



jornada da
diversidade

Cartilha da Diversidade Equidade & Inclusão

Um guia para a promoção da diversidade,
equidade e inclusão no ambiente de trabalho.

ESG Environmental
Social
Governance

GRUPO
elfa



Índice

1. Manifesto
2. Palavra do Diretor de Gente e Gestão e ESG
3. Nossos compromissos
4. Introdução e principais conceitos
5. Gênero e Sexualidade
6. Raça
7. Pessoa com deficiência
8. Gerações
9. Fazendo acontecer
10. Contatos



Manifesto

Nosso jeito de ser
e fazer acontecer

Abrimos as portas para a diversidade, e elas permanecerão assim: escancaradas! **Investimos no plural** porque acreditamos que nossa maior riqueza está no diverso. **Enxergamos muito além de rótulos, aparências, padrões.** Queremos instigar mudanças, **ampliar vozes, empoderar pessoas de diferentes raças, credos, origens, gerações, formas de pensar e se relacionar!** E queremos tudo isso com verdadeira equidade!

Queremos ter entendimento e orgulho de quem somos. Saber que cores e traços são parte fundamental da história de cada um, mas não determinam a capacidade intelectual, afetiva... muito menos o caráter de alguém! Queremos **incluir, reter e desenvolver mulheres**, que elas possam ser ouvidas e compreendidas. Estabelecer políticas objetivas de igualdade de gênero.

Queremos proporcionar diversidade geracional, incluindo prerrogativas que garantam oportunidade de desenvolvimento e progressão de carreira. **Queremos eliminar os vieses inconscientes de nossas ações e tomadas de decisão.** Respeitamos a pluralidade de corpos, pensamentos, formas de amar e se desenvolver. Acreditamos que ser diverso é muito mais do que incentivar boas práticas, estabelecer métricas ou assumir responsabilidades.

É estilo de vida, comportamento, mentalidade! É a defesa de valores inegociáveis, enraizados em nossa Cultura, **nosso jeito de ser e fazer acontecer.** Amparamos nossas ações no cuidado integral com as nossas pessoas! Aqui, cada um pode e deve exercer em sua integralidade. **Ser, plenamente, quem se é.**

No Grupo Elfa, preconceitos são combatidos! **Divergências multiplicam, nunca dividem.** Defendemos **espaços seguros** para que todos possam se expressar, se reconhecer, se identificar e somar. Nos engajamos na criação e no compartilhamento de valor com nossos parceiros de negócio, e o primeiro deles é o nosso time. Agimos e construímos de forma conjunta, nos valendo do que há de mais valioso nessa relação: **nossas diferenças e complementaridades.**

Impactar positivamente a sociedade em que atuamos é um dos objetivos do Grupo Elfa! Empoderando nossas pessoas, defendendo a diversidade e a inclusão e implementando ações e projetos afirmativos, dentro e fora do grupo. Fortaleceremos sempre nossa já consolidada **governança**, a fim de sermos **agentes de mudança** no setor, atuando em cadeia com nossos parceiros. **São as nossas diferenças que fazem da Elfa um grupo singular, e esse é o nosso maior orgulho!**

Assista ao vídeo do nosso Manifesto da Diversidade!



A close-up photograph of two hands, one light-skinned and one dark-skinned, shaking in a firm grip. The background is a soft, out-of-focus grey. Overlaid on the right side of the image are several large, overlapping circles in shades of blue, yellow, and teal. At the bottom of the image is a horizontal bar with five colored segments: orange, dark blue, pink, orange, and teal.

Palavra do
**Diretor de
Gente e Gestão**



No Grupo Elfa, acreditamos na diversidade como uma verdadeira força. Mais do que políticas, buscamos criar um ambiente em que cada pessoa se sinta livre para ser quem é e contribua com suas ideias e experiências. Sabemos que o respeito às diferenças enriquece nosso trabalho e fortalece nossos laços.

Estamos comprometidos em promover inclusão real, com igualdade de gênero e oportunidades para todas as gerações. Queremos um espaço seguro, em que cada voz seja ouvida e cada talento valorizado. Esse é nosso compromisso e temos orgulho de levar essa mentalidade para todos aqueles com quem nos relacionamos.

