



LIBERDADE PARA ALCANÇAR O SUCESSO

Cartilha de Diversidade e Inclusão do Grupo Reckitt



- 3 Editorial
- 4 Do que estamos falando?
- 5 Mais do que uma iniciativa, um propósito
- 12 Os marcadores sociais da diferença
- 13 Dimensões da Diversidade
- 14 Dimensão Etária
- 16 Dimensão Religiosa



18 DIMENSÃO RAÇA E ETNIA



22 DIMENSÃO MULHERES



26 DIMENSÃO LGBTQIA+



30 DIMENSÃO PCD

- 33 Liderança inclusiva
- 36 Treinamentos essenciais
- 39 Calendário da Diversidade
- 41 Glossário
- 43 Referências

10 | Nossa atuação ao longo do tempo



34 | Qualquer pessoa pode ser aliada de D&I



38 | Fazemos o que é certo sempre



EXPEDIENTE

Material desenvolvido pelo *board* de Diversidade e Inclusão do Grupo Reckitt.

Projeto editorial e gráfico:
Prefácio Comunicação.

Ed. 1 – Setembro/2023

O conteúdo de D&I está em constante mudança e evolução. Caso tenha contribuições, entre em contato com os membros do Comitê de Diversidade e Inclusão do Grupo Reckitt.

EDITORIAL

Nossa empresa é composta por algumas das marcas de higiene, saúde e nutrição mais amadas e confiáveis do mundo. Tudo o que desenvolvemos, produzimos e construímos está pautado em nosso propósito: **construir um mundo mais limpo e saudável.**

Para nós, o acesso à higiene, ao bem-estar e à nutrição de qualidade é um direito de todos, em qualquer parte do mundo. Isso guia o nosso negócio globalmente e direciona o nosso modelo de sustentabilidade, diversidade e inclusão.

Na última década, as empresas têm considerado a diversidade não apenas como uma pauta importante do ponto de vista social, mas como desafio e oportunidade para os negócios. O Grupo Reckitt abraça essa agenda como uma responsabilidade, para gerar um impacto

positivo na sociedade. E, como parte de sua estratégia, mantém um planejamento efetivo e esforços mensuráveis.

Desenvolvido pelo nosso *board* de Diversidade e Inclusão no ano em que completamos 100 anos no Brasil, este manual celebra e reforça a nossa busca por uma sociedade mais justa e devidamente representada em nossa empresa e em toda a cadeia de valor. Uma ação que passa, em primeiro lugar, por cuidar das pessoas, colaboradores, clientes e parceiros.

Convidamos você para uma leitura curiosa, consciente e empática. Esperamos que este guia seja fonte de letramento, motivação e convite ao diálogo, para a mudança de cultura e, principalmente, valorização do respeito que tanto almejamos.



Alison Radford
Vice-Presidente Sênior de Saúde e Higiene da América Latina

DO QUE ESTAMOS FALANDO?

Ao pensar em diversidade, é muito comum que façamos uma associação aos "outros", a determinados grupos ou projetos sociais. A compreensão é de algo externo, independente do "eu".

A diversidade versa sobre diferenças. Mas sob qual referência?

Diversidade é sobre nós, é o conjunto de características que abrange toda a multiplicidade humana e suas diferenças, sejam elas culturais, econômicas, sociais, físicas ou psicológicas. Diz respeito a sotaques, características físicas, nacionalidade, etnia, gênero, raça, idade, experiência, posicionamento, condição de saúde, orientação sexual, *background* educacional, entre outras características. Refere-se também a experiências, preferências e marcadores identitários que nos tornam quem somos. Nesse sentido, não é pensar o diferente como algo pior ou melhor, mas considerar todas as pluralidades existentes.

Ao identificar a existência de diversidades, surge uma pergunta importante e reveladora: por que apenas partes do todo têm direitos e acessos garantidos? Por que atribuímos valores positivos a determinados grupos sociais em detrimento

de outros? Por que as barreiras são quase intransponíveis para alguns grupos?

Uma vez que reconhecemos a diversidade humana e também os grupos que são atravessados por marcadores sociais, pensamos na **inclusão**, que traduz a valorização da singularidade, do conjunto de características que tornam as pessoas únicas, para que todos possam ter as mesmas oportunidades de desenvolvimento. Inclusão envolve práticas e políticas que promovam representatividade sociodemográfica e um ambiente seguro e acolhedor para que grupos diversos possam conviver e se desenvolver.

Inclusão significa preservar a singularidade, mas também se sentir parte de um grupo.

Nessa jornada complexa, dinâmica e contínua, **diversidade** é o ponto de partida, e **inclusão** é o objetivo. **Equidade**, por sua vez, é a disposição ou o modo de agir em relação a determinada pessoa, com base no reconhecimento das características individuais e necessidades específicas, enquanto liberdade implica capacidade de agir por si próprio, fiel à própria personalidade ou características, com independência e autonomia.

No Grupo Reckitt, valorizamos a diversidade e a promoção de um ambiente no qual todos possam expressar sua individualidade, com liberdade.

Liberdade para alcançar o sucesso!



POR MEIO DA DIVERSIDADE & INCLUSÃO, TEMOS MAIS:

- **Eficiência e qualidade nas entregas:** ao abraçar as diferenças, ampliamos nossa maneira de interagir, criar e produzir;
- **Conexão com diferentes públicos:** quanto mais pluralidade em nossas equipes, maior potencial de identificação e diálogo das marcas com os consumidores;
- **Atração e retenção de talentos:** ao oferecer um espaço em que todos se sintam incluídos e possam explorar o seu potencial, aumentamos nossa confiança e engajamento;
- **Oportunidades de negócio e inovação:** as diferentes contribuições possibilitam inovações criativas, disruptivas e de alta relevância;
- **Possibilidades de ampliar nosso impacto:** estar nessa jornada é apoiar a redução das inequidades dos grupos minorizados no mundo do trabalho, no nosso setor e nos nossos quadros de profissionais.

MAIS DO QUE UMA INICIATIVA, UM PROPÓSITO

Movidos pelo nosso propósito, no Grupo Reckitt abraçamos a diversidade e vivenciamos a inclusão como fundamento do negócio.

Nossos valores promovem uma cultura aberta, colaborativa e inclusiva. Como uma organização global que atende a um grupo diversificado de clientes e consumidores, faz parte do nosso dia a dia proporcionar um ambiente em que todos se sintam capazes de participar, desenvolver o seu potencial e ter liberdade para expressar sua individualidade.

Nosso Propósito

Proteger, curar e nutrir na busca incansável por um mundo mais limpo e saudável.

Nossa Luta

Fazer com que o acesso à higiene, ao bem-estar e à nutrição de qualidade seja um direito e não um privilégio.



D&I: prioridade do nosso negócio

Diversidade e inclusão é um imperativo do nosso negócio e parte integrante da nossa estratégia. Acreditamos que o perfil dos nossos colaboradores precisa refletir a sociedade e buscamos a construção de um ambiente mais inclusivo e uma sociedade mais justa.

Entre as prioridades de negócio do Grupo Reckitt no Brasil, destacamos:

- **Acelerar o progresso na construção de uma empresa diversa, inclusiva, obcecada por desempenho e guiada pela nossa bússola, sempre cuidando das pessoas.**

Nossos Compromissos de Diversidade e Inclusão:

- 1 Garantir representatividade para a construção de um ambiente de trabalho que amplie a participação dos grupos minorizados em todas as áreas e níveis hierárquicos;
- 2 Promover uma cultura acolhedora e justa, em que todas as pessoas se sintam seguras e livres para serem quem são, com oportunidades para se desenvolver;
- 3 Influenciar consumidores, clientes e parceiros para acelerar a jornada de diversidade e inclusão na sociedade brasileira.

NOSSOS COMPORTEAMENTOS



- Viver nosso propósito, luta e bússola;
- Conhecer a fundo nosso negócio;
- Tomar decisões.



- Encontrar oportunidades;
- Inovar, repetir e replicar;
- Implacavelmente construir o melhor.



- Escutar ativamente, aprender e incluir;
- Falar diretamente e com respeito;
- Agir para despertar potencial.



- Focar no que é importante;
- Mover-se com coragem e velocidade;
- Juntar forças para ganhar mais.

