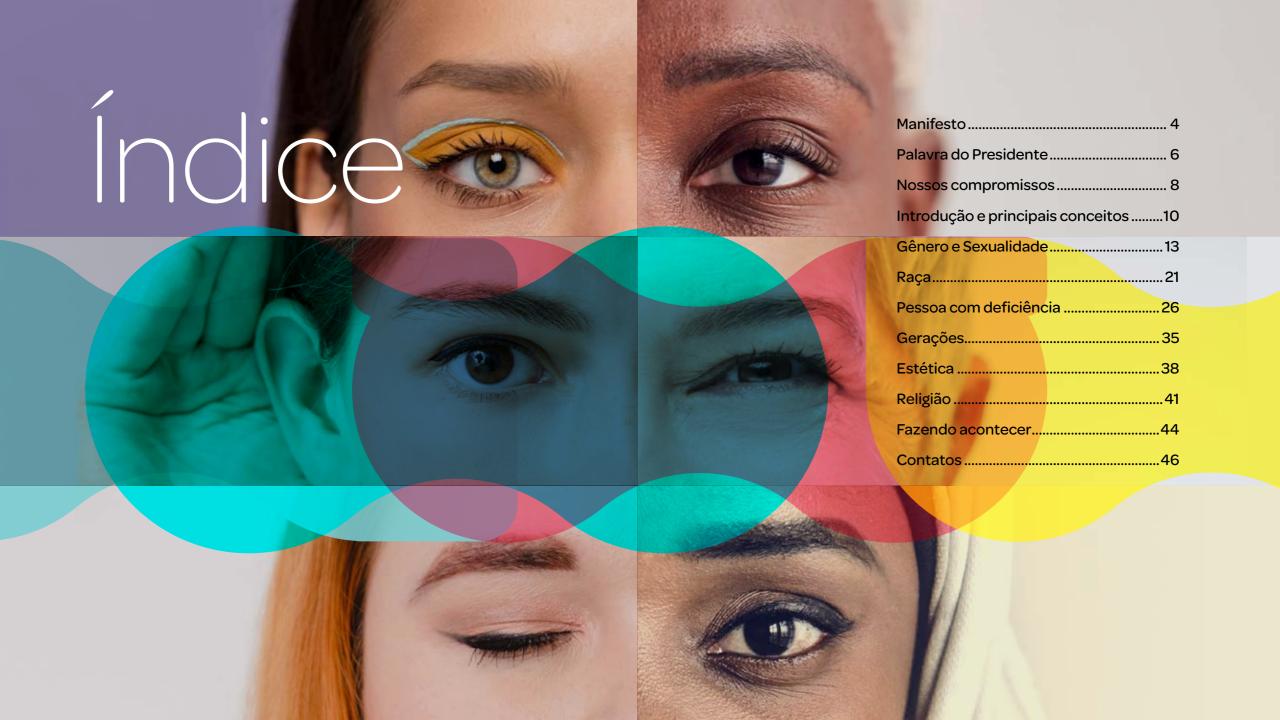


CARTILHA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

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









Manifesto

COMO EXPRESSAMOS A NOSSA ESSÊNCIA?



Manifesto



Todos os dias, avançamos com disposição e garra para crescer, vencer e acertar.

Sempre em movimento!

Somos incansáveis na busca pela eficiência e pela excelência.

Inconformismo é a energia que nos move.

Encaramos nossos desafios sem medo, com pragmatismo e foco na solução.

Agimos juntos, aprendemos com os erros e nos adaptamos com agilidade.

Mudamos, quebramos paradigmas e, depois, mudamos novamente!

Aqui, reunimos gente que entrega resultado consistente.

Valorizamos a **verdade**, a **competência**, a **empatia**, a **diversidade** e o **cuidado com as pessoas.**

Temos **ética** e profissionalismo, orgulho da nossa contribuição para a saúde e para sociedade.

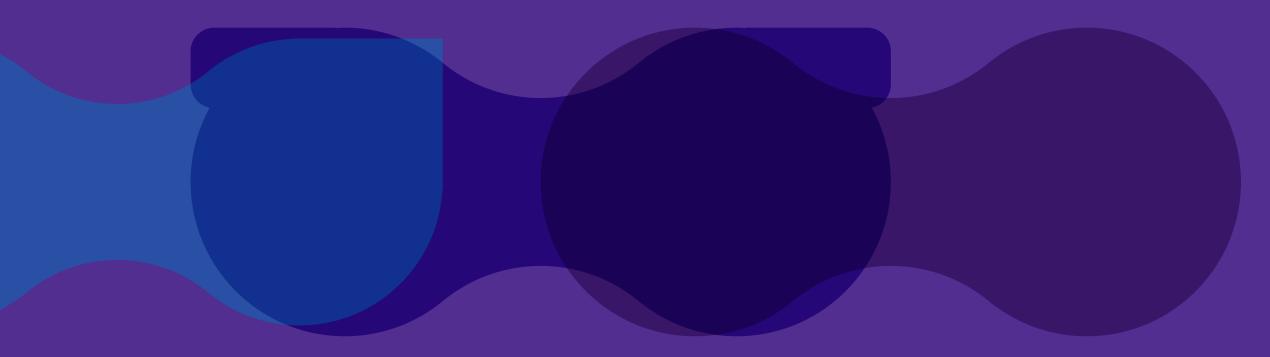
Assumimos compromisso verdadeiro com o desenvolvimento dos nossos colaboradores, parceiros e clientes.

Sabemos que podemos muito e queremos mais.

Somos GRUPO PROFARMA!



Palavra do Presidente



Palavra do Presidente



Valorizamos a diversidade, a equidade e a inclusão. Queremos ser uma Companhia de representação justa, reforçando nossos compromissos com as pessoas e gerando valor para os negócios.

