

política **de** diversidade

GRUPO DREAMERS

juntas
somos
mágica

COMITÉ DA
DIVERSIDADE
dreamers.gr
ASSOCIADO DA EXPERIÊNCIA



REALIZAÇÃO - Comitê da Diversidade do Grupo Dreamers

CONSULTORIA - Amanda Vitor e Marco Antonio Vieira Souto

COPY DESK - Bianca Pereira

CONSULTORIA JURÍDICA - Wannubya Tavares

PROJETO GRÁFICO - Jessica Vinchi, Pedro Silva e Wagner Ferrer

ILUSTRAÇÃO - Jessica Vinchi

ADAPTAÇÃO DE TEXTO - Carolina Lang

REVISÃO DE TEXTO - Débora Moysés

REVISÃO DE STORYTELLING - Luiz Telles

FINALIZAÇÃO - Lorena Carneiro

COORDENAÇÃO E PESQUISA - Annelise Passos, Debora Moura e Taís Floriano



POLÍTICA LANÇADA EM DEZEMBRO DE 2023

Apresentação

por Rodolfo Medina

Esta é a nossa **Política de Diversidade**, elaborada pelo Comitê da Diversidade do Grupo Dreamers e alinhada com a pauta ASG do Pacto Global da ONU. Aqui, reafirmamos os compromissos do Grupo em relação às pautas de diversidade e inclusão, estimulando a cultura do respeito e da empatia.

Digo que a Política de Diversidade é “nossa” porque queremos que este documento extrapole as fronteiras internas e cause impactos positivos em cada pessoa que a ler, seguindo o propósito do Grupo de desenvolver projetos com poder transformador para as pessoas, a sociedade e marcas.

Convido todes a olhar não só para dentro, mas para o mundo em que vivemos! Estamos preparados para essa conversa e queremos que o maior número de pessoas se junte a nós.

O Grupo Dreamers é um ecossistema de mais de 17 empresas de experiências, comunicação e entretenimento. Durante um exercício de planejar o futuro, declaramos que “Separados somos únicos. Juntos, somos mágica!”. Essa frase faz ainda mais sentido quando falamos de diversidade.

É na diversidade que a mágica de fato acontece.

Do ponto de vista dos negócios, pesquisas mostram que a inclusão de pessoas diversas nas empresas aumenta a produtividade e o resultado dos negócios, por meio da troca de vivências, conhecimentos e

experiências que alimentam ideias e inovação. Entendemos que só é possível falar, trocar, compreender e construir com as pessoas por meio daquilo que nos é inerente: a diversidade.

Mas o mais importante é perceber que é da diversidade que vem a riqueza de nossa cultura. E não estou falando somente de cultura organizacional, mas da riqueza cultural do nosso país.

No último Censo da Diversidade que aplicamos no Grupo Dreamers, em 2022, observamos alguns avanços. Mulheres são maioria no nosso time, com 50% dos cargos de alta liderança sendo ocupados por elas. Temos 28,7% de pessoas negras e 23,9% de colaboradores da comunidade LGBTQ+.

Mas sabemos que temos um longo caminho pela frente nessa jornada de inclusão dos grupos sub-representados. Digo isso como presidente do Grupo e também como pessoa aliada que vem procurando apoiar, escutar, aprender e agir.

Gostaria de destacar também que adotamos a linguagem neutra neste material por se tratar de uma Política de Diversidade. Sabemos que o uso do “todes” (um dos muitos exemplos da linguagem neutra) divide opiniões, porém aprendemos com o nosso Comitê da Diversidade que, se uma única pessoa (no caso, uma pessoa não binária) é impactada negativamente por algo, vale a pena revermos nossas atitudes. Ainda estamos aprendendo também, mas é isso que temos procurado fazer.

Agradeço ao Comitê da Diversidade do Grupo Dreamers, que desde 2020 vem promovendo ações de impacto, troca de informações, reflexões e debates que serviram e servirão de base para a realização de ações afirmativas.

Vamos fazer essa política chegar a lugares improváveis!

Abraço,

Rodolfo Medina

Presidente executivo do Grupo Dreamers

WEDDING



BLOCO 1

INTRODUÇÃO

Precisamos de uma Política de Diversidade?

12

E qual é o principal objetivo dessa política?

13

O que encontraremos nessa política?

14

Quais são os compromissos do Grupo Dreamers?

16

Você conhece o Comitê da Diversidade do Grupo Dreamers?

19

Quer fazer parte do nosso Comitê da Diversidade?

21

CLIQUE NOS TÓPICOS PARA ACESSAR

BLOCO 2

CONSCIENTIZAÇÃO

Bora dar o primeiro passo e entender os conceitos básicos da pauta da diversidade?

23

Você pode ser um aliado da diversidade, sabia?

47

Dicas do Comitê da Diversidade

49

Liderança inclusiva

57

BLOCO_3

GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

**Como lidar com a discriminação quando
você é a vítima?**

64

**Como lidar com a discriminação quando
você é o causador da situação?**

65

**Como lidar com a discriminação quando
você presenciar a situação?**

66

Outras medidas que podemos tomar

67

Nosso canal de denúncia

69

Casos fora do ambiente de trabalho

Onde denunciar

Brasília

71

Rio de Janeiro

71

São Paulo

71

CLIQUE NOS TÓPICOS PARA ACESSAR

BLOCO_4

ACOLHIMENTO E ASSISTÊNCIA

72

BLOCO_5

AÇÕES DO COMITÊ

Academia Dreamers – Trilha de Diversidade

75

Programa de Mentoria

76

Futuros Sonhadores

77

Enfrentamento à Violência contra as Mulheres

78

Aumento da Licença Parental

80

Parceria do Comitê da Diversidade com o Escola Rua

81

MANIFESTO DO COMITÊ DA DIVERSIDADE

82

Anexos

84

Referências

88

CLIQUE NOS TÓPICOS PARA ACESSAR

BLOCO_1

INTRODUÇÃO

PRECISAMOS DE UMA POLÍTICA
DE DIVERSIDADE?



Precisamos de uma **POLÍTICA DE DIVERSIDADE?**

Sim. Às vezes, **o óbvio precisa ser dito**. Ainda mais em nossa sociedade, na qual o racismo, o machismo e outros tipos de preconceito são estruturais e devem ser confrontados e desconstruídos a cada instante.

Então, da mesma forma que organizamos nossas prioridades e compromissos em listas (sejam digitais ou de papel), sentimos necessidade de organizar nossos posicionamentos e dar transparência a tudo isso, visando um ambiente livre de preconceito, que valorize o respeito e a equidade.

E qual é o principal OBJETIVO DESSA POLÍTICA?

Aqui no Grupo Dreamers, investimos no letramento, promovendo o contato constante com a pauta da diversidade, facilitando a compreensão dos conceitos e contextos inerentes a cada recorte social. Prova disso são a quantidade e a qualidade de palestras, mesas-redondas e conversas internas realizadas nos últimos anos (e pretendemos continuar realizando).

A Política de Diversidade, iniciativa do nosso Comitê da Diversidade, é a continuação desse letramento e reafirmação do compromisso do Grupo Dreamers com a pauta ASG (Ambiental, Social e Governança). É um documento vivo, que será atualizado e divulgado sempre que necessário, com o objetivo de promover um ambiente diverso, seguro e acolhedor para todes, preservando a integridade do nosso local de trabalho, a segurança psicológica e a valorização das pessoas do nosso time. Trata-se de um esforço indispensável e permanente para incentivar a equidade e a justiça social no Grupo, alinhando-se aos princípios e práticas de ASG que norteiam todas as nossas ações e visam a construção de um mundo mais sustentável e justo.

O que encontraremos NESSA POLÍTICA?

Aqui reafirmamos os compromissos do Grupo em relação às pautas de diversidade e inclusão, estimulando a cultura do respeito e da empatia.

Você encontrará nosso Código de Ética e nossas diretrizes relacionadas ao tema da diversidade e inclusão, além de conceitos, orientações e ações.

Garantir a aplicação da Política de Diversidade é papel de cada liderança, bem como apoiar, divulgar e garantir os termos aqui descritos.

Ah, importante!

Essa Política de Diversidade não é voltada apenas para pessoas de grupos sub-representados, como pessoas negras, da comunidade LGBTQ+, com mais de 50 anos, mulheres, pessoas com deficiência etc. Aqui, buscamos criar uma política de convivência pensada para todes. Afinal, quem mais precisa aprender sobre diversidade são pessoas que não pertencem a esses grupos!

É importante reforçar que usamos o termo sub-representados neste documento para nos referirmos a grupos que antes eram conceituados como “minorias” e “grupos minorizados”, pois o primeiro termo traz uma carga de significado

atrelada à inferioridade em número, o que não descreve grande parte desses grupos, que, numericamente, podem ser maioria; e o segundo, ainda que esclareça que a esses grupos foi imputada a ideia de inferioridade, ainda carrega o prefixo de minoria. Assim optamos por utilizar o termo sub-representados, pois este descreve grupos com pouca presença nas esferas sociais e destaca que esses grupos enfrentam as causas que os excluem ou que limitam seu acesso nesses espaços.

Esperamos que este documento possa servir de fonte de consulta permanente sobre diversidade e inclusão para você e todas as pessoas dos nossos times.

Quais são os **COMPROMISSOS** **DO GRUPO DREAMERS?**

- Não aceitar nenhum tipo de prática discriminatória, assédio, atos de intimidação, ofensas ou agressões no nosso ambiente de trabalho.
- Valorizar um ambiente de trabalho saudável, seja o escritório ou uma sala virtual. Por si só, o respeito já é imprescindível. E, se pensarmos na natureza das nossas atividades (em sua grande parte criativa!), o respeito é fundamental para estimular a criatividade.
- Proporcionar um tratamento digno e sem discriminação, garantindo a todos o direito à individualidade e à privacidade.
- Prezar pelo respeito por todas as pessoas, independentemente de classe social, orientação sexual, cor da pele, gênero, idade, crenças, origem, formação profissional e intelectual, diferentes necessidades e dificuldades etc. É da diversidade que vem a riqueza de nossa cultura.