PILARES

Quem somos



Liderança
Patrocinadora



Pessoas
Construindo uma cultura de inclusão



Políticas
Intencionalmente inclusivas

O que fazemos



Fornecedores
Que ampliem o nosso impacto



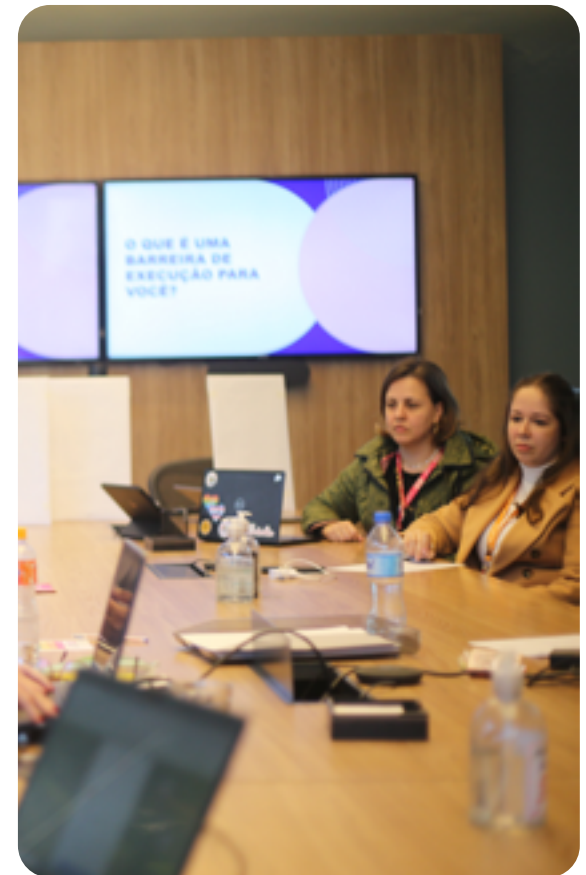
Marcas
Com propósito para um mundo inclusivo



Parcerias
No apoio da nossa ambição

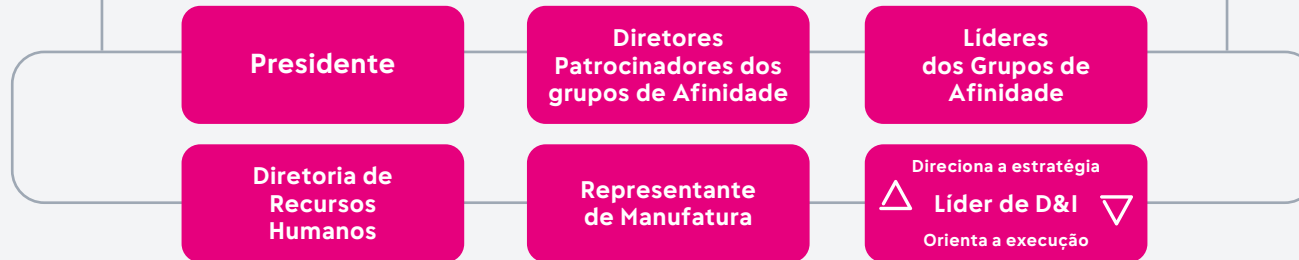
Governança de Diversidade & Inclusão

Como parte da estratégia do negócio, nosso Comitê de Diversidade e Inclusão trabalha para o desenvolvimento de um ambiente de pertencimento e inclusão.



COMITÊ DE D&I (BOARD)

Direcionamento Estratégico



GESTÃO TÁTICA

Áreas transversais responsáveis pela execução do plano de ação

GRUPOS DE AFINIDADE (ERGS)

Colaboradores voluntários que discutem e planejam ações e práticas inclusivas



Nossas Ambições de Sustentabilidade

No Grupo Reckitt, as Ambições de Sustentabilidade estão presentes em toda a nossa cadeia de valor e permeiam a nossa estratégia de negócio. Divididas em três pilares – Marcas guiadas por propósito, Mundo mais saudável e Sociedade mais justa –, as Ambições têm como ponto de partida nosso propósito: proteger, curar e nutrir na busca incansável por um mundo mais limpo e saudável. A agenda de D&I integra o pilar de Sociedade Mais Justa, que contempla os seguintes objetivos globais:



Uma cultura inclusiva, em que todos são tratados de forma justa e igualitária.



Garantir que nossas equipes representem as diversidades geográficas em que operamos e as pessoas a quem servimos.



50/50 - Equilíbrio de gênero global em todos os níveis de colaboradores até 2030.

Dentre as iniciativas globais previstas estão a criação de Comitês de Diversidade e Inclusão locais em todos os mercados em que operamos, a realização de treinamentos e mentorias, a revisão de políticas internas para garantir que sejam justas e equitativas, a promoção de parcerias estratégicas, de pactos e de compromissos públicos, entre outras.

Acreditamos que, por meio da atuação em Diversidade e Inclusão, podemos impulsionar o nosso negócio, engajar nossas pessoas, promover a inovação, melhorar nossa reputação e aumentar o desempenho financeiro da empresa. Acima de tudo, construir um ambiente diverso e inclusivo é fazer o que é certo.

Recrutamento

A diversidade nos processos de recrutamento e seleção é outra grande pauta que mobiliza o Grupo Reckitt. Além de treinamentos e conversas semanais, a equipe de recrutadores tem prioridades na curadoria de talentos, buscando contratar, principalmente, mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, de maneira alinhada aos objetivos estratégicos anuais específicos para o Brasil, desenhados junto à governança.

Entre as estratégias utilizadas no processo de seleção estão a descrição da vaga, além da inclusão de perguntas relacionadas a autodeclaração e o reforço sobre a política do Grupo Reckitt na busca por diversidade.

Há ainda estratégias de seleção para outros cargos, por exemplo, de liderança. As equipes têm criado bancos de potenciais candidatos para as posições internas, acelerando a contratação de novos talentos diversos.

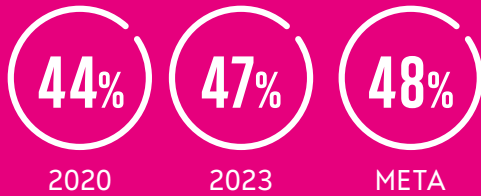
Anualmente, monitoramos o progresso das ações de diversidade e inclusão e os objetivos alcançados.

Ano após ano, estamos evoluindo em representatividade.

EVOLUÇÃO MULHERES



TOTAL RECKITT



2020

2023

META



Para 2023, estabelecemos os objetivos de:



50%

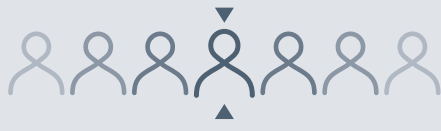
de mulheres
na alta
liderança



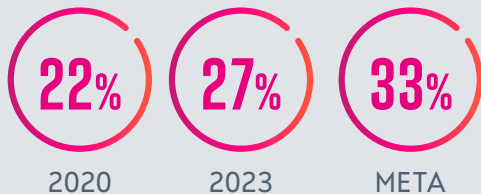
48%

de mulheres
na companhia.

EVOLUÇÃO PESSOAS NEGRAS



TOTAL RECKITT



2020

2023

META



18%

de pessoas
negras na
liderança.



33%

de pessoas
negras na
companhia.

% de colaboradores efetivos

NOSSA ATUAÇÃO AO LONGO DO TEMPO

Olhar para a nossa trajetória, como estamos nos dias de hoje e para onde vamos aponta o quanto caminhamos e o quanto ainda precisamos evoluir em termos de ações, oportunidades e representatividade. Temos orgulho das iniciativas relacionadas à Diversidade e Inclusão já em prática, como ações afirmativas, patrocínios, projetos, parcerias e conquistas, algumas delas premiadas nos últimos anos. No entanto, sabemos que é uma jornada em construção, ou seja, é dinâmica e contínua.

Até 2019 Primeiras iniciativas

- Programa DARE (Desenvolver, Atrair, Reter e Engajar Mulheres).
- Participação do Movimento #MarcasAliadas e patrocínio da Parada LGBTQIA+ de São Paulo.



2020 Fundação

- Kick-off* do plano de Diversidade e Inclusão com a liderança.
- Divulgação das primeiras vagas afirmativas com parceiros externos.
- Eventos pontuais, como o Dia Internacional da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha, Dia Internacional da Igualdade Feminina, Combate à Violência contra a Mulher, entre outros.