A diversidade está no nosso manifesto:

"Valorizamos a verdade, a competência, a empatia, a diversidade e o cuidado com as pessoas" que pressupõe o respeito e a valorização das diferenças, reconhecidos no pilar S (Social) dos direcionadores de ESG.

Acreditamos que as pessoas são fundamentais para o resultado da Companhia e por isso ter um bom ambiente de trabalho e equipes diversas fortalecem as relações com nossos colaboradores, clientes e parceiros. A nossa Cultura Viva, diversa, equitativa e inclusiva faz com que todas as pessoas sejam valorizadas e respeitadas em suas diferenças.

Estamos diante de um movimento importante e juntos somos mais fortes.

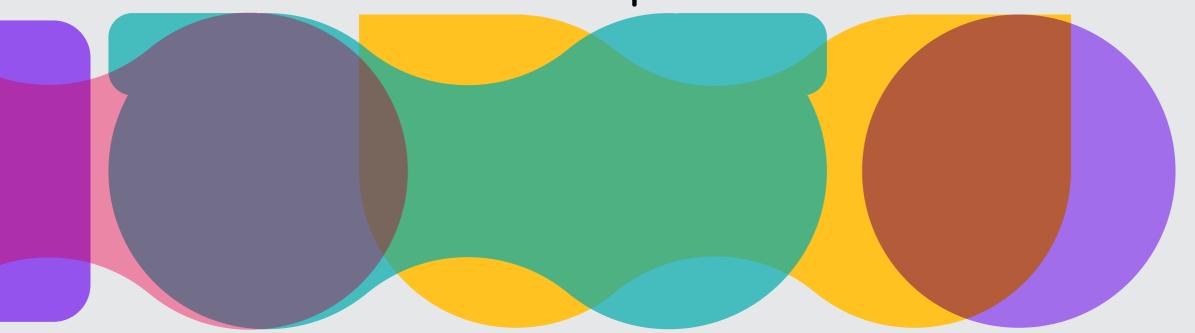
Conto com vocês.

Sammy Birmarcker

Presidente do Grupo Profarma



Nossos Compromissos







O Grupo Profarma
assume os seguintes
compromissos quanto
às práticas de Diversidade,
Equidade & Inclusão:

Nossos Compromissos

COMPROMISSO 1 - ESTRATÉGIA:

Incorporar a diversidade como um dos valores relevantes da Companhia para as discussões estratégicas e incluir indicadores sobre o tema em programas, projetos, eventos e planos de ações.

COMPROMISSO 2 - CULTURA:

Promover uma Cultura Organizacional antimachista, antirracista, antihomofóbica, antitransfóbico, antietarista e anticapacitista.

COMPROMISSO 3 - PROCESSO DE SELEÇÃO:

Garantir a inclusão racial, de gênero, raça, LGBTQIA+, de pessoas com deficiência e diferentes gerações, estética e religião em todos os níveis da Companhia, através de processos seletivos orientados por ações afirmativas, que potencializem a atração de candidatos diversos e que possam reduzir desigualdades na representatividade entre o cenário interno e a demografia brasileira.

COMPROMISSO 4 - LIDERANÇA:

Desenvolver líderes inclusivos, que pratiquem o respeito, a escuta ativa e a aceitação de diferentes opiniões.

COMPROMISSO 5 - DESENVOLVIMENTO DE GENTE:

Formar, capacitar e sensibilizar periodicamente os colaboradores do Grupo Profarma acerca das temáticas de gênero, raça, orientação sexual, pessoas com deficiência, religiosidade, estética e diversidade geracional, fortalecendo as iniciativas ligadas ao pilar social de ESG.

COMPROMISSO 6 - DESENVOLVIMENTO DE

GRUPOS MINORIZADOS:

Promover o desenvolvimento profissional de colaboradores pertencentes a grupos minorizados, oferecendo programas e ações de educação, capacitação e mentorias dedicadas ao apoio de suas carreiras.

COMPROMISSO 7 - SAÚDE E BEM-ESTAR:

Promover a saúde, segurança e bem-estar de todas as pessoas, buscando considerar suas diferentes necessidades, garantindo um ambiente de trabalho respeitoso, diverso e inclusivo para todos.

COMPROMISSO 8 - INTOLERÂNCIA À DISCRIMINAÇÃO,

AO ASSÉDIO E À AGRESSÃO:

Combater episódios de discriminação, assédio e agressão e quaisquer situações de humilhação, intimidação, hostilidade, constrangimento no ambiente de trabalho com ações práticas, utilizando a comunicação inclusiva e garantindo ainda que não haja o uso de termos com caráter discriminatórios e ofensivos.

COMPROMISSO 9 - FORNECEDORES E

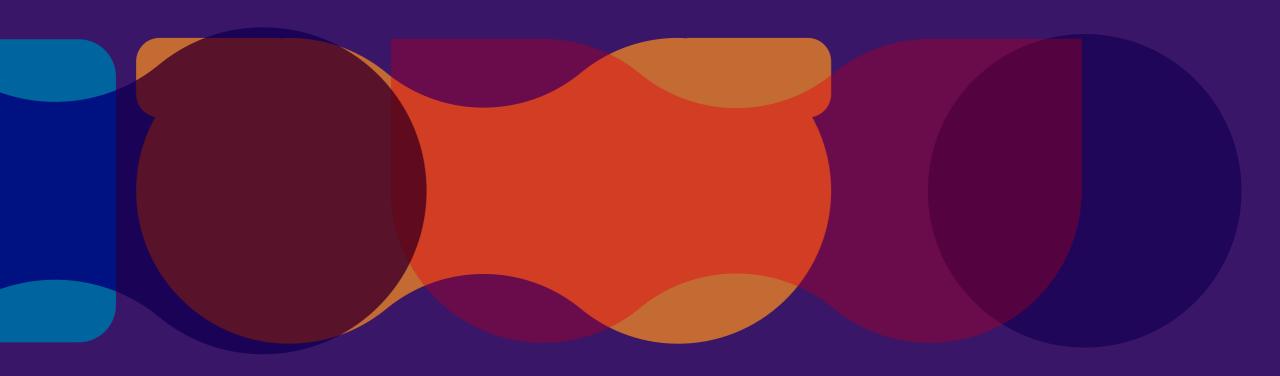
PRESTADORES DE SERVIÇOS:

Posicionar-se nas contratações de fornecedores e prestadores de serviços, buscando influenciá-los em práticas de Diversidade, Equidade & Inclusão e não tolerando práticas desrespeitosas a nenhum grupo minorizado.