- Tratar com respeito e atenção todas as pessoas dos nossos times, independentemente de função, departamento, cargo ou salário. Todes terão sua contribuição reconhecida e respeitada, com direito a um ambiente de trabalho que busque promover o desenvolvimento pessoal e profissional.
- Aplicar medidas disciplinares para casos de discriminação e/ou violência que venham a ocorrer no ambiente de trabalho.
- Atrair e reter um time de pessoas que representem a sociedade, incluindo pessoas com diferentes formações, experiências e perspectivas.
- Priorizar contratação de pessoas e fornecedores alinhados com a diversidade e os valores do Grupo.
- Proporcionar um ambiente com segurança física e psicológica para todes.
- Trabalhar para que sejamos vistos como um grupo de empresas alinhadas com a diversidade e levar esse diferencial para nossos clientes.
- Buscar fornecer recursos de acessibilidade para nossos times, clientes, fornecedores e parceiros.
- Manter um canal de denúncias.

BLOCO_1

- Manter um canal de acolhimento.
- Comunicar a Política de Diversidade de forma clara e transparente para as pessoas dos nossos times, fornecedores, clientes e parceiros.
- Garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas na nossa Política de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (**acesse clicando aqui**).

OBS.: esses compromissos estão de acordo com o nosso Código de Ética, que você pode acessar **clicando aqui**.

VOCÊ CONHECE O COMITÊ DA DIVERSIDADE DO GRUPO DREAMERS?

Se ainda não conhece, vai conhecer agora! 😊

Nosso Comitê da Diversidade foi criado em 2017 na Artplan, por meio de uma iniciativa do próprio time, que tinha o objetivo de trazer a diversidade e inclusão pra dentro da empresa e melhorar a qualidade do ambiente de trabalho para todes.

No ano de 2020, durante a pandemia, o comitê se expandiu e passou a envolver mais pessoas das empresas do Grupo no trabalho de sensibilização e conscientização.

Em 2020 foi realizado, também, o primeiro Censo da Diversidade do Grupo Dreamers para obtermos um retrato fiel do nosso time e planejarmos ações afirmativas de diversidade e inclusão.

A partir daí, houve o envolvimento de cada vez mais pessoas e a criação de projetos de transformação social nascidos no comitê, além da agenda de mais e mais conversas sobre o tema.

Os objetivos do comitê são o compartilhamento de experiências, conteúdos, estudos e o planejamento de ações e projetos de transformação, além de atuar como uma rede de apoio importante para as pessoas. A base das ações do comitê é o calendário de datas importantes para os movimentos sociais, buscando, no entanto, extrapolar as datas oficiais, além de promover políticas e ações de inclusão.

Atualmente, atuamos com **grupos de afinidade** dentro do Comitê da Diversidade. Esses grupos são comunidades de pessoas com interesses e demandas em comum no trabalho e/ou na vida. São pessoas de diversas funções e empresas do Grupo Dreamers que se juntam para partilhar vivências e promover a transformação do nosso ambiente de trabalho e sociedade. Aqui, os nossos participantes olham juntas para um futuro cheio de possibilidades!

Hoje, o comitê é formado por seis grupos de afinidade:



- **Pessoas com Deficiência**
- **Pessoas com 50 anos ou +**
- **Raça**
- **Mulheres**
- **LGBTQIAPN+**
- **Responsabilidade Social**

Cada grupo realiza reuniões periódicas e serve como um espaço para as pessoas compartilharem suas vivências e criarem uma rede de apoio e acolhimento, além de ser um local para discutirem e proporem ações de conscientização e sensibilização sobre o tema da diversidade.

Quer fazer parte do nosso **COMITÊ DA DIVERSIDADE?**

Escolha o grupo de afinidade que mais se encaixe com seus interesses e venha contribuir com a gente!

Para participar, é só enviar um e-mail para diversidade@grupodreamers.com.br indicando com qual grupo de afinidade você gostaria de contribuir.

**“A GENTE ♥ UM COMITÊ!”
VIROU NOSSO LEMA!**

BLOCO_2

CONSCIEN TIZAÇÃO

BORA DAR O PRIMEIRO PASSO?



BORA DAR O PRIMEIRO PASSO

e entender os conceitos básicos da pauta da diversidade?

Diversidade:

Caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade. Ação que envolve “reconhecer, respeitar e valorizar” as diferenças dos indivíduos que estão convivendo em um mesmo espaço, buscando respeitar os contextos sociais e incentivar a equidade de direitos dentro e fora das organizações.

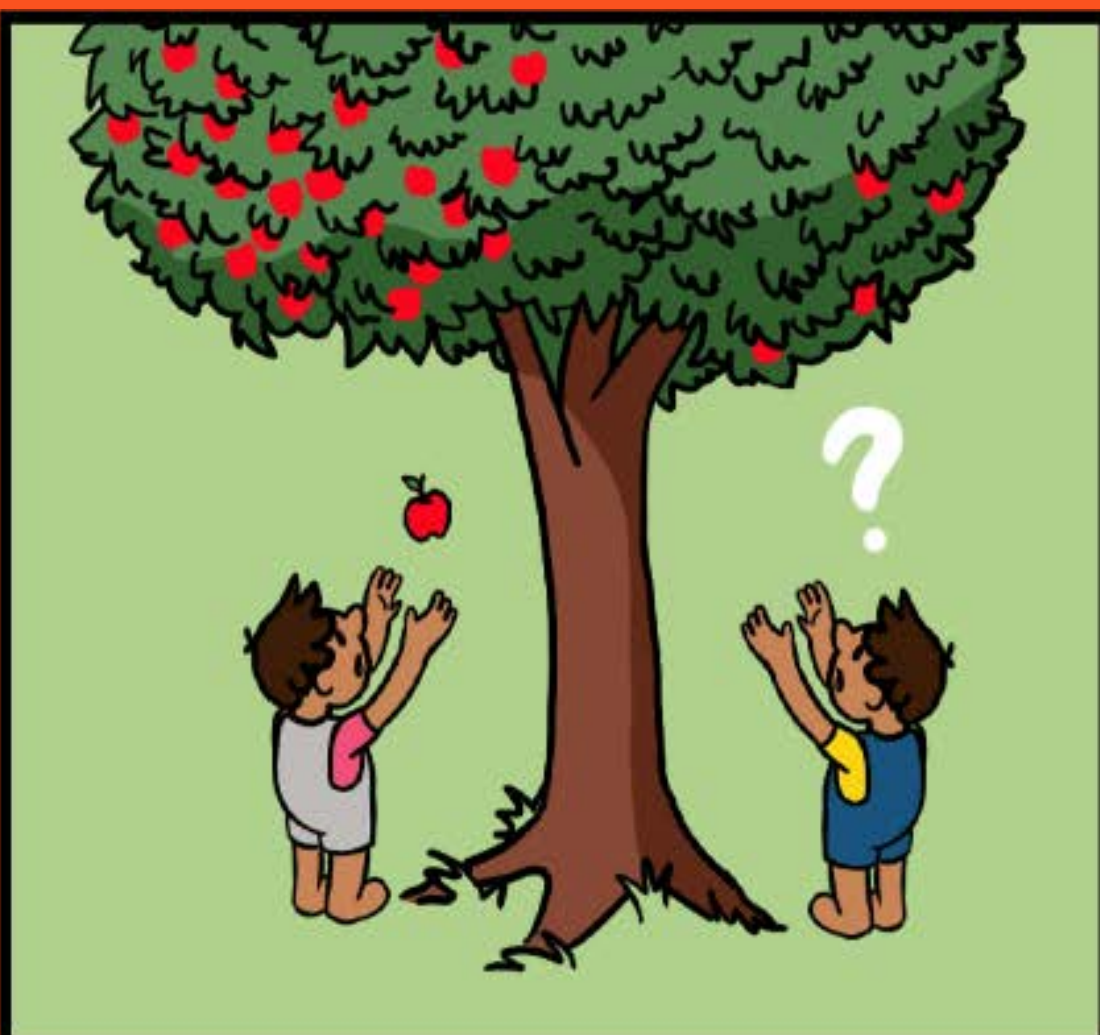
Inclusão:

É o ato de criar estratégias para acolher e para garantir oportunidades iguais de crescimento em contextos sociais e dentro das organizações.

Acreditamos que, por meio da soma dos dois conceitos, de diversidade e inclusão, as diferenças são valorizadas e potencializadas em prol do bem-estar e do avanço de todos. Tendo esses conceitos como um valor dentro do Grupo, podemos promover um ambiente mais criativo, inovador e respeitoso, além de proporcionar novos resultados de negócios a partir de diferentes olhares.

