



Diversidade & Inclusão

Cartilha de consulta -
Colaboradores(as)





Diversidade Volkswagen

Olá!

Este é um guia prático, desenvolvido para nossos(as) colaboradores(as), a fim de garantir um relacionamento respeitoso e inclusivo no ambiente de trabalho da Volkswagen.

Sabemos o quanto é sensível reconhecer as diferenças existentes entre nós seres humanos. De maneira geral, buscamos a todo momento encontrar pessoas que compartilhem ideias, comportamentos e atitudes semelhantes, construindo assim relações que determinam nossos grupos de convívio social.

Somos nós quem escolhemos as pessoas que chamamos de colegas/parceiros, amigos em meio ao ambiente profissional e pessoal. E, a partir desse "filtro", vamos confiar, bem como nutrir afeto e carinho.

Porém, como devemos lidar em situações em que somos levados a conviver com colegas de trabalho, parceiros de negócios e clientes que, muitas vezes, são opostos a nós? Pessoas que nos estimulam a confrontar nossas crenças pessoais e nossos preconceitos?



Aparentemente, o respeito e a não discriminação seriam os ingredientes mais simples para responder essa pergunta, no entanto, na prática, é bem mais desafiador. É difícil compreender as características pessoais de cada indivíduo quando olhamos a diversidade que compõe a sociedade.

Falar sobre diferenças é desconfortável e incomoda, principalmente porque crescemos com nossas crenças e nossos costumes. Sendo assim, o instinto automático, no primeiro momento, é a resistência.



Essa tal Diversidade...



1.

Sabemos que o processo de desconstrução das crenças pessoais é demorado e doloroso. Além disso, requer dedicação própria e esforço diário.

2.

A mudança depende especialmente da vontade de abrir a mente para conhecer novas visões e culturas, bem como disponibilizar-se a aprender sempre.

3.

E a conscientização precisa começar desde já! O único fator inegociável nessa jornada é o respeito. Respeito ao outro enquanto ser humano.

E a Inclusão?



1.

Inclusão é extrair o melhor das características individuais, reconhecendo e potencializando as capacidades de todas as pessoas.

2.

É a garantia de que todas elas sejam igualmente tratadas e respeitadas dentro de um mesmo ambiente.

3.

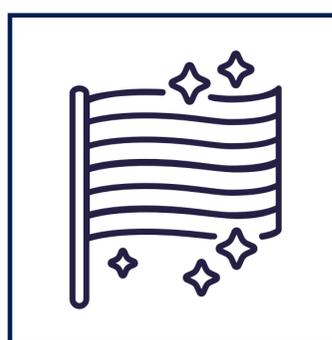
Incluir é ação, é disposição para o encontro, para a mudança. Significa incluir não só as pessoas, mas também as perspectivas que elas trazem de sua jornada pessoal.



Vamos falar sobre alguns comportamentos para:



Mulheres



LGBTQIA+



PcD



Raça

1 Mulheres



- Ouça com atenção o diálogo com mulheres, não faça interrupções e nem subvalorize a importância dos argumentos em função do gênero. A expressão “vamos deixar ela falar porque é mulher”, por exemplo, denota uma espécie de machismo inconsciente no ambiente corporativo.
- Mulheres são interrompidas com frequência ao falarem no ambiente de trabalho. Este comportamento denomina-se “maninterrupting”, que é a junção das palavras man e interrupting (do inglês, homem e interromper, respectivamente) no qual significa, literalmente, interrupções masculinas. Acontece quando um colega homem tenta impedir a fala de sua colega durante uma reunião ou apresentação e não a deixa continuar a expor sua ideia.
- Já o mansplaining é quando um homem explica a uma mulher um assunto simples ou alguma coisa da qual ela já tem o domínio de forma óbvia e educativa, subestimando a inteligência da ouvinte. O termo vem do inglês (man, homem e plainer, mais claro) e pode ser traduzido como “homens explicando”.
- Da mesma maneira que explicar coisas óbvias a uma mulher subestima a sua capacidade intelectual, explicar suas ideias ao grupo de uma forma “mais didática” também a diminui.



