Cartilha de

Diversidade & Inclusão

PagueMenos

Expediente

Redação
Paula Albuquerque

Revisão
Karollyne Félix
Igor Augusto Silva

Produção e Elaboração
Comunicação, Cultura, Clima
e Sustentabilidade, Diversidade e Inclusão

Tiragem
1.500

Colaboração
Jorge Jubilato
Evandro Vieira
Cláudia Farias
Karollyne Félix
Igor Augusto
Vanessa Costa

Imagens
Colaboradores da Pague Menos

Cartilha de

Diversidade & Inclusão

Sumário

05 Manifesto de Diversidade & Inclusão

07 Sobre esta Cartilha

09 Por que trabalhar a Diversidade e Inclusão?

12 Afinal, o que é Diversidade?

14 O que é Inclusão?

17 Quais são os tipos de Diversidade?

18 O que são Vieses Inconscientes?

20 Ações Afirmativas, o que são e por que adotá-las?

21 Como a Pague Menos vai impactar a sociedade trabalhando a Diversidade e Inclusão?

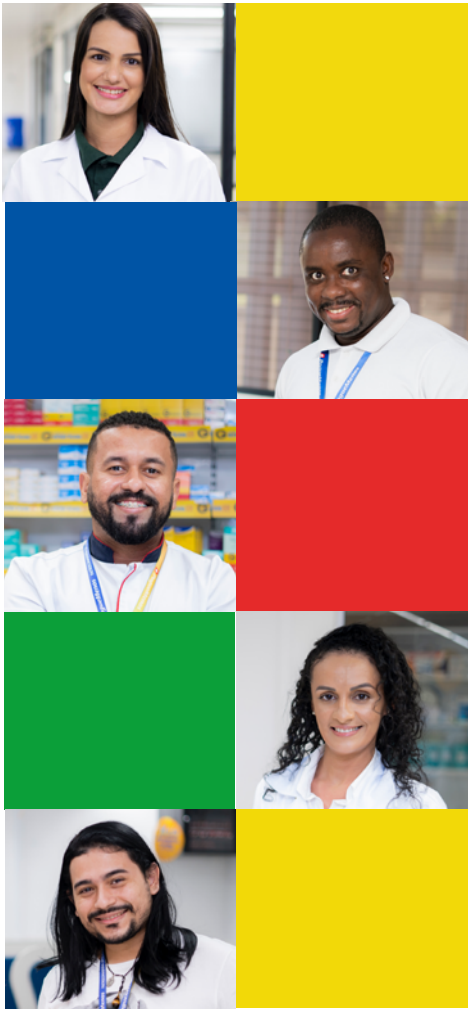
22 Nossos líderes: defensores e impulsionadores desse cuidado

23 Glossário

Manifesto de Diversidade & Inclusão

A Pague Menos é do tamanho do Brasil. Estamos em todos os 26 estados da Federação e no Distrito Federal. Somos formados por diversas culturas, cores, crenças, sotaques, físicos, intelectos e, principalmente, histórias. Diante de tanta pluralidade, é a valorização das pessoas e de suas respectivas histórias que nos torna uma empresa gigante por natureza.

O nosso compromisso é com as pessoas e suas histórias, por isso, prezamos sempre pelo respeito a cada integrante do nosso time. Afinal, cuidar de pessoas é o que nos faz gigantes. Trabalhamos para proporcionar um ambiente seguro e que as pessoas possam expressar quem realmente são, priorizando sempre a igualdade de oportunidade e o desenvolvimento pessoal e profissional, sem fazer nenhum tipo de distinção. A construção desse ambiente transformador, acolhedor e respeitoso é confirmado pelas altas pontuações que alcançamos nas dimensões "Respeito" e "Camaradagem" no Diagnóstico de Clima Organizacional realizado pela Great Place to Work em 2020 e 2021.



Colaboradores Pague Menos

Repudiamos todo e qualquer ato de discriminação, ação ou omissão que motive um tratamento diferenciado a qualquer pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua etnia, cor, sexo, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, ou outro tipo de diversidade. Esse posicionamento também é legitimado pelas elevadas pontuações que recebemos na dimensão "Imparcialidade", sinalizadas no Diagnóstico de Clima Organizacional realizado pela **Great Place to Work** em **2020** e **2021**. Além disso, nossas ações estão sempre fundamentadas no respeito aos Direitos Humanos e na valorização da vida. Para nós, cada vida importa.

