



Algar Telecom
SEMPRE JUNTO



ALGAR
SEM BARREIRAS

CARTILHA DE LETRAMENTO SOBRE

GÊNERO

UniAlgar ▶

Por acreditar no respeito às diferenças e histórias de cada um, foi criado em 2018 o programa **Algar Sem Barreiras**, que visa fortalecer a diversidade no Grupo por meio da troca de informações, promoção do respeito, do acolhimento e da inclusão.

OBJETIVO

Fortalecer o ambiente de trabalho com respeito às pessoas e sua convivência, por meio de práticas que não tolerem a discriminação.

MISSÃO CORPORATIVA

- **Fortalecer** o papel da diversidade na CulturAlgar;
- **Mobilizar** as empresas por meio da educação e comunicação;
- **Acompanhar** planos de ações das empresas e estimular o benchmarking interno e externo;
- **Reconhecer** melhores práticas e associados mais engajados.

DESAFIOS DO PROGRAMA

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 
GÊNERO | Promover mulheres em cargos de liderança dentro das empresas do grupo Algar. | 
PCD | Engajar, apoiar e acompanhar as contratações de PcD. |
| 
LGBTI+ | Promover um ambiente inclusivo e sem preconceitos dentro das empresas do grupo Algar. | 
GERAÇÕES | Engajar e apoiar na contratação de jovens aprendizes e pessoas 50+ e 60+. |
| 
ETNIA | Engajar, apoiar e acompanhar a contratação e promoção de negros. | | |

ÍNDICE

■	Introdução	04	■	Superando os desafios de desigualdade de gênero no trabalho	11
■	O que é diversidade de gênero?	05	■	Conteúdos para aproximar	12
■	Identidades de gênero	06	■	Conclusão	17
■	Igualdade de gênero	08	■	Expediente	18
■	Desafios da diversidade de gênero	09			
■	Impacto da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho	10			



INTRODUÇÃO

Promover a diversidade e a inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia fundamental para o sucesso organizacional. No grupo Algar, acreditamos que um ambiente de trabalho inclusivo, onde cada associado é valorizado e respeitado por sua singularidade, é essencial para fomentar a inovação.

Esta cartilha sobre **diversidade de gênero** busca esclarecer e reforçar a importância de cultivar um espaço onde todos os colaboradores, independentemente de seu gênero, se sintam valorizados e respeitados.



O QUE É DIVERSIDADE DE GÊNERO?

No contexto atual de desenvolvimento social e organizacional, compreender a diversidade de gênero é crucial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor. O conceito de gênero vai além da simples categorização biológica de indivíduos em masculino ou feminino. Ele é entendido como uma construção social e cultural que abrange um espectro amplo de identidades e expressões.

DISTINÇÃO ENTRE GÊNERO E SEXO BIOLÓGICO

O **sexo biológico** refere-se às características físicas e fisiológicas com as quais uma pessoa nasce, como cromossomos, hormônios, e anatomia reprodutiva. Tradicionalmente, é classificado como masculino ou feminino.

Por outro lado, o **gênero** é uma identidade pessoal e social que pode ou não corresponder ao sexo biológico de uma pessoa. Ele envolve uma ampla gama de expressões e identidades, como homem, mulher, não-binário, transgênero, entre outras. Essa diversidade de gênero reflete como as pessoas percebem e experienciam a si mesmas em relação às normas culturais e sociais sobre masculinidade e feminilidade.

IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO E RESPEITO ÀS IDENTIDADES DE GÊNERO DIVERSAS

Reconhecer e respeitar a diversidade de gênero é fundamental para construir locais de trabalho inclusivos que valorizem e acolham todas as identidades. Isso não só promove o bem-estar e a integridade dos colaboradores, mas também enriquece o ambiente organizacional ao incorporar uma multiplicidade de perspectivas e experiências.

