



Cartilha da

Diversidade & Inclusão

Introdução



Provavelmente você já deve ter percebido que, ao nosso redor, cada vez mais as palavras Diversidade e Inclusão têm sido utilizadas em conjunto para representar um dos grandes desafios da nossa sociedade atual: **respeitar as diferenças e trabalhar para incluí-las.**

Mas, se isso está sendo tão falado por aí, por que é que criamos um e-book para falar sobre o tema também dentro da empresa? A resposta é simples:

Porque aqui dentro da Roos também vivemos em sociedade.





Hoje, somos mais de 400 pessoas que dividem 1/3 do seu dia com colegas de origens, gêneros, cores, religiões, orientações sexuais, culturas, times de futebol, hobbies e tantas outras coisas, mas, principalmente, realidades muito diferentes.

A nossa sociedade Roos, portanto, é uma versão compacta do mundo ali fora.

Por isso, quanto mais soubermos respeitar e incluir as diferenças que existem aqui dentro, melhor desempenharemos o nosso papel como seres humanos perante a sociedade em geral.

Como dizia Mahatma Ghandi, **se queremos um mundo melhor para nós e as futuras gerações, devemos ser a mudança que queremos ver no mundo** – e é justamente o que o conteúdo desse e-book quer promover:

**mu
dan
ça.**



Casa cheia

Com auditório lotado, o 1º Bate-Papo Roos sobre Diversidade & Inclusão deu voz aos profissionais e promoveu rica troca de experiências

No dia 05/09/2022, mais de 240 profissionais acompanharam o evento “Lideranças Inclusivas”, promovido pela CIPA em parceria com os profissionais Bruna Bohrz e Estevan Piva para tratar sobre a temática Diversidade & Inclusão (D&I) no contexto da empresa.

Feito dentro de casa justamente para quem é de casa, o evento – que contou com transmissão simultânea para todas as filiais – marcou o encerramento da gestão 21/22 da CIPA e discutiu assuntos que são tabus na sociedade e que até então não haviam sido abordados junto a nossos profissionais.

Trazendo reflexões sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho, reforçou a ideia de que apenas ela, sem a inclusão de tudo aquilo que é diverso, pode não ser suficiente para um mundo em que o respeito seja prioridade.





Ainda, o evento promoveu o debate entre as chamadas Lideranças Inclusivas – profissionais que, por seus comportamentos e atitudes diárias, demonstram postura de respeito, empatia e inclusão frente às diversidades do ambiente de trabalho – e permitiu aos presentes que trouxessem as suas percepções sobre cada um dos temas abordados.

Avaliado como "Bom" por 91% dos 247 participantes registrados, o objetivo parece ter sido atingido com sucesso, conforme registrou o Diretor Administrativo da empresa, Luiz Luft, ao fazer o fechamento do evento:

“ Todos nós saímos com mais um grande conceito: não basta sabermos o que é Diversidade e o que é Inclusão, temos é que praticar essas ações no dia a dia. Essa é a lição mais importante do evento, o qual, de uma forma diferente, fez com que todos entendessem a proposta apresentada.



Caso você não tenha conseguido acompanhar, **acesse o link ou aproxime a câmera do seu celular do QR CODE** ao lado e confira, na íntegra, o áudio e as apresentações realizadas no evento.



Afinal, diversidade & inclusão pagam a conta?

No contexto da gestão de um negócio, tão importante quanto tratar sobre questões socialmente relevantes é considerar o impacto das escolhas feitas pelos administradores, afinal, se cada escolha é uma renúncia, a empresa deve avaliar bem a que está renunciando ao escolher o foco na Diversidade & Inclusão.

Tendo em vista, porém, que D&I são temáticas que derivam de uma premissa básica à vida em sociedade – o respeito –, considerar a aplicação de seus conceitos apenas “caso puguem a conta” talvez seja renunciar a uma postura humana e empática.

