

BH Airport apresenta:

\ CARTILHA DE DIVERSIDADE







\ SUMÁRIO

3	Mensagem do CEO
4	Canal BH Airport
5	O que é diversidade?
6	Conceitos importantes
12	Gênero
16	LGBTQIA+
20	Raça e etnia
26	Pessoas com deficiência
32	Diversidade geracional
36	Diversidade religiosa
40	Imigrante e refugiado
42	Diversidade estética
46	Diversidade por toda parte
47	Cada pessoa é única. Respeite as diferenças
48	Dicas para uma boa convivência
50	Como lidar com as diferenças?
52	Piada engraçada é aquela que a gente conta da gente mesmo
54	Para um ambiente inclusivo, é preciso
56	Programa de Integridade e Compliance e Canal Confidencial da BH Airport



\ MENSAGEM DO CEO

Diversidade é um tema cada vez mais recorrente na atualidade, e queremos, aqui na BH Airport, participar, ativamente, da construção de uma cultura organizacional diversa, isso garantirá uma sociedade mais justa, fraterna e inclusiva.

O caminho para a consolidação da diversidade cultural no nosso país ainda está sendo construído, e nós, colaboradores da BH Airport, queremos ser: (a) agentes efetivos dessa construção e (b) uma representação justa da sociedade.

A diversidade no mundo corporativo é um caminho sem volta, que tende a refletir em um ambiente de trabalho muito saudável e acolhedor. Diversos estudos comprovam que empresas que valorizam a diversidade apresentam retornos financeiros superiores, bem como saem na frente com diferencial competitivo. Além disso, ter um time plural resulta em soluções mais criativas, com diferentes pontos de vista para a resolução de problemas do dia a dia da organização.

Queremos reter talentos, gerar engajamento entre as pessoas e criar uma cultura organizacional única. É preciso abraçar todas as causas, uma vez que competência não tem classe, cor ou gênero. Nesse sentido, desenvolver um ambiente que promove a diversidade reflete diretamente em uma cultura sólida, que acolhe e aceita as pessoas em suas diferenças.

Esse é mais um passo para evoluirmos em nossa jornada de transformação, tornando a BH Airport uma empresa cada vez mais diversa e inclusiva.

“Juntos e misturados”, nós somos mais fortes.

**CONTO COM A PARTICIPAÇÃO DE TODOS.
VAMOS JUNTOS?**

KLEBER MEIRA

CEO DA BH AIRPORT



\ CANAL BH AIRPORT

Nossos compromissos

VALORIZAR A DIVERSIDADE, reforçando o nosso compromisso com o exercício da cidadania e dos direitos humanos, além de gerar valor para os nossos negócios sob todos os aspectos.

Ser um reflexo real da nossa sociedade, assumindo o compromisso de ter colaboradores diferenciados. Quando mais diversas forem as nossas equipes, mais estaremos incentivando essa **CULTURA INCLUSIVA** para clientes, parceiros, funcionários, equipes terceirizadas e toda a sociedade.

Fazer da diversidade sempre um **CAMINHO** para atrair talentos, promover uma gestão inclusiva e desenvolver talentos em todos os níveis, recebendo o novo e o diferente de **BRAÇOS ABERTOS**.

Promover a inclusão por meio da **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES** para todas as pessoas, independentemente, de gênero, raça, orientação sexual, idade, crenças e deficiências. Vamos oferecer possibilidades de desenvolvimento pleno, levando em conta suas singularidades.

COMBATER e não aceitar qualquer tipo de discriminação nas relações que estabelecemos entre colaboradores, terceirizados, clientes e parceiros de negócios.

Ter um ambiente onde todas as pessoas possam ser o que são, sentindo-se **SEGURAS E ACOLHIDAS** para alcançar suas expectativas e seus sonhos.



\ O QUE É DIVERSIDADE?

É a valorização das pessoas e das distinções que as caracterizam, independentemente, de gênero, raça, etnia, idade, orientação sexual, dentre outros. Pode ser compreendida também como o conjunto de diferenças e valores compartilhados entre pessoas na vida social e está ligada às características e singularidades individuais, como aspectos físicos, comportamentais, gostos, preferências e formas de perceber o mundo. Essas são apenas algumas das manifestações de diversidade, que mudam de uma pessoa para outra, tornando cada indivíduo único.

A diversidade mostra o nível de tolerância de uma sociedade com o novo, o diferente, e faz repensar os valores morais estabelecidos sobre o que é moralmente aceitável ou não e o que é praticado pelas pessoas, considerando o estágio da sociedade e o contexto histórico.

No ambiente de trabalho, é fundamental a aprendizagem sobre o respeito, a tolerância e a inclusão. Também favorece os processos, melhorando a interação da equipe, aumentando a qualidade de vida e estimulando a aceitação entre os colegas, e tudo isso tem reflexo na sociedade. Times que apostam nessa aprendizagem têm muitos benefícios, como melhores resultados, maior cooperação e clima organizacional.