Ao entender e apoiar a diversidade de gênero, o Grupo Algar se posiciona como um espaço progressista e respeitador, atraindo e retendo talentos que buscam um ambiente de trabalho onde todos possam ser autênticos e valorizados por quem realmente são. Este compromisso com a diversidade é não apenas um dever ético, mas também um passo estratégico essencial para o sucesso sustentável a longo prazo.



IDENTIDADES DE GÊNERO

O conceito de identidade de gênero é vasto e inclusivo, abrangendo uma diversidade de identidades que refletem como as pessoas experimentam e expressam seu gênero. Aqui está uma visão geral das principais identidades de gênero:

GÊNERO BINÁRIO



MASCULINO:

Refere-se a indivíduos que se identificam com o gênero masculino, muitas vezes correlacionado ao sexo biológico masculino.



FEMININO:

Refere-se a indivíduos que se identificam com o gênero feminino, geralmente associado ao sexo biológico feminino.

GÊNERO NÃO-BINÁRIO

O termo “não-binário” é um guarda-chuva para identidades de gênero que não se encaixam estritamente nas categorias de masculino ou feminino. Pessoas não-binárias podem se identificar com uma combinação de gêneros, nenhum gênero, ou um gênero que não corresponde às normas binárias tradicionais. Algumas identidades não-binárias incluem:



AGÊNERO:

Pessoas que se identificam como sem gênero ou sem uma identidade de gênero específica.



BIGÊNERO:

Indivíduos que se identificam com dois gêneros distintos, que podem ser de gêneros binários ou não-binários.





GÊNERO FLUIDO:

Pessoas cuja identidade de gênero pode mudar ou variar ao longo do tempo ou em diferentes contextos.



PANGÊNERO:

Indivíduos que se identificam com múltiplos gêneros ao mesmo tempo.

TRANSGÊNERO



TRANSGÊNERO:

Refere-se a pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído ao nascimento. Este termo inclui homens trans (indivíduos atribuídos ao sexo feminino ao nascer que se identificam como masculinos) e mulheres trans (indivíduos atribuídos ao sexo masculino ao nascer que se identificam como femininas).

OUTRAS IDENTIDADES



GÊNERO QUEER:

Um termo abrangente usado por pessoas que desafiam normas tradicionais de gênero, podendo se identificar como uma combinação de várias identidades de gênero.



DEMIGÊNERO:

Refere-se a indivíduos que se sentem parcialmente, mas não completamente, conectados a um gênero específico. Por exemplo, demimenino ou demimenina.



IGUALDADE DE GÊNERO

A igualdade de gênero refere-se à situação em que indivíduos de todos os gêneros têm os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades em todos os aspectos da vida, incluindo o ambiente de trabalho. Isso significa que o gênero de uma pessoa não deve determinar o que ela pode alcançar ou como deve ser tratada profissionalmente.

No ambiente corporativo, a igualdade de gênero se manifesta através de práticas que garantem que todos os colaboradores, independentemente de seu gênero, tenham acesso a oportunidades iguais para desenvolvimento de carreira, remuneração justa, e condições de trabalho seguras e respeitadas. Implica na eliminação de barreiras que possam impedir qualquer gênero de progredir e alcançar seu potencial pleno dentro da organização.

DIFERENÇA ENTRE IGUALDADE E EQUIDADE DE GÊNERO

IGUALDADE DE GÊNERO: Este conceito enfatiza a oferta das mesmas condições, tratamento e oportunidades para todos, independentemente do gênero.

EQUIDADE DE GÊNERO: Enquanto a igualdade foca na uniformidade de oportunidades e condições, a equidade considera as diferentes necessidades e circunstâncias de cada gênero. Equidade envolve a aplicação de medidas diferenciadas para corrigir desigualdades históricas ou sistêmicas.

A igualdade e a equidade de gênero são fundamentais para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Enquanto a igualdade assegura que todos têm acesso às mesmas oportunidades, a equidade reconhece e corrige as diferenças e desafios únicos enfrentados por diferentes gêneros. Juntas, elas permitem que cada associado tenha a chance de contribuir plenamente para o sucesso organizacional e de alcançar suas próprias aspirações profissionais em um ambiente justo e de apoio.