Fred Lopes
Diretor de Gente e Gestão

Nosso Compromisso



O Grupo Elfa trabalha para garantir um ambiente de trabalho positivo, respeitando a legislação e preservando a reputação das suas empresas e dos seus colaboradores.



Nossa atuação está em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Já atingimos!

ODS 5: Igualdade de Gênero

Aumentar a
representatividade
feminina na liderança.

Ambição: Ter ao menos
45% de mulheres no
quadro de liderança até

Já atingimos!

ODS 5: Igualdade de Gênero

Cultura de tolerância zero
de denúncias de assédio
moral e sexual

Ambição: Reduzir o número de
denúncias para até 1% do
quadro total de colaboradores
incluídos na linguagem
preventiva ao assédio como
fomento para cultura de

Já atingimos!

ODS 10: Redução das Desigualdades

Aumentar representatividade de
populações sub-representadas
entre os colaboradores
e na liderança.

Ambição: Ter 100% de
colaboradores de populações
sub-representadas capacitadas
e 20% da liderança composta
por pessoas que se
autodeclararam pretos ou pardos
até 2030.



Introdução e **principais conceitos**

Glossário

Alguns conceitos
que você precisa
conhecer...

DIVERSIDADE

Variedade de pessoas com diferentes gêneros, etnias, formações, idades, vivências e visões

EQUIDADE

Promoção da justiça e a garantia de políticas que gerem oportunidades para todas as pessoas.

INCLUSÃO

Ambiente em que todas as pessoas sejam valorizadas e respeitadas como são.

DISCRIMINAÇÃO

Significa considerar, consciente ou inconscientemente, que uma pessoa, por possuir determinada característica, deixa de ter o mesmo valor que as pessoas que não a têm.

PRECONCEITO

Ideia ou conceito formado antecipadamente, sem fundamento ou imparcialidade. Opinião desfavorável, que não é baseada em dados objetivos e sim em um sentimento hostil, motivado por hábitos de julgamento ou generalizações precipitadas.

INTERSECCIONALIDADE

Interação entre dois ou mais fatores sociais que podem definir uma pessoa, como gênero, raça, etnia e até mesmo idade.

VIÉS INCONSCIENTE

Conjunto de julgamentos inconscientes sobre diferentes características e grupos de pessoas, geralmente formados por nossas experiências e memórias ao longo da vida.

ASSÉDIO MORAL

Conduta abusiva, caracterizada por gestos, palavras ou atitudes repetitivas que expõem alguém a situações humilhantes ou ofensivas, afetando sua dignidade e integridade física ou psicológica. Isso inclui, intencionalmente, atribuir tarefas inferiores ou fora das atribuições, utilizar agressões verbais, gestos de desprezo, alterar o tom de voz, ou isolar a pessoa de reuniões e eventos, criando um ambiente hostil e degradante.

ASSÉDIO SEXUAL

Pode ser caracterizado por insinuações, gestos, atos ou palavras sugestivas; promessas de vantagens ou tratamento diferenciado; contato físico forçado; convites inapropriados; e ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a possibilidade de perder o emprego. Também incluem piadas ou expressões de cunho sexual, bem como pressão para marcar encontros ou saídas fora do ambiente de trabalho.

Gênero e **Sexualidade**

Gênero e Sexualidade

Gênero e sexualidade são conceitos que transcendem definições rígidas, abrangendo expressões, identidades e orientações que refletem a diversidade e complexidade da experiência humana. Ambos vão além da biologia e das normas tradicionais, estando profundamente enraizados nas dimensões sociais, culturais e históricas de cada sociedade.

O **gênero** é uma construção social que vai além das categorias binárias de masculino e feminino, refletindo uma ampla gama de identidades e expressões que desafiam as normas preestabelecidas.

Por outro lado, a **sexualidade** é igualmente um campo de diversidade, envolvendo as orientações sexuais, os desejos, as práticas e as relações interpessoais que se formam ao longo da vida. A sexualidade engloba a maneira como as pessoas experienciam o afeto, o desejo e a atração, sendo moldada por fatores biológicos, psicológicos, sociais e emocionais.



