

Guia Prático de **Diversidade e Inclusão**



PRECONCEITO DE GÊNERO



TIVIT

CONECTANDO TECNOLOGIA
PARA UM MUNDO MELHOR.

SUMÁRIO

01

Introdução

08

Como reconhecer comportamentos inadequados?

03

Preconceito de gênero nas dimensões sociais

10

Como reagir a algumas situações

05

Desigualdade de gênero no Brasil

14

O que fazer ao sofrer preconceito de gênero

16

Conclusão





Introdução

O preconceito de gênero refere-se a atitudes, crenças e comportamentos que discriminam ou diferenciam negativamente pessoas com base em seu gênero.

Em geral, as mulheres são mais afetadas através de ideias, palavras e atos, determinando diferentes comportamentos sociais quando comparadas aos homens. Infelizmente, ainda hoje mulheres e meninas precisam combater estereótipos e atitudes que, a princípio parecem inofensivas, mas criam um clima de exclusão, intimidação e violência.

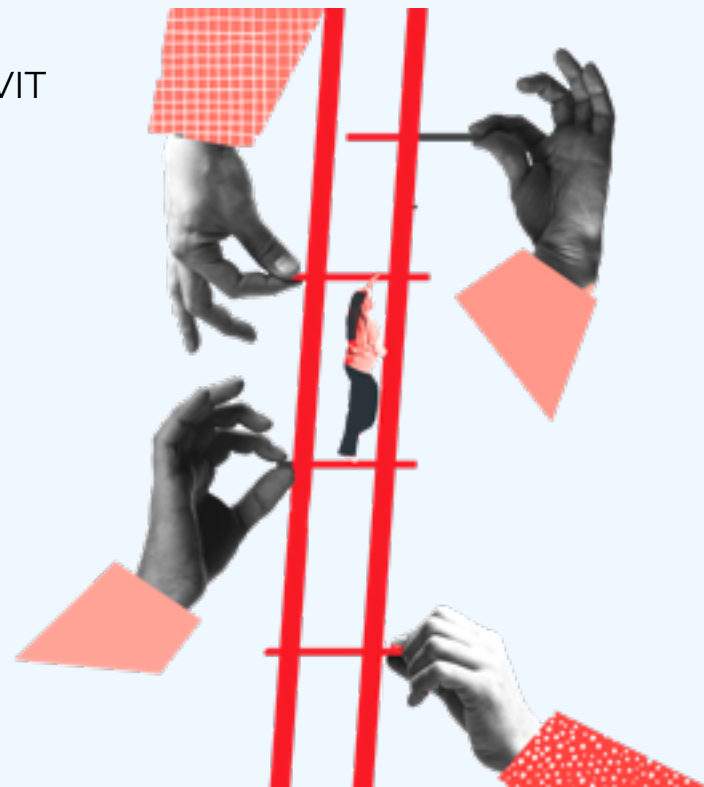




Nosso local de trabalho deve ser um ambiente seguro e inclusivo para todos os colaboradores.