De qualquer forma, felizmente, argumentos não faltam para justificar a qualquer administrador a importância de **adotar medidas voltadas à promoção da D&I.**





Seja pelo viés de melhora de indicadores de performance individual, econômica e financeira, seja pelo viés de aumento da satisfação profissional, dados de 2021 da consultoria Great Place To Work (GPTW)¹ apontam que uma organização aberta às ideias de D&I registra:

- I. Maior crescimento de receitas e aptidão para inovação;**
- II. Engrandecimento da rede de talentos;**
- III. Retenção de profissionais até 5,4 vezes maior;**
- IV. Aumento em 9,8 vezes do desejo de ir trabalhar;**
- V. 6,3 vezes mais orgulho em ir ao trabalho;**
- VI. 5,4 vezes mais desejo de longevidade na mesma empresa;**
- VII. Performance 87% superior em relação a times não diversos.**

Não há dúvidas, portanto, de que, sim, a conta fecha no final e, mais do que pagar a conta, D&I dobram, triplicam e multiplicam resultados.

Assim, independentemente de ser por convicção e respeito social ou de ser por uma escolha puramente econômica e performática, certo é que, ao fim do dia, D&I pagam a conta.

¹ BUSH, Matt. Why is Diversity & Inclusion in the Workplace Important. Publicado em: 13 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>>. Acesso em: 16 set. 2022.

Lugar de mulher? É onde ela quiser e ponto.

As mulheres da Roos contam sobre os desafios do dia a dia nos históricos contextos masculinos do agronegócio e da indústria.



Essa é a mentalidade das colegas Daniele Samara Post e Tamires Josiane Acosta Correa.

Segundo elas, embora o ambiente do agronegócio seja historicamente masculino, há muito espaço para as mulheres conquistarem, sendo fundamental, para isso, que elas possam falar e ser ouvidas.

Para Daniele, engenheira agrônoma que atua como Consultora Técnica na filial 03, em Santo Antônio do Planalto/RS, o ambiente de trabalho do agronegócio tem um viés masculino muito forte, tanto é que ela era uma das poucas meninas na turma da escola técnica que cursou antes da graduação.

Ao avançar na trajetória acadêmica, percebeu que mais meninas se juntavam a ela, o que fez com que se sentisse mais confiante para realizar o seu trabalho.

Apesar disso, Daniela relata já ter enfrentado desafios para comprovar sua capacidade perante alguns produtores rurais:



“

É comum, para nós mulheres, principalmente no mercado de trabalho, sentirmos que temos de provar, todos os dias, que somos capazes e merecemos estar onde estamos.

Hoje, porém, felizmente posso dizer que estou em uma empresa em que não sinto essa necessidade.”



Na mesma linha, a colega Tamires, Operadora de TSI na F01, em Não-Me-Toque/RS, compartilhou sua experiência profissional no setor da indústria e nos processos de tratamento de sementes, relatando que, ao iniciar sua caminhada na Roos, via a tarefa de operar empilhadeiras como exclusivamente masculina.

Eu sempre pensava: **“sou mulher e mereço mais, eu posso mais”**. Até que um dia, após conversar com um colega, tomei coragem e pedi a meu coordenador para operar uma máquina -, confessou ela. Passado certo tempo, quando já não acreditava na possibilidade de mudança de função, a surpresa:



“Fui chamada para um treinamento na máquina, me saí bem, mostrei que sou capaz e, felizmente, faço isso até hoje.”

Essa é a perspectiva e a mentalidade que a Roos quer para si e para seus profissionais, afinal, se o lugar delas é onde elas quiserem, **a Roos quer ser o lugar em que ELAS queiram estar.**

Limitação? Discriminação? Aqui não!

