero e sexualidade têm frequentemente sido representados por uma sigla, utilizada nos meios de comunicação com ligeiras variações. Nós utilizaremos a formação LGBTQIAPN+.

Veja o que cada letra significa:

O termo "homossexualismo" não é mais utilizado porque o sufixo "ismo" é frequentemente associado a doenças, como reumatismo e raquitismo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou o termo da lista de doenças mentais em 17 de maio de 1990, declarando que a homossexualidade não é uma doença, distúrbio ou perversão. A partir de então, passou-se a usar o termo "homossexualidade".



L
G
B
T
Q
I
A
P
N
+

LÉSBICAS - É uma orientação sexual e diz respeito a mulheres (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídas afetiva e sexualmente por outras mulheres (também cis ou trans).

GAYS - É uma orientação sexual e se refere a homens (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídos por outros homens (também cis ou trans).

BISSEXUAIS - Pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente tanto com pessoas do mesmo gênero, quanto do gênero oposto (sejam essas pessoas cis ou trans).

TRANSEXUAIS E TRANSGÊNEROS - relacionado à identidade de gênero e não à sexualidade. A pessoa possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento.

QUEER - É um termo da língua inglesa usado para qualquer pessoa que não se identifica com o padrão binário de gênero, entendem que estes rótulos podem restringir a amplitude e a vivência da sexualidade.

INTERSEXO - É a pessoa que nasceu com a genética diferente do XX ou XY e tem a genitália ou sistema reprodutivo fora do sistema binário homem/mulher.

ASSEXUAL - Indivíduo que não sente nenhuma atração sexual por qualquer gênero. Isso não significa que não possam desenvolver sentimentos amorosos por outras pessoas.

PANSEXUALIDADE - As pessoas desenvolvem atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas independentemente de sua identidade de gênero.

NÃO BINÁRIOS: Pessoas que não se identificam com nenhum gênero, ou que se identificam com vários gêneros.

“+” - Representa outras identidades e orientações性uais não mencionadas na sigla e gêneros fluídos, reconhecendo a vasta diversidade que existe.



COMO POSSO CONTRIBUIR?

"Na Companhia, celebramos a diversidade e a inclusão com o PILAR LGBTQIAP+, um espaço onde todas as vozes são ouvidas e respeitadas, fortalecendo nossa comunidade e promovendo um ambiente acolhedor para todos."

1 MORTE POR DIA

PESSOAS LGBTI+

DADOS 2023 | GRUPO GAY DA BAHIA

VIOLÊNCIA



As diferenças, no dia a dia, acabam se transformando em desigualdades, trazendo comparações injustas por algo que é de foro íntimo, que culmina em discriminação e muitas vezes em violência. O GGB aponta que o Brasil registrou em 2023 o maior número de homicídios e suicídios da população LGBTQIA+ no planeta e das **257 vítimas, 127 eram travestis e transgêneros, 118 eram gays, 9 lésbicas e 3 bissexuais**.

GGB é a sigla para Grupo Gay da Bahia, uma organização que defende os direitos humanos dos homossexuais no Brasil. Fundado em 1980, o GGB é a mais antiga associação do gênero no país.

Lembre-se que a sexualidade, identidade de gênero orientação sexual são apenas um aspecto da pessoa, que tem diversas outras características e interesses, por isso não foque suas conversas nesses temas.

- Lembre que todos os benefícios trabalhistas direcionados à casais também contemplam casais homoafetivos ou formados por pessoas trans.
- Fuja dos estereótipos e generalizações e RESPEITE, esta é regra mais importante. Todos são pessoas como você. Atente-se ao não uso de termos populares depreciativos para se referir a homossexuais, transgêneros etc. Use expressões como "orientação sexual" e "identidade de gênero" e evite termos considerados inadequados, como "escolha", "opção" ou "preferência".
- Não faça e nem tolere piadas ou comentários preconceituosos, que ofendam colaboradores homossexuais, transgêneros etc.. Além de ser desumano, é crime previsto em lei (Lei 7.716/1989; Art. 140 - Código Penal).