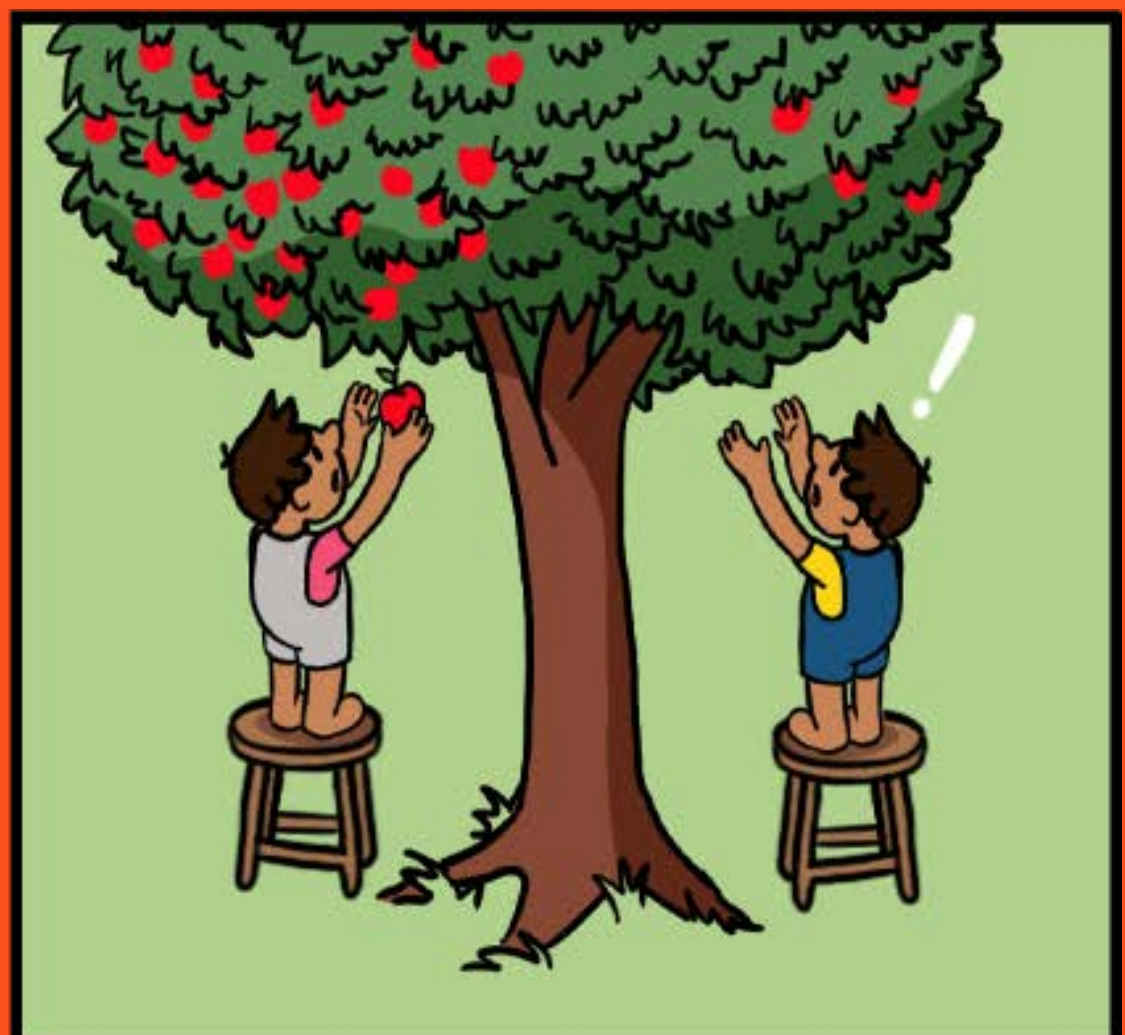
Equidade:

Propõe reconhecer as diferenças dos indivíduos e entender que grupos específicos partem de lugares diferentes na sociedade. Equidade é proporcionar às pessoas o que elas precisam para que todes tenham acesso às mesmas oportunidades.



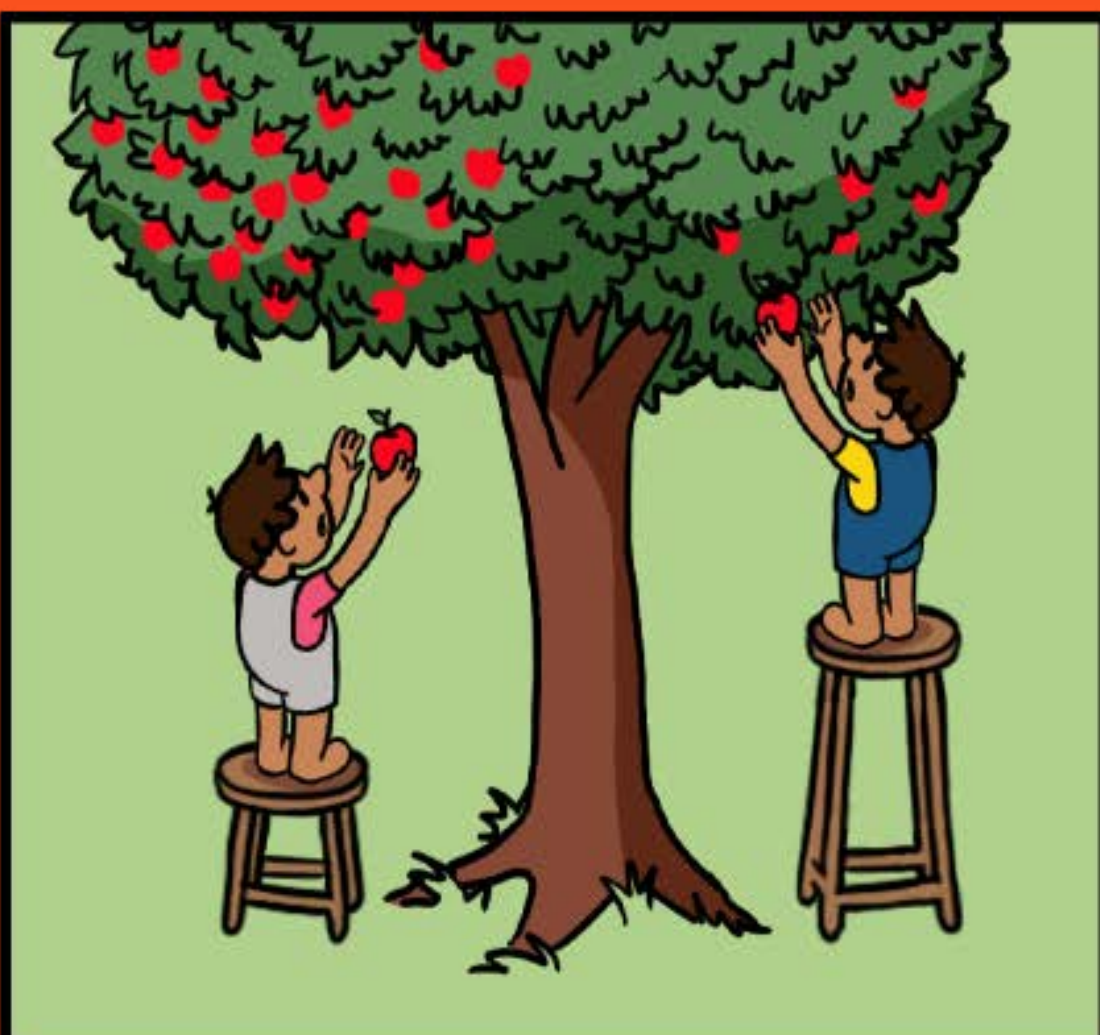
Desigualdade

Acesso desigual a oportunidades.



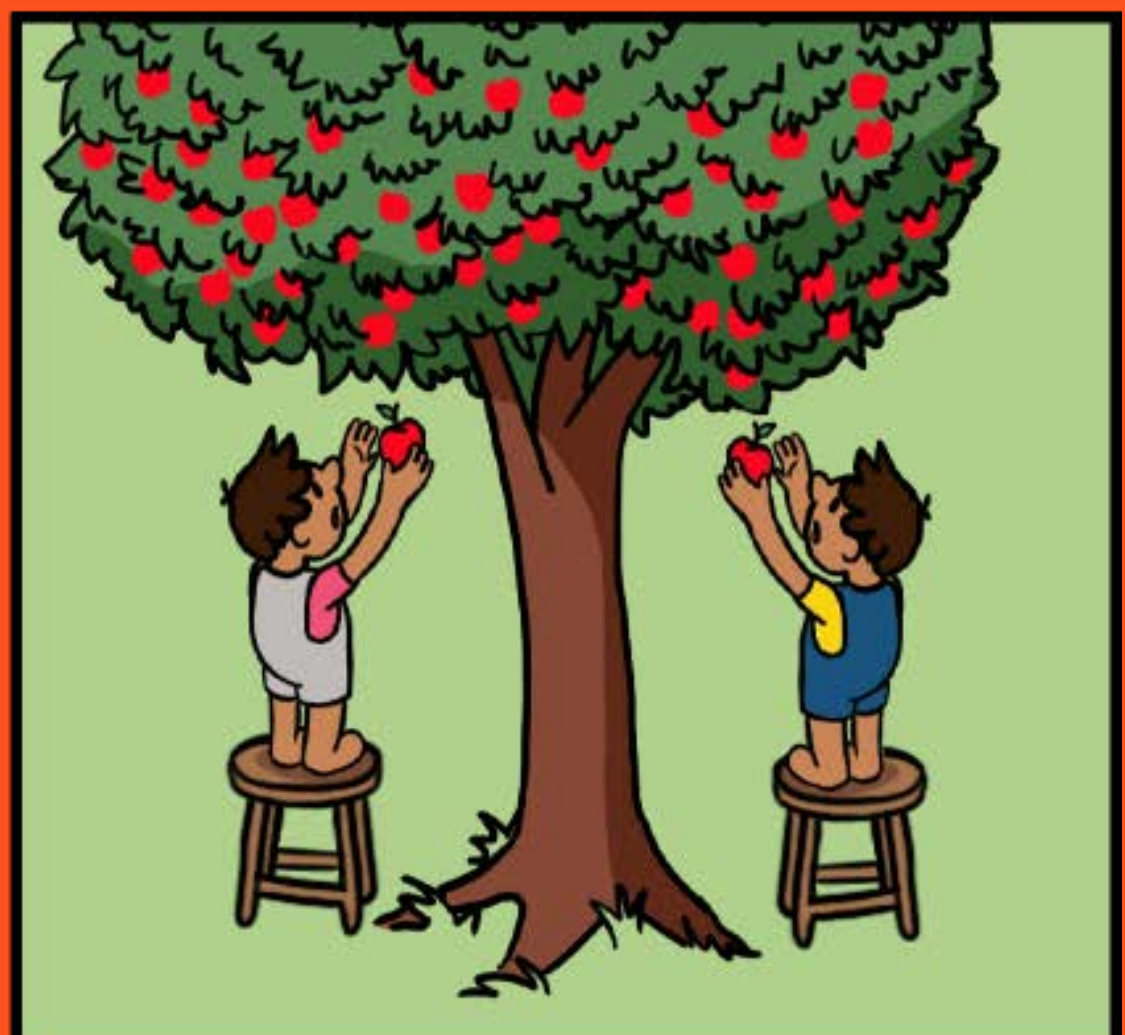
Igualdade

Ferramentas e assistência distribuídas igualmente.