\ CONCEITOS IMPORTANTES

INCLUSÃO

Acreditar que todo ser humano tem os mesmos direitos e oportunidades, independentemente, da cor da pele, do gênero, da orientação sexual ou se tem algum tipo de deficiência.

Promover o acesso a oportunidades de trabalho, ao conhecimento, a debates diversos etc.

PRECONCEITO

É uma opinião desfavorável que não é baseada em dados objetivos, mas que é fundamentada, unicamente, em um sentimento hostil motivado por hábitos de julgamento ou generalizações apressadas.

A palavra também pode significar uma ideia ou conceito formado antecipadamente e sem motivo sério ou imparcial.

VIESES INCONSCIENTES

São padrões de pensamento e conduta que aprendemos ao longo da vida, mas que, na realidade, são carregados de julgamentos de valor.

As mensagens são ditas repetidamente que nos parecem verdades absolutas, e não paramos para refletir sobre o preconceito que a mensagem traz.

GRUPOS MINORIZADOS

Pessoas que têm pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso, que sofrem discriminação e/ou são vítimas de intolerância.

EQUIDADE

É um termo utilizado para promover a justiça e a igualdade de oportunidades com base em um tratamento distinto entre as pessoas. A equidade busca reforçar a igualdade por meio de “ações afirmativas”.

Essas ações cumprem o papel de prevenir a exclusão social de pessoas vulneráveis e grupos minoritários.

IGUALDADE

A igualdade de oportunidades é um princípio fundamental da justiça social. Diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem inúmeras respostas com vista a assegurar essa igualdade.

O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados para garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação.



\ CONCEITOS IMPORTANTES



IGUALDADE



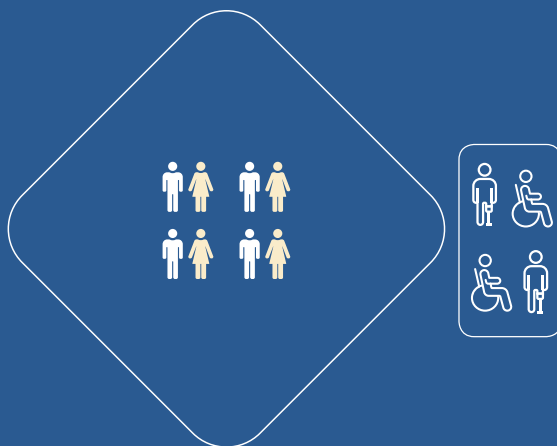
EQUIDADE

\ CONCEITOS IMPORTANTES

EXCLUSÃO



SEGREGAÇÃO



INTEGRAÇÃO



INCLUSÃO



\ GÊNERO

É uma construção social que, historicamente, se estrutura com base em padrões de comportamentos preestabelecidos e aceitos em sociedade a partir do sexo biológico, influenciando a cultura, as relações e as desigualdades entre homens e mulheres.



\ VOCÊ SABIA?

A causa do feminismo visa combater o preconceito, a violência e a discriminação contra as mulheres. É um conjunto de movimentos políticos, sociais, ideologias e filosofias que têm como objetivo comum a igualdade de direitos, o empoderamento feminino e a libertação de padrões patriarcais, mantidos e reforçados tais quais foram estabelecidos como referência para serem seguidos.

FEMINISMO

MACHISMO

Envolve comportamentos que valorizam o domínio e o controle, desprezando alguns aspectos, como vulnerabilidade e compaixão, que são interpretados como sinais de fraqueza e atribuídos às mulheres.

Reflete na valorização da violência, tratando as mulheres como inferiores, com necessidade de sempre provar a masculinidade, não respeitando as outras pessoas.



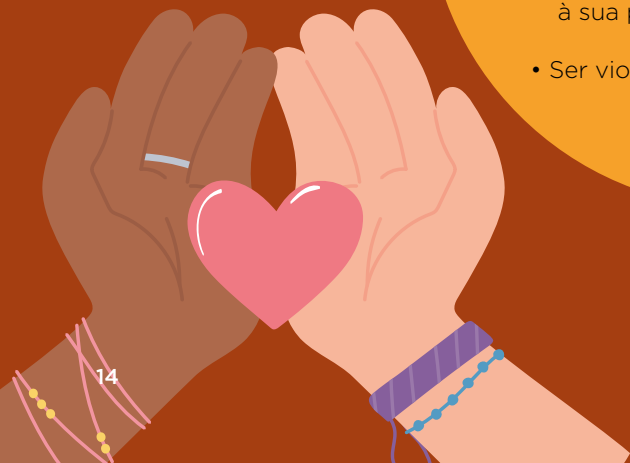
\ GÊNERO

O QUE FAZER?

- Ouvir, atentamente, o que a mulher tem a dizer e, caso queira complementar, esperar que ela termine de falar;
- Reconhecer a mulher pelos seus atos e realizações, dando os devidos créditos;
- Tratar todas e todos de forma equitativa, independentemente, do gênero, da orientação sexual, da raça ou da função;
 - Dialogar abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas.

O QUE NÃO FAZER?