2021 Engajamento

- Formação de grupos internos para discussão da pauta de D&I.
- Cartilha de Diversidade e Inclusão – primeira versão.
- Primeira Semana do Orgulho LGBTQIA+.
- Lançamento do Programa de Trainee Vem do Seu Jeito.
- Grupo Reckitt anuncia a adesão aos dez compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+.



2022

Governança

- > Formação do Comitê de Diversidade e Inclusão.
- > Adesão ao Fórum Mulher 360.
- > Prêmio WILL – Women in Leadership in Latin America.
- > Patrocínio do time LGBTQIA+ Angels Volley.
- > Primeiro Mês do Protagonismo Negro.
- > Parceria com a Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial.



2023

Aprofundamento

- > Nova Governança com Formação da Gestão Tática de D&I.
- > Primeiro Mês da Mulher – Liberdade para ser a Mulher que você é.
- > Prêmio Squid – Diversidade racial em campanhas com influenciadores digitais.
- > Divulgação das metas de contratação de mulheres e pessoas negras.
- > Participação no manifesto de presidentes pela erradicação da LGBTQIA+fobia.



OS MARCADORES SOCIAIS DA DIFERENÇA

Nos primeiros capítulos, definimos o que é diversidade e inclusão e como esta agenda e seus propósitos estão interligados aos valores, metas e negócios do Grupo Reckitt. Também compartilhamos um pouco da nossa trajetória relacionada ao tema até aqui. No entanto, efetivamente, trabalhar a inclusão não é apenas dizer "somos inclusivos" – envolve uma série de decisões e ações, que exigem uma tomada de consciência de todos nós, todos os dias.

Quando falamos de inclusão, voltamos nosso olhar para os grupos usualmente chamados de minorizados. Eles incluem pessoas com marcadores identitários que impedem ou dificultam seu acesso e sua atuação em espaços de poder.

Em outras palavras, são aquelas pessoas pertencentes a grupos que sofrem com preconceito, desigualdade e baixa representatividade em espaços de influência. Ou seja, aquelas que, ainda que sejam parcela representativa da sociedade, são minoria em posições de liderança e tomada de decisão e têm seus direitos restritos, seja por causa da cor, da classe social, da etnia...

Exemplos de marcadores sociais brasileiros:



Interseccionalidade

Interseccionalidade diz respeito à interação entre dois ou mais marcadores sociais que definem uma pessoa. Dessa forma, ela ocorre quando uma pessoa se encaixa em mais de um grupo minorizado, simultaneamente.

Enquanto seres humanos, não somos atravessados apenas por uma questão, mas por um conjunto de marcadores de diferença. Muitas vezes, eles definem como será nossa trajetória de vida e como lidaremos com a sociedade.

O termo interseccionalidade foi criado pela professora estadunidense Kimberlé Williams Crenshaw para possibilitar uma melhor compreensão das desigualdades e violências existentes em nossa sociedade e nos ajudar a pensar as múltiplas exclusões. É o caso de mulheres com deficiência que fazem parte da comunidade LGBTQIA+, por exemplo. Além das barreiras impostas pelo mercado de trabalho a uma pessoa com deficiência, essa mulher também enfrenta preconceitos em relação a sua orientação ou identidade sexual, lidando com ainda mais obstáculos. Se ela for uma pessoa idosa, acrescenta-se mais uma dimensão e, assim, aumenta o preconceito e a discriminação.

Preconceito X discriminação

Todos os seres humanos têm preconceitos, quer percebamos, quer não. Nossas experiências, combinadas com as mensagens que recebemos ao longo de uma vida inteira, criam vieses, estejamos cientes disso ou não.

Preconceito se refere a uma opinião preconcebida ou sentimento solidificado sobre uma pessoa ou um grupo, sem que haja experiência ou fato relevante para comprová-lo. Trata-se de um juízo baseado em estereótipos.

Algumas formas de preconceito são o machismo (crença de que as mulheres são menos capazes do que os homens), a discriminação religiosa, entre outras.

Já a discriminação traduz a materialidade do preconceito por meio de ações determinadas. São diversas as formas de discriminação, que incluem distinção por idade, linguagem, etnia, nacionalidade, peso, entre outras, que veremos nas próximas páginas.

Precisamos tomar consciência dos nossos preconceitos, estar dispostos e abertos para mudar e ir além, sendo aliados e agindo de forma proativa para erradicá-los da nossa sociedade.

DIMENSÕES DA DIVERSIDADE

Reproduzimos desigualdades, estereótipos e preconceitos, muitas vezes naturalizando-os. Com isso, fazemos associações falhas e/ ou julgamentos que resultam de processos cognitivos sutis, que ocorrem um nível abaixo da percepção consciente de uma pessoa, sem controle intencional – como se agíssemos em modo automático. É o também chamado viés inconsciente, que se constrói em nossa mente a partir de nossas vivências, do que nos foi ensinado e do que vemos.

Para isso, é importante entendermos algumas dimensões da diversidade e marcadores sociais da diferença para que possamos reconhecer nossos desafios como cidadãos do mundo. Dessa forma, podemos mudar comportamentos e colaborar para essa jornada, dentro e fora do Grupo Reckitt.

Nas próximas páginas, aprofundaremos em alguns marcadores sociais. O objetivo é apresentar conceitos, dados e estatísticas, mas também pontos de conscientização e reflexão.

PARA REFLETIR:

Exemplos de vieses inconscientes para desconstruir preconceitos

- Mulheres são sensíveis, dóceis e temperamentais.
- Homens são valentes, não choram.
- Pessoas bissexuais não se decidiram ainda.
- Pessoas negras são ótimas em esporte.

COMO EVITAR?

- 1 Reconhecer;
- 2 Desenvolver a capacidade de auto-observação;
- 3 Manter-se atento ao que está acontecendo e aos julgamentos;
- 4 Buscar perspectivas diferentes;
- 5 Explorar a estranheza e/ou o desconforto;
- 6 Examinar suas opções e tomar decisões;
- 7 Obter *feedbacks* e dados na tomada de decisão.



DIMENSÃO ETÁRIA

É uma das lentes da diversidade, que busca valorizar, respeitar e incluir todas as pessoas, independentemente de sua data de nascimento.

Você já reparou que, atualmente, há diversas gerações coexistindo no local de trabalho? Com as pessoas vivendo mais e as novas gerações assumindo seus primeiros empregos, pela primeira vez na história da humanidade, há cinco gerações trabalhando no mesmo ambiente. Esse fenômeno mundial agrega ainda mais diversidade às organizações.

Porém a sociedade atual, de forma preconceituosa, ainda associa o envelhecimento a algo negativo, a adolescência ao atrevimento e a juventude à falta de compromisso. Dessa maneira, internalizamos estereótipos e, conseqüentemente, preconceitos.

Dados e estatísticas



Segundo pesquisa da Organização Mundial de Saúde (OMS), realizada em 2022, a população global de pessoas com 60 anos ou acima mais do que dobrará nas próximas décadas, saltando de 900 milhões, em 2015, para cerca de 2 bilhões, em 2050.



A mesma pesquisa revelou que cerca de uma em cada seis pessoas com 60 anos ou mais sofreu algum tipo de abuso em ambientes comunitários durante o ano de 2021.



Uma pesquisa do Infojobs, de 2023, aponta que profissionais das Gerações Y (nascidos entre 1980 e 1994) e Z (nascidos entre 1995 e 2010) sentem que são subestimados por serem mais novos; já as pessoas da Geração X (nascidos entre 1965 e 1979) dizem que os colegas jovens duvidam de seu profissionalismo.

Conceito importante:

Etarismo: preconceito contra qualquer grupo etário, principalmente adolescentes e pessoas acima dos 60 anos.



PARA REFLETIR:

Conheça alguns estereótipos para desconstruir preconceitos e discriminação etária

Estereótipos atribuídos à senioridade

- Não estão conectados com a inovação;
- Têm menos curiosidade e são mais lentos;
- Querem se manter no mesmo lugar;
- São mais cautelosos.

Estereótipos atribuídos à juventude

- São engajados nas tendências tecnológicas;
- Têm *mindset* ágil;
- Querem crescer muito rápido;
- São eufóricos, pouco comprometidos.

Exemplos de situações que podem ser enquadradas como etarismo:



Desconsiderar a opinião de uma pessoa unicamente porque ela é idosa ou muito nova.



Considerar que uma pessoa é incapaz de fazer algo pela sua idade.