Prezamos e estamos empenhados na construção de um ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor e aberto ao diálogo colaborativo, por meio da sensibilização do nosso time quanto às frentes de equidade de gênero, equidade racial, inclusão de pessoas com deficiência e de diferentes gerações, nesse primeiro ciclo de trabalho, e conscientização sobre a importância de cada colaborador nessa jornada. Agindo dessa forma, impulsionamos o crescimento da nossa empresa e cumprimos o nosso propósito de viver plenamente. E não paramos por aí! Estamos direcionando esforços para o reconhecimento e a valorização do ambiente diverso e inclusivo que já construímos até o momento em cada uma dessas frentes, além da formalização das próximas ações que iremos realizar quanto a essas temáticas.

A contribuição de cada um é essencial para que possamos avançar nessa jornada. A promoção de um ambiente diverso e inclusivo na Pague Menos é responsabilidade de todos. As nossas lideranças têm um papel fundamental no momento que estamos vivendo, sendo defensores e impulsionadores desse cuidado. Cuidar das pessoas é sempre o melhor remédio!

Pague Menos, cuidar de pessoas é o que nos faz gigantes!

Time Televendas Pague Menos

Sobre esta Cartilha

A Cartilha de Diversidade e Inclusão da Pague Menos, publicada em 2021, é um documento que tem como objetivo principal sensibilizar e conscientizar todo o nosso time de gigantes quanto a importância de se promover um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, e quanto ao nosso compromisso com essa causa de responsabilidade social.

"Desde sempre, a Pague Menos vem desenvolvendo ações de responsabilidade social, principalmente para a saúde e bem-estar das pessoas. Hoje, eu me orgulho muito em dizer que o conselho da Pague Menos tem uma liderança feminina e ⅓ dos seus membros são mulheres. Essa pluralidade se reflete em políticas de inclusão que permeiam as mais diversas áreas e setores da empresa."

Patriciana Rodrigues | Presidente do Conselho de Administração

"Estamos fortalecendo o nosso modelo de gestão moderna, e acreditamos no valor da diversidade e inclusão como impulsionadores de um ambiente inovador e produtivo, que a nossa empresa pretende reforçar cada vez mais."

Mário Queirós | Diretor-Presidente

Além disso, esta cartilha visa a apresentar às pessoas, que fazem parte dos nossos mais de 40 anos de história, alguns conceitos e informações importantes quando tratamos sobre a temática da Diversidade e Inclusão. Esse conhecimento será essencial para a construção de um ambiente cada vez mais seguro, respeitoso e acolhedor em nossa Matriz, nosso Call Center, nossos Escritórios, nossos Centros de Distribuição e nossas Lojas espalhados por todo o país.

Portanto, ao longo dessa nossa jornada de aprendizado, iremos abordar as seguintes questões:

• Por que trabalhar a Diversidade e Inclusão?

• Afinal, o que é Diversidade?

• E o que é Inclusão?

• Quais são os tipos de Diversidade?

• O que são Vieses Inconscientes?

• E as Ações Afirmativas, o que são e por que adotá-las?

• Como a Pague Menos vai impactar a sociedade trabalhando a Diversidade e Inclusão?

• Qual o papel dos líderes Pague Menos nessa trajetória?

Está com dúvida em algum conceito dessa temática? Consulte nosso Glossário da Diversidade e Inclusão.

Por fim, esse documento esclarece a função essencial de todas as nossas lideranças como propagadores e defensores da Diversidade e Inclusão na Pague Menos. A promoção dessa temática em nossa organização é responsabilidade de todos, e nossos líderes têm papel fundamental para guardar e propagar nossas diretrizes quanto a essa forma de cuidar das pessoas. Contamos com cada um de vocês!