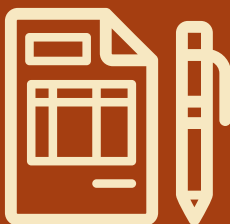
- Tratar a mulher como inferior;
- Achar que alguém é inferior e não merece respeito com base no gênero, sexo ou cor da pele;
- Estereotipar as mulheres devido à sua profissão e/ou formação;
- Ser violento moral ou fisicamente.



\ LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir o respeito aos direitos das mulheres:

- » Lei do Feminicídio - Lei nº 13.104/2015. Perda da vida ou suicídio em razão das violências sofridas pela mulher.
- » Lei Carolina Dieckmann - Lei nº 12.737/2012. Crimes cibernéticos.
- » Lei Joanna Maranhão - Lei nº 12.650/2012. Abusos sexuais.
- » Lei Maria da Penha - Lei nº 11.340/2006. Violência doméstica.



\ LGBTQIA+

LGBTQIA+ é um dos termos usados para se referir às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais e assexuais, e o símbolo de + representa toda e qualquer outra manifestação de gênero que não está delimitada.

A comunidade LGBTQIA+ é bastante diversa e está presente em todas as esferas da sociedade.



\ VOCÊ SABIA?



Identidade de gênero

Mulher Genderqueer Homem

A identidade do gênero é como você, na sua cabeça, se considera. É a química que te compõe (níveis hormonais) e como você interpreta o que isso significa.

Expressão do gênero

Feminino Andrógina Masculino

A expressão do gênero é como você demonstra seu gênero (baseada nos papéis tradicionais de cada gênero) através da forma que age, se veste, se comporta e interage.

Sexo Biológico

Mulher Intersexo Homem

Sexo biológico se refere a órgãos visíveis, hormônios e cromossomos: Mulher - vagina, ovários, cromossomos XX; Homem - pênis, testículos, cromossomos XY; Intersexo= uma combinação dos dois.

Orientação Sexual

Heterossexual Bissexual Homossexual

Por quem você se sente atraído fisicamente, espiritualmente e emocionalmente baseado no sexo/gênero da pessoa baseado em você.

\ LGBTQIA+

O QUE FAZER?

- Respeitar a orientação sexual, pois é uma questão pessoal e não pode interferir no relacionamento entre as pessoas e nas relações profissionais;
- Não tirar conclusões precipitadas, ser heterossexual ou homossexual é uma questão pessoal;
- Entender que cada um de nós é um ser humano diferente e que a sexualidade é apenas um dos aspectos de nossas vidas;
- Na dúvida, perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada;
- Atitudes discriminatórias devem ser combatidas. Se presenciar situações contra uma pessoa LGBTQIA+, chamar a atenção ou denunciar.

O QUE NÃO FAZER?

- Piadas com a sexualidade das pessoas é ofensivo e é uma maneira de perpetuar preconceitos. Não se deve fazer isso!
- Desrespeitar ou achar que alguém é diferente porque tem outra orientação sexual;
- Generalizações, como “os gays são assim” ou “as lésbicas são dessa maneira”, são falsas e propagam preconceitos;
- Ignorar o tratamento correto de gênero e pronomes;
- Os termos “homossexualismo” e “bissexualismo” não são mais utilizados. Palavras terminadas em “ismo” remetem a doenças, o que não é o caso das pessoas LGBTQIA+. O correto é “homossexualidade”, “lesbianidade”, “bissexualidade”.



\ LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir o respeito aos direitos das pessoas LGBTQIA+:


- » Em maio de 2020, o STF declarou inconstitucional e suspendeu as normas do Ministério da Saúde e Anvisa que exigiam aos homossexuais a abstinência sexual de 1 ano para doarem sangue.
- » Em junho de 2019, o STF determinou que a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ seja enquadrada na Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), prevendo penas de até 5 anos de prisão, até que uma norma específica seja aprovada pelo Congresso Nacional.
- » Em agosto de 2018, o STF autorizou pessoas trans a alterarem o nome no registro civil.
- » Portaria nº 513/2010 do Ministério da Previdência Social - reconhece a união estável entre pessoas do mesmo sexo para fins previdenciários.
- » Decreto nº 8.727/2016 - dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



\ RAÇA E ETNIA

É bem comum confundirmos essas palavras, mas existem diferenças sutis entre elas:





É uma construção social sem respaldo científico determinada por características aparentes de um indivíduo, como cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo etc.

RAÇA

ETNIA

Compreende fatores culturais, como nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo. Menos marcada pelas características físicas e mais pelo conjunto de costumes.

\ VOCÊ SABIA?

LUGAR DE FALA

“A ideia do lugar de fala tem como objetivo oferecer visibilidade a sujeitos cujos pensamentos foram desconsiderados durante muito tempo. Dessa forma, ao tratarmos de assuntos específicos em grupo, como racismo e machismo, pessoas negras e mulheres possuem, respectivamente, lugar de fala. Isto é, podem oferecer uma visão que pessoas brancas e homens podem não ter. Desse modo, o “microfone” é passado para as pessoas que realmente vivenciam aquela realidade.

