

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Somando pessoas
diferentemente iguais



diversidadeVC

É somar pessoas
diferentemente iguais.

Índice

Carta de Compromisso.....	3
Manifesto.....	4
Pra quem é a cartilha?.....	6
Gênero.....	12
LGBTI+.....	18
Raças.....	23
Pessoas com deficiência.....	26
Você sabe quais as ações de diversidade que a VC já realiza?.....	31
Seja uma pessoa aliada da Diversidade & Inclusão.....	36
Diversidade & VC.....	37
Canais abertos.....	39

Carta de Compromisso Global pela Valorização da Diversidade

Em um mundo cada vez mais diverso e inclusivo, nós, da **Votorantim Cimentos**, estamos vivendo, junto com a sociedade, uma jornada de transformação, trabalhando com a certeza da mudança. Sabemos que são as pessoas que realmente fazem a diferença e que garantem que nosso DNA de longevidade e inovação se perpetue.

Porque reconhecemos essa fortaleza e porque queremos acolher e valorizar a diversidade em todas as suas formas é que assumimos esse compromisso globalmente com os nossos empregados e empregadas, clientes, fornecedores, parceiros e sociedade em que manifestamos expressamente que na **Votorantim Cimentos**:

- **Não admitimos discriminação** ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, gênero, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física/mental/intelectual ou quaisquer outros;
- **Possuímos respeito às pessoas** como valor incondicional e não aceitamos qualquer postura que não esteja condizente com o nosso Código de Conduta;
- **Nos comprometemos** a formar lideranças engajadas com a pauta de diversidade e que valorizem e encorajem as características individuais das pessoas que integram as suas equipes como fator competitivo para os negócios;
- **Mantemos e fomentamos** um ambiente no qual cada um de nós tenha a segurança de viver a expressão do seu ser.

Na **Votorantim Cimentos**, acreditamos que o que nos faz iguais é a certeza de saber que somos diferentes e que o respeito às nossas individualidades é que permitirá nos tornarmos cada vez melhores.

Contamos com você nessa jornada.



Osvaldo Ayres Filho
CEO Global Votorantim Cimentos



diversidadeVC

É somar pessoas
diferentemente iguais.



Somos **DIFERENTES**.

Somos **ÚNICOS**.

Somos a soma de **EXPERIÊNCIAS** e pessoas que **MARCARAM** o nosso caminho.

DIVERSIDADE não nos define.

TALENTO não se mede pela quantidade de **melanina**.

COMPETÊNCIAS não tem a ver com **orientação sexual**.

RECONHECIMENTO não depende de **deficiência**.

IMPACTO não é definido por **gênero**.

LIDERANÇA não se limita ao país onde **nascemos**.

Nós, da Votorantim Cimentos, abraçamos a diversidade em todas as suas formas.

Trabalhamos para criar um ambiente em que cada um de nós tenha a segurança de viver a expressão do seu ser. Um ambiente que tenha abertura para sermos nós mesmos e sermos respeitados em nossas individualidades. Estamos de mente e coração abertos para novas ideias que impulsionem o Nosso Jeito de Ser, de Fazer e de Ir Além.

O que nos faz iguais é saber que somos diferentes.



Olá, que bom que você está aqui!

Vamos embarcar juntos em uma jornada mais diversa e inclusiva e que tornará a VC uma empresa ainda mais aberta, humana e ciente do seu papel na sociedade.

Diversidade para nós é não olhar cargo, gênero, idade, raça, orientação sexual ou deficiência.

É não fixar um padrão. É ter mente e coração abertos para respeitar ideias, opiniões e identidade diferentes. É ter um lugar em que cada um possa ser quem é, sem julgamento e com muito respeito.

E mais que isso, é ter um lugar onde diferentes gerações, orientações, etnias e raças se somam, tornando a VC, de fato, completa. É considerar que todos devem ser tratados com equidade e não desconsiderar características que nos tornam únicos.

Sabemos que temos um longo caminho pela frente quando falamos em inclusão, mas é importante reforçar que nós já somos diversos e que, para fortalecermos a inclusão da empresa, precisamos agir em conjunto, com uma só crença, de que é com uma empresa diversa que se vai mais longe e que se constrói um legado que pode impactar desde o solo até o ponto mais alto da cidade.

Essa jornada só é possível se você, como parte do time VC, puder viver essa inclusão a cada dia e, com as suas ações, garantir que estamos caminhando lado a lado, no mesmo propósito e vivenciando o Nosso Jeito VC.

**Contamos com você,
Diversidade & Inclusão VC**



Para quem é a cartilha?

Para você que está lendo agora!

Queremos que esse material seja útil para cada pessoa que trabalha na VC, já que todos têm um papel importante quando se trata de diversidade e inclusão. Esta cartilha é mais uma oportunidade para você refletir sobre o tema e contribuir em todos os lugares e relacionamentos para que diversidade e inclusão estejam sempre presentes e produzindo impactos positivos nas nossas vidas e na sociedade.

O que esperamos de você?

- Reflita sobre o tema, amplie seu conhecimento e sua disposição para promover diversidade e inclusão na sua vida e nos seus relacionamentos.
- Converse sobre diversidade e inclusão na sua equipe, aproveitando para que colegas de trabalho combinem e recombinaem tudo que possa melhorar o ambiente onde convivem.
- Tem dúvidas? Pergunte! Tem sugestões? Faça! Lideranças podem e devem falar sobre o tema. Se não souber, pergunte e faça sugestões para sua liderança ou procure a área de Diversidade e Inclusão.
- Colaboração entre as pessoas é uma boa forma de aprendermos mais rápido e de compartilhar entendimentos em temas complexos.

Vamos juntos e juntas nessa jornada de evolução?



Tá, mas
afinal o que é
diversidade e
inclusão?

No dicionário, “**diversidade**” se refere àquilo que é diverso, diferente, diversificado ou, melhor dizendo, o que não é semelhante. Isso quer dizer que quando falamos de diversidade, principalmente no meio corporativo, estamos nos referindo às pessoas (ou grupos de pessoas) que possuem características divergentes àquelas tidas como padrão, comuns ou normativas. Como exemplo, podemos citar as diferentes raças, religiões, faixas etárias, gênero, convicções políticas, nacionalidades, estados civis, orientações sexuais, condições físicas/mentais/intelectuais ou quaisquer outras.

Já “**inclusão**” aparece como a introdução de algo em algum espaço ou, mais diretamente, refere-se ao acesso desses grupos de diversidade a espaços em que não são bem-vindos ou que, de alguma forma, não conseguem acessar. É a prática de promover o acolhimento das pessoas num grupo. Mais do que isso, é a prática de promover a interação, a troca, o relacionamento entre elas. A tarefa de todas as pessoas é a de incluir, não deixar ninguém para trás.