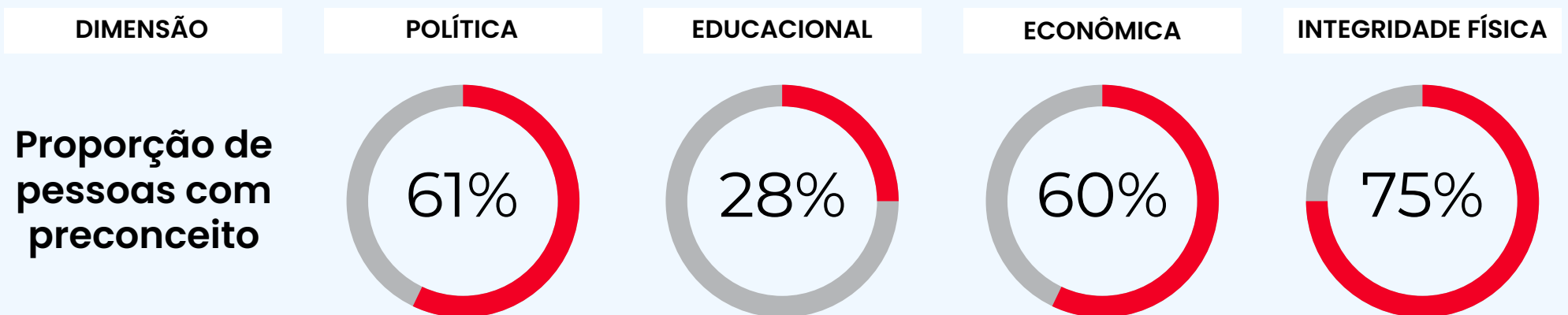
Pensando nisso, a área de Diversidade e Inclusão, em parceria com o Grupo de Afinidades All Ada e o time de Comunicação Interna, elaboraram este e-book com o intuito de ajudar a identificar e combater esses comportamentos, promovendo assim uma cultura de respeito e igualdade.

Boa leitura!
Diversidade e Inclusão TIVIT



Preconceito de gênero nas dimensões sociais

Um estudo realizado em 80 países, analisou quatro dimensões sobre preconceito de gênero, em que meninas e mulheres enfrentam desvantagens e discriminação.