Equidade

Ferramentas são moldadas a partir das desigualdades.



Justiça

Consertar o sistema para oferecer ferramentas e oportunidades iguais para todos.

Preconceito:

É o ato de prejudicar algo, alguém ou alguma situação, usando apenas o seu ponto de vista e experiências, ou a ausência delas, como critério. É o julgamento predeterminado que rejeita ou não aceita o outro devido à sua cultura, sexualidade, religião, raça, etnia, nacionalidade, idade, entre outros marcadores.

Discriminação:

Consiste em segregar, em agir diferente por meio de palavras ou atitudes, tendo como foco uma pessoa ou um grupo de pessoas. Distinguir ou separar por intolerância, xenofobia ou preconceito. É um fenômeno eminentemente social por provocar desigualdades entre pessoas ou grupos sociais.

Grupos sub-representados:

Grupos sociais que se encaixam na categoria dos que possuem pouco acesso a oportunidades, informação, educação etc. Isso os difere dos grupos privilegiados, criando a marginalização e exclusão, seja por questões históricas ou pelo contexto social.

Vieses inconscientes:

Vieses inconscientes são pressupostos, crenças ou atitudes aprendidas dos quais não estamos necessariamente cientes. Embora o viés seja um aspecto natural do funcionamento do cérebro humano, ele reforça estereótipos.

Segurança psicológica:

Consiste em criar um ambiente saudável para que as pessoas expressem suas ideias e habilidades sem sofrer discriminação ou algum tipo de preconceito.

Interseccionalidade:

A interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. É a sobreposição de opressões e discriminações existentes em nossa sociedade.

Vagas afirmativas:

São vagas de trabalho destinadas especificamente aos grupos sub-representados e marginalizados. Surgiram como uma forma de promover a igualdade, tornando os processos seletivos mais justos e com oportunidades para todos – além de resultarem em um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, com profissionais de contextos distintos.

Racismo:

Racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem o conceito de raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertence.

Racismo estrutural:

É a discriminação racial sistemática presente nas estruturas sociais. Ou seja, é o racismo enraizado na sociedade, que acaba estando presente em todas as instâncias sociais, sejam institucionais, políticas ou econômicas. Trata-se do tipo de racismo que já faz parte da cultura de um povo e contribui para a perpetuação de desigualdades. O racismo estrutural no Brasil tem origem no processo de **colonização** e **escravização** da população indígena e africana desde o século XV.

Xenofobia:

É o preconceito e hostilidade a pessoas estrangeiras ou vindas de outra região que não seja a nossa ou até a caracterização pejorativa ligada à origem da pessoa. Ex.: *“Lerdo, só podia ser baiano”*; *“Eu sabia que ele faria isso. É carioca, né?”*; *“Isso é coisa de nordestino.”*

Negro:

Conforme convenção do IBGE, no Brasil, negro é quem se autodeclara preto ou pardo. Para fins políticos, negra é a pessoa de ancestralidade africana, desde que assim se identifique.

Negritude:

É um movimento político-ideológico representado por pessoas negras que marcam a sua cultura, costumes e história. É o ato de se reconhecer negro e, a partir disso, defender movimentos antirracistas e antidiscriminatórios.

Branquitude:

É um lugar de privilégios simbólicos, colocando as pessoas brancas em posição de superioridade. É o pensamento que defende um modelo-padrão normativo da sociedade, tendo como exemplo o branco em todas as camadas de representatividade. A branquitude protege uma lógica de supremacia, mantendo pessoas brancas no topo da pirâmide social, não discutindo a equidade de raça, gênero e classe da população sub-representada.

Indígena:

O termo significa “originário, aquele que está ali antes dos outros” e valoriza a diversidade de cada povo indígena, ou seja, é a pessoa que vivia na região desde antes da “colonização” do local por outros povos estrangeiros ou a pessoa que vive após a colonização da região, mas é descendente de um povo originário.

Obs.: o termo “índio” é incorreto, pois foi utilizado pelos “colonizadores” para denominar todos os povos originários que habitavam o Brasil quando, por engano, acreditavam estar nas Índias (termo que os europeus designavam às regiões da Ásia ainda não mapeadas no período colonial.)

Apropriação cultural:

É quando alguém utiliza algo que pertence a outra cultura ou etnia sem que haja um interesse em ouvir, dialogar e aprender com as pessoas desse grupo. Ou, ainda, quando a pessoa utiliza algo de outra cultura em forma de piada, chacota e descredenciamento. Ex.: *no Carnaval, usar como fantasia adereços ou vestimentas que se remetem à cultura indígena.*

Intolerância religiosa:

Ato de discriminar, isolar, agredir ou humilhar indivíduos por conta de sua religião. Geralmente, as religiões mais atingidas estão relacionadas com fatores como etnia, cultura e nacionalidade.

Sexo biológico:

Características que diferenciam o sistema reprodutor, categorizando-o em dois sistemas binários: sexo feminino e sexo masculino. Conjunto de características distintivas e combinações genéticas que correspondem apenas à condição biológica de como a pessoa vem ao mundo, e não necessariamente definem a sua identificação social.

Sexualidade:

Representa o conjunto de comportamentos relacionados ao prazer pessoal, seja em relação a si mesmo ou no compartilhamento com outras pessoas, buscando a satisfação da necessidade e do desejo sexual.

Gênero:

Corresponde ao modo como uma pessoa se identifica. É resultado de uma construção social, usada para diferenciar a dimensão biológica (sexo) da percepção individual da pessoa. O gênero é um produto social, ensinado e definido pela cultura.

Identidade de gênero:

Diz respeito à forma como a pessoa se reconhece dentro dos padrões de gênero.

Cisgênero: pessoa que se identifica com o gênero igual ao do sexo de nascimento.

Transgênero: termo genérico que vale para qualquer pessoa que se identifique com um gênero diferente do sexo de nascimento. Por exemplo: transexuais.

Pessoa não binária (n/b): é a pessoa cuja identidade não cabe nem como homem nem como mulher ou ainda que está entre um gênero e outro (masculino ou feminino), podendo também ser uma combinação dos dois. São pessoas que não necessariamente optam por fazer processos de readequação de gênero, por meio de medicamentos e cirurgias.

Exemplos de uma pessoa n/b:

Agênero: não se identifica com nenhum dos dois gêneros.

Intergênero, andrógeno, bigênero: se identifica com ambos os gêneros.

Gênero fluido: não se identifica apenas com um gênero, tendo variação entre todas as possibilidades de gênero.

OBS.: as identidades de gênero descritas acima são alguns dos possíveis exemplos do vasto universo de identidades de gênero que existem.

Orientação sexual:

É a atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa, independentemente da sua identidade de gênero.

Heterossexual:

Pessoa que tem atração sexual e/ou romântica por pessoas do gênero oposto.

Homossexual:

Pessoa que tem atração sexual e/ou romântica por pessoas do mesmo gênero. O termo refere-se tanto a gays quanto a lésbicas.

Lésbica:

Pessoa do gênero feminino que tem atração sexual e/ou romântica por pessoas do gênero feminino.

Gay:

Pessoa do gênero masculino que tem atração sexual e/ou romântica por pessoas do gênero masculino.

Bissexual:

Pessoa que tem atração sexual e/ou romântica por pessoas do gênero masculino e feminino.

Transexual (trans):

Pessoa que nasce com o sexo biológico diferente do gênero com que se reconhece. Existem tanto homens trans quanto mulheres trans e essas pessoas devem ser reconhecidas pelo gênero com o qual se identificam, independentemente de qualquer processo cirúrgico ou hormonal.

Transfobia:

É o preconceito contra pessoas trans (travestis, transexuais, transgênero), que se manifesta por meio da violência física, moral e/ou psicológica. Ridicularizar, rir, fazer qualquer tipo de piada também é uma ação preconceituosa.

Queer:

O significado literal da palavra é “estranho” e por muito tempo foi utilizado para ofender as pessoas LGBTQIAPN+, mas atualmente o termo foi apropriado pela comunidade para representar as pessoas que não se identificam com os padrões de gênero e não concordam em ser rotuladas.

Intersexo:

Pessoa que nasce com características sexuais – sejam genitais, padrões cromossômicos e/ou glândulas (como testículos e ovários) – que não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino.

Assexual:

Pessoa que não sente atração sexual por nenhuma outra pessoa, independentemente do seu gênero, mas pode sentir atração romântica – ou seja, pode se apaixonar.

Pansexual:

Pessoa que tem atração sexual e/ou romântica por todas as identidades de gênero (seja mulher cis, mulher trans, homem cis, homem trans ou pessoa não binária).

Nome social:

Designação pela qual a pessoa trans se identifica e é socialmente reconhecida, ou seja, como ela deve ser chamada.

Obs.: *o nome social deve ser respeitado mesmo que a pessoa ainda não tenha obtido a troca de seus documentos. E aqui no Grupo Dreamers você pode fazer essa solicitação para o nosso Departamento Pessoal por meio do dp@somacsc.com.*

Nome morto:

É o nome atribuído à pessoa trans após o seu nascimento, mas que deixa de ser utilizado a partir do momento em que ela se afirma com outro nome.