Você sabia que diversidade e inclusão têm tudo a ver com inovação?

Ter ideias a partir da diferença e não daquilo que você já sabe ou conhece é um dos passos mais importantes para que haja inovação.

Esse é apenas um dos diversos benefícios que pessoas e organizações conquistam ao reconhecer diversidade e inclusão como atributos para o seu desenvolvimento. Onde nos deparamos com a diferença também temos desafios, e isso instiga ambientes de busca pelo conhecimento, troca de visões e diversas oportunidades de encontrar soluções para problemas complexos.

Um benefício estendido a todas as pessoas

Quando reconhecemos que o diferente existe e é tão válido quanto aquilo que é a norma, permitimos que pessoas sejam plenamente reconhecidas e mais capazes de atribuir excelência às suas entregas, ter mais foco no atendimento a clientes, ser autônomas e incentivar práticas mais sustentáveis.

A DIVERSIDADE & INCLUSÃO promovem o desenvolvimento das organizações e das pessoas!

E o contrário da Diversidade & Inclusão?

A **"exclusão"** é o ato que priva ou exclui as pessoas de funções e locais, impedindo que haja acesso a algo. Na sociedade, a exclusão social nega o direito ao trabalho, à saúde, ao lazer etc.

A falta de diversidade também é excludente, criando ambientes que não permitem ou dificultam o ingresso de todas as pessoas.

Entenda alguns dos fatores que fazem com que diversidade e inclusão não aconteçam:

Viés inconsciente

São associações automáticas com base na construção histórica e social que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação às outras pessoas. Exemplo: acreditar que profissionais mães não possuem dedicação ao trabalho.

O que é estereótipo?

É uma ideia sem fundamento, generalista e preconcebida sobre algo ou um certo grupo. É o resultado de crenças, culturas e preconceitos. Exemplos: pessoas pretas são menos esforçadas e por isso não estão em cargos de liderança.

O que é discriminação?

É tratar de maneira diferente as pessoas com base em suas características como etnia, gênero, idade, nacionalidade, orientação sexual, condição social, religião ou deficiências. Ex: humilhar, desqualificar, falar mal, evitar o convívio, tratar de forma diferente.

O que é preconceito?

É tratar as pessoas com base em ideias preexistentes a partir de vieses inconscientes e estereótipos, gerando atitudes que excluem por acreditar que essas ideias são reais. Pode ou não se manifestar em forma de discriminação. Exemplos: machismo, LGBTIfobia, racismo, capacitismo, etc.

O que são grupos minorizados?

A sociedade é composta por diferentes grupos sociais, e o termo Grupos Minorizados faz referência a todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade nos espaços sociais e de influência. Seja por suas características culturais, fenótipo, gênero, orientação sexual, condição econômica e tantos outros fatores, as pessoas possuem realidades e vivências diferentes, que muitas vezes estão relacionadas a preconceitos e estereótipos de poder vigentes.

Ao presenciar qualquer uma dessas situações é importante que você comunique a Linha Ética da VC e nos ajude a construir um ambiente inclusivo. Sua colaboração será mantida em sigilo.



Compreendendo que a gente transforma

Nós, da Votorantim Cimentos, não admitimos discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, gênero, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros. Temos respeito às pessoas como valor incondicional e condenamos qualquer postura que não esteja em linha com o nosso Código de Conduta.

Por dentro da diversidade

Quando pensamos em diversidade e inclusão na companhia, reforçamos o Nosso Jeito VC e, mais que isso, fortalecemos o nosso compromisso em tornar a empresa um lugar em que todas as pessoas se sintam representadas e incluídas. Com esse material, damos continuidade a uma jornada que tem como propósito somar pessoas igualmente diferentes e diferentemente iguais, permitindo que cada uma delas possa ir além e fazer diferente e melhor todos os dias.

Aqui sempre tem
ESPAÇO
para somar!



Vamos conhecer mais sobre algumas frentes de diversidade?

Mas, antes de seguirmos, você sabe o que é **INTERSECCIONALIDADE**?

A interseccionalidade representa múltiplas características que se encontram em uma mesma pessoa criando uma experiência de identidade social. Exemplo: ser mulher e negra acrescenta mais desafios às questões de gênero e também maior riqueza à análise da situação, além de aumentar a efetividade na busca de soluções. É uma forma de analisar as várias situações de discriminação que afetam a vida de uma pessoa ou segmento. No exemplo acima, é importante perceber a questão racial e de gênero, assim como classe social, idade e ainda outras características que podem colocar a pessoa em situação de risco, vulnerabilidade, desvantagem, desigualdade, exclusão e outras formas de violência.

Na **Votorantin Cimentos**, nós
**CELEBRAMOS E
ENCORAJAMOS**
as diferenças individuais!

GÊNERO

Gênero é o conjunto de características que diferenciam mulheres e homens. As diferenças entre os gêneros masculino e feminino, apesar de serem meras características biológicas, foram reforçadas pelo machismo, como uma ideia de superioridade dos homens perante as mulheres na sociedade, o que ainda se reflete com baixa representatividade feminina em diversas áreas, e o mercado de trabalho é uma delas.

Feminismo não é o contrário de Machismo!

Machismo: comportamento fundamentado na compreensão de que os homens são superiores às mulheres.

Feminismo: movimento social, político e filosófico que se opõe a concepção citada acima e visa a igualdade entre os gêneros.