Isso porque mostra que, para a ideia ser validada, precisa ser dita por um homem – que muitas vezes acaba levando o crédito por isso também.

- Cuidado com expressões machistas: “isso é coisa de mulherzinha”, “trabalho de homem”, “peça pro seu marido”.
- Cuidado com contatos físicos forçados, comentários e propostas de caráter sexual – isso é assédio sexual.
- Não julgue ou classifique o comportamento da sua colega como resultado da TPM (tensão pré-menstrual), este tipo de atitude reduz os sentimentos femininos a hormônios. Esta é uma forma machista de diminuir a voz da mulher, pois a mesma atitude é interpretada de forma diferente quando vinda de um homem.
- Não deduza que uma mulher está grávida por estar acima do peso. Nada mais desagradável que um comentário aleatório como: “quantos meses”?, “é menino ou menina”?
- Ameaças, xingamentos, ofensas verbais, brincadeiras e piadinhas ofensivas e constrangedoras ou ainda castigos que ridicularizam – isso é assédio moral.



2 LGBTQIA+



- Use orientação sexual no lugar de opção - Assim como pessoas heterossexuais não optam por quem sentir desejo, os homossexuais também não escolhem, porque é algo nato, é uma inclinação involuntária. Cada indivíduo tem sua sexualidade desenvolvida sem que haja qualquer poder de decisão sobre ela, é natural.
- Não diga que um casal é normal ou que é um casal de lésbicas ou de gays. São apenas casais.
- Não existe uma voz fundamentalmente gay. A voz de uma pessoa não é evidência de sua sexualidade.
- Não utilize a palavra "homossexualismo", "bissexualismo", pois esses termos configuram doenças e não uma condição. Utilize "homossexualidade", "bissexualidade" e assim por diante.
- Chame pessoas trans sempre pelo nome social (como a pessoa quer ser chamada) e utilize a concordância apropriada (seja masculino ou feminino).
- Pessoas transgêneras podem e devem utilizar o banheiro correspondente ao gênero pelo qual se apresentam. Isso é um direito.
- Não faça nem permita piadas e brincadeiras sobre a diversidade sexual e identidade de gênero. Elas podem ofender, agredir. Além disso, esse comportamento não está de acordo com as diretrizes da Volkswagen. Não se esqueça também de que homofobia é crime.



- Não presuma que uma pessoa com deficiência, apenas por essa condição, não possa ser independente, trabalhar, consumir, viajar, estudar e se relacionar.
- A pessoa com deficiência é uma pessoa como qualquer outra, que possui suas particularidades, assim como todo mundo. Na dúvida, pergunte!
- Sempre que estiver atendendo ou interagindo com alguma pessoa com deficiência, converse com ela, pergunte, busque se adaptar ao ritmo dela. Dirija-se a ela e não ao acompanhante (caso esteja presente).
- Planeje seus eventos e reuniões para receber todo mundo, incluindo as pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida. Pergunte com antecedência sobre as necessidades.
- Não é a deficiência que define uma pessoa. Nunca utilize frases como "é cadeirante, mas dirige", "é cego, mas gosta de passear", etc.
- Não subestime as possibilidades, nem superestime as dificuldades e vice-versa. Todas as pessoas – com ou sem deficiência – têm o direito, podem e devem interagir nas relações comerciais.



- Para se referir a uma pessoa sem deficiência, nunca use termos como – ah, essa pessoa é normal!, utilize apenas pessoa sem deficiência, só isso!
- Ter deficiência não impede que as pessoas vivam a vida. Não se trata de um castigo ou motivo de admiração, é algo natural.
- “João sem braço” ou “Falta de braço”, “A desculpa do aleijado é a muleta”, “Fingir demência”, “Que mancada!”, “Não tenho perna/braço para isso”. Embora essas expressões estejam enraizadas no português, são ofensivas a pessoas com deficiência.
- Ao se referir à deficiência de alguém, utilize os nomes corretos – deficiência visual, auditiva, física, intelectual, múltipla. Nunca recorra a apelidos ofensivos.
- Na dúvida, sempre pergunte! O preconceito em relação à pessoa com deficiência chama-se capacitismo.



