

Up DIVERSIDADE

CARTILHA



SUMÁRIO

- **Diversidade: Pra Quê?** _____ **Pág. 4**
- **Nós Up diversidade** _____ **Pág. 5**
- **Pilares de atuação do programa Up diversidade** _____ **Pág. 6**
- **Gênero** _____ **Pág. 7 a 16**
 - Expressão de gênero
 - Maternidade e o mercado de trabalho
 - Feminismo
 - Sororidade
 - Home Office nas férias escolares
 - Futuro sustentável ONU mulheres
 - Entendendo o sexismo
 - Assédio sexual e moral
 - Canal de denúncia
 - Pilar gênero
- **Raça e etnia** _____ **Pág. 17 a 18**
 - Colorismo
- **LGBTQIAPN+** _____ **Pág. 19 a 24**
 - Identidade de Gênero
 - Orientação Sexual
 - Sexo Biológico
 - Entenda os termos
 - Homofobia e Transfobia
- **Gerações** _____ **Pág. 25 a 27**
 - Quem é quem?
- **Pessoas com Deficiência** _____ **Pág. 28 a 29**

SUMÁRIO

- **Pluralidade** ————— **Pág. 30 a 32**
 - Gordofobia
 - Xenofobia
 - Diversidade social
 - Diversidade Religiosa
- **SIPAT Up Brasil Virtual** ————— **Pág. 33**
- **O Papel dos embaixadores e dos grupos de afinidades diversidade Up** ————— **Pág. 34**
- **O Papel dos embaixadores e dos grupos de afinidades diversidade Up em cada pilar/guilda** ————— **Pág. 35**
- **Diversidade Up** ————— **Pág. 36**
- **Datas comemorativas** ————— **Pág. 37**



DIVERSIDADE : PRA QUÊ?

A Up Brasil tem um forte compromisso com respeito à diversidade, à equidade, à inclusão e à natureza humana em toda a sua pluralidade.

Um dos nossos valores é a **Equidade** e aqui, levamos isso muito a sério. Prezamos por relações em que haja respeito a todos e todas.

Por isso, lançamos esta **Cartilha Up Diversidade** para falar mais sobre a importância do tema e reforçar nosso compromisso em ser uma empresa em que há representatividade e em que as pessoas são bem-vindas em toda as suas especificidades.

Dessa forma, atuamos alinhados ao **Código de Conduta e Ética da Up Brasil**, fortalecendo o nosso ambiente interno e respeitando todas as pessoas, para que cada um de nós seja quem é, na sua essência. A Up Brasil se compromete a desenvolver e manter uma equipe diversificada e inclusiva, proporcionando chances iguais de reconhecimento e evolução na carreira, independentemente de raça, cor, etnia, nacionalidade, idade, gênero, religião, deficiência, orientação sexual, opiniões políticas ou crenças religiosas.



VAMOS SEGUIR JUNTOS AS
ORIENTAÇÕES DESSA CARTILHA
E ABRAÇAR O RESPEITO E A
INCLUSÃO NO NOSSO DIA A DIA.

NÓS SOMOS UP DIVERSIDADE

Cada pessoa é única e faz parte de grupos sociais que são diferentes entre si.

Respeitar a diversidade faz bem para o nosso dia a dia.

A diversidade não cria conflitos: **nós já somos diversos**. Cada pessoa tem características físicas, sentimentos, origem e valores diversos. E vivemos em contextos históricos, sociais, políticos e econômicos que nos diferenciam ainda mais.

Temos grupos sociais formados por quem tem características parecidas, por exemplo existem pessoas com orientação sexual, raça, gênero, faixa etária, deficiência, por exemplo.

**Geralmente pertencemos a mais de um desses grupos.
O nome disso é interseccionalidade.**

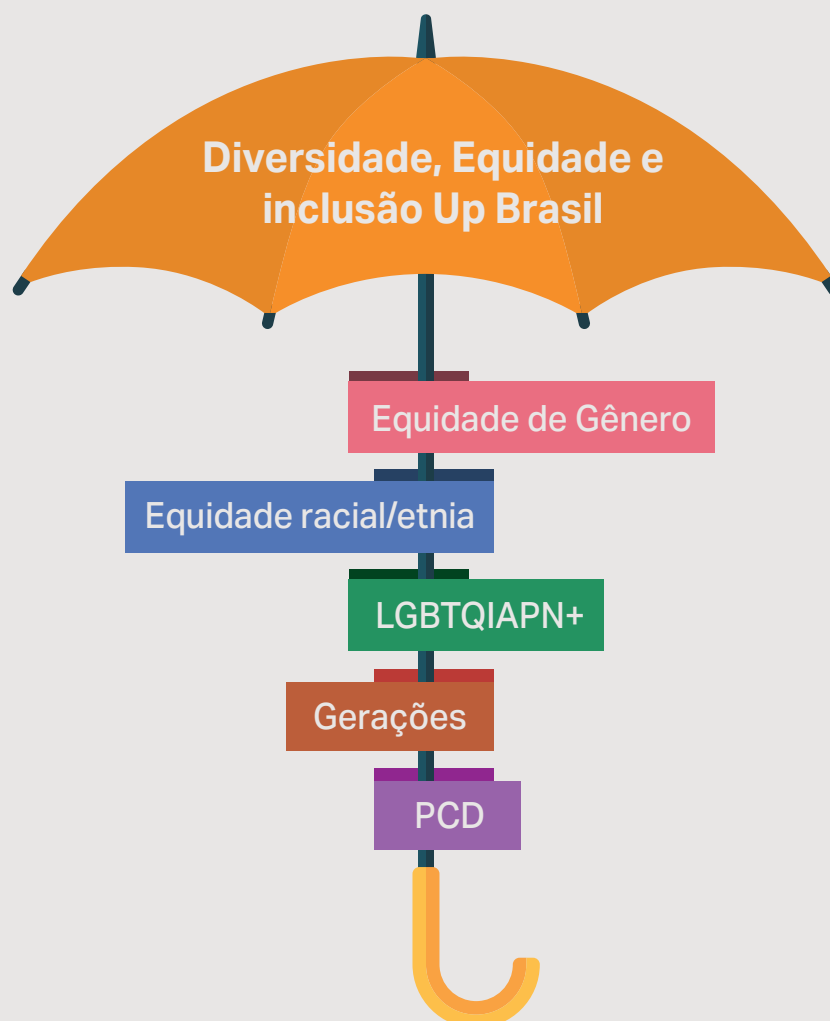


PILARES DE ATUAÇÃO DO PROGRAMA UP DIVERSIDADE

Aqui na Up Brasil, nosso foco de atuação são os seguintes pilares: **Equidade de gênero, equidade racial/etnia, LGBTQIAPN+, gerações e pessoas com deficiência (PCD).**

Por acreditar no respeito às diferenças, foi criado em Junho de 2022 o programa Diversidade, Equidade e Inclusão da Up Brasil. Esse programa tem como objetivo criar uma cultura de inclusão e de diversidade na Up Brasil, conectando as pessoas às causas inclusivas, solidárias e socialmente responsáveis.