Identidade de Gênero



Orientação afetivo sexual



Expressão de Gênero



Sexo Biológico



Identidade de Gênero

Cisgênero
Transgênero
Não binária



Orientação afetivo sexual

Heterossexual
Bissexual
Homossexual



Expressão de Gênero

Feminino
Andrógina
Masculino



Sexo Biológico

Feminino
Intersexo
Masculino

Identidade de gênero

Refere-se ao gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente do sexo biológico. **O que determina a identidade de gênero é a maneira como a pessoa se sente e se percebe**, assim como a forma que deseja ser reconhecida pela sociedade.

Pessoa Cisgênero

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

Pessoa Trans

Contempla pessoas cuja identidade de gênero é diferente da que foi imposta ao nascer. Nesse grupo podemos ter homens e mulheres transgêneros ou transexuais.

Pessoa Não Binária

A identidade de gênero não é definida dentro das margens do binarismo. Podem classificar a sua identidade de gênero de várias maneiras, entre as quais: agênero (ausência total de gênero), poligênero (identidade de gênero plural ou múltipla), gênero-fluido (identidade de gênero fluida), pangênero (identidade de gênero infinita), entre outros.

Expressão de gênero

Refere-se à forma como a pessoa manifesta, publicamente, a sua identidade de gênero - por meio do nome, das roupas que usa, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz, das características corporais e da maneira como interage com as demais.

Orientação sexual

A orientação sexual pode ser:

- Assexual (pouca ou nenhuma atração sexual)
- Bissexual (atração por mais de um gênero)
- Heterossexual (atração pelo gênero oposto)
- Homossexual (atração pelo mesmo gênero)
- Pansexual (atração por pessoas, independentemente do gênero)

Vale ressaltar que o termo correto é **ORIENTAÇÃO SEXUAL** e não “opção sexual” ou “preferência sexual”.



Gênero e Sexualidade

A sigla LGBTQIAPN+ refere-se à comunidade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras denominações de identidade de gênero e orientação sexual.



LÉSBICAS

Mulheres que se identificam como mulheres e se relacionam sexual e afetivamente com outras mulheres.

GAYS

Se refere a homens (cisgênero ou transgênero) que se sentem atraídos por outros homens (também cis ou trans).

BISSEXUAIS

Pessoa atraída emocionalmente, romântica e/ou sexualmente por pessoas de mais de um gênero. Pessoas bissexuais podem se sentir atraídas por pessoas tanto do mesmo gênero que o delas quanto de gêneros diferentes.

TRANSGÊNEROS

Pessoas que não se identificam com os gêneros atribuídos no nascimento com base no órgão sexual.

QUEER

Pessoas que não se identificam com padrões impostos pela sociedade e transitam entre os gêneros, sem concordar com rótulos, ou que não saibam definir seu gênero/orientação sexual.

INTERSEXUAIS

Pessoas que nascem com as duas características sexuais biológicas e que, antigamente, eram chamadas de hemafroditas, termo não mais aceito.

ASSEXUAIS

Pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas.

CISGÊNEROS

Pessoas que se identificam com os gêneros atribuídos no nascimento com base no órgão

Demais denominações do grupo +:

PANSEXUAIS

Pessoa que sente atração sexual ou romântica independentemente da identidade de gênero.

NÃO-BINÁRIOS

Pessoa que não se identifica estritamente como homem ou mulher. Pessoas não-binárias são pessoas transgênero.



Gênero e Sexualidade

Tipos de preconceito de gênero e sexualidade

MACHISMO

Conjunto de crenças, comportamentos e atitudes que promovem a ideia de superioridade dos homens em relação às mulheres, reforçando papéis de gênero tradicionais e hierárquicos que beneficiam os homens em detrimento das mulheres.

O machismo sustenta a desigualdade de gênero e se manifesta de várias formas, como controle, violência, opressão, discriminação e sexismo, limitando os direitos, oportunidades e a liberdade das mulheres e pessoas que não se encaixam nas normas de gênero tradicionais.