Fonte: Breaking Down Gender Biases Shifting social norms towards gender equality.

49% consideram que
homens são melhores
líderes políticos que
mulheres

Apenas 27%

acreditam que mulheres terem
os mesmos direitos que os
homens é essencial para a
democracia

46%

afirmaram que
homens devem ter
mais direito a um
emprego do que
mulheres

43% consideram
que homens
são melhores
executivos do que mulheres

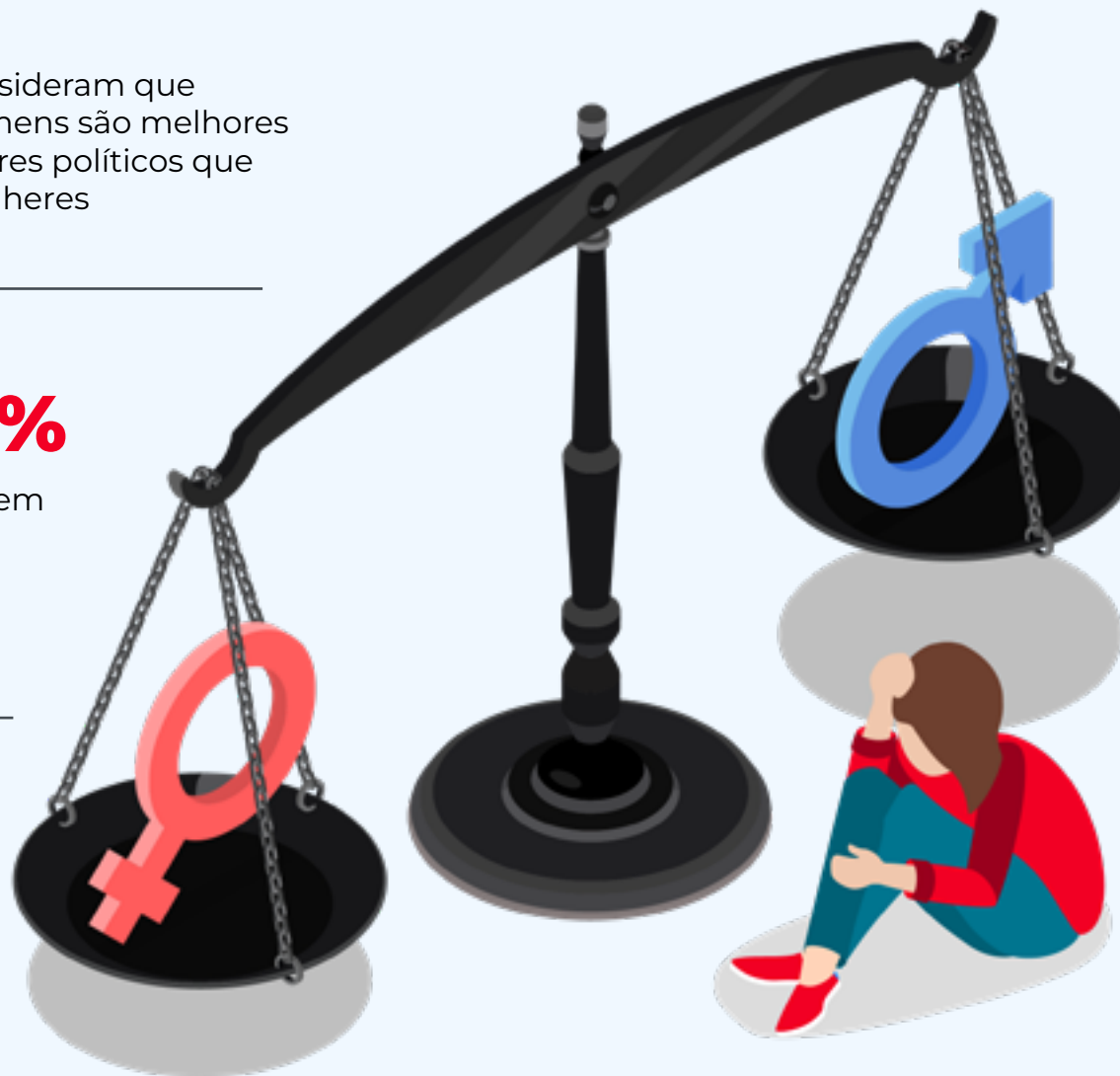
25% concordaram
que violência
íntima é
aceitável em algumas situações