Vamos identificar como entender e respeitar cada uma delas?



GÊNERO

A Up Brasil não tolera situações de menosprezo e desrespeito humano.

Temos o orgulho em apresentar a estatística de gêneros na Up Brasil, pois mais da metade do nosso quadro de colaboradores são formados por mulheres **(56%)***

* Fonte: base cadastral Up – Agosto/2024

É inaceitável duvidar da capacidade de uma colaboradora apenas pelo fato de ser mulher, impedindo-a de participar de atividades complexas ou estratégicas.



Dicas Up

- Recomendamos evitar a prática de fazer comentários sobre a aparência e corpo de uma mulher de forma sexual ou pejorativa.

A Up Brasil incentiva ações e trabalha para reconhecer as mulheres em prol da alta performance por meio do Programa UP Talent, que mapeia a performance das nossas colaboradoras.



Expressão de gênero:

Expressão de gênero é o modo como cada indivíduo se expressa no mundo. Roupas, linguajar, voz, estilo, comportamento – características socialmente associadas ao universo feminino ou masculino.

Maternidade e o mercado de trabalho:

Segundo o IBGE realizado em março de 2021, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas.

Na Up Brasil, **49%** das mulheres são mães.

Fonte – base cadastral Up – Agosto/2024

Feminismo:

Feminismo é um movimento social de “quebra” da hierarquização dos sexos, do sexismo e do machismo, reivindicando equidade de direitos entre homens e mulheres.

Sororidade

O conceito de sororidade está fortemente presente no feminismo e é definido como um aspecto de dimensão ética, política e prática deste movimento de equidade entre os gêneros.

A sororidade é um dos principais alicerces do feminismo, pois sem a ideia de “irmandade” entre as mulheres, o movimento não conseguiria ganhar proporções significativas para impor as suas reivindicações.

Home Office nas férias escolares:

O Home Office nas férias escolares permite que pais solo e mães Up com filhos até 14 anos trabalhem remotamente por até 8 dias úteis por ano durante as férias escolares de seus filhos, proporcionando flexibilidade para conciliar responsabilidades familiares e profissionais. As semanas podem ser divididas entre dezembro, janeiro, junho e julho.

Todos os colaboradores CLT que são pais ou mães e pais solo que tenham filhos com até 14 anos de idade.

Mecânica para usufruir do benefício

Duração

Os pais e mães Up podem optar por trabalhar remotamente por um período de até oito dias úteis por ano, podendo ser dividido em dezembro, janeiro ou junho e julho, durante as férias escolares de seus filhos.

Elegibilidade

Esta opção de home office durante as férias escolares está disponível apenas para pais solo ou mães Up.



Futuro sustentável ONU mulheres:

Igualdade hoje para um futuro sustentável

Para o Dia Internacional da Mulher 2022, a ONU Mulheres está colocando sua luta pelo progresso da igualdade de gênero no contexto da crise climática.

Na 66ª sessão da Comissão sobre a Condição da Mulher, os participantes examinarão as oportunidades a serem criadas para promover desenvolvimento sustentável e maior igualdade entre os sexos.

Você sabia?

80%* dos refugiados climáticos (pessoas forçadas a deixar o lugar onde vivem, de maneira temporária ou permanente, em virtude de eventos climáticos e ambientais) são mulheres.

71%* das mulheres dizem ter adotado um estilo de vida mais ético em 2021 do que no ano anterior, em comparação com 59% dos homens.

* Fonte: Diversidade News do Grupo Up – Março/2022

Entendendo o sexismo:

Comportamento sexista

Qualquer ato relacionado ao gênero de uma pessoa, que tem o propósito ou o efeito de violar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Sexismo benevolente

É a prática de atribuir características e papéis específicos para mulheres e homens. Também pode assumir a forma de observações patriarcais que infantilizam as mulheres ou perpetuam desigualdade de gênero.

Assédio sexual e moral

A Up atua para construir um ambiente de trabalho seguro e ético, visando proteger a integridade dos colaboradores, fortalecendo a cultura de respeito e de diversidade para erradicar comportamentos abusivos e promover um espaço onde todos se sintam valorizados.

A ética deve ser sempre o alicerce sobre o qual todas as relações profissionais são construídas, garantindo que a dignidade de cada colaborador (a) seja sempre preservada.

Você sabe o que é Assédio Moral e Sexual?

Assédio Moral: conduta abusiva efetuada de forma intencional e frequente que visa impactar negativamente a integridade física ou psicológica de qualquer pessoa.

Alguns exemplos de Assédio Moral em local de trabalho:

- Impor metas abusivas ou de difícil atingimento;
- Atribuir apelidos constrangedores ou pejorativos;
- Brincadeiras ofensivas e constrangedoras; e
- Acusar o trabalhador de erros que não existem de fato.

Assédio Sexual: comportamento indesejado de caráter sexual sob a forma física e/ou que visa constranger ou pressionar a vítima, criando um ambiente hostil, com o objetivo real ou aparente de obter vantagens e/ou favores sexuais.

Alguns exemplos de Assédio Sexual em local de trabalho:

- Contar piadas com o cunho sexual;
- Chantagem em troca de benefícios e/ou para evitar prejuízos;
- Compartilhar imagens explicitamente sexuais; e
- Tocar, abraçar e beijar sem permissão.

Mais de 50% das pessoas em todo o mundo já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Para o enfrentamento contra o assédio sexual e moral, a Up realiza palestras e workshops para maior sensibilização das pessoas e também disponibiliza o canal de Denúncias para maior acolhimento interno.