Ele também reforça expectativas restritivas sobre o que é ser homem ou mulher, prejudicando a todos ao limitar a expressão individual e perpetuar estereótipos. Qualquer tipo de **violência contra a mulher é crime!**

LGBTQIA +FOBIA

Preconceito, discriminação, rejeição ou hostilidade contra pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+, contemplando pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binárias e outras identidades de gênero e orientações sexuais.

A fobia, nesse contexto, implica em atitudes e comportamentos que promovem a marginalização dessa comunidade, podendo se manifestar por meio de discursos de ódio, agressões físicas e psicológicas, exclusão social e negação de direitos.

O termo enfatiza a necessidade de respeito, igualdade e segurança para todas as identidades de gênero e orientações sexuais. **A LGBTQIA+fobia foi criminalizada no Brasil em 2019.**

Gênero e Sexualidade

Manifestações machistas

TRABALHO DE HOMEM?

Não afirme que uma mulher não consegue realizar determinada tarefa.

ISSO É COISA DE MULHER!

As características ou atividades associadas a "homens" ou "mulheres" são ensinadas, aprendidas e moldadas socialmente desde a infância. Nenhuma delas pertence, exclusivamente, a um gênero.

MANSPLAINING

O termo '*Mansplaining*' vem do inglês e une as palavras "homem" (*man*) e "explicar" (*explaining*), sinalizando quando um homem explica algo óbvio a uma mulher, como se ela não fosse capaz de entender.

MAN INTERRUPTING

A palavra '*Man interrupting*' também vem do inglês e é uma junção de "homem" (*man*) e "interrupção" (*interrupting*), e define um comportamento muito comum em reuniões profissionais, quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é, constantemente, interrompida pelos homens ao redor.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Trate todas as pessoas de forma justa e respeitosa, independentemente do gênero.
- Não permita ameaças, xingamentos, ofensas verbais, brincadeiras e piadinhas ofensivas que ridicularizem outra pessoa.
- Não compartilhe opiniões machistas, homofóbicas e transfóbicas.
- É necessário atuar contra a discriminação e não apenas se abster de praticá-la: seja antimachista, anti-homofóbico e antitransfóbico! Quando perceber alguma situação contra algum grupo minorizado, se manifeste.

Não reforce estereótipos de gênero, com comentários do tipo: "mulheres

- são mais frágeis e emotivas" ou "mulheres deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas".



Se presenciar qualquer comentário ou atitude preconceituosa, interceda e denuncie no Canal Confidencial.

Gênero e Sexualidade



O Grupo Elfa não tolera preconceitos, comentários, atitudes ou piadas relacionadas às pessoas com diferenças de gêneros e sexualidade.

Vejamos alguns exemplos desses termos:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE GÊNERO	POR QUE NÃO UTILIZAR?
“Isso é coisa de mulherzinha”	Quando alguém usa esta expressão para ferir a masculinidade de um homem, além de desvalorizar as mulheres, está perpetuando a ideia de que comportamentos masculinos necessitam de virilidade e agressividade.
“Lugar de mulher é na cozinha”	Mulheres e homens devem ter os mesmos direitos e oportunidades em qualquer área, seja no mercado de trabalho, na política, no esporte ou na culinária.
“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”	Filhos e casa não são responsabilidades exclusivamente femininas. É que, devido ao machismo, é socializado atribuir demandas domésticas às mulheres.
“Deve estar de TPM”	A Tensão Pré-Menstrual (TPM) pode causar alterações no comportamento devido a mudanças hormonais, mas a expressão é usada de forma errada para justificar qualquer reação das mulheres como sendo exagerada ou irracional.

Gênero e Sexualidade

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE GÊNERO	POR QUE NÃO UTILIZAR?
“Quando você virou gay?”	Orientação sexual não é uma escolha ou uma fase. As pessoas não "viram" gays, elas simplesmente são.
“Vira homem”	Ser homem não está relacionado à orientação sexual. Homens gays continuam sendo homens.
“Você nem parece gay”	Essa frase desconsidera a diversidade dentro da comunidade LGBTQIAPN+ e sugere que existe uma "forma certa" de ser gay, o que é um estereótipo nocivo e equivocado.
“Você é gay/lésbica por que ainda não encontrou uma mulher/homem que mostre para você o que é bom”	Essa afirmação é preconceituosa, desrespeitosa e inaceitável, pois invalida a orientação sexual de alguém e insinua que essa pessoa pode ser "corrigida" por uma experiência com outro gênero.
“Bi é aquele que fica em cima do muro!”	Não, as pessoas bissexuais têm certeza da sua orientação sexual: sentem atração afetiva e/ou sexual por ambos os gêneros.
“Esse cara só pode ser viado”	Usar "viado" como insulto é homofóbico e perpetua a ideia de que ser gay é algo negativo. Essa expressão reforça estereótipos e a discriminação contra homens gays.



