



**Programa GR de  
inclusão a diversidade  
e equidade.**

  
**PROGRIDE**



# 1

## Diversidade para combater as desigualdades

É com base nesse compromisso de combater as desigualdades em todas as suas formas que o **ProGRide**( Programa GR de Inclusão a Diversidade e Equidade apresenta esta **Política de Diversidade e Inclusão**.

Nela, ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossos colaboradores no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão de todas as pessoas, independente de raça, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem nacional ou territorial.



# 2

## Vamos juntos trilhar a jornada da Diversidade e Inclusão

### O que é diversidade?

Diversidade diz respeito a variedade e convívio de ideias, características ou elementos diferentes entre si em determinado assunto, situação ou ambiente, não compreendendo, assim, apenas características biológicas ou sociais.

Uma minoria não está sempre em menor número na sociedade. Não se refere a um número menor de pessoas, à sua quantidade, mas sim a uma situação de desvantagem social. Enquadram-se como grupos minorizados ou minoritários: mulheres, negros(as), pessoas com deficiência (PCD), LGBTQIAP+, imigrantes, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.



# 2.1

## Por que estamos falando de diversidade?

Há diversos estudos, pesquisas e relatos ao redor do mundo (McKinsey Company<sup>1</sup>, Hay Group<sup>2</sup>, Harvard Business Review<sup>3</sup>, Instituto Ethos<sup>4</sup>, entre outros) que apontam os múltiplos e excelentes benefícios da diversidade, não só para a sociedade, mas também para as organizações que a respeitam, a promovem e a valorizam em seus espaços. Por isso, acreditamos que fomentar a diversidade e a inclusão na GR, é ...

Mais do que a coisa certa a se fazer, a diversidade é a força propulsora e impulsionadora para a melhor compreensão do mundo, de suas realidades, do aumento da inovação e criatividade, da resiliência e do fortalecimento do senso crítico dos nossos profissionais e dos públicos com os quais atuamos.

1. Para saber mais, acesse: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters/pt-br>

2. Para saber mais, acesse: <https://gwa.com.br/cliente/hay-group/noticias/noticia-14-10-15.pdf>

3. Para saber mais, acesse: <https://hbrbr.uol.com.br/diversidade/>

4. Para saber mais, acesse: [https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil\\_social\\_tacial\\_genero\\_500empr](https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr)



Globalização e redes sociais expõe desigualdades e dão voz à luta de direitos iguais;



Questões sociais têm peso sobre a reputação da marca



Pressão social e as vezes legal

# 2.2

## O que é Inclusão

*"Como as aves, as pessoas são diferentes em seus voos, mas iguais no direito de voar."*

*Judite Hertal*

Quando se fala em inclusão, o senso comum induz a associá-la a medidas paliativas para inserir pessoas em ambientes institucionais.

Todavia, ela só acontece quando cidadãos aprendem por meio do respeito às diferenças.

Como todas as pessoas são diferentes entre si, o aprendizado somente terá sentido se o processo for inclusivo.

*" DIVERSIDADE é ser convidado para uma festa Inclusão é ser chamado para dançar".*

*Vernã Miez*

## Trabalho da GR

Para contemplar os parâmetros relativos à inclusão dentro do trabalho da GR, o Comitê de Diversidade e Inclusão visa desenvolver mecanismos e projetos para influenciar em favor dessa causa da porta para dentro, por meio de medidas adotadas na gestão de pessoas, nos contratos e na infraestrutura física da sede, como capacitação dos colaboradores, processos seletivos e espaços inclusivos.

Essa lógica abrange também o trabalho desenvolvido da porta para fora, ou seja, por meio de programas do próprio Comitê e produções de comunicação, tais como: site, redes, presença de intérpretes de Libras nos eventos online, entre outros. Essa premissa compreende também combater a desigualdade social existente entre grupos minorizados.

# 3

## Comitê Diversidade e Inclusão

Em 2021 o ProGRide cria o Comitê de Diversidade e Inclusão, composto por colaboradores de diferentes níveis hierárquicos e das diferentes estratégias operacionais da GR.

O comitê busca a equidade e a transformação de hábitos, por meio de normas, valores, expectativas e atitudes compartilhadas de seus colaboradores, fornecedores, parceiros e públicos atendidos, em relação às diversidades (gênero, raça, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, 60+ e territórios).