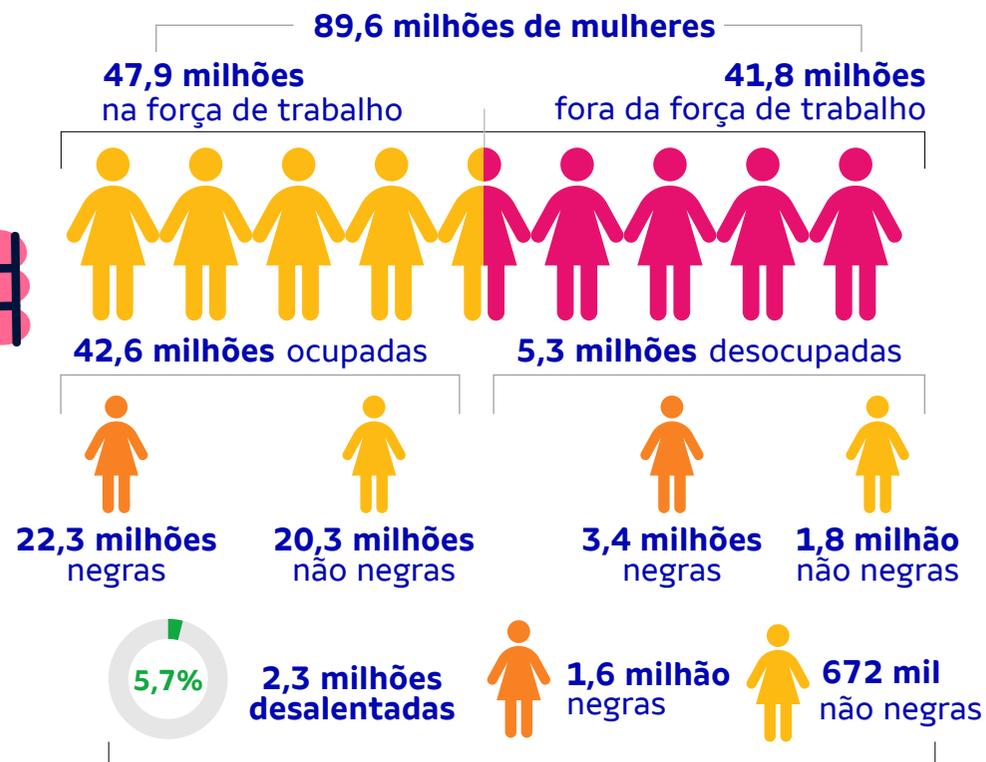


Conheça dados sobre as mulheres no mercado de trabalho

No Brasil, a renda das mulheres que trabalham é, em média, 21% menor do que a dos homens. Em todos os setores de atuação analisados no País, elas são as com os salários mais baixos, mesmo quando a área é majoritariamente feminina, como é o caso de Educação, Saúde e Serviços Sociais: elas são 75% da mão de obra, mas ganham 32% menos. Apenas 38% delas ocupam cargos de liderança, e o número de mulheres que estão nos quadros societários é de 4% em todo o País.



Força de Trabalho Feminina



São mulheres que gostariam de trabalhar, mas que desistiram de procurar porque acham que não vão encontrar.

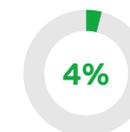


No geral, mulheres ganham **21% menos** que os homens.

Na Educação elas eram **75% dos ocupados** e ganhavam **32% menos**.



Estão em cargos de liderança



São sócias de empresas



Estão em cargos de gerência e diretoria



Sofreram assédio no trabalho

Mais mulheres em nossa liderança

Entendemos que temos um papel fundamental na promoção da diversidade e da inclusão, bem como na luta pela igualdade de oportunidades. Aqui, na VC, valorizamos a presença feminina e traçamos uma meta de chegar a, pelo menos, 25% de mulheres em posições de liderança até 2030 na VC Global e 30% aqui, no Brasil.

Mulheres agregam valor às empresas

Companhias que possuem mulheres na liderança possuem melhores índices de desempenho. Uma das novas regras para que sejam lançadas aberturas de capital é que haja ao menos uma mulher no conselho das companhias.

Faça da VC um local
**AGRADÁVEL,
SEGURO
E INCLUSIVO**
para todas as pessoas.

COLABORE!



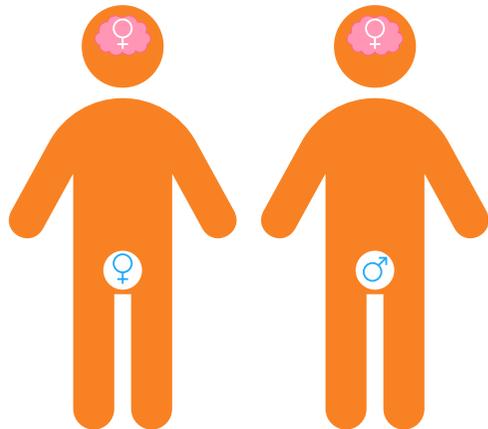
Há um MUNDO entre feminino e masculino

Entenda alguns exemplos, dentre muitos outros, de **identidade de gênero**.

Feminino

Feminino Cis

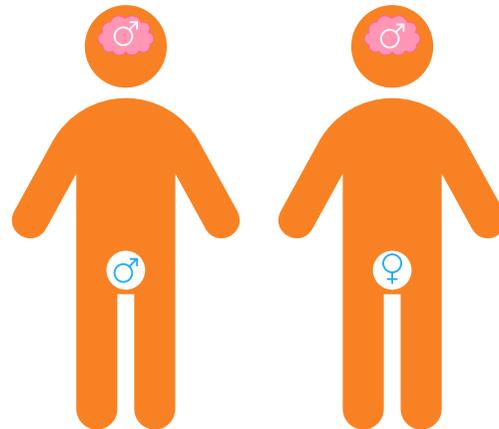
Feminino Trans



Masculino

Masculino Cis

Masculino Trans

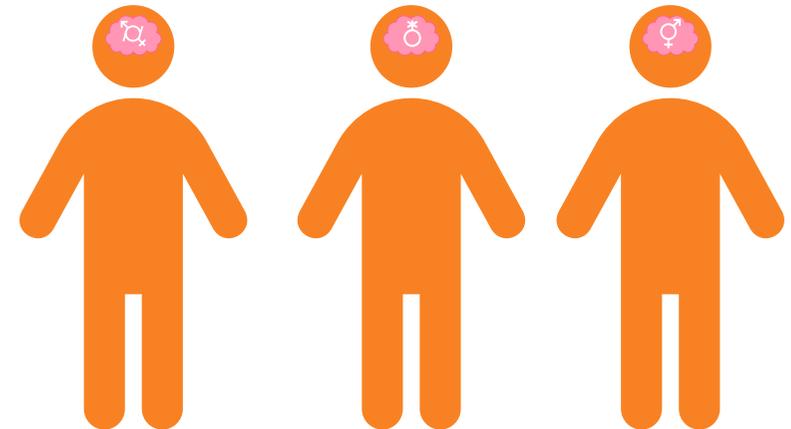


Não-binário

Gênero Fluido

Agênero

Bigênero



Cisgênero é o indivíduo que se identifica com o sexo biológico (masculino ou feminino) com o qual nasceu.

Transgênero é a pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi dado no nascimento.

Gênero fluido: pessoas que transitam entre as noções de gênero;

Agênero: pessoas que não se identificam com nenhum gênero;

Bigênero: pessoas que se identificam com dois gêneros (masculino, feminino ou outros).

Pelo fim do machismo no trabalho

Mulheres **podem ser** o que **quiserem ser**.

Não existem cargos para mulheres ou homens, os **cargos são para pessoas**.

Não faça piadas ou comentários que perpetuam **estereótipos de gênero**.

A **maternidade** não é um empecilho **profissional**.

Não associe o **feminino** diretamente à maternidade – **nem todas mulheres querem ser mães**.

Seja **colaborativo** e não competitivo com mulheres.