Introdução

POR QUE ESTAMOS FALANDO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO?





No decorrer da jornada de mais de 60 anos, continuamos em constante evolução. Sempre em movimento, a pauta de ESG passou a ser um direcionador relevante para nós e é assim que desejamos seguir em frente: valorizando a Diversidade, Equidade & Inclusão. Acreditamos que, quanto mais diversos forem nossos times, melhor será o ambiente de trabalho, a sustentabilidade dos nossos negócios e consequentemente fortaleceremos a imagem de nossas marcas frente aos nossos clientes e parceiros.

Diversidade, Equidade & Inclusão é um pilar importante de nossa Cultura Viva. Sabemos que será através de atitudes e comportamentos inclusivos que evoluiremos cada vez mais. Esta cartilha é a base de conhecimento local onde estão registrados os conceitos e boas práticas implementadas na Companhia.





Alguns conceitos que você precisa saber

DIVERSIDADE

Característica comum a todos os seres vivos do planeta. Também está relacionada à variedade de aparências, culturas, histórias e opiniões, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

EQUIDADE E IGUALDADE

São termos bem parecidos, mas com significados diferentes.

Equidade – manifesto de senso de justiça, imparcialidade, respeito à igualdade de direitos levando em consideração os recortes da diversidade (gênero, raça, geração, deficiência etc.).

Igualdade – dar às pessoas oportunidades iguais, sem levar em conta a condição ou estado em que essas pessoas se encontram na sociedade.

INCLUSÃO

Significa pôr dentro; inserir num grupo; abranger, compreender, envolver. Os benefícios da diversidade serão efetivamente conquistados a partir da promoção da inclusão nos diferentes ambientes, ao conhecermos cada membro, valorizarmos as histórias e trajetórias, reconhecermos empenhos e entregas, compartilharmos práticas e ações, e, ainda, engajarmos todos e todas na construção de um ambiente mais agradável e inclusivo.

RESPEITO

Tratamento igualitário, independentemente de qualquer característica física, comportamental ou cultural.

ASSÉDIO MORAL

Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que expõe as pessoas a situações ofensivas e humilhantes, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física.

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.

VIÉS INCONSCIENTE

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

ASSÉDIO SEXUAL

Conduta manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

DANO MORAL

Constrangimento, vexame ou humilhação; Agressão à imagem de uma pessoa perante a sociedade em que ela vive; abalo à sua honra e à impressão que as pessoas têm dela sem necessidade de repetição das ofensas.

INTERSEC-CIONALIDADE

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

AGRESSÃO

É um ato em que um indivíduo prejudica ou lesa outra pessoa. Violência física ou psicológica, ou série de comportamentos hostis que causam danos ou prejuízos a uma pessoa ou grupo.

PRECONCEITO

Ideia ou conceito formado antecipadamente e 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.



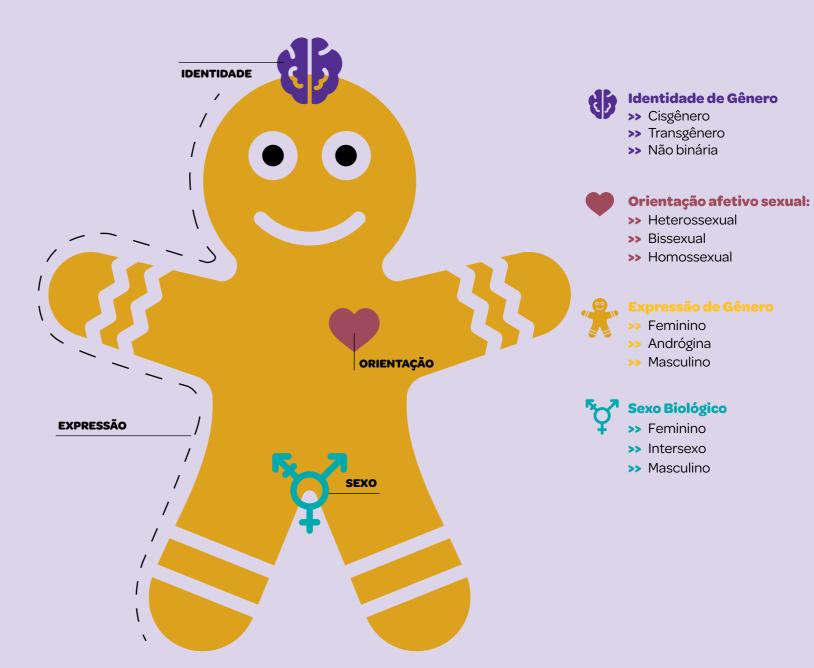
Gênero e Sexualidade



Gênero e sexualidade são conceitos que desempenham um papel fundamental na identidade e na vivência de cada indivíduo. Embora frequentemente usados juntos, é importante destacar que gênero e sexualidade são conceitos distintos que se referem a aspectos diferentes da experiência humana.

O **gênero** refere-se às características, papéis, comportamentos, identidades e expectativas socialmente construídas associadas ao ser masculino ou feminino.

