

Os nós
de todes
nós...



...e como
podemos
desatá-los!

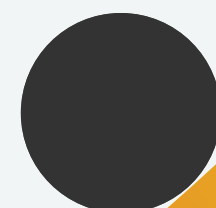
Guia de
Diversidade da





ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Apresentação | 3 |
| Manifesto | 4 |
| Falando sobre Diversidade | 5 |
| Alguns conceitos que você precisa saber | 8 |
| Grupos e temáticas de diversidade | 12 |
| Gênero | 12 |
| LGBTI+ | 19 |
| Diversidade religiosa | 25 |
| Raça e Etnia | 27 |
| Pessoas com Deficiência | 31 |
| De todas as idades: diversidade geracional | 36 |
| Diversidade estética | 39 |
| Outras diversidades | 40 |
| Nós e nossos valores | 42 |





Time,

Só fazemos coisas diferentes com pessoas diferentes e pensamentos diferentes. É nisso que nós, da Via, acreditamos. Para a empresa, para a sociedade e para o mundo. Valorizar a Diversidade e a Inclusão é um valor da nossa empresa. É um compromisso da gente como cidadãos, é uma crença na nossa capacidade de transformação e uma certeza de que, quanto mais diversos forem nossos times, melhor será também para o nosso negócio.

Nascemos inclusivos e temos tatuados em nossa pele, na pele das nossas marcas, a capacidade de receber e valorizar gente diferente. Somos o Brasil e queremos ter o Brasil inteiro dentro da nossa empresa. Neste material vocês encontrarão o posicionamento da Via em relação a esse tema essencial.

A gente quer construir uma empresa em que Diversidade seja algo natural, percebido por todos, algo para sempre. Para fazer isso, todos n somos importantes. Esse guia pode nos ajudar a entender o papel de cada um para, no fim, entendermos o papel da Via na construção de uma empresa e de uma sociedade mais plurais.

Nossos clientes são diversos. Queremos ser tão diversos quanto eles. Queremos pensamentos, expressões, origens e culturas múltiplas, para multiplicar ideias e crescer com as diferenças. A inovação e a transformação só florescem num ambiente em que Diversidade seja vivida de forma verdadeira.

Não abriremos mão de selecionar, formar e estabelecer times construídos num alicerce de Diversidade. E de pautar nossa relação com clientes, fornecedores, colaboradores e sociedade pela inclusão que está presente nessa companhia desde sua fundação.

Contamos com todos vocês nessa jornada.



Manifesto

Cada um é único e incrível do jeito que é.

Quando me reconheço em você, entendo e respeito, eu não estou só levando conforto ao coração, mas fazendo o mundo melhor.

A diversidade pulsa e precisa de mim de você.

Ela necessita do nosso suporte, da nossa voz, da nossa força.

Está esperando o que?

Vem comigo desconstruir esse preconceito, vem ver como a gente faz aqui.

A gente acredita que juventude é uma questão de ideias – e não de idade.

Que maturidade é uma linda coleção de experiências.

Que a favela vive e a periferia tem voz e respira.

Que deficiente é a empresa que não está pronta para receber todo mundo.

A gente acredita que gênero não tem nada a ver com capacidade.

Que mulher no mercado de trabalho melhora a confiança e uma mãe pode, sim, ser uma excelente profissional.

A gente acredita que negros podem e devem ocupar espaços de liderança.

E que os homens precisam expressar sentimentos de forma mais livre e promover a igualdade de gênero.

Toda essa representatividade só pode fazer bem.

é por isso que a Via é o espelho da sociedade.

Afinal, somos brasileiros, estamos em todo canto.

Somos regionais, globais e, ao mesmo tempo, únicos.

Acreditamos que um time diverso gera melhores resultados e aproxima a gente da ambição de reconhecer cada pessoa e realizar os seus sonhos.

Mais do que tudo, a gente acredita nas pessoas.

Porque é só assim que vamos transformar a sociedade e o varejo.

Bem-vindos a Via do futuro.

Falar de diversidade, equidade e inclusão é falar de

1- Paixão por Pessoas

Sou diverso, acredito no potencial de cada um e tenho paixão por servir colaboradores, clientes e parceiros de negócio.

2- Protagonismo e Colaboração

Sou protagonista na nossa história e me assumo como líder em colaboração com todos.

3 - Simplicidade e Objetividade

Acredito que objetividade e simplicidade geram melhores resultados.

4 - Inovação Contínua

Eu aprendo e evoluo sempre, criando um ambiente para inovar em soluções para o cliente, a companhia, o Brasil e o planeta.

5- Alta Performance e Reconhecimento

Tenho autonomia, me desafio e desafio os outros e sou reconhecido por gerar resultados.

CULTURA

A diversidade que queremos nasce do compromisso coletivo, onde cada um aprende e soma com as diferenças.



Falando sobre Diversidade

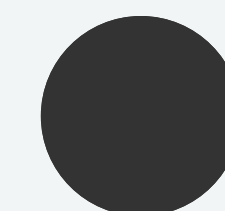


A Diversidade está por toda a parte

Olhe ao redor: a **diversidade está nas características e singularidades de cada um**. São aspectos físicos e comportamentais, gostos e preferências, formas de perceber o mundo, que também nos conectam a outras pessoas. Porém, paradigmas da nossa sociedade discriminam e inferiorizam algumas dessas características em relação a outras. Como consequência, **alguns grupos têm sido privados de seus direitos mais básicos exatamente devido a suas características**, e é por isso que eles têm sido alvo de estudos, indicadores e estatísticas que comprovam que é necessário um esforço coordenado da sociedade para alcançar mais equidade e igualdade para esses grupos.

A Diversidade é nosso compromisso

Falar sobre Diversidade e Inclusão é falar de **igualdade de oportunidades para todas as pessoas**. Aqui na Via, estamos construindo um ambiente em que todos possam ser o que são, sentindo-se seguros para alcançar suas expectativas e desejos. Temos o Respeito e a Ética como princípios do qual não abrimos mão, mas é necessário irmos além. Queremos promover a diversidade. Por isso, assumimos o compromisso de termos um quadro de colaboradores representativo da sociedade em que estamos inseridos, e também de oferecer oportunidades de desenvolvimento para todos, levando em conta suas singularidades.





A Diversidade diz respeito a todos nós

Essa compreensão é o primeiro passo para construirmos uma empresa mais diversa e inclusiva. Em todos os momentos em que interagimos com outras pessoas, seja no trabalho, na família, entre amigos, lidamos com a Diversidade. **Somos todos diversos** e carregamos características que nos definem. E quando nos relacionamos com outras pessoas, as diferenças podem trazer conflitos e situações delicadas. **Perceber e aprender a lidar com a diversidade é fundamental** para o bom desempenho do trabalho.

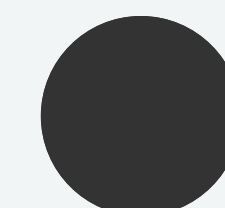
O que é uma empresa diversa?

É aquela que traz, em todos os níveis, as **características da sociedade**. Isso também significa uma estrutura inclusiva na qual todos se sintam, verdadeiramente, parte integrante do time. **O Brasil é um país diverso** por natureza, mas ainda muito desigual. Sabemos que, como empresa, podemos contribuir para a mudança dessa realidade, gerando e promovendo oportunidades de desenvolvimento pleno para todos os colaboradores.

Seja um(a) líder inclusivo(a). Dialogue!

A liderança eficaz é obrigatoriamente **inclusiva** e contempla contratação, retenção e desenvolvimento de pessoas de diversos grupos de diversidade. Além disso, as relações devem ser sempre baseadas em cinco condutas:

- **Empatia** – Capacidade de se colocar no lugar das outras pessoas, levando em consideração sua história de vida, sua vivência e suas características.
- **Diálogo** – Interação de mão dupla para construir entendimentos, conhecimentos e ações pautados nas mais variadas perspectivas.
- **Respeito a opiniões diferentes.**
- **Consciência dos nossos vieses** – Veja a definição de “viés inconsciente” na próxima página.
- **Prática constante** – A diversidade é complexa, por isso precisamos de disciplina na construção de novos comportamentos, habilidades e atitudes, até que se tornem hábitos.



Respeito é nosso princípio

Todas as pessoas devem ser respeitadas e tratadas igualmente, independentemente de qualquer característica física, comportamental, cultural. Infelizmente, muitas pessoas ainda hoje são discriminadas e têm menores chances de progressão pessoal e profissional por conta de estereótipos e intolerância. Isso porque alguns grupos de pessoas recebem uma carga maior de preconceitos. Por isso, é **necessário identificar os principais obstáculos e superá-los.**



Falando sobre Diversidade: principais pontos

- **Respeito** é nosso princípio, e independe de qualquer característica física, comportamental ou cultural.
- Alguns grupos têm sido privados de seus **direitos** mais básicos devido a suas características.
- Assumimos o **compromisso** de ter um quadro de colaboradores representativo da nossa sociedade e também de promover a inclusão, levando em conta as singularidades de cada um.
- **Somos todos diversos** e carregamos características que nos definem.
- **A liderança eficaz é obrigatoriamente inclusiva**, e requer empatia, diálogo, respeito a opiniões diferentes, consciência dos nossos vieses e prática constante.

**LEM
BRE
-SE!**


Um ambiente inclusivo:

- Respeite as individualidades.
- Oferece possibilidades de desenvolvimento profissional
- Estimula o trabalho coletivo e a criação de times diversos.
- A verdadeira inclusão não é somente a quantidade de pessoas diversas, mas o quanto elas têm oportunidades de ascensão na carreira e se sentem parte do time.

**QUER
SABER
MAIS?**

Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil (2016), produzido pelo Instituto Ethos





Alguns conceitos que você precisa saber

Viés Inconsciente

Conjunto de estereótipos (pré-julgamentos) que todos nós mantemos sobre diferentes características e grupos de pessoas, formados a partir das nossas experiências, como memórias de infância, conversas com amigos e até mesmo propagandas e notícias que nos impactaram ao longo da vida. É uma espécie de banco de dados que nos permite formar uma visão a respeito de tudo ao redor. **O problema é que essa percepção é tendenciosa.** Quando achamos que enxergamos as pessoas como elas são, na verdade, enxergamos da maneira que queremos enxergar.

Igualdade e Equidade

São termos bem, parecidos, mas com significados diferentes.

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

Equidade – quando se busca adaptar as oportunidades oferecidas, levando-se em consideração aspectos que poderiam prejudicar alguém ou um grupo de pessoas.

Quer um exemplo?