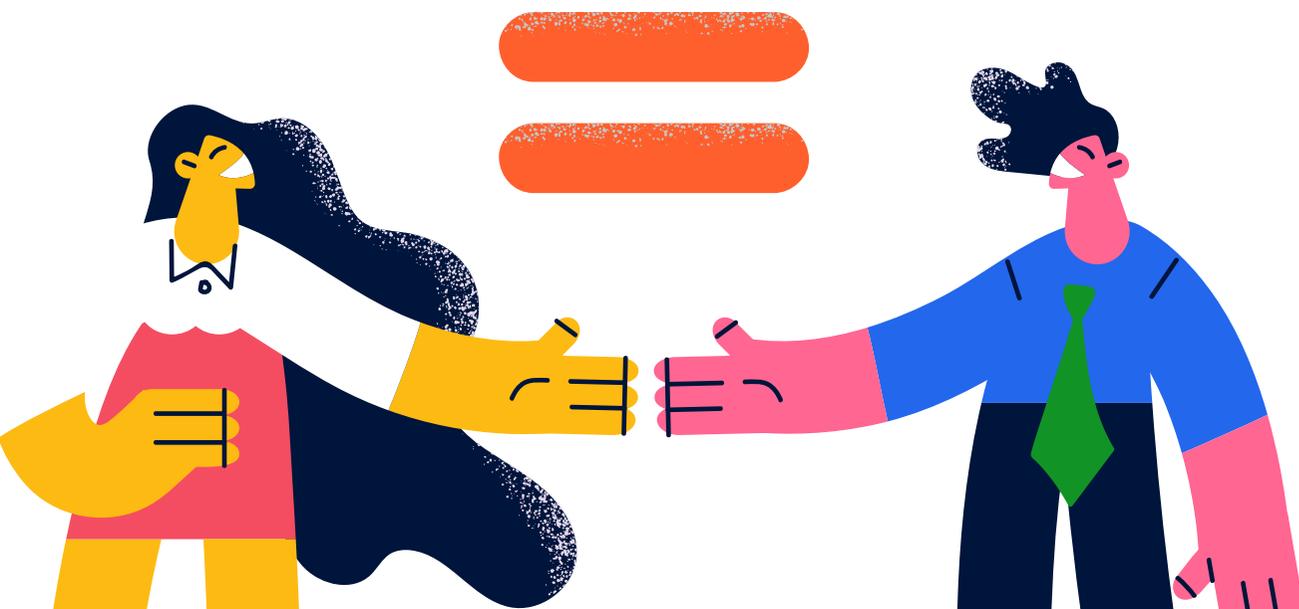
Não faça comentários sobre a aparência das mulheres.

Não interrompa a **fala das mulheres**.

Compartilhe as boas ideias das mulheres, mas não se aproprie delas – valorize o trabalho feminino.

Procure entrevistar **a mesma quantidade de mulheres e homens** para as vagas em aberto.

Colabore para um ambiente seguro para as mulheres.



Reporte em nossa [Linha Ética](#) casos de assédio, violência, machismo e sexismo

Tirando a discriminação do seu vocabulário



“Vai dar conta de conciliar seus filhos, casa e vida profissional?”

Filhos e casa não são responsabilidades exclusivamente femininas. Devido ao machismo, as pessoas atribuem as tarefas domésticas e familiares apenas às mulheres, mas é necessário extinguir esse estereótipo.



“Como uma mulher tão bonita como você está solteira?”

A opinião das pessoas sobre a aparência feminina não deve ser um decisor sobre o status civil, além de ser extremamente sexista.



“Gravidez e a maternidade vão atrapalhar sua carreira?”

Gravidez e maternidade não atrapalham a carreira de nenhuma mulher, o que atrapalha a carreira das mulheres é o machismo.



“Tinha que ser mulher”

Todas as pessoas são passíveis de erros, mulheres não são menos capazes e a frase é extremamente machista.



“Mulher tem de se dar ao respeito”

É o tipo de frase que impõe às mulheres um comportamento sobre suas maneiras e vestimentas que deve ser aprovado pelos homens. Mulheres devem ser respeitadas por suas existências e não pelo julgamento masculino.



“Ela está estressada, deve estar de TPM”

Assim como qualquer pessoa, as mulheres também passam por situações estressantes no trabalho e na vida. As emoções femininas não devem ser invalidadas por alterações hormonais.



LGBTI+

A comunidade LGBTI+ é caracterizada pela multiplicidade de orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Não seria diferente com a sigla representativa. Porém, aqui, apresentaremos os termos mais comuns e o “+” para incluirmos todas as pessoas.

Lésbica: mulher que sente amor, afeto e atração apenas por outras mulheres.

Gay: homem que sente amor, afeto e atração apenas por outros homens.

Bissexual: pessoa que sente amor, afeto e atração por mais de um gênero (homens ou mulheres cis e trans ou outros exemplos na [página 18](#)).

Transexual: pessoas cujas identidades de gênero não correspondem às expectativas culturais assinaladas aos seus sexos de nascimento. Vale lembrar que não tem ligação alguma com a orientação sexual da pessoa.

Intersexual: pessoa que nasce com anatomia sexual que não pode ser classificada como tipicamente masculina ou feminina.

+: acolhe todas as diversas possibilidades de orientação sexual e identificação de gênero que existam para não deixar ninguém de fora.



Muito além do arco-íris

Entenda abaixo alguns conceitos essenciais.

Vale notar que esse boneco é apenas uma simplificação para facilitar o entendimento.
Somos livres para sermos quem quisermos!

Expressão de Gênero

É como a pessoa se manifesta publicamente por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, etc. Exemplo: feminino, andrógono, masculino.



Sexo

É a classificação que diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, com base na genitália, padrão de cromossomos, entre outros. Exemplo: masculino, feminino, intersexo



Identidade de Gênero

É como autodeterminamos o nosso gênero, não necessariamente correspondendo ao sexo biológico. Exemplo: masculino, feminino e outras formas não binárias (agênero, bigênero, gênero fluido)



Orientação Sexual

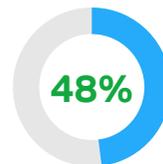
É a atração afetiva e ou sexual - imutável e inerente - que uma pessoa sente por outras pessoas. Exemplo: essa atração pode estar direcionada a pessoas do gênero oposto (heterossexualidade), do mesmo gênero (homossexualidade), de ambos (bissexualidade)



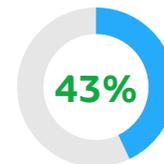
Lembre-se que ser LGBTI+ não é opcional. Logo, não existe o termo opção sexual e, sim, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Veja como é ser um LGBTI+ no mercado de trabalho

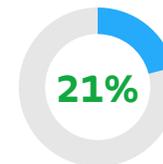
Apenas 48,83% das pessoas LGBTI+ estão empregadas. Destas, 43% relatam já terem sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho e 23% têm medo de que sua orientação sexual possa influenciar negativamente suas carreiras. Em relação aos salários, 28,44% da população ganha, em média, entre R\$ 1 mil e R\$ 2 mil e apenas 18,44% recebem mais de R\$ 4 mil.