Canal de denúncia

A área de RH da Up é responsável por orientar, informar e apoiar os colaboradores e colaboradoras em questões de assédio sexual e comportamento sexista.

Mas a Up Brasil também tem um canal de denúncia que aceita denúncias de violência contra mulheres, assédio moral, assédio sexual, situações como abuso de poder, agressão física, discriminação dentre outras situações.

Esse canal é mantido pela Up Brasil e tem como objetivo promover e fortalecer a cultura de integridade, de modo sigiloso e efetivo, contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais ético.

Se você identificar situações que configurem em assédio moral e/ou sexual, assim como que impactem os valores da Up, entrem em contato com o nosso canal de denúncias. O acesso ao canal de denúncia é online. O endereço é: <https://www.canalconfidencial.com.br/upbrasil/> ou pela intranet no seguinte caminho (intranet.upbrasil.com > departamentos > Riscos e Compliance > Canal de Denúncia).

Quem pode usar o canal: colaboradores, terceiros, clientes e fornecedores. As denúncias podem ser anônimas ou identificadas.

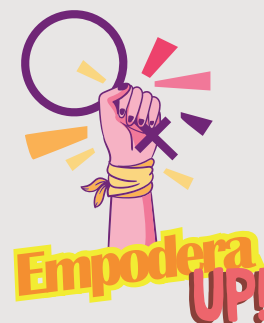


Canal
de Denúncia

Pilar gênero:

Programa Empodera Up

Faz parte da estratégia corporativa da Up reconhecer e valorizar a contribuição das mulheres, que representam a maioria [56%] e uma importante parcela da nossa liderança [37%]. Portanto, investir em um Programa de Empoderamento feminino é essencial, para fortalecer o papel das mulheres, tanto como profissionais quanto em suas vidas pessoais, incentivando-as a buscar e conquistar o “seu lugar” e assim reafirmamos o nosso compromisso com a equidade e a diversidade na Up.



Público-Alvo: Participam todas as mulheres da empresa, incluindo todos os cargos (jovens aprendizes, estagiárias, assistentes, analistas, especialistas, coordenadoras, supervisoras e gerentes sêniores)

Formato: Palestras e treinamentos presenciais e/ou online, mentorias individuais com as lideranças femininas. Cada turma tem capacitação semestral com formatura ao final do processo.

Programação do Programa Empodera Up:

- 1 palestra magna para lançamento do Programa com temas voltados ao pilar gênero.
- 4 encontros presenciais e/ou online de formação com a duração de 3 horas e meia cada (pautas relacionadas ao autoconhecimento, saúde mental e produtividade/autogestão)
- Módulo 1: Autoconhecimento
- Módulo 2: Saúde mental (Como sermos produtivas, sem adoecer)
- Módulo 3: Produtividade e autogestão
- Módulo 4: Diálogos de Carreira
- 1 encontro de encerramento com todas as participantes
- 1 encontro presencial/online para a liderança feminina
- 2 treinamentos de mentorias para as líderes femininas
- Reuniões de mentorias da liderança feminina com as colaboradoras

Os módulos do Empodera Up apresentam conteúdos voltados para saúde, segurança do trabalho e empoderamento feminino, atendendo as necessidades das mulheres e potencializando a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres



Cultura da Equidade de Gênero:

- Uma iniciativa que apoia e fortalece a cultura da diversidade empreendedora entre as mulheres da Up Brasil, por meio da capacitação, conexão e desenvolvimento pessoal para inspirar e empoderar as mulheres na empresa.
- A Up Brasil buscará continuamente progressos alcançados nesse Programa para alcançar cada vez mais a igualdade de gênero na Up entre homens e mulheres.

Participação das mulheres colaboradoras nas reuniões Conselho de Administração da Up:

Anualmente são eleitos 2 colaboradores, sendo um homem e uma mulher para representar a Up Brasil nas reuniões de Conselho da Up Brasil e o papel deles é assistir às reuniões do Conselho, levar questões e necessidades da Up Brasil e cascadear as informações recebidas com o restante da empresa. Portanto, é mantida a proporção de ter 50% de mulheres nessa ação.

Paridade salarial e equivalência de benefícios:

Garantir a equivalência salarial e de benefícios em relação à proporção do salário de um(a) colaborador(a) em relação a outro que trabalhe em cargo idêntico, com as mesmas descrições de atividades independente de gênero, etnia ou gerações.

A Up Brasil atua com tabela salarial única independente do gênero, ou seja, a faixa salarial é a mesma quando ocupado o mesmo cargo entre homens e mulheres

Atração e Seleção

(Contratação e promoção por habilidades e não exclusivamente por currículos ou títulos acumulados na carreiras). Em caso de empate nos processos seletivos, dá-se preferência para a contratação de mulheres. Revisão de processos para reduzir a incidência dos vieses inconscientes

Censo Up Diversidade

Aplicação anual do Censo Up Diversidade, para conhecer os dados demográficos e necessidades internas, para a estruturação de ações para garantir o cumprimento e a potencialização da diversidade, da equidade e da inclusão, visando construir um ambiente cada vez mais respeitoso e plural.

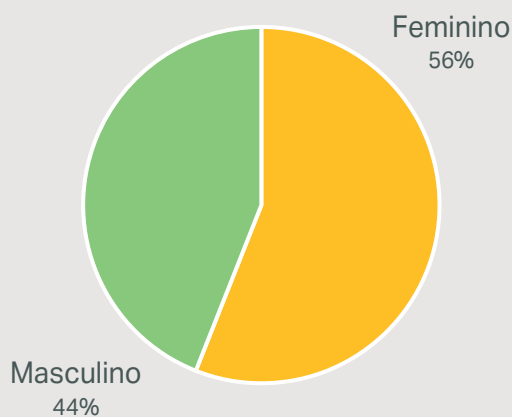
Formato: Aplicação de pesquisa quantitativa online, através de questionário simples e objetivo anônimo e confidencial.

Ações pós Censo: A partir dos resultados, são estruturadas ações junto com os embaixadores e grupos de afinidades para a melhoria da equidade das mulheres na empresa.