Quando se inicia um processo seletivo para um cargo de liderança, qualquer pessoa com determinado pré-requisito pode se candidatar. Isso é **igualdade**. Mas quando buscamos entender as barreiras e obstáculos enfrentados por profissionais pertencentes aos grupos de diversidade e criar políticas específicas de desenvolvimento e progressão de carreira, para que todos tenham oportunidades iguais de pleitear essa vaga, teremos **equidade**.

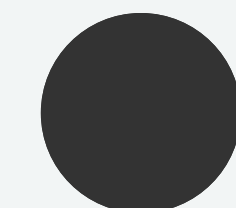
É a partir de uma busca por equidade entre grupos de pessoas que será possível alcançarmos a igualdade de oportunidades, ou seja, um ambiente justo em que todos sejam tratados da mesma forma.

Quando tratamos de Diversidade, há uma série de conceitos que abordamos e utilizamos com base para as discussões sobre o tema. Conheça alguns deles:



Igualdade

Equidade



Machismo

Conjunto de pensamentos, fatos, atitudes e costumes que buscam justificar a divergência de direitos entre homens e mulheres. Está relacionado com a diferenciação de tarefas de acordo com o gênero e com a crença que homens e mulheres possuem um papel pré-estabelecido na sociedade.

Sororidade

É a união e aliança entre mulheres, com base em companheirismo e empatia, que busca alcançar objetivos em comum. Na prática, a sororidade consiste no não-julgamento prévio entre as próprias mulheres que, na maioria das vezes, por conta de experiências passadas e a cultura em que vivem, ajudam a fortalecer estereótipos preconceituosos.

Nome social

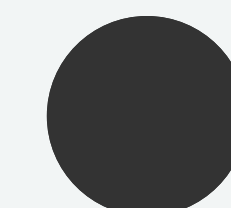
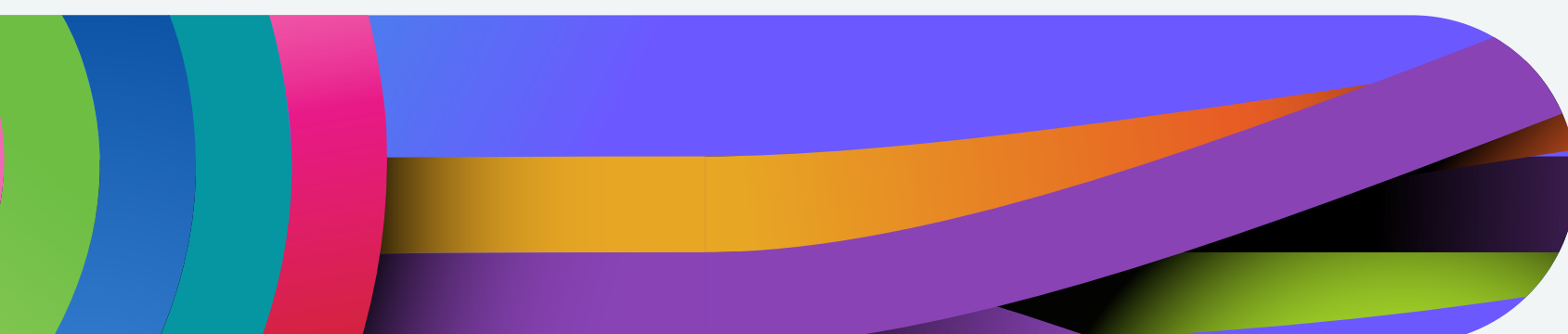
Nome por meio do qual pessoas transgênero se identificam e são reconhecidas na sociedade. O nome social deve ser utilizado de forma abrangente, nos aspectos tanto profissionais quanto pessoais, englobando tratamento oral, escrito e comportamental, mantendo registro, nos controles da área de recursos humanos, que o vincule à identificação civil (carteira de identidade) quando ainda não tiver ocorrido a retificação oficial.

DICA: Aqui na Via, a utilização do nome social é um direito, por isso a empresa fornece o “crachá social” para colaboradores trans, mesmo que a alteração do nome não tenha ocorrido de forma oficial, ou seja, na documentação desse(a) colaborador(a). Acesse a Conecta e saiba mais!

Discriminação

Discriminar significa considerar, consciente ou inconscientemente, que uma pessoa, por possuir determinada característica, deixa de ter o mesmo valor que as pessoas que não a têm. As práticas discriminatórias estão em muitas de nossas ações, mesmo que não as percebamos em um primeiro momento. Por isso, é importante nos atentarmos para identificá-las. Quer algumas dicas?

- Busque informações! A ignorância é o caminho mais óbvio para a discriminação.
- Olhar para si. Cometeu algum ato discriminatório? Desculpe-se com a pessoa envolvida, sem expô-la. Se necessário, tire suas dúvidas pelo e-mail diversidade@viavarejo.com.br.
- **Olhe em volta.** Presenciou algum(a) colega realizando atos discriminatórios? Se houver abertura, converse com ele(a) sobre isso; além disso, ouça a pessoa que sofreu a agressão. Quando for o caso, leve a questão para seu(sua) gestor(a) ou abra um chamado no canal oficial de denúncias <https://canaldedenuncia.com.br/viavarejo>.



Lidando com as diferenças

Cometeu, acha que cometeu ou alguém te acusou de discriminação ou preconceito?

O ato foi diretamente contra alguém?

SIM

Desculpe-se com a pessoa que se sentiu agredida. Tenha empatia para entender o que aconteceu e aceite os eventuais desdobramentos.

NÃO

Busque mais informações sobre o ato e como ele pode estar reproduzindo o preconceito contra outras pessoas.

Converse com a área de Diversidade da Via diversidade@viavarejo.com.br, pessoas com experiência na temática de diversidade, com conhecimento e vivência de causa, consultores de Diversidade e Inclusão, ONGs e integrantes de entidades que trabalham com o tema.

Agora que possui mais informação, busque descobrir outras práticas ou percepções cotidianas que podem reproduzir preconceitos e estereótipos contra grupos ou pessoas específicas.

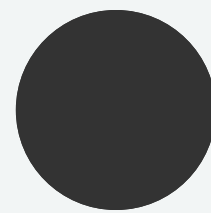
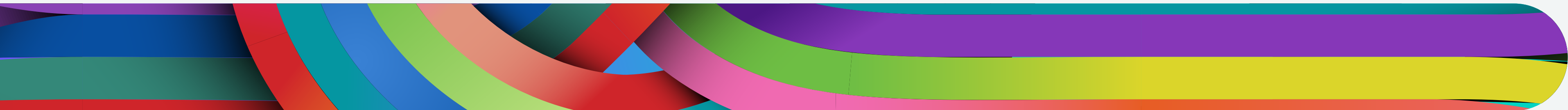
Comprometa-se, no dia a dia, a ser uma pessoa livre de preconceitos, que respeita as diferenças e que valoriza a diversidade.

SIM

Acha que ainda não compreendeu tudo e está com dúvidas sobre questões mais específicas?

NÃO

Multiplique seus aprendizados e experiências e busque garantir que atos discriminatórios não sejam tolerados a dia, a ser uma pessoa na empresa, na sua equipe e no seu dia livre de preconceitos, que a dia. Seja você, também, responsável respeita as diferenças e que pela construção de uma sociedade mais valoriza a diversidade. igualitária, justa e plural.



Grupos e temáticas de diversidade

Existem alguns grupos e temáticas de diversidade que são mais trabalhados pelas empresas. Aqui na Via, após ouvirmos nossos colaboradores por meio da pesquisa que definiu a matriz de materialidade da companhia, e considerando ainda os desafios da sociedade, chegamos a quatro grupos (PcD, LGBTI+, Negros e Mulheres) e duas temáticas (gênero e diversidade religiosa e geracional).



Gênero

#MulheresQueLideram

Gênero como temática de diversidade compreende as relações existentes entre os gêneros masculino e feminino, ou entre homens e mulheres e não binários. Apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam dificuldades e barreiras para obterem as mesmas oportunidades que homens no mercado de trabalho. Aqui na Via, desenvolvemos ações para termos mais mulheres que lideram e alcançarmos cada vez mais equilíbrio de gênero nos cargos de liderança da companhia.

Aprenda:

Cisgênero

É a pessoa que se identifica com o seu gênero de nascimento e mantém esse papel social ao longo da sua vida.

Saiba um pouco mais sobre eles e conheça o posicionamento da companhia para cada um:

Transgêneros

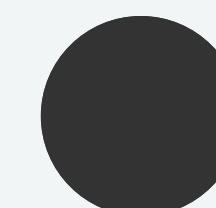
- Termo guarda-chuva usado para descrever pessoas trans (mulher trans ou homem trans), que possuem uma identidade de gênero diferente do sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento.

Não-binário

- O termo é usado para descrever pessoas cuja identidade de gênero não é de homem ou de mulher e não são inteiramente masculinas ou femininas. Está entre os gêneros, ou é uma combinação de gêneros, ou está além. Para saber mais, leia a página 15 desse guia.

Fique atento(a):

- Em todas as partes do mundo, pessoas trans estão em maior risco de sofrer violência, assédio e discriminação. Aqui na Via, estamos construindo um ambiente onde todos possam se sentirem seguros para serem quem são. Por isso, lutamos pelo fim de todo tipo de preconceito e violência.



Princípios para o Empoderamento das Mulheres

A Via é signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), e faz parte da Coalização Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas, criada pelo Instituto Avon e a ONU Mulheres. Por meio desses compromissos, a companhia assume publicamente o compromisso com essa agenda e passa a fazer parte de uma rede global das Nações Unidas, que publica cartilhas e manuais, promove fóruns, eventos e webinars. São sete os Princípios:

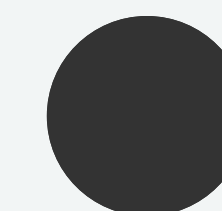
1. Estabelecer liderança corporativa sensível à equidade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres por meio das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a equidade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da equidade de gênero.

Gestor(a), são nossos compromissos:

- Equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de liderança;
- Mulheres com as mesmas oportunidades de desenvolvimento que os homens;
- Garantir processos de contratação livres de barreiras e vieses.

Bebê a bordo

A Via valoriza as famílias em todas as suas dimensões e não aceita a discriminação de uma profissional pela possibilidade de gravidez, pela gravidez ou pela maternidade. Além disso, filhos não podem ser considerados responsabilidade exclusiva da mulher. Tanto homens quanto mulheres podem e querem exercer papéis múltiplos, do foco na carreira ao cuidado e desenvolvimento dos filhos.



Seja um(a) líder inclusivo(a). Valorize as escolhas e momentos da vida dos profissionais da sua equipe!