Obs.: *o nome morto não deve ser utilizado nem perguntado para as pessoas trans, pois isso pode ser extremamente prejudicial e violento, por tudo o que o nome representa, todos os obstáculos, agressões e outras coisas relacionadas a ele.*

Cross-dressing:

A prática de vestir roupas e acessórios usados pelo sexo oposto.

Linguagem neutra ou linguagem não binária:

Visa evitar o uso dos gêneros masculino e feminino, fazendo com que a comunicação seja mais inclusiva. Ex.: *ao invés de dizer abrir uma vaga de “redator” (masculino), você pode abrir uma vaga de “pessoa redatora” (sem especificar o gênero).*

Feminismo:

É a luta pela igualdade entre os gêneros. O feminismo não é o contrário do machismo, que tem o conceito de opressão sobre as mulheres. Caracteriza-se por um movimento social, político e filosófico que se opõe à desigualdade entre os gêneros.

Feminismo negro: movimento social e segmento do feminismo que tem como protagonistas principais as mulheres negras. O objetivo é a discussão de gênero e raça e de como não é possível desassociá-los da construção das discriminações, exigindo visibilidade.

Machismo:

É um comportamento fundamentado na compreensão de que os homens são superiores às mulheres.

Micromachismo: ações de caráter machista cotidianas, sutis e inconscientes que estão normalizadas na sociedade. Ex.: *o garçom apresenta a conta sempre ao homem.*

Patriarcado:

Desigualdade de poder entre homens e mulheres, que se traduz na superioridade do homem em todos os aspectos da sociedade.

Empoderamento:

É o ato ou conjunto de ações para entregar ferramentas, conteúdos, acessos para que outro indivíduo tenha espaço. A palavra, criada pelo educador Paulo Freire a partir do termo inglês “empowerment”, embute a ideia de minimizar os efeitos da opressão.

Sororidade:

Solidariedade e aliança entre mulheres para defender-se, apoiar-se e lutar contra a discriminação e os problemas vivenciados por serem mulheres.

Dororidade: um termo criado para retratar a cumplicidade entre mulheres negras. Visto que existem dores que só as mulheres negras reconhecem (por vivenciarem opressão não só de gênero, mas também de raça), a “sororidade” não alcança toda a experiência vivida pelas mulheres negras em seu existir histórico.

Misoginia:

Sentimento patológico de aversão ao feminino, que se traduz em uma prática comportamental machista, cujas opiniões e atitudes visam o estabelecimento e a manutenção das desigualdades e da hierarquia entre os gêneros, corroborando com a crença de superioridade do poder e da figura masculina pregada pelo machismo.

Sexismo:

Conjunto de atitudes discriminatórias e de objetificação sexual da mulher que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos de como falar, agir, pensar e até mesmo o que vestir.

Idadismo ou etarismo:

Preconceito em relação à idade de uma pessoa. Surge quando a idade é usada para categorizar, desvalorizar e dividir as pessoas (saudáveis ou não saudáveis) de maneira a causar prejuízos, desvantagens e injustiças.

PcD ou Pessoa com Deficiência:

Essa é a forma correta de se referir a uma pessoa com deficiência. As deficiências são reais e não há por que serem disfarçadas. Por isso, os termos “pessoa especial”, “portador de deficiência” ou “portador de necessidades especiais (PNE)” não devem ser mais usados. *Segundo a Lei Brasileira de Inclusão 13.146 de 06/07/2015, art. 2º, “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou 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”.*

Deficiência auditiva:

Redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, em diferentes graus de intensidade, devido a fatores que afetam a orelha externa, média ou interna.

Obs.: não é correto usar o termo surdo-mudo, já que a pessoa surda pode se comunicar oralmente ou por meio da língua de sinais.

Implante coclear:

É um dispositivo eletrônico, de alta tecnologia, que estimula o aparelho auditivo e visa possibilitar ao usuário a capacidade de perceber os sons.

Deficiência física:

Diferentes condições motoras que acometem as pessoas, comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, neuromusculares, ortopédicas ou malformações congênitas ou adquiridas. Engloba vários tipos de limitações motoras, como paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, paralisia cerebral, nanismo e amputação.

Mobilidade reduzida:

Condição do indivíduo que, não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

Neurodiversidade:

Conceito que defende que uma conexão neurológica atípica ou neurodivergente é uma manifestação da diferença humana e não uma doença que precisa ser curada.

Transtorno do Desenvolvimento Intelectual ou deficiência intelectual:

Caracterizada por limitações nas habilidades mentais ligadas à inteligência, raciocínio, resolução de problemas, planejamento, habilidades sociais etc.

Neurodivergente:

Pessoas que têm um desenvolvimento ou funcionamento neurológico diferente do padrão esperado pela sociedade em geral. Ex.: TEA – Transtorno do Espectro Autista, TDAH – Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade etc.

Deficiência visual:

Redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.

Deficiência múltipla:

Associação de duas ou mais deficiências.

Capacitismo:

A discriminação e o preconceito social contra pessoas com deficiência. Ele é estrutural e se apresenta de diversas formas, seja no discurso ou na falta de acessibilidade em espaços públicos e privados, na falta de inclusão das pessoas com deficiência no ensino regular ou no mercado de trabalho e na forma como a sociedade as trata.

ASG:

Do inglês ESG – *Environmental* (Ambiental), *Social* (Social) and (e) *Governance* (Governança). Veja o que significa cada letra:

Ambiental: diz respeito às práticas das empresas na área ambiental. Ex.: aquecimento global; emissão de gases poluentes, como o carbono e metano; poluição do ar e da água; desmatamento; gestão de resíduos e de energia.

Social: impacto das empresas e organizações na sociedade como um todo. A nossa pauta de diversidade e inclusão entra aqui. O social provoca o debate e a responsabilidade nos temas de direitos humanos, equidade entre gêneros, investimento social, recursos a comunidades locais etc.

Governança: está relacionada a políticas e processos dentro de empresas e organizações, de forma a manter a ética e a transparência. Ex.: conduta da empresa, código de ética, práticas anticorrupção, transparência de dados, relação com parceiros, fornecedores e investidores. Nosso Censo da Diversidade e nossas políticas (de Diversidade e de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres) entram aqui.

Você pode ser um ALIADO DA DIVERSIDADE, sabia?

Um aliado é alguém que contribui com as causas da diversidade com atitude, discurso e prática.

E como fazer isso? Veja abaixo algumas dicas:

- Assuma que você é uma pessoa aliada e que está ali para apoiar, escutar e agir.
- Se estiver em um grupo e surgirem “brincadeiras” discriminatórias, como pautas homofóbicas, machistas, capacitistas etc., seja um aliado e não amplie a fala. Não engaje na brincadeira. Encerre-a e, se tiver a possibilidade, explique por que a fala é incorreta.
- O aliado também pode ter lugar de fala: estar alinhado às causas, atento a práticas preconceituosas e pronto para agir com diálogo contra qualquer tipo de discriminação.

- Não colabore com assuntos homofóbicos, sexistas, machistas, xenofóbicos, etaristas. Seja em grupo de amigos ou no ambiente de trabalho, você deve ser a pessoa que traz a desconstrução do discurso comum. Posicione-se sempre. O silêncio atribui força ao opressor.
- Entenda quais são seus privilégios e se isso coloca você à frente de qualquer situação (acesso a estudo, informação, trabalho, vagas e até, muitas vezes, à vida). Reconheça o seu lugar e contribua para o desenvolvimento de pessoas de grupos sub-representados.
- Identifique os vieses inconscientes que fazem você reproduzir o preconceito.
- Estude, leia e pesquise sobre temas fora da sua bolha.

DICAS

DO COMITÊ DA DIVERSIDADE

- Busque se relacionar com pessoas para além da sua bolha. Por exemplo: já pensou em seguir alguém totalmente diferente de você no Instagram?
- Promova momentos de empatia e troca entre você e sua equipe de trabalho, possibilitando que todes compartilhem e conheçam um pouco da história do outro.
- Ao contratar serviços, faça essa busca fora de sua bolha e procure profissionais que sejam de grupos sub-representados (negros, indígenas, pessoas trans, pessoas 50+).
- Mais do que não ser racista, é preciso ser antirracista. Entenda que estamos numa sociedade que tem como fenômeno o racismo estrutural e que é preciso assumir sua posição antirracista com consciência e assertividade.

- Pessoas de grupos sub-representados estão criando, produzindo e pensando em todas as áreas. Se você não as está vendo, talvez seja por estar convivendo em bolhas e, como já dissemos, o acesso a lugares historicamente ocupados por pessoas privilegiadas tem barreiras estruturais para que pessoas de grupos sub-representados estejam neles.
- Não utilize “portadores de deficiência” nem “pessoas especiais”. Antes de suas deficiências, pessoas são pessoas e, na maior parte dos casos, não estão doentes e não são ineficientes. Além disso, o termo “portador de deficiência” foi extinguido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006).
- Na dúvida sobre como tratar uma pessoa, pergunte. Isso é válido para pronomes de gênero, deficiências ou qualquer outro contexto.
- Ative a sua escuta. Ouça de forma afetuosa o que o outro está falando e narrando da história dele. Se interesse pela história que está sendo contada e divulgue, se tiver permissão, sempre enaltecendo os pontos positivos.
- Invista em letramento racial, anti-LGBTfóbico e outros assuntos. Quanto mais conhecimento, mais justos e acolhedores conseguiremos ser.