Raça



Raça

Raça é um conceito que categoriza diferentes populações de uma mesma espécie biológica de acordo com suas características genéticas.

Etnia é o conjunto de costumes, tradições e crenças compartilhadas por um grupo. Também é mais ligada à identidade cultural do que a características físicas. Um exemplo são os povos indígenas.

TIPOS DE PRECONCEITOS DE RAÇA

RACISMO

O racismo é uma forma sistemática de discriminação baseada na raça, expressa por meio de práticas conscientes ou inconscientes. Ele se origina do privilégio concedido a certos indivíduos e grupos étnico-raciais, sustentando a ideia de superioridade de uma raça sobre outra. O racismo é um crime previsto na lei número 7.716/1989, que diz respeito a uma conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade.

RACISMO ESTRUTURAL

É um termo usado para explicar que a estrutura da sociedade é, essencialmente, racista nas relações políticas, econômicas, jurídicas e familiares devido ao processo de acontecimentos históricos. Em todas elas, pessoas brancas ocupam um espaço de poder, de influência e de tomada de decisão.

INJÚRIA RACIAL

Consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem. Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas referentes à raça ou cor com intenção de ofender a honra da vítima. Também é um crime previsto no Código Penal Brasileiro.

Raça



DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Nunca desqualifique alguém pela cor da pele, pelo tipo de cabelo ou pelos traços faciais. O uso do cabelo afro (tranças, *dreads*, *blackpower*) é uma expressão legítima de identidade e cultura, que não está relacionada às competências de um(a) profissional.
- Ao conversar com qualquer pessoa, não tire conclusões precipitadas e/ou estereotipadas em função da cor da pele.
- A história do povo negro vai muito além da escravidão. Ela é marcada por resistência, conquistas e contribuições que formaram a cultura brasileira e influenciaram o mundo. Conheça, reconheça e valorize esse legado!

Se presenciar qualquer comentário ou atitude preconceituosa, tenha atitude antirracista, interceda e denuncie no

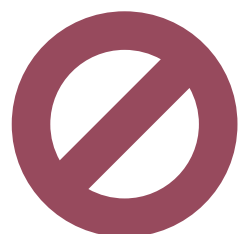
Canal Confidencial

Acesse aqui



Importante: As pessoas dos grupos minorizados não precisam justificar sua raça, gênero, condição física ou social para serem respeitadas. O respeito é um direito de todos, sem exceções. Comentários e atitudes discriminatórias relacionadas às pessoas negras são consideradas discriminação racial. Não toleramos qualquer tipo de comentário, utilização de expressões e/ou piadas sobre este tema.

Raça



Algumas expressões racistas surgiram e se fortaleceram culturalmente ao longo do tempo, mas hoje não têm mais espaço na sociedade.

Vejamos alguns exemplos desses termos:

PALAVRAS QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE RAÇA	POR QUE NÃO UTILIZAR?	TROQUE POR
Mulata (o)	O termo vem de "mula", um animal híbrido, e era usado para descrever filhas(os) de mulheres negras escravizadas que eram violentadas por senhores brancos.	Chame a pessoa pelo nome! O termo correto é pessoa parda, que refere-se à cor da pele ou como ela se autodeclara.
Lista negra, mercado negro, ovelha negra, magia negra, nuvem negra	Essas expressões associam a cor negra a algo ruim ou indesejado, reforçando um viés racista presente na linguagem cotidiana.	Prefira expressões neutras : lista restrita, mercado clandestino, ovelha desgarrada, magia sombria, nuvem carregada etc.
Serviço de preto	Expressão historicamente utilizada para desqualificar trabalhos feitos por pessoas negras, associando-os a algo malfeito ou de menor valor.	Use " serviço mal feito ", se for o caso. Para reclamar ou valorizar um trabalho, não use referências raciais.