28%

afirmaram que a
universidade é mais
importante para
homens do que para
mulheres

58%

afirmaram que direitos
reprodutivos são mais
importantes para
homens do que para
mulheres



Desigualdade de gênero no Brasil





84,5% dos brasileiros têm pelo menos um tipo de preconceito contra as mulheres

Na política

39,91%

acreditam que mulheres não são tão boas políticas como os homens.

Em 2022, apenas

02 mulheres se elegeram como governadoras

04 ingressaram no Senado

91 como deputadas federais



Isso representa apenas **17,7%** das vagas.

Fonte: IBGE (2024).

No mercado de trabalho

21,3% das mulheres concluem o ensino superior enquanto 16,8% dos homens o fazem.



Apesar de mais escolarizadas, as mulheres têm menor participação no mercado de trabalho.



31% dos brasileiros consideram que os homens teriam mais direito ao trabalho do que as mulheres ou que homens fazem melhores negócios do que as mulheres.

39% das mulheres ocupam cargos de gerência e trabalham o dobro em atividades domésticas.

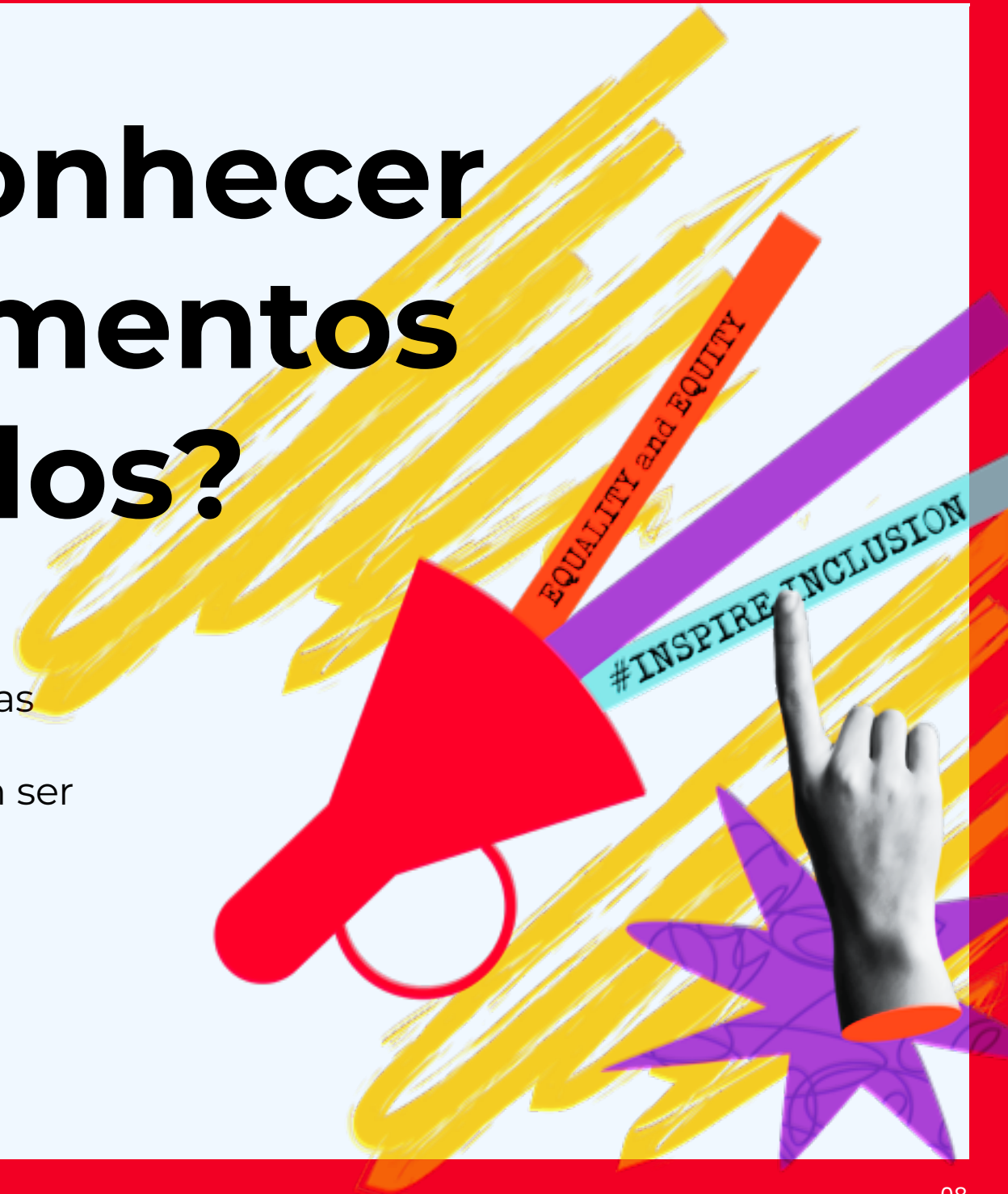
R\$ 6.600 foi o rendimento médio das mulheres em cargos de gerência,

21,2% abaixo do que os homens ganharam (R\$ 8.378).

Fonte: IBGE (2024).

Como reconhecer comportamentos inadequados?

O preconceito de gênero pode se manifestar de várias formas, algumas mais sutis e outras mais explícitas. Aqui estão alguns sinais que devem ser observados:





Comentários Desrespeitosos

Piadas ou comentários depreciativos sobre um gênero específico.

Assédio Sexual

Avanços indesejados ou comentários de natureza sexual.

Diferença de Tratamento

Piadas ou comentários depreciativos sobre um gênero específico.

Exclusão

Exclusão de reuniões ou eventos importantes com base no gênero.

Desigualdade Salarial

Diferenças salariais não justificadas entre homens e mulheres no mesmo cargo.

Como reagir a algumas situações

A responsabilidade de combater o preconceito de gênero deve ser coletiva. Em determinadas situações, é possível reagir de maneira assertiva e eficaz diante de uma situação de preconceito de gênero.