# Quais TEMAS serão tratados?

O Comitê de Diversidade e Inclusão GR assume a responsabilidade de fomentar e buscar atingir os objetivos e compromissos propostos neste material seja em seu âmbito interno e/ou externo.

**Assim, reconhecendo nossos desafios e as oportunidades de melhoria quanto à questão de diversidade e inclusão na GR, trabalharemos 4 (quatro) temas com prioridade: Gênero, Pessoas com Deficiência, LGBTQIAP+ e Raça e Etnia.**



# 3.1

## Gênero



Segundo o guia O Que o Investimento Social Privado Pode Fazer por... Direito das Mulheres? o conceito de “gênero” é central e envolve diversas interpretações e usos, inclusive políticos e ideológicos.

Destaca-se que esse termo está relacionado às construções sociais atribuídas a homens e mulheres. Considerando que as concepções de gênero estão inseridas em contextos socioculturais, esta é uma categoria útil e dotada de sentido positivo – ainda que comumente seja condenada e utilizada de modo confuso no debate público – e da qual derivam outros conceitos importantes, como identidade de gênero, igualdade de gênero e assim por diante.

As pautas relacionadas aos direitos das mulheres estão cada vez mais em evidência em nossa sociedade e perpassam diversos temas, tais como: saúde, educação, economia, políticas públicas, entre outros. Essa visibilidade das temáticas de gênero enquanto tema transversal é fruto da mobilização e de conquistas históricas do movimento feminista no Brasil e no mundo.





*"Nos aventuramos a falar de mulheres, porém não percebemos nossa incapacidade de compreender a infinitude de realidades e pessoas que cabem dentro do que é ser mulher. De que mulher estamos falando? Que mulher é essa que está em seu repertório? Qual é sua cor, sua classe, sua sexualidade, seus sonhos?"*

Carla Akotirene

## VOCÊ SABIA?

Nas 500 maiores empresas do país, apenas **11%** do conselho administrativo é formado por mulheres

Ethos, 2016

## DUPLA JORNADA

A dupla jornada é um dos fatores que contribuem para esses dados: as mulheres dedicam **73% a mais de horas aos serviços domésticos e cuidados de pessoas que os homens**. Enquanto elas dedicam 18,1 horas por semana, os homens dedicam 10,5 horas.

IBGE, 2016

---

Segundo o relatório Global Gender Gap 2016, do Fórum Econômico Mundial, se o ritmo de progresso for mantido, **o Brasil levará 104 anos para equiparar homens e mulheres socioeconomicamente**.

Global Gender Gap, 2016

---

**Representação política:** na eleição de 2018, o número de deputadas federais e estaduais subiu de 10,5% para 15%. No mundo, a representatividade média é de 23,6% dos assentos.

TSE, 2018

# VOCÊ SABIA QUE NO BRASIL

## 37,8% liderança

Mesmo as mulheres representando **51,09% da população, somente 37,8% das posições de liderança** no mercado de trabalho são ocupadas por elas.

IBGE, 2016; Ethos, 2016

## 11% conselhos

Nas 500 maiores empresas do país, **apenas 11%** do conselho administrativo são formados por mulheres.

Ethos, 2016

## 18,1 horas

A dupla jornada é um dos fatores que contribuem para esses dados: as mulheres dedicam 73% a mais de horas nos serviços domésticos e cuidados de pessoas que os homens. Enquanto elas dedicam 18,1 horas por semana, os homens dedicam 10,5 horas.

IBGE, 2016

# 3.2

## Pessoas com Deficiência

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2017, quase 24% dos brasileiros, o que equivale a cerca de 45 milhões de pessoas, possuem algum tipo de deficiência.

A partir da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) para pessoas com deficiência e reabilitados criada em 1991, essas pessoas começaram a sair de casa e ter mais espaço na sociedade. Porém, quanto e de que forma a sociedade tem se preparado para receber essas pessoas?

Nós, do Comitê de Diversidade e Inclusão da GR, compreendemos a grande importância da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão para promover e estimular a maior participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, acreditamos que mais do que ter a oportunidade de trabalhar com essas pessoas, é fundamentalmente importante que elas sejam e se sintam, verdadeiramente, incluídas e integradas no ambiente em que estão.