Por sua vez, a **sexualidade** refere-se à atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente por outras pessoas.



Gênero e Sexualidade



Identidade de Gênero

Refere-se ao gênero que a pessoa se identifica, independente 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 esta 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 ao que foi imposta ao nascer. Nesse grupo podemos ter homens e mulheres TRANSGÊNEROS ou TRANSEXUAIS. No caso de travestis que é uma identidade feminina, usa-se artigos e pronomes femininos, necessariamente.

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 como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, das roupas que usa, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. Corresponde ao que pode ser observado do exterior da pessoa.

Orientação Afetivo 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, independente do gênero)

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



Gênero e Sexualidade



A sigla LGBTQIA+
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 hermafroditas, termo não mais aceito.

ASSEXUAIS

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

Demais denominações do grupo +:

PANSEXUAIS

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

GÊNERO FLUIDO

Pessoa que não se identifica com uma única identidade de gênero, mas flui entre eles ou muda de tempos em tempos.

NÃO-BINÁRIOS

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

ANDRÓGINOS

Aquela que tem características físicas e comportamentais de ambos os sexos.





TIPOS DE PRECONCEITOS DE GÊNERO E SEXUALIDADE

MACHISMO

O machismo mora também nos detalhes.

Alguns comportamentos machistas, tanto de homens quanto de mulheres, podem fazer parte do nosso dia a dia sem nos darmos conta. Gestos que para algumas pessoas podem parecer inofensivos ou "brincadeiras" acabam por limitar a atuação e autoestima das mulheres, podendo até impedir seu desenvolvimento profissional e em outros campos.

Violência contra mulher é crime e pode acontecer de diversas formas, como a violência física, a sexual, a moral, a psicológica e a patrimonial.

LGBTQIA+FOBIA

Também conhecida como homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia ou qualquer forma de preconceito ou discriminação contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e outras identidades de gênero e orientações sexuais diversas.

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

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



MANIFESTAÇÕES MACHISTAS

TRABALHO DE HOMEM?

Não afirme que uma mulher não consegue realizar determinada tarefa.

ISSO É COISA DE MULHER!

Características tidas como "de mulheres" ou "de homens" são ensinadas, construídas socialmente desde o nascimento. Além disso, elas são somente características.

NÃO EXPLIQUE O ÓBVIO!

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

DEIXE QUE ELA TERMINE SEU RACIOCÍNIO!

A palavra *Manterrupting* 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.

VALORIZE OS/AS AUTORES/AS DAS BOAS IDEIAS!

O termo "Bropriating" – junção de "irmão/mano" (brother) e "apropriação" (appropriating) define essa situação, que é mais comum do que se imagina.

Muitas vezes, em reuniões de trabalho, quando mulheres colocam suas ideias não são ouvidas, mas quando um homem assume a palavra e traz a mesma ideia, recebe aplausos e créditos por uma ideia que não lhe pertence.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Trate todas as pessoas de forma justa e respeitosa, independente do gênero.
- Não permita ameaças, xingamentos, ofensas verbais, brincadeiras e piadinhas ofensivas que ridicularizem outra pessoa.
- Seja educado e respeitoso com os profissionais de todos os gêneros.
- | Não compartilhe opiniões machistas, homofóbicas e transfóbicas.
- Não basta não ser machista, homofóbico e/ou transfóbico. Seja antimachista,

- antihomofóbico e
 antitransfóbico. Quando
 perceber alguma situação
 contra algum grupo
 minorizado, se manifeste.
 Pergunte se a pessoa precisa
 de apoio. Acolha
 a pessoa com uma escuta
 ativa, oriente a buscar apoio
 do gestor direto ou o time
 de Cultura & Gestão
 de Gente.
- Não reforce estereótipos de gênero, tais como dizer que: "mulheres são mais frágeis e emotivas, mulheres deixam o ambiente propício a intrigas e fofocas, mulheres tem responsabilidade de realizar as tarefas de casa ou de cuidar dos filhos", ela está de TPM, lugar de mulher é na cozinha".

Não interrompa as outras pessoas. Espere que completem o raciocínio, mesmo que você não concorde com o que está sendo dito.

Se presenciar qualquer comentário ou atitude preconceituosa, tenha atitude antihomofóbica e antitransfóbica, interceda e denuncie no Canal de Denúncias.





Comentários, atitudes preconceituosas e/ou piadas relacionadas às pessoas com diferenças de gêneros e sexualidade não são toleradas no Grupo Profarma.

Ao lado seguem alguns exemplos:

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 não só está desmerecendo as mulheres, mas também perpetuando a ideia de que comportamentos masculinos precisam sempre ter força, virilidade e agressividade.
"Lugar de mulher é".	Mulheres e homens devem ter direitos iguais para buscar espaços no mercado de trabalho, na política, no esporte e em tantos outros campos.
"Pensa como homem".	É uma fala problemática porque estigmatiza as mulheres em geral e ainda coloca o homem em posição de superioridade.
"Só pode estar de TPM".	Enquanto um homem que se posiciona de maneira mais forte é visto como alguém seguro de si, mulheres na mesma condição são reduzidas ao papel de barraqueiras ou descompensadas. Isso se chama "gaslighting", e nada mais é do que uma manipulação psicológica para tirar a autonomia ou a autoridade de uma mulher.
"Sempre ajudo nas tarefas de casa".	Ser mulher não implica uma habilidade biológica para funções que envolvem os cuidados domésticos. Assim como o fato de ser do gênero masculino não tira a responsabilidade sobre tarefas domésticas.



FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE SEXUALIDADE	POR QUE NÃO UTILIZAR?
"Quando você virou gay?"	A orientação sexual não é escolhida. "Ninguém aprende a ser, ela é intrínseca ao ser humano".
" 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".	Insinuação frequentemente empregada para se referir a homens gays de maneira intimidadora, machista e violenta. Ser chamado de "viado" é um insulto, uma vez que o termo é utilizado como ofensa.
"Vira homem".	O gay não deixa de ser homem porque é gay, a mulher não deixa de ser mulher porque é lésbica. "Orientação sexual é diferente de identidade de gênero".