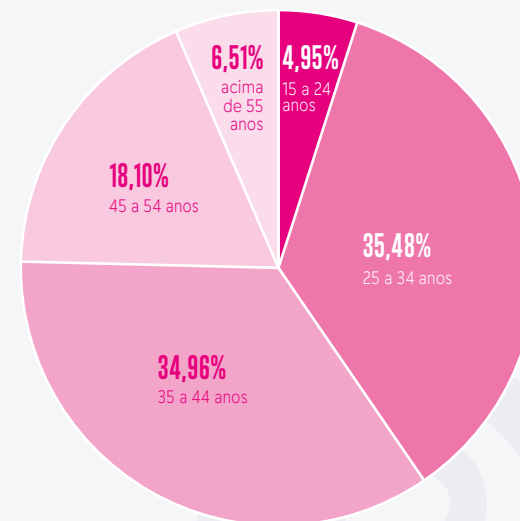


Considerar pessoas idosas incapazes de fazer suas escolhas unicamente por serem idosas.

Compromisso do Grupo Reckitt

No Grupo Reckitt, acreditamos que é imprescindível ter um time formado por pessoas de faixas etárias diversas. Valorizamos a participação de talentos de idades variadas nos processos de seleção. E diariamente incentivamos o diálogo e a colaboração entre gerações.

Confira o percentual de colaboradores por faixa etária no Grupo Reckitt em 2023:





DIMENSÃO RELIGIOSA

Intolerância religiosa é uma conduta de ódio praticada por pessoas físicas e jurídicas que visa atingir o outro em razão de suas crenças. Refere-se também à situação em que determinado grupo considera sua religião superior à dos demais e não respeita a crença do outro.

No Brasil, o maior número de casos registrados é de violência contra religiões de matriz africana, como a Umbanda e o Candomblé. Desrespeito e ataques a ateus ou agnósticos também podem ser exemplos de intolerância religiosa.

Dados e estatísticas

O número de denúncias de intolerância religiosa no Brasil, segundo dados do Disque 100 – canal para denúncias de violações de direitos humanos –, aumentou 106% em apenas um ano. Passou de 583, em 2021, para 1,2 mil, em 2022, uma média de três por dia.

Segundo o relatório Respeite o Meu Terreiro — Mapeamento do Racismo Religioso contra os Povos Tradicionais de Religiões de Matriz Africana, que ouviu lideranças de 255 comunidades tradicionais de terreiros, em julho de 2022, 78% dos entrevistados relataram que membros de suas comunidades já sofreram algum tipo de violência, física ou verbal, por racismo religioso.

PARA REFLETIR:

Conheça algumas ações de preconceito e intolerância religiosa

- Profanação pública de símbolos religiosos com o objetivo de afetar pessoas de determinada religião ou denominação;
- Desrespeito e/ou ataque contra um ateu ou agnóstico;
- Uso de palavras ou termos depreciativos sem conhecimento do seu real significado para desonrar algo que é sagrado para o outro;
- Coação de pessoas para que se convertam a outra religião;
- Isolamento de alguém por ter uma fé diferente da do grupo;
- Zombaria das tradições de outra religião.

Compromisso do Grupo Reckitt

O Grupo Reckitt observa que todas as práticas religiosas são legítimas e reconhecidas e devem, portanto, ser respeitadas. Assim como o Brasil, somos uma empresa laica. A intolerância religiosa é considerada crime, de acordo com a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.





DIMENSÃO RAÇA E ETNIA

Mais de três séculos de escravidão no Brasil deixaram marcas profundas de desigualdades, preconceitos e violências pautados na ideia de raça. Os dados mostram que ainda estamos imersos nessa herança, que afeta as relações sociais, nega espaços e escolhas, obstrui oportunidades. A ciência já provou que, do ponto de vista biológico, raça não existe. Entretanto, do ponto de vista social, o conceito segue estruturando nossa sociedade.

O racismo é um sistema de classificação e hierarquização dos seres humanos que supõe relações de poder de um grupo dominante contra um grupo dominado. Ele se manifesta por meio de práticas conscientes e inconscientes, que culminam em desvantagens ou privilégios para o indivíduo, a depender do grupo racial ao qual pertença.

Contexto histórico

Você sabia que quase 13 milhões de africanos foram raptados de seus países de origem, vendidos como mercadoria e transportados para a América? E que, mesmo com a abolição, em 1888, a população negra residente no Brasil não recebeu incentivos para se integrar à sociedade livre, sendo marginalizada e excluída?

Dados e estatísticas

De acordo com o Censo do IBGE de 2022, 56% da população brasileira se declara preta ou parda. Estes também são maioria entre os desempregados e têm rendimento mensal menor em relação ao de pessoas brancas.



Conceitos importantes:

População negra: conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usados pelo IBGE, ou que adotam autodefinição análoga.

Racismo estrutural: racismo como parte da nossa formação como sociedade.

Xenofobia: preconceito contra pessoas de diferentes países, cidades ou estados.

Etnia: refere-se a um agrupamento de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, do mesmo idioma ou dialeto e/ou região geográfica. Não se trata de divisão puramente biológica, mas de uma divisão socialmente situada e compartilhada. Alguns tipos de etnias: asiática, indígena, árabe, judaica e muçulmana.



PARA REFLETIR:

Atitudes que devemos eliminar

- Associar diretamente a cor de pele preta a uma situação desagradável;
- Utilizar adjetivos de conotação negativa, como associar características do cabelo crespo a palavras ou adjetivos pejorativos;
- Usar a palavra "negra" ou "preta" como adjetivo de conotação negativa, como sinônimo de ilegal;
- Associar características a determinadas etnias. Exemplos: todo oriental é inteligente; indígenas não são adeptos a tecnologias.

Compromisso do Grupo Reckitt

A estratégia de Diversidade e Inclusão do Grupo Reckitt preza pela contratação e pelo desenvolvimento da carreira de pessoas negras, por meio do estabelecimento de metas e ações muito bem definidas, que venham a resultar em aumento da representatividade.

Metas e objetivos 2023

Confira como o número de pessoas negras no Grupo Reckitt aumentou e as metas a serem alcançadas:



Para seguirmos em busca dessa meta de inclusão, o Grupo Reckitt tem sido proativo na contratação de pessoas negras. Em programas de entrada, alcançamos os seguintes números:



Além disso, o time de atração está engajado e realiza o mapeamento constante de colaboradores negros, além da preparação de toda a liderança para contratações inclusivas.



Grupo de Afinidade Raça & Etnia

Em 2020, o Grupo Reckitt criou o Grupo de Afinidade de Raça & Etnia. E assim como os outros, é formado por líderes e colaboradores de diversas áreas e tem como objetivo a construção de uma cultura de diversidade e inclusão.

Entre as ações recentes realizadas pelo Grupo, destacam-se:

- **Mês do Protagonismo Negro:** evento interno para estimular reflexões e ampliar a inclusão de pessoas pretas e pardas na empresa. Para reforçá-lo, foi assinada parceria com a Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial. As ações incluíram ainda escuta de histórias inspiradoras dos colaboradores do Grupo Reckitt, palestra sobre Interseccionalidade, oficinas da cultura africana, além de bate-papo sobre mulheres negras no mercado de trabalho e palestra de Daiane dos Santos, campeã mundial de Ginástica Artística, que compartilhou sua história e experiências dentro e fora do esporte;
- **Jornada do Conhecimento:** evento de letramento racial com duração de seis meses, para desenvolver a temática racial dentro do Grupo Reckitt. Por meio de treinamentos, rodas de conversas e *workshops*, o programa foca em desenvolvimento profissional, capacitação em *soft skills* e empoderamento de colaboradores negros, além da preparação de todos os líderes para contratações inclusivas.





DIMENSÃO MULHERES

As mulheres estão entre os grandes grupos alvo de desigualdades de acesso e violação de direitos e, conseqüentemente, preconceito e discriminação. Mesmo sendo maioria no Brasil em termos demográficos – 52% da população brasileira –, as mulheres ainda são minoria em termos de representação política e financeira, por exemplo.

Essa desigualdade estrutural e estruturante de poder entre homens e mulheres tem sido utilizada para conceder privilégios e legitimar a opressão, que ocorre em diferentes aspectos. Como consequência, as mulheres têm suas falas invalidadas ou diminuídas, podendo também não obter reconhecimento equânime no mercado de trabalho, por exemplo. Ser mulher ainda é motivo para vivenciar situações de assédio e violência.