4 Raça



- Nunca desqualifique, julgue ou desmereça alguém pela cor de pele, formato dos olhos, nariz, tipo de cabelo, traços faciais (fenótipos). O uso do cabelo afro (black power, dreads, tranças) é um símbolo de luta contra o racismo e não interfere no caráter ou poder.
- Crenças e demais manifestações religiosas que estejam ligadas à matriz africana não são exóticas, bem como não devem estar atreladas à raça ou etnia.
- Expressões como "mercado negro", "denegrir", "a coisa tá preta", "inveja branca", "cabelo ruim" são racistas utilizadas de forma corriqueira que precisam ser retiradas do vocabulário.
- "Brincadeiras" e "piadinhas" relacionadas às pessoas negras são consideradas discriminação racial, ou seja, racismo, algo que não podemos tolerar mais em nossa sociedade. Além disso, esse comportamento não está de acordo com as diretrizes da Volkswagen. Se você presenciar qualquer comentário discriminatório, interceda, interrompa e preze sempre pelo respeito por uma boa conversa, se tiver oportunidade para tal.
- É importante ressaltar que a história do negro não se resume à escravidão. Precisamos conhecer e estudar sobre a história da cultura brasileira por meio da população africana.



Vamos falar sobre alguns comportamentos para:



Religião



Gerações



Estética



Outras
diversidades

5 Religião



- Não julgue a capacidade de alguém pela religião ou a ausência dela.
- Não utilize simbologias ou práticas religiosas como pauta de brincadeiras e piadas.
- Não tente convencer uma pessoa que a sua religião é melhor do que todas as outras.
- Não associe religião e expressões religiosas a guerras ou terrorismo.
- Também não associe um determinado comportamento ao fato de uma pessoa não ter uma crença religiosa.
- Procure aprender, conhecer um pouco mais sobre outras religiões, culturas e significados. Lembre-se de que, assim, desmistificamos preconceitos e a intolerância.

6 Gerações



- Estamos vivendo a revolução da longevidade e o valor dos profissionais também está evoluindo! Jamais considere que a pessoa não será capaz de realizar um bom trabalho por ser mais novo ou mais velho que você, tome cuidado com os rótulos. Existe um nome para isso: etarismo/idadismo ou discriminação etária.
- Não utilize termos como "moleque", "tiozinho", a "velhinha" e palavras com conotação ofensiva.
- Não faça julgamentos precipitados quando uma pessoa estiver há muito tempo numa mesma função ou atividade, cada um de nós é livre para escolher e trilhar os rumos de carreira que desejamos, está tudo bem!
- Faça parte das relações entre diferentes idades e escute diferentes pontos de vista, ideias, experiências e contribuições sempre com respeito.
- Lembre-se de aproveitar a riqueza, diferenças e as semelhanças entre as gerações.

7 Estética



- A beleza não é única, o bonito está nos olhos de quem vê.
- Não desrespeite ou inferiorize alguém por conta de uma condição de saúde.
- Entenda que o que para alguns é apenas um hábito, para outros, pode ser um problema de saúde, uma condição genética, depressão ou compulsão alimentar.
- Não faça comentários maldosos e ofensivos sobre a saúde de uma pessoa. Lembre-se de que você pode estar desrespeitando a intimidade de alguém.