***Inclusão e compreensão?
Aqui sim.***

***Conheça histórias
inspiradoras de colegas
que, apesar de suas
batalhas contra
barreiras e preconceitos,
não veem limites para a
realização de seus
sonhos.***



Matheus Soares Oliveira é auxiliar administrativo na área de Gestão de Pessoas, no Centro Administrativo em Não-Me-Toque/RS. Aos 24 anos, é um de nossos empregados PcD (Pessoa com Deficiência) em razão de sua deficiência auditiva.

Apesar da limitação sensorial, os sorrisos e o excelente trabalho são entregues todos os dias junto dos malotes que distribui entre as diferentes áreas e no suporte que dá à equipe de GP em tantas outras questões.

Seu sonho? Visitar Nova Iorque, nos Estados Unidos, fazer trekking e acampamentos.

Seu plano? Concluir a graduação em Análise de Sistemas para poder realizar seus sonhos.



***Confira no QR CODE ao
lado o depoimento que o
Matheus dividiu com a
gente!***





Anaqueese Pedroso Martins, viveirista no Centro Administrativo, tem 32 anos, é negra e dona de um poderoso cabelo cacheado, motivo de orgulho para si e para todos que acompanham o seu trabalho no projeto “Que Cachos Cabelos Naturais”.

Pensando em oferecer o tratamento ideal para cabelos como o seu, Anaqueese passou a estudar sobre o tema e, hoje, além de auxiliar pessoas a assumirem seus cabelos naturais, colabora com o processo que cada uma delas precisa passar para aceitar a própria liberdade e identidade que o penteado natural revela.

“ Não foi fácil eu soltar o meu cabelo, pois muitas vezes a autoestima da gente, principalmente pra pra nós mulheres, vem dele. Então, o que eu quero é que as pessoas não se intimidem ao assumir isso.”



Para refletir

Está claro né?! Independentemente do cenário e do contexto, a discriminação não pode ter vez, pois os agentes da mudança, as pessoas que fazem acontecer e que não veem entraves à realização de seus sonhos são de todos os tipos, estão em todos os lugares e merecem aquilo que todos merecemos: **RESPEITO!**

SERÁ QUE É SÓ A ROOS QUE ESTÁ FALANDO NISSO?

Felizmente não estamos sozinhos. Tem muita gente grande na mesma direção.

Embora o tema ainda seja tabu em muitos ambientes, cada vez mais temos visto posicionamentos institucionais relevantes em defesa dos princípios da **Diversidade & Inclusão**.

Se aqui na Roos estamos iniciando essa jornada de forma proativa, alguns parceiros já trabalham o tema há mais tempo e tem lições importantíssimas para dividir com a gente.

E esse é o caso da **CEO da Bayer Brasil, Malu Nachreiner**, para quem falar de Diversidade é falar do presente, do que precisa ser feito agora para a construção de um futuro mais inclusivo.

Em recente depoimento exclusivo para a Roos, a executiva tratou sobre as ações que a empresa liderada por ela tem adotado em relação ao tema, definindo-o como pilar estratégico da companhia não apenas sob o viés de pessoas, mas, essencialmente, de negócios.

“

Precisamos do papel ativo da liderança promovendo o tema e, mais do que isso, atuando como exemplo. Esse é, sim, um tema que precisa vir do topo para a base.”





Malu destacou ainda diversos programas internos da empresa voltados para integração, formação e promoção de mulheres, negros, novos líderes e, especialmente, da diversidade no agronegócio, finalizando a sua entrevista com uma cativante mensagem:



Diversidade & Inclusão precisam fazer parte do dia a dia das nossas empresas. Precisam mover decisões intencionais para que a gente possa ter o poder da diversidade se tornando uma realidade. E isso só acontece quando criamos um ambiente inclusivo, onde as pessoas podem, e devem ser, a sua melhor versão.”

É, pelo visto a jornada da Roos por mais Diversidade & Inclusão está longe de ser solitária.

Não necessariamente será fácil, mas com certeza teremos a companhia de muita gente boa.