- Quando uma colaboradora anunciar que está grávida, parabeneze-a e valorize esse momento.
- Oriente as colaboradoras gestantes a procurarem pelos benefícios oferecidos pela empresa.
- Ela irá se ausentar para realizar exames do pré-natal. Apoie a colaboradora, pois é uma fase essencial para o bom desenvolvimento da gestação.
- Quando um colaborador da sua equipe vai ser pai, incentive a paternidade, fale do benefício da licença-paternidade estendida, possibilite que ele tire férias e se prepare para participar desse momento com sua(seu) companheira(o).

DICA: a Via oferece a seus colaboradores a extensão das licenças maternidade (para 6 meses) e paternidade (para 20 dias). Além disso, disponibiliza o “Guia para Futuros Pais, Mães e seus Gestores” que, além de simplificar o acesso a informações, reforça que carreira e maternidade/paternidade podem caminhar juntas.

**LEM
BRE
-SE!**

- **Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é fundamental!** Todo(a) profissional, em algum momento, demandará estar ausente por alguma questão pessoal. Não julgue somente quanto a questão é a maternidade ou a paternidade.
- A maternidade/paternidade pode ou não ser uma escolha de um(a) profissional, e isso não necessariamente se relaciona à produtividade.
- O dilema de se ter ou não filhos não é exclusivo das mulheres.



Contratação e sucessão

Na vanguarda das transformações, a Via acompanha os indicadores de contratação e sucessão com compromisso de aumentar o número de mulheres nos mais diversos níveis hierárquicos.



O machismo mora também nos detalhes

Alguns comportamentos machistas, tanto de homens quanto de mulheres, podem fazer parte do nosso dia a dia sem nos darmos conta. Gestos que parecem inofensivos acabam por limitar a atuação e autoestima das mulheres, podendo até impedir seu desenvolvimento na carreira e em outros campos. Todos os profissionais merecem o mesmo espaço de participação em uma conversa. Por isso, ouça com atenção as propostas das mulheres da equipe. Não faça interrupções nem subvalorize a importância dos argumentos em função do gênero. Fique atento(a):

TRABALHO DE HOMEM?

Não assuma que uma mulher não consegue realizar determinada tarefa. Pergunte a ela se estaria confortável em fazê-la.

ISSO É COISA DE MULHER!

Características tidas como “femininas” ou “masculinas” são ensinadas, construídas socialmente desde o nascimento. Além disso, elas são somente características, e não devem ser inferiorizadas ou desconsideradas em relação a outras.

NÃO EXPLIQUE O ÓBVIO!

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

DEIXE QUE ELA TERMINE SEU RACIOCÍNIO!

A palavra *Maninterrupting* é uma junção de “homem” (man) e “interrupção” (interrupting), e define um comportamento muito comum em reuniões profissionais, quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é constantemente interrompida pelos homens ao redor.

A TRANSFORMAÇÃO PARA AS PRÓXIMAS GERAÇÕES.

É necessário um olhar mais atento para a forma como educamos meninas e meninos. A grosso modo, enquanto os homens, desde a infância, aprendem a lutar por suas conquistas e reprimir sentimentos, as mulheres são educadas para assumir tarefas domésticas, não se imporem e a se acreditarem frágeis. A igualdade de direitos passa também pela igualdade de estímulos.

EQUIDADE DE GÊNERO NÃO É UMA DEMANDA EXCLUSIVA DA MULHER.

Da mesma forma que mulheres querem oportunidades de desenvolvimento plena, homens também querem mais equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Esta é uma pauta de todos com benefícios para todos.

EVITE PRÉ-JULGAMENTOS!

Vivemos em uma sociedade que super valoriza características masculinas sobre femininas. é essencial romper esse ciclo e praticar a empatia, evitando pré-julgamentos e criando uma rede de irmandade e apoio.

VALORIZE OS/AS AUTORES/AS DAS BOAS IDEIAS!

Muitas vezes, em reuniões de trabalho, quando mulheres colocam suas ideias não são ouvidas, mas quando um homem assume a palavra e traz a mesma ideia, recebe aplausos e créditos por uma ideia que não lhe pertence. O termo “Bropriating” — junção de “irmão/mano” (“brother”) e “apropriação” (appropriating) define essa situação, que é mais comum do que se imagina.



Fique atento(a):

Não toleramos em qualquer hipótese:

- Contatos físicos forçados, comentários e propostas de caráter sexual — isso é assédio sexual.
- Ameaças, xingamentos, ofensas verbais, brincadeiras e piadinhas ofensivas ou castigos que ridicularizem os colaboradores — isso é assédio moral.

Exemplos de assédio moral

- Espalhar boatos e fofocas com o objetivo de prejudicar outros colaboradores;
- Utilizar gestos ofensivos e palavrões na comunicação falada ou escrita;
- Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Interromper a vítima com frequência;
- Isolar a vítima do restante do grupo;
- Não transmitir informações úteis para a realização das tarefas;
- Criticar injustamente e exageradamente o trabalho realizado;
- Exposição vexatória.

Exemplos de assédio sexual

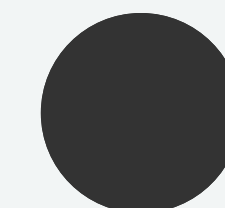
- Invadir a intimidade por meio da escuta de ligações telefônicas ou leitura de e-mails;
- Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas (faladas ou escritas) de apelo sexual;
- Incentivar o silêncio da vítima;
- Alimentar o medo do assediado;
- Intimidar ou chantagear alguém para aceitar alguma proposta de apelo sexual;
- Contato físico, comentários e propostas indesejadas de caráter sexual;
- Praticar, incentivar ou participar de comportamentos de assédio sexual (físicos ou verbais).

DICA: a Via disponibiliza um canal para denúncias, formais e sigilosas, de discriminação com base em gênero, assédio sexual e moral. Se necessário, divulgue esse canal a seus colegas ou utilize para abrir, você mesmo, um chamado pelo site <https://canaldedenuncia.com.br/viavarejo>.

Violência contra mulher é crime e pode acontecer de diversas formas, como a violência física, a sexual, a moral, a psicológica e a patrimonial. Seja com uma colega de trabalho, seja com uma cliente, se chegar a seu conhecimento que uma mulher está sofrendo algum tipo de violência, coloque-se à disposição para auxiliá-la. Oriente-a a procurar suporte especializado, que pode ser em um hospital ou em uma delegacia da mulher.

A Secretaria de Proteção à Mulher recebe denúncias e orienta mulheres vítimas de violência pelo telefone 180.

Importante saber que a culpa é sempre do(a) agressor(a)! Nunca culpe a pessoa que sofreu uma violência pelo ocorrido. A responsabilidade é sempre de quem realiza a agressão, seja ela qual for.



Seja um líder inclusivo. Evite estereótipos de gênero!

- Homens e mulheres devem ser tratados com igualdade no ambiente de trabalho, sem discriminação em razão de suas diferenças ou características.
- Diferentes características utilizadas em conjunto podem se tornar mais potentes e eficazes do que isoladamente.
- O discurso corporativo deve abolir a ideia de que o homem assume mais riscos e foca mais nos resultados, enquanto a mulher é mais protetora, sensível e intuitiva. O cargo, as atividades e as responsabilidades de cada colaborador(a) da sua equipe permitem desenvolver diferentes habilidades.
- Nunca diga que “mulheres são frágeis e homens são fortes”. Essas definições são **estereótipos de gênero que devem ser derrubados**.
- Somos signatários da Campanha Compromisso e Atitude pela Lei Maria da Penha – A lei é mais forte, promovida pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. O objetivo é eliminar os comportamentos de violência contra as mulheres e responsabilizar os agressores. **Divulgue esse compromisso dentro da sua equipe!**

Gestor(a), este é o seu papel:

Promover a equidade e garantir as mesmas oportunidades e direitos para todos os colaboradores é um dever do(a) gestor(a).

Veja como você pode contribuir:

- Ao planejar as movimentações e os planos de sucessão, a empresa determina que haja ao menos uma candidata para as oportunidades da sua área;
- Na hora da contratação, solicite sempre à área de Atratividade & Seleção que proponha profissionais homens e mulheres, para que possa avaliar os melhores candidatos.
- Confira grades e condições de salário dos seus colaboradores, garantindo que não tenha nenhuma discriminação entre pares.
- Nunca baseie a decisão de contratar, demitir ou promover colaboradoras no fato de elas serem ou não casadas, terem ou não filhos ou de estarem em condição reprodutiva.
- Ao oferecer treinamentos e ações de desenvolvimento para sua equipe, certifique-se de que todos os colaboradores do time possuem chances iguais de participar.



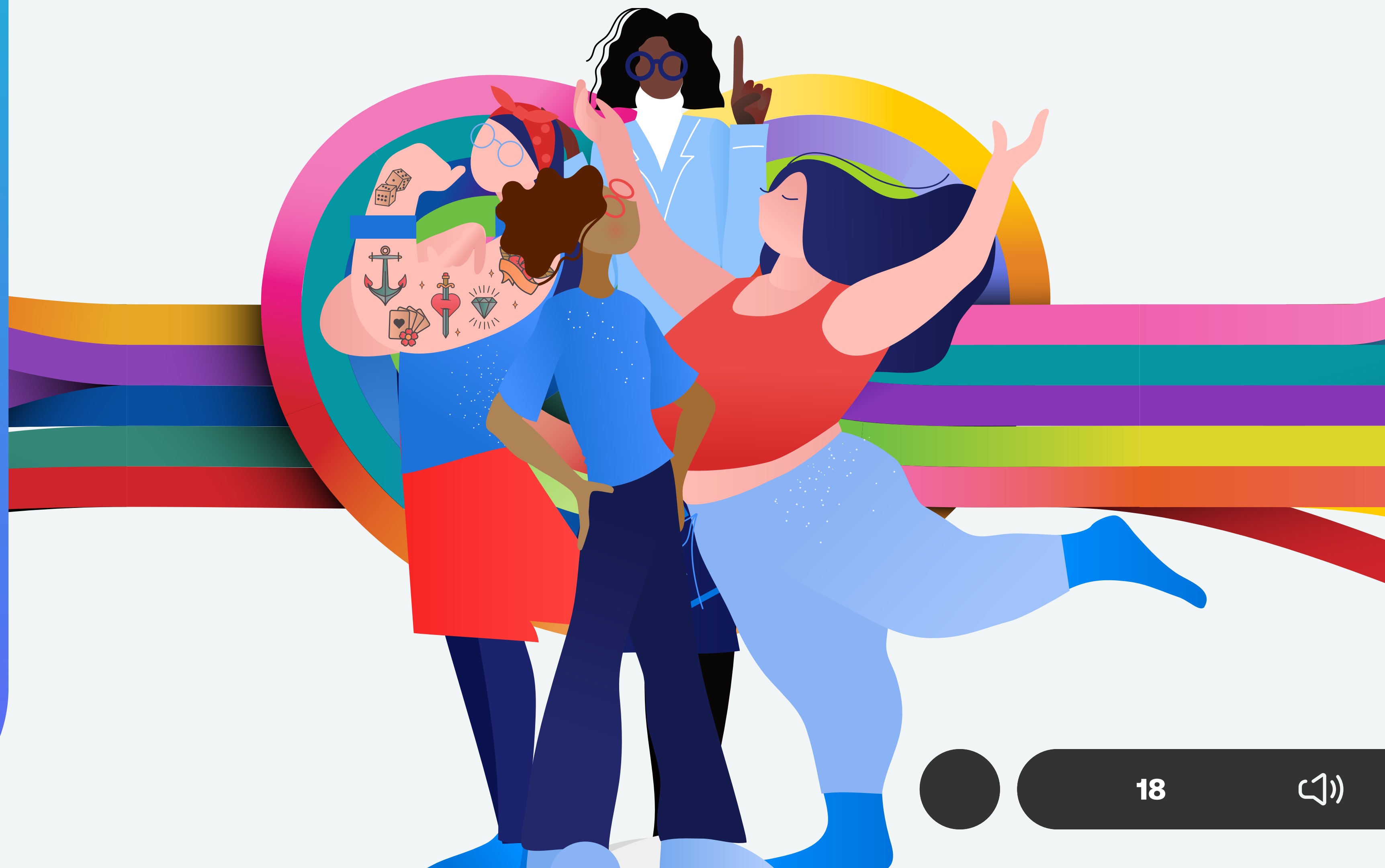
Gênero como temática de Diversidade: principais pontos