DESAFIOS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO

PRECONCEITOS INCONSCIENTES:

O QUE SÃO PRECONCEITOS INCONSCIENTES?

Preconceitos inconscientes são suposições ou estereótipos automáticos que influenciam nossas ações e decisões sem que tenhamos plena consciência deles. No ambiente de trabalho, esses preconceitos podem afetar negativamente processos de contratação, promoção e avaliação de desempenho, muitas vezes em detrimento da igualdade de gênero.

IMPACTO DOS PRECONCEITOS INCONSCIENTES:

Esses preconceitos podem levar a julgamentos tendenciosos, onde as habilidades e o potencial de um indivíduo são percebidos de forma distorcida com base em seu gênero. Por exemplo, uma mulher pode ser considerada menos competente para um cargo técnico devido a estereótipos sobre as habilidades técnicas serem mais associadas a homens.

EXEMPLOS COMUNS:

- **Associações de Gênero e Competência:** Presumir que homens são naturalmente mais adequados para cargos de liderança ou áreas técnicas.
- **Estereótipos de Personalidade:** Perceber assertividade em mulheres como agressividade, enquanto nos homens é vista como liderança.

DESIGUALDADE SALARIAL

A diferença salarial entre gêneros é um problema persistente que representa não apenas uma questão de desigualdade, mas também de injustiça econômica.

FALTA DE REPRESENTATIVIDADE EM CARGOS DE LIDERANÇA

A sub-representação de mulheres e outras identidades de gênero em posições de liderança é um desafio significativo que limita a diversidade de perspectivas nas decisões organizacionais.



IMPACTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os desafios relacionados à igualdade de gênero têm um impacto profundo não apenas sobre os indivíduos, mas também sobre o ambiente de trabalho como um todo. Esses desafios podem criar barreiras significativas para o moral e a produtividade, afetando o desempenho organizacional e o potencial inovador que buscamos promover.



A presença de desigualdade de gênero pode resultar em sentimentos de desvalorização e injustiça entre os associados. Quando indivíduos percebem que não têm as mesmas oportunidades de crescimento ou que suas contribuições não são igualmente reconhecidas devido ao seu gênero, isso pode fazer com que eles se sintam desmotivados, são menos propensos a se engajar plenamente em seu trabalho, o que, por sua vez, afeta o desempenho geral da equipe e da organização.

Além disso, ambientes de trabalho onde preconceitos e discriminações são percebidos podem criar um clima de tensão, onde o medo de retaliação ou estigmatização impede que os colaboradores expressem suas ideias e preocupações livremente. Esse tipo de ambiente mina a confiança e a colaboração, essenciais para uma cultura de trabalho saudável e produtiva.



SUPERANDO OS DESAFIOS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

No Algar Sem Barreiras, estamos profundamente comprometidos em criar um ambiente de trabalho onde a igualdade de gênero não seja apenas uma meta, mas uma realidade diária. Reconhecemos que superar os desafios da desigualdade de gênero requer ações concretas e sustentadas.

Aqui vão algumas iniciativas que podem ajudar a erradicar práticas de desigualdade dentro do ambiente de trabalho:



PROMOÇÃO DE REPRESENTATIVIDADE DE GÊNERO

A igualdade de gênero começa a ser promovida no ambiente de trabalho a partir das contratações. É necessário fomentar uma presença mais igualitária de pessoas dentro das equipes desde as mais operacionais, às lideranças.



POLÍTICAS DE IGUALDADE SALARIAL

Auditorias de Salários: Realizar auditorias regulares para identificar e corrigir disparidades salariais entre gêneros. A transparência salarial é promovida para garantir que todos os colaboradores sejam remunerados equitativamente por seu trabalho e contribuições.