BLOCO_2

- Podcasts são grandes fontes de conhecimento. Você pode ouvir enquanto faz as tarefas de casa, por exemplo.
- Leia autores e autoras de grupos sub-representados. São muitas as possibilidades.
- Fure bolhas. Observe se no seu grupo de amigos tem pessoas pretas, gordas, com deficiência, 50+ ou indígenas e exercite como melhorar a sua relação com esses grupos.
- Elogie mulheres por suas habilidades técnicas e intelectuais, e não pelas físicas. Ex.: competente, inteligente, assertiva.
- Reforce que o feminismo é a equidade dos gêneros (mulheres ganharem o mesmo que os homens e terem os mesmos direitos), e não uma batalha entre eles.
- Exercite a mentoria de pessoas de grupos sub-representados. Além de contribuir para o crescimento de alguém, a mentoria é um processo de mão dupla: você mentora a pessoa a partir do seu universo e a pessoa mentora você dentro do universo dela.
- Ajude a divulgar projetos de pessoas negras, trans, com deficiência. Use seu espaço de liderança para ecoar o trabalho ou o nome de uma pessoa sub-representada.

“TÁ DE TPM” E “PICA DAS GALÁXIAS” NÃO DÁ MAIS, NÉ?!

**Veja algumas das expressões
preconceituosas que devemos
eliminar do nosso vocabulário –
enão, não é mimi... É respeito
e empatia! 😊**

BLOCO_2

- “Exótico”; “primitivo”; “chinesinho”; “japa”; “amarelo”; “talibã”.
- “É tudo mimimi”; “feminista revoltada”; “feminista nem é mulher de verdade”; “ninguém quer uma mulher feminista”, “é feminista até a hora de pagar a conta”.
- “Programa de índio”.
- “Judiar” é uma palavra formada por “judeu” mais o sufixo “iar”, sendo um verbo de carga depreciativa, pois seria “tratar como os judeus foram tratados”, ou seja, “maltratados como os judeus”.
- “Queimadinha”; “escurinha”; “moreninha”; “mulata”; “preto de traços finos”; “neguinho”.
- “Dá com o pau”.
- “Nego (neguinho) fura a fila direto”; “nego (neguinho) não tem responsabilidade”; “nego (neguinho) não tem compromisso”.
- “Pé na cozinha”.
- “Denegrir” – troque por “difamar”.
- “Criado-mudo” – troque por “mesa de canto”, “mesa de quarto”, “mesa de cabeceira”.
- “Lista negra”; “ovelha negra”; “magia negra”; “mercado negro”; “lado negro”; “fase negra”; “a coisa tá preta”.

BLOCO_2

- “Chuta que é macumba” – isso é intolerância ou aversão religiosa.
- “Baianagem”; “goianagem”; “coisa de paulista/carioca/nordestino”; atrelar coisas ruins à origem das pessoas: isso é xenofobia.
- “Racismo reverso” – não existe, pois o racismo nasce como forma de opressão criada para a população negra ou pessoas indígenas devido à sua raça, cor e etnia.
- “Coisa de mulher”; “Já pode até casar, sabe cozinhar bem”; “Comporte-se, você é uma mulher”.
- “Mulher no volante, perigo constante”.
- “Parece mulherzinha, faça isso igual homem”.
- “Nossa, se você não me contasse, eu não saberia que não é mulher”.
- “Hora/homem” – troque por “hora/pessoa”.
- “Voz de traveco” – questionar a voz de uma pessoa ou associar negativamente as características específicas da voz de um grupo de pessoas é uma violência que faz parte da transfobia.
- “Você está de TPM?”; “Está menstruada?”; “Está de Chico?” – são formas preconceituosas porque colocam as mulheres em situação de menosprezo, irritabilidade e reforçam a não aceitação de algo natural, o ciclo menstrual.
- “Não acredito que você ainda está solteira. Mas você é tão bonita!”

BLOCO_2

- “Botar o pau na mesa”, “Ele é o pica das galáxias”, “Você não tem colher para fazer isso”, “Tem que ser muito homem para fazer isso”, “Honre suas calças”.
- “Está dando chique?”, “Vamos ter que abrir as pernas para os clientes”, “Fez o famoso teste do sofá”, “Dormiu de calças jeans”.
- “Ficar de babá dele”, “Ruim com ele, pior sem ele”.
- “Tô sem braço para essa tarefa” – isso é capacitismo, use “Estou sem pessoas”, “Estou sem equipe”.
- “Dar uma de João sem braço”, “Parece cego em tiroteio”, “aleijado”, “retardado”, “mongol” – são menções pejorativas sobre pessoas com deficiência.
- “Lábio leporino” – esse termo coloca a condição da criança que nasce com essa fissura como algo animalizado. O mais adequado é dizer “fissura labial” ou “fissura labiopalatina”.
- “Surdo-mudo” – essa terminologia é incorreta e acaba induzindo que toda pessoa surda é muda e vice-versa. Surdo é a pessoa que ouve pouco ou não ouve, já a pessoa muda é quem não fala, e não necessariamente uma pessoa é as duas coisas.
- “Pessoa anjo azul” – essa expressão é muito utilizada por familiares que têm filhos com algum grau de autismo, porém a expressão infantiliza e não traz conhecimento do que realmente a pessoa tem. Não é errado dizer ou se autodeclarar como pessoa autista.

- “Pessoa com necessidades especiais”; “Ele é especial”; “Portador de necessidades especiais”.
- “Já está velho(a) pra isto”, “Essa roupa é inapropriada para a sua idade”, “Nossa, você nem parece ter essa idade” – são termos etaristas ou idadistas, pois sugerem que ser mais velho é algo negativo.
- Termos gordofóbicos, como “Você é gorda/gordo”; “Você não é gorda, é plus size”; “Ele não é gordo, ele é fofinho”.

LIDERANÇA INCLUSIVA

QUAL É O PAPEL DAS LIDERANÇAS?

A liderança inclusiva busca conhecer as pessoas com as quais trabalha, utiliza a escuta ativa e tem uma postura que garante a segurança psicológica e a equidade de todos na equipe.

Uma liderança inclusiva procura ter pessoas de diferentes perfis em sua equipe e utiliza essas diferenças para o sucesso de todos, retendo pessoas com repertório, vivências e pontos de vista plurais. Também trabalha com sua equipe o respeito e a escuta para a diversidade, a fim de que a equipe esteja preparada para propostas que tragam novas perspectivas.

DICAS DO COMITÊ:

- Busque leitura e desenvolvimento sobre os temas da diversidade e inclusão.
- Procure ser um aliado das causas relativas aos grupos sub-representados.
- Exercite a escuta ativa e a quebra dos vieses inconscientes. Lembre-se sempre de que, ao gerir uma equipe, podemos estar em uma equipe diversa e que o time tem constituições familiares e marcadores distintos. Deixe claro que piadas, forçar intimidade, concordar com senso comuns não são práticas colaborativas.
- Trabalhe com vagas afirmativas. Seja um(a) incentivador(a) da busca por pessoas diversas para vagas afirmativas, mas busque entender o contexto e as habilidades realmente necessárias para a vaga. Ex.: um candidato não tem inglês fluente, mas você pode avaliar se é realmente imprescindível, se essa pessoa não pode ser desenvolvida, se a empresa tem recursos para isso etc.

- Tenha atenção na retenção dessas pessoas contratadas. É preciso investir no ecossistema interno com letramento, políticas internas e desenvolvimento da equipe. Criar um ambiente seguro para que aquele profissional possa se desenvolver.
- Avalie sua equipe para entender se ela é diversa e se você pode trazer mais perfis diversos. Se pergunte: qual perfil sub-representado na nossa sociedade está faltando no meu time?
- Atenção em como o colaborador deseja ser chamado. Ex.: apelido, nome social ou sobrenome. Obs.: ao contratar uma pessoa trans, por exemplo, verifique se os e-mails e todos os acessos dessa pessoa estão com seu nome social.
- Faça parte de grupos de afinidade do Comitê da Diversidade do Grupo. Estar em um grupo de afinidade requer da liderança a postura de ouvir e aprender. Por meio da escuta ativa, percepção das histórias e situações contadas, um líder poderá abrir a consciência e absorver o quão múltiplas são as pessoas e suas interseccionalidades.
- Comprometa-se com as metas de diversidade e inclusão para além do departamento de Gestão de Pessoas/Diversidade. Questionar se um departamento ou vaga só tem o padrão normativo. Trabalhar com essa consciência é um objetivo do Grupo e de todos nós. É um caminho sem volta.

**UH!
MANDÊI
MAL!**

E AGORA?

Vivemos em uma sociedade em que o preconceito é estrutural. Estamos nos desconstruindo o tempo todo, buscando ser pessoas melhores. Só existe uma pessoa que não fala besteira: é a pessoa que não se abre para conversas e prefere se calar. Portanto, não existe vergonha em errar, apenas em se recusar a aprender.

Se você usou alguma daquelas expressões preconceituosas, peça desculpa e se polície para não repetir o mesmo erro.

Algumas frases que podem ajudar você nesse pedido de desculpa:

- Só agora entendi que essa expressão machuca pessoas e machucou você. Peço desculpa e assumo o compromisso de evitar o mesmo erro.
- Obrigado(a/e) por me corrigir. Eu não sabia.
- Eu estava errado(a/e) sobre isso e você me ajudou a mudar de opinião.
- Desculpe. Eu devia ter pesquisado mais antes de debater esse tema com você.

E como faço para corrigir alguém que acabou de falar uma expressão que ofendeu outras pessoas?

Como diz a sabedoria popular, “há muros que só a paciência derruba”. Respire fundo, coloque-se no mesmo lugar de “aprendiz” da pessoa que mandou mal e fale: “Estamos aqui para aprender, mas também para ensinar. Aprendo com você e quero te ensinar uma coisa: a expressão XYZ tem cunho preconceituoso e machuca pessoas. Portanto, sugiro que você use a expressão ABC, que quer dizer a mesma coisa. Combinado?”.

BLOCO_3

GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

*Para nós, é importante termos um ambiente saudável,
preservando a saúde mental e o bem-estar de todes*



Como lidar com a DISCRIMINAÇÃO quando você é a vítima?