Ricardo Barros

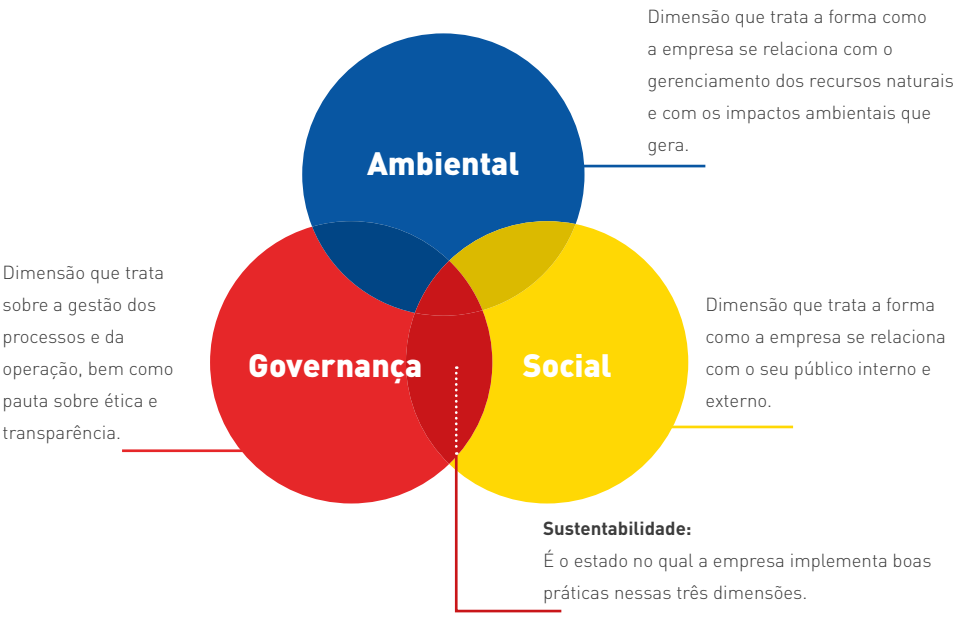
Helane Vitória

Por que trabalhar a Diversidade e Inclusão?

Os diversos acontecimentos globais recentes, e a crescente percepção social quanto à necessidade de se promover um crescimento mais sustentável, alertaram a sociedade para a urgência de se trabalhar temáticas como a Diversidade e a Inclusão, possibilitando assim um mundo mais seguro, saudável, justo e conectado.

Para as empresas não foi diferente. A sigla **ASG (Ambiental, Social e Governança)**, velha conhecida das empresas de capital aberto e do vocabulário dos investidores, tornou-se uma ferramenta de gestão popular para quem pertence ao ambiente corporativo atualmente. Afinal, as empresas que desenvolvem trabalhos dentro dessas três dimensões da sustentabilidade se mostraram mais resilientes em momentos de crise, como estamos vivenciando desde 2020, com a pandemia da Covid-19. Além disso, as empresas que adotam os fatores ASG chamam a atenção de todos os públicos com que se relacionam, uma vez que geram valor para a sociedade, cumprindo um propósito, ou função social, com responsabilidade e compromisso.

Nesse sentido, dentro de cada uma das dimensões ASG, existem temas relevantes para os desafios globais atuais, os quais as empresas devem empenhar seus esforços para construir assim um mundo melhor e mais saudável para todos!



Na dimensão social, um dos grandes destaques é a temática da **Diversidade e Inclusão**. As organizações devem se comprometer com a promoção de um ambiente seguro, aberto e respeitoso para todos os seus colaboradores, proporcionando possibilidades iguais de desenvolvimento pessoal e profissional, sem discriminações ou fazer distinções. Dessa forma, contribuem para uma sociedade mais justa e sustentável, além de usufruir de diversos benefícios diretos internos, que refletem no clima e na cultura da organização.

Validando o cenário apresentado, segundo uma pesquisa realizada pela consultoria Mais Diversidade (2020) e publicada pela Revista Você RH, o tema da Diversidade e Inclusão deve ganhar ainda mais espaço na agenda corporativa nos próximos anos: 97% das empresas afirmaram que irão manter ou aumentar investimentos relacionados a essa causa, em seus planejamentos estratégicos.

Nesse sentido, na Pague Menos, trabalhamos para proporcionar um ambiente seguro e que as pessoas possam expressar quem realmente são, priorizando sempre a igualdade e equidade de oportunidades, além de desenvolvimento pessoal e profissional, sem fazer nenhum tipo de distinção entre todas as pessoas do nosso time de gigantes.

Além disso, repudiamos todo e qualquer ato de discriminação, ação ou omissão que motive um tratamento diferenciado a qualquer pessoa ou grupo de pessoas, em razão da sua etnia, cor, sexo, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, crença, geração ou outro tipo de diversidade. Pautamos sempre todas as nossas ações no respeito aos Direitos Humanos e na valorização da vida. **Para nós, cada vida importa**.