Isso não significa que quem não faz parte daquele grupo não pode expressar sua opinião, entretanto, o ideal é abrir espaço para aprender, entender e respeitar o que aquele grupo está tentando dizer”.

- Djamila Ribeiro



RACISMO ESTRUTURAL

É um conjunto de práticas institucionais, históricas, culturais e interpessoais dentro de uma sociedade que, frequentemente, coloca um grupo social ou étnico em uma posição melhor para ter privilégios, prejudicando outros grupos e fortalecendo as desigualdades.



\ RAÇA E ETNIA

O QUE FAZER?

- Tratar todos como iguais, independentemente, da etnia e da cor da pele;
- Saber que traços raciais e étnicos não determinam a inteligência, a competência ou o caráter das pessoas;
- Saber que talento, sucesso e habilidade não têm raça ou etnia;
- Considerando a história do país e o racismo estrutural, estudar as causas relacionadas ao preconceito racial;
- Chamar a pessoa pelo nome. O tom da pele não deve ser utilizado como vocativo.

O QUE NÃO FAZER?

- Deixar que preconceitos raciais interfiram na avaliação que fazemos das outras pessoas;
- Fazer generalizações dizendo “os negros são assim”, “os negros agem dessa forma”, uma vez que são falsas e propagam preconceitos;
- Ficar calado quando alguém dizer coisas preconceituosas ou racistas. Com educação, chamar a atenção;
- O racismo não é caracterizado apenas por atitudes violentas. Comentários e piadas também ofendem;
- Colocar apelidos. Deve-se chamar a pessoa pelo nome que ela deseja ser chamada.

\ LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir o respeito aos direitos das pessoas negras:

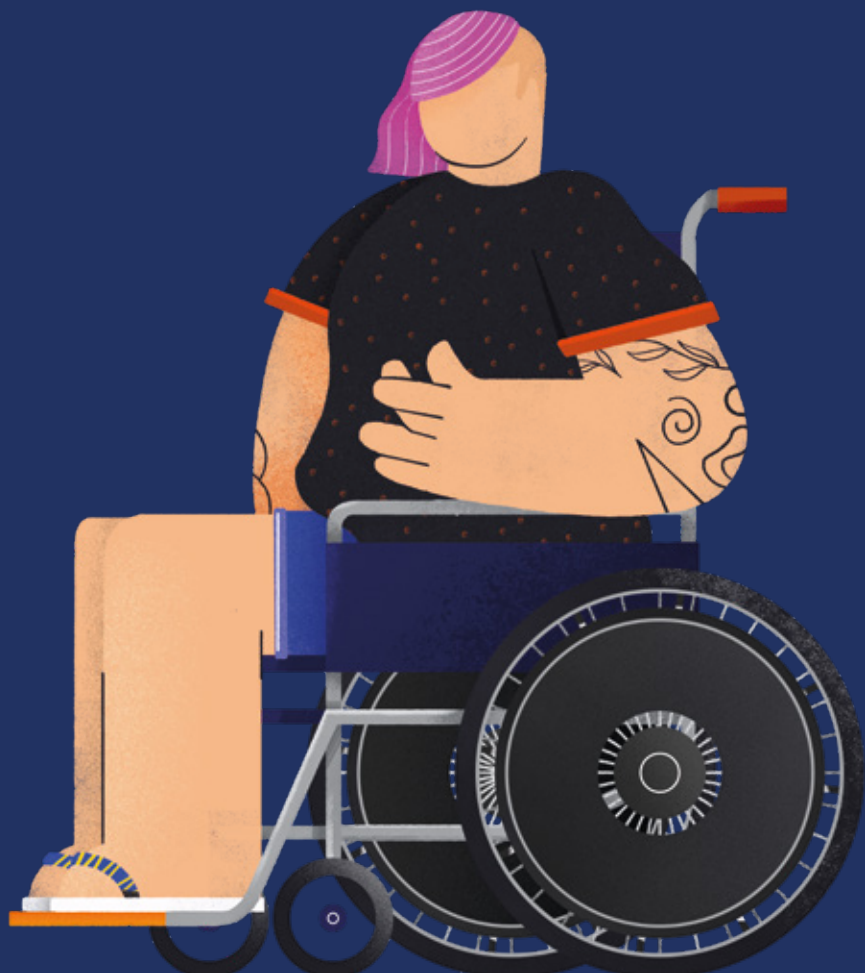
- » Artigo nº 140 do Código Penal - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, que determina crime contra a coletividade e não contra uma pessoa ou grupo específico; a injúria racial é quando se ofende diretamente uma vítima.
- » Lei nº 12.288/2010 - Institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.
- » Lei nº 10.639/2003 - Institui o Dia Nacional da Consciência Negra.
- » Lei nº 7.716/1989 - Define os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.



\ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

“Aquele que tem impedimento a longo prazo de natureza física, mental, intelectual, sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Convenção da ONU, 2006; Lei Brasileira de Inclusão (LBI) 2015.



\ VOCÊ SABIA?