- Procure o apoio de pessoas nas quais você confia.
- Busque alguém que faça parte do time de Gestão de Pessoas. Você vai encontrar acolhimento e pode receber orientação sobre como agir, de acordo com a situação.
- Caso se sinta confortável, relate o ocorrido para a pessoa que praticou a discriminação e chame-a para um diálogo direto e objetivo.
- Você poderá utilizar o nosso canal de denúncia, que é totalmente seguro e regido por meio das nossas práticas de compliance e ética. Se preferir, a denúncia poderá ser anônima.

Como lidar com a DISCRIMINAÇÃO quando você é o causador da situação?

- Reconheça e peça desculpa. O primeiro passo é entender a sua atitude e pedir desculpa, sem procurar se justificar. Na maioria das vezes, as justificativas só provocam ainda mais dor e sofrimento para a pessoa que sofreu a discriminação, piorando a situação. É melhor assumir que sua ação não foi correta e chamar a pessoa, caso ela aceite, para um diálogo aberto e sincero sobre o seu erro.
- Conte com o apoio do time de Gestão de Pessoas para intermediar a situação caso precise de ajuda.
- Comprometa-se em estudar de forma assídua sobre os temas (sexismo, machismo, racismo etc). Coloque-se na posição de aprendiz e futuro agente de transformação. Errar é humano, mas a desconstrução é um processo ativo e diário. Caso precise de apoio nessa jornada, busque o Comitê da Diversidade.

Como lidar com a DISCRIMINAÇÃO quando você presenciar a situação?

- Demonstre o seu incômodo apontando a prática discriminatória e convidando a pessoa que praticou o ato para o diálogo.
- Acolha a vítima. Você pode orientá-la a procurar o Comitê da Diversidade ou alguém da área de Gestão de Pessoas.

OUTRAS MEDIDAS QUE PODEMOS TOMAR

**em casos de preconceito,
discriminação, falta de respeito ou
comportamentos abusivos no nosso
ambiente de trabalho**

Nos casos de condutas praticadas por nossos colaboradores, é necessário relatar o ocorrido no nosso canal de denúncia, pois a partir disso poderemos aplicar as medidas disciplinares, a saber:

- **Advertência verbal:** será aplicada com caráter educativo.
- **Advertência escrita:** será aplicada com a descrição do fato ocorrido e o que foi infringido pela conduta do colaborador.
- **Suspensão:** será aplicada juntamente com um desconto no salário pelos dias não trabalhados.
- **Justa causa:** será aplicada nos casos mais graves, acompanhando a previsão da norma celetista, para a conduta reincidente ou pela gravidade do ato cometido (mesmo que não haja histórico de práticas semelhantes na vigência do contrato).

Obs.¹: essa política não esgota todas as situações que podem acontecer, então, além das medidas previstas aqui e no Código de Ética, a depender da situação, outras medidas podem ser aplicadas para a melhor resolução do ocorrido.

Obs.²: em casos de condutas praticadas por nossas pessoas prestadoras de serviços, clientes, fornecedores e demais modalidades contratuais, teremos que avaliar caso a caso. E tanto as lideranças quanto o núcleo de Diversidade e o time de Gestão de Pessoas deverão ser acionados para definir tratativas. Nosso canal de denúncia/compliance também poderá ser acionado.

ATENÇÃO!

A medida só será aplicada após investigação da denúncia e conforme o parecer do Comitê de Compliance do Grupo Dreamers.

NOSSO CANAL DE DENÚNCIA

Sua denúncia será **mantida em sigilo** e você não sofrerá **nenhum tipo de retaliação**, mesmo que a denúncia seja sobre um colaborador de cargo superior.

SITE

www.linhaetica.com.br/etica/grupodreamers

E-MAIL

grupodreamers@linhaetica.com.br

TELEFONE

0800 713-0057

CAIXA POSTAL

79578 CEP 04505-970 - São Paulo/SP

CLIQUE PARA ACESSAR

O Grupo Dreamers disponibiliza canais estruturados para o reporte de casos que infrinjam as regras, bem como para o relato de preocupações ou suspeitas, garantindo que o problema ou o receio sejam endereçados de maneira correta e efetiva. **Para saber mais, [clique aqui](#) e acesse o nosso Código de Ética na íntegra.*

IMPORTANTE: sabemos que essa política não esgotará todas as situações possíveis, mas entendemos que ela define parâmetros transparentes que devem orientar a conduta no ambiente organizacional e fora dele.

Destacamos que, se alguma vez você se sentir inseguro sobre o que fazer em uma determinada situação, você pode discutir o assunto com o seu gestor, o time de Gestão de Pessoas ou o Comitê da Diversidade.

E O QUE FAZER EM CASOS QUE OCORRAM FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO?

- **Se você for a vítima:** reúna provas sempre que possível – fotos, vídeos, prints, links de perfis ou postagens, testemunhas.
- **Se você presenciar:** também pode reunir provas para ajudar a vítima e se voluntariar como testemunha.

ONDE DENUNCIAR:

Disque 100: para acessar o serviço de denúncias e proteção contra violações de direitos humanos 24 horas.

Disque 190: em caso de denúncia de um flagrante de discriminação.

Ligue 180: para entrar em contato com a Central de Atendimento à Mulher em casos de violência contra a mulher. Eles oferecem três tipos de atendimento: registros de denúncias, orientações para vítimas de violência e informações sobre leis e campanhas.

Delegacia: procure a delegacia mais próxima para fazer um boletim de ocorrência.

ONDE DENUNCIAR:

Delegacia eletrônica: para fazer um boletim de ocorrência sem precisar sair de casa. Após o registro, as ocorrências são direcionadas para investigação na unidade mais próxima.

BSB

www.pcdf.df.gov.br

RJ

www.pcdf.df.gov.br

SP

www.delegaciaeletronica.policiacivil.sp.gov.br

CLIQUE PARA ACESSAR

BLOCO_4

ACOLHIMENTO E ASSISTÊNCIA

NÃO SE SINTA SÓ.
ESTAMOS COM VOCÊ!



Elaboramos essa Política de Diversidade visando coibir os casos de discriminação, sobretudo no nosso ambiente de trabalho. Mas somos conscientes quanto à possibilidade de que isso ocorra, então, também preparamos algumas ações de acolhimento e assistência.

Caso qualquer tipo de discriminação ocorra com você, você pode:

- Marcar um **Toque de Acolher**, [clcando aqui](#).
Obs.: colocamos um atalho do Toque de Acolher no menu principal do Dreamers Club para facilitar a sua vida!
- **Procurar o Comitê da Diversidade:** diversidade@grupodreamers.com.br.
- Usar os grupos de afinidade do comitê como rede de apoio e acolhimento.
- Conversar com alguém que você conheça que faça parte do comitê.
- Procurar o time de **Gestão de Pessoas**.
- **Buscar assistência psicológica:** aqui no Grupo Dreamers, algumas empresas possuem desconto para acessar os serviços de psicoterapia online.

OBS.: caso a discriminação ocorra com um colega, incentive que ele acesse esses canais e entre em contato conosco.

BLOCO_5

AÇÕES DO COMITÊ



Academia Dreamers

Trilha de Diversidade

Ano de lançamento: 2023.

Descrição: são 10 jornadas disponíveis, abordando temas como “O valor da diversidade para o Grupo Dreamers”, “Ações de enfrentamento à violência contra as mulheres”, “O olhar para a população 50+”, “Equidade de gênero”, “ESG”, “Interseccionalidade”, “Desmistificando as siglas da comunidade LGBTQIAPN+”, “Colorismo”.

Público-alvo: colaboradores do Grupo Dreamers.

Principais resultados: letramento dos colaboradores sobre os temas de diversidade.



Programa de Mentoria

Ano de lançamento: 2021.

Descrição: o Programa de Mentoria tem como foco o empoderamento e o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores com perfis diversos, além da valorização dos perfis com potencial para liderança.

Público-alvo: 1ª edição – colaboradoras negras.
2ª edição – colaboradores negros.

Principais resultados: **1ª edição:** 15 colaboradoras impactadas, uma promoção, uma efetivação e uma migração de área. **2ª edição:** 33 colaboradores impactados, uma promoção, uma migração de área, uma efetivação, uma migração de empresa, uma mudança de equipe e um projeto externo desenvolvido.



Futuros Sonhadores

Ano de lançamento: 2022.

Descrição: apadrinhamos o curso de publicidade da ETE Adolpho Bloch, uma escola técnica de ensino médio da periferia do RJ, com o objetivo de capacitar os alunos com qualidade competitiva para entrarem no mercado da economia criativa. Para isso, oferecemos aulas para os alunos e atualização para os professores sobre o mercado publicitário, além de vagas de estágio/menor aprendiz para os alunos que mais se destacassem.

Público-alvo: alunos do curso de publicidade da escola técnica ETE Adolpho Bloch.

Principais resultados: queda da evasão escolar de 14% para 0,6%.

1ª edição: 92 alunos impactados, 8 vagas de estágio oferecidas, +40h de conteúdo extracurricular, aumento na procura pelo curso, 85,5% dos alunos desejam continuar na área depois do projeto. Também fomos convidados para apresentar o projeto na Rio Innovation Week e na RIO2C.



Enfrentamento à Violência contra as Mulheres

Ano de lançamento: 2021.

Descrição: iniciamos a jornada com o Pausa na Pauta, um dia inteiro, em 25/11/21 (Dia Internacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher), para debater sobre o tema. O Pausa na Pauta contou com a participação de quase 600 pessoas do Grupo, com palestras, mesas-redondas e bate-papos, com convidadas especialistas falando sobre a violência contra a mulher e suas particularidades. Entre as convidadas estava Conceição de Maria, cofundadora do Instituto Maria da Penha – o Instituto Maria da Penha é nosso parceiro para esse assunto.

Já em 2022, no Dia da Mulher, tivemos uma semana inteira de palestras e bate-papos, incluindo uma palestra com a própria Maria da Penha.