Contexto histórico

Foi apenas na Constituição de 1988 que as mulheres passaram a ser vistas pela legislação brasileira como iguais aos homens.

O Brasil é o quinto país com maior taxa de homicídios de mulheres.

Dados e estatísticas



Números do censo 2022 do IBGE mostram que as mulheres ganham, em média, 77,7% do salário dos homens, apesar de a população feminina ter um nível educacional mais alto.



Quando se consideram apenas cargos de gerência, diretoria e outros de maior salário, a diferença é ainda maior: as mulheres nessas posições ganham, em média, 61,9% do que os homens recebem.

Conceitos importantes:

Gênero: está vinculado a construções sociais. Engloba as funções e os papéis que a sociedade determina como apropriado para homens e mulheres, por exemplo.

Machismo: ideia de que os homens são superiores às mulheres.

Feminismo: luta social, política e econômica pela igualdade de gêneros. Não implica dizer que as mulheres são melhores ou merecedoras de mais direitos.

Feminicídio: crime de ódio baseado em gênero. Ocorre quando o homem acredita exercer domínio sobre a mulher.

Sexismo: discriminação ou preconceito que leva em conta o gênero ou sexo da pessoa.



PARA REFLETIR:

Conheça algumas atitudes sexistas

- Interromper uma mulher e repetir sua fala utilizando as palavras como se fossem fazer mais sentido com a sua fala do que com a dela, atitude conhecida como *maninterrupting* e *mansplaining*.
- Invalidar a mulher que se posiciona de maneira firme, adjetivando-a como "descompensada", enquanto um homem que tivesse o mesmo posicionamento teria sido visto como seguro e assertivo.
- Apoderar-se das ideias de uma mulher, sem dar a ela os devidos créditos, atitude conhecida como *bropropriating*.



Compromisso do Grupo Reckitt

Atração e retenção de talentos femininos

- Um dos objetivos globais da companhia é ter equilíbrio de gênero em todos os níveis até 2030, meta que faz parte da estratégia 50/50. No Brasil, 50% da alta liderança já é ocupada por mulheres.
- Fazemos um mapeamento proativo de talentos femininos em áreas mais críticas.
- As listas de candidatas e candidatos enviadas para entrevistas com gestores devem necessariamente ter equilíbrio de gênero.
- Monitoramos as classificações de avaliação por gênero para entender se as mulheres estão tendo as mesmas oportunidades de promoção que os homens e corrigimos eventuais desalinhamentos.

Gender Pay Report

- Possuímos um report anual de remuneração de gênero, que analisa a diferença no pagamento mediano e no bônus mediano entre todos os colaboradores do Grupo Reckitt em um país. Esse índice é expresso como uma porcentagem dos ganhos do homem e das mulheres que estão nas posições medianas da organização e sinaliza se existe um equilíbrio entre eles.

- Em 2021, a média salarial das mulheres foi superior em 22,7% e, em 2021, superior em 21,1%, devido a uma maior concentração em níveis mais seniores da organização.

Movimento Mulher 360

- Em agosto de 2022, o Grupo Reckitt se associou ao Movimento Mulher 360, entidade sem fins lucrativos que visa promover avanços de gênero nas políticas e práticas empresariais.

Programa da Família

- O Grupo Reckitt apoia mães e pais por meio da oferta de diversos benefícios para as famílias. O Grupo faz parte, por exemplo, do Programa Empresa Cidadã, que prevê licença-maternidade de seis meses (180 dias) e licença-paternidade de até 28 dias, pagas pela empresa e com possibilidade de extensão não remunerada, além de outras políticas, como Programa de Acompanhamento da Gestação, Licença Adoção, Auxílio Creche, entre outros.



Metas para 2023:



Grupo de Afinidade Women@Reckitt

O Grupo Reckitt possui o Grupo de Afinidade Women@Reckitt, focado na promoção de discussões e iniciativas para impulsionar a carreira das colaboradoras. Ele promove sessões de acolhimento, oferta de conteúdos de conscientização e programas de mentoria e treinamentos.

Entre as principais ações do Comitê nos últimos anos, destacam-se:

- **Programa I Am Remarkable:** iniciativa global do Google da qual o Grupo Reckitt faz parte, que tem o objetivo de ajudar os participantes a se sentirem mais confortáveis quando se trata de

autopromoção e conquistas. No Brasil, são cinco facilitadoras e foram mais de 170 pessoas treinadas entre 2022 e 2023.

- **Clube do Conteúdo:** espaço mensal de troca e de discussão de temas femininos importantes dentro do ambiente corporativo.
- **Programa de Mentoria Feminina:** grupo com foco no desenvolvimento de habilidades conectadas à aceleração da carreira da mulher.





DIMENSÃO LGBTQIA+

Pessoas LGBTQIA+ enfrentam realidades muito específicas no nosso país: negação de direitos, marginalização, opressões e exclusões multifacetadas. A imposição do padrão cis heteronormativo, ou seja, a valorização da identidade de gênero cis e da orientação sexual hétero como a única maneira de ser humano e pensar a vida em sociedade tem trazido lacunas gigantes.

Muitas questões LGBTQIA+ são, frequentemente, cercadas por tabus e estigmas sociais.

Conhecer e entender os termos que envolvem gênero, sexualidade e identidades, além das lutas, conquistas e demandas dessa comunidade, é uma atitude indispensável para estabelecer espaços de diálogo mais complexos e respeitosos sobre esses assuntos.

Precisamos desafiar e barrar o preconceito, a discriminação e a violência, promovendo uma compreensão mais ampla e uma aceitação maior da diversidade sexual e de gênero.

Conceitos importantes:

LGBTQIA+

Sigla que representa as diferentes orientações sexuais e de identidade de gênero, tais como Pessoas Transgênero, Lésbicas, Gays, Bissexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, entre outras, representadas pelo mais (+).

Orientação sexual

Refere-se à atração afetiva e/ou sexual de uma pessoa.

- **Heterossexual:** pessoa que se sente atraída por alguém do gênero oposto. Exemplo: um homem que tem atração por uma mulher.
- **Homossexual:** pessoa que se sente atraída por alguém do mesmo gênero. Exemplo: pessoas lésbicas e gays.
- **Bissexual:** pessoa que se sente atraída por dois ou mais gêneros.
- **Assexual:** pessoa que não sente atração sexual por quaisquer gêneros.



Identidade de gênero

É referente a como a pessoa se reconhece em relação ao gênero.

- **Cisgênero:** pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi designado ao nascer, devido ao sexo biológico.
- **Mulher trans:** pessoa do gênero feminino, mas que foi designada como sendo do gênero masculino ao nascer, devido ao sexo biológico.
- **Homem trans:** pessoa do gênero masculino, mas que foi designada como sendo do gênero feminino ao nascer, devido ao sexo biológico.
- **Não binário:** alguém que não corresponde a um padrão cis heteronormativo, podendo ou não se identificar com uma ou nenhuma orientação sexual ou identidade de gênero e até mesmo transitar entre elas.

LGBT+fobia

Toda forma de violência contra pessoas que parecem ser ou são da comunidade LGBTQIA+. É a rejeição, exclusão, humilhação, agressão e até imposição da cis-heteronormatividade. No Brasil, a LGBT+fobia foi criminalizada em 13 de junho de 2019, e em 2023 o STF decidiu que essas ofensas podem ser reconhecidas como crime de injúria racial.

Dados e estatísticas



Do total de 151 pessoas trans mortas em 2022, 65% dos casos foram motivados por crimes de ódio, com requintes de crueldade; 72% dos suspeitos não tinham vínculo com a vítima.



O Brasil é o país que mais mata pessoas transexuais e travestis no mundo. De acordo com o relatório da Antra – Associação Nacional de Travesti e Transexuais, a identidade de gênero é um fator determinante para a violência.



Compromisso do Grupo Reckitt

Além de integrar o Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+, o Grupo Reckitt tem desenvolvido projetos em prol de uma cultura cada vez mais diversa e inclusiva, que incluem:

Treinamentos

- Sessão específica com a liderança, realizada no Mês do Orgulho, sobre empregabilidade de pessoas trans;
- Treinamentos de colaboradores da área de Recursos Humanos sobre empregabilidade de pessoas LGBTQIA+, visando estimular a contratação de pessoas trans.