Levi Pimenta

Sarah Emille

Dentre os benefícios de se investir na construção desse ambiente diverso e inclusivo na Pague Menos, podemos citar:

- Fortalecer a imagem da marca frente a todos os seus públicos, posicionando-a adequadamente quanto à temática da Diversidade e Inclusão;
- Aumentar a eficiência dos processos internos, por meio de diferentes propostas para resolução de problemas e conjuntos de habilidades de cada indivíduo;
- Desenvolver soluções inovadoras para o negócio.
- Contribuir positivamente com as mudanças estruturais da sociedade, promovendo a justiça social;
- Qualificar a cultura organizacional, internalizando valores como respeito e empatia;
- Promover a melhoria do clima organizacional, impulsionando a retenção de talentos.

Vanessa Freire e Charlene Oliveira

Afinal, o que é Diversidade?

Gabrielle Ricardo

A Diversidade consiste no conjunto de características singulares ou particulares que compõem os diferentes indivíduos da sociedade, tornando-os únicos. Nesse sentido, um ambiente diverso é aquele que é formado por pessoas diferentes, formando uma comunidade heterogênea ou plural.

Desse modo, podemos concluir que a Diversidade é um fato. Ela simplesmente existe. Vivemos em um mundo diverso, e especialmente quando voltamos nosso olhar para o Brasil, um país de dimensões continentais, e sociedade heterogênea.

Esse cenário cultural heterogêneo brasileiro é refletido em nossa organização. A Pague Menos é do tamanho do Brasil. Estamos em todos os 26 estados da Federação e no Distrito Federal. Dessa forma, temos muito orgulho de dizer que somos formados, de fato, por diversas culturas, cores, crenças, sotaques, físicos, intelectos e, principalmente, histórias. Diante de tanta pluralidade, é a valorização das pessoas e de suas respectivas histórias que nos torna uma empresa gigante por natureza.

Nesse sentido, quando uma organização opta por valorizar a Diversidade, construindo um ambiente heterogêneo, ela está escolhendo por representar a nossa sociedade e alterar o cenário apresentado pelos dados listados a seguir:

Time Loja 01

16,2
milhões

de pessoas vivendo em extrema pobreza no Brasil. **70,8%** são afro-brasileiras.

Fonte: ONU (2017)

Somos o
5º país

do mundo mais violento para as mulheres, e a cada **11 minutos** uma mulher é estuprada.

Fonte: Mapa da Violência 2015

Seriam necessários
95
anos
para que mulheres e homens estejam em situação de plena igualdade no Brasil.

Fonte: Fórum Econômico Mundial, 2016

A cada
23
minutos

um **jovem negro é assassinado**, e apenas 6% dos negros têm diploma universitário.

Fonte: Sistema de Informações de Mortalidade do Ministério da Saúde (2016).

A cada
1 hora

um **homossexual** é vítima de violência física no Brasil. E a cada 26 horas um homossexual é morto.

Fonte: Único de Saúde (SUS), 2017.

A maioria das crianças com
Síndrome de Down

passam a infância isoladas por não serem aceitas nas escolas. Os jovens não conseguem emprego e idosos ficam em instituições.

Moame Vieira e Robson Witalo

O que é Inclusão?

Em complemento, a inclusão consiste no conjunto de ações que as organizações podem planejar, implementar, controlar e monitorar para proporcionar condições igualitárias para que todas as pessoas consigam se desenvolver pessoal ou profissionalmente, sem sofrer nenhum tipo de distinção.

Nesse sentido, a inclusão consiste em uma escolha. Uma opção das organizações de, para além de desenvolver e valorizar um ambiente heterogêneo ou diverso, possibilitar que todas as pessoas consigam desenvolver seus potenciais ou características singulares.

Vamos imaginar a situação hipotética de uma festa, na qual a empresa é a anfitriã. Valorizar a Diversidade consiste em convidar diferentes grupos de pessoas, com características específicas formando um ambiente heterogêneo. Em contrapartida, promover a inclusão é assegurar que todas as pessoas convidadas tenham a oportunidade de vivenciar todas as experiências que a festa pode proporcionar.

> **Diversidade é convidar para a festa. Inclusão é chamar para dançar.**
>
> *Vernã Myers*

Time de Loja Pague Menos

Nessa perspectiva, quando olhamos para o perfil social das 500 maiores empresas do Brasil, por meio de uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2016, e disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/, nos deparamos com o seguinte cenário:

Equidade de gênero

49%
homens

51%
mulheres

Apenas 13,6% dos cargos de alta gestão, nessas empresas, são ocupados por mulheres.