- Assédio sexual e moral **não são tolerados** em qualquer hipótese.
- **Equilíbrio** entre homens e mulheres em cargos de liderança, todos com as mesmas oportunidades de desenvolvimento e processos de contratação livres de barreiras e vieses são nossos compromissos.
- Gestos que **parecem** inofensivos acabam por limitar a atuação e autoestima das mulheres.
- Equidade de gênero não é uma demanda exclusiva da mulher. Tanto homens quanto mulheres podem e querem exercer papéis múltiplos
- Não existe ‘trabalho de homem’ ou ‘coisa de mulher’. Características tidas como “femininas” ou “masculinas” são **construídas socialmente** desde o nascimento.

QUER SABER MAIS?

ONU MULHERES, entidade que busca fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.

Movimento Mulher 360, movimento que busca contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira.



LGBTI+

#SerComoSou

A sigla LGBTI+ refere-se à comunidade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras ramificações de orientação sexual e identidade de gênero. A população LGBTI+ representa grande parte de nossos clientes e colaboradores e está presente em todas as esferas da sociedade, mas ainda sem possibilidades plenas para serem quem realmente são, pois são alvo de muito preconceito, chegando a casos extremos de violência física e verbal, e acabam por, muitas vezes, manter sua sexualidade em segredo. Aqui na Via, buscamos um ambiente inclusivo e livre de discriminação, e para isso, informação e conhecimento são fundamentais. Fique de olho nesses conceitos!

Orientação sexual

Diz respeito à atração que se sente por outros indivíduos, tanto sentimental, quanto sexual. Se a pessoa gosta de indivíduos do gênero oposto, falamos que ela é heterossexual; se a atração é por pessoas do mesmo gênero, sua orientação é homossexual, sendo Gay o homem que sente atração por outro homem, Lésbica a mulher que sente atração por outra mulher; bissexual se diz da pessoa cuja afetividade e sexualidade é voltada tanto para homens quanto para mulheres.

Identidade de gênero

Todas as pessoas têm uma identidade de gênero (masculina, feminina ou não-binária), que pode ou não estar em conformidade com o sexo biológico (atribuído ao nascimento). Dessa forma, uma pessoa cisgênero é aquela que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico e gênero atribuído ao nascimento. Pessoas transgênero são as que não se identificam com seu gênero definido com base no sexo biológico. Além disso, temos a identidade não-binária, de quem não se identifica com a conceituação usualmente utilizada de dois gêneros (homens e mulheres).



Esteja aberto(a) a novos conceitos!

Os estudos e as discussões relacionados a esse tema continuam, e por isso novos nomes e conceitos podem surgir. Independentemente do termo a ser utilizado, Respeito é um princípio do qual não abrimos mão. Veja alguns exemplos de outras ramificações de identidade de gênero e orientação sexual:

- **Queer** (identidade de gênero) Pessoa que não se identifica com o binarismo de gênero entre homens e mulheres, ou entre masculino e feminino. É também o nome utilizado para conceituar uma teoria – a Teoria Queer – que busca construir novas formas de entendimento do que é o masculino, o feminino, e a pluralidade de desejos, ações e comportamento das pessoas.
- **Intersexo** (identidade de gênero) “É um termo genérico usado para descrever um número de variações cromossômicas, hormonais e/ou anatômicas nas características corporais de uma pessoa, fazendo com que ela não se encaixe nas definições médicas estritas do que é masculino ou feminino”.
- **Assexual** (orientação sexual) É a pessoa que, em geral, não se interessa pela prática sexual.
- **Pansexual** (orientação sexual) É a pessoa que se relaciona com outra pessoa, não levando em consideração a identidade de gênero dela.



Família e pessoas próximas

Ainda hoje, para muitos LGBTI+, a família e o círculo de amigos podem ser um alicerce, que fortalece e impulsiona a vida dessas pessoas, ou, infelizmente, um obstáculo, que discrimina e inferioriza um indivíduo em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Fique atento(a)!

- Use “orientação sexual” no lugar de “opção sexual”.
- Cura gay não existe! Não cometa esse erro.
- Não diga que um casal é “normal” ou que é um “casal homoafetivo”. São apenas casais.
- Não utilize as palavras “homossexualismo”, “bissexualismo”, pois a terminologia “-ismo” define doenças, e não comportamentos. Utilize “homossexualidade”, “bissexualidade” e assim por diante.
- Chame pessoas trans sempre por seu nome social e utilize a concordância apropriada (masculino e feminino), seja no dia a dia, nos processos de recrutamento e seleção ou na tratativa com os clientes e parceiros.
- Colaboradores transgênero podem e devem utilizar o banheiro correspondente ao gênero pelo qual se apresentam. É um direito.

Homofobia é Crime

Na Via, não toleramos qualquer ato discriminatório. Caso você presencie qualquer ato preconceituoso, interceda e denuncie através do canal oficial de denúncias pelo site

[https://canaldedenuncia.com.br/viavarejo.](https://canaldedenuncia.com.br/viavarejo)



Seja um(a) líder inclusivo(a). Combata estereótipos!

- Não generalize o público LGBTI+ com base nos pré-julgamentos que a sociedade costuma associar a esse grupo. Atribuir adjetivos a uma pessoa por causa da sua orientação sexual ou identidade de gênero é colaborar com a manutenção de preconceitos. Por exemplo: nem todo gay é extrovertido, nem toda lésbica é masculinizada. Mas, se forem, isso não é um problema.
- Não faça nem permita que façam piadas e brincadeiras sobre a diversidade sexual e identidade de gênero. Elas podem ofender, desmotivar e comprometer o engajamento e a produtividade dos colaboradores LGBTI+. **Você, gestor(a), tem um papel fundamental na multiplicação dos nossos compromissos de diversidade.**
- Um ambiente diverso potencializa competências e possibilita visões diferentes que contribuem para o desenvolvimento dos colaboradores e para o crescimento e expansão da empresa. Seja parte disso!
- Fique atento(a) às atitudes da sua equipe que envolvam, por exemplo, tratamento diferente – jocoso, violento ou indiferente – a pessoas LGBTI+ e sempre tome uma atitude a respeito.

Na Via, estamos transformando nossa jornada em um caminho mais respeitoso, plural e inclusivo. Por isso, para fechar as ações de celebração do mês do orgulho, assumimos no ano de 2020 os 10 compromissos propostos pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+



Gestor(a), este é o seu papel:

Procure se informar sobre temas relacionados à diversidade sexual e de identidade de gênero. Identifique e combata as situações de discriminação e sempre tome providências nesses casos. A sua prática deve ser sempre coerente com os valores da Companhia na promoção de um ambiente de respeito às diversidades.



Grupo de diversidade LGBTI+: principais pontos

- Assumimos os compromissos da cultura inclusiva LGBTI+, promovendo educação para desconstruir preconceitos e de garantir que todos sejam respeitados em todas as áreas da empresa.
- Há termos corretos a serem utilizados — “orientação sexual”, “homossexualidade” etc. Fique atento(a)!
- A população LGBTI+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras ramificações de orientação sexual e identidade de gênero) representa grande parte de nossos clientes e colaboradores.

QUER SABER MAIS?

Princípios de Yogyakarta, que abordam o temática da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.

Dicionário LGBT+, desenvolvido por Maira Reis (é necessário cadastro para realizar o download).