Esperamos que **você esteja disposto a nos ajudar a seguirmos nessa direção.**

Caso queira conferir essa entrevista na íntegra, é só ler o QR-CODE na imagem ao lado e aproveitar!



Sopa de letrinhas

Entenda a sigla LGBTQIA+, suas origens e o público que ela representa



Segundo o IBGE, hoje, no Brasil, **2.9 milhões de pessoas acima de 18 anos se autodeclaram homossexuais ou bissexuais¹**, cifra essa que representa 1,8% da população adulta do país e, a título de curiosidade, é superior à população inteira da cidade de Roma, na Itália².

Esses números revelam que tamanha representatividade merece **especial atenção nos ambientes de trabalho.**

E parte disso começa por compreender o significado da sigla **LGBTQIA+**, tarefa básica para permitir que todos tenham o mínimo de conhecimento sobre mitos e verdades sobre esse público e possam dispensar tratamento digno a quem assim se identifique.

Conforme o Guia de Inclusão & Diversidade LGBTQIA+ publicado pelo Senado Federal³, a sigla compreende os diferentes integrantes da comunidade por ela abrangida (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queers, intersexuais, assexuais e outras formas de identificação de gênero e/ou orientação sexual).

Inicialmente composta por apenas 3 letras (LGB, em 1990), a sigla foi expandida para ser cada vez mais inclusiva e abranger as mudanças sociais e culturais que se apresentaram ao longo das últimas três décadas, formando, hoje, a sigla LGBTQIA+.

Essa sopa de letrinhas, como se percebe abaixo, não tem nada de “mimimi”.

L

LÉSASICAS

Mulheres que sentem atração afetiva e sexual por outras mulheres.

G

GAYS

Homens que sentem atração afetiva e sexual por outros homens.

B

BISSEXUAIS

Pessoas que sentem atração afetiva e sexual por homens e mulheres.

T

TRANSGÊNEROS

Termo “guarda-chuva” que está relacionado a todas(os) que transacionam ou transcendem a cisgeneridade. Dessa forma, pessoas transexuais, travestis e não-binárias, por exemplo, são pessoas transgênero.

Q

QUEER

Termo “guarda-chuva”, em inglês, que representa as pessoas que não seguem os padrões sociais relacionados a binariedade de gênero e/ou a heterossexualidade. Indivíduos que são plurais e que desafiam as visões fixas e únicas de gênero e de sexualidade.

i

INTERSEXUAIS

Pessoas que apresentam aspectos biológicos tanto do que é entendido como masculino quanto do que é compreendido como feminino. A pessoa intersexual pode ou não querer realizar procedimentos médico-cirúrgicos para se aproximar esteticamente de um gênero.

A

ASSEXUAIS

Pessoas que não sentem interesse em relações sexuais. Assexuais podem sentir atração romântica, estética e/ou sensual em relação a outras pessoas, porém não os leva a agir ou ter interesses sexuais imediatos.

+

MAIS

Outras formas de identificação de gênero e/ou orientação sexual.

Ela é, sim, uma forma inclusiva de se referir a todos aqueles que têm uma orientação diferente daquela social e historicamente definida como padrão.

#FICAADICA

Confira 7 DICAS de colegas para promover ainda mais Diversidade & Inclusão no seu dia a dia!

O mundo cobra por mais respeito, tolerância e inclusão.



Você está preparado para isso?



O que é importante considerar?



Como posso evoluir nesse sentido?

Essa e outras perguntas foram respondidas por alguns de nossos colegas e agora você confere na íntegra 7 dicas deixadas por eles para promoção da D&I no dia a dia.

#1

Em primeiro lugar é darmos o exemplo, com nossas atitudes e não fomentar brincadeiras ou falas preconceituosas no nosso meio. No ambiente de trabalho cultivar a empatia, proporcionar um ambiente de acolhimento e respeito. Estar aberto para ouvir e entender as dores e dificuldades dos colegas. Apoiar projetos e organizações sociais que lidam com públicos diversos. Cada um fazendo a sua parte teremos um mundo melhor. (Luiz Alberto Luft, Diretor Administrativo).