Em um trabalho do grupo de afinidade mulheres, do Comitê da Diversidade, lançamos em abril de 2022 a Política de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres do Grupo Dreamers, em

que implementamos medidas disciplinares e medidas de assistência a mulheres que sofram violência doméstica. Criamos também um canal de denúncias e um canal de acolhimento para as nossas colaboradoras.

Posteriormente também foram criados grupos de escuta e troca de experiências para mulheres e homens, com encontros recorrentes.



“Homens,
que falam”

Público-alvo: colaboradores do Grupo Dreamers.

Principais resultados: conscientização dos colaboradores e criação de um ambiente seguro para debater sobre o tema.



Aumento da Licença Parental

Ano de lançamento: 2022.

Descrição: com base na escuta da necessidade dos nossos colaboradores, aumentamos a licença-maternidade de 4 meses para 6 meses e a licença-paternidade de 5 dias para 30 dias.

Público-alvo: colaboradoras/es que são mães e pais.

Principais resultados: feedbacks de colaboradores sobre se sentirem mais acolhidos e mais seguros com relação à parentalidade.



Parceria do Comitê da Diversidade com o Escola Rua

Ano de lançamento: 2023.

Descrição: a Escola Rua é a primeira escola de criatividade focada em promover diversidade, inclusão e equidade no mercado publicitário. A parceria com o comitê foi a primeira com uma instituição que não fosse uma empresa.

Público-alvo: pessoas de grupos sub-representados, com prioridade para pessoas trans (9 vagas exclusivas).

Principais resultados: 35 alunes impactados, sendo que 75,4% são negros e 86% são da comunidade LGBTQ+.



Manifesto do Comitê da Diversidade

Toda história nasce de um sonho.

E a nossa não seria diferente.

Por isso, sonhamos juntos.

Um sonho no qual vivemos em um mundo melhor.

Mais diverso. Mais plural.

O Comitê da Diversidade é uma união de sonhadores.

E quem sonha transforma.

Queremos transformar o Grupo Dreamers em um espaço seguro e acolhedor para todes.

Onde não façam diferença raça, gênero, idade, credo, orientação sexual, aparência ou origem social. Pessoas podem e merecem explorar plenamente as suas potências, sem medo ou censura.

E o nosso sonho não vai parar.

Agimos, diariamente, incluindo e acolhendo, abrindo espaço para a transformação. Muito além dos negócios, queremos impactar a sociedade. Queremos construir um mercado de trabalho mais inspirador e colaborativo. E, para isso, vamos unir nossas expertises, nossa força criativa e nossos diversos olhares.

Sem barreiras.

Acreditamos que as diferenças nos enriquecem. E que a nossa cultura é o nosso maior bem. Sabemos que, com os nossos esforços, construiremos o futuro para as próximas gerações.

Nosso trabalho não tem um final.

Mas, com certeza, começou com um sonho que vamos, juntos, transformar em realidade.

Para o Grupo, para o mundo, para a vida.

Se tiver alguma contribuição ou dúvida sobre a nossa Política de Diversidade, fique à vontade para enviar um e-mail para:

diversidade@grupodreamers.com.br



ANEXOS

LEIS QUE APOIAM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO:

LEI CONTRA O RACISMO (LEI Nº 7.716)

Instituída em 5 de janeiro de 1989, prevê a punição para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

Obs.: o art. 5º, inciso XLII, da Constituição Federal de 1988 dispõe que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

ATENÇÃO: a homofobia e a transfobia, apesar de não possuírem uma lei nacional própria, foram equiparadas ao crime de racismo, ou seja, são práticas consideradas como crime imprescritível e inafiançável no Brasil desde 2019.

LEI CONTRA INJÚRIA RACIAL (LEI Nº 14.532)

Instituída em 11 de janeiro de 2023, tipifica como crime de racismo a injúria racial, prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prevê pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

Obs.: o art. 20-D desta lei prevê que, em todos os atos processuais, cíveis e criminais, a vítima dos crimes de racismo deverá estar acompanhada de advogado ou defensor público.

Vale ressaltar que o serviço da Defensoria Pública é oferecido gratuitamente àqueles que não possuem condições financeiras de pagar os honorários de um advogado. **Clicando aqui**, você pode acessar a lista de todas as unidades divididas por estados, com seu respectivo telefone.

LEI DE COTAS (ART. 93 DA LEI Nº 8.213)

Instituída em 24 de julho de 1991, estabelece que empresas com 100 ou mais colaboradores devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva de vagas – que é essa parcela de cargos reservados a pessoas com deficiência – depende do número total de colaboradores que a empresa tem. Por exemplo: empresas que tenham entre 100 e 200 colaboradores devem reservar 2% das vagas a PcDs. Já empresas que tenham mais de mil colaboradores precisam fazer uma reserva de 5% dos cargos.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI Nº 13.146)

Instituída em 6 de julho de 2015, é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

Obs.: o art. 88 desta lei prevê que praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência pode gerar pena de reclusão de 1 ano a 5 anos e multa.

LEI MARIA DA PENHA (LEI Nº 11.340)

Instituída em 7 de agosto de 2006, tipifica como crime a violência doméstica e familiar contra a mulher (cis ou trans) e aponta as formas de evitar, enfrentar e punir a agressão. Também indica a responsabilidade que cada órgão público tem para ajudar a mulher que está sofrendo a violência.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

Obs.: a violência doméstica e familiar é qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial no âmbito doméstico, familiar ou em qualquer relação intimada/de afeto.

ESTATUTO DO IDOSO (LEI Nº 10.741)

Instituído em 1º de outubro de 2003, é destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, como oportunidades e facilidades para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – ECA (LEI Nº 8.069)

Instituído em 13 de julho de 1990, define as crianças e os adolescentes como sujeitos de direitos, em condição peculiar de desenvolvimento, que demandam proteção integral e prioritária por parte da família, da sociedade e do Estado.

Acesse na íntegra, clicando aqui.

LEI CONTRA DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE ORIENTAÇÃO SEXUAL (LEI ESTADUAL Nº 10.948)

Instituída no estado de São Paulo em 5 de novembro de 2001, dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual, a saber, advertência, multa e suspensão/cassação da licença de funcionamento em caso de empresas.

Acesse na íntegra, clicando aqui.



REFERÊNCIAS

CLIQUE NOS TÍTULOS PARA ACESSAR!

EAD BAURU

<http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/24/G%C3%AAnero%20-%20texto1.pdf>

TREE

<https://treediversidade.com.br/diferenca-entre-diversidade-e-inclusao/#:~:text=Qual%C3%A9%20a%20diferen%C3%A7a%20entre%20diversidade%20e%20inclus%C3%A3o%20na%20pr%C3%A1tica,-em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0s%20pessoas%20diversas>

<https://treediversidade.com.br/glossario-da-diversidade/>

EXAME

<https://exame.com/esg/diversidade-para-maioria-dos-brasileiros-empresas-devem-se-posicionar/>

ETHOS

<https://www.ethos.org.br/cedoc/conheca-as-empresas-reconhecidas-pela-pesquisa-de-diversidade-e-inclusao/>

GELEDES

https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf#page=215

<https://www.geledes.org.br/racismo-e-injuria-racial/>

<https://www.geledes.org.br/dororidade-e-dor-que-so-as-mulheres-negras-reconhecem/>

TJDFT

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/lei-do-racismo>

<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>

TJPR

<https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/lei-maria-da-penha>

BRASIL DE FATO

<https://www.brasildefato.com.br/2020/03/14/joice-berth-ninguem-se-empodera-individualmente-se-o-grupo-nao-estiver-empoderado>

MIGALHAS

<https://www.migalhas.com.br/quentes/358501/misoginia-saiba-o-que-e-e-conheca-a-lei-que-a-combate>

IMPULSO BETA

<https://www.impulsobeta.com.br/l/pessoas-trans-nao-binarias-por-que-o-assunto-ainda-e-tabu-nas-empresas/>

VITALLOGY

<https://vitallogy.com/feed/transgenero%2C+transexual+e+travesti%2C+voce+sabe+a+diferenca+entre+esses+termos%3F/485>

UFSC

https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3ointerativa.pdf

SCIELO

<https://www.scielo.br/j/ea/a/CQmMqSJDwGS3vnSRPVZG66H/?lang=pt#:~:text=Conforme%20conven%C3%A7%C3%A3o%20do%20IBGE%2C%20no,desde%20que%20assim%20se%20identifique.>

ESQREVER

<https://esqrever.com/2020/12/03/o-que-e-o-nome-morto-e-como-este-e-prejudicial-para-as-pessoas-trans/>

G1 GLOBO

<https://g1.globo.com/educacao/blog/dicas-de-portugues/post/conheca-a-origem-do-verbo-judiar.html#:~:text=O%20verbo%20judiar%20%C3%A9%20formado,do%20verbo%20deve%20ser%20evitado.>

PÓS EDUCAÇÃO

<https://poseducacao.unisinos.br/blog/neurodiversidade#conceito>

VITTUDE

<https://www.vittude.com/blog/deficiencia-intelectual-caracteristicas-sintomas/#:~:text=A%20defici%C3%Aancia%20intelectual%20%C3%A9%20caracterizada,problemas%20e%20planejamento%2C%20entre%20outras.>

NATURA

https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/glossario-lgbt-entenda-o-que-e-queer-intersexual-genero-fluido-e-mais?gclid=CjwKCAjw4P6oBhBsEiwAKYVvkqwlvdTUGkOGX4pf5r_7j4nADG7tOKuMJH9i_zUIPoOlswxea7ag6XhoCfE4QAvD_BwE&gclsrc=aw.ds

dreamers.gr
ecossistema de experiências

COMITÊ DA
DIVERSIDADE



juntas somos mágica

GRUPO DREAMERS

dreamers.gr
ADMINISTRACIÓN DE EXPERIENCIAS

política **de**
diversidade