Contradição: em 20 anos, as mulheres atingiram um nível de escolaridade maior que os homens e graduaram-se com notas mais altas, contudo, isso não é suficiente para vencer a desigualdade observada no que se refere à quantidade de mulheres em cargos de gestão.

Em complemento, dados da TEVA INDICES (Disponíveis em tevaindices.com.br) mostram que:

• Mais de 57% das empresas brasileiras não contam com nenhuma mulher na diretoria, no conselho fiscal ou no comitê de auditoria.

• Apenas 14,4% dos assentos de conselho de administração, no Brasil, são ocupados por mulheres;

• Quase 40% das empresas brasileiras não contam com nenhuma mulher no conselho.

Equidade racial

56%
da população brasileira

É parda ou preta, porém ao voltar-se para o ambiente corporativo brasileiro, apenas 6,3% dos pretos ou pardos são gerentes e 4,7% dos pretos ou pardos são executivos.

Contradição: nos últimos 10 anos, o percentual de jovens pretos e pardos que chegaram ao ensino superior mais que dobrou no Brasil.

Clara Lima

Inclusão de pessoas com deficiência

6,2%
dos brasileiros

Têm algum tipo de deficiência, porém muitos deles encontram dificuldade para entrar e permanecer no mercado de trabalho.

Inclusão de diferentes gerações

• A população com mais de 60 anos, em 2019, que correspondia a 13% da população brasileira, tende a dobrar na próxima década. Contudo, essas pessoas enfrentam desafios para se manterem empregadas ou se recolocar no mercado.

• 49% é a taxa de desocupação de profissionais com mais de 50 anos;
• 15% é a chance desse público voltar para o mercado de trabalho;
• O número de desligamentos de pessoas com mais de 50 anos supera a de admissões.
• Esse cenário foi acentuado pela pandemia.

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, 2020.

Davi Queiroz

Diante do cenário apresentado, entendemos a nossa responsabilidade social com cada um desses grupos diversos. Na Pague Menos, estamos empreendendo esforços para avançar cada vez mais na promoção de um ambiente respeitoso, seguro e inclusivo para as mulheres, as diversas etnias, diferentes gerações, orientações sexuais, identidades de gênero e também para os nossos profissionais com deficiência. Ao longo de 2021 e 2022, avançaremos nessas frentes de trabalho, com projetos focados de desenvolvimento pessoal e profissional para esses grupos de diversidade.

Quais são os tipos de Diversidade?

Existem diversos tipos de diversidade na sociedade, o que reflete diretamente nos tipos de diversidade presentes também em nossa organização. Entender quais são esses grupos diversos é de extrema relevância para impulsionar o respeito e o acolhimento na Pague Menos. Diante do exposto, dentre os tipos de diversidade, podemos destacar:

Gêneros: se refere as características relacionadas ao sexo biológico, sendo dividido em masculino e feminino.

Etnias: referente aos diferentes grupos étnicos, com destaque para três grandes grupos predominantes no Brasil, como os descendentes de indígenas, os povos africanos ou os europeus.

Físicas, biológicas e intelectuais: como é o caso das pessoas com deficiência, que podem apresentar deficiências motoras, visuais, auditivas, mentais, dentre outras.

Gerações: se refere às diferentes faixas etárias ou às idades.

Classes econômicas: consiste em uma classificação das pessoas , na sociedade, em virtude de fatores econômicos.

Culturas: está relacionada com os costumes e as tradições geralmente associadas às características de um determinado território e sua população.

Time do Financeiro

Religiões e crenças variadas: estão relacionadas com aquilo que as pessoas acreditam ou entendem como fé.

Orientações sexuais: está relacionada com o sexo ou gênero pelo qual o indivíduo se sente atraído. Nesse caso, as pessoas podem se posicionar como:

Heterossexual: a pessoa sente-se atraída por alguém do sexo oposto;

Homossexual: a pessoa sente-se atraída por alguém do mesmo sexo;

Bissexual: a pessoa sente-se atraída por ambos os sexos;

Pansexual: a pessoa sente-se atraída por outras pessoas, independente do sexo.

Assexual: a pessoa não se sente atraída por nenhum sexo. Contudo,

é importante ressaltar que embora a pessoa não se sinta atraída, pode manter um relacionamento amoroso com pessoas de ambos os sexos.