ACESSIBILIDADE

É o conjunto de aspectos e dimensões complementares e indispensáveis para que haja efetiva inclusão das pessoas com deficiência. Os tipos de acessibilidade são:

- Atitudinal (relacionada às atitudes);
- Arquitetônica (adequação de espaços);
- Comunicacional (informação);
- Instrumental (relacionada aos utensílios);
- Metodológica (relacionada aos métodos de ensino e trabalho);
- Programática (relacionada às políticas públicas, leis, regulamentos).



\ TIPOS DE DEFICIÊNCIA

É a limitação ou perda das funções básicas do olho e do sistema visual. A pessoa com deficiência visual pode ser cega ou com baixa visão.

Visual

É a perda bilateral, parcial ou total da audição. É a impossibilidade ou a dificuldade de ouvir.

Física

É quando há alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano. Pode ser definida pela perda total ou parcial da capacidade motora de um indivíduo.



\ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O QUE FAZER?

- No ambiente de trabalho, sempre que tiver dúvidas sobre a deficiência de uma pessoa, deve-se perguntar a ela ou pesquisar. As incertezas devem estar relacionadas ao trabalho ou à convivência;
- Respeitar a forma como a pessoa com deficiência se comunica, movimenta-se e aprende;
- Oferecer ajuda e, caso seja aceita, perguntar como deve proceder;
- Em caso de deficiência auditiva, mesmo que a pessoa esteja acompanhada de um intérprete, dirigir-se a ela, e não ao tradutor.

O QUE NÃO FAZER?

- Referir-se à pessoa com deficiência como alguém com defeito, inválido, especial, deficiente, excepcional;
- Subestimar o potencial de uma pessoa com deficiência;
- Superproteger a pessoa com deficiência intelectual. Ajudar apenas quando for realmente necessário;
- Ser invasivo.

\ LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir o respeito aos direitos das Pessoas com Deficiência (PcD):

- » Lei nº 13.146/2015 - Assegura e promove, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.
- » Lei nº 12.764/2012 - Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
- » Lei nº 14.481/2011 - Classifica como deficiência visual a visão monocular.
- » Lei nº 11.133/2005 - Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.
- » Lei nº 10.436/2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras.
- » Lei nº 10.226/2001 - Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737/1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico.
- » Decreto nº 5.296/2004 - Regulamenta as leis nº 10.048/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- » Lei nº 10.098/2000 - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.
- » Lei nº 8.213/1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.
- » Lei nº. 7405/1985 - Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por Pessoas com Deficiência.

\ DIVERSIDADE GERACIONAL

Com cinco gerações convivendo juntas hoje nas empresas, é de se esperar que existam conflitos. É uma explosão de pensamentos coabitando o mesmo espaço, o que, se bem aproveitado, pode ser muito benéfico aos negócios e à convivência.

Um ambiente com a diversidade de gerações está muito mais propenso a ser mais criativo e financeiramente produtivo. Precisamos de mentes desafiadoras e do valor da experiência para transformar os negócios e as pessoas.



\ VOCÊ SABIA?

Diferentes gerações que influenciam comportamentos e mudanças culturais:

Baby Boomers (1946 a 1964)

Geração X (1965 a 1980)

Geração Y ou Millennial (1981 a 1996)

Geração Z (1997 a 2010)

Geração Alpha (nascidos a partir de 2010)



AGEÍSMO OU ETARISMO

Refere-se a toda forma de estereótipo, preconceito e discriminação contra pessoas mais velhas ou grupos com base na sua idade.

\ DIVERSIDADE GERACIONAL

O QUE FAZER?

- Promover um ambiente que facilite o encontro de pontos de convergência entre as pessoas – isso é muito importante para relações saudáveis e para alimentar a criatividade;
- Buscar os pontos de complementaridade entre as gerações, unindo, por exemplo, a experiência dos mais velhos com o conhecimento tecnológico dos mais jovens;
- Conhecer os diferentes processos de comunicação interna e externa, abrangendo a diversidade de pessoas e perfis;
- Quanto mais adaptados forem os serviços às diferentes gerações, maior a chance de sucesso;
- Como líder, analisar a composição geracional da equipe;
- É essencial conversar e conviver com pessoas mais velhas e mais novas que você para observar e perceber quais aspectos você pode ensinar e quais pode aprender para sua carreira e para a vida;
- Procurar aprender com pessoas de outras gerações formas diferentes de se fazer as coisas. Afinal, há muitos meios de se chegar a boas soluções.

O QUE NÃO FAZER?

- Polarizar as discussões. Deve-se debater de forma sadia;
- Comparar as capacidades de jovens e mais velhos;
- Culpar a idade;
- Justificar as falhas de uma pessoa pela idade que ela tem;
- Deduzir que todos já sabem fazer só porque para você é óbvio;
- Ensinar seus colegas a usar diferentes ferramentas;
- Utilizar termos, como “moleque” e “velhote”, e expressões ofensivas;
- Considerar que uma pessoa não será capaz de realizar um trabalho por causa da idade.

LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir a diversidade geracional:

- » Lei nº 10.741/2003 - É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.
- » Lei nº 8.069/1990 - Dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

\ DIVERSIDADE RELIGIOSA

São várias as crenças e manifestações em relação à religiosidade, principalmente, no Brasil: catolicismo, protestantismo, candomblé, umbanda, espiritismo, budismo, tradições exotéricas, judaísmo, islamismo, crenças indígenas, hinduísmo, ateísmo, agnosticismo e por aí vai.

Por falta de conhecimento e percepções equivocadas, muitas dessas religiões são discriminadas. Possuindo ou não, a fé e a espiritualidade de cada pessoa devem ser respeitadas integralmente.

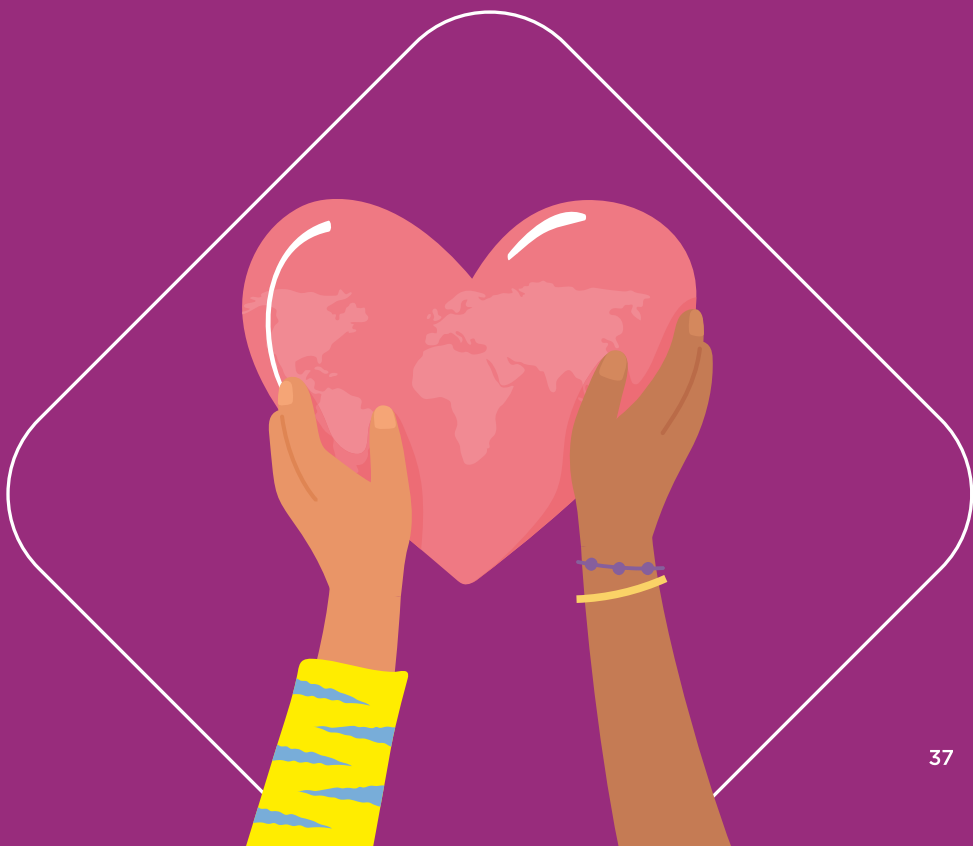
Entre colegas de trabalho ou na relação com clientes e parceiros, as crenças e manifestações em relação à religiosidade não devem ser alvos de preconceito e discriminação.



\ VOCÊ SABIA?

O Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa (21 de janeiro) foi instituído no Brasil, por meio de lei em 2007, para homenagear a Mãe Gilda, do terreiro Axé Abassá de Ogum, localizado na Bahia, e vítima de intolerância religiosa.

Essa data faz parte de uma agenda mundial e é um convite para uma convivência respeitosa, incentivando a reflexão sobre a situação das tradições, crenças e o quanto podemos colaborar para um mundo de paz.



\ DIVERSIDADE RELIGIOSA

O QUE FAZER?

- Entender que diferentes crenças ou religião não podem impedir uma convivência saudável e respeitosa;
- Conscientizar a todos sobre o respeito e a tolerância com a fé das outras pessoas;
- Buscar aprender mais sobre outras religiões. A informação é a principal arma contra a intolerância e o preconceito;
- Combater o preconceito. Disseminar generalizações falsas sobre práticas religiosas só cria polarização. Todas as religiões têm pessoas das mais diferentes índoles.

O QUE NÃO FAZER?

- Julgar a capacidade de alguém com base em sua religião ou ausência dela;
- Utilizar símbolos ou práticas religiosas em “brincadeirinhas” com colegas. Esse assunto pode ser muito delicado;
- Tentar convencer outras pessoas de que sua religião é melhor do que as outras;
- Vincular algum tipo de comportamento ao fato de uma pessoa não ter uma crença religiosa. Religiões e expressões religiosas não devem ser associadas a guerras ou ao terrorismo.