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. Também é uma forma de identificação cultural (menos marcada pela característica física e mais por origem e conjunto de costumes). Por exemplo: Povos indígenas.

Colorismo é um termo que foi denominado para discriminação por tonalidade da pele, ou seja, quanto mais pigmentada a pele da pessoa, maior a exclusão e discriminação.

TIPOS DE PRECONCEITOS DE RAÇA

RACISMO

é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes. Tem como ponto de partida o privilégio para certos indivíduos e ao grupo étnico-racial ao qual pertencem. Pode-se afirmar que o racismo é consequência do pensamento baseado no discurso de segregação de raças, muitas vezes demonstrada como superioridade de uma raça sobre a outra.

O Racismo é um crime previsto na lei n. 7.716/1989, que diz respeito à 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. 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, tipo de cabelo, traços faciais. O uso do cabelo afro (tranças, dreads, blackpower) é um aspecto que não está relacionado às competências de um(a) profissional.

| Crenças e manifestações religiosas de matriz africana não são exóticas nem diferentes de qualquer outra prática religiosa.

| Nunca suponha que uma pessoa possui um determinado comportamento ou tem menos capacidade intelectual pelo fato de ser negra.

| Ao conversar com um cliente ou um colega de trabalho, não tire conclusões precipitadas e/ou estereotipadas em função da cor da pele.

| A história do negro não se resume à escravização. Procure conhecer mais sobre a importância e o legado da população negra para a cultura brasileira.

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

Canal de Denúncias

(www.contatoseguro.com.br/ grupoprofarma ou 0800 517 1311).

Importante: As pessoas dos grupos minorizados não são obrigadas a dar explicações pelas suas dimensões raciais, de gênero ou condição física e social para serem respeitadas. O respeito deve ser para todos, independentemente de sua história. Comentários e atitudes discriminatórias relacionadas às pessoas negras são consideradas discriminação racial.

Não admitimos qualquer tipo de comentário, utilização de expressões e/ou piadas sobre este tema.





Existem expressões que foram criadas ao longo do tempo e que acabaram sendo fortalecidas de forma cultural. Hoje, não se aplicam mais.

Vejamos alguns exemplos e como podemos substituí-los:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE RAÇA	POR QUE NÃO UTILIZAR?	TROQUE POR:
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, difamar.
Lista negra, mercado negro, ovelha negra, magia negra, nuvem negra	Para evitar menosprezar a cor negra e tratá-la como negativa, as palavras compostas que geralmente são acompanhadas de "negro" e "negra" devem ser evitadas, pois considera-se que carregam racismo estrutural em sua composição.	Não use as palavras "negro ou negra" neste sentido de frase.
Dia de branco.	A expressão nasceu em alusão aos oficiais da Marinha que vestiam seus uniformes brancos para voltar ao trabalho na segunda-feira. Contudo, pode-se associar preconceito de que "negro é preguiçoso" que "negro não trabalha direito" - resquícios do período da escravidão.	Dia de trabalho.



Mulata (o).

A palavra se refere à mula, um animal originado do cruzamento de burro com égua. Na época da escravização, muitas escravizadas eram abusadas pelos "senhores" e acabavam engravidando. Os filhos eram chamados de mulatos por serem o resultado do cruzamento de um homem branco com uma mulher negra. Torna- se ainda mais pejorativa quando se diz "mulata tipo exportação".

Chame a pessoa pelo nome!

O termo correto é pessoa parda, que refere-se à cor da pele ou como ela se autodeclara.

A pessoa negra é a união de pessoas pretas e pardas.

Inveja branca.

Se por um lado o negro é tratado como 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 de nenhum jeito.

Quer conhecer mais expressões que não devem ser utilizadas? Acesse o Código de Conduta Ética do Grupo Profarma.





A vida de uma pessoa com deficiência é igual à de qualquer outro indivíduo.
Assim como existem pessoas que convivem com questões de saúde e aprendem a se adaptar a esta situação, uma pessoa com deficiência também o faz.

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 nº 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 contato com as outras pessoas.





DICAS DE CONVIVÊNCIA

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

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

LEI DE LIBRAS

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

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 ela tem dificuldade ou pergunte se o tom está adequado.
- Algumas pessoas com deficiência auditiva são oralizados, 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.
- | Evite bater palmas, jogar objetos ou fazer movimentos que possam expô-la.
- | Pessoas com deficiência auditiva são alfabetizadas utilizando somente verbo e substantivo. Por exemplo: "Ir shopping" e não "eu vou ao shopping".

- Você pode aprender
 Libras e apoiar na
 comunicação com
 os colaboradores com
 deficiência auditiva.
 O curso de libras é
 oferecido em nossa
 Universidade Corporativa,
 a UGP.
- | Expressão facial e a corporal são fundamentais para a comunicação.
- | Sinta-se à vontade para pedir que a pessoa repita o que foi dito quando necessário.



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.

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.

- Evite segurar automaticamente a cadeira de rodas de uma pessoa. Pergunte se ela quer ajuda.
- Se conversar com um(a) cadeirante, procure ficar na mesma altura da pessoa, se for possível.
- | Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos.



DEFICIÊNCIA VISUAL

CEGUEIRA

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

BAIXA VISÃO

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

VISÃO MONOCULAR

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

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.
- | Quando for afastar-se, avise sempre.
- No primeiro dia de trabalho, conduza a pessoa por todo o ambiente para que ela se locomova com mais autonomia.
- Ao indicar uma cadeira, coloque suas mãos no encosto.

- | Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos que ficam pendurados.
- Palavras como "olhe" ou "veja" podem ser usadas naturalmente. Mas lembre-se de que, em contextos nos quais essas palavras sejam usadas de forma literal, é importante que os objetos sejam descritos.



DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

É a limitação no funcionamento cognitivo e no desempenho de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, lazer e trabalho. Considerado um distúrbio do desenvolvimento neurológico, pode aparecer precocemente na infância, prejudicando o desenvolvimento de aspectos pessoais, sociais, acadêmicos e profissionais.

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. Isto serve para qualquer pessoa.
- 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 sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual podem levar mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais.
- Uma rotina de trabalho estruturada vai ajudá-la a executar as ações do dia a dia e a ganhar autonomia.

Não confunda deficiência intelectual com doença mental, um transtorno psiquiátrico que engloba uma série de alterações que modificam o humor e o comportamento da pessoa, podendo afetar seu desempenho, e que deve ser tratado com psiquiatras e com uso controlado de medicamentos.



CAPACITISMO

Refere-se à violência ou discriminação praticada contra a pessoa com deficiência, caracterizando-a como incapaz ou inapta para executar as atividades.

Uma informação importante: no que se refere a expressões descritivas, 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", alteração baseada na ideia de que a deficiência não é algo que se "porta" (como um objeto), mas sim uma característica inerente à pessoa - ou seja, que faz parte de quem ela é.

Assim como a expressão contemplada oficialmente nesta portaria, hoje também se considera que o termo "pessoa com necessidades especiais" não é adequado, pois soa como um eufemismo - uma tentativa de "suavizar" uma realidade pela qual o indivíduo não tem qualquer motivo para se sentir diminuído.

Portanto, o correto é utilizar sempre "pessoa com deficiência".





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

Ao lado, seguem alguns exemplos e como podemos substituí-los:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO COM PESSOA COM DEFICIÊNCIA	POR QUE NÃO UTILIZAR?	TROQUE POR:
"Fulano é braço curto".	Usada para se referir a pessoas omissas ou preguiçosas. Associa ter um membro fora do padrão, à preguiça.	Fulano não está disposto a colaborar muito no projeto.
"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 desentendido.

Pessoa com deficiência



"Você deu uma mancada com aquela pessoa".	Quer dizer não cumprir o combinado, cometer um deslize ou falar 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.
"Ela 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)





BABY BOOMERS

NASCIDOS ENTRE 1946 E 1964, carregam hábitos herdados da geração anterior (Veteranos), como disciplina e respeito à hierarquia. Esta geração viu marcantes eventos históricos como a ida do homem à lua, o nascimento da Guerra Fria e a tensão da ditadura militar no Brasil.

GERAÇÃO X

NASCIDOS ENTRE 1965 E 1979, esta é a geração nascida frente as revoluções sociais, numa realidade de ruptura dos antigos padrões: filhos de pais divorciados, ou de pais em que ambos trabalhavam fora. Eles foram os primeiros a contemplar a mulher independente, em um novo papel social e econômico. Foi uma geração nascida durante o surgimento de novas tecnologias como o videocassete e os primeiros vídeo games. No Brasil, essa geração vivenciou acontecimentos como as "Diretas Já" e o fim da ditadura.

GERAÇÃO Y

NASCIDOS ENTRE 1980 E 2000, também chamados de *Milleniαls*. Cresceram vivendo em ação, estimulados por atividades, fazendo tarefas múltiplas, conheceram um mundo com a chegada da globalização e o domínio pela tecnologia, democracia consolidada, liberdade política e prosperidade econômica. No trabalho, adoram desafios e flexibilidade. Valorizam o trabalho em equipe melhor que as outras gerações. O uso de dispositivos móveis fez com que essa geração compartilhasse mais experiências, conselhos e conteúdos.

GERAÇÃO Z

NASCIDOS ENTRE 2001 E 2010, são chamados de nativos digitais e têm mais facilidade de interagir com dispositivos eletrônicos que as outras gerações. São 100% digital e absorvidos pela internet. Adotaram uma comunicação de memes e emojis. São comunicadores da rede, porém são considerados como isolados. É uma geração que busca a verdade e transparência acima de tudo.

GERAÇÃO ALPHA

NASCIDOS A PARTIR DE 2010, considerada uma geração mais inteligente devido à grande quantidade de informação e estímulos que recebem, são capazes de resolver problemas complexos rapidamente. Os Alphas estarão no mercado de trabalho nos próximos anos, em posições que talvez ainda nem existam.