Identidades de Gênero: diz respeito a como uma pessoa se sente em relação ao próprio gênero. Nesse caso, as pessoas podem se identificar como:

Cisgênero: é a pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no momento de seu nascimento.

Transgênero: é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

Não-binário: é alguém que não se identifica completamente com o "gênero de nascença" e nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados aos homens e ás mulheres, bem como podem vivenciar uma mistura de ambos.

O que são Vieses Inconscientes?

Os vieses inconscientes consistem em preconceitos incorporados, por vezes velados, que se encontram no cotidiano da sociedade, fundamentados em estereótipos, que afetam as ações e os julgamentos das pessoas de forma não intencional.

Nesse sentido, na prática, vieses inconscientes são como generalizações de características ou comportamentos dos grupos de diversidade (gerações, etnias, raças, classes sociais, orientações sexuais ou identidade de gêneros) que não definem o que as pessoas são, de fato. São como julgamentos automáticos e enraizados em cada um de nós, que foram sendo adquiridos ao longo da nossa formação pessoal e até mesmo profissional.

Existem vários tipos de vieses inconscientes e eles podem aparecer de diferentes formas dentro de uma organização, sendo mais comum nos processos de contratação e promoção, em processo de desenvolvimento pessoal ou avaliações de desempenho, na retenção de talentos e no atendimento ao cliente. Portanto, é extremamente relevante trabalhar esse tema junto a todos os colaboradores.

Thais de Andrade

Exemplos de situações em que ocorrem vieses inconscientes:

Afinidade:

Gestor escolhe colaboradores com os quais eles têm mais identificação, por terem a mesma formação ou forma de liderar, por exemplo, para dar promoções, bonificações ou outras manifestações positivas, em vez de analisarem o contexto e as informações, e tomarem decisões com embasamento na lógica e na razão.

Estereótipo:

Mulheres não são consideradas para um determinado cargo ou função nas empresas por causa de pensamentos estereotipados e de senso comum, como "mulher não consegue carregar peso". Outro exemplo é a situação em que pessoas com deficiência são rotuladas e encaixadas em como "quadro de colaboradores improdutivos."

Aparência:

Alguém não participa de determinada atividade dentro da empresa ou função por não seguir um padrão de imagem e estilo ou pela forma como se veste, ou seja, alguém é considerado inapto de exercer determinada atividade por se vestir, possuir tatuagem, corte ou cor de cabelo diferente do convencional.

Maternidade:

A decisão de não promover mães com filhos pequenos a cargos de alta gestão. Esse pensamento tendencioso tem como fundamento a crença de que uma mulher não poderá viajar a trabalho, pois não terá com quem deixar a criança, por exemplo.

Confirmação:

Um candidato que esteve em vários empregos por curtos períodos seja descartado pelos recrutadores, porque automaticamente acreditam que se trata de uma pessoa que terá pouco comprometimento com a empresa.

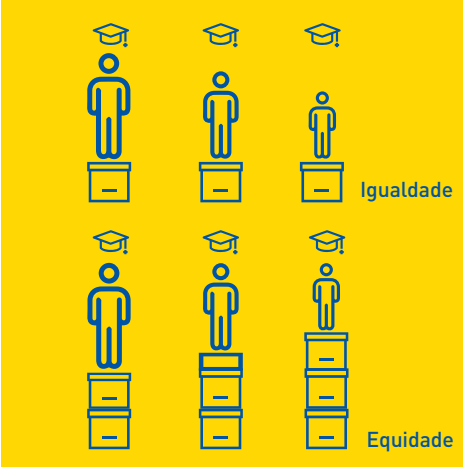
Em nossa organização, estamos comprometidos com a desconstrução desses vieses inconscientes em todo o nosso time, e consequentemente com a não aceitação da propagação de atitudes como as apresentadas nos exemplos, em todos os nossos espaços. Esse objetivo será alcançado por meio da conscientização e sensibilização de toda a nossa gente, por meio desta cartilha, pelo exemplo de nossas lideranças, pelos conteúdos disponibilizados em nossa Universidade Corporativa (Up Farma), além de políticas, projetos e ações relacionadas à temática da Diversidade e Inclusão que estão sendo planejados e implementados.

E as Ações Afirmativas, o que são e por que adotá-las?