*"Eu acredito que todos somos capazes, deficientes ou não. Porque, acima de tudo, fotografia também é inclusão. Se estou tendo essa oportunidade de mostrar meu trabalho e estar inserido nesse mercado, isso significa inclusão, é oportunidade de trabalho. Isso é oportunidade de ter dignidade."*

*João Maia, fotógrafo profissional e fundador do Fotografia Cega*

## VOCÊ SABIA?

O Censo Escolar realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) em 2016 e divulgado em 2017 apontou que **57,8%** das escolas brasileiras têm alunos com deficiência em classes de aulas comuns.

*Censo Escolar, 2017*

## LEI DE COTAS

# 9,3 milhões

Temos 9,3 milhões de PCDs que se encaixam na Lei de Cotas para 827 mil vagas abertas.

*Brasil.gov, 2017*

---

Foi a partir da publicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela ONU em 2006, que ocorreram as **principais mudanças significativas** acerca das práticas e políticas da educação inclusiva.

*Diversa.org, 2018*

---

Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que tem como objetivo promover e garantir direitos fundamentais da pessoa com deficiência de maneira igualitária, objetivando, no âmbito da educação, da empregabilidade, entre outros, a inclusão social e a sua cidadania.

*Diversa.org, 2018*

# 3.3

## LGBTQIAP+

A sigla LGBTQIAP+ é utilizada para designar um conjunto de identidades de indivíduos cuja orientação sexual, dos da causa LGBTQIAP+, pessoas que, mesmo sem se identificar com nenhum dos grupos mencionados, defendem a liberdade de expressão de gênero e orientação sexual. Mas o “+” também está ligado ao fato de que essa é uma comunidade em permanente construção e sempre aberta à inclusão de novas identidades. Assim, o “+” simboliza e celebra a infinidade de possibilidades de expressão do desejo, da biologia e do comportamento humanos, que sempre vão desafiar qualquer tentativa de classificação.

**O Brasil, atualmente, é um dos países em que há maiores índices de assassinatos e suicídios em decorrência da LGBTfobia, superando, inclusive, países que encaram a existência dessas pessoas como uma “prática ilegal” na sua constituição.**





*"Passei uma vida inteira ouvindo que ser veado não é uma coisa legal, que ser travesti é perigoso e vai trazer problemas. E eu não estou dizendo que é fácil, mas que é possível e lindo ser transviada – é uma possibilidade feliz."*

Linn da Quebrada

## VOCÊ SABIA?

# 38%

das empresas têm restrições para a contratação de homossexuais.

Santo Caos, 2015

# 90%

das travestis estão se prostituindo por não terem conseguido emprego, mesmo com bons currículos.

Antra, 2017

# HOMOFOBIA É CRIME

Em 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que a **homofobia passaria a ser equiparada ao crime de racismo.**

STF, 2019

---

A cada 19 horas um LGBTQIAP+ das travestis é assassinado ou se suicida vítima da LGBTfobia, o que torna o Brasil campeão mundial nesse tipo de crime. É o maior índice desde que o grupo começou a fazer este levantamento, em 1979.

GGB - Grupo Gay da Bahia, 2017

---

# US\$ 405 bi

A homofobia custa, aproximadamente, 405 bilhões de dólares anualmente para a economia brasileira – baseado em produtividade, turnover e processos judiciais.

Relatório Brasil LGBT 2030, 2017

# 3.4

## Raça Etnia

A discussão étnico-racial no Brasil tem ganhado cada vez mais relevância nos debates de diversidade em decorrência de um aumento de conscientização populacional e mercadológica sobre o papel do negro na sociedade, bem como acerca de seu processo de empoderamento socioeconômico e midiático.