Distribuição dos colaboradores por gênero na UP Brasil

Base Agosto 2024

- Masculino
- Feminino



Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de “brincadeira”. Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Nunca use expressões preconceituosas como exemplo: “Ela dirige muito bem, até parece um homem!”.
- Nunca interrompa uma mulher constantemente, impedindo-a de concluir sua ideia - Manterrrupting.
- Nunca se aproprie da ideia de uma colaboradora para levar os créditos no lugar dela) - Bropriating.
- Explicar para uma mulher algo que ela já sabe ou ser didático em temas que ela seja especialista – Mansplaining.
- Sugerir que uma mulher é instável emocionalmente ou sem inteligência emocional – Gaslighting.
- Jamais associe mulheres a ideias de fragilidade, sensibilidade, maternidade, emoção e outras, que não seriam aplicáveis a homens.
- Jamais deve-se assediar mulheres por meio de abordagem ou agressão física, chantagem ou diálogos inapropriados e/ou ofensivos por obter vantagens sexuais ou de qualquer natureza.



RAÇA E ETNIA

Ainda nos dias de hoje encontramos pensamentos e situações racistas presentes nos mais variados ambientes.

A Up Brasil não tolera estereótipos e ideias que inferiorizem pessoas negras e tem como princípio fundamental que cada pessoa tenha o direito ao respeito e à dignidade humana.

Portanto, qualquer comportamento ou ação que possa conflitar com esse princípio, é proibido.



Dicas Up

- A Up Brasil não tolera em qualquer contexto, o uso de expressões racistas.
- Chame qualquer pessoa pelo seu nome e não por uma característica física.
- A cor de pele não define caráter, capacidade ou competência profissional.
- É considerado como racismo qualquer comentário sobre cabelo, aparência física ou vestimentas.



Colorismo:

O Colorismo faz referência à diferenciação das pessoas negras pelo tom da pele, classificadas entre mais claras e mais escuras, e como isso muda a forma como elas são lidas pela sociedade. Ou seja, a pessoa negra de tonalidade de pele mais escura sofre mais preconceito do que a de tonalidade mais clara.

O colorismo é a discriminação pela tonalidade da cor da pele da pessoa.

A discriminação racial por qualquer público deve ser enfrentada com diálogo firme e respeitoso.

Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de "brincadeira". Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Substitua termos que colocam as pessoas negras com sentido negativo pelos seguintes termos sugeridos: "Mercado Negro" = "Mercado paralelo" | "Humor Negro" = "Humor ácido" | "Lista Negra" = "Lista proibida" | "Não sou tuas negas" | "inveja branca" | "moreno" = "negro / preto" | "A coisa tá preta" = "A coisa tá feia/ruim".
- Não se refira a uma pessoa negra como "mulata" | "negrão" | "negrona". Chame qualquer pessoa pelo seu nome, independente do nível de intimidade.
- Não usar os termos: "Cabelo ruim" | "Da cor do pecado" | "Cabelo de bombрил" | "coisa/serviço de preto" | "magia negra".
- Nunca usar a expressão: o fulano "é preto de alma branca".
- Pessoas pertencentes a etnias diferentes devem ser respeitadas e tratadas de forma cordial.
- Não usar o termo "judiar" pois significa tratar judeus como foram tratados durante o holocausto.
- Nunca utilizar o termo "inveja branca".

LGBTQIAPN+

Significado da sigla



- L** Lésbicas
- G** Gays
- B** Bissexuais
- T** Transgêneros, transexuais e travestis
- Q** Queer, ampla gama de identidades de gênero e orientações sexuais
- I** Intersexo
- A** Assexual
- P** Pansexual
- N** Não binário
- +** Um símbolo que representa a inclusão de outras identidades de gênero e orientações sexuais não especificadas na sigla principal, refletindo a diversidade e a evolução contínua das identidades.

LGBTQIAPN+

Segundo o Ministério dos Direitos Humanos, preconceitos como a homofobia, lesbofobia, bifobia e transfobia são responsáveis por tirar a vida de uma pessoa a cada 16 horas. Jamais utilize termos pejorativos, em nenhum contexto, para que se referir a alguém que seja desse grupo social. Fique por dentro dos conceitos que ajudam a respeitar a diversidade LGBTQIAPN+:

Identidade de Gênero:

Refere-se à identificação com esse gênero.

Agênero: Não se identificam com nenhum gênero, ou que têm uma identidade de gênero que é neutra ou indefinida.

Cisgênero: Pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhes foi atribuído ao nascer.

Gênero fluido: Pessoas cuja identidade de gênero pode variar ao longo do tempo, ou pode mudar em resposta a diferentes situações.

Intergênero: Pessoas cuja identidade de gênero está entre os gêneros masculino e feminino ou que transcende essas categorias.

Transgêneros, travestis e transexuais: Pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo que lhes foi atribuído ao nascer.

Crossdresser: Aquele que se veste com acessórios e roupas associadas a um gênero diferente do seu. A prática não está relacionada à sua orientação sexual.

Drag Queen ou Drag King: Normalmente, é associado aos homens que usam roupas do gênero feminino para uma performance.

Não binário: Pessoas cuja identidade de gênero não se encaixa exclusivamente nas categorias de masculino ou feminino.

Genderqueer: Semelhante a não-binário, refere-se a uma identidade de gênero que desafia ou subverte as normas tradicionais de gênero.

Queer: Um termo abrangente que pode se referir a uma ampla gama de identidades de gênero e orientações sexuais que não se conformam com as normas heteronormativas.

Orientação Sexual:

Diz respeito a qual ou quais gêneros uma pessoa se atrai. É como se caracteriza o desejo sexual predominante de uma pessoa. Se é por pessoa de gênero diferente, igual ou de mais de um gênero.

Lésbicas e gays: Atração homossexual.

Bissexuais: Atração por ambos os gêneros.

Heterossexuais: Atração pelo gênero oposto.

Bissexual ou Pansexual: É a atração sexual, romântica ou emocional em relação às pessoas, independentemente de seu sexo ou identidade de gênero.

Demissexual: Atração sexual que surge somente após um vínculo emocional profundo ter sido estabelecido com outra pessoa.

Sáficas: Termo guarda-chuva para falar de todas as mulheres ou pessoas transfemininas que se relacionam com mulheres ou pessoas transfemininas.

Assexual: É a falta de atração sexual por qualquer pessoa, ou pequeno ou inexistente interesse nas atividades sexuais humanas.

Queer: É uma categoria ampla, que abriga as diferentes identidades da comunidade LGBTQIAPN+.