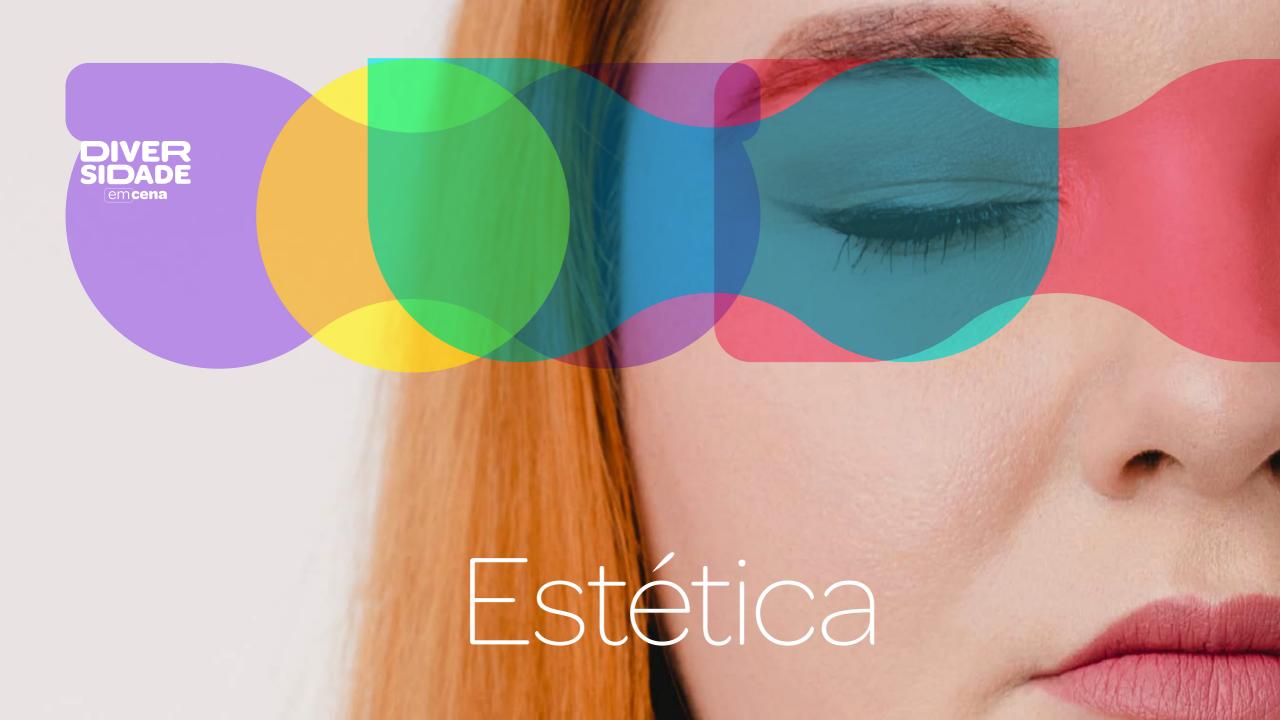
Aqui, respeitamos a diversidade de ideias e estilos das gerações. **Acreditamos que** esta diversidade geracional nos faz crescer e nos manter atualizados com o mercado, além de garantir a sustentabilidade dos nossos negócios.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Cada geração tem suas peculiaridades e é importante que todos percebam que não é mais socialmente aceitável ser preconceituoso.
- Valorizar e integrar as gerações, considerando as diferentes idades e ideias.
- | Estimular a comunicação entre as gerações.
- Conhecer a sua e as demais gerações e como se comportam.

- Estar ciente do impacto do seu comportamento em outras gerações.
- Evite usar uma mesma linguagem ou abordagem única para todos. Adote diferentes formas de comunicação para alcançar todas as gerações.
- Se conecte com as histórias das pessoas com base em seus interesses de carreira e profissional, independentemente da idade ou geração que pertence a outra pessoa.
- Use a empatia para estreitar conexões entre diferentes gerações.

FRASES QUE EXPRESSAM	POR QUE
PRECONCEITO DE GERAÇÕES	NÃO UTILIZAR?
"Muito velho para essa vaga".	Não é a idade que identifica os potenciais das pessoas, mas sim as competências e todas devem ter oportunidades iguais de trabalho.
"Na minha época não	Todas as gerações
tinham essas coisas".	podem expressar opiniões
"Tudo hoje é mimimi".	e pensamento crítico.
"Está ficando gagá".	Conotação pejorativa de uma pessoa idosa.
"Que ridículo fazer este	Preconceito de idade,
tipo de coisa com essa idade,	demostrando que a idade
parece adolescente".	tem limitação de vida.





A diversidade de estética ocorre quando a pessoa é julgada com base na sua aparência física ou sua adequação aos padrões de beleza.

PRECONCEITOS ESTÉTICOS

GORDOFOBIA

A gordofobia é um termo que se refere à discriminação, preconceito e estigmatização direcionados a pessoas gordas ou com sobrepeso. É uma forma de discriminação baseada no peso corporal e está enraizada em atitudes e crenças negativas em relação às pessoas que não se encaixam nos padrões de beleza estabelecidos pela sociedade.

Apesar de ainda não existir uma lei específica, de âmbito nacional, que trate da gordofobia, muitos casos desse tipo de preconceito já são levados aos tribunais.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Não desqualifique ou menospreze ninguém pela roupa, corte de cabelo, tatuagens, acessórios ou por quaisquer outras características, como peso e altura.
- Culturas diferentes, estilos diferentes. O uso de determinados acessórios pode não fazer sentido para alguns, mas faz para outros.

- A beleza não é única e padronizada. Somos diversos em tamanhos, cores e estilos.
- Fique atento para não expressar nenhum tipo de preconceito com atitudes não verbais. Um olhar diferente ou um sorriso irônico podem ofender o outro.





O Grupo Profarma não admite qualquer tipo de discriminação, comentário, utilização de expressões e/ou piadas com pessoas com diferentes padrões de estética.

Ao lado, seguem alguns exemplos e como podemos substituí-los:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO DE ESTÉTICA	POR QUE NÃO UTILIZAR?
"Você não é gorda, você é gordinha".	Ser gorda não pode ser um xingamento, pois trata-se de uma característica, assim como a cor dos olhos ou do cabelo.
"Não falo por estética, minha preocupação é com a sua saúde".	É um argumento clássico e parece ser dito para ajudar, mas está implícito que a pessoa tem que emagrecer porque teoricamente, se está gorda, está doente.
"Cabelo curto é coisa de menino".	O cabelo curto não define o gênero e/ou orientação sexual. Um homem pode ter cabelo longo, assim como uma mulher pode ter cabelo curto ou da forma que preferir.
"Por que você não alisa/penteia/ prende o cabelo?"	Assumir a real forma do cabelo, seja ele liso, ondulado, cacheado ou crespo já é uma realidade e uma libertação para as mulheres.





São várias as crenças e manifestações em relação à religiosidade:
o catolicismo, o protestantismo,
o candomblé, a umbanda, o
espiritismo, o budismo, as tradições exotéricas, o judaísmo, o islamismo, as crenças indígenas, o hinduísmo, o ateísmo, o agnosticismo entre outros. Por falta de conhecimento e percepções equivocadas, algumas delas são discriminadas.