Pessoa com **Deficiência**

Pessoa com Deficiência

Uma pessoa com deficiência leva a vida como qualquer outra, enfrentando desafios, almejando conquistas e se adaptando às necessidades. Assim como qualquer indivíduo pode lidar com questões de saúde e buscar recursos ou estratégias para superá-las, pessoas com deficiência encontram formas para viver com autonomia e qualidade.

São cinco os tipos de deficiência:

Deficiência auditiva

Deficiência física

Deficiência visual

Deficiência intelectual

Deficiência múltipla

(que apresenta duas ou mais deficiências simultaneamente)

Conforme o artigo 3º do Decreto Federal número 3.298/1999, deficiência é entendida como todo e qualquer comprometimento que afete a integridade da pessoa e que traga prejuízos na locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e no contato com outras pessoas.



Pessoa com Deficiência

Deficiência auditiva

É a perda bilateral, parcial ou total da audição. Não se usa a expressão “surdo-mudo”. Os surdos não possuem, necessariamente, a incapacidade de fala.

LEI DE LIBRAS

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



DICAS DE CONVIVÊNCIA

Ao se comunicar com uma pessoa com deficiência auditiva, acene ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você. Evite fazer gestos bruscos ou segurar objetos em frente à boca.

O volume da voz vai depender do grau de perda auditiva da pessoa. Inicie falando em tom normal e perceba se há dificuldade ou pergunte se o tom está adequado.

Algumas pessoas com deficiência auditiva são oralizadas e fazem a leitura labial. Então, fale devagar, se posicione frente à pessoa e não deixe nada na frente da boca para não obstruir a leitura labial.

- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa com deficiência auditiva pode achar que a conversa terminou.
- Mesmo que a pessoa com deficiência auditiva esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela e não ao intérprete.
- Expressão facial e corporal são fundamentais para a comunicação.



Pessoa com Deficiência

Deficiência física

É a alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de amputação ou ausência do membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida. Pode ser definida pela perda total ou parcial da capacidade motora de um indivíduo.

Os termos “cadeirante” e “deficiência motora” não são mais aceitáveis socialmente. O termo adequado é “deficiência física”.



Pessoa com Deficiência

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Ao acompanhar uma pessoa que anda devagar, com auxílio ou não de aparelhos ou bengalas, procure seguir o ritmo dela. Quando pararem em algum lugar, as muletas ou a bengala deverão ficar sempre próximas dela.
- Ao interagir, adote postura adequada às características dela. Na dúvida, pergunte.
- Se conversar com alguém com deficiência física, procure ficar na mesma altura da pessoa, se for possível.
- Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos.

Pessoa com Deficiência

Deficiência visual

CEGUEIRA

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

BAIXA VISÃO

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

VISÃO MONOCULAR

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



DICAS DE CONVIVÊNCIA

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

- Avise sempre que for se afastar.
- No primeiro dia de trabalho, conduza a pessoa por todo o ambiente para que ela se locomova com mais autonomia.
- Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos que ficam pendurados.
- É perfeitamente natural usar expressões como 'olhe' ou 'veja'. No entanto, quando essas palavras forem empregadas de maneira literal, é fundamental garantir que os elementos observáveis estejam claramente descritos.

Pessoa com Deficiência

Deficiência intelectual

Trata-se de uma condição caracterizada por limitações no funcionamento cognitivo e nas habilidades adaptativas, como comunicação, autocuidado, lazer e desempenho no trabalho.

Classificada como um transtorno do desenvolvimento neurológico, pode manifestar-se ainda na infância, impactando o desenvolvimento pessoal, social, acadêmico e profissional.

A expressão “deficiência cognitiva” não deve ser mais utilizada. Os termos corretos são “pessoa com deficiência intelectual” e/ou “pessoa neurodivergente”.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Trate-a com respeito e consideração. Se for uma criança, trate-a como criança. Se for adolescente, trate-a como adolescente, e se for uma pessoa adulta, trate-a como tal.