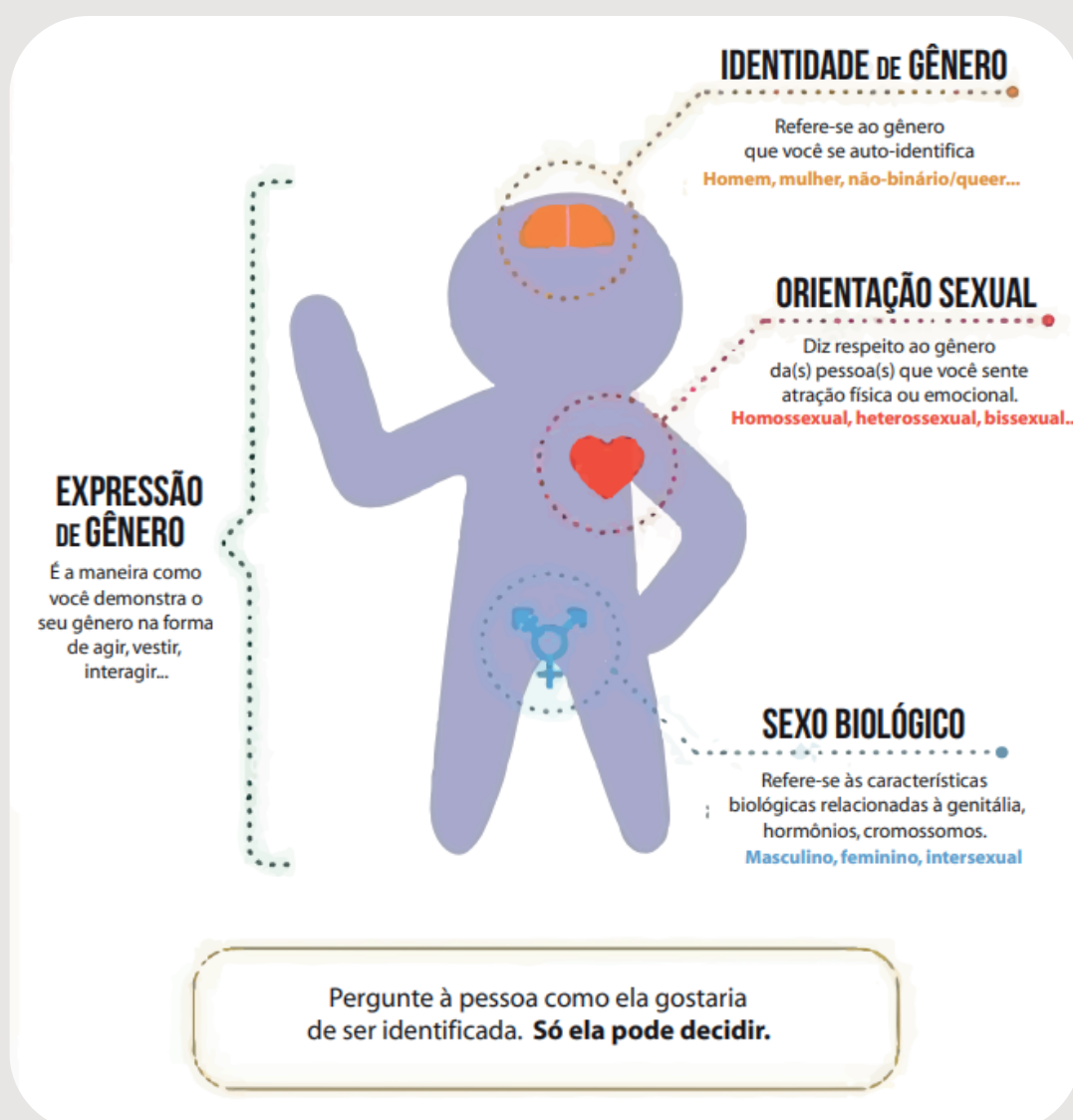
Sexo biológico:

Tem relação com a genitália, ou seja, é algo biológico relacionado à designação de gênero de alguém ao nascer (masculino ou feminino). Intersexuais têm variações biológicas que não necessariamente se encaixam na definição binária (homem / mulher).

Dicas Up

- No caso de pessoas transgêneras, travestis e transexuais, sempre se refira a essas pessoas conforme a identidade do gênero delas.
- Mantenha sempre a forma de tratamento equivalente à identidade de gênero com a qual a pessoa se apresentou, e não a identidade que você acha que deve ser.
- Nunca faça perguntas que exponham a intimidade de alguém.

Entenda os termos:



Fonte:

Cartilha: O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI, 2017.

Homofobia e Transfobia:

Homofobia é uma violação do Direito Humano fundamental de liberdade de expressão da singularidade humana, revelando-se um comportamento discriminatório.

Transfobia é uma forma de aversão às pessoas Trans e se manifesta em diferentes ações de preconceitos, sejam explícitos ou velados. Esse preconceito deriva da não aceitação da manifestação individual dessas pessoas.

Lesbofobia é a derivação da homofobia, em que a pessoa é discriminada por ser mulher e por ser homossexual.

Bifobia é a deslegitimação da sexualidade de um bissexual e qualquer reação de ódio ou aversão por conta.

Dicas Up

- Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito em razão da orientação sexual da pessoa poderá ser considerado crime.



Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de "brincadeira". Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Nunca use expressões preconceituosas como exemplo: "Eu não tenho nada contra pessoas homossexuais, eu até tenho amigos gays!"
- Nunca use a orientação sexual para menosprezar a capacidade profissional de alguém.
- Jamais utilize termos pejorativos como "bicha", "sapatão", "traveco", "viadinho".
- Não faça perguntas de cunho pessoal em diálogos formais ou informais.
- Enxergar colegas homossexuais como "frescos" é uma atitude homofóbica e intolerável.
- No caso de transgêneros, travestis e transexuais, sempre se refira a essas pessoas conforme a identidade de gênero delas.
- Nunca faça perguntas como "qual o seu nome de verdade".
- Nunca use o termo "Vire homem" por ser ofensivo, homofóbico e machista.
- Trocar o termo "opção sexual" por "orientação sexual".
- Nunca perguntar quem é o homem ou a mulher da relação. Esse tipo de pergunta é homofóbica



GERAÇÕES

Diferentes gerações podem conviver em um mesmo ambiente. Todas elas merecem respeito, afinal todas têm capacidade e habilidades diferentes que contribuem para a diversidade na empresa.