8 Outras diversidades



- Não discrimine alguém por conta do lugar onde nasceu, essa história de vida precisa ser motivo de orgulho, quando falamos sobre sotaques e diferentes hábitos.
- Não julgue alguém pelo título, diploma, faculdade que cursou ou ainda se uma pessoa não teve a oportunidade de ter tido uma educação formal. Inteligência e experiência de vida vão muito além do que o modelo tradicional.
- Não julgue ou crie estereótipos com base em renda ou classe social e nem impeça que isso possa oferecer um bom atendimento ou atenção.
- Existem doenças que não podem ser reconhecidas à primeira vista, por exemplo: pessoas que sofrem com doenças invisíveis relacionadas a dores constantes (como a fibromialgia), cansaço crônico ou desordens psicológicas (como a depressão, déficit de atenção ou alguma fobia), entre outras. Nesses casos, não invalide o relato dessas pessoas, não faça comparações, tenha a sensibilidade em compreender que a doença não se manifesta do mesmo jeito todos os dias. Para realmente ajudar, podemos perguntar se há alguma coisa que possamos fazer. Em caso afirmativo, simplesmente devemos fazer o que nos foi dito, sem questionar.

Informações complementares



Direitos e legislações vigentes

- Nenhum estabelecimento pode recusar a atender uma pessoa baseado em preconceito (art. 39 do CDC).
- Casamento homoafetivo: cartórios de todo o Brasil não podem recusar a celebração de casamentos civis de casais do mesmo sexo ou deixar de converter em casamento a união estável homoafetiva (Resolução 175 do CNJ).
- Adoção de crianças por casais homoafetivos: "preenchidas as condições para a adoção, não se discute mais a respeito de qualquer impedimento em decorrência da orientação sexual dos pretendentes" (ADI 4277/ADPF 132).
- União Homoafetiva é entidade familiar (ADI 4277/ADPF 132).
- Transexuais e travestis podem usar seu nome social em todos os órgãos públicos, autarquias e empresas estatais federais (Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016).



- A Constituição Federal tem como objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da Constituição Federal).
- A Lei nº 7.716/1989 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião, além de enquadrar também a homofobia, lesbofobia e transfobia.
- Lei Maria da Penha - A violência contra a mulher geralmente é associada a casos de agressão física, porém muitas pessoas não sabem que existem outros tipos de violência que afligem diversas mulheres todos os dias. Estão previstos cinco tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher nesta legislação, são elas: física, psicológica, moral, sexual e patrimonial.



Gentileza, educação e respeito



- A regra de ouro é: dentro e em nome da VWB, o comportamento deve estar alinhado às diretrizes, aos princípios e valores da empresa. Isso vale para todos os níveis de interação (colegas de trabalho, gestores e clientes).
- Construir um ambiente baseado no respeito às singularidades significa assumir uma postura aberta, de tolerância e aceitação a todas as pessoas

E, nas rotinas diárias de trabalho, como devemos agir?



Situação de Preconceito

Não se omita! Converse com o seu superior imediato sobre a situação ocorrida, assim como o RH de sua localidade.

Mitigar os riscos

É importante destacar a importância da situação desrespeitosa ocorrida.

Código de Conduta VWB

O Grupo Volkswagen incentiva uma convivência respeitosa e de parceria, a diversidade e a tolerância. Não discrimina ninguém, nem tolera discriminação por etnia, nacionalidade, gênero, religião, visão de mundo, idade, deficiência, orientação sexual, cor de pele, posição política, origem socioeconômica ou outras características protegidas por lei.

Canais de Denúncia Volkswagen:



Os canais de denúncias podem ser utilizados pelos seguintes meios:

E-mail: conduta@volkswagen.com.br

Telefone: 0800 770 5770

Endereço: Via Anchieta km 23,5, São Bernardo do Campo-SP

CEP: 09823-901, CPI 1050

Formulário Canal de Comunicação:

<http://vwportal/AuditoriaInterna/Paginas/Canal-de-Comunicacao.aspx>



DiversidadeVolkswagen

Diversidade & Inclusão

Cartilha de consulta para Colaboradores(as)

Edição nº 1
Novembro/2021

Volkswagen do Brasil

www.vw.com.br