Durante uma reunião, um colega faz uma piada depreciativa sobre o papel das mulheres no local de trabalho.

AÇÃO: Respeitosamente e com firmeza, você pode dizer algo como: “Entendo que a intenção pode não ter sido essa, mas o comentário me deixou desconfortável e acredito que não contribui para um ambiente de trabalho favorável para todos”.

Uma colaboradora percebe que está recebendo menos oportunidades de desenvolvimento profissional em comparação com seus colegas masculinos.

AÇÃO: Agende um papo com a Business Partner (BP) responsável pela estrutura do seu time e chame seu líder para uma conversa sobre o que ainda é necessário para avançar. Assim você pode apresentar suas preocupações e juntos traçar um plano de desenvolvimento.

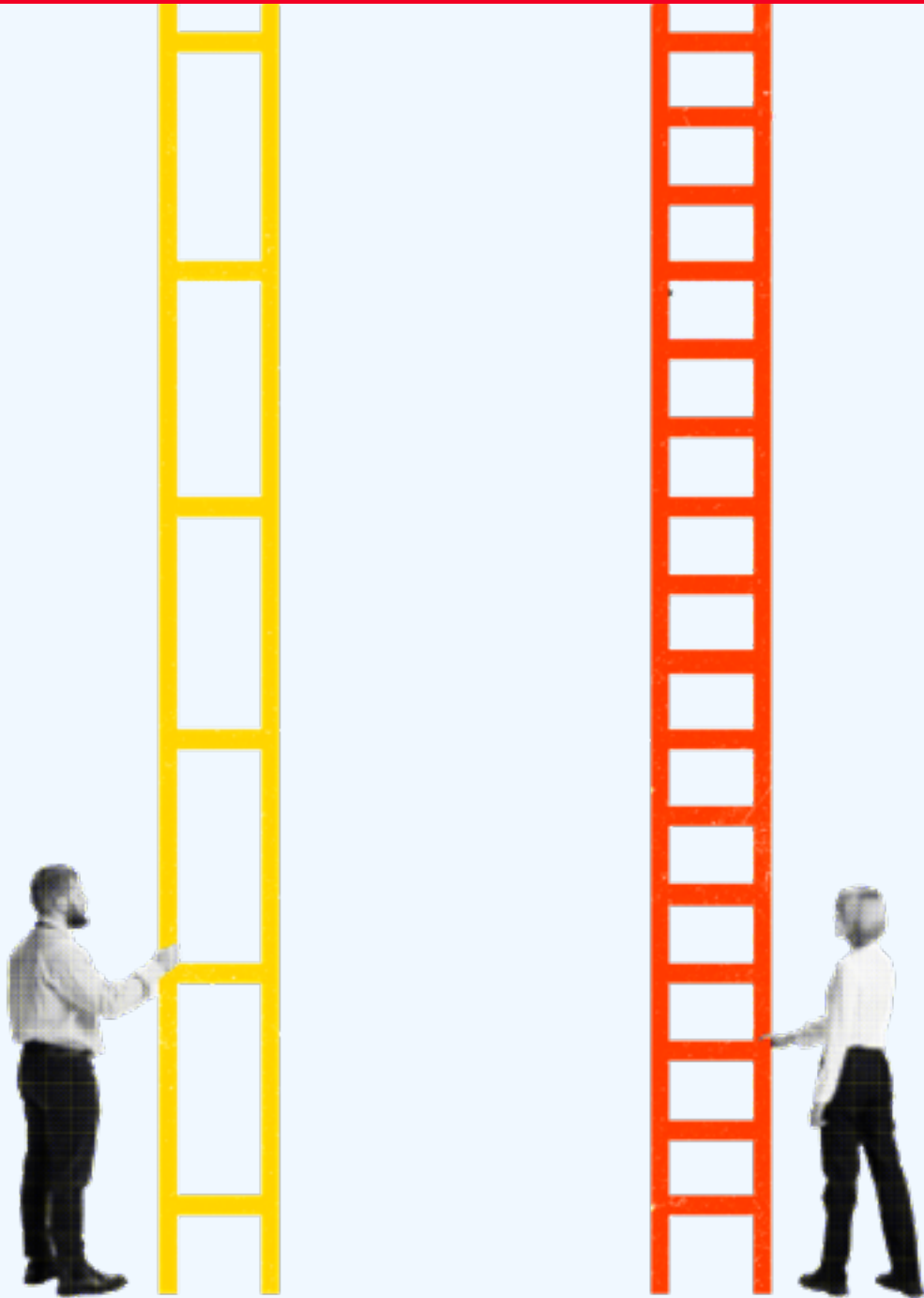


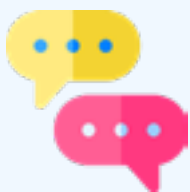


Durante um projeto em equipe, as ideias da colaboradora são constantemente ignoradas ou desvalorizadas.

AÇÃO: Busque apoio de aliados dentro da equipe, discutindo suas ideias com eles em particular e pedindo para que ajudem a reforçá-las durante as reuniões.

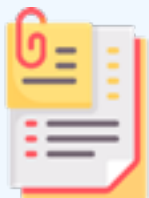
O que fazer ao sofrer preconceito de gênero





Confronte calmamente

Caso sinta-se segura, converse diretamente com a pessoa envolvida sobre o comportamento.



Documente a situação se possível

Mantenha um registro detalhado de qualquer comportamento inadequado ou discriminação via canal de ética.



Busque apoio

Procure o apoio de colegas de confiança, mentores ou grupos de apoio dentro da empresa como o Grupo All Ada ou a área de Diversidade e Inclusão.



Denuncie no Canal de Ética

Caso seja alvo de preconceito, discriminação, assédio ou comentários inapropriados por parte de um colega, denuncie em nosso Canal de Ética pelo site <https://www.contatoseguro.com.br/tivit>. Seu relato será tratado de forma segura, sigilosa e anônima.



Grupo de Afinidades