REDES DE APOIO

Estimular a formação de redes de apoio e grupos às minorias de gênero ajuda a criar uma comunidade de suporte mútuo. Isso fortalece a confiança e oferece oportunidades para compartilhar estratégias de sucesso e superar obstáculos comuns.



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Criar programas de capacitação para mulheres ou minorias de gênero para áreas e escopos de trabalho onde geralmente são pouco ocupados por esses grupos.



CONTEÚDOS PARA APROXIMAR



5 FILMES SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO



ESTRELAS ALÉM DO TEMPO – HIDDEN FIGURES (2016)

SINOPSE: O filme conta a história real de um grupo de mulheres afro-americanas que trabalharam na NASA durante os anos 1960 e lutaram contra o racismo e o sexismo.

DISPONÍVEL EM: Disney+.*



A COR PÚRPURA (2023)

SINOPSE: A Cor Púrpura é o filme musical baseado no romance homônimo de Alice Walker. A história é contada a partir de cartas escritas por uma jovem à Deus. Celie (Fantasia Barrino) é uma mulher afro-americana que vive no sul dos Estados Unidos no começo do século XX. Ela tenta superar os traumas deixados pelos abusos do pai.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.



AS SUFRAGISTAS - SUFFRAGETTE (2015)

SINOPSE: Este filme histórico, dirigido por Sarah Gavron, retrata a luta das mulheres no início do século 20 pelo direito ao voto no Reino Unido. É um poderoso retrato da determinação e coragem das mulheres que enfrentaram adversidades para garantir a igualdade de direitos.

DISPONÍVEL EM: YouTube.



O SORRISO DE MONALISA - MONA LISA SMILE (2003)

SINOPSE: Dirigido por Mike Newell, este filme ambientado nos anos 1950 segue uma professora de arte progressista, interpretada por Julia Roberts, que desafia as normas de gênero tradicionais em uma faculdade feminina, encorajando suas alunas a perseguirem seus próprios sonhos.

DISPONÍVEL EM: Netflix.

*Os filmes disponíveis em cada plataforma podem variar conforme o catálogo de cada uma. Esta pesquisa foi realizada em dezembro de 2024.



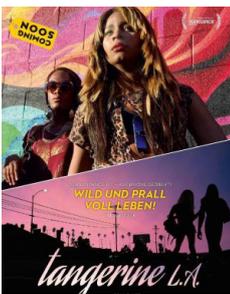
COMO NOSSOS PAIS (2017)

SINOPSE: Rosa é uma mulher que almeja a perfeição como profissional, mãe, filha, esposa e amante. Filha de intelectuais e mãe de duas meninas pré-adolescentes, ela se vê pressionada pelas duas gerações que exigem que ela seja engajada, moderna e onipresente.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.



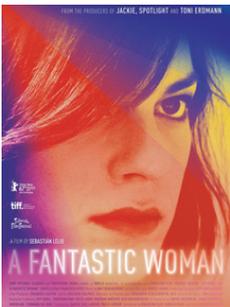
5 FILMES PARA SE APROXIMAR DAS VIVÊNCIAS DAS MINORIAS DE GÊNERO



TANGERINE (2015)

SINOPSE: Dirigido por Sean Baker, este filme segue a história de duas mulheres trans que trabalham às margens de Los Angeles. “Tangerine” é um retrato vibrante e realista das experiências e desafios enfrentados pela comunidade trans.

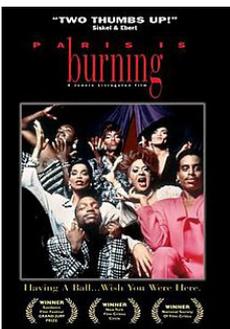
DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.



UMA MULHER FANTÁSTICA - A FANTASTIC WOMAN (2017)

SINOPSE: Este filme chileno, dirigido por Sebastián Lelio, conta a história de Marina, uma mulher trans que enfrenta preconceitos e discriminação após a morte súbita de seu namorado. O filme é amplamente celebrado por sua representação autêntica e tocante, com uma poderosa atuação de Daniela Vega.