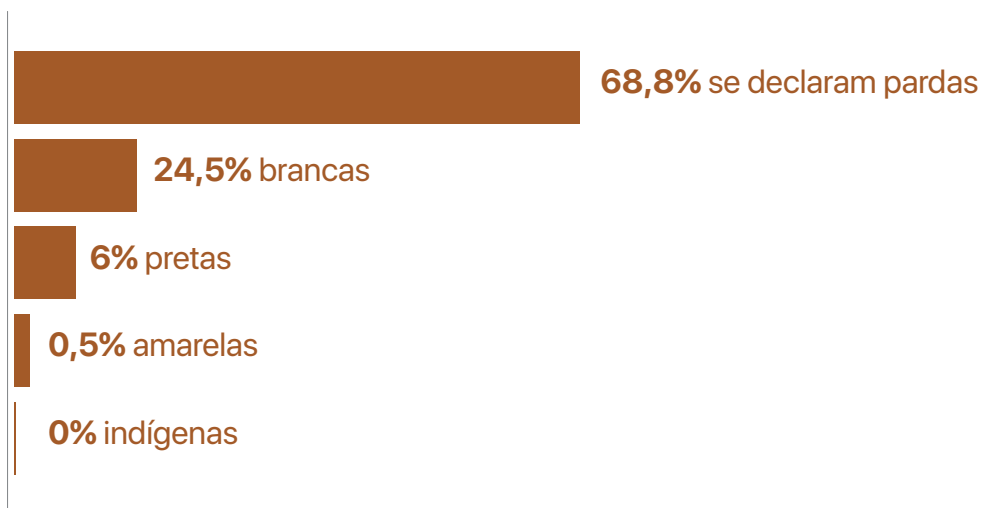
O reflexo dessa despreocupação na inserção dos negros no contexto socioeconômico é perceptível hoje nos maiores índices de pobreza e de mortalidade entre os negros, nos menores índices de escolaridade, de presença do mercado de trabalho, de acesso à educação e serviços de saúde e transportes de qualidade, na baixa (ou quase ausente) representatividade da população negra nos espaços de poder e privilégio.



## VOCÊ SABIA?



Das pessoas que trabalham  
**na GR**



**47%**

Entre os níveis de gestão,  
supervisão, 47% da  
representatividade se declaram  
pardos e 6% negros.

O ProGRide cumpri com o seu papel social através do próprio exemplo:  
aumentando a representatividade de profissionais negros e negras nos  
diferentes cargos e funções da GR.



# AÇÕES

## 2º SEMESTRE 2021

PROGRAMA GR DE INCLUSÃO  
A DIVERSIDADE E EQUIDADE



### Julho

Lançamento do  
PROGRIDE

Dia da Diversidade GR

Plano de Inclusão  
da Diversidade  
para Clientes GR

Ouvir e Cuidar Papel da  
Mulher no mundo  
Corporativo

### Agosto

Abertura das  
Inscrições para  
Formação do Comitê  
com Grupos de  
Afinidade

Ouvir e Cuidar Tema Etnia

Plano de Comunicação  
Inclusiva

### Setembro

Parcerias com ONGs  
(para processo  
seletivo de inclusão  
da população local)

Reforma da Sede GR Frei  
Caneca com Acessibilidade  
(rampa de acesso, piso tátil  
para cegos, elevador para  
cadeirantes, identificações  
em braile)

### Outubro

Aulas Online  
disponibilizadas na  
Plataforma UNIGR.

Temas:

- Diversidade e Inclusão
- LGBTQIAP+
- Racismo

Ouvir e Cuidar

Tema: importância da  
Inclusão na Comunicação  
Deficiência Auditiva

### Novembro

Semana da Diversidade de  
18 a 25/11.

Palestras

Campanha de Divulgação  
Política de Diversidade GR  
e Reforço do ProGRIde

### Dezembro

1º Reunião do Comitê de  
Diversidade e Inclusão

1º Relatório Anual  
GR de Diversidade

# PONTO DE APOIO

A GR possui um canal exclusivo de apoio para situações que descumpram a Política de Diversidade e o Código de Ética da GR .

É um canal sigiloso e confiável com pessoas preparadas para lidar com as mais diferentes situações, sejam estas **ofensas, discriminações, injúrias, preconceitos, entre outras**. Se você sofreu ou presenciou algumas dessas situações, não hesite em utilizar nosso Pontos de Apoio!

**Só assim conseguiremos transformar, positivamente, nosso ambiente e a comunidade em que atuamos.**

Se você também tiver interesse em **contribuir com o ProGRide a fazer ainda mais pela diversidade e inclusão**, vamos adorar conhecê-lo e saber a sua opinião.

Entre em contato conosco e nos ajude a tornar esse ambiente mais inclusivo para todos e todas.

Canal de apoio ProGRide: [diversidadegr@grupogr.com.br](mailto:diversidadegr@grupogr.com.br)



**PROGRIDE**

**VOCÊ SABIA**

**89,1%**

foi a pontuação da GR no  
quesito Diversidade !

**2° Maior nota avaliada**  
pelos colaboradores GR



***Obrigado(a)!***



Segurança e Serviços