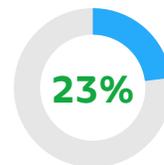
Estão empregados



Já sofreram, algum tipo de discriminação no trabalho



Não contam a ninguém sobre sua orientação sexual/identidade gênero



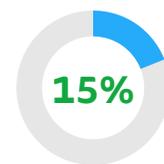
Têm medo da orientação sexual influenciar negativamente a carreira



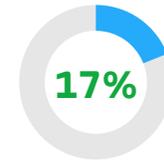
Têm medo de sofrer represálias por parte de colegas



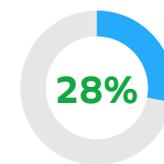
Salários



Até R\$500



Entre R\$500 e R\$1000



Entre R\$1.000 e R\$2.000



Entre R\$2.000 e R\$4.000



Mais de R\$4.000

Fontes: Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTI+ - Mercado de Trabalho e Renda, TODXS (2022), Pesquisa Orgulho no Trabalho LinkedIn (2022)

Quando uma pessoa é aceita como ela é no ambiente de trabalho, ela se torna mais feliz, engajada e produtiva.

Imagine se toda sua energia fosse gasta em tentar ser quem você não é?

No caso da população LGBTI+, isso ainda é bastante comum. Não coloque alguém em uma situação desconfortável por sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

VALORIZE TALENTOS!



Tirando a discriminação do seu vocabulário



"Nossa, que desperdício"

Ao saberem que alguém de seu convívio é LGBTI+, algumas pessoas afirmam ser um "desperdício". Isso é ofensivo porque coloca a heterossexualidade em um lugar superior, como se fosse, realmente, o padrão.



"Você nem parece gay/lésbica/trans!"

Além de reforçar uma ideia problemática de que as pessoas devem se encaixar em padrões imaginados e impostos pela sociedade, ela impõe que existe uma forma correta de ser e agir de acordo com orientação, expressão, identidade de gênero ou sexo biológico.



"Bissexuais são pessoas indecisas"

A bissexualidade nada tem a ver com indecisão. Assim como as outras sexualidades, a bissexualidade existe e significa a atração e afeto por mais de um gênero.



"Você parece mulher/homem de verdade"

Pessoas trans são de verdade, são legítimas e não são caricaturas. Essa ideia de que pessoas trans são menos mulheres e homens é extremamente preconceituosa e transfóbica.



"Quando você virou gay?"

A orientação sexual não é uma escolha, ela é intrínseca ao ser humano.



"Vira homem"

Homem que gosta de homem não tem nada para virar. Ele continua sendo do sexo masculino e gostando do mesmo. Vire você um ser humano melhor.



"Você é operada?"

Uma travesti ou mulher trans não é um objeto de estudo para saciar a sua curiosidade. Fazer esse tipo de questionamento é invasivo, ofensivo e de nada acrescenta na conversa.



RAÇAS

Mais de 55% da população brasileira se reconhece como pessoas negras (pretos e pardos), e mesmo com os avanços obtidos nas últimas décadas, compõem o maior grupo minorizado do País. Um quarto de toda população latino-americana é negra e em todos os países fazem parte dos grupos com maior representatividade entre as populações pobres.

O Brasil é o país em que reside a maior população afrodescendente fora do continente africano, e a probabilidade de serem pobres é duas vezes maior do que a de pessoas brasileiras brancas.

Conheça o mundo além do seu mundo

Abrir-se às influências e contribuições culturais de outras "raças" e etnias, sem julgá-las como inferiores ou ultrapassadas, é uma postura ética que permite o enriquecimento coletivo por meio da convivência respeitosa entre as comunidades.



A desigualdade racial no mercado de trabalho



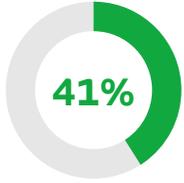
dos trabalhadores informais são negros e negras



da população preta ocupa cargos gerenciais



da população preta tem cargo executivo



média da redução salarial de pessoas pretas em comparação aos valores recebidos por brancas

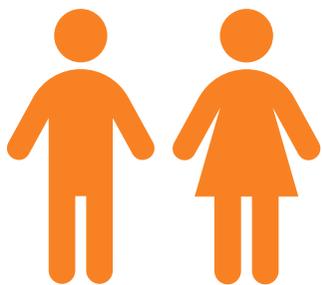
Salários

R\$3.708

Média salarial homens brancos

R\$2.142

Média salarial homens pretos



R\$2.774

Média salarial mulheres brancas

R\$1.715

Média salarial mulheres pretas

Reconhecendo para superar

A maioria das pessoas ainda resiste em admitir as profundas desigualdades que resultam do racismo em todas as esferas da sociedade. Entender as consequências da discriminação racial na vida cotidiana das pessoas é um exercício de empatia necessário para superarmos essas desigualdades e eliminarmos o preconceito!

Será que eu posso usar expressões como pessoa mulata ou morena, inveja branca, denegrir, cabelo ruim, a coisa está preta, da cor do pecado ou nasceu com o pé na cozinha?

Cuidado! Tire o racismo do seu vocabulário. Muitas palavras possuem origem e tom pejorativo, e acabamos repetindo algumas delas sem a consciência sobre seu real significado. Piadas que ofendem ou machucam alguma pessoa não são piadas. São agressões. Afinal, o objetivo de uma piada não é fazer todas as pessoas rirem?

Tirando o preconceito do seu vocabulário

Não use

A coisa tá preta

Cabelo ruim

Denegrir

Criado mudo

Esclarecer

Humor negro

Mercado negro

Troque por

A situação está difícil

Cabelo cacheado/crespo

Difamar

Mesa de cabeceira

Elucidar, explicar

Humor ácido

Mercado clandestino

Para refletirmos!

Quando pensamos em bancários, qual a imagem que vem nas nossas cabeças? Homens brancos de terno? E quando falamos de alguém que faz faxinas? Uma mulher negra?

Essas referências fazem parte dos **vieses inconscientes** que carregamos e é essencial re-avermos o quanto a **construção social e o racismo estrutural** fazem com que não percebamos as pessoas pretas em posições de destaque na sociedade.

Precisamos rever nossos preconceitos e as diferenças de oportunidade de trabalho.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Não use o termo “necessidades especiais”, de acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.143/15), o termo adequado é “Pessoas com Deficiência”.

Você sabe o que é **deficiência**?

A deficiência não deve ser confundida com incapacidade. Pessoas com deficiência possuem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que resultam na obstrução da participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Por isso, devemos criar maneiras para que as pessoas tenham acesso e participação independentemente de deficiências.



Conheça os tipos de deficiência:

Sensorial

Outra forma de identificar deficiência visual e auditiva.