Comunicação

- Por meio da comunicação interna, rememoramos e celebramos datas como Dia Internacional da Visibilidade Transgênero, Dia Internacional contra Homofobia, Dia da Visibilidade Lésbica, além do Mês do Orgulho, por meio de palestras, rodas de conversa com familiares de pessoas LGBTQIA+, sinalização nos escritórios e fábricas, Drag Show, celebrações e eventos esportivos externos de integração.

Apoios e patrocínios

- Olla apoiou a Parada do Orgulho LGBTQIA+ de São Paulo e participou do movimento

#MarcasAliadas à comunidade LGBTQIA+ com outras 15 empresas;

- Jontex fez uma campanha de doação de 100 mil camisinhas para a Casa Florescer, espaço de acolhimento para transexuais e travestis. A marca também patrocinou a publicação "Yank! Diário de Guerra", HQ com a história de um casal LGBTQIA+;
- Vanish e Veet apoiaram o Angels Voley: Coletivo esportivo LGBTQIA+.

Produto

- Jontex Naturals – Primeira embalagem "sem gênero" de Jontex, 100% adaptada para pessoas de vagina e não apenas mulheres.

Posicionamento

- Assinatura da carta de adesão aos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTQIA+;
- Grupo Reckitt participou do manifesto de Presidentes pela Erradicação da LGBT+fobia.

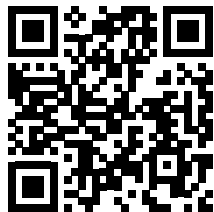


Grupo de Afinidade LGBTQIA+

O Grupo de Afinidade LGBTQIA+ foi criado em 2020 e está em sua terceira gestão. Os integrantes têm espaços de escuta e acolhimento, além da oportunidade de propor ações para tornar a empresa ainda mais inclusiva.

Entre as ações realizadas, destacam-se:

- Letramentos, palestras sobre saúde mental das pessoas LGBTQIA+, formação de aliados e *talk shows*, entre outras.
- **Lançamento do "ProudCast – Orgulho de ser quem é":** uma série informativa de quatro episódios com participação dos colaboradores do grupo de afinidade LGBTQIA+ da empresa e de Gabriela Augusto, fundadora e diretora da consultoria Transcendemos.





DIMENSÃO PCD

Barreiras urbanas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e tecnológicas. Os tipos de obstáculos enfrentados pelas Pessoas com Deficiência (PcD), incluindo atitudes e comportamentos que impedem a participação social, bem como o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, à informação, à compreensão e à circulação com segurança. A postura preconceituosa ainda tende a considerar as pessoas com deficiência como incapazes ou inferiores, não conseguindo enxergar e compreender a pessoa além da sua deficiência.

Mesmo sendo um conceito em transformação, segundo a Convenção da ONU de 2006 e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), de 2015, considera-se pessoa com deficiência: "(...) aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas."

Conhecendo a deficiência:

- Deficiência Intelectual
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Física
- Deficiência Visual
- Deficiência Mental - Psicossocial

Qual o modo "correto" de falar?

Recomenda-se a utilização da sigla PcD, significando "pessoa com deficiência" ou "pessoas com deficiência". Não há necessidade de se colocar "s" quando usamos o plural, e o "c" é sempre minúsculo.

Contexto histórico

- No passado, PcD eram exterminadas ou excluídas da sociedade e não podiam usufruir dos mesmos direitos que os cidadãos sem deficiência. Somente em 2001 essa realidade começou a mudar, com a reforma psiquiátrica e a Lei Antimanicomial.
- Até a década de 1980, vários termos pejorativos eram usados para identificar uma PcD ou portadora de alguma doença, tais como aleijado, inválido, paralítico, manco, incapacitado, ceguinho, entre outros – que não devem mais ser mencionados.
- A partir de 1981, eleito o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a escrever e falar pela primeira vez a expressão "pessoa deficiente".

- Com o tempo, o termo "portador" foi acrescentado, permanecendo até meados da década de 1990.
- Desde 2006, o termo usado passou a ser "Pessoa com Deficiência", ou PcD, fruto de uma decisão tomada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- Em 3 de novembro de 2010, o termo Portadores de Necessidades Especiais (PNE) foi oficialmente alterado para PcD pela Portaria 2.344/2010 da Secretaria dos Direitos Humanos.

Dados e estatísticas

Segundo o IBGE, 45.606.048 brasileiros – 23,9% da população – apresentam algum tipo de deficiência.

A Cartilha do Censo 2010 apresenta o *ranking* das deficiências – a visual apresentou maior incidência, afetando 18,6% da população. Outros 7% têm deficiência motora, 5,10%, deficiência auditiva, e 1,40%, deficiência mental ou intelectual.

Conceito importante:

Capacitismo: postura preconceituosa que trata as pessoas com deficiência como inferiores ou incapazes.



PARA REFLETIR:

- Evite rótulos e estereótipos. A deficiência faz parte da vida e da diversidade humana, não é algo para ser dramatizado ou usado de forma sensacionalista. As pessoas com deficiência não devem, portanto, ser retratadas como inspiradoras ou "sobre-humanas".
- Evite rotular e não mencione a deficiência de uma pessoa, a menos que seja relevante e mediante consentimento, especialmente em comunicações internas ou atos de conscientização.
- Não fale de uma pessoa com deficiência como se ela não estivesse ali. Descubra a melhor forma de se comunicar e a trate com o respeito que ela merece. Respeite seus direitos.



Compromisso do Grupo Reckitt

- Nossas lideranças participam constantemente de treinamentos, palestras e *workshop* de diversidade e inclusão. Para 2023, temos mapeados: conscientização sobre capacitismo, conversa de conscientização sobre o autismo, *talks* no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência,, treinamento de recrutamento inclusivo, reforço dos treinamentos globais, treinamentos sobre canais de escuta, pauta nas convenções da liderança e rodas de conversa.
- Nosso Código de Conduta Global inclui tópicos sobre igualdade de oportunidades para todos os nossos colaboradores, não sendo tolerado nenhum tipo de comportamento discriminatório baseado em raça, cor, língua, casta, condição física ou médica, orientação sexual etc.
- Mapeamento de acessibilidade dos espaços físicos da empresa.



LIDERANÇA INCLUSIVA

Equipes diversas tendem a encarar desafios iniciais de conexão, mas, uma vez integradas, o desempenho é muito mais forte. Sabemos ainda que a nossa cultura é influenciada diretamente pela liderança e, à medida que a agenda de Diversidade e Inclusão avança no nosso plano estratégico, novos requisitos são estabelecidos para a gestão de pessoas, além de novos comportamentos e habilidades. Confira algumas dicas para ser um líder ainda mais inclusivo:

✓ **COMECE COM VOCÊ:**

Ao fazer reuniões, questione os colegas sobre o quão inclusivo foi o encontro. O que deu certo e o que poderia ser melhor? Quão bem você fez em deixar várias vozes se manifestarem?

✓ **FEEDBACK:**

Receber *feedback* de desenvolvimento nos ajuda a entender como é nosso estilo de liderança, como estamos indo em nossa cultura e, criticamente, como podemos aprender e melhorar continuamente.

O nosso Código de Conduta determina que é responsabilidade dos líderes do Grupo Reckitt estabelecer uma cultura de práticas éticas e um ambiente de trabalho confiável.

✓ **PRATIQUE COMPORTAMENTOS INCLUSIVOS:**

Tente algo novo. Preste atenção em quem você envolve voluntariamente ao longo do dia. Quem você cumprimenta ao chegar na Reckitt? Com quem almoça ou convida para eventos? Todos temos aqueles que procuramos regularmente, mas que tal procurar alguém novo?

✓ **ATENÇÃO ÀS MICROMENSAGENS:**

Elas são as formas pequenas e sutis como interagimos com outras pessoas ao longo do dia. Podem ser positivas – microafirmações –, como acenar com a cabeça e sorrir enquanto alguém está compartilhando sua perspectiva ou adotando um tom de voz encorajador para todos os outros durante as reuniões. Ou também podem ser negativas – microagressões –, como checar seu e-mail revirando os olhos ou interrompendo enquanto alguém está fazendo uma apresentação. Essas mensagens aparentemente pequenas enviam grandes sinais e podem ter grandes impactos – negativos ou positivos – em nossos colegas.