DISPONÍVEL EM: Netflix.



PARIS EM CHAMAS - PARIS IS BURNING (1990)

SINOPSE: Este documentário clássico de Jennie Livingston explora a cultura do ballroom em Nova York durante os anos 80, destacando a vida de pessoas LGBTQ+, especialmente de minorias raciais. O filme oferece uma visão íntima da resistência e criatividade das comunidades trans e drag.

DISPONÍVEL EM: Amazon Prime Video.





MENINOS NÃO CHORAM - BOYS DON'T CRY (1999)

SINOPSE: Baseado na história real de Brandon Teena, um homem trans que enfrentou discriminação e violência, este filme, dirigido por Kimberly Peirce, é um retrato comovente e trágico dos desafios enfrentados por pessoas trans em busca de identidade e aceitação.

DISPONÍVEL EM: Disney+.



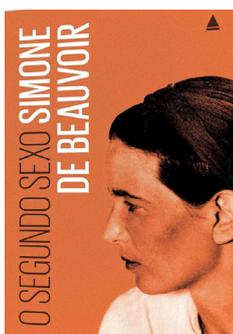
MORTE E VIDA DE MARSHA P. JOHNSON - THE DEATH AND LIFE OF MARSHA P. JOHNSON (2017)

SINOPSE: Este documentário dirigido por David France investiga a misteriosa morte de Marsha P. Johnson, uma figura icônica do movimento LGBTQ+ e ativista trans. O filme também celebra sua vida e impacto duradouro nas lutas por direitos civis e igualdade..

DISPONÍVEL EM: Netflix.



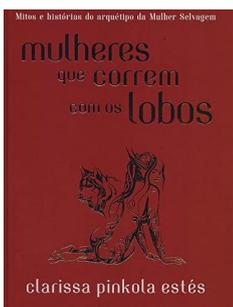
2 LIVROS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO



O SEGUNDO SEXO

AUTORIA: Simone de Beauvoir.

SINOPSE: Publicado originalmente em 1949, este clássico é uma análise profunda do papel das mulheres na sociedade. Simone de Beauvoir explora como as mulheres foram historicamente percebidas e tratadas como “o outro” e discute as construções sociais que perpetuam a desigualdade de gênero. É uma leitura fundamental para entender as bases teóricas do feminismo contemporâneo e as lutas pela igualdade.



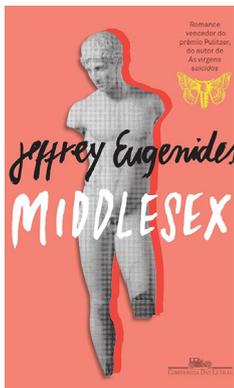
MULHERES QUE CORREM COM OS LOBOS

AUTORIA: Clarissa Pinkola Estés.

SINOPSE: Um livro icônico que explora a essência da psique feminina através de mitos, histórias e arquétipos. A obra oferece uma análise profunda sobre o poder instintivo das mulheres e sua conexão com a natureza selvagem, encorajando-as abraçar sua verdadeira essência.



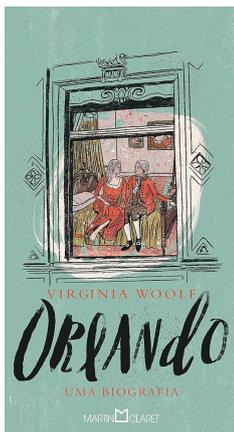
2 LIVROS SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO



MIDDLESEX

AUTORIA: Jeffrey Eugenides.

SINOPSE: Este romance vencedor do Prêmio Pulitzer conta a história de Cal Stephanides, que narra sua jornada desde a infância até a descoberta de sua identidade intersexual. “Middlesex” explora temas de identidade de gênero, herança genética e o impacto cultural em uma narrativa rica e multifacetada. O livro oferece uma visão sensível e profunda sobre as complexidades da identidade e a busca por autocompreensão.