TIPOS DE PRECONCEITOS RELIGIOSOS

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

O preconceito e a intolerância religiosa acontecem quando uma pessoa desconsidera ou inferioriza crenças e manifestações religiosas.

Atitudes ofensivas motivadas ou baseadas em crenças ou manifestações em relação à religiosidade não são aceitáveis. Isso é intolerância religiosa.

A fé e a espiritualidade de cada um devem ser respeitadas integralmente em todas as relações.

DICAS DE CONVIVÊNCIA

- Não julgue a capacidade de alguém com base em sua religião ou ausência dela.
- Não utilize símbolos ou práticas religiosas em "brincadeirinhas" com colegas.
- Não tente convencer outras pessoas de que sua religião é melhor que as outras.

- | Religiões e expressões religiosas não devem ser associadas a guerras ou ao terrorismo. Todas as religiões têm pessoas com as mais diferentes índoles.
- Busque aprender mais sobre outras religiões. A informação é a principal forma de combater a intolerância e o preconceito.
- Não associe nenhum tipo de comportamento ao fato de uma pessoa não ter uma crença religiosa.





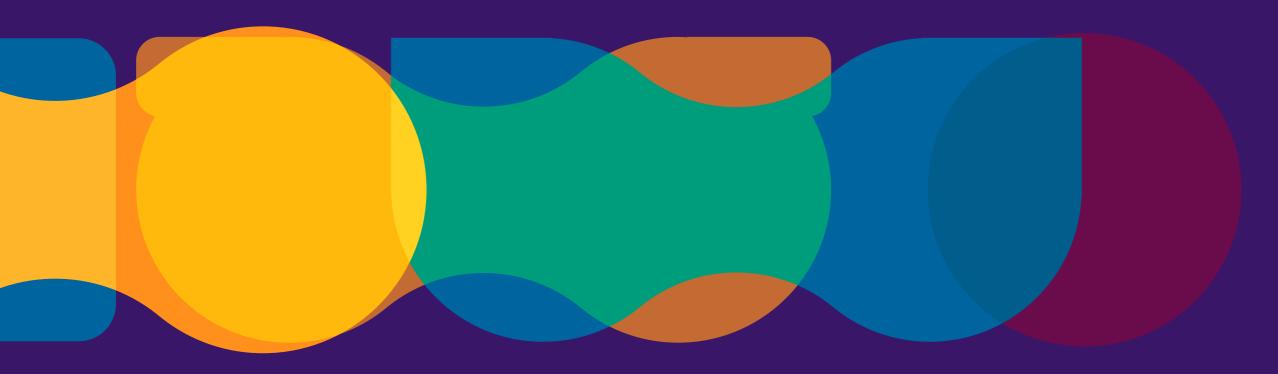
Não admitimos qualquer tipo de preconceito, comentário, utilização de expressões e/ou piadas com pessoas com de diferentes religiões.

Ao lado, seguem alguns exemplos e como podemos substituí-los:

FRASES QUE EXPRESSAM PRECONCEITO RELIGIOSO	POR QUE NÃO UTILIZAR?
"Chuta que é macumba".	Designação genérica dos cultos afro-brasileiros originários do nagô e que receberam influências de outras religiões africanas.
"Tá amarrado, tá repreendido ou Cruz credo".	Frase usada corriqueiramente para expressar negação entre algumas religiões.
"Macumba é coisa do diabo".	Frase usada corriqueiramente para expressar negação entre algumas religiões.
"Nossa Senhora, não! Sua Nossa Senhora".	Frase usada corriqueiramente para expressar negação entre algumas religiões.



Fazendo acontecer





Diversidade, Equidade & Inclusão é responsabilidade de todos nós.

Temos um importante papel neste processo de mudança, fazendo com que a inclusão seja uma realidade no dia a dia do Grupo Profarma.

O que podemos fazer acontecer juntos e juntas?

- Identificar nossos **vieses inconscientes** e se atentar para não tornar um padrão repetitivo;
- | Participar das discussões de diversidade na Companhia;
- **Dialogar abertamente** sobre igualdade de oportunidades, tratamento justo e respeitoso a todas as pessoas;
- Saber ouvir opiniões diferentes;
- **Ser respeitoso** e promover um ambiente amistoso, seguro e saudável para todas as pessoas;
- Respeitar e acolher toda a maneira de ser, de falar, de se expressar ou até de se vestir e evitar/combater comentários inadequados;

- Não compactuar com a discriminação e relatar qualquer ação discriminatória;
- Rejeitar o preconceito em qualquer circunstância;
- | **Respeitar características físicas** (cor da pele, textura de cabelo, peso, deficiência, etc.);
- Respeitar hábitos culturais (músicas, danças, forma de se vestir, etc.);
- Respeitar crenças religiosas (candomblé, umbanda, judaísmo, hinduísmo, etc.);
- | **Ter interesse em aprender** sobre o tema. Se tiver dúvidas, entre em contato através do e-mail: **diversidadeemcena@profarma.com.br**.



O Grupo Profarma possui o
Canal de Denúncias para situações
que descumpram as condutas de
Diversidade, Equidade & Inclusão,
com as diretrizes dispostas nos
documentos da Política de DE&I,
Código de Conduta Ética e
nesta Cartilha.

Se você sofreu ou presenciou algumas dessas situações, não hesite em utilizar o Canal de Denúncias.

Vamos juntos e juntas transformar a nossa Companhia em um ambiente cada dia mais diverso e inclusivo.

Contatos

CANAL DE DENÚNCIAS

Acesse pelo site www.contatoseguro.com.br/grupoprofarma

TELEFONE

0800 517 1311





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