- Em datas comemorativas como Dia dos Pais, Dia das Mães, é fundamental considerar todos os tipos de possibilidade de casais.
- Sobre assumir publicamente a homosexualidade é uma questão de foro íntimo. Se a pessoa é reservada quanto à sua orientação sexual, respeite sua decisão.
- No caso de colaboradores e/ou pessoas transgêneros, respeite o nome pelo qual eles optaram por ser chamados (identidade social).
- Aceite e respeite que colaboradores transgêneros possam usar o banheiro correspondente ao papel social pelo qual se apresentam.

Note que, em sua essência, todas essas práticas têm como base o respeito, não por acaso um dos nossos valores.

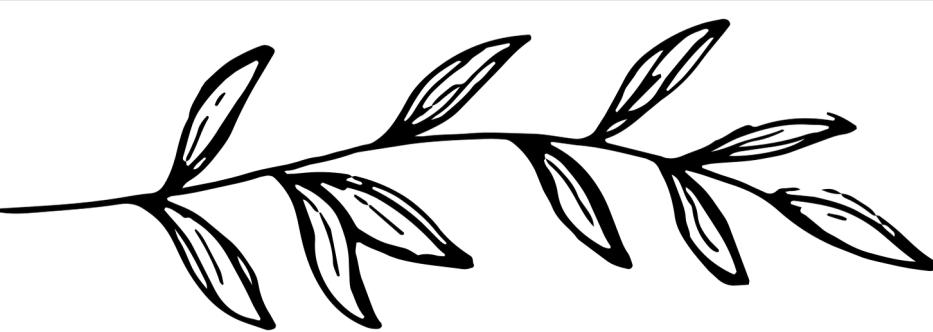
NOSSOS COMPROMISSOS



Pode-se dizer que "os compromissos do Fórum LGBT+" também são nossos, da empresa e de cada pessoa conforme <https://www.forumempresaslgbt.com>.

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.





Pnad 2020

A discriminação etária prejudica a todos. As demissões ou não contratações de profissionais acima de 50 anos causa grandes prejuízos em toda a economia, pois zera ou reduz a renda de pessoas que sustentam famílias.

Promover oportunidades para estas gerações é um compromisso! E além da inclusão no mercado de trabalho é fundamental ações de desenvolvimento destes profissionais, jovens e maturis. Ainda, é importante, a promoção desta conexão etária, bem como, o combate ao etarismo, para um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

Com relação ao programa de aprendizagem para jovens, as empresas devem cumprir a cota de aprendizes, que está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, conforme art. 429 da CLT. Aqui na Wickbold, este cumprimento é inegociável, mas não apenas isso, buscamos a qualificação deste time em sua diversidade, jovens pretos, mulheres, da comunidade LGBTI+ e com deficiência.

O programa de Recrutamento Interno, proporciona grandes possibilidades de retenção dos jovens aprendizes, que tem a oportunidade de construir suas carreiras na empresa.

Potencializar o protagonismo dos jovens aprendizes, bem como das pessoas com mais de 50 anos, está em nossos objetivos. Com os programas de desenvolvimento "Aprendizes em Ação" e "Talentos da Maturidade", além de muito conteúdo, proporcionamos diálogos e ações intergeracionais, que levantam a bandeira do "SIM à Diversidade".

Desenvolver valores, acelerar o desempenho, proporcionar qualidade de vida e acompanhar o futuro do trabalho constantemente é o que nos impulsiona para humanização de um cultura inclusiva e a contribuição para minimizar o impacto social negativo dentre estas gerações.



Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)



SOBRE OS MATORIS

Se a falta de oportunidades de trabalho já era uma realidade antes da pandemia, agora os maturis fazem parte do indesejável grupo dos excluídos, nas poucas vagas existentes e oferecidas pelas empresas. A exemplo disso, 7 meses antes dos números publicados acima, o percentual de desemprego era 10,7%.