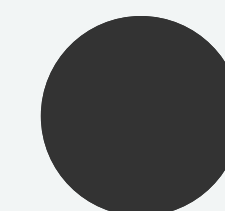
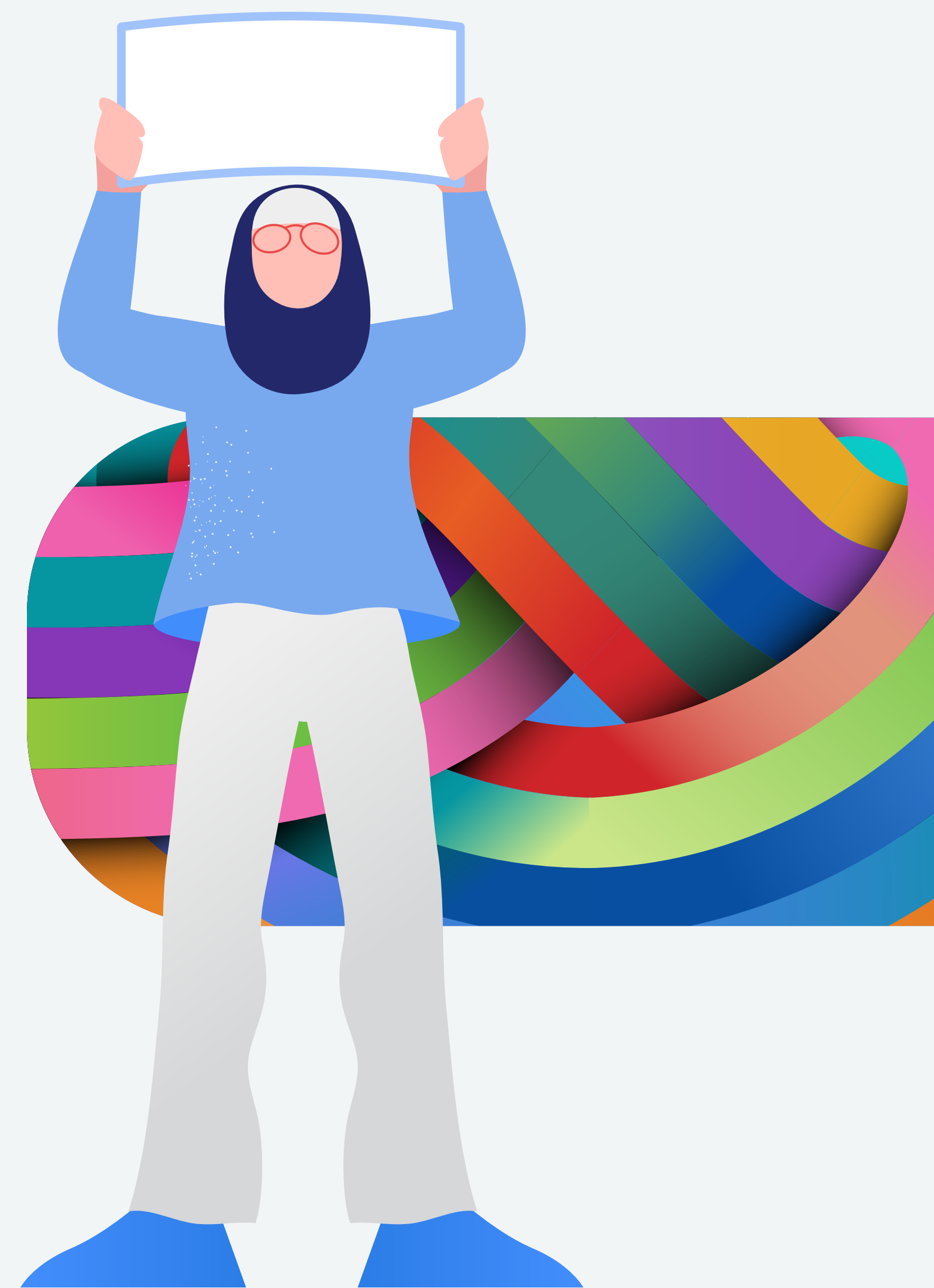
Fórum de Empresas e Direitos LGBT+, organização que reúne grandes direitos humanos LGBT+.

Diversidade religiosa

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

Intolerância religiosa? Aqui, não!

O preconceito e a intolerância religiosa acontecem quando uma pessoa passa a desconsiderar ou inferiorizar as demais crenças e manifestações em relação à religiosidade diferentes da sua. Atitudes ofensivas motivadas ou baseadas em crenças ou manifestações em relação à religiosidade não são aceitas na Via. Isso é intolerância religiosa. A fé e a espiritualidade de cada um 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 preconceitos e discriminação.



O que eu preciso saber?

A Via é uma empresa laica, mas também respeita todas as religiões, e tem orgulho de trazer em seu quadro de colaboradores seguidores das mais diversas religiões, e também ateus. Aqui na Via, todos podem ser o que são, sempre respeitando a existência e o espaço do(a) outro(a).

Fique atento(a):

- Não julgue a capacidade de alguém com base em sua religião ou ausência dela.
- Não utilize símbolos ou práticas religiosas em “brincadeiras” com colegas.
- Não tente convencer outras pessoas de que sua religião é melhor que as outras.
- Religiões e expressões religiosas não devem ser associadas a guerras ou ao terrorismo. Todas as religiões têm pessoas das mais diferentes índoles.
- Busque aprender mais sobre outras religiões. A informação é a principal arma contra a intolerância e o preconceito.
- Não associe nenhum tipo de comportamento ao fato de uma pessoa não ter uma crença religiosa.

Diversidade religiosa: principais pontos

- Quando uma pessoa desconsidera ou inferioriza crenças e manifestações em relação à religiosidade diferentes da sua, configura-se intolerância religiosa.
- A Via é uma empresa laica, mas também respeita todas as religiões. Aqui, todos podem ser o que são, sempre respeitando a existência e o espaço do(a) outro(a).

Raça e Etnia

#RepresentatividadeNegra

O Brasil é um país diverso, com diferentes grupos étnicos em sua composição — como os descendentes de italianos, japoneses, alemães, sírios e libaneses, indígenas e descendentes de pessoas vindas de diferentes países africanos. Toda essa mistura gerou uma riqueza cultural sem precedentes. Mas infelizmente nem todos os grupos étnicos têm acesso ao pleno exercício de seus direitos, e uma das particularidades do nosso país diz respeito à população negra, ou seja, descendente dos africanos que foram escravizados. A escravidão deixou marcas profundas, fazendo com que a população negra sofresse diversos tipos de preconceitos. Mesmo após a abolição da escravidão, negros continuaram sem acesso à educação e ao trabalho formal. Esses fatos criaram preconceitos e estereótipos que ainda hoje prejudicam o pleno desenvolvimento dessa população.

A Via quer que seu quadro de colaboradores represente de fato a população brasileira, por isso tem trabalhado para alcançar a equidade racial em todas as áreas do negócio.

Gestor(a), são nossos compromissos:

- Garantir um maior equilíbrio entre brancos e negros no nosso quadro de colaboradores.
- Ter mais negros em cargos de liderança.
- Representatividade negra em todos os níveis.

Fique atento(a)!

- O conceito de “raça” não é biológico, pois não existem diferenças genéticas entre brancos, negros e outras etnias. Ou seja: não há genes que possam ser considerados característicos de uma única população, por mais isolada que ela viva.
- O termo “raça” designa grupos de pessoas com características semelhantes, significado próximo à ideia de etnia. Dessa forma, ambos podem ser usados como sinônimos no campo da Diversidade.

No Brasil, costuma-se empregar “raça” e “etnia” para abordar os assuntos relacionados à população negra – segundo o IBGE composta por pretos e pardos. Ainda de acordo com o IBGE, uma pessoa pode se autodeclarar: amarela, branca, indígena, parda ou preta.



O racismo mora também nas estruturas

Hoje, temos poucos negros em cargos públicos e altos níveis hierárquicos, e uma das explicações para esse fato é o **racismo estrutural e institucional**, ou seja, a estrutura da sociedade que limita direitos e desqualifica a população negra. É importante evidenciar os mecanismos que continuam criando esses obstáculos. Somente assim será possível transformar a sociedade para que haja oportunidades realmente iguais para todos os cidadãos.



Racismo

É um crime previsto na Lei n.º 7.716/89 e ocorre quando as ofensas praticadas pelo autor atingem toda uma coletividade, um número indeterminado de pessoa, ofendendo-os por sua 'raça', etnia, religião ou origem, assim, impossível saber o número de vítimas atingidas. A pena prevista é a reclusão de um a três anos e multa e é inafiançável. Negar emprego por causa da raça/etnia, impedir o acesso de pessoas negras (pretas e pardas) a estabelecimentos comerciais, shopping centers, a elevadores em edifícios de apartamentos, entre outros são exemplos da prática do racismo.

Inclusão no dia a dia

Sabemos das dificuldades e desafios presentes no dia a dia de quem foi e ainda é minorizado em determinados espaços. Por isso, buscamos diversas formas para que todos tenham igualdade de oportunidades. Por isso, a Via é signatária da Coalização Empresarial pela Equidade de Racial, criada pela CEERT e o Instituto Ethos.



Fique atento(a)!

- Nunca desqualifique alguém pela cor da pele, tipo de cabelo, traços faciais. O uso do cabelo afro (tranças, *dreads*, *blackpower*) é um aspecto que não está relacionado às competências de um(a) profissional.
- Crenças e manifestações religiosas de matriz africana não são exóticas nem diferentes de qualquer outra prática religiosa.
- Nunca suponha que uma pessoa possui um deter.minado comportamento ou tem menos capacidade intelectual pelo fato de ser negra.
- Cotas são instrumentos legais, utilizados para alcançar uma situação de equidade entre pessoas negras e brancas.
- Ao conversar com um cliente ou um colega de trabalho, não tire conclusões precipitadas e/ou estereotipadas em função da cor da pele.
- A história do negro não se resume à escravidão. Procure conhecer mais sobre o legado da população negra para a cultura brasileira.
- **Isso não é “piadinha”; é racismo!** “Brincadeiras” relacionadas às pessoas negras são consideradas discriminação racial, e o racismo não é tolerado na Via. Se presenciar qualquer comentário preconceituoso, interceda e denuncie no canal oficial de denúncias pelo site canaldedenuncia.via.com.br.

Seja um(a) líder inclusivo(a). Tenha um time que seja a cara do Brasil!

A Via quer que seu quadro de colaboradores represente de fato a população brasileira, por isso tem trabalhado para alcançar a equidade racial em todas as áreas do negócio. A prática sempre deve refletir o nosso discurso. Veja alguns exemplos de como você, gestor(a), pode contribuir com esse objetivo:

- **Contratação e ascensão profissional** – Esta ainda é uma das principais barreiras para os profissionais negros iniciarem uma carreira dentro de uma empresa, seja por preconceito direto, seja pelo racismo estrutural, quando são colocadas exigências desnecessárias para cargos, como fluência em idioma estrangeiro ou graduação em universidade de ponta. Mas você pode contribuir para mudar essa situação: ao abrir novas vagas, garanta que haja profissionais negros qualificados nas fases finais dos processos de contratação; nos processos de sucessão, busque oferecer oportunidades para profissionais negros.

Gestor(a), este é o seu papel!

- Tenha conhecimento sobre as questões relacionadas à população negra, criando não apenas um local de trabalho em que esse(a) profissional se sinta incluído(a), mas também um ambiente em que ele(a) possa se desenvolver e alcançar suas plenas potencialidades.

- Desenvolvimento de colaboradores é essencial para o negócio – Todos os profissionais que apresentem potencial de crescimento devem ter oportunidades: ofereça treinamentos e ações de desenvolvimento para todos do time; podem ser oferecidos treinamentos direcionados a grupos específicos para suprir lacunas técnicas e comportamentais.
- Mulheres negras – Considerando as práticas discriminatórias em relação a gênero e a raça e etnia, as mulheres negras acabam por representar uma parcela da população brasileira que conta com menos oportunidades que os homens negros ou as mulheres brancas. Por isso, gestor(a): em todas as ações que for desenvolver – recrutamento e seleção, treinamento, progressão, marketing etc. – tenha em vista essa particularidade.