✓ **VOCÊ VAI COMETER ERROS:**

Para promover mais inclusão, precisamos criar espaço para que as pessoas cometam erros, deem passos em falso e possam aprender e crescer. Caso cometa um erro, não tente se justificar: reconheça, peça desculpas, tente não repetir o erro e siga em frente.

✓ **ESCUTA ATIVA:**

Esteja presente para os outros e para si mesmo. A escuta ativa é a chave para mostrarmos para o outro que nos importamos. Lembre-se: empatia é o coração e a alma da escuta ativa.

✓ **LÍDERES DESENVOLVEM LÍDERES:**

Quem você treina, orienta e patrocina? Você coleciona realizações e habilidades que o trouxeram até onde você está hoje. Sua singularidade é valiosa. Agora é um ótimo momento para aproveitar o que o levou até onde você está para apoiar os outros. Quando você, como líder, trabalha para incentivar o desenvolvimento daqueles que são diferentes, você não está só contribuindo para a diversidade dos nossos futuros líderes, mas construindo seu próprio conhecimento e compreensão culturais.

✓ **TRABALHO FLEXÍVEL:**

Colegas diferentes precisam de ferramentas e estratégias diferentes para se sentirem realizados e bem-sucedidos. Promover e incentivar equipes e indivíduos para trabalhar com flexibilidade é uma ótima maneira de construir confiança e inclusão.

QUALQUER PESSOA PODE SER ALIADA DE D&I

O termo aliado refere-se a uma pessoa que defende pessoas de grupos minorizados, mesmo não pertencendo a esses grupos. Um aliado age para apoiar pessoas fora de seu próprio grupo e tem papel importante no uso de seu poder, privilégio e influência ao aliar-se a outros, cujas vozes podem não ser tão bem ouvidas.

No Grupo Reckitt temos, por exemplo, os Grupos de Afinidade, que incluem também aqueles colaboradores que buscam ser aliados dos colegas, principalmente os sub-representados.

Aliado não significa que você tem que sempre entender completamente a profundidade e amplitude dos desafios que uma comunidade ou grupo minorizado enfrenta ou pode enfrentar. Significa que você:



Tem empatia por esses desafios e constrói relacionamentos baseados na confiança.



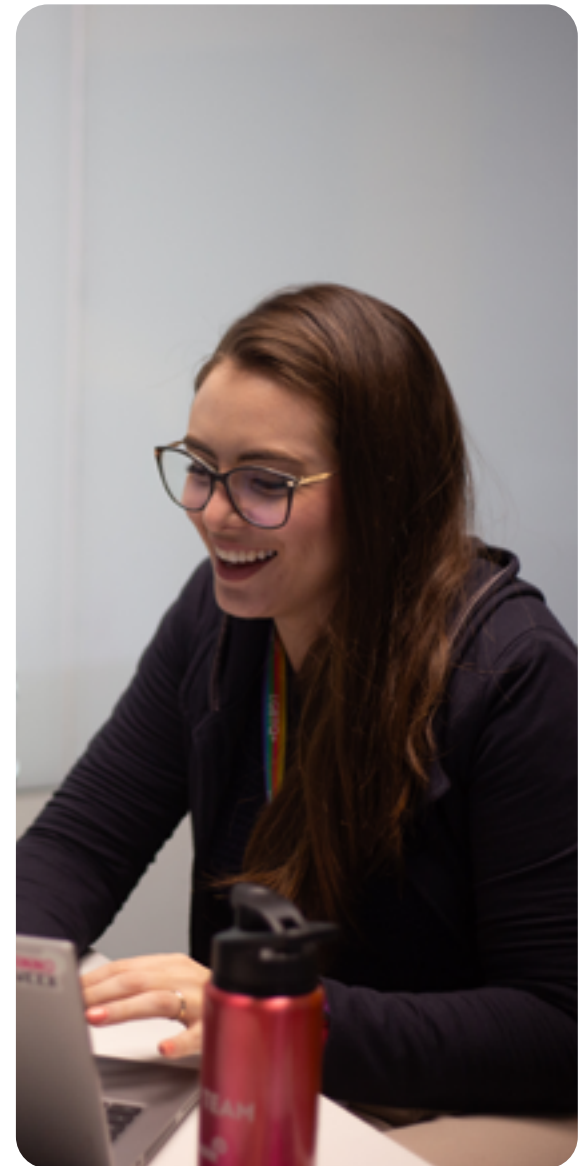
Busca ativamente oportunidades para aprender e crescer.



Sai da sua zona de conforto.



Tem postura ativa e se posiciona em quaisquer situações de preconceito, explícitas ou veladas.



9 MANEIRAS PRÁTICAS DE SER UMA PESSOA ALIADA DE D&I

1

Informe-se: eduque-se proativamente sobre os desafios e as dimensões da diversidade que você procura apoiar.

2

Seja voz: esteja ciente dos privilégios que você tem e use-os para apoiar os outros.

3

Coloque as palavras em ação: dizer que você é um aliado é muito mais fácil do que se comportar como um aliado. Ações importam. Como você vai garantir que as vozes sejam ouvidas?

4

Reconheça a interseccionalidade: esteja ciente de que a comunidade da qual você é um aliado é diversa, então certifique-se de ser inclusivo para todos, especialmente aqueles que podem enfrentar preconceitos adicionais.

5

Entenda o seu lugar: resista ao "complexo de salvador". Evite contar às pessoas de grupos minorizados o que fazer para corrigir problemas. Em vez disso, veja como você pode apoiar na condução da mudança, certificando-se de que a "maioria" ou as vozes dominantes do grupo não se elevam sobre as outras.

6

Aceite o feedback: como aliado, você aprenderá e desaprenderá. Você vai cometer erros e está tudo bem, desde que sua intenção seja crescer e aprender. Reconheça seu erro, assuma o *feedback*, aprenda, não repita e siga em frente.

7

Observe e denuncie: certifique-se de notar comentários indesejáveis ou não inclusivos, piadas, preconceitos e assédio. Aborte a misoginia, a LGBT+fobia, o capacitismo e o racismo. Relate os comportamentos inadequados ao time de Recursos Humanos, liderança ou *Compliance*.

8

Preste atenção em quem está incluído: observe quem está incluído e quem não está e faça um esforço consciente de convidar todos para as discussões e garantir que suas vozes sejam ouvidas.

9

Agente firme, mesmo quando for difícil: ser um aliado pode ser difícil e desafiador. Não desista!

TREINAMENTOS ESSENCIAIS

Qualquer trabalho que envolva diversidade e inclusão deve começar pela sensibilização e pelo conhecimento, visando nivelar informações e conscientizar. O Grupo Reckitt possui diversos cursos e letramentos disponíveis ao longo de todo o ano e da jornada do colaborador, além de treinamentos fixos e online, com cinco módulos, sobre a agenda de diversidade e inclusão. Cada um leva de 10 a 25 minutos para ser concluído.

Juntos, estamos comprometidos em criar um ambiente no Grupo Reckitt em que todos os colegas se sintam capazes de participar plenamente, dar o melhor de si para o trabalho e realizar seu potencial. Os módulos nos fornecem ferramentas, orientação e suporte para apoiar a nós mesmos e aos outros nessa busca.

Conheça os módulos:

MÓDULO 1

Inclusão na Reckitt:

O impacto de nosso foco contínuo na inclusão pode ser sentido em todo o Grupo Reckitt, graças aos esforços de nossos colegas. Este módulo interativo e informativo ajudará a criar um entendimento comum do que queremos dizer com inclusão no Grupo Reckitt. O conteúdo capacita nossas pessoas sobre inclusão na prática e incentiva a autorreflexão em todo o processo.

MÓDULO 2

Conhecer-me, conhecer-te:

A maioria de nós já experimentou momentos em que sentiu que precisava se comportar de determinada maneira para se encaixar. O problema é que, se estivermos escondendo quem somos no trabalho, isso pode nos consumir e afetar nosso desempenho e autoestima. O objetivo é criar um ambiente de segurança psicológica, em que todos se sintam à vontade para se expressar, sem julgamentos.



MÓDULO 3

Menos vieses:

Nossas mentes são influenciadas por atalhos inconscientes que nos ajudam a classificar, categorizar e julgar rapidamente os fluxos constantes de informações que recebemos, mas, quando pegamos esses atalhos para tomar decisões, podemos afetar a qualidade dessa ação, levando a um impacto negativo nos outros.