Visual

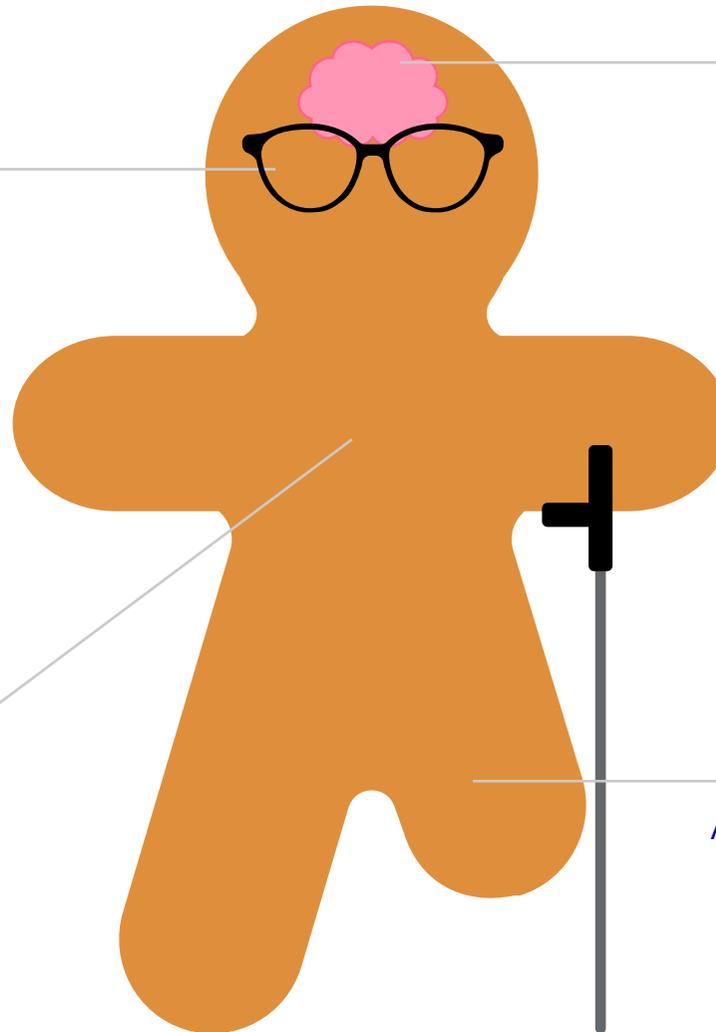
Perda total ou parcial da visão, de forma congênita ou adquirida;

Auditiva

Perda bilateral, parcial ou total da audição, podendo ser congênita ou adquirida;

Múltipla deficiência

Associação de duas ou mais deficiências;



Intelectual

Refere-se a padrões intelectuais reduzidos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, segurança e autonomia;

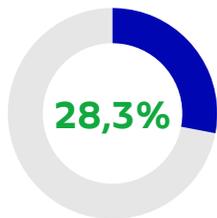
Mental / psicossocial

Uma ou mais limitações das capacidades de consciência, aprendizado, interação social, temperamento, energia e impulso, estabelecimento de vínculos, personalidade, atenção, memória, concentração, linguagem e percepção.

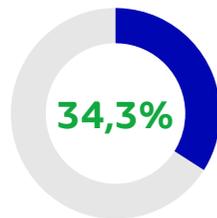
Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo, comprometendo sua função física;

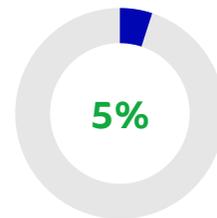
Pessoas com deficiência no mercado de trabalho



participam do mercado de trabalho



das pessoas com deficiência têm trabalho formal



das pessoas PcD possuem cargos de liderança

7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho

Salários

R\$2.619

média salarial de pessoas sem deficiência

R\$1.639

média salarial de pessoas com deficiência

Fontes: Pesquisa Nacional da Saúde 2019 (IBGE), FIA Employee Experience 2022



Tirando a discriminação do seu vocabulário

Já ouviu falar em capacitismo? São ações discriminatórias e equivocada percepção de que uma pessoa com deficiência está em posição de inferioridade com relação às demais. Sob nenhuma hipótese utilize termos como “aleijado”, “inválido”, “retardado”, “incapaz”, “defeituoso”.



“Nossa, e eu aqui reclamando da vida!”

Esse tipo de frase coloca a pessoa com deficiência como alguém digna de pena. Além disso, também reforça a ideia de que a pessoa com deficiência é inferior.



“Finge demência!”

Esse termo estigmatiza pessoas que têm deficiência intelectual.



“Está cego/surdo?”

Substitua por: você prestou atenção no que eu mostrei/disse? Pode responder o que eu te perguntei?



“Queria ter a força que você tem. Você é uma inspiração!”

Tratar pessoas com deficiência como heróis é olhar para elas como se fossem diferentes e não tivessem chance de serem bem sucedidas.



“Que mancada!”

Essa frase reforça preconceitos contra pessoas com deficiência física.



Entendendo o capacitismo

O Capacitismo é a discriminação sofrida pela pessoa com deficiência, em que, por meio de falas ou atitudes muitas vezes veladas, se pressupõe que esta seja uma pessoa incapaz, criando barreiras físicas para que exerçam atividades de forma independente e também barreiras emocionais ao tratá-las como dependentes.

Mas isso ocorre no ambiente de trabalho? Infelizmente, sim!

Ele acontece por meio de comentários e preconceito mascarado em **brincadeiras** que acabam revelando o **Capacitismo** estrutural que acontece nestes locais. Outra forma de discriminação é a **falta de oportunidades** que o mercado oferece a pessoas com deficiência.

Outro ponto importante é quando as deficiências, em si, são utilizadas como **xingamento ou comentário ofensivo**.

Como chamar uma pessoa com deficiência?

Pelo seu nome!

Como tratar uma pessoa com deficiência?

Uma das principais formas de desconstruir e combater preconceitos é por meio do conhecimento. Aqui na VC, consideramos esses temas essenciais para a construção de ambientes mais diversos e inclusivos, alinhados com o nosso princípio de **#Ética_e_Diversidade**, do **Nosso Jeito de Ser**.

A inclusão acontece quando tornamos a sociedade como um todo um lugar viável para a convivência entre todas as pessoas, proporcionando condições para a realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. É ação e disposição para o encontro e para a mudança, com a garantia de que todos(as) sejam igualmente tratados(as) e respeitados(as) dentro de um mesmo ambiente.

**Vamos juntos
levar todos os
aprendizados para
fora dos muros**

Você sabe quais as ações de diversidade que a VC já realiza?