Raça e etnia: principais pontos

- O Brasil é um país diverso, com diferentes grupos étnicos em sua composição, mas nem todos os grupos têm acesso ao pleno exercício de seus direitos.
- Trazer representatividade negra para todos os níveis do negócio é nosso compromisso.
- Racismo é crime e deve ser enfrentado com firmeza em qualquer situação.
- Considerando as práticas discriminatórias em relação a gênero e a raça e etnia, as mulheres negras representam uma parcela da população brasileira que conta com menos oportunidades que os homens negros ou as mulheres brancas.

LEMBRE-SE!

- **O racismo é crime e deve ser enfrentado com firmeza em qualquer situação. Todo ato discriminatório com base na cor da pele ou hábitos culturais relacionados é considerado preconceito racial. O racismo desqualifica, exclui, ignora, torna suspeito, impede acesso das pessoas a lugares, bens e serviços.**

QUER SABER MAIS?

A História da Escravidão Negra no Brasil, publicado na página do Geledés Instituto da Mulher Negra.

Livro Uma História da Cultura Afro-Brasileira, de Walter Fraga e Wlamyra R. de Albuquerque

Livro Gênios da Humanidade: ciência, tecnologia e inovação africana e afrodescendente, de Carlos Eduardo Dias Machado e Alexandra Baldeh Loras.



Pessoas com Deficiência

#TalentoSemLimites

Apesar de muitos avanços, alguns ainda carregam a percepção de que Pessoas com Deficiência (PcDs) não podem exercer determinados tipos de atividades profissionais e do dia a dia. Aqui na Via, temos diversos profissionais PcDs, que exercem atividades com o mesmo nível de qualidade que pessoas que não possuem deficiência, e é nosso compromisso garantir a inclusão e integração total dessas pessoas nos nossos times, dando condições para que todos desenvolvam seus talentos.

Gestor(a), s o nossos compromissos:

- Garantir que PcDs tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento que os demais.
- Ter gestores sensíveis às especificidades de cada colaborador(a).
- Garantir acessibilidade.

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

- Deficiência visual
- Deficiência auditiva
- Deficiência física
- Deficiência intelectual
- Deficiência múltipla (que apresenta duas ou mais deficiências simultaneamente)

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



Informação contra o preconceito

Trazer conhecimento sobre os tipos de deficiência, suas variações e a maneira como PcDs lidam com essa condição nos ajuda a desconstruir estereótipos para sermos mais inclusivos. Pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência são indivíduos normais, dotados de qualidades, emoções, planos e desejos pessoais e profissionais. Uma deficiência é mais uma das muitas características de cada um.

Fique atento(a)!

- Não presuma que uma pessoa com deficiência, apenas por essa condição, não possa ter alta performance no trabalho. Toda função exige determinados conhecimentos e habilidades.
- PcDs são pessoas como qualquer outra, que possuem particularidades, assim como todo mundo. Na dúvida, pergunte!
- Verifique se o seu ambiente de trabalho é inclusivo. Muitas vezes a solução está em pequenas adaptações.

- Sempre que estiver acompanhando ou interagindo com alguma pessoa com deficiência, busque se adaptar ao ritmo dela.
- Não é a deficiência que define uma pessoa. Nunca utilize frases como “É cadeirante, mas é eficiente” ou “Apesar de cego, é bastante competente”. Você pode dizer simplesmente que “Fulano(a) é um bom profissional”.
- Para se referir a uma pessoa sem deficiência, nunca use termos como “pessoa normal”. Utilize apenas pessoa sem deficiência.
- Ao se referir à deficiência de alguma pessoa, utilize os nomes corretos — deficiência visual, auditiva, física, intelectual, múltipla. Nunca recorra a apelidos ofensivos.



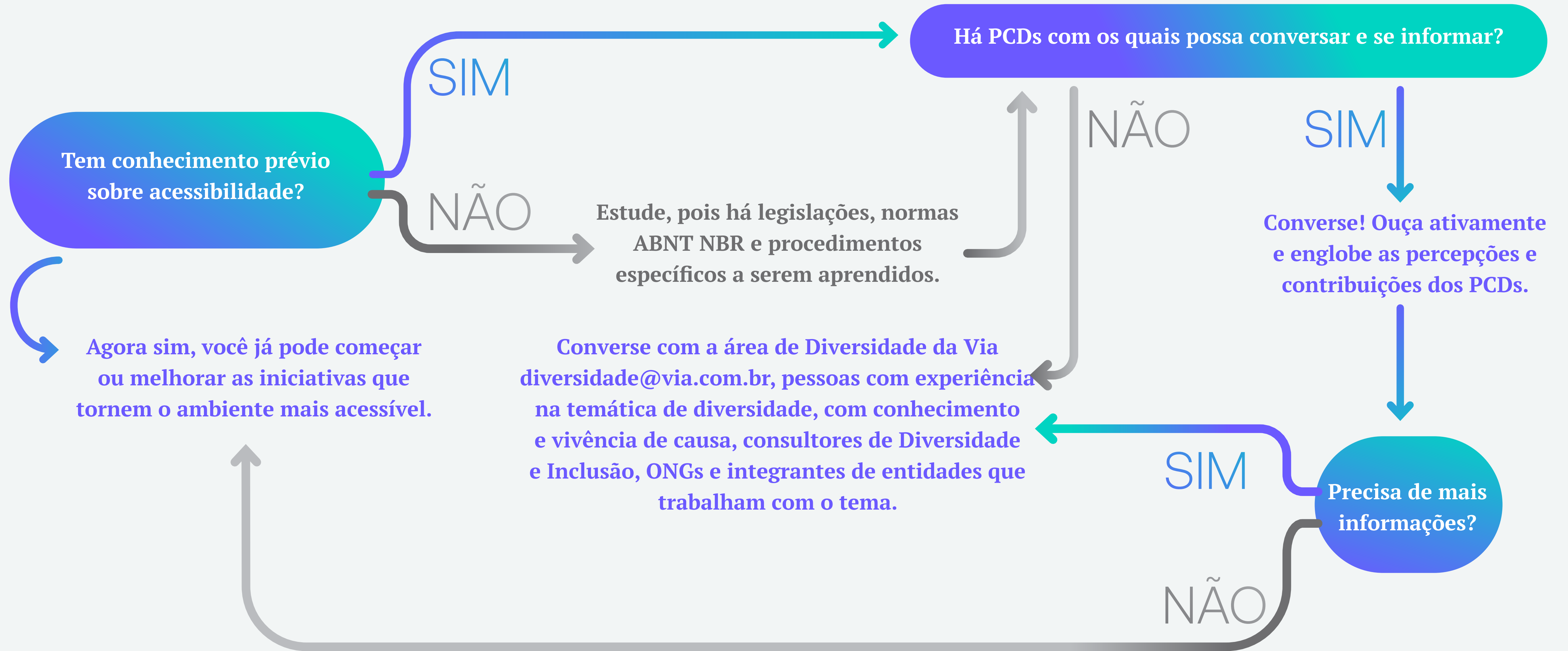
QUER SABER MAIS?

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015.), 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.

Rede Global de Empresas e Deficiência da OIT, rede que busca promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



Como tornar o ambiente mais inclusivo para as Pessoas com Deficiência?



Quer algumas dicas de convivência com...?

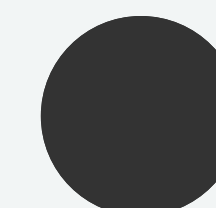
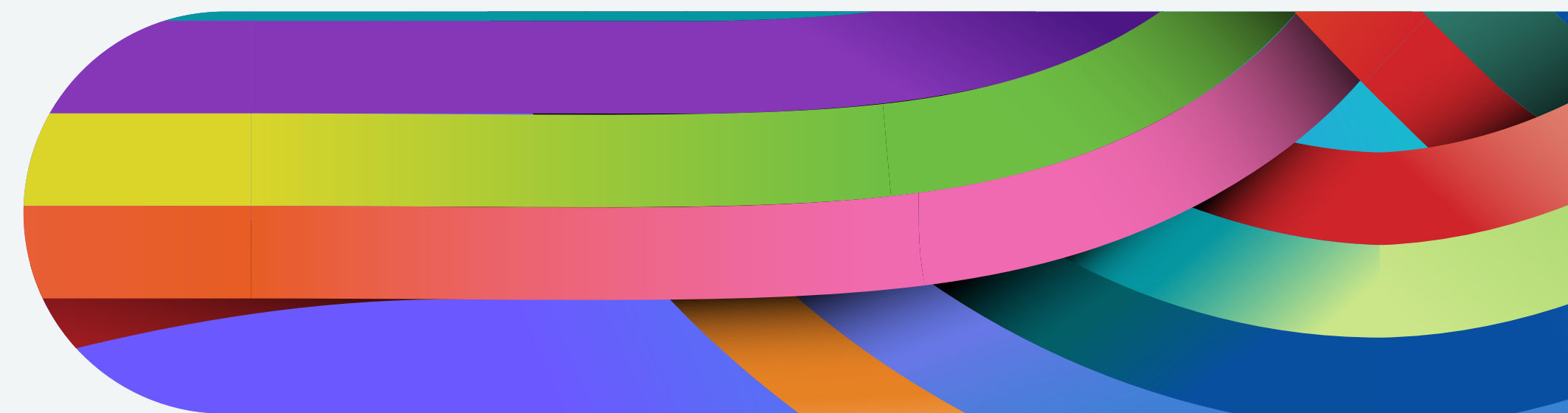
Pessoa com deficiência física

- Ao acompanhar uma pessoa que anda devagar, com auxílio ou não de aparelhos ou bengalas, procure seguir o ritmo dela. Quando pararem em algum lugar, as muletas ou a bengala deverão ficar sempre próximas dela.
- Ao interagir, adote postura adequada às características dela. Na dúvida, pergunte.
- Evite segurar automaticamente a cadeira de rodas de uma pessoa. Pergunte se ela quer ajuda.
- Se conversar por alguns minutos com um(a) cadeirante, procure ficar na mesma altura da pessoa, se for possível.
- Não basta que a pessoa tenha acesso somente à sua mesa de trabalho. Ela precisa circular em diversos ambientes da empresa. Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos que ficam pendurados.

Pessoa com deficiência visual

- Ao conhecer uma pessoa com deficiência visual, toque em seu braço, apresente-se e, então, inicie a conversa.
- Caso a pessoa aceite sua ajuda, coloque a mão dela no seu cotovelo dobrado ou no seu ombro. Ela acompanhará o movimento do seu corpo quando você andar. Avise-a sobre degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos no trajeto.
- No primeiro dia de trabalho, conduza a pessoa por todo o ambiente para que ela se locomova com mais autonomia.
- Ao indicar uma cadeira, coloque suas mãos no encosto.
- Mantenha as áreas comuns desobstruídas e tenha cuidado com obstáculos que ficam pendurados.
- Avise a pessoa sempre que se ausentar do local.