Não a ignore. Cumprimente-a e

- despeça-se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.

Não superproteja a pessoa com

- deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.

- Não subestime a inteligência da pessoa com deficiência intelectual. Apesar de levar um pouco mais de tempo para aprender, é possível adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.
- Não confunda deficiência intelectual com doença mental, um transtorno psiquiátrico que engloba uma série de alterações que modificam o humor e comportamento da pessoa, podendo afetar seu desempenho, e que deve ser tratado com psiquiatras e com uso controlado de medicamentos.

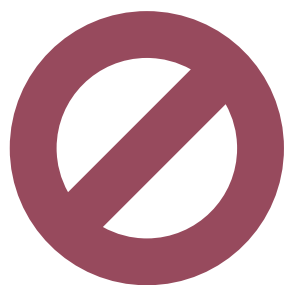
Pessoa com Deficiência

CAPACITISMO

A discriminação contra pessoas com deficiência, muitas vezes, “disfarçada” de proteção ou cuidado excessivo, ocorre quando as percebemos como incapazes ou inadequadas para realizar determinadas atividades. Essa forma de violência, ainda presente em alguns contextos sociais, reforça estigmas e limita a autonomia dessas pessoas. Em 2010, a Portaria nº 2.344 da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República oficializou a substituição do termo “pessoa portadora de deficiência”, por “pessoa com deficiência”. A mudança não foi apenas de palavras, mas de perspectiva – entende-se que a deficiência não é algo externo, que se carrega, mas sim uma característica que integra a identidade do indivíduo. Da mesma forma, expressões como “pessoa com necessidades especiais” têm sido evitadas, por funcionarem como eufemismos que, mesmo sem intenção, podem reforçar a ideia de inferioridade ou exclusão. Afinal, não há nada que precise ser suavizado quando se fala de dignidade e direitos.



Pessoa com Deficiência



Não admitimos qualquer tipo de preconceito, comentário, utilização de expressões e/ou piadas direcionadas a pessoas com deficiência.

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO COM PESSOA COM DEFICIÊNCIA	POR QUE NÃO UTILIZAR?	TROQUE POR
“Fulano é braço curto”/“Dar uma de João sem braço”	Expressão usada para se referir a pessoas omissas ou preguiçosas, associando a ausência ou limitação de um membro à falta de esforço.	“Fulano não está disposto a colaborar muito no projeto.”/“-Fazer-se de desentendido.”
“A desculpa de aleijado é muleta”	Coloca pessoas com deficiência em uma posição de oportunistas, que utilizam a condição física como um tipo de “desculpa”.	Não use essa expressão.
“Você está cego/ surdo/mudo?”	São expressões utilizadas para indicar desatenção, transmitindo a ideia de que a deficiência é algo ruim ou criticável.	“Você está/foi desatento.”
“Ela é uma pessoa normal”	Usado para diferenciar pessoas sem deficiência, sugerindo que pessoas com deficiência não são normais ou não correspondem a um padrão desejável.	“Pessoa sem deficiência.”



Gerações

Gerações

BABY BOOMERS

Nascidos entre 1945 e 1964, carregam hábitos herdados da geração anterior (veteranos), como disciplina e respeito à hierarquia. Essa geração testemunhou eventos históricos marcantes como a Guerra Fria, a chegada do homem à Lua e, no Brasil, a tensão da ditadura militar.

GERAÇÃO X

Nascidos entre 1965 e 1979, cresceram em tempos de revoluções sociais e mudanças na configuração familiar, com pais divorciados ou ambos trabalhando fora. Foram os primeiros a ver mulheres ganhando independência econômica. Também cresceram durante o surgimento de novas tecnologias como o videocassete e os primeiros *videogames*.

GERAÇÃO Y

Nascidos entre 1980 e 1996, também são chamados de *Millennials*. Acompanhados pela globalização e pela revolução digital, cresceram como uma geração multitarefa e conectada, mais flexível a mudanças do que as gerações anteriores. Eles valorizam a colaboração dentro do ambiente de trabalho. Dispositivos eletrônicos moldaram seu jeito de se relacionar e consumir informação.