MÓDULO 5

Seja meu apoio:

Ninguém diz que quer contribuir para um ambiente de desigualdade. No entanto, corremos o risco de fazer exatamente isso por inação. Todos temos um papel a desempenhar quando se trata de construir um ambiente justo e de combater as desigualdades do passado. Podemos entender a melhor forma de fazer isso, refletindo e aprendendo novas ações que nos ajudam a construir a equidade.

Autodeclaração

O mapeamento de dados é muito importante para o Grupo Reckitt, pois ele ajuda a traçar estratégias. Por isso, é muito importante preencher as informações de autodeclaração no sistema interno MyBR para ajudar a mapeá-los. A participação é totalmente voluntária, e as informações fornecidas nos ajudam a construir um entendimento mais profundo das nossas pessoas.

As informações são protegidas para garantir que nenhum indivíduo seja identificado, e os colaboradores podem se sentir confortáveis para responder apenas às perguntas que quiserem.

MÓDULO 4

Micro mensagens:

Um insulto acidental, muitas vezes despercebido pelos outros, pode parecer um insulto direto. Descubra como dominar as microafinidades e impulsionar uma cultura mais inclusiva para todos.



FAZEMOS O QUE É CERTO SEMPRE

"Faça a coisa certa. Sempre." Esse é o cerne da nossa bússola. Esperamos que cada um aja com responsabilidade e integridade.

No Grupo Reckitt, o código de conduta, as políticas e procedimentos e os materiais de treinamento estimulam um ambiente seguro e confiável, caracterizado por uma cultura aberta, para que todos tenham liberdade para alcançar o sucesso.

Mas o que você faz se vir ou suspeitar que um colega ou terceiro está fazendo algo que você acredita ser errado? O Grupo Reckitt tem um canal de denúncia, o *Speak Up*, plataforma global para reportes de quaisquer não conformidades com o Código de Conduta do Grupo Reckitt.

Esse serviço oferece a todos os colaboradores e terceiros um canal confidencial para relatar qualquer prática potencial – ou real – antiética, ilegal ou insegura que viole as políticas da empresa e vá contra nossa bússola. Os relatos

podem ser feitos de forma anônima pelos nossos canais:

0800 892 0493
ou pelo **site do *Speak UP***.



Não são tolerados quaisquer tipos de comportamento discriminatório com base em idade, condição física ou médica, cor, etnia, raça, gênero, cidadania, religião, situação familiar, orientação sexual, identidade de gênero, afiliação política ou sindical, fator socioeconômico, entre outros.

Nossa liderança, os gestores de RH, as equipes de Compliance e Jurídica, além das lideranças dos Grupos de Afinidade, devem estar preparados para acolher quaisquer relatos de *bullying*, assédio e discriminação.

Para isso, criamos o guia Respeite & Reporte e realizamos sessões de treinamento para que as pessoas saibam atuar no momento em que receberem uma denúncia.



CALENDÁRIO DA DIVERSIDADE

Conheça algumas datas para ampliar o calendário de D&I:

> JANEIRO

- 21** Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa
- 29** Dia Nacional da Visibilidade Trans

> FEVEREIRO

- 11** Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência
- 24** Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil



> MARÇO

- 8** Dia Internacional da Mulher
- 21** Dia Internacional da Síndrome de Down
- 21** Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial
- 25** Dia Nacional do Orgulho Gay
- 31** Dia Internacional da Visibilidade Transgênero

> ABRIL

- 2** Dia Mundial da Conscientização sobre o Autismo
- 19** Dia dos Povos Indígenas
- 24** Dia Nacional da Língua Brasileira de Sinais



> MAIO

- 13** Dia da Abolição da Escravatura
- 17** Dia Internacional contra a LGBT+fobia
- 21** Dia Mundial da Diversidade Cultural
- 25** Dia Mundial da África

> JUNHO

- 5** Dia do Meio Ambiente
- 15** Dia Mundial de Conscientização da Violência contra a Pessoa Idosa
- 20** Dia Mundial do Refugiado (ONU)
- 28** Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+

> JULHO

25 Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha

> AGOSTO

19 Dia do Orgulho Lésbico

23 Dia Internacional da Lembrança do Tráfico de pessoas escravizadas e sua Abolição

26 Dia Internacional da Igualdade Feminina



> SETEMBRO

21 Dia Nacional da Pessoa com Deficiência

23 Dia da Visibilidade Bissexual

26 Dia Nacional dos Surdos

> OUTUBRO

1 Dia Internacional da Terceira Idade (ONU)

10 Dia Nacional de Luta contra a Violência à Mulher

11 Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Física

> NOVEMBRO

18 Dia Nacional do Combate ao Racismo

20 Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra

25 Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher

> DEZEMBRO

1 Dia Internacional de Combate à AIDS

3 Dia Internacional da Pessoa com Deficiência

10 Dia Internacional dos Direitos Humanos (ONU)

13 Dia Nacional da Pessoa com Deficiência Visual



GLOSSÁRIO

Confira o significado de algumas palavras ou termos utilizados em nossa Cartilha e que fazem parte do universo de diversidade, equidade e inclusão. É importante destacar que essas definições, assim como alguns conteúdos e abordagens, podem sofrer variações e apresentar contextos diversos.

Assédio:

É qualquer conduta abusiva por meio de palavras escritas ou ditas, atos, gestos e comportamentos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Pode ocorrer como assédio moral, sexual, *bullying* ou outras formas.

Acessibilidade:

Condição para 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 ou mobilidade reduzida.

Ações afirmativas:

Programas e medidas especiais adotadas pelo Estado ou pela iniciativa privada para a prevenção ou correção das desigualdades socioeconômicas, de gênero, raça, deficiência ou outra, para a promoção da igualdade de oportunidades (baseado no Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228, de 20 de julho de 2010).

Desconstrução:

Exercício pessoal por meio do qual a pessoa se esforça para identificar, desaprender e eliminar atitudes que tenha aprendido ao longo de sua vida.

Desigualdade racial:

Toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica (Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.228, de 20 de julho de 2010).

Empoderamento:

Do inglês *empowerment*, é o processo pelo qual as pessoas ganham confiança, visão e protagonismo.



GLOSSÁRIO

Estereótipo:

Generalizações fixas sobre pessoas ou grupos; conjunto positivo ou negativo de crenças de um indivíduo em relação às características de um grupo.

Multifacetadas:

É a característica de algo ou alguém que possui muitas facetas, ou seja, diferentes faces, ângulos e lados.

Pertencimento:

Sentimento de estar integrado, conectado e aceito em um determinado grupo, comunidade ou ambiente. É a percepção de ser parte de algo maior, de ter laços de identificação, aceitação e valorização.



REFERÊNCIAS

Referências oficiais

- **Atlas da violência:**
www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf
- **Censo 2022 (IBGE):**
www.ibge.gov.br/ https://censo2022.ibge.gov.br/
- **Organização Mundial de Saúde:**
www.who.int/pt
- **ONU:**
https://brasil.un.org/pt-br
- **Estatuto do idoso:**
https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_3edicao.pdf
- **Estatuto da Pessoa com Deficiência:**
www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Instituições

- **Iniciativa Empresarial:**
https://iniciativaempresarial.com.br/
- **Antra Brasil – Associação Nacional de Travestis e Transexuais:**
https://antrabrasil.org/
- **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+:**
www.forumempresaslgbt.com/
- **Instituto Locomotiva:**
https://ilocomotiva.com.br/
- **Maturi:**
www.maturi.com.br/
- **Movimento Mulher 360:**
https://movimentomulher360.com.br/
- **Politize:**
www.politize.com.br/

Referências acadêmicas

- **Glossário de Acessibilidade da Universidade Federal de Santa Catarina.** Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3ointerativa.pdf
- **Diversos Somos Todos: Valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações,** BULGARELLI, Reinaldo - edição 2023
- Conteúdo programático do Programa Completo em Diversidade nas Organizações, Aberje 2023

Referências corporativas

- **B3 Guia de Diversidade.** Disponível em: www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-lanca-guia-para-orientar-empresas-sobre-as-melhores-praticas-em-diversidade-e-inclusao.htm
- **Dell Brasil Cartilha de Diversidade.** Disponível em: www.estadao.com.br/blogs/blog/wp-content/uploads/sites/189/2020/08/cartilha-da-diversidade-dell-brasil-jul2020_290820205930.pdf

reckitt®