- Não acaricie um cão-guia. Lembre-se de que ele tem a responsabilidade de guiar o dono.
- Palavras como “olhe” ou “veja” podem ser usadas naturalmente. Mas lembre-se de que, em contextos nos quais essas palavras sejam usadas de forma literal, é importante que os objetos sejam descritos.
- Vários sistemas foram desenvolvidos para permitir a leitura da tela do computador por profissionais com deficiência visual que executam atividades administrativas. Por isso, não tenha receio de conversar sobre uma planilha ou outro documento em formato eletrônico. Desde que receba a estrutura correta, ela conseguirá ler esses documentos como qualquer outro(a) colaborador(a).



Pessoa com deficiência auditiva

- Sempre se dirija a ela naturalmente, olhando-a de frente.
- Você não precisa nem deve gritar. Elevar o tom da voz não vai facilitar o entendimento.
- Para chamar a atenção da pessoa com deficiência auditiva, sempre se coloque no campo de visão dela. Evite bater palmas, jogar objetos ou fazer movimentos que possam expô-la.
- A leitura labial é uma das formas de compreensão mais utilizadas pelas pessoas com deficiência auditiva. Portanto, fale pausadamente, articulando as palavras.
- Utilize linguagem direta para facilitar a comunicação. Pessoas com deficiência auditiva são alfabetizadas utilizando somente verbo e substantivo. Por exemplo: “Ir shopping” e não “eu vou ao shopping”.
- Você pode aprender Libras. Há muitos cursos gratuitos disponíveis.
- A expressão facial e a corporal são fundamentais para a comunicação.
- Sinta-se à vontade para pedir que a pessoa repita o que foi dito quando necessário.



Pessoa com deficiência intelectual

- Não confunda deficiência intelectual com doença mental, um transtorno psiquiátrico que engloba uma série de alterações que modificam o humor e o comportamento da pessoa, podendo afetar seu desempenho, e que deve ser tratado com psiquiatras e com uso controlado de medicamentos;
- Fale de acordo com a idade da pessoa: criança, adolescente ou adulto;
- A pessoa com deficiência intelectual aprende na prática e por repetição. Quando for explicar, mostre como fazer cada tarefa.
- Uma rotina de trabalho estruturada vai ajudá-la a executar as ações do dia a dia e a ganhar autonomia.



Pessoas com Deficiência: principais pontos

- São nossos compromissos: garantir a inclusão e integração total dos diversos profissionais com deficiência da Via; ter gestores sensíveis às especificidades de cada colaborador(a); garantir acessibilidade.
- Pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência são indivíduos normais, dotados de qualidades, emoções, planos e desejos pessoais e profissionais. Uma deficiência é mais uma das muitas características de cada um.
- Não presuma que uma pessoa com deficiência não possa ter alta performance no trabalho. Toda função exige determinados conhecimentos e habilidades.
- Verifique se o seu ambiente de trabalho é inclusivo. Muitas vezes a solução está em pequenas adaptações.
- Ao se referir à deficiência de alguma pessoa, utilize os nomes corretos — deficiência visual, auditiva, física, intelectual, múltipla. Nunca recorra a apelidos ofensivos.
- Há dicas de convivência com pessoas com cada tipo de deficiência. Mas lembre-se: na dúvida, pergunte!

De todas as idades: diversidade geracional

Muitas pessoas acham que as empresas devem buscar inovação contratando apenas jovens, mas a inovação pode estar na integração entre pessoas de diferentes idades. Cada vez mais, diferentes gerações convivem no ambiente profissional, do jovem aprendiz ao profissional com idade acima de 50. Muito além das gerações X, Y e Z, como lidar com anseios, necessidades e expectativas de profissionais, aparentemente, tão diferentes?

- Comece a perceber as diferentes gerações em seu dia a dia e perceba que elas não têm somente divergências, mas também semelhanças.
- Com clientes, quanto mais adaptados os serviços e os produtos forem às diferentes gerações, maior a chance de sucesso.
- Nunca considere que determinado(a) profissional não será capaz de realizar um trabalho por causa da idade.
- Na dúvida, pergunte!
- Não utilize termos como “moleque”, “velhote” e palavras e outras expressões ofensivas.



Programa Jovem Aprendiz

Gestor(a), o primeiro dia de trabalho é o momento de acolhida do jovem, e ele é primordial para o êxito da integração. Veja como fazer a diferença nesse momento:

- A Lei de Aprendizagem assegura aos jovens aprendizes o direito à formação prática e teórica. Portanto, é importante garantir um processo contínuo de aprendizado, capacitação e desenvolvimento para esse grupo.
- Acompanhe e oriente o jovem na execução de suas tarefas, para verificar o entendimento das funções a serem desempenhadas e construir conhecimento.
- Estimule as relações entre diferentes idades e oriente os jovens a contribuírem com novas ideias e também a pedirem ajuda a colaboradores mais experientes.

Lei da Aprendizagem e Cota

A Lei da Aprendizagem estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Trata-se de um contrato especial de trabalho por tempo determinado de, no máximo, dois anos. Também é estabelecido que a empresa tenha entre 5 e 15% de jovens por estabelecimento sobre o total de empregados. Para mais informações, consulte a Política de Gestão da Diversidade (VV-SPE-RSE-PL-002) disponível na Conecta.

Desenvolvimento comportamental

Se o(a) aprendiz apresentar comportamento inadequado nas áreas, o(a) gestor(a) deve acionar a instituição de aprendizagem para trabalhar as questões comportamentais na aprendizagem teórica. Em casos em que o comportamento estiver em desacordo com as políticas de diversidade da Via e o código de ética e conduta, é importante acionar o NAG para compreender melhor a situação.

Gestor(a), este é o seu papel:

- Você é responsável por definir, orientar e acompanhar todas as atividades do(a) aprendiz na empresa, ajudando-o(a) no que for necessário. Deve aconselhá-lo, assegurando-se que ele(a) possui todas as informações para realizar seu trabalho. Além disso, você precisa assinar o Relatório de Atividades Práticas semestralmente; ser referência para dívidas de carreira, processos internos e regras da companhia; acompanhar frequência nas aulas práticas junto à instituição formadora; acionar a área NAG (Núcleo de Atendimento ao gestor) caso haja alguma dificuldade com o(a) jovem; garantir o cumprimento da legislação quanto às particularidades legais do contrato.

Seja um líder inclusivo. Favoreça o Diálogo intergeracional!

É fundamental criar espaços e mecanismos para que o diálogo entre as gerações ocorra. Certamente todas as diferentes faixas etárias trazem aprendizados, ideias e perspectivas que contribuem para os avanços da companhia.



Diversidade geracional: principais pontos

- **Integração** entre pessoas de diferentes idades também gera inovação.
- Perceba no seu dia a dia não somente as diferenças, mas também as **semelhanças** entre gerações.
- Quanto mais adaptados serviços e produtos a diferentes gerações, maior a chance de **sucesso**.
- Nunca considere que determinado(a) profissional não será capaz de realizar um trabalho por causa da idade. Na dúvida, **pergunte!**
- Não utilize termos como “moleque”, “velhote” e palavras e outras expressões **ofensivas**.
- **Estimule** as relações entre diferentes idades e **oriente** os jovens a contribuírem com novas ideias e também a pedirem ajuda a colaboradores mais experientes.

Diversidade estética

A convivência com diferentes estilos nos aproxima das pessoas. Os padrões e costumes em uma sociedade mudam o tempo todo. A diversidade estética se refere à aparência das pessoas e envolve ideias sobre o que é ou não considerado belo, como roupas e adereços, peso, cortes de cabelo, barba, bigode e costeletas, brincos, piercings, tatuagens. São todos conceitos estéticos e dizem respeito à particularidade de cada um. Não há certo e errado, desde que não comprometa a execução do trabalho, a identidade visual da companhia (no caso de uniformes) e/ou a segurança dos colaboradores.

Estilo próprio, forma corporal, tatuagens, modo de se vestir, cabelo, acessórios, maquiagem e afins

Assim como a ideia do que é certo ou errado, o que é bonito para um, pode não ser para outro. Nas empresas, é comum existir certas normas de estilo, tanto para criar uma identidade visual, quanto para evitar excessos. Respeite sempre a individualidade de cada colega e de cada cliente, lembrando sempre que, aqui na Via, as pessoas podem ser o que são.

Fique atento(a):

- Não desqualifique ou menospreze ninguém pela roupa, corte de cabelo, tatuagens, acessórios ou por quaisquer outras características, como peso e altura.
- Culturas diferentes, estilos diferentes. O uso de determinados acessórios pode não fazer sentido para alguns, mas faz para outros.
- A beleza não é única e padronizada. Somos diversos em formas, cores e estilos.



Outras diversidades

Hábitos culturais, ideologias, gostos e interesses

Cada colaborador(a) e cada cliente possui sua forma de entender e perceber o mundo, e muitas vezes serão formas diferentes das nossas. Não haverá diversidade de fato se não houver abertura para pensamentos diversos.

- Toda forma de pensamento deve ser respeitada, desde que isso não desrespeite outras pessoas!
- Não inferiorize alguém por pensar diferente de você. Outras formas de pensar são possíveis, e gostos e interesses pessoais não são obstáculos para uma boa convivência!

Doenças e condição de saúde

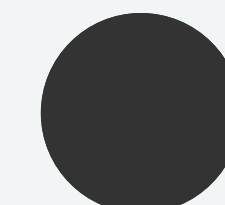
Determinados tipos de doenças, tratamentos, uso continuado de medicamentos, tratamentos alternativos, tudo isso faz parte da diversidade humana. Saiba respeitar essas características.

- Não desrespeite ou inferiorize alguém por conta de sua condição de saúde. Nem crie juízos de valor em relação a pessoas que fazem algum tipo de tratamento de saúde ou que não o fazem.
- Entenda: o que para alguns é apenas um hábito, para outros pode ser um problema de saúde, como a depressão, a compulsão alimentar ou o alcoolismo.
- Não crie fofocas sobre questões de saúde de seus colegas. Você pode estar se equivocando ou desrespeitando a intimidade de alguém.

Naturalidade ou nacionalidade

O Brasil é um país continental, com regiões, sotaques e hábitos culturais muito diversos, e ainda recebemos imigrantes de todos os continentes. Respeitar essa pluralidade é, também, respeitar a diversidade.

- Não inferiorize alguém por conta do lugar onde nasceu ou morou.
- Não trate de forma pejorativa o sotaque ou os hábitos culturais de seus colegas. Esteja aberto ao novo.
- Não julgue as competências de alguém por conta do lugar onde nasceu ou morou.