As ações afirmativas consistem em um conjunto de medidas especiais voltadas a grupos discriminados e vitimados pela exclusão social ocorrida no passado ou no presente. Nesse sentido, as ações afirmativas são atos ou medidas focais voltadas para grupos que sofrem discriminação étnica, racial, de gênero, por exemplo.

Essas medidas afirmativas têm como objetivo promover a inclusão socioeconômica de populações historicamente privadas do acesso a oportunidades, promovendo a equidade e representatividade.

Imagine a seguinte situação: se dermos a mesma escada para três pessoas de alturas diferentes, elas não ficarão do mesmo tamanho: a mais alta seguirá mais alta, a de altura média continuará do mesmo jeito e a mais baixa seguirá sendo a menor do trio. Agora, se tivermos três escadas de tamanhos diferentes, podemos distribuí-las de modo que as três pessoas fiquem com alturas equilibradas. A escada maior para a pessoa mais baixa, a média para a do meio e a menor para a mais alta.



Pense ainda na situação hipotética: aplicar em uma sala de aula o princípio da igualdade significa dar a todos os alunos o mesmo nível de apoio. Contudo, uma vez que somos todos diferentes e vivemos em condições diversas, é evidente que alguns necessitam de um auxílio maior do que os outros, e para equilibrar essa balança precisamos implementar a equidade, por meio da adoção de medidas que ajudem o grupo de alunos com mais obstáculos de aprendizado a alcançar o grupo que possui um caminho mais acessível e direto. **As ações afirmativas são justamente essa distribuição proporcional à desigualdade promovida para os grupos de diversidade discriminados.**

Na Pague Menos, ao longo dos próximos anos, iremos planejar, implementar e monitorar políticas, programas e projetos voltado para as nossas frentes de trabalho de Diversidade e Inclusão. Em cada uma dessas frentes, empenharemos esforços para proporcionar condições de equidade, incentivando todas as pessoas a serem tão gigantes quanto puderem e quiserem ser!

Como a Pague Menos vai impactar a sociedade trabalhando a Diversidade e Inclusão?

Desse modo, entendendo a importância e a urgência de se mobilizar e empenhar esforços, cada vez mais concretos, quanto a temática de Diversidade e Inclusão, a Pague Menos definiu quatro frentes de trabalho, são elas:

Equidade de Gênero

Nessa frente, serão implementadas políticas, programas e projetos voltados ao desenvolvimento pessoal e profissional de nossas mulheres, possibilitando a inclusão desse público. Além disso, estamos comprometidos com o empoderamento de nossas mulheres, bem como na promoção de um ambiente cada vez mais seguro, saudável, justo e acolhedor para todas!

Equidade Racial

Nessa frente, serão implementadas políticas, programas e projetos voltados à desconstrução de vieses inconscientes, bem como à promoção de desenvolvimento pessoal e profissional a todo o nosso time de gigantes, sem fazer nenhum tipo de distinção. Estamos comprometidos com o aumento da representatividade de etnias em cargos de liderança.

Inclusão de Pessoas com Deficiência

Nessa frente, iremos avançar ainda mais em nossas políticas, programas e projetos de inclusão de profissionais com deficiência. Prezando sempre pelo o que determina a legislação vigente relacionada a empregabilidade dessas pessoas. Além de empenhar esforços na construção de um ambiente acessível e integrado para esses profissionais.

Inclusão de Diferentes Gerações

Nessa frente, iremos avançar com programas e projetos com foco na integração de diferentes gerações, além de desenvolvimento e reconhecimento do nosso público 50+, visando sempre promover a melhor experiência de trabalho para todo nosso time de gigantes.

Nossos líderes: defensores e impulsionadores desse cuidado

Nossas lideranças são essenciais para que todas as informações e todos os compromissos descritos nessa Cartilha de Diversidade e Inclusão alcancem as pessoas que fazem parte do nosso time de gigantes, bem como os espaços da nossa organização: Matriz, Call Center, Escritórios, Centro de Distribuição e Lojas!

Contamos com cada um dos nossos líderes para serem impulsionadores de todas as nossas ações de Diversidade e Inclusão, bem como defensores dessa temática, por meio de alguns comportamentos e ações:

- Estimular sempre a contratação e promover a inclusão de grupos diversos, contribuindo para a construção de um ambiente cada vez mais heterogêneo na Pague Menos;
- Prezar pela inclusão de todas as pessoas que compõem seu time, assegurando a acessibilidade, segurança e todas as condições, que sejam necessárias, para que essas pessoas desenvolvam seu trabalho da melhor forma possível;
- Disseminar conhecimento sobre a temática da Diversidade e Inclusão, bem como os nossos projetos e ações, divulgando e incentivando a divulgação interna de nossas comunicações;
- Cultivar no relacionamento com o seu time valores como o respeito e o acolhimento, prezando sempre por uma comunicação inclusiva e não-violenta;
- Assegurar que todas as pessoas do seu time não sofram nenhum tipo de discriminação ou distinção em virtude de características particulares.