Neste cenário, a inclusão digital e o desenvolvimento de novas habilidades são essenciais para minimizar a exclusão e, consequentemente, melhorar a saúde mental dos maturis, tendo em vista que a baixa autoestima tem os acometido pela desvalorização profissional..



COMO POSSO CONTRIBUIR?



GERAÇÕES

Os preconceitos sutis são fortes e destruidores.

Felizmente, existem habilidades que você pode usar para enfrentar um preconceito inconsciente.

- 1) Não silencie - Fale sobre o constrangimento
- 2) Mantenha o ambiente seguro - Evite rotular ou acusar os outros.
- 3) Indique o seu caminho - descreva suas preocupações

O QUE NÃO DIZER?

- Tão novo e já quer ser promovido?
- Está há tão pouco tempo na empresa e já quer crescer?

O QUE DIZER?

- Seu crescimento e desenvolvimento serão proporcionais às suas entregas.

O QUE NÃO DIZER?

- Você não está muito novo ou muito velho para esse trabalho? Ou para usar essa roupa? Ou para ir para esse lugar?

O QUE DIZER?

- Vá em frente, faça o que te faz feliz.
- A idade não é um limitador para a pessoa ser quem ela quiser. A idade é apenas uma de suas muitas características.

O QUE NÃO FAZER

- Agir baseado em estereótipos geracionais de alguém.
- Pensar que alguém não é capaz de fazer algo apenas por causa da sua idade.
- Ridicularizar ou diminuir alguém por causa da sua idade.

O QUE FAZER

- Oriente o colega novo da equipe, independentemente da sua idade e o ajude, caso precise.
- Ajude e ensine seus colegas a fazer atividades que você domina e eles não.
- No caso de jovens profissionais, como aprendizes, estagiários e trainees, acolha-los na equipe de braços abertos, dê sugestões e os ajude em seu desenvolvimento profissional.
- Coloque-se no lugar do outro e pense que você já teve a idade de alguém mais novo ou ainda chegará na idade de alguém mais experiente.
- Estimule a interação entre colaboradores de diferentes idades.



VAMOS JUNTOS!

Em caso de vivenciar ou presenciar comportamentos inadequados, que vão contra o nosso Código de Ética, entre em contato com o nosso Canal de Denúncia "Comenta"!

O seu compromisso é muito importante para atuarmos contra a discriminação e em defesa da valorização da diversidade.



Canal de Denúncia "Comenta"
em www.wickbold.com.br, pelo e-mail
comenta@grupobimbo.com ou no
telefone 0800 891 1532

**Um canal íntegro e sigiloso em caso de preocupações relativas
ao não cumprimento das diretrizes deste documento.**

REFERÊNCIAS DE PESQUISA

- Instituto ETHOS - <https://www.ethos.org.br> Fórum LGBTI+
(forumempresaslgbt.com)
- <https://iniciativaempresarial.com.br>
- <https://www.forumgeracoes.com.br>
- <https://www.redeempresarialdeinclusao.com>
- <https://www.maturi.com.br> CARTILHAS de outras empresas -
Sanofi, Brasken e Carrefour

FICHA TÉCNICA

Acompanhe as novidades das marcas Wickbold e Seven Boys em nossas redes sociais:



- @WickboldOficial
- @wickbold
- @wickbold
- www.wickbold.com.br



- @paes_sevenboys
- @PaesSevenBoys
- @sevenboysoficial
- www.sevenboys.com.br

linkedin.com/company/wickboldoficial

Cartilha de Diversidade e Inclusão A cartilha é uma publicação interna da Wickbold & Nosso Pão e Indústrias Alimentícias Ltda, produzida internamente sob responsabilidade da área de Talentos Humanos e grupos de afinidades, com o apoio e consultoria de Reinaldo Bulgarelli da Txai Consultoria e Educação

Coordenação: Tatiane Silva Fonseca



WICKBOLD



DIVERSIDADE
& INCLUSÃO