\ IMIGRANTE E REFUGIADO

Imigrante é a pessoa que escolhe viver e se estabelecer em outro país. Refugiado é toda pessoa que, em razão de fundados temores de perseguição devido à sua raça, religião, nacionalidade, associação a determinado grupo social ou opinião política, encontra-se fora de seu país de origem e que, por causa dos ditos temores, não pode ou não quer regressar ao seu local de procedência. Devido à grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar o seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outros países.

VOCÊ SABIA?

O Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) define xenofobia como: “Atitudes, preconceitos e comportamentos que rejeitam, excluem e frequentemente difamam pessoas, com base na percepção de que elas são estranhas ou estrangeiras à comunidade, sociedade ou identidade nacional”.



O QUE FAZER?

- Mostrar interesse por uma cultura diferente da sua;
- Colocar-se à disposição para orientações sobre serviços locais;
- No ambiente de trabalho, ajudar a pessoa a se integrar com os demais colegas;
- Referir-se, respeitosamente, à pessoa e respeitar sua história de vida.

O QUE NÃO FAZER?

- Justificar os erros das pessoas devido à sua origem;
- Subestimar a capacidade de realização da pessoa;
- Apelidar;
- Fazer um prejulgamento considerando a sua procedência.

LEGISLAÇÃO

Leis brasileiras foram criadas para garantir os direitos dos imigrantes e refugiados.

» Lei nº 9.459/1997 - Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

\ DIVERSIDADE ESTÉTICA

O mundo é constituído por uma imensa variedade estética, seja pela cor da pele, por sua etnia, ou por sua religião. Essa heterogeneidade salta aos olhos e é a grande riqueza do nosso mundo.

O QUE É BONITO PARA VOCÊ PODE SER
PARA O SEU COLEGA TAMBÉM?

O QUE É CERTO OU ERRADO QUANDO
FALAMOS DE BELEZA?

O QUE É BONITO PARA UM PODE NÃO SER
PARA O OUTRO.



\ VOCÊ SABIA?

GORDOFOBIA

É o ato de julgar uma pessoa inferior ou desprezível por ser gorda.

É privá-la também de usufruir espaços comuns ou não oferecer, apesar de ser uma legislação, espaços públicos adaptados.

BODY SHAMING*

É a prática de atacar uma pessoa verbalmente devido à sua forma física, deixando-a com vergonha por isso.

Chamamos de “exclusão estética” as consequências do preconceito estético. O conceito do padrão de beleza esperado (ou a ausência dele) pode afetar a saúde física e emocional de pessoas que sofrem discriminação nesse sentido, como anorexia, bulimia e depressão.



*Traduzido do inglês, significa 'vergonha do corpo'.

\ DIVERSIDADE POR TODA PARTE

A diversidade se refere aos diferentes costumes de uma sociedade, como hábitos culturais, ideologias, condições de saúde, nacionalidade, formação acadêmica, dentre outros.

Por isso, toda forma de pensamento deve ser respeitada. Não inferiorize alguém por pensar ou ser diferente de você. Nada pode ser obstáculo para cada pessoa poder ser quem é e saber conviver com todas essas diferenças.



CADA PESSOA É ÚNICA. RESPEITE AS DIFERENÇAS



\ DICAS PARA UMA BOA CONVIVÊNCIA

01

Identifique seus preconceitos e vieses inconscientes.

02

Seja aberto para pensamentos diversos. Toda forma de pensamento deve ser respeitada, desde que isso não desrespeite outras pessoas.

03

Conheça mais sobre a realidade e escute as percepções de todos.

04

Respeite a origem, o sotaque e os hábitos culturais de cada pessoa.

05

Chame qualquer pessoa da forma como ela gostaria de ser chamada. Não faça piadas nem apelide.

06

Tenha uma equipe diversa para participar de atividades e projetos, assim, o trabalho fica mais rico e com diferentes olhares para uma mesma situação.

07

Nunca faça generalizações de raça, orientação sexual, classe social ou qualquer outro marcador social. Elas são falsas e propagam preconceitos.

08

Preocupe-se com a acessibilidade.

09

Não use termos pejorativos com a pessoa com deficiência, como defeito, inválido, especial, deficiente, excepcional.

10

Valorize o potencial de todas as pessoas mesmo que haja qualquer diferença em relação a você.

11

Perceba e valorize as diferentes personalidades e características em todas as gerações.

12

Respeite todas as pessoas, independentemente, da roupa, corte de cabelo, tatuagens, acessórios, jeito de sorrir, sotaque ou quaisquer outras características, como peso e altura.

13

Seja uma pessoa aliada à causa da diversidade.

14

Observe e participe, ativamente, de ações, projetos e programas para a promoção da inclusão.

\ COMO LIDAR COM AS DIFERENÇAS?

**COMETEU, ACHA QUE COMETEU
OU QUE ALGUÉM O ACUSOU DE
DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO?**

Esse ato envolve
alguém diretamente?