Toda e qualquer vaga deve ser ocupada por profissionais de qualquer idade. Por isso, a diversidade etária no trabalho se tornou um desafio cultural.

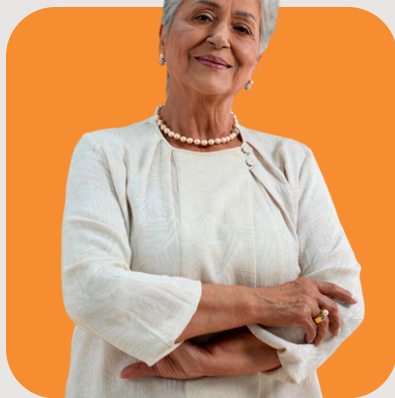
De olho na segmentação das gerações:

Geração Baby Boomers (1945-64)

Geração X (1965-79)

Geração Y – Millennials (1980 – 94)

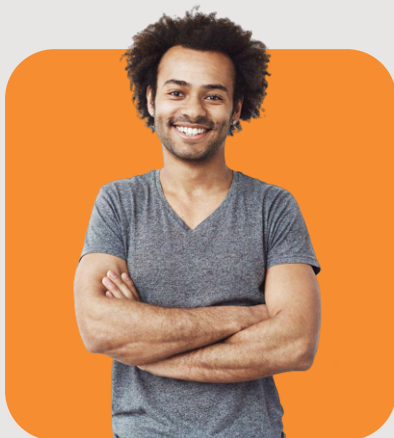
Geração Z (1995 – atual)



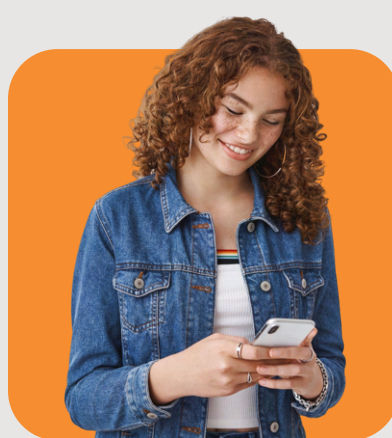
Baby Boomers



Geração X



Geração Y



Geração Z



Quem é quem?

Baby boomers:

São a geração da TV. Acostumados com a estabilidade, tendem ser mais conservadores e tradicionais. Pessoas dessa geração, preferem construir carreira na empresa.

Geração X:

Essa geração viu surgir o celular, o computador, o e-mail e a impressora. Almeja a estabilidade profissional, assim nasceu uma geração empreendedora e proativa.

Geração Y / millenials:

Geração aberta à diversidade e teve mais acesso à educação. Desafiam constantemente o status quo e valorizam empresas que se preocupam com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Geração Z:

Geração que já nasceu conectada.

Todas elas merecem respeito, afinal todas têm capacidade e habilidades diferentes que contribuem para a diversidade na empresa.

Toda e qualquer vaga deve ser ocupada por profissionais de qualquer idade. Por isso, a **diversidade etária** no trabalho se tornou um desafio cultural.

Aqui na Up Brasil, trabalhamos com jovens aprendizes, capacitando-os desde cedo para acelerar a curva de aprendizado. Valorizamos também a experiência adquirida por cada profissional e, portanto, as pessoas que estão na senioridade têm o seu valor, respeito e as mesmas oportunidades.



Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de “brincadeira”. Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Evite comparar o desempenho de um funcionário mais velho com um mais jovem de forma que sugira que um grupo é mais competente do que o outro com base apenas na idade. Essas comparações injustas podem levar a sentimentos de desvalorização e desmotivação.
- Jamais atribua tarefas ou projetos com base na idade, como assumir que funcionários mais velhos não são adequados para tarefas tecnológicas. ou fazer comentários como “Quando você começou, o telefone ainda tinha fio, não é?”. Esse tipo de piada pode desvalorizar a experiência e o conhecimento de um colega mais velho.
- Nunca faça perguntas como “Você já está pensando em se aposentar? Deve estar perto disso, não é?”
- Não faça piadas como “Você é jovem demais para entender isso. Melhor deixar para os mais experientes.” Isso pode desvalorizar o conhecimento e as habilidades que os funcionários mais jovens já possuem.
- Nunca ignore sugestões ou opiniões de funcionários mais jovens sob a suposição de que eles não têm experiência suficiente. Isso pode criar um ambiente onde os funcionários mais jovens se sentem desvalorizados e menos engajados.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo o Ministério da Saúde, 24% da população é composta por pessoas com deficiências de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.



Dicas Up

- É muito importante saber como falar e se relacionar de maneira respeitosa com alguém com deficiência.
- Sempre utilize “pessoa com deficiência” e não “pessoa com necessidades especiais”. Todo mundo tem necessidades.
- Nunca use palavras como “deficiente” “aleijada” ou “outras expressões pejorativas”.
- Deficiência não é sinônimo de doença ou ineficiência.

Pessoas cegas

Pessoas surdas

Cadeirantes

Pessoas com deficiência intelectual

Pessoas com deficiência física

Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de "brincadeira". Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Evite ideias que coloquem uma pessoa com deficiência como "coitadinha" ou, ao contrário, como heroína da superação. Trate essa pessoa de forma igualitária.
- Se uma pessoa cega estiver acompanhada, não tente falar com o acompanhante. Para falar com pessoas cegas, identifique-se ao começar a conversa.
- Com pessoas surdas, de forma alguma fale ao estilo "sílabas por sílabas". Você pode fazer o uso da comunicação escrita ou mesmo recorrer a aplicativos como o Live Transcriber ou o Surdos Ajuda.
- Não use termos como "criado mudo" e nem surdo-mudo. Afirmar que todas as pessoas surdas são sempre mudas é incorreto.
- Jamais tente pegar um cadeirante no colo ou usar a força para levar uma pessoa com essa condição. Pergunte se a pessoa deseja a sua ajuda.
- Não usar o termo "Que mancada" ou "capenga".
- Nunca ignore uma pessoa com deficiência intelectual. Interaja com essa pessoa como você faz com todas as outras pessoas e nunca tente super protegê-la. Nunca utilizar as seguintes expressões preconceituosas: retardado, débil, imbecil, idiota, demente, mongol e outros. Esses são termos capacitistas e ofendem pessoas com deficiência.
- Não use expressões como "A equipe não tem perna/braço para fazer isso". Prefira usar a seguinte expressão "A equipe não tem recursos suficientes".
- "Achei que você era normal": não utilizar essa expressão para se referir para falar que uma pessoa com deficiência não parecem ter a deficiência.