#FICAADICA

#2

Já parou para pensar se todos nós fossemos iguais? Se todos gostassem das mesmas cores, das mesmas frutas, dos mesmos sabores? A vida não teria graça. Por isso precisamos respeitar as diferenças, respeitar o outro e sermos exemplos com as nossas atitudes. Que no filme da vida sejamos os heróis, não de lutas armadas ou batalhas ferrenhas, mas heróis em respeito, heróis no amor, heroínas da empatia e protagonistas da inclusão para que possamos juntos contribuir para dar mais cor e vida à “Aquarela do Brasil” (**Nicole Heller dos Santos, Assistente de Insumos**).

#3

Penso que todas as pessoas têm capacidade, mas nem todas têm as mesmas oportunidades ou tolerância a erros. Ao longo da minha vida, senti diversas vezes que uma falha cometida por alguém como eu, negro, quando cometida por um branco, tem um grau de tolerância muito maior. Para mim, essa diferenciação é uma ignorância, pois o que importa, no fim do dia, é o quanto de vontade cada pessoa coloca naquilo que faz. Como eu sempre digo ao meu filho, o segredo está em mostrar vontade: se for jogar bola, se for estudar, em qualquer coisa que fizer, mostre vontade (**Adão Darci de Lima, Armazenista de Produção**).

#4

Para mim, o segredo está no respeito. Apenas ele basta, pois se respeitarmos cada um por sua raça, cor, história e opções de vida, estaremos automaticamente promovendo a diversidade e a inclusão. Então, a minha dica é: respeito (**Luzia Nunc Nfoonro de Almeida, Auxiliar de Produção**).

#5

Diversidade & Inclusão têm tudo a ver com respeito. Ainda que não concordemos com o que o outro tem/pensa de diferente, se não soubermos respeitar a diferença que o torna único e aceitá-lo como igual apesar disso, só temos a perder. Por isso, estar com a mente aberta, sem prejulgamentos e disposto a acolher o novo é essencial para promoção da D&I no nosso dia a dia (**Estevan Piva, Assessor Jurídico**).

#6

Quando ouvimos falar sobre D&I, tema que é abordado em pautas e discussões de grandes empresas nos últimos anos, o assunto é associado ao novo, ao diferente, ao que foge do modelo tradicional. Mas será mesmo que a questão é fruto dos dias atuais e das novas gerações? Ou estamos acostumados a associá-la a momentos turbulentos e/ou passageiros para nos sentirmos mais seguros com o que é conhecido ou habitual? Algumas crenças precisam ser repensadas: a mulher pode (e deve) ser independente; o negro tem direito a ocupar espaços que ele almeje; o homossexual não precisa ter vergonha ao revelar sua opção sexual. E, para que isso aconteça, precisamos ter dois fatores em jogo: a empatia e o respeito à singularidade de cada um. Com menos julgamento e mais compreensão sobre a escolha do próximo, podemos transformar o mundo em um lugar melhor (**Bruna Bohrz, Analista de Gestão de Pessoas**).



#7 Semelhantes, mas não iguais! Diferentes, mas não opostos!

Viver a diversidade e a inclusão é saber respeitar, dividir, compartilhar e vivenciar o mundo ao lado de todos ao nosso redor, sabendo que a diferença é o que nos torna únicos e que, mesmo não passando pela mesma situação do meu próximo, isso não impede de me colocar no lugar dele e ter empatia.

(Jonatã Suerkamp Floriano, Analista de Marketing)





Conteúdo:

Bruna Bohrz
Estevan Piva
Graciela Rosseto
Jonatã Suerkamp Floriano
Letícia Schrader
Nicole Heller dos Santos
Rafaela Kern

Diagramação e edição:

Jonatã Suerkamp Floriano

Redação:

Estevan Piva