Formação acadêmica e nível de instrução

A formação acadêmica não define a competência de um(a) pessoa. Muitas vezes, mesmo sem formação técnica ou universitária, profissionais realizam seu trabalho com excelência. Fique atento(a)!

- Não julgue a competência profissional de alguém apenas pelo título ou diploma, pois ela se relaciona a uma série de fatores, como conhecimentos, habilidades e atitudes.
- Não trate ninguém de forma inferiorizada pelo fato de a pessoa não ter tido uma educação formal. Inteligência é muito mais que horas dedicadas ao estudo tradicional.

Renda

Em muitas situações, a renda de uma pessoa acaba definindo seu lugar na sociedade. O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo. Então, fique atento(a):

- Não julgue nem crie estereótipos com base na classe social ou na renda de uma pessoa.
- Entenda: o que para você parece simples, como almoçar em um restaurante mais caro, para outra pessoa pode não ser. E essa diferença não define caráter, pois o valor de uma pessoa está no que ela é, não no que possui.
- Lembre-se! A classe social nunca deve impedir um bom atendimento.



**QUER
SABER
MAIS?**

Relatório A Distância que nos une, produzido pela OXFAM, entidade que busca contribuir para a construção de um Brasil justo, sustentável e solidário que elimine as causas da pobreza e da desigualdade.

Diversidade estética e outras diversidades: principais pontos

- A beleza não é única e padronizada. Somos **diversos** em formas, cores e estilos.
- Culturas diferentes, estilos diferentes. O uso de determinados **acessórios** pode não fazer sentido para alguns, mas faz para outros.
- Não haverá diversidade de fato se não houver **abertura** para pensamentos diversos. Toda forma de pensamento deve ser **respeitada**, desde que isso não desrespeite outras pessoas!
- Não crie fofocas sobre questões de saúde de seus colegas. Você **pode** estar se equivocando ou desrespeitando a intimidade de alguém.
- Não inferiorize alguém por conta do **lugar** onde nasceu ou morou, nem trate de forma pejorativa o **sotaque** ou os **hábitos** culturais de colegas.
- Não trate ninguém de forma inferiorizada pelo fato de a pessoa não ter tido uma educação formal. Inteligência é **muito** mais que horas dedicadas ao estudo tradicional.



Nós e nossos valores

Desrespeito, apelidos e “piadinhas”

Um ambiente de trabalho descontraído traz muitos benefícios para o time, mas a diversão nunca deve ser às custas de “brincadeiras” relacionadas a características dos outros.

Isso tem graça?

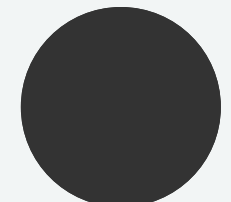
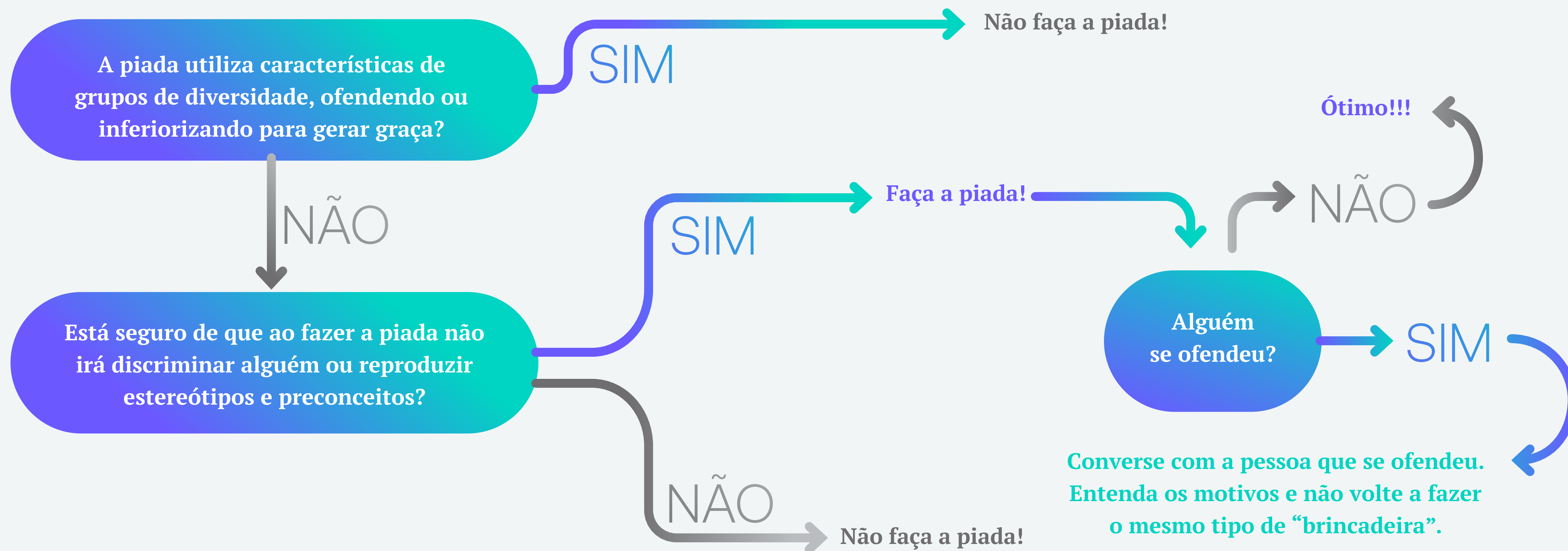
Via de regra, tudo pode ser engraçado. Mas “brincadeiras” e apelidos que se valem de questões relacionadas à diversidade do outro, ou seja, à população negra, às pessoas LGBTQ+, às mulheres, às pessoas com deficiência, às diferentes formas de pensamento e por aí vai, acabam soando desrespeitosas e preconceituosas. Isso acaba com qualquer humor.

Fique atento(a):

- Cuidado com piadas a respeito de mulheres, pessoas com deficiência, negros, pessoas LGBTQ+, pois são consideradas atos discriminatórios.
- Não faça piadas que possam constranger ou intimidar seus colegas ou clientes.
- Se alguém já demonstrou desconforto com algum comentário ou brincadeira que fez, não insista no assunto. O que para uns é engraçado, para outros pode não ser.
- Se você conhece alguém que costuma fazer “brincadeiras” ou “piadas” que desrespeitem a individualidade de alguém, se houver abertura, converse com essa pessoa. Você também pode informar e consultar a área de Diversidade pelo e-mail diversidade@viavarejo.com.br ou denunciar para o canal oficial de denúncias pelo site <https://canaldedenuncia.com.br/viavarejo>.



A piada ou brincadeira que estou fazendo reproduz algum tipo de preconceito ou fere a dignidade de alguém? Veja as dicas abaixo e ajude a deixar o mundo mais legal!



Grupos de Afinidades

Na Via, valorizamos a diversidade em toda a sua dimensão e seguimos o caminho do diálogo, da reflexão, da inclusão, da empatia e, acima de tudo, do respeito. A diversidade faz parte da nossa essência e estamos trabalhando diariamente para construir um ambiente cada vez mais inclusivo, onde todos possam ser o que são, sentindo-se seguros para alcançar suas expectativas profissionais. Buscamos proporcionar oportunidades de desenvolvimento para todos com a abertura de espaços de fala, por meio dos nossos grupos de afinidades. Os grupos de afinidades são coletivos, formados por colaboradores, voluntários e aliados, de diversas áreas, que ampliam a compreensão sobre os aspectos da diversidade, abordando as temáticas de diferentes formas, como os encontros semanais, onde compartilhamos experiências e discutimos os temas de diversidade, buscando soluções que contribuam com a construção de uma empresa cada vez mais diversa e inclusiva. Hoje, temos 4 grupos em andamento: Baobá (Equidade Racial), Via Prisma (LGTI+), Talentos Sem Limites (Pessoas com Deficiência) e o Viailiza (Equidade de Gênero).

Fique atento(a)!

- Os encontros ocorrem durante o expediente, com duração de uma hora, de acordo com a agenda de cada grupo. Para que todos se sintam à vontade, a disponibilidade de participação nos encontros deve ser alinhada com o gestor, visando manter as entregas/ demandas da área. A presença não é obrigatória e pode ocorrer de forma alternada, mas é sempre importante o alinhamento prévio com o gestor.
- Todos os colaboradores podem fazer parte desses grupos, enviando para o e-mail grupodeafinidades@viavarejo.com.br, matrícula, nome, departamento e dados para contato (telefone e e-mail).



Faces da diversidade

Todas as pessoas possuem características que as fazem únicas, características que se cruzam e nos tornam quem somos. Não existe uma receita de diversidade que possa ser utilizada para todos os grupos. A diversidade é parte integrante do nosso dia a dia e está refletida em nossas ações e no **respeito que temos por nossos colaboradores e clientes.**

Esperamos que este material traga novos conhecimentos para que possamos todos contribuir com **a construção de uma sociedade mais justa e de uma empresa mais diversa e inclusiva.**



Gestor(a), este é o seu papel:

Neste material, você pôde conhecer com maior profundidade diversas questões sobre a temática da diversidade, e também entender o seu papel nessa construção importante da companhia. Lembre-se sempre de que a melhor forma de lidar com alguém diferente é perguntar o que a pessoa considera certo ou errado. Sabemos que não vamos acertar sempre, mas é necessário estarmos abertos para ouvir, aprender e nos desculparmos se necessário.

**QUER
SABER
MAIS?**

O riso dos outros, documentário dirigido por Pedro Arantes (disponível em plataformas de compartilhamento de vídeos)



LEMBRE-SE!

- **Essa bandeira também é sua!** Todos nós somos responsáveis pelo crescimento desse movimento na empresa e podemos abrir caminhos para a igualdade de oportunidades, respeito e valorização das diferenças em prol dos direitos humanos, cidadania e da inovação dos negócios.
- **Respeito, na Via, é questão de princípio!** Fique atento(a) às suas práticas e busque aprender mais sobre diversidade e inclusão.
- **Somos tudo isso e muito mais!** Nunca trate alguém com base em uma única característica de diversidade. Não é a cor da pele, gênero, orientação sexual, idade, deficiência ou outra característica que define quem somos.
- **Ainda tem dúvidas?** Procure seu(sua) gestor(a) ou a área de Diversidade e Inclusão pelo email diversidade@via.com.br



EXPE DIEN TE

Concepção e Conteúdo:
Sustentabilidade / Diversidade Via

Produção, Revisão e Consultoria:
Gestão Kairós

Projeto Gráfico: pslobo design

junho/2021