PLURALIDADE

Pluralidade refere-se à presença e à aceitação de uma ampla gama de diferenças e características individuais dentro de um grupo. Na Up, isso significa reconhecer e valorizar a diversidade de experiências, origens, identidades e pensamentos que cada colaborador traz para a organização.

Gordofobia

Gordofobia é o termo utilizado para descrever preconceito com pessoas gordas.

Dicas Up

- Não use características físicas para identificar pessoas
- Não presuma que uma pessoa gorda esteja tentando emagrecer sem sucesso;
- Evite comentar sobre peso.
- Evite termos como “fofinho(a)”, “gordinho(a)” ou “cheinho(a)”.

Xenofobia

O termo xenofobia é usado para nomear a aversão a pessoas ou coisas estrangeiras. **É, portanto, atitude preconceituosa com diferentes culturas e regiões.**

A xenofobia está geralmente relacionada ao fato de que o indivíduo tem a ideia de que a própria cultura é superior às outras.



A Up Brasil não tolera qualquer tipo de atitude preconceituosa relacionada à cultura das pessoas. Fazemos parte do grupo Up, uma multinacional francesa que está presente em 28 países e, portanto, deve-se respeitar a cultura de cada país e região, valorizando essa rica diversidade.

É dever da Up Brasil garantir que seus colaboradores e colaboradoras, independente da origem, tenham não apenas as mesmas oportunidades de crescimento, mas também respeito e acolhimento.

Diversidade social

A diversidade social engloba o conjunto de diferenças e variáveis que definem a cultura, classe social, educação, gênero e etnia das pessoas. A partir desses fatores, são formados os grupos sociais com características e estilos de vida próprios.

Nem todos os grupos sociais possuem as mesmas oportunidades. O principal fator de desigualdade é o acesso à educação e a ascensão na carreira profissional. Segundo o IBGE a taxa de desocupação escolar é sempre maior para os pretos e pardos, quando considerados os mesmos níveis de escolaridade.

Verifica-se também que a taxa de ingresso ao ensino superior dos alunos vindos da rede privada é mais do que o dobro da rede pública.

É exatamente por isso que a Up Brasil está aberta a incluir e aceitar diferentes grupos, oferecendo oportunidades de desenvolvimento de carreira para pessoas de grupos menos favorecidos.

Diversidade religiosa

A diversidade religiosa deve ser respeitada e as pessoas não podem ser constrangidas, humilhadas ou desqualificadas em função de suas crenças, incluindo aqui a falta de fé religiosa ou ateísmo.

Discriminação de qualquer natureza a pessoas por aparência ou suposições de que possua esta ou aquela religião constitui prática de discriminação religiosa.

De acordo com censo de 2010, há no país seguidores de fé Católica, evangélica e espírita, do candomblé, umbanda, judaísmo, islamismo, hinduísmo, budismo e tradições indígenas, entre outras.

A Up Brasil valoriza a convivência com diferentes religiões e respeita as diversas culturas.

Essa brincadeira não tem graça!

Algumas frases e expressões usadas no cotidiano apresentam traços de preconceito e devem ser evitadas, mesmo que ditas de "brincadeira". Afinal, são brincadeiras que não têm graça!

- Nunca use o termo gordice. A expressão faz referência a pratos e guloseimas cheias de calorias.
- Baianagem ou baianada: não utilizar. São termos pejorativos e xenofóbicos para dizer que algo foi feito de forma errada ou mal feita.
- Evite qualquer humor que perpetue estereótipos sobre religião ou qualquer outra característica pessoal. Essas piadas podem reforçar preconceitos e criar um ambiente hostil.
- Comentários sobre a aparência física de alguém, como peso, altura, ou características étnicas, podem ser desconfortáveis e inapropriados. Mesmo que pareçam inofensivos, podem afetar a autoestima e o bem-estar dos colegas.

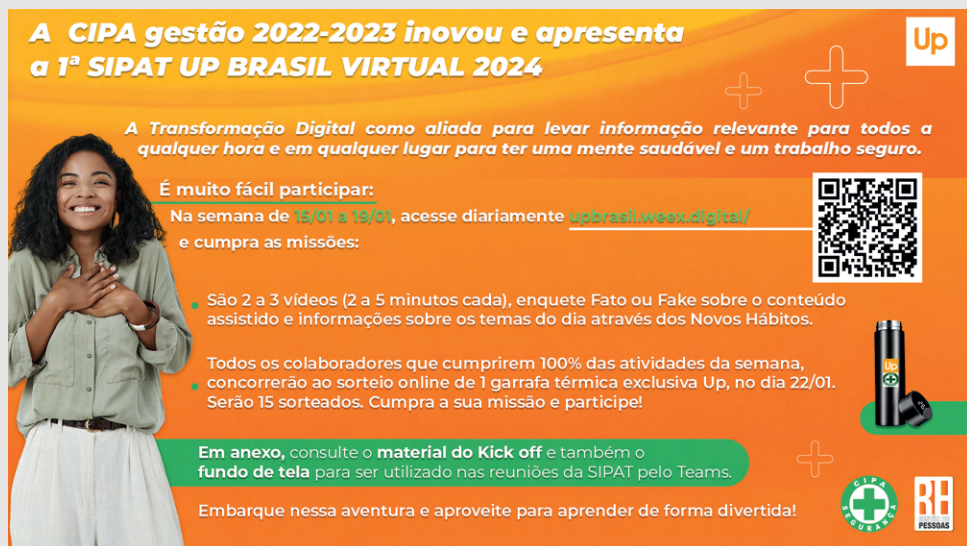
SIPAT UP BRASIL VIRTUAL

Ação voltada para a promoção de uma mente saudável e um trabalho seguro aos colaboradores, com temas voltados para a saúde e segurança do trabalho

Conteúdos para prevenção e Acidentes e Assédio

Mecânica: duração de semana de SIPAT virtual, pela plataforma Weex com gamificação, ações interativas, Fato ou fake, vídeos curtos e atrativos e conteúdos sobre novos Hábitos, com sorteio de brindes para os colaboradores que mais se engajaram

Público-alvo: 100% dos colaboradores participam



A CIPA gestão 2022-2023 inovou e apresenta a 1ª SIPAT UP BRASIL VIRTUAL 2024

A Transformação Digital como aliada para levar informação relevante para todos a qualquer hora e em qualquer lugar para ter uma mente saudável e um trabalho seguro.