Nossa estratégia de Diversidade e Inclusão vem sendo desdobrada desde 2019, ano em que também assinamos a nossa **Carta de Compromisso Global pela Valorização da Diversidade**. Desde então impulsionamos iniciativas e ações que fortalecem nossa cultura inclusiva, por meio da promoção de ações de atratividade, educação sobre diversidade e valorização de pessoas de grupos minorizados, gerando equidade de oportunidades e não discriminação e sustentando o princípio de #ética_e_diversidade do Nosso Jeito VC.

As ações dessa estratégia estão fundamentadas em três grandes pilares de atuação:

Atratividade:

Crescer no posicionamento da marca empregadora e ser atrativa para grupos diversos.

Educação:

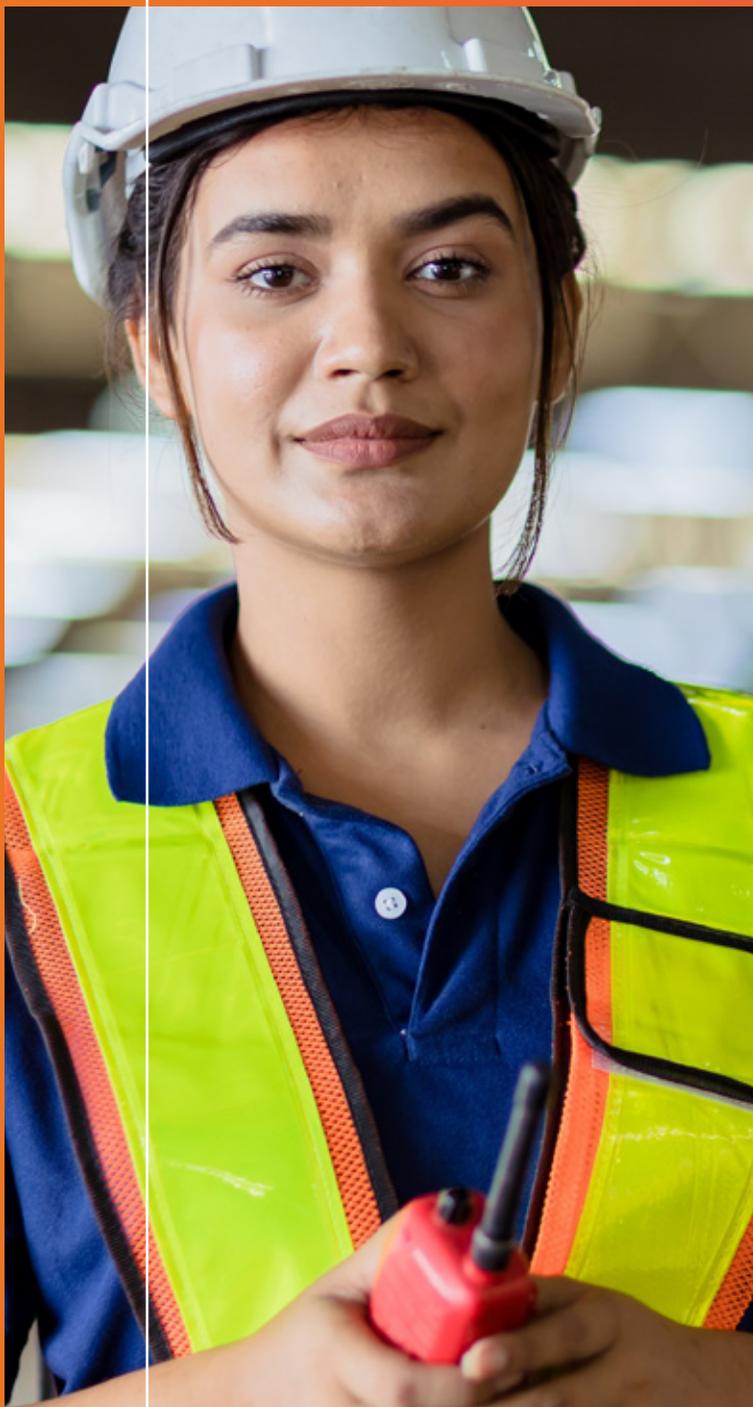
Formar e sustentar a cultura de inclusão por meio da capacitação de liderança e demais stakeholders da inclusão.

Valorização:

Fornecer recursos para acelerar o desenvolvimento e fomentar a representatividade em toda a VC.

Conheça nas próximas páginas as ações que a VC já faz para cada grupo de diversidade.





Na VC, a jornada de evolução da diversidade de gênero é valorizada todos os dias. Assumimos o compromisso público, junto a nossos Compromissos de Sustentabilidade para 2030, de aumentar o número de mulheres em posição de liderança para 30% até 2030. Além disso, temos impulsionado diversos programas para aumentar a representatividade feminina em todos os níveis e áreas da VC.

Conheça algumas de nossas iniciativas:

Lidera VC

programa de
Desenvolvimento para
Mulheres Líderes;

Evoluir Mulheres

programa de desenvolvimento
de conhecimentos técnicos
para mulheres das
comunidades onde atuamos;

Trilha Antimachismo

formação e-learning
disponível em nossa
Plataforma de Aprendizagem
para todas as nossas pessoas;

#PodeEntrar

live anual em que recebemos
pessoas especialistas em
diversidade de gênero para
discutirmos o tema com as
nossas pessoas;

Grupo de pessoas aliadas

time formado por empregados e
empregadas da VC para discussão da
promoção da diversidade de gênero.



Aqui, acreditamos que Incluir para Transformar é mais do que uma ação. É o caminho certo para uma jornada com mais inclusão dentro e fora da nossa empresa. Para ter um papel mais ativo nessa jornada, desde abril de 2021, somos signatários da Rede Empresarial Pela Inclusão Social (REIS) e realizamos iniciativas para reforçar essa frente, como:

Banco de talentos afirmativo

para profissionais com deficiência.

Liderança Inclusiva

formação para todo o nosso time de pessoas líderes focado na inclusão da Pessoa com Deficiência;

#PodeEntrar

live em que recebemos pessoas especialistas em inclusão e acessibilidade para discutirmos o tema com as nossas pessoas;

Evoluir e Incluir

programa de desenvolvimento de conhecimentos técnicos para Pessoas com Deficiência das comunidades onde atuamos;

Trilha Anticapacitismo

formação e-learning disponível em nossa Plataforma de Aprendizagem para todas as nossas pessoas;

Grupo de pessoas aliadas

time formado por empregados e empregadas da VC para discussão da promoção da inclusão e acessibilidade





Junto com a sociedade, estamos numa jornada de evolução em relação à equidade quando falamos de diversidade racial. Sabemos do importante papel que as empresas possuem na luta antirracista e estimulamos nossos empregados e empregadas a aumentarem seu conhecimento sobre o tema para termos um ambiente verdadeiramente inclusivo, em que cada um possa exercer a potencialidade do seu ser.