GERAÇÃO Z

Nascidos entre 1997 e 2012, são chamados de “nativos digitais” e cresceram na internet e nas redes sociais. Têm mais facilidade de interagir com dispositivos móveis do que qualquer outra geração anterior, adotando uma comunicação de memes e emojis. Apesar da hiperconectividade, são vistos como mais individualistas. Essa geração busca transparência, autenticidade e propósito.

GERAÇÃO ALPHA

Nascidos a partir de 2013, são totalmente imersos em tecnologia desde o nascimento. Crescem cercados por incontáveis estímulos digitais, o que acelera sua capacidade de aprendizado e adaptação a novas plataformas. Os Alphas devem ingressar em um mercado de trabalho altamente automatizado e marcado pela Inteligência Artificial, exercendo profissões que ainda estão surgindo e exigirão habilidades cada vez mais dinâmicas e inovadoras.



No Grupo Elfa, respeitamos e valorizamos a contribuição de profissionais de todas as gerações. A convivência entre pessoas de diferentes idades permite uma troca rica de experiências, conhecimentos e habilidades, fortalecendo nosso ambiente de trabalho.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Respeite a particularidade de cada geração. O respeito a essas diferenças é essencial para um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo.
- Valorize e integre diferentes gerações, aproveitando a diversidade de ideias e experiências.
- Conecte-se com as pessoas pelo que realmente importa: seus interesses e trajetórias profissionais, sem limitar-se à idade ou à geração a que pertencem.

Gerações



Desmerecer qualquer pessoa com base em idade, seja com atitudes, comentários pejorativos ou piadas, é um comportamento inaceitável no Grupo Elfa.

Vejamos alguns exemplos desses termos:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE GERAÇÕES	POR QUE NÃO UTILIZAR?
“Muito velho para essa vaga”	Competências, e não a idade, definem o potencial de uma pessoa. Oportunidades devem ser iguais para todos.
"Na minha época, não tinha essas coisas", "Tudo hoje é mimimi"	Cada geração tem sua forma de pensar e se expressar. O respeito ao pensamento crítico e a opiniões diversas é fundamental.
“Que ridículo fazer este tipo de coisa com essa idade, parece adolescente”	A idade não impõe limites ao estilo de vida ou às escolhas individuais.



Fazendo **Acontecer**

Diversidade, equidade e inclusão

são responsabilidades de todos nós.

Todos somos responsáveis pela construção de uma cultura mais inclusiva no dia a dia no Grupo Elfa.

O Programa Empodera, lançado em 2022, é uma das principais iniciativas que impulsionam essa realidade, pois reforça nosso compromisso com a equidade e mostra que a excelência nos serviços só é possível com um time de diferentes pessoas, que são reconhecidas, representadas e valorizadas.



Saiba mais sobre essa atuação:

Acesse aqui



O que **podemos fazer acontecer em conjunto?**

- Identificar nossos vieses inconscientes e trabalhar para os mesmos não se tornarem um padrão repetitivo.
- Participar das discussões de diversidade na companhia.
- Dialogar abertamente sobre igualdade de oportunidades, tratamento justo e respeitoso com todas as pessoas.

- Saber ouvir opiniões diferentes.
- Ser respeitoso e promover um ambiente harmonioso, seguro e saudável para todas as pessoas.
- Respeitar e acolher toda maneira de ser, de falar, de se expressar e de se apresentar, evitando e combatendo comentários inadequados.

Contatos

O Canal Confidencial deve ser usado para registrar situações que descumpram as condutas de Diversidade, Equidade e Inclusão, conforme diretrizes dispostas nos documentos da Política de DE&I, **Código de Conduta Ética** e nesta Cartilha.

Se você sofreu ou presenciou qualquer situação não conforme, não hesite em denunciar. Vamos, juntos e juntas, construir no Grupo Elfa um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo!

FAÇA SEU RELATO ANÔNIMO E SIGILOSO

CANAL CONFIDENCIAL

Acesse pelo site

grupoelfa.com.br/canalconfidencial



TELEFONE
0800 741 0006



Cartilha da Diversidade Equidade & Inclusão

Um guia para a promoção da diversidade,
equidade e inclusão no ambiente de trabalho.



Environmental
Social
Governance