É muito fácil participar:

Na semana de 18/01 a 19/01, acesse diariamente upbrasil.weex.digital/ e cumpra as missões:

- São 2 a 3 vídeos (2 a 5 minutos cada), enquete Fato ou Fake sobre o conteúdo assistido e informações sobre os temas do dia através dos Novos Hábitos.

Todos os colaboradores que cumprirem 100% das atividades da semana, concorrerão ao sorteio online de 1 garrafa térmica exclusiva Up, no dia 22/01. Serão 15 sorteados. Cumpra a sua missão e participe!

Em anexo, consulte o material do Kick off e também o fundo de tela para ser utilizado nas reuniões da SIPAT pelo Teams.

Embarque nessa aventura e aproveite para aprender de forma divertida!

Comunicado de lançamento



Valeu, Up Brasil! Nossa 1ª SIPAT Virtual foi um sucesso!!!

Agradecemos aos colaboradores pelo compromisso na nossa 1ª SIPAT Virtual, dedicando 3 horas do seu tempo para o autodesenvolvimento.

Vamos relembrar?

- 15 Vídeos
- 15 Novos hábitos
- 50 Testes "Fato ou Fake" para testar o aprendizado
- 1 Mural com foto, vídeo e mensagem
- 1 Palestra com o Tema Janeiro Branco para desenvolver habilidade para uma mente saudável positiva
- 1 Reunião prévia de kick off com abordagem sobre o Canal de Denúncia.

Comunicado de encerramento

O PAPEL DOS EMBAIXADORES E DOS GRUPOS DE AFINIDADES DIVERSIDADE UP

Com o papel de ser protagonista na formalização do processo de adesão à diversidade, criamos um time de embaixadores e de grupos de afinidades de Diversidade e Inclusão. Buscamos ter no time representantes que tenham **lugar de fala e que sejam porta-vozes desses temas e pilares** na nossa empresa.

O time de embaixadores e de grupos de afinidades são formados a partir de inscrições voluntárias dos colaboradores e a seleção é feita por votação dos membros do COMEX (alta liderança da Up), respeitando a **diversidade e a pluralidade** entre as pessoas, com representantes de todos os pilares de atuação e composto de forma multidisciplinar.

Líder: Garantir a execução do planejamento (ações a serem implementadas para o programa).

Co-Líder: Ser um apoiador do líder e substituto em momentos e ausências do líder.

Embaixadores e grupos de afinidades | aliados(as): Responsáveis pela elaboração dos planos de ação e monitorar os resultados de cada frente da régua de sensibilização, de voluntariados e eventos de conscientização apoiando na disseminação e no engajamento para a execução dos projetos e também para estruturar as ações a partir dos resultados do Censo Up Diversidade, com foco nos pilares de atuação do Programa Up Diversidade, Equidade e Inclusão.

O PAPEL DOS EMBAIXADORES E DOS GRUPOS DE AFINIDADES DIVERSIDADE UP EM CADA PILAR/GUILDA

GÊNERO

Garantir o empoderamento feminino e a igualdade de oportunidades entre todos.

RAÇA/ETNIA

Trabalhar para fortalecer a igualdade independente da cor.

LGBTQIAPN+

Garantir o trabalho em um ambiente seguro e de muito respeito às diferenças

GERAÇÕES

Incentivar os jovens que estão iniciando no mercado de trabalho e valorizar os mais experientes. Trabalhar sempre em parceria e sinergia.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trabalhar para fortalecer a igualdade independente da cor.

DIVERSIDADE UP

A construção de uma empresa diversa e inclusiva é essencial para que os colaboradores estejam em contato com diferentes faixas etárias, culturas, religiões, estilos de vida, etc. Aqui na Up Brasil, fortalecemos o Employer Branding para atrair talentos diversos.

Diversidade para combater as desigualdades.

O compromisso da Up Brasil é combater as desigualdades em todas as suas formas. Temos uma política do Programa Diversidade, Equidade e Inclusão que ficam estabelecidas as regras e compromissos que devem pautar a atuação de nossos colaboradores e colaboradoras e demais stakeholders no sentido de combater ativamente todas as formas de discriminação e preconceito e promover a inclusão de todas as pessoas, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, capacidade e origem.

Nossas duas Políticas (Diversidade, Equidade e Inclusão e Ações de Equidade de Gênero) são resultados de um processo de construção coletiva que consolida os valores, a missão, a visão, o propósito e o posicionamento de que abraçamos o respeito e a inclusão no nosso dia a dia.



DATAS COMEMORATIVAS

- Equidade de gênero
- LGBTQIAPN+
- PCD
- Equidade racial/etnia
- Gerações
- Pluralidade e Diversidade

29 de janeiro - Dia nacional da visibilidade trans e travesti

08 de março - Dia internacional da mulher

21 de março - Dia internacional da síndrome de Down

31 de março - Dia internacional da visibilidade trans

02 de abril - Dia mundial da conscientização sobre o autismo

02 de maio - Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral e Dia Nacional da Ética

17 de maio - Dia Mundial Contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia

21 de maio - Dia Internacional da Diversidade Cultural

28 de junho - Dia do orgulho LGBTQIA+

12 de agosto - Dia Nacional da Juventude

29 de agosto - Dia nacional da visibilidade lésbica

23 de setembro - Dia da visibilidade bissexual

01 de outubro - Dia Internacional da Terceira Idade

16 de novembro - Dia Internacional da Tolerância

26 de outubro - Dia da visibilidade intersexual

20 de novembro - Dia da consciência negra

03 de dezembro - Dia internacional da pessoa com deficiência

08 de dezembro - Dia da pansexualidade

10 de dezembro - Dia dos direitos humanos

Up DIVERSIDADE

NÓS SOMOS



**ABRAÇAMOS O RESPEITO E A
INCLUSÃO NO NOSSO DIA A DIA**