Conheça algumas de nossas iniciativas:

Programa de mentoria para mulheres negras

iniciativa de desenvolvimento para mulheres autodeclaradas negras;

#PodeEntrar

live anual em que recebemos pessoas especialistas em diversidade de raça para discutirmos o tema com as nossas pessoas;

Trilha Anticarracismo

formação e-learning disponível em nossa Plataforma de Aprendizagem para todas as nossas pessoas;

Grupo de pessoas aliadas

time formado por empregados e empregadas da VC para discussão da promoção da diversidade de raça.



orgulho VC
É somar pessoas
diferentemente iguais.

Sabemos que a comunidade LGBTI+ ainda enfrenta muitos preconceitos e nós, enquanto sociedade, ainda temos muito a evoluir. Aqui, na VC, nós temos ORGULHO por estarmos construindo uma empresa cada vez mais diversa, aberta e inclusiva, impulsionando ações para que possamos evoluir e nos conscientizarmos sobre o papel que temos na construção da sociedade que queremos, sempre praticando Nosso Jeito de Ser, que é ético e humano e tem **#Ética_e_Diversidade** entre seus princípios.

Conheça algumas de nossas iniciativas:

Licença parental para famílias homoafetivas

(saiba mais em nosso
Manual de Parentalidade
– VC Família)

Orgulho do meu RG

programa de apoio à mudança
de nome em documentos
oficiais para pessoas
empregadas, estagiárias
ou aprendizes;

Trilha Antilgbtfobia

formação e-learning
disponível em nossa
Plataforma de Aprendizagem
para todas as nossas pessoas;

#PodeEntrar

live anual em que recebemos
pessoas especialistas
em inclusão LGBTI+ para
discutirmos o tema com as
nossas pessoas;

Grupo de pessoas aliadas

time formado por empregados e empregadas da VC para
discussão da promoção da inclusão LGBTI+.



Seja uma pessoa aliada da Diversidade e Inclusão

Agora que você conhece o nosso posicionamento sobre **Diversidade & Inclusão**, chegou a hora de você atuar proativamente para que esse importante princípio do Nosso Jeito VC seja vivenciado todos os dias. Quer saber como você pode contribuir? Veja algumas dicas abaixo:

Abra espaço para grupos minorizados compartilharem seus pontos de vista.

Seja uma pessoa aliada na construção de um ambiente seguro, inclusivo e de Diálogo Aberto!

Acolhimento a novos colegas: apoie empregados e empregadas que estão chegando na companhia, independentemente de suas características, dê suporte para que as pessoas se desenvolvam profissionalmente compartilhando suas experiências e percepções.

Criação de ambientes seguros e livres da discriminação: se posicione em situações que haja discriminação e preconceito, levando diálogo e informações, e colaborando para o desenvolvimento de um ambiente saudável e lembre-se, o canal oficial para denúncias desse tipo é a nossa Linha Ética.

Conscientização geral: leve informação para o máximo de pessoas possível. Educar, levar gentileza e empatia e conscientizar as pessoas ao nosso redor possibilitam que exista menos preconceito, discriminações e injustiças dentro e fora da VC.

**Você muda,
tudo muda.
Faça parte da
mudança!**

Quer fazer parte dos grupos de aliados e aliadas de: Gênero, Raça/Etnia, LGBTI+ e Pessoas com Deficiência da VC?

Cadastre-se aqui

Além de colocar tudo isso em prática, participando desses grupos você poderá ser protagonista e propor ações concretas para transformar nossa cultura. Se você deseja conhecer mais sobre esta iniciativa, procure as pessoas que lideram cada frente de trabalho.



Esta cartilha apresenta para VC a riqueza da diversidade!

Pergunte: na dúvida, reconheça que não conhece sobre a experiência de vida da pessoa. Pergunte o que é apropriado falar ou sobre algum conceito.

Escute: dê propriedade de fala para as pessoas dos grupos minorizados, já que são elas que sofrem discriminação e sabem como gostariam de ser tratadas.

Não faça comparações: a sua experiência com o preconceito pode ser assimétrica ou desproporcional se comparada às experiências de outras pessoas.

Reconheça o seu viés inconsciente: questione seus julgamentos. Reveja seus preconceitos. Não existem pessoas que não possuem um viés inconsciente e façam escolhas ou análises imparciais.

Misture-se: permita-se a conhecer pessoas novas e diferente de vocês, aprenda algo novo todo dia. Nós temos mais coisas em comum do que imaginamos, acredite!

Entenda as Interseccionalidades de identidade: lembre-se de que nós possuímos múltiplas características como raça, orientação sexual, gênero, classe, etc e o conjunto disso vai proporcionar uma experiência específica para cada pessoa.

Respeite: o importante, no final das contas, é demonstrar empatia. Sua religião, cultura ou opinião. não deve ser motivo para gerar desrespeito. E você não precisa mudar suas crenças para praticar a gentileza.





Ser livre não é apenas
quebrar as próprias
CORRENTES,
mas viver de uma maneira que
RESPEITE E AUMENTE
a liberdade dos outros.

(Nelson Mandela)



Você tem que **agir** como se fosse
possível transformar
radicalmente **O MUNDO.**
E você tem que fazer isso
O TEMPO TODO.

(Angela Davis)



Você nunca tem **completamente**
seus direitos, individualmente,
até que **TODOS TENHAM**
DIREITOS.

(Marsha P. Johnson)



Eu tenho um **SONHO.**
O sonho de ver meus filhos
julgados por sua
personalidade,
não pela cor de **SUA PELE.**

(Martin Luther King)

Estamos aqui pra te ouvir

A empresa oferece a todas as pessoas recursos e instâncias para comunicação sobre questões éticas (incluindo situações de discriminação e preconceito) que podem ser utilizados para orientação ou relato de uma preocupação:

- Gestora ou gestor imediato
- Gestora ou gestor do contrato (para o caso de pessoas terceirizadas)
- Outra pessoa em posição de liderança
- Departamento de gente
- Departamento jurídico
- Departamento de compliance
- Departamento de auditoria interna
- Linha Ética (disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana)

Linha Ética

No link de acesso www.votorantimcimentos.com.br/linhaetica é possível registrar o relato, acompanhar o status das investigações e obter os telefones de contato da Linha Ética, por país. Para ligações provenientes do Brasil, o número é **0800 515 0008** ou o app **Contato Seguro**.

**Estamos ao seu lado.
O canal é seguro e, se você
desejar, pode identificar-se
ou não em seu contato.
As informações compartilhadas
serão tratadas com
confidencialidade
e com total discrição.**

Dicas:

Descreva detalhadamente a situação ocorrida e informe os nomes das pessoas envolvidas e das testemunhas, cargos, locais, datas, horários, etc.

As evidências também ajudam nas investigações. São válidos: documentos, e-mails, vídeos, fotos, áudios, mensagens de WhatsApp, Workplace, Workchat, Lync, Teams e SMS.