  • Caso necessário, gerenciar adequadamente situações em que aconteça algum tipo de discriminação, assegurando que seja dada a devida tratativa por meio do nosso Canal de Ética.

A construção de uma Pague Menos cada vez mais diversa e inclusiva é responsabilidade de todos! Você, nosso líder, tem papel essencial nessa jornada!

Moame Vieira e Robson Witalo

Está com dúvida em algum conceito desta temática? Consulte nosso Glossário da Diversidade e Inclusão

Acessibilidade: consiste na utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência.

Ageísmo: é o preconceito, discriminação ou hostilidade para com pessoas de determinada idade, especialmente pessoas de idade mais elevada.

Antirracismo: é a prática de identificar e de mudar valores, estruturas e comportamentos que perpetuem o racismo sistêmico ou o racismo estrutural.

Bullying: é o desenvolvimento de um comportamento intimidador, malicioso ou humilhante com o objetivo de depreciar um indivíduo ou um grupo.

Capacitismo: é a discriminação de pessoas com deficiência.

Classismo: é a propagação de atitudes preconceituosas e crenças que ajudam a justificar tratamento injusto para com indivíduos ou grupos por causa de sua classe econômica.

Cota: é uma porcentagem mínima de pessoas que deve fazer parte de determinado grupo ou organização. É um termo frequentemente usado em relação a percentual reservado de vagas na admissão a faculdades, universidades e organizações para grupos minoritários.

Cultura: é um conjunto de valores, comportamentos, crenças, normas sociais e relacionamentos que cria um senso de comunidade entre os indivíduos; a cultura é complexa e dinâmica e pode mudar ao longo do tempo.

Deficiência: consiste na restrição ou impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Desenho universal: consiste na elaboração de projetos e de produtos, além de serviços e de ambientes que possam ser usados por todos, independentemente de suas condições físicas, biológicas e intelectuais.

Discriminação: é toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão. A discriminação é o preconceito em ação.

Equidade: consiste em práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento, de oportunidades e de desenvolvimento.

Estereótipo: são generalizações fixas sobre pessoas ou grupos. Além disso são um conjunto positivo ou negativo de crenças de um indivíduo em relação às características de um grupo.

Etnia: são grupos definidos pelo compartilhamento histórico, religioso ou cultural.

Étnico: consiste no conjunto de pessoas agrupadas conforme origem racial, nacional, tribal, religiosa, linguística ou cultural comum.

Exclusão: é a não participação de segmentos da população na vida social, econômica, política e cultural, devido à dificuldade de acesso à legalidade, ao mercado de trabalho, à educação, às tecnologias de informação, aos sistemas de saúde e proteção social.

Grupo de minoria: são grupos de pessoas que tem pouco ou nenhum acesso ao poder social, econômico, político ou religioso.

Igualdade: se refere à condição de não se apresentar diferença de qualidade, de valor ou de comparação, na qual mostram-se as mesmas proporções, dimensões, naturezas, aparências, intensidades.

LGBTQIAP+: é uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e mais.

Pluralismo: é a promoção do respeito mútuo, da aceitação, do trabalho em equipe e da valorização das diferenças num ambiente em que há diversidade.

Preconceito: é uma atitude fortemente enraizada que considera diferenças como fraquezas. É um conceito prévio que a pessoa possui sobre determinado evento ou individuo por suas características particulares.

Racismo: são as práticas individuais, institucionais e políticas baseadas na crença de que determinada raça é superior a outra.

Racismo estrutural: é o termo usado para reforçar o fato de que existem sociedades estruturadas com base na discriminação que privilegia algumas raças em detrimento das outras.

Tolerância: é o respeito aos diversos valores, comportamentos e crenças dos indivíduos.

Evilene Moura e Narcélio Silva

Diversidade & Inclusão
Cuidar
de pessoas
é o que nos faz
Gigantes
PagueMenos

PagueMenos