Converse com a área de Gestão de Pessoas da BH Airport, com pessoas que tenham experiência em diversidade e vivência na causa, integrantes de instituições que trabalham com o tema.

Agora que você já possui algumas informações, é essencial tentar identificar como aprendeu determinados comportamentos preconceituosos e como começou a reproduzi-los. Isso é uma forma de desconstruir vieses.

Comprometa-se com sua mudança. Ela pode acontecer gradativamente e está tudo bem. O importante é reconhecer a necessidade de agir de forma diferente, respeitando todas as diferenças e sendo uma pessoa mais inclusiva.



SIM

Exercite a empatia. Demonstre preocupação sincera com a pessoa que foi agredida. Reconheça ser uma oportunidade de aprender mais sobre você e acerca da outra pessoa.

NÃO

Busque aprender mais sobre diversidade e inclusão. Identifique quais foram as situações que levaram a esse tipo de comportamento com você. Reflita se esse comportamento está sendo reproduzido em outros espaços e relações.

SIM

Acha que ainda não compreendeu tudo? Tem dúvidas sobre questões específicas?

NÃO

Compartilhe seus aprendizados e experiências. Isso ajudará outras pessoas a aprenderem com você. Contribua para disseminar uma cultura mais inclusiva. Não tolere nenhum tipo de discriminação.

\ PIADA ENGRAÇADA É AQUELA QUE A GENTE CONTA DA GENTE MESMO

As relações ficam mais próximas se o respeito e a empatia vierem em primeiro lugar.

A piada ou o apelido utiliza alguma característica dos grupos minorizados?
Ofende e inferioriza alguém para tentar provocar o sorriso?

SIM

NÃO

Tem certeza de que a brincadeira não vai reforçar estereótipos ou preconceitos, ofender e inferiorizar a pessoa?

SIM

NÃO

Não cometa essas atitudes.

Ótimo.

NÃO

Faça a piada.

Alguém se ofendeu?

Não faça piadas e
nem apelide.

SIM

Procure entender os motivos que
levaram a pessoa a se ofender,
escute, peça desculpa e não faça
mais esse tipo de brincadeira.

\ PARA UM AMBIENTE INCLUSIVO, É PRECISO

Segundo Marshall Rosenberg, referência mundial em Comunicação não Violenta, “a empatia é a compreensão respeitosa do que os outros estão vivendo”.

Valorizar a criação de equipes diversas e estimular o trabalho coletivo.

Apoiar a equipe no desenvolvimento de competências e fomento à cultura inclusiva.

Assumir novos comportamentos, habilidades, atitudes e aprendizados até que se tornem hábitos.



A interação é uma via de mão dupla para construir entendimentos, conhecimentos e ações pautadas nas mais variadas perspectivas.

DIÁLOGO

**RESPEITO
A TODAS
AS PESSOAS**

Independentemente de crença, religião, escolaridade, origem social, aparência, condição física, raça ou etnia etc.

**CONSCIÊNCIA
DOS VIESES
INCONSCIENTES**

É importante ter a consciência de que julgamentos estão ligados às vivências e aprendizados dos nossos círculos sociais. Por vezes, as mensagens são ditas repetidamente que nos parecem verdades absolutas, provocando comportamentos automáticos e ditos como normais que podem excluir muitas pessoas. Por isso, identificá-los é um bom começo para as mudanças positivas nas relações.

\ PROGRAMA DE INTEGRIDADE E COMPLIANCE E CANAL CONFIDENCIAL DA BH AIRPORT



O tema diversidade tem sido alvo de atenção constante da mídia, especialmente, quando são casos de preconceito e discriminação. Uma prática discriminatória pode ser bastante negativa para a organização, afetando sua imagem com os consumidores e a opinião pública.

As interações com os diversos públicos com os quais a BH Airport interage e tem relações devem ser sempre pautadas respeitando as diferenças e as atitudes de nossos colaboradores e fornecedores e atendendo aos requisitos de nossas políticas internas.

Em casos de violação ao Código de Conduta Ética ou aos Valores da BH Airport, denuncie por meio do Canal Confidencial.

O Canal Confidencial da BH Airport é aberto e dedicado ao recebimento de relatos de irregularidades. Também é administrado por uma empresa terceirizada especializada, funcionando 24 horas por dia, 7 dias por semana, e garantindo a imparcialidade no tratamento. Todos os relatos são registrados com a garantia de não haver descartes. O objetivo é investigar qualquer situação ou suspeita, denunciando condutas que violem os princípios do Código de Conduta Ética ou os valores da BH Airport, de acordo com a legislação vigente.

A BH Airport se compromete em investigar, criteriosamente, todas as denúncias de atos de retaliação realizados, direta ou indiretamente, por parte da liderança ou de qualquer outra pessoa.

Faça a sua denúncia no Canal Confidencial da BH Airport pelo

 **0800 721 0759**

ou pelo site

WWW.LINHAETICABHAIRPORT.COM.BR

e e-mail COMPLIANCE@BH-AIRPORT.COM.BR

**Aeroporto
Internacional de
Belo Horizonte**
PRONTO PARA O MUNDO