Na TIVIT você pode se juntar aos Grupos de Afinidades. Um deles é o All Ada, para compartilhar experiências e fortalecer sua rede de contatos.

Conclusão

A TIVIT é uma empresa comprometida com a Diversidade e Inclusão e acreditamos que a inclusão contribui para a transformação e a inovação.

Em agosto de 2024, nossa empresa se tornou signatária do Pacto Global das Nações Unidas. Ao aderir ao Pacto, nos comprometemos a seguir os 10 princípios fundamentais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, e estamos preparados para assumir a responsabilidade de contribuir ativamente para o alcance dos Objetivos

de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Este guia é uma iniciativa que visa reforçar o nosso compromisso com as ODSs 5 (Igualdade de Gênero) e 10 (Reduzir as Desigualdades).

A área de Diversidade & Inclusão atua dentro de cinco pilares de diversidade: Raça, Gênero, Pessoas com Deficiência, Gerações e LGBTQIA+ e tem trabalhado constantemente os temas de diversidade com nossos colaboradores, além de apoiar a divulgação de

vagas afirmativas para cada vez mais aumentar a representatividade em nosso quadro.

Esse é um guia colaborativo e, como devemos aprender todos os dias, fique à vontade para enviar ao e-mail diversidade.inclusao@tivit com sugestões construtivas caso tenha sentido a falta de alguma abordagem, ou se percebeu que há alguma expressão indevida neste material.

Até a próxima!

Fontes utilizadas neste material:

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). "Breaking Down Gender Biases Shifting social norms towards gender equality", 2023. Disponível em: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303.pdf>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). "Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil", 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>.

Algumas imagens presentes nesse material foram retiradas de: Flaticon.com e Freepik.com.

TIVIT

CONECTANDO TECNOLOGIA
PARA UM MUNDO MELHOR.