ORLANDO: UMA BIOGRAFIA

AUTORIA: Virginia Woolf.

SINOPSE: Publicado pela primeira vez em 1928, “Orlando” é uma obra-prima que desafia as normas de gênero ao seguir a vida de seu protagonista, Orlando, que vive por séculos e muda de gênero ao longo do tempo. Este romance inovador é uma meditação sobre a fluidez de gênero e identidade, além de ser uma crítica astuta às convenções sociais. A escrita de Woolf combina humor, poesia e filosofia, tornando “Orlando” um clássico essencial na discussão sobre identidade de gênero na ficção.



4 PESSOAS PARA SEGUIR E CONTINUAR APRENDENDO



GIOVANNA HELIDORO

PERFIL: Comunicadora, historiadora e apresentadora do Canal Trans Preta no YouTube. Giovanna fala desde trivialidades até pautas relacionadas à comunidade trans. Ela também já fez participações em coberturas de eventos e premiações.

INSTAGRAM: @transpreta





ANA PAULA PADRÃO

PERFIL: Renomada jornalista e apresentadora brasileira, que se destacou no cenário midiático não apenas por suas habilidades jornalísticas, mas também por seu compromisso com questões sociais, incluindo a igualdade de gênero. Ao longo de sua carreira, Ana Paula tem sido uma forte defensora dos direitos das mulheres, utilizando sua plataforma para promover discussões sobre a importância da equidade de gênero em diversas áreas da sociedade.

INSTAGRAM: @anapaulapadraooficial



TITI MÜLLER

PERFIL: Apresentadora de televisão, atriz e influenciadora brasileira conhecida por seu forte posicionamento em questões sociais, incluindo a igualdade de gênero. Ao longo de sua carreira, Titi tem utilizado sua voz e presença na mídia para promover mudanças sociais e conscientizar o público sobre tópicos importantes relacionados aos direitos das mulheres e à equidade de gênero.

INSTAGRAM: @titimuller_



DJAMILA RIBEIRO

PERFIL: Djamila Ribeiro é filósofa, ativista social, professora e escritora, ela se tornou uma figura importante no combate ao racismo e ao combate à desigualdade de gênero, ela aborda as singularidades da discriminação contra as mulheres num contexto onde o preconceito racial também está presente.

INSTAGRAM: @djamilaribeiro1



CONCLUSÃO



Esta cartilha representa um compromisso essencial com a promoção de um ambiente inclusivo e equitativo.

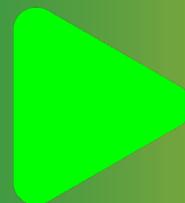
A igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também um fator crucial para o desenvolvimento sustentável e a inovação dentro da organização.

Ao abordar e educar sobre a dinâmica de gênero, a cartilha se posiciona como uma ferramenta vital para transformar a cultura organizacional e impulsionar mudanças positivas e duradouras.

Reafirmamos que a igualdade de gênero é um objetivo alcançável quando se alia a ação com intenção. Este esforço contínuo não apenas enriquece a cultura interna do Grupo Algar, mas também nos posiciona a responsabilidade social corporativa. Juntos, podemos construir um futuro mais justo, equitativo e próspero para todos.



EXPEDIENTE



Esta cartilha é parte das iniciativas da **Comissão Corporativa de Diversidade do grupo Algar** e foi desenvolvida com o intuito de promover um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

PRODUÇÃO:



**Marcus Vinícius
Guimarães Santos**

ALGAR FARMING



**Renata
Machado**

ALGAR FARMING

COORDENAÇÃO:



Aline Luz

UNIALGAR

DIAGRAMAÇÃO E REVISÃO:



Felipe Menegheti

ALGAR HOLDING



**Lucas Nascimento
de Oliveira**

ALGAR HOLDING





ALGAR
SEM